



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι εργασιακές σχέσεις στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις στην Ελλάδα:

**Η περίπτωση των εργαζόμενων σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που
δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προσφυγικής κρίσης και της διαχείρισης
ευάλωτων ομάδων**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μαρία Δημητροπούλου
Α.Μ.: 5117Μ010

Αθήνα, 2019

Τριμελής Επιτροπή

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Κωνσταντίνος Δημουλάς, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Δέσποινα Παπαδοπούλου, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Μαρία Δ. Δημητροπούλου, 2019

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Εισαγωγή	6
1. Ορισμός και χαρακτηριστικά των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων	7
1.1. Οι ΜΚΟ ως φορείς κοινωνικής οικονομίας και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	8
1.2. Ιστορική εξέλιξη των ΜΚΟ	10
1.3. Τύποι ΜΚΟ, τομείς δραστηριοποίησης και ο ρόλος τους στην κοινωνία	13
1.4. Νομικό - θεσμικό πλαίσιο των ΜΚΟ στην Ελλάδα	17
1.5. Τρόποι και πηγές χρηματοδότησης	20
2. Οι εργασιακές σχέσεις στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	22
2.1 Ορισμός εργασιακών σχέσεων	22
2.2 Σχέσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας	24
2.3 Σχέσεις παροχής μη εξαρτημένης εργασίας	28
2.4 Εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στις ΜΚΟ	33
2.5 Η εργασία σε πρότζεκτ – πακέτα έργου - προγράμματα.....	35
2.6 Συνθήκες εργασίας, μισθολογικό περιβάλλον και συνδικαλιστική συμμετοχή	38
3. Μεθοδολογία.....	42
4. Αποτελέσματα.....	43
4.1 Εργασιακές σχέσεις και τύποι συμβάσεων που χρησιμοποιούνται στις ΜΚΟ	46
4.2 Εργασιακά δικαιώματα και συνθήκες εργασίας.....	48
4.3 Ζητήματα εργατικής νομοθεσίας που ανακύπτουν στις ΜΚΟ.....	53
4.4 Συνδικαλιστική Συμμετοχή των εργαζόμενων στις ΜΚΟ	57
5. Συμπεράσματα	61
Πηγές – Βιβλιογραφία	64
Παράρτημα	69

Περίληψη

Η εκδήλωση της σύγχρονης προσφυγικής κρίσης στην Ελλάδα από το 2015 και έπειτα, οδήγησε στη διοχέτευση προς το Ελληνικό κράτος χρηματοδοτήσεων μεγάλου ύψους από υπερεθνικούς και διεθνείς οργανισμούς, προκειμένου να διαχειριστεί ο όγκος των νεοεισερχόμενων ανθρώπων. Το κράτος διατηρώντας την κεντρική εποπτεία, ανέθεσε σε μεγάλο βαθμό την εκτέλεση του έργου της ανακούφισης και παροχής υπηρεσιών προς πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο και ευάλωτες ομάδες σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, οι οποίες κλήθηκαν σε σύντομο χρονικό διάστημα να απασχολήσουν ως και τετραψήφιο αριθμό εργαζόμενων, με μία ποικιλία μορφών συμβάσεων και εργασιακών σχέσεων. Η εργασία μελετά την περίπτωση εργαζόμενων σε τέσσερις διαφορετικές οργανώσεις του κλάδου, διερευνώντας τις μορφές εργασιακών σχέσεων και τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν, ενδεχόμενα ζητήματα εργατικής νομοθεσίας, καθώς και τη συνδικαλιστική συμμετοχή των εργαζόμενων. Από τα αποτελέσματα της εργασίας προκύπτει ότι στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις επικρατούν πρωτίστως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου και στη συνέχεια οι συμβάσεις αορίστου χρόνου. Παράλληλα παρατηρείται διαφοροποίηση στις εργασιακές σχέσεις ανάλογα με τις πηγές χρηματοδότησης, τις ανάγκες των προγραμμάτων, την προέλευση και το τόπο δραστηριότητας της κάθε οργάνωσης, ενώ εντοπίζονται αρκετές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Λέξεις Κλειδιά: Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Προσφυγική Κρίση, Εργασιακές Σχέσεις, Συνθήκες Εργασίας

Abstract

During the emergence of the modern refugee crisis from 2015 onwards, Greece secured large amounts of funding from European and international organizations in order to manage the influx of new arrivals. The Greek State, while maintaining the role of the supervisor, largely commissioned the task of relieving and providing social services to refugees, asylum seekers and vulnerable groups in non-governmental organizations, who were at short notice called to employ up to four-digit numbers of workers, with various forms of contracts and labour relations. The thesis studies the case of employees in four different NGOs, investigating the forms of labour relations and the working conditions that prevail in the sector, potential labour law issues, as well as trade union participation of employees. The results of the thesis show that non-governmental organizations are predominantly characterised by fixed-term and independent contracts of employment as well as contracts of indefinite duration. At the same time, the study finds major differentiations in labour relations depending on the sources of funding, the needs of the programs, the country of origin and the locality of activity of each organization. Several cases of violations of labour law are also identified.

Key Words: Non-Governmental Organizations, Refugee Crisis, Labour Relations, Working Conditions

Εισαγωγή

Το γεγονός της σύγχρονης προσφυγικής κρίσης που εκδηλώθηκε στην Ελλάδα από το 2015 και έπειτα οδήγησε στη διοχέτευση προς το Ελληνικό κράτος χρηματοδοτήσεων μεγάλου ύψους από την Ευρωπαϊκή Ένωση και διεθνείς οργανισμούς, όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και ο Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης, προκειμένου να διαχειριστεί ο όγκος των νεοεισερχόμενων ανθρώπων. Η ανεπάρκεια τόσο οικονομικών πόρων όσο και τεχνογνωσίας και εμπειρίας ανέδειξε τον περιορισμό των δυνατοτήτων των ελληνικών αρχών να αντιμετωπίσουν την κρίση. Για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού, το Ελληνικό κράτος διατηρώντας την κεντρική εποπτεία, ανέθεσε σε μεγάλο βαθμό τη διαχείριση και εκτέλεση του έργου της ανακούφισης και παροχής υπηρεσιών προς πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο και λοιπές ευάλωτες ομάδες σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, επιτρέποντας την είσοδο και λειτουργία τους, σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση, στις δομές και τα κέντρα φιλοξενίας, τα σημεία συγκέντρωσης, τα σημεία άφιξης προσφύγων και τους καταυλισμούς αυτών¹.

Ως εκ τούτου, κατά την τελευταία τετραετία η παρουσία των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και η συμμετοχή τους στην προστασία και την μετέπειτα κοινωνική ανάπτυξη των προσφύγων είναι ιδιαίτερη εμφανής. Όντας παρούσα από την αρχή της προσφυγικής κρίσης, η Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες προχώρησε στην καταγραφή και δημοσιοποίηση των δράσεων των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, οι οποίες δραστηριοποιήθηκαν στην ελληνική επικράτεια και συνολικά ανήλθαν σε 117, εκ των οποίων 45 ήταν ελληνικές (Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ, 2017).

Συνέπεια της διοχέτευσης υπέρογκων χρηματοδοτήσεων από εθνικούς, υπερεθνικούς και διεθνείς φορείς ήταν η άμεση ανάγκη για διεύρυνση των κύκλων

¹ Όπως ορίζει το άρθρο 14 του νόμου 4332/2015, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού, στα διοικητικά όρια των οποίων λειτουργούν Κέντρα Πρώτης Υποδοχής, Κέντρα Υποδοχής και Ταυτοποίησης και Ανοιχτές Δομές Προσωρινής Υποδοχής και Φιλοξενίας δύνανται, για την αντιμετώπιση έκτατων και επειγουσών αναγκών, να προβαίνουν σε όλες τις αναγκαίες ενέργειες και να συνάπτουν με τρίτους συμβάσεις εκτέλεσης έργων, παροχής υπηρεσιών, προμήθειας αγαθών ή μισθώσεων κινητών και ακινήτων σε ό,τι αφορά την υποδοχή και φιλοξενία νεοεισερχόμενων πολιτών τρίτων χωρών αποκλειστικά για την κάλυψη αναγκών προσωρινής στέγασης, τη λειτουργία των ανωτέρω εγκαταστάσεων, τη μεταφορά από τα σημεία άφιξης ή προσωρινής διαμονής προς ή από τις προσωρινές ή μόνιμες εγκαταστάσεις φιλοξενίας, τη σίτιση, την άμεση ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, τα έξοδα ταφής, τη διαχείριση ανθρωπιστικής βοήθειας και κάθε προσφοράς σε χρήμα ή είδος, τη διαχείριση, μεταφορά, αποθήκευση και διανομή αυτής, καθώς και κάθε άλλη απολύτως αναγκαία για την εξυπηρέτηση των ανωτέρω σκοπών δαπάνη.

των δραστηριοτήτων τους καθώς και η ανάπτυξη και η προσαρμογή προγραμμάτων ανάλογα με τις ανάγκες των ομάδων αυτών και τις απαιτήσεις των χρηματοδοτών. Έτσι, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις στην Ελλάδα, οι οποίες μέχρι πρότινος απασχολούσαν μικρό αριθμό εργαζόμενων και πλαισιώνονταν κυρίως από εθελοντές, κλήθηκαν σε σύντομο χρονικό διάστημα να απασχολήσουν ως και τετραψήφιο αριθμό εργαζόμενων, με μία ποικιλία μορφών συμβάσεων και εργασιακών σχέσεων.

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις στην Ελλάδα και, ιδιαίτερα, μελετά τους εργαζόμενους σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που δραστηριοποιούνται γύρω από την ανακούφιση της σύγχρονης προσφυγικής κρίσης και τη διαχείριση ευάλωτων ομάδων. Το βασικό ερευνητικό ερώτημα της εργασίας είναι ποιες μορφές εργασιακών σχέσεων χρησιμοποιούνται στον κλάδο των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων στην Ελλάδα. Στη συνέχεια, διερευνώνται οι συνθήκες εργασίας που προκύπτουν από την εργασία σε αυτές, ενδεχόμενα ζητήματα εργατικής νομοθεσίας, καθώς και η συνδικαλιστική συμμετοχή των εργαζόμενων στον κλάδο. Τέλος, σε συνδυασμό της σχετικής θεωρίας και των αποτελεσμάτων της ποιοτικής έρευνας, επιχειρείται η διατύπωση ορισμένων συμπερασμάτων.

1. Ορισμός και χαρακτηριστικά των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων

Δεν υπάρχει ένας ακριβής και κοινά αποδεκτός ορισμός για τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, παρά το γεγονός ότι παρόμοιες δομές υφίστανται ήδη από το τέλος του 18ου αιώνα. Ο όρος πρωτοεμφανίζεται επίσημα στο άρθρο 71 του Καταστατικού Χάρτη του ΟΗΕ το οποίο προέβλεπε την αναγνώριση συμβουλευτικού καθεστώτος σε Διεθνείς ή Εθνικές Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις.

Η Παγκόσμια Τράπεζα (1995) ορίζει τις ΜΚΟ ως «ιδιωτικές οργανώσεις που αναλαμβάνουν δράση σχετικά με την ανακούφιση όσων υποφέρουν, την προαγωγή των συμφερόντων των φτωχών, την προστασία του περιβάλλοντος, την παροχή βασικών κοινωνικών υπηρεσιών ή την προώθηση της κοινωνικής ανάπτυξης». Σε ευρύτερη χρήση, ο όρος μπορεί να εφαρμοστεί για κάθε μη-κερδοσκοπικό οργανισμό που είναι ανεξάρτητος από την κυβέρνηση και τον κρατικό μηχανισμό. Πρόκειται τυπικά για οργανισμούς που βασίζονται στις αξίες και που εξαρτώνται, συνολικά ή εν μέρει, από φιλανθρωπικές δωρεές και τον εθελοντισμό. Αν και ο κλάδος των ΜΚΟ

αποκτά όλο και περισσότερο επαγγελματικό προφίλ κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, οι αρχές του αλτρουισμού και του εθελοντισμού παραμένουν βασικά καθοριστικά χαρακτηριστικά.

Σύμφωνα με τον Wahl (1997), οι ΜΚΟ είναι εθελοντικές ενώσεις, ανεξάρτητες από το κράτος και τα πολιτικά κόμματα, αγαθοεργές, μη κερδοσκοπικές, που αποδέχονται ως μέλη τους άτομα ανεξαρτήτως φυλής, εθνικότητας, θρησκείας και φύλου. Χρησιμοποιώντας ως σημείο εκκίνησης τον ορισμό του Wahl (1997), ως ΜΚΟ περιγράφεται οποιαδήποτε ιδιωτική οργάνωση που δραστηριοποιείται σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο, και εμφανίζει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- έχει μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα
- ασχολείται με την προώθηση ή την υπεράσπιση στόχων και όχι με τα ίδια υλικά συμφέροντά της
- είναι οργανωτικά και οικονομικά ανεξάρτητη από το κράτος και τις επιχειρήσεις
- έχει επαγγελματική επάρκεια και διάρκεια ως οργανισμός.

Τα κριτήρια για τον χαρακτηρισμό ενός οργανισμού ως ΜΚΟ προσφέρονται από το The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project. Κατά πρώτο λόγο, η απουσία κερδοσκοπικού κινήτρου αφού κύριος σκοπός τους είναι η εξυπηρέτηση κοινωνικών σκοπών. Μπορεί να εδρεύουν στο εσωτερικό μιας χώρας είτε να έχουν παραρτήματα και σε άλλες. Είναι ανεξάρτητοι φορείς από τον κρατικό τομέα αν και κάποιες φορές μπορεί να επιχορηγούνται εν μέρει από αυτόν. Είναι θεσμικά αυτόνομες, έχουν σταθερή οργάνωση και διάρκεια. Αντιπροσωπεύουν κοινωνικές ομάδες οι οποίες δραστηριοποιούνται με δική τους βούληση για την οργάνωση βοήθειας έναντι τρίτων. Διαθέτουν αυτόνομη διοίκηση και η λήψη των αποφάσεων γίνεται με δημοκρατικό τρόπο. Βασίζονται ως επί το πλείστον, στον εθελοντισμό καθώς πολλές από τις ΜΚΟ έχουν ελάχιστο εργαζόμενο προσωπικό (Σημίτη, 2003).

1.1. Οι ΜΚΟ ως φορείς κοινωνικής οικονομίας και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών

Σύμφωνα με τους Fowler & Malunga (2010), στην Αμερικανική σχολή σκέψης, οι ΜΚΟ μελετώνται από μία δημόσια οικονομική σκοπιά και έμφαση δίνεται στο μη-κερδοσκοπικό χαρακτήρα. Οι «ιδιωτικές μη κερδοσκοπικές οργανώσεις» θεωρούνταν ως μια οργανωσιακή επιλογή διαφορετική από τις κερδοσκοπικές εταιρείες και τους δημόσιους φορείς, ενώ οι διευθυντές τους θεωρούνταν ως «ιδεολόγοι

επιχειρηματίες». Αυτή η θεωρητική παράδοση εξηγεί την συμμετοχή των ΜΚΟ στην οικονομία ως αντιστάθμισμα στις αποτυχίες της αγοράς και του κράτους. Στην Ευρωπαϊκή σχολή σκέψης, αντικείμενο ανάλυσης αποτελούν οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που συμμετέχουν στην οικονομία από την οπτική των πολιτικών και κοινωνιολογικών θεωριών. Η έμφαση δίνεται στο «μη-κυβερνητικό» χαρακτήρα ως πολιτικοί δρώντες και ομάδες υπό τον τίτλο «τρίτος τομέας» ή «κοινωνική οικονομία». Οι ΜΚΟ θεωρούνται ένας ιδιαίτερος τύπος μη-κερδοσκοπικού οργανισμού, υπό την έννοια ότι η μη κυβερνητική τους φύση προηγείται της μη κερδοσκοπικής.

Ο «τρίτος τομέας» ή «τρίτο σύστημα» αποτελείται από ένα σύνολο πρακτικών οργάνωσης της κοινωνικής και οικονομικής ζωής που δεν μπορούν αυστηρά να ενταχθούν ούτε στο δημόσιο ούτε στον ιδιωτικό τομέα (Defourny, 2001), ενώ συνυφαίνεται στενά με έννοιες όπως η κοινωνική οικονομία, η κοινωνία των πολιτών και ο μη κερδοσκοπικός τομέας.

Ο όρος «κοινωνική οικονομία» παραπέμπει στη συναιτεριστική παράδοση της ηπειρωτικής Ευρώπης, ενώ οι σύγχρονοι υποστηρικτές του όρου τονίζουν τη συλλογική διάσταση των αναδυόμενων εγχειρημάτων και εντάσσουν τη συζήτηση στο πλαίσιο της αναμόρφωσης του κράτους πρόνοιας μέσα από την εμπλοκή των χρηστών των υπηρεσιών (Defourny & Pestoff, 2008). Η κοινωνική οικονομία αποτελείται από οικονομικές δραστηριότητες στα πλαίσια επιχειρήσεων, συναιτερισμών, ενώσεων και κοινωνιών αλληλοβοήθειας, ενώ βασικά τους χαρακτηριστικά αποτελούν η προτεραιότητα προσφοράς υπηρεσιών στα μέλη έναντι του κέρδους, η διοικητική αυτονομία και η λήψη αποφάσεων μέσω δημοκρατικών διαδικασιών (Αδάμ & Παπαθεοδώρου, 2010).

Η ιδέα της «κοινωνίας των πολιτών» έχει γίνει η πιο δημοφιλής ή σύγχρονη έννοια του τρίτου τομέα, ωστόσο, είναι μια πολύ παλιά έννοια (Van Till, 2008). Κλασικοί πολιτικοί οικονομολόγοι, όπως ο John Stuart Mill και ο Adam Smith, θεώρησαν την κοινωνία των πολιτών ως μια σφαίρα της ενάρετης ελευθερίας, τόσο οικονομικής όσο και προσωπικής, και την αντιπαραθέτουν με τα αρνητικά του κράτους. Ο Χέγκελ, από την άλλη πλευρά, την χρησιμοποίησε για να εξηγήσει πώς η κυβέρνηση θα μπορούσε να βρει την θέση της σε μια κοινωνία με γνώμονα την αγορά, καλλιεργώντας τη συνεργασία ενόψει οικονομικών και κοινωνικών συγκρούσεων. Ο Μαρξ επέκτεινε το επιχείρημα του Χέγκελ και περιέγραψε το έδαφος της κοινωνίας των πολιτών ως «εκμετάλλευση, αλλοτρίωση και κοινωνική

αδικία». Ο νεομαρξιστής Antonio Gramsci είδε την κοινωνία των πολιτών ως τον «τόπο όπου το κράτος λειτουργεί για να επιβάλει αόρατες, άυλες και ανεπαίσθητες μορφές εξουσίας μέσω εκπαιδευτικών, πολιτιστικών και θρησκευτικών συστημάτων και άλλων θεσμών».

Η χρήση της έννοιας «κοινωνία των πολιτών» καλύπτει ένα ευρύτατο φάσμα φορέων, συλλογικοτήτων και θεσμών, καθώς επίσης και ιδεών που σχετίζονται με τη νοηματοδότηση της δημοκρατίας, τη δημόσια σφαίρα, τον πλουραλισμό, την ατομική ελευθερία και την κοινωνική αλληλεγγύη. Ο χώρος αποτελείται από φορείς όπως ΜΚΟ, εθελοντικά δίκτυα, μη κερδοσκοπικές οργανώσεις και σωματεία, φορείς αλληλεγγύης, συλλόγους που ασχολούνται με διάφορα τοπικά θέματα, θρησκευτικές οργανώσεις, πολιτισμικούς φορείς, φιλανθρωπικά ιδρύματα, φορείς διεθνούς βοήθειας. Επίσης, πέρα από αυτές τις οργανωσιακές μορφές υπάρχουν και μορφές που σχετίζονται περισσότερο με αυτόνομες συλλογικές δράσεις πολιτών, με τα κοινωνικά κινήματα και τις κινήσεις πολιτών σε επίπεδο γειτονιάς και πόλης (Αφουξενίδης, 2015).

1.2. Ιστορική εξέλιξη των ΜΚΟ

Τις τελευταίες δεκαετίες, οι ΜΚΟ έχουν καταστεί σημαντικοί παράγοντες στον τομέα της διεθνούς ανάπτυξης, ενώ η δομική και λειτουργική τους εξέλιξη μπορεί να σκιαγραφηθεί μέσα από ορισμένα στάδια ή φάσεις ανάπτυξης.

Η πρώτη φάση χαρακτηρίζεται από την αρκετά μακρά ιστορία περιορισμένου αριθμού μικρών φορέων που επιδιώκουν να ανταποκριθούν, με ελάχιστη εξωτερική επαγγελματική υποστήριξη, στις ανάγκες φτωχών ομάδων πληθυσμού. Αυτές οι οργανώσεις συνδύαζαν φιλανθρωπική δράση και προάσπιση των δικαιωμάτων, π.χ. την εξάλειψη της σκλαβιάς και την προώθηση της ειρήνης. Κυρίως προερχόμενες από το Βορρά, εντάσσονταν γενικά σε ευρύτερα κινήματα και δίκτυα που παρακινούσαν εθελοντικές συνεισφορές, και ήταν συχνά συνδεδεμένες με θρησκευτικά και φιλανθρωπικά ιδρύματα. Μερικές ήταν κατάλοιπο της αποικιοκρατίας όπως εθελοντικά προγράμματα που έστελναν ειδικούς σε «υποανάπτυκτες» χώρες ή προέρχονταν από ιεραποστολική δραστηριότητα (Fowler and Malunga, 2010).

Τέτοιες οργανώσεις συνέχισαν το έργο τους κατά τις δεκαετίες 1960 και 1970, χαρακτηριστική ως δεύτερη φάση. Την δεκαετία του 1970, οι ΜΚΟ δραστηριοποιούνταν στην παροχή ανθρωπιστικής υποστήριξης στα θύματα στρατιωτικών δικτατοριών και στην καταδίκη των παραβιάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Αυτή η περίοδος δημιούργησε μια θετική εικόνα για τις ΜΚΟ ακόμα και ανάμεσα στην Αριστερά, καθώς θεωρήθηκαν μέρος του «προοδευτικού στρατοπέδου» (Τζέιμς Πέτρας, 2005). Μία σειρά δυνάμεων, όπως η ανάγκη για τοπική θεσμική ανάπτυξη, η μείωση της αποικιοκρατικής παρουσίας, και οι εγγενείς αντιφάσεις στο μοντέλο των ΜΚΟ του Βορρά, κατέληξε στη μετάβαση από το λειτουργικό στο χρηματοδοτικό ρόλο των βόρειων ΜΚΟ, και την ανάπτυξη των ΜΚΟ του Νότου.

Η Τρίτη φάση ορίζεται από την αύξηση της αναγνώρισης των ΜΚΟ και του ενδιαφέροντος για χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων τους. Η έκρηξη των ΜΚΟ μπορεί να εξηγηθεί από την σχέση της με τις μεταβαλλόμενες καπιταλιστικές δομές παγκοσμίως. Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, τα πιο διορατικά τμήματα των νεοφιλελεύθερων αρχουσών τάξεων κατάλαβαν ότι οι πολιτικές τους πόλωναν την κοινωνία και προκαλούσαν εκτεταμένη κοινωνική δυσарέσκεια. Έτσι, οι νεοφιλελεύθερες κυβερνήσεις σε ΗΠΑ και Ευρώπη και η Παγκόσμια Τράπεζα ξεκίνησαν τη χρηματοδότηση των ΜΚΟ που θα μεσολαβούσαν μεταξύ εν δυνάμει αντιτιθέμενων τάξεων για τη δημιουργία ενός «κοινωνικού μαξιλαριού». Με τον ερχομό της δεκαετίας του 1990 αυτές οι οργανώσεις αριθμούσαν χιλιάδες και λάμβαναν σχεδόν τέσσερα δισεκατομμύρια δολάρια σε παγκόσμιο επίπεδο.

Όπως αναδεικνύεται και μέσα από τα έργα των Salamon (1987) και Kramer (1994), λόγω της ανάγκης προσαρμογής στα νέα δεδομένα, σταδιακά μεταβάλεται η δομή και η λειτουργία των μη κυβερνητικών οργανώσεων. Ειδικότερα, παρατηρείται μία συνεχώς αυξανόμενη τάση ανάπτυξης πελατειακών σχέσεων, καθώς συχνά οι ΜΚΟ παρεκκλίνουν από το σκοπό τους κατά την επιδίωξη κρατικής χρηματοδότησης, απώλεια αυτονομίας λόγω της υπέρμετρης εξάρτησης από την κυβερνητική στήριξη, γραφειοκρατικοποίηση και επαγγελματικοποίηση, ενώ λήγεται λόγος και για διαστρέβλωση των στόχων.

Κατά τη δεκαετία του 2000, οι ΜΚΟ αντιμετωπίζουν καινούργιες προκλήσεις, όπως η εκβάθυνση της ατζέντας για δημοκρατικοποίηση, μείωση της φτώχειας παρά για αναδιανομή, και η νέα ατζέντα για την ασφάλεια (Fowler and Malunga, 2010).

Όσον αφορά στην εξέλιξη των ελληνικών ΜΚΟ, η Ελλάδα είναι μια χώρα με έναν παραδοσιακά αδύναμο τομέα της κοινωνίας των πολιτών, που χαρακτηρίζεται από χαμηλά επίπεδα συνεργατικής πυκνότητας και αδύναμο εθελοντισμό. Η χρηματοδοτική στήριξη της ΕΕ και του κράτους σε ελληνικές ΜΚΟ δημιούργησε με την πάροδο του χρόνου μια αγορά που επιδιώκει την υπενοικίαση κοινωνικών υπηρεσιών στο κράτος με το καθεστώς της εργολαβίας και ουσιαστικά υπονόμωσε την ικανότητα της τελευταίας να αυξήσει την κοινωνική αλληλεγγύη, να προωθήσει την εμπιστοσύνη και να αναπτύξει κινήματα βάσης (Tzifakis et al., 2017).

Με τη χρηματοδότηση έργων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σταδιακά πολλές ΜΚΟ νοίκιασαν νέες εγκαταστάσεις και προσέλαβαν επαγγελματικό προσωπικό. Ωστόσο, χωρίς συνεχή ροή κεφαλαίων, ακολουθήθηκαν οπορτουνιστικές τακτικές, καθώς «κυνηγούσαν» οτιδήποτε θα μπορούσε να τους παρέχει χρηματοδότηση. Τα κεφάλαια μετατοπίζονταν από τα περιβαλλοντικά προγράμματα στη μετανάστευση και από τη χειραφέτηση των γυναικών στους Ρομά χωρίς ένα σαφές ή σταθερό στρατηγικό πλαίσιο. Με τη σειρά του, αυτό δημιούργησε ένα αποσπασματικό και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, με τους προϋπολογισμούς και το προσωπικό των ΜΚΟ να αυξάνονται μέσα από τα σύντομα χρονικά πλαίσια των έργων και στη συνέχεια να μην μπορούν να υποστηρίξουν τις δραστηριότητές τους και να αναζητήσουν την επόμενη επιχορήγηση. Η αστάθεια του περιβάλλοντος δημιούργησε πιέσεις και αισθήματα ανασφάλειας στο προσωπικό των ΜΚΟ (Huliaras & Petropoulos, 2015).

Η πρόσφατη οικονομική κρίση επέφερε έναν μικτό αντίκτυπο στις ΜΚΟ: αφενός παρουσιάζει πολλαπλές απειλές αλλά προσφέρει ευκαιρίες και σε οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών. Ειδικότερα, η επιδείνωση των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών στην Ελλάδα επηρέασε αρνητικά τις μικρές δωρεές από ιδιώτες, ενώ η υιοθέτηση πολιτικών δημοσιονομικής εξυγίανσης οδήγησε σε μείωση της κρατικής χρηματοδότησης στον τομέα και στην αυστηροποίηση των κριτηρίων για την χορήγηση κονδυλίων. Επιπλέον, πολλές ιδιωτικές εταιρείες που κατέγραψαν ζημίες αναγκάστηκαν να μειώσουν τα προγράμματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Η ελληνική περίπτωση δείχνει ότι η κρίση είχε και κάποιες θετικές επιπτώσεις στις ΜΚΟ, καθώς οι ίδιες κινητοποιήθηκαν να αναζητήσουν τρόπους για να αυξήσουν την ανθεκτικότητά τους. Αρκετές ελληνικές ΜΚΟ με αδύναμη δομή και μικρή εμπειρία στη διαχείριση κονδυλίων και την υλοποίηση προγραμμάτων, υιοθέτησαν ποικίλες στρατηγικές προσαρμογής, όπως η οργανωτική αναδιάρθρωση

για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας, ο στρατηγικός σχεδιασμός με την υιοθέτηση στόχων και χρονοδιαγραμμάτων, η εσωτερική αξιολόγηση των δράσεων, η μεγαλύτερη έμφαση στη διαφάνεια για την κάλυψη των προσδοκιών των χορηγών και η μεγαλύτερη προβολή στα μέσα ενημέρωσης για την αύξηση της ευαισθητοποίησης για τους σκοπούς τους.

Επιπλέον, η κρίση έχει δημιουργήσει νέες πηγές χρηματοδότησης με την εμφάνιση ιδιωτικών ιδρυμάτων ως κύριων χορηγών για δραστηριότητες ΜΚΟ, αλλά και την εξασφάλιση χρηματοδοτήσεων από την Ε.Ε. Ακόμη, ο αριθμός των εθελοντών τους έφθασε σε υψηλά επίπεδα και υπήρξε πραγματική αύξηση της χρηματοδότησης από ιδιωτικά φιλανθρωπικά ιδρύματα. Τέλος, αυξήθηκε ο αριθμός των εργαζόμενων στον κλάδο των ΜΚΟ, προσφέροντας υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας κατά τη διάρκεια της κρίσης και, εν γένει αποδείχτηκε ότι οι ΜΚΟ συνέστησαν «μια αντίστροφα κυκλική δύναμη στην οικονομία» (Tzifakis et al., 2017).

1.3. Τύποι ΜΚΟ, τομείς δραστηριοποίησης και ο ρόλος τους στην κοινωνία

Δεν υπάρχει μία γενικά αποδεκτή ταξινόμηση μη κερδοσκοπικών οργανώσεων. Κατά τον Kramer (1982), οι ΜΚΟ μπορούν να ταξινομηθούν με κριτήριο το βαθμό συμμετοχής του πελάτη - ωφελούμενου, την εντοπιότητα (εθνική, τοπική, διεθνής), το μέγεθος (οικονομικές δυνατότητες ή προσωπικό), τη βασική πηγή πόρων (κρατικών ή εθελοντικών), τη λειτουργία, τη δομή, και την τεχνολογία που κατέχουν. Όσο μεγαλύτερη η ΜΚΟ τόσο περισσότερο προσομοιάζει στην κρατική γραφειοκρατική δομή. Ωστόσο, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο αριθμός των λειτουργιών-υπηρεσιών και των προγραμμάτων που υλοποιεί ο φορέας. Οι λειτουργίες μπορούν να διακριθούν σε άμεσες (παροχή φροντίδας, συμβουλευτικής, έργων κ.α.) και έμμεσες (προάσπιση δικαιωμάτων, έρευνα, καμπάνιες ευαισθητοποίησης). Συνήθως, οι ΜΚΟ που παρέχουν περισσότερο άμεσες υπηρεσίες έχουν μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού και εύρος ειδικοτήτων.

Η Παγκόσμια Τράπεζα διακρίνει δύο βασικές κατηγορίες ΜΚΟ: τις οργανωσιακές (organizational) που έχουν πρωταρχικό στόχο τη σχεδίαση και υλοποίηση έργων που σχετίζονται με την ανάπτυξη και τις ΜΚΟ προάσπισης (advocacy), των οποίων ο πρωταρχικός σκοπός είναι η υπεράσπιση ή η προώθηση

συγκεκριμένης αιτίας. Οι οργανωσιακές ΜΚΟ διακρίνονται σε τρεις κύριες υπο-ομάδες: i) οργανώσεις σε επίπεδο κοινότητας (CBOs-grassroots), που εξυπηρετούν συγκεκριμένο πληθυσμό σε στενή γεωγραφική περιοχή, ii) οι εθνικές οργανώσεις που λειτουργούν σε μεμονωμένες χώρες και iii) διεθνείς οργανισμοί, οι οποίοι κατά κανόνα έχουν την έδρα τους σε ανεπτυγμένες χώρες και αναπτύσσουν εγχειρήματα σε περισσότερες από μία αναπτυσσόμενες ή μη χώρες. Οι οργανωσιακές ΜΚΟ ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό ανάλογα με το σκοπό, τη φιλοσοφία τους, την τομεακή εμπειρογνωμοσύνη και το πεδίο δραστηριοτήτων τους. Μπορούν να ταξινομηθούν με βάση μια πληθώρα κριτηρίων, ανάλογα με το αν είναι περισσότερο προσανατολισμένες στην ανακούφιση εύάλωτων ομάδων ή προς την ανάπτυξη, αν είναι θρησκευτικές ή κοσμικές, εάν εστιάζουν στην συμμετοχή ή στην παροχή υπηρεσιών και εάν απευθύνονται στο ευρύ κοινό ή έχουν πιο ιδιωτικό προσανατολισμό.

Η Νικολαΐδη (2011) ταξινομεί τους σημαντικότερους μη κυβερνητικούς φορείς, ομάδες, οργανώσεις, με βάση το άτομο και τη συλλογική δράση της κοινωνίας των πολιτών ως εξής:

- Μη κερδοσκοπικές οργανώσεις – non-profit organisations
- Εθελοντικές οργανώσεις – voluntary organisations
- Μη κυβερνητικές οργανώσεις – non-governmental organisations
- Διεθνείς μη κυβερνητικές οργανώσεις – International NGOs
- Οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών – civil society organisations
- Άτυπες οργανώσεις – informal organisations
- Ανεξάρτητες οργανώσεις – independent organisations
- Ομάδες αυτοβοήθειας – self help
- Περιβαλλοντικές οργανώσεις – environmental organisations
- Οργανώσεις λαϊκής βάσης – people's organisations
- Συνδικάτα – trade unions
- Συνεταιριστικές οργανώσεις – cooperative organisations
- Οργανώσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων – human rights groups
- Καταναλωτικές οργανώσεις – consumer groups
- Οργανώσεις γυναικών – women's associations
- Νεανικές οργανώσεις – youth clubs
- Γειτονικές /κοινοτικές οργανώσεις – neighbourhood/ community organisations
- Θρησκευτικές οργανώσεις – religious groups

- Ακαδημαϊκές οργανώσεις – academic groups
- Οργανώσεις ερευνητικού χαρακτήρα – research groups
- Οργανώσεις βάσης – grassroots movements

Ως τομείς δραστηριοποίησης των ΜΚΟ διακρίνονται: η αντιμετώπιση της φτώχειας, η προώθηση της επισιτιστικής βοήθειας και ασφάλειας σε αναπτυσσόμενες χώρες, η διευκόλυνση της πρόσβασης στην εκπαίδευση και κατάρτιση, η ενδυνάμωση των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας, η διασφάλιση των υγειονομικών συνθηκών και πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας, η ανακούφιση από συγκρούσεις και φυσικές καταστροφές, η διαχείριση των φυσικών πόρων π.χ. νερό, η προστασία των νοικοκυριών και διασφάλιση των πρωταρχικών αναγκών τους, η αναβάθμιση του γυναικείου ρόλου με αντίστοιχη άρση των εμποδίων που περιορίζουν πολιτικά, οικονομικά και κοινωνικά τη θέση της και ο σεβασμός και αξιοποίηση της πολιτισμικής αξίας της κάθε κοινωνίας (Νικολαΐδη, 2011).

Η έρευνα του Αφουξενίδη (2015) κατέγραψε συνολικά 263 ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, από τις οποίες οι 201 ήταν ενεργές (είχαν αναλάβει δηλαδή μέσα στα δύο τελευταία έτη κάποια δράση) οι περισσότερες οργανώσεις έχουν εγκατασταθεί στην Αθήνα και κυρίως στο κέντρο της πόλης. Όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα, τα μεγαλύτερα ποσοστά καταλαμβάνουν οι εθνικές ΜΚΟ που ασχολούνται με το περιβάλλον και την αειφορία (18,9%), την υγεία - πρόνοια (16,9%) και τη νεολαία - παιδική προστασία (15,4%).

Πίνακας 1. Κατηγορίες ενεργών Εθνικών ΜΚΟ (2015)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΦΟΡΕΑ	ΠΛΗΘΟΣ ΕΝΕΡΓΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ-ΑΕΙΦΟΡΙΑ	38	18,9%
ΥΓΕΙΑ-ΠΡΟΝΟΙΑ	34	16,9%
ΝΕΟΛΑΙΑ-ΠΑΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ	31	15,4%
ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	16	8,0%
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ	14	7,0%
ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ	13	6,5%
ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ	13	6,5%
ΕΡΕΥΝΑ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	12	6,0%
ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΕΣ-ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ- ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ	11	5,5%

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ-ΤΕΧΝΕΣ	8	4,0%
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΔΡΑΣΗ	6	3,0%
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ	5	2,5%
ΣΥΝΟΛΟ	201	100,0%

Σημείωση: Αναδημοσίευση από Αφουξενίδης, Α. (2015). Η κοινωνία πολιτών στην εποχή της κρίσης. Στο Γεωργαράκης, Ν.Γ. & Δεμερτζής Ν. (επιμ.) *Το Πολιτικό Πορτραίτο της Ελλάδας*, Εκδόσεις Gutenberg & Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2015, σελ. 317-336.

Στις διεθνείς ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, η ενασχόληση με το αντικείμενο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων καταλαμβάνει το μεγαλύτερο ποσοστό (25%), ενώ στη συνέχεια ακολουθούν τα πεδία του περιβάλλοντος και αειφορίας (17,5%) καθώς και της ανθρωπιστικής βοήθειας (15%).

Πίνακας 2. Κατηγορίες διεθνών ΜΚΟ στην Ελλάδα (2015)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΦΟΡΕΑ	ΠΛΗΘΟΣ ΜΚΟ	ΔΙΕΘΝΩΝ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	10	25%
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ-ΑΕΙΦΟΡΙΑ	7	17,5%
ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ	6	15%
ΝΕΟΛΑΙΑ-ΠΑΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ	4	10%
ΕΡΕΥΝΑ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	4	10%
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΔΡΑΣΗ	3	7,5%
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ-ΤΕΧΝΕΣ	2	5%
ΥΓΕΙΑ-ΠΡΟΝΟΙΑ	1	2,5%
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ	1	2,5%
ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ	1	2,5%
ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΕΣ-ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ- ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ	1	2,5%
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ	0	0,0%
ΣΥΝΟΛΟ	40	100,0%

Σημείωση: Αναδημοσίευση από Αφουξενίδης, Α. (2015). Η κοινωνία πολιτών στην εποχή της κρίσης. Στο Γεωργαράκης, Ν.Γ. & Δεμερτζής Ν. (επιμ.) *Το Πολιτικό Πορτραίτο της Ελλάδας*, Εκδόσεις Gutenberg & Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2015, σελ. 317-336.

1.4. Νομικό - θεσμικό πλαίσιο των ΜΚΟ στην Ελλάδα

Το πολύπλοκο υπάρχον θεσμικό πλαίσιο καθιστά δύσκολο τον προσδιορισμό της νομικής-θεσμικής φύσης των μη κυβερνητικών οργανώσεων, τις οποίες συναντούμε με μια πληθώρα νομικών μορφών.

Η νομική ρύθμιση των μη κυβερνητικών οργανώσεων στην Ελλάδα εγκαινιάστηκε ουσιαστικά το 1999 μέσω της υιοθέτησης του Ν. 2731/99 αναφορικά με τη Ρύθμιση θεμάτων Διμερούς Κρατικής Αναπτυξιακής Συνεργασίας και Βοήθειας θεμάτων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και άλλων διατάξεων. Η θεσμική ρύθμιση των ιδιωτικών οργανώσεων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που δραστηριοποιούνται στον τομέα της πρόνοιας, προωθήθηκε το 1998 μέσω της υιοθέτησης του Ν. 2646/98, ο οποίος προβλέπει τη συμμετοχή τους στην υλοποίηση των δράσεων του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας, με απαραίτητη προϋπόθεση ένταξής τους στο σύστημα την ειδική πιστοποίησή τους από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Οι ΜΚΟ συστήνονται με ιδιωτική πρωτοβουλία και εμφανίζονται με τις ακόλουθες νομικές μορφές βάσει του καταστατικού τους:

Α. Ως Φιλανθρωπικά Σωματεία, που είναι ο πιο διαδεδομένος τύπος ενεργοποίησης της ιδιωτικής πρωτοβουλίας στον τομέα της Κοινωνικής Πρόνοιας. Σύμφωνα με το άρθρο 1 Ν.Δ. 1111/72 Περί Φιλανθρωπικών Σωματείων, τα Φιλανθρωπικά Σωματεία αποτελούν μια ειδική κατηγορία σωματείων που επιδιώκουν την παροχή υλικής και ηθικής προστασίας ή αρωγής σε άτομα ή ομάδες ατόμων που βρίσκονται μόνιμα ή πρόσκαιρα σε κατάσταση αποδεδειγμένης ανάγκης. Αποτελούν Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου και συγκεκριμένα ενώσεις προσώπων με μη κερδοσκοπικούς σκοπούς, τα οποία αποκτούν νομική προσωπικότητα όταν εγγραφούν σε ειδικό δημόσιο βιβλίο που τηρείται στο πρωτοδικείο της έδρας, ύστερα από αίτηση 20 τουλάχιστον ατόμων.

Β. Ως Κοινωφελή Ιδρύματα, ο στόχος των οποίων είναι το κοινωνικό όφελος προσώπων όπως αυτό ορίζεται στην ιδρυτική πράξη. Το περιεχόμενο αυτού ορίζεται από το Α.Ν.2039/39. Αποκτούν τη νομική τους προσωπικότητα με αυτεπάγγελτη έκδοση Προεδρικού διατάγματος που εγκρίνει τη σύστασή τους.

Γ. Ως Αστικές Μη Κερδοσκοπικές Εταιρίες, οι οποίες αποτελούν την πιο συνηθισμένη μορφή εθελοντικών οργανώσεων στην Ελλάδα. Αποτελούν ένωση προσώπων που αποκτά νομική προσωπικότητα από την κατάθεση του σχετικού

καταστατικού στο πρωτοδικείο. Η λειτουργία τους διέπεται από τους όρους του καταστατικού, στο οποίο ορίζονται τα ειδικότερα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μελών τους και επικουρικά από τις διατάξεις του αστικού κώδικα περί εταιρειών (Α.Κ. άρθρα 741-784).

Στο κείμενο των Θεμελιωδών αρχών του Συμβουλίου της Ευρώπης για τις ΜΚΟ (2003), προβλέπονται οι προϋποθέσεις ίδρυσης Αστικής Μη Κερδοσκοπικής Εταιρίας καθώς και η νομική διαδικασία για την ίδρυση της. Μεταξύ άλλων:

- Οι ΜΚΟ με νομική προσωπικότητα μπορούν να έχουν τις ίδιες δυνατότητες που απολαμβάνουν τα άλλα νομικά πρόσωπα και υπόκεινται στις ίδιες διοικητικού, αστικού και ποινικού δικαίου υποχρεώσεις και κυρώσεις. Ιδιαίτερα, μια ΜΚΟ πρέπει να τηρεί κάθε εφαρμοστέο πρότυπο σχετικά με την απασχόληση και τις ασφαλιστικές υποχρεώσεις της, όσον αφορά την μεταχείριση του προσωπικού της.
- Οι ΜΚΟ δεν έχουν κερδοσκοπικές επιδιώξεις, πράγμα που συνεπάγεται πως δεν διανέμουν κέρδη που απορρέουν από τις δραστηριότητές τους στους ιδρυτές τους, αλλά τα χρησιμοποιούν για την επίτευξη των στόχων τους. Ωστόσο, μπορούν να διενεργούν κάθε νόμιμη οικονομική, επιχειρηματική ή εμπορική δραστηριότητα προκειμένου να υποστηρίξουν τις μη κερδοσκοπικές τους δραστηριότητες.
- Οι ΜΚΟ, ως εθελοντικά, αυτοδιοικούμενα σώματα δεν υπόκεινται σε διεύθυνση εκ μέρους των δημοσίων αρχών, περιλαμβάνουν σώματα ιδρυθέντα από ιδιώτες (φυσικά ή νομικά πρόσωπα) και από ομάδες ιδιωτών. Μπορεί να είναι εθνικά ή διεθνή στην σύνθεση και την σφαίρα δραστηριοτήτων τους.

Η ΟΚΕ (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας) ψήφισε το 2005 Γνώμη Πρωτοβουλίας με θέμα «Μη κρατικές οργανώσεις», εισάγοντας τέσσερα βασικά κριτήρια ως προϋποθέσεις πιστοποίησης των ΜΚΟ σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο: 1. Η λειτουργία των ΜΚΟ πρέπει να είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον εθελοντισμό, 2. Δημοκρατική νομιμοποίηση, 3. Ανεξαρτησία από την πολιτική εξουσία, τα κόμματα και τους κυβερνητικούς οργανισμούς, η οποία αποδεικνύεται με τη διαφάνεια των δράσεων και των οικονομικών πόρων, 4. Αποδεδειγμένες δράσεις για την επίτευξη των κοινωφελών σκοπών και στόχων, για τους οποίους δημιουργήθηκε η ΜΚΟ.

Η πιο πρόσφατη νομική ρύθμιση αφορά την Υπουργική Απόφαση οικ. 7586/18 του Υπουργού Μεταναστευτικής Πολιτικής για τη λειτουργία Μητρώου Ελληνικών και Ξένων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων που δραστηριοποιούνται σε θέματα διεθνούς προστασίας, μετανάστευσης και κοινωνικής ένταξης. Με την απόφαση, η οποία καταργεί την αντίστοιχη προηγούμενη (34987/16/8.9.2016), εγγράφονται στο Μητρώο Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, όπως: Σωματεία και Σύλλογοι, Ειδικώς αναγνωρισμένοι φορείς (με ειδική νομοθετική ρύθμιση), Κοινωφελή Ιδρύματα, Αστικές εταιρείες Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα, Παραρτήματα ξένων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 26/10/2018). Στο Μητρώο μέχρι στιγμής έχουν εγγραφεί 42 ελληνικές και 6 διεθνείς ΜΚΟ.

Όσον αφορά σε φορολογικά ζητήματα, στις διατάξεις του άρθρου 45 του Ν. 4172/2013 ορίζονται τα πρόσωπα που υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων και νομικών οντοτήτων, στα οποία περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, τα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που συστήθηκαν στην ημεδαπή ή στην αλλοδαπή και στα οποία περιλαμβάνονται τα κάθε είδους σωματεία και ιδρύματα, με εξαίρεση μόνο τα κάθε είδους έσοδα που πραγματοποιούνται κατά την επιδίωξη της εκπλήρωσης του σκοπού τους τα οποία δεν αποτελούν αντικείμενο φόρου, οι συνεταιρισμοί και οι ενώσεις αυτών, οι αστικές μη κερδοσκοπικές εταιρείες καθώς και οι νομικές οντότητες που ορίζονται στο άρθρο 2 του Κ.Φ.Ε. και δεν περιλαμβάνονται στις ρητά αναφερόμενες περιπτώσεις του άρθρου 45.

Για όσες οργανώσεις η παροχή υπηρεσιών εκπαίδευσης αποτελεί αντικείμενο δραστηριοποίησης, αυτές απαλλάσσονται του ΦΠΑ. Ακόμη, η συμμετοχή σε προγράμματα χρηματοδοτούμενα από ευρωπαϊκούς πόρους και για τα οποία χρειάζεται να εκδοθεί σχετικό παραστατικό/τιμολόγιο (π.χ. ως υπεργολάβοι σε ένα έργο με συγκεκριμένο πληθυσμό στόχο) απαλλάσσεται επίσης του ΦΠΑ.

Τέλος, στο άρθρο 13 του Ν. 2731/1999 (ΦΕΚ Α138/05-07-1999) που ορίζει τις φορολογικές απαλλαγές και διευκολύνσεις των ΜΚΟ, μεταξύ άλλων προβλέπεται ότι με κοινή απόφαση του αρμόδιου Υπουργού και του Υπουργού Οικονομικών καθορίζεται, κατά παρέκκλιση των κειμένων διατάξεων περί δημοσίου λογιστικού, η διαδικασία χρηματοδότησης Μ.Κ.Ο. από κονδύλια των Υπουργείων προκειμένου να καλυφθεί η ανάγκη κατεπείγουσας ανθρωπιστικής βοήθειας σε αναπτυσσόμενες χώρες, καθώς και για λόγους έκτακτης ανάγκης για την αντιμετώπιση περιβαλλοντικών καταστροφών ή σοβαρών περιβαλλοντικών κινδύνων.

1.5. Τρόποι και πηγές χρηματοδότησης

Τα νούμερα χρηματοδότησης των ΜΚΟ ως ποσοστό της αναπτυξιακής εξωτερικής βοήθειας είναι εξαιρετικά δύσκολο να συλλεχθούν. Οι ΜΚΟ έχουν όλο και μεγαλύτερη πρόσβαση σε διμερή, ή και πολυμερή χρηματοδότηση, μέσω συμβολαίων. Το εισόδημα των ΜΚΟ προέρχεται κυρίως από την Ε.Ε., υπερεθνικούς οργανισμούς όπως ο ΟΗΕ, ο ΟΟΣΑ, ο ΔΟΜ, καθώς και από το Δημόσιο, ιδιώτες δωρητές και ταμεία. Ακόμη, σε μικρότερο βαθμό έχουν έσοδα από συνδρομές μελών και συνδρομητών, πωλήσεις εντύπων και αντικειμένων που παράγονται στα εκπαιδευτικά και παραγωγικά εργαστήρια, έσοδα από εκδηλώσεις, σεμινάρια και μαθήματα.

Από την πλευρά της προσφοράς, η γρήγορη ανάπτυξη των ΜΚΟ έχει οδηγήσει σε σημαντική εξάρτησή τους από εξωτερική χρηματοδότηση. Οι πόροι για βοήθεια καταφθάνουν τόσο άμεσα από επίσημους δωρητές και διεθνείς ΜΚΟ του βορρά, όσο και έμμεσα μέσω δανείων και επιχορηγήσεων στις κυβερνήσεις. Η γενικότερη τάση της παροχής επίσημης οικονομικής βοήθειας στην κάθε χώρα και η εισαγωγή των ΜΚΟ για τη διαχείριση προγραμμάτων και πακέτων έργου που εφαρμόζονται από τις κυβερνήσεις, ερεϊσκει συχνά το ερώτημα αν πρόκειται για σχέσεις συνεργασίας ή υπεργολαβίας.

Από την πλευρά της ζήτησης, το έργο των ΜΚΟ εξαρτάται από μεταβολές στην πολιτική που συνδέονται με τους όρους της χρηματοδότησης, αλλά και από το εύρος και το μέγεθος των κοινωνικών υπηρεσιών και αγαθών που προσφέρει το κράτος, την υποκατάσταση των οποίων αναλαμβάνουν οι ΜΚΟ. Ακόμη, καθοριστικό ρόλο διαδραματίζουν γεγονότα όπως οι φυσικές ή ανθρωπογενείς καταστροφές, συγκρούσεις κ.λπ, η ανακούφιση των πληγέντων πληθυσμών από τα συμβάντα αυτά εξασφαλίζουν στις ΜΚΟ μία συνεχή ροή επιδοτήσεων (Fowler & Malunga, 2010).

Οι ΜΚΟ ανταγωνίζονται τόσο μεταξύ τους όσο και με τις κυβερνήσεις και τον ιδιωτικό τομέα για τη σύναψη συμβάσεων συνεργασίας και την πρόσβαση σε κονδύλια υπερόγκων ποσών. Συνήθως, μόνο οι μεγαλύτεροι οργανισμοί που διαχειρίζονται πολυεθνικά προγράμματα καταφέρνουν να ανταγωνιστούς αποτελεσματικά, ενώ υπόκεινται σε μια σειρά λογιστικών ελέγχων για την κατοχύρωση της διαχείρισης των κονδυλίων σύμφωνα με την ατζέντα και τις

προτεραιότητες των χρηματοδοτών. Οι μικρότερες ΜΚΟ σε ορισμένες περιπτώσεις εξαρτώνται έως και 100% από ένα ή δύο χρηματοδότες.

Κατά την τελευταία δεκαετία, παρατηρείται σημαντική μεταβολή στη χρηματοδοτική δομή στον κλάδο των ΜΚΟ, καθώς από την μακροπρόθεσμη χρηματοδότηση σε επίπεδο πυρήνα των οργανώσεων αυτών, έχουν περάσει στη χρηματοδότησή βάσει συμβολαίων έργου και προγραμμάτων. Ειδικότερα, εκτιμάται ότι περίπου 1-1,5 δις ευρώ το χρόνο διοχετεύονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκ των οποίων το μεγαλύτερο μέρος διατίθεται στον τομέα της αναπτυξιακής συνεργασίας, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, σε προγράμματα εκδημοκρατισμού και, ιδίως, στον τομέα της ανθρωπιστικής βοήθειας (400 εκατ. ευρώ). Άλλες σημαντικές χρηματοδοτήσεις αφορούν τον κοινωνικό τομέα (70 εκατ. ευρώ), την εκπαίδευση (50 εκατ. ευρώ) και το περιβάλλον εντός της ΕΕ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012). Τα ποσά αυτά διοχετεύονται για την επιδότηση προγραμμάτων ΜΚΟ στην Ευρώπη από 4 επιμέρους φορείς της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: EuropeAid, European Community Humanitarian Office (ECHO), Γενική Δ/ση Περιβάλλοντος (ENV) και Γενική Δ/ση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EAC) (Huliaras & Petropoulos, 2015).

Οι ελληνικές ΜΚΟ εξακολουθούν να εξαρτώνται από την εξωτερική χρηματοδότηση, καθώς δεν μπορούν να αντλήσουν μεγάλα ποσά από τα εγγεγραμμένα μέλη τους και το ευρύτερο κοινό. Η οργανωμένη ελληνική κοινωνία των πολιτών χαρακτηρίζεται από εξάρτηση τόσο από τις κοινοτικές και κρατικές επιδοτήσεις όσο και από ιδιωτικά ιδρύματα.

Σε αντίθεση με τις διεθνικές, η πλειοψηφία των ελληνικών ΜΚΟ δεν έχει άμεσες σχέσεις χρηματοδότησης με την Ε.Ε., αλλά εξασφαλίζουν τις χρηματοδοτήσεις και τις επιχορηγήσεις από φορείς όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ευρωπαϊκό Ταμείο για τους Πρόσφυγες (Huliaras and Petropoulos, 2015). Επίσης, κατά τα προηγούμενα 20 χρόνια, οι ελληνικές ΜΚΟ έλαβαν πρόσβαση σε κοινοτικά κονδύλια και επιχορηγήσεις από το προγραμματικό πλαίσιο της Ε.Ε., με κοινοτικές πρωτοβουλίες (όπως τα LIFE, EQUAL και LEADER) ή έμμεσα μέσω συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων που διαχειρίζονται εθνικές, περιφερειακές ή τοπικές αρχές. Αν και είναι δύσκολο να υπολογιστεί το ακριβές ποσό των κονδυλίων της ΕΕ που απευθύνονται σε ελληνικές ΜΚΟ, λόγω της ποικιλίας των φορέων που διαχειρίζονται αυτά τα κονδύλια μέσα από την πληθώρα προγραμμάτων, ορισμένα διαθέσιμα στοιχεία δίνουν μια εικόνα.

Αναλυτικότερα, το 3ο Κοινοτικό Πλαίσιο στην Ελλάδα (2000-2006) χρηματοδότησε 1470 προγράμματα σε ΜΚΟ για την καταπολέμηση της ανεργίας με συνολικές επιδοτήσεις ύψους 40 εκατομμυρίων ευρώ. Οι ΜΚΟ ήταν επίσης επιλέξιμοι δικαιούχοι για προγράμματα Leader (19 εκατ. ευρώ) και Interreg (54 εκατ. ευρώ). Σημαντική χρηματοδότηση απευθύνθηκε επίσης σε πολιτιστικές ΜΚΟ (54 εκατ. ευρώ). Το ΕΣΠΑ για την περίοδο 2007-2013 ήταν ακόμη πιο γενναιόδωρο για τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών. Για παράδειγμα, η χρηματοδότηση για «υπηρεσίες προς το κοινωνικό σύνολο» για την περίοδο 2007-2013 ήταν περίπου 183 εκατομμύρια ευρώ, ενώ ΜΚΟ για τις Γυναίκες επιδοτήθηκαν με 3,7 εκατομμύρια ευρώ (Huliaras & Petropoulos 2015).

Η μεγάλη ροή χρηματοδοτήσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση έχει καταστήσει επιτακτικό τον έλεγχο του τρόπου διαχείρισης των κονδυλίων από τις ΜΚΟ. Οι αρχές και διαδικασίες χορήγησης των κοινοτικών επιχορηγήσεων υπόκεινται στο Δημοσιονομικό Κανονισμό, σύμφωνα με τον οποίο οι ΜΚΟ πρέπει να τηρούν κριτήρια επιλεξιμότητας και καταλληλότητας που εφαρμόζονται για τους δικαιούχους. Αναφορικά, ορισμένα από αυτά είναι η υποχρέωση υποβολής έκθεσης εξωτερικού λογιστικού ελέγχου από ανεξάρτητο φορέα, η προσήλωση σε ένα κώδικα οργανωσιακής συμπεριφοράς που συνδέεται με τις αρχές της ουδετερότητας, αμεροληψίας και ανεξαρτησίας, πληροφοριακά στοιχεία για την τεκμηρίωση των χρηματοδοτικής, τεχνικής, οικονομική και επαγγελματικής ικανότητας των ΜΚΟ, όπως και επιπλέον κανονισμοί που αφορούν την εκάστοτε θεματική δράση της χρηματοδότησης (π.χ. για ανθρωπιστική βοήθεια).

2. Οι εργασιακές σχέσεις στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

2.1 Ορισμός εργασιακών σχέσεων

Με τον όρο εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται οι σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, είτε απευθείας επί προσωπικού επιπέδου (ατομικές), δηλαδή μεταξύ των εργοδοτών και των προσώπων που παρέχουν την εργασία τους, είτε συλλογικά, μεταξύ των εργοδοτών ή εργοδοτικών οργανώσεων και των εργατικών ενώσεων ή σωματείων.

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα αποτελούν κυρίως αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης. Οι βασικοί θεσμοί, όπως η συνδικαλιστική ελευθερία, η συνδικαλιστική οργάνωση, η απεργία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν περιοχές παρέμβασης του νομοθέτη με ταυτόχρονη συνταγματική κατοχύρωση. Ωστόσο, ιδιαιτερότητα του εργατικού δικαίου αποτελούσε μέχρι πρότινος η θεσμοθετημένη κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας, η οποία έχοντας αυξημένη τυπική ισχύ, προσφέρει την δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων να προσδιορίζουν και να ρυθμίζουν αυτόνομα το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, με την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων και κανονισμών εργασίας, διαμορφώνοντας έτσι ευνοϊκότερα όρια προστασίας για τους εργαζόμενους (INE/ΓΣΕΕ, 2008).

Οι ατομικές σχέσεις εργασίας ρυθμίζονται από μία σειρά πηγών, ειδικότερα μπορεί να είναι προϊόν νομοθετικής ρύθμισης ή συλλογικής αυτονομίας, της νομολογίας των δικαστηρίων που συμβάλλει σημαντικά στην εξέλιξη του εργατικού δικαίου, καθώς και στο Κοινοτικό κοινωνικό δίκαιο, το οποίο μετά την προσχώρηση της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί νέα πηγή του ελληνικού εργατικού δικαίου και συμβάλλει σημαντικά με την διαδικασία εναρμόνισης της κοινωνικής νομοθεσίας στην ελληνική μέσω της ενσωμάτωσης των σχετικών Οδηγιών.

Ωστόσο, οι πρόσφατες εξελίξεις στο πολιτικό και οικονομικό τοπίο της χώρας, με την εισαγωγή των Μνημονίων Συνεργασίας και των συνεπακόλουθων μέτρων λιτότητας από το 2010 και έπειτα, έχουν οδηγήσει σε δραστικές αλλαγές στο πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, τόσο σε συλλογικό όσο και σε ατομικό επίπεδο. Ενδεικτικά, η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η εξατομίκευση των όρων εργασίας και των αμοιβών, η προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και η αναστολή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου, αποτελούν σημαντικά σημεία που συνθέτουν τη σύγχρονη εικόνα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

Όπως επιχειρείται να αναδειχτεί στη συνέχεια της παρούσας εργασίας, οι σύγχρονες τάσεις στις σχέσεις εργασίας και τις μορφές των συμβάσεων βρίσκουν μαζική εφαρμογή και εδραιώνονται στον συνεχώς αναπτυσσόμενο κλάδο των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων. Στα επόμενα υπο-κεφάλαια παρουσιάζονται οι σχέσεις εξαρτημένης και μη εξαρτημένης εργασίας και απασχόλησης που εντοπίζονται συχνότερα στις οργανώσεις αυτές.

2.2 Σχέσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού.

Στην παροχή εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος θέτει ολόκληρη την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη, ο οποίος μπορεί να καθορίζει μονομερώς τους όρους και τις συνθήκες της εργασίας και να αξιοποιεί ελεύθερα τα αποτελέσματά της (Κουκιάδης, 2017a). Ειδικότερα, σύμφωνα με το περιεχόμενο της έννοιας του διευθυντικού δικαιώματος, στον εργοδότη παρέχονται οι παρακάτω εξουσίες, που συνιστούν και τα στοιχεία της εξάρτησης:

- A) καθορισμού του τόπου και χρόνου εργασίας
- B) καθορισμού του χρόνου έναρξης και λήξης του χρόνου εξάρτησης και τρόπου αξιοποίησης του χρόνου
- Γ) καθορισμού του τρόπου δουλειάς και οργάνωσης της δουλειάς
- Δ) ελέγχου της δουλειάς και όχι απλώς των αποτελεσμάτων
- Ε) ελέγχου της εκτέλεσης των οδηγιών

Όταν συρρέουν τα παραπάνω στοιχεία, υφίσταται σχέση εξάρτησης, και συνεπώς η εργασία υπάγεται στους όρους του εργατικού δικαίου.

Η ένταξη κάποιου σε μία επιχείρηση και η απώλεια της δυνατότητας να διαθέτει την εργασιακή του δύναμη σε κάποιον άλλο κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας αποτελεί ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο της εξάρτησης.

Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρ. 648 επ. Α.Κ. και 6 του Ν. 76/43, συνάγεται, ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας του μισθωτού για ορισμένο ή αόριστο χρόνο με μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού και καταβολής αυτού, χωρίς ευθύνη του μισθωτού για την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος και ακόμη όταν ο μισθωτός τελεί σε εξάρτηση από τον εργοδότη του, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας και την επιμελή εκτέλεσή της και με την υποχρέωση του πρώτου να συμμορφώνεται στις αναγκαίες εντολές ή οδηγίες του εργοδότη.

Σύμβαση αορίστου χρόνου

Η σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελεί την κατά παράδοση τυπική εργασιακή σχέση, η οποία χαρακτηρίζεται από σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η διάρκειά της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου. Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει μονομερώς, είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση.

Με τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, ο εργαζόμενος αυτομάτως υπάγεται στο αντίστοιχο πλαίσιο προστασίας, απολαμβάνοντας μια σειρά δικαιωμάτων, όπως επιδόματα παλαιότητας, μητρότητας, άδειες, προοπτικές εξέλιξης στην ιεραρχία της επιχείρησης, αξίωση για αποζημίωση λόγω απόλυσης μετά τους 12 μήνες απασχόλησης κ.α.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου αποτελεί μία από τις πιο διαδεδομένες μη τυπικές μορφές απασχόλησης. Μια σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου όταν συνάπτεται απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος. Η αιτιολογική βάση της έγκειται στην ύπαρξη έκτακτων και προσωρινών αναγκών της επιχείρησης (Λυμπεράκη Α., Δενδρινός Γ., 2004). Η λήξη της σύμβασης συμβαίνει κατά τρόπο αυτόματο χωρίς να χρειάζεται γι' αυτό οποιαδήποτε δήλωση ή ενέργεια του εργοδότη ή του μισθωτού.

Πολλές φορές συνάπτεται μία σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και μετά τη λήξη της είτε συνάπτεται πάλι νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου ανάμεσα στα ίδια πρόσωπα και με το ίδιο περιεχόμενο είτε παρατείνεται η προηγούμενη για ορισμένη πάλι προθεσμία. Αυτή η πρακτική συχνά επιβάλλεται από την επιθυμία του εργοδότη να αποφύγει τις επιβαρύνσεις από τις αποζημιώσεις που συνοδεύουν την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου ή άλλες ενδεχόμενες υποχρεώσεις (Κουκιάδης, 2017b).

Όσον αφορά στους περιορισμούς για τον εργαζόμενο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δεν δικαιούται επιδόματα παλαιότητας, δεν υπάρχει εξέλιξη στην ιεραρχία της επιχείρησης, δεν υπάρχει αξίωση για αποζημίωση λόγω απόλυσης/λήξης σύμβασης εφόσον είναι όλα εκ των προτέρων γνωστά.

Νομοθετικό πλαίσιο γύρω από τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου:

Ν.2112/1920: Το αρ. 8 παρ. 3 ορίζει ότι οι διατάξεις για καταγγελία της σύμβασης εργασίας εφαρμόζονται και στις συμβάσεις με ορισμένη διάρκεια, αν ο καθορισμός της διάρκειας δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας, αλλά τέθηκε σκόπιμα για καταστρατήγηση των προστατευτικών διατάξεων της υποχρεωτικής καταγγελίας (η λήξη τους δεν συνεπάγεται καταβολή αποζημίωσης). Η παραπάνω λύση εφαρμόζεται είτε πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή για μία μόνο σύμβαση είτε ακόμη όταν ανάμεσα σε δύο συμβάσεις ορισμένου χρόνου μεσολαβεί μικρό χρονικό διάστημα.

Π.Δ. 81/2003 & Π.Δ. 180/2004: Ορίζεται ότι η υπέρβαση συνολικά της διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων κατά τρία (3) έτη δημιουργεί τεκμήριο ότι επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το ίδιο τεκμήριο ισχύει και αν ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις (3) σε διάστημα δύο (2) ετών. Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ή οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του εργαζόμενου και του ίδιου εργοδότη, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους, χωρίς ενδιάμεση διακοπή μεγαλύτερη των 45 συνολικά ημερών.

Επίσης, κατά το Π.Δ. 180/2004, συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης άνω των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών επιτρέπεται μόνον σε περιπτώσεις ειδικών, από τη φύση και το είδος της εργασίας τους, κατηγοριών εργαζομένων που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, όπως, ιδίως, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού ή οιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς.

Ν.3986/2011: Τροποποίηση του Π.Δ. 180/2004 με την επέκταση της ανώτατης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μετά από 3 διαδοχικές ανανεώσεις από τους 24 στους 36 μήνες (αρ. 41, παρ. 3). Καθιέρωση της χωρίς όρια δυνατότητας ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε περίπτωση αντικειμενικού λόγου όπως αυτός προκύπτει από μια ευρύτατη ενδεικτική απαρίθμηση (αρ. 41, παρ. 1,2). Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα

στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

Ωστόσο, η αναφορά σε «αντικειμενικούς» λόγους αφήνει περιθώρια για ενδεχόμενη δυσχέρεια και καταστρατήγηση στην εφαρμογή των ως άνω κανόνων, γεγονός που έχει δημιουργήσει σειρά συζητήσεων και προβλημάτων για την εφαρμογή τους (INE/ΓΣΕΕ, 2013), ενώ η απόδειξη του αν όντως συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι μετατίθεται στη δικαιοδοσία των δικαστηρίων.

N.3302/2004: Με το άρθρο 1 (προσθήκη της παρ. 1α στο Α.Ν. 539/1945) προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό.

N.1483/1984: Κατά το άρθρο 15, απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης εγκύου από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.

Είναι σαφές ότι η εργαζόμενη που απασχολείται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν λαμβάνει την ίδια προστασία την οποία λαμβάνει μια εργαζόμενη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Στην περίπτωση της εργαζόμενης με σύμβαση ορισμένου χρόνου, η προστασία έχει διάρκεια όσο και η σύμβαση αυτή και δεν παρατείνεται πέραν του χρονικού σημείου λήξης της σύμβασης.

2.3 Σχέσεις παροχής μη εξαρτημένης εργασίας

Είναι γεγονός ότι το εργατικό δίκαιο δεν υπήρξε μέχρι σήμερα το δίκαιο της εργασίας στο σύνολό της, αλλά αντικείμενό του είναι ένας συγκεκριμένος τρόπος παροχής εργασίας, η «εξηρτημένη» ή «μισθωτή» εργασία. Έτσι, λόγω της αυξημένης προστασίας των μισθωτών, αναπτύχθηκε η τάση για υποκατάσταση της μισθωτής εργασία με ανεξάρτητου τύπου συμβάσεις, οι οποίες ρυθμίζονται από τις διατάξεις του αστικού ή του εμπορικού δικαίου, με αποτέλεσμα να διαμορφώνεται μία νέα τάξη εξηρτημένων εργαζόμενων που δεν φέρουν τον τίτλο του μισθωτού, στους οποίους ωστόσο η εξάρτηση είναι καλυμμένη και τυπικά εμφανίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι (Κουκιάδης, 2017a). Η κατηγορία αυτών των απασχολούμενων, εφόσον δεν διαθέτουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και δεν καλύπτονται από την εργατική νομοθεσία, βρίσκονται σε μία «γκρίζα ζώνη» μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης απασχόλησης (Supiot, 1999), μέσα στην οποία εντάσσεται και η έννοια της «ψευδούς αυτοαπασχόλησης» ή «ψευδοανεξάρτητης απασχόλησης». Η νομική μορφή της ανεξάρτητης εργασίας χρησιμοποιείται καταχρηστικά σε αυτές τις περιπτώσεις.

Η διάκριση της σύμβασης εξηρτημένης εργασίας από άλλες μορφές εργασίας, όπως η σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και η σύμβαση έργου κρίνεται ιδιαίτερα δυσχερής, με συχνές δικαστικές διαμάχες, καθώς από την πλευρά του εργαζόμενου συνήθως επιδιώκεται η αναγνώριση της εξηρτημένης φύσης και η ένταξη υπό την προστασία του εργατικού δικαίου, ενώ από την πλευρά του εργοδότη επιδιώκεται η ένταξη σε μορφές παροχής υπηρεσιών που ρυθμίζονται από το αστικό δίκαιο.

Οι μη εξαρτημένες σχέσεις απασχόλησης έχουν αποκτήσει σημασία τα τελευταία χρόνια, μετά την απελευθέρωση των αγορών εργασίας και την εξάπλωση των πολιτικών αναδιοργάνωσης, οι οποίες συχνά περιλαμβάνουν την εξωτερική ανάθεση μη πυρηνικών εργασιακών δραστηριοτήτων και την «μείωση του μεγέθους» της οργανωτικής δομής (Eurofound, 2002).

Λόγω της χαλάρωσης ορισμένων στοιχείων της προσωπικής εξάρτησης στο πλαίσιο της νέας οργάνωσης της εργασίας (π.χ. ο καθορισμός του τόπου και του χρόνου), καθίσταται δύσκολη η απόδειξη του εξαρτημένου της εργασίας. Έτσι, η δικαιοσύνη συχνά προσφεύγει σε έλεγχο κριτηρίων κοινωνικής και οικονομικής εξάρτησης (Κουζής, 2001), όπως η παροχή εργασίας σε έναν αποκλειστικά ή κατά

κύριο λόγο εργοδότη, η παροχή προσωπικής εργασίας χωρίς χρησιμοποίηση συνεργατών και η ένταξη της συγκεκριμένης εργασίας στην οργανωτική δομή της επιχείρησης.

Σύμφωνα με το Eurofound (2007), η έννοια του «οικονομικά εξαρτημένου εργαζομένου» εμπίπτει μεταξύ των δύο καθιερωμένων εννοιών της μισθωτής απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης. Αναφέρεται στους εργαζόμενους που δεν ανταποκρίνονται στον παραδοσιακό ορισμό του μισθωτού, διότι δεν έχουν σύμβαση εργασίας ως εξαρτημένοι εργαζόμενοι. Ωστόσο, συνήθως εξαρτώνται οικονομικά από έναν και μόνο εργοδότη για την πηγή εισοδήματός τους. Επίσης, οι οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι μπορεί να μοιράζονται άλλα κοινά χαρακτηριστικά με τους μισθωτούς:

1. έλλειψη σαφούς οργανωσιακού διαχωρισμού - δηλαδή εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και/ ή χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό του εργοδότη
2. Δεν υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ των καθηκόντων - δηλαδή εκτελούν τα ίδια καθήκοντα με ορισμένους από τους υφιστάμενους υπαλλήλους ή καθήκοντα που είχαν προηγουμένως πραγματοποιηθεί από υπαλλήλους και αργότερα ανατέθηκαν σε εξωτερικούς «συνεργάτες»
3. Η «υπηρεσία» που προσφέρουν ατομικά στους εργοδότες δεν εμπίπτει στο παραδοσιακό πεδίο των «επαγγελματικών υπηρεσιών» - δηλαδή τα καθήκοντα είναι απλά, δεν απαιτούν ειδικές δεξιότητες ή επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες.

Παρά τις παραπάνω ομοιότητες, οι οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι δεν επωφελούνται από την προστασία που δικαιούνται οι μισθωτοί, τόσο από το νόμο και τις συλλογικές συμβάσεις, συμπεριλαμβανομένων των παροχών υγείας και ασφάλισης ή διατάξεις για τον εργάσιμο χρόνο.

Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Αντικείμενο είναι η παροχή εργασίας με την προϋπόθεση ότι ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, χωρίς όμως να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του. Διατηρεί δηλαδή το δικαίωμα πλήρους πρωτοβουλίας κατά την εκτέλεση της εργασίας, ελευθερία ως προς το χρόνο προσφοράς της εργασίας του, τον καθορισμό του τόπου και του τρόπου εργασίας και γενικώς διατηρεί τον έλεγχο της εργασίας του. Στο πλαίσιο των συμφωνιών και της καλής πίστης δέχεται υποδείξεις από το συμβαλλόμενο αλλά την τελική ευθύνη για την εργασία του την έχει ο ίδιος. Μέσω

της νομολογίας θεωρείται ότι για ορισμένες εργασίες συνήθως ισχύει η εργασιακή σχέση της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Σε κάθε περίπτωση, απαιτείται κάθε φορά να εξετάζονται τα συγκεκριμένα περιστατικά τα οποία χαρακτηρίζουν την παροχή εργασίας και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες αυτή εκτελείται (Κουκιάδης, 2017b).

Σύμβαση έργου

Το κύριο αντικείμενο της σύμβασης έργου είναι ο προσπορισμός, από τον ένα συμβαλλόμενο (εργολάβο ή ανάδοχο) στον άλλο (εργοδότη), ενός έργου, δηλαδή του αποτελέσματος ορισμένης δραστηριότητάς του, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή. Το αποτέλεσμα αυτό αποτελεί μια νέα κατάσταση σε σχέση με κάποια προηγούμενη, που δημιουργείται με τη δραστηριότητα του εργολάβου. Ενώ στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας αντικείμενο της σύμβασης είναι η παροχή ορισμένης εργασίας ανεξάρτητα από οποιοδήποτε αποτέλεσμα, στη σύμβαση έργου αντικείμενο είναι το αποτέλεσμα της εργασίας, ανεξάρτητα από την ίδια της εργασία. Στη σύμβαση έργου ο εργολάβος ενεργεί με δική του πρωτοβουλία για τον προσδιορισμό του τόπου, τρόπου και χρόνου εργασίας και με δικό του κίνδυνο και έχει αυτός την ευθύνη της οργάνωσης της εργασίας για την επίτευξη του αποτελέσματος, ενώ ο συμβατικός δεσμός τερματίζεται σε αυτή, συνήθως όταν πραγματοποιείται το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα (Κουκιάδης, 2017b).

Στις περιπτώσεις όπου ένας εργαζόμενος προσφέρει υπηρεσίες ή έργο έως και για δύο εργοδότες, ο εργαζόμενος δύναται να καταβάλλει μόνο το ένα τρίτο των εισφορών. Ακόμη, στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ δύνανται να υπάγονται τα πρόσωπα που απασχολούνται ή παρέχουν εργασία ή υπηρεσία με αμοιβή με σχέση πέραν εκείνης της εξαρτημένης εργασίας, εφόσον για αυτή την απασχόληση εργασίας δεν υπάγονται με ρητή διάταξη νόμου στην ασφάλιση άλλου ταμείου κύριας ασφάλισης (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2015).

Νομοθετικό πλαίσιο γύρω από τις συμβάσεις μη εξαρτημένης εργασίας:

Ν. 1876/1990: Στο Άρθρο 1 αναγνωρίζεται ότι η διαδικασία των διαπραγματεύσεων εφαρμόζεται και στα πρόσωπα που δεν είναι μισθωτοί αλλά παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης. Η ρύθμιση αυτή επιτρέπει στους αυτοαπασχολούμενους να επιτύχουν με συλλογικές συμβάσεις ρυθμίσεις που να περιορίζουν τους δυσμενείς όρους που προκύπτουν από τις συμβάσεις έργου και ανεξάρτητων υπηρεσιών.

N. 2639/1998: Με το άρθρο 1 επιχειρείται η δημιουργία τεκμηρίου υπέρ της μισθωτής εργασίας αν, εντός 15ημέρου από τη σύναψη σύμβασης ανεξάρτητης εργασίας, αυτή δεν γνωστοποιηθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Επίσης, δημιουργείται τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας όταν ο απασχολούμενος παρέχει κατά κύρια ή αποκλειστική απασχόληση την εργασία του σε έναν εργοδότη.

Π.Δ. 164/2004: Για τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου, εξομοιώνονται με αυτές και οι συμβάσεις έργου εφόσον καλύπτουν πάγιες ανάγκες.

Αναθεώρηση Οδηγίας 86/613/ΕΟΚ /2009: Επιτρέπει στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους να έχουν την ίδια πρόσβαση στην άδεια μητρότητας με τους μισθωτούς και τους συμβοηθούμενους συζύγους να έχουν πρόσβαση στα ίδια συστήματα κοινωνικής προστασίας με τους τυπικά αυτοαπασχολούμενους.

N. 3846/2010: Σύμφωνα με το Άρθρο 1 (αντικατάσταση της παρ. 1 αρ. 1 του Ν. 2639/1998), η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξηρημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.

N. 4488/2017: Σύμφωνα με το Άρθρο 38, επιβάλλεται υποχρέωση του εργοδότη αναγγελίας της λήξης της σύμβασης έργου στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ», το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης εργασίας. Στο Άρθρο 50 προβλέπεται βοήθημα ανεργίας για αυτοτελώς και ανεξαρτήτως απασχολούμενους.

Ακόμη, στο ελληνικό δίκαιο κοινωνικών ασφαλίσεων (ά.2 παρ.1 Ν. 1846/1951) ισχύει τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας επί δυσχερούς διάκρισης του εξαρτημένου της εργασίας για την υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ, όμως το τεκμήριο αυτό δεν εφαρμόζεται ως γενικότερος κανόνας και στο εργατικό δίκαιο.

Δικαστικές αποφάσεις για ζητήματα εργασιακών σχέσεων στις ΜΚΟ

Σε αυτό το σημείο, χρήσιμη κρίνεται η παράθεση δύο δικαστικών υποθέσεων-σταθμών για τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο των μη κυβερνητικών οργανώσεων.

Απόφαση αρ. 593/2018 Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών:

Ιστορικό: Μετά από 1,5 χρόνο εργασίας σε ΜΚΟ με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου έργου και ασφαλιστικό καθεστώς αυτασφάλισης, έγκυος εργαζόμενη ενημερώθηκε

από την διοίκηση της ΜΚΟ πως δικαιούται χαριστικά 4 μήνες άδεια τοκετού και λοχείας. Μετά το πέρας του τετραμήνου, η εργαζόμενη επικοινωνήσε με την εργοδοσία ώστε να επιστρέψει στην θέση της με μειωμένο ωράριο, όταν πληροφορήθηκε πως αυτό δεν ήταν δυνατό γιατί είχε λήξει η σύμβασή της. Η εργαζόμενη κατέφυγε στη δικαιοσύνη διεκδικώντας την αναγνώριση του εξαρτημένου της εργασίας της.

Απόφαση του δικαστηρίου:

Αναγνώρισε ότι η εργαζόμενη συνδέεται με την ΜΚΟ με σχέση εξαρτημένης εργασίας και σύμβαση αορίστου χρόνου. Αναγνώρισε ότι η απόλυση της εργαζόμενης είναι άκυρη και υποχρέωσε την ΜΚΟ σε επαναπρόσληψή της με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς μεταβολή των εργασιακών όρων, ενώ παράλληλα υποχρέωσε τη ΜΚΟ σε καταβολή των δώρων και επιδόματων καθώς και των μισθών που δικαιούταν.

Απόφαση αρ. 2844/2018 Εφετείου Αθηνών:

Ιστορικό: Εργαζόμενη επί 2 συναπτά έτη σε ΜΚΟ υπό το καθεστώς 16 συνεχόμενων συμβάσεων ορισμένου έργου, ενημερώθηκε από τη ΜΚΟ ότι η σύμβασή της δεν θα ανανεωθεί. Η εργαζόμενη κατέφυγε σε πρωτοβάθμιο δικαστήριο διότι θεώρησε εκδικητική τη μη ανανέωσή της λόγω συνδικαλιστικής δράσης και διεκδίκησε την αναγνώριση της εργασιακής σχέσης της ως εξαρτημένης. Μετά την δικαίωση της εργαζόμενης από το πρωτοβάθμιο δικαστήριο, η εργοδότη ΜΚΟ υπέβαλε έφεση και η υπόθεση εξετάστηκε σε δεύτερο βαθμό από Εφετείο Αθηνών.

Απόφαση του δικαστηρίου:

Το Εφετείο έκρινε ότι οι συμβάσεις έργου που είχε υπογράψει με την οργάνωση αποτελούν στην πραγματικότητα συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Σύμφωνα με την απόφαση του Εφετείου, από τα χρηματοδοτικά προγράμματα των εκάστοτε φορέων δεν προκύπτει υποχρέωση της ΜΚΟ «να καταρτίζει με το απασχολούμενο σε αυτήν προσωπικό συμβάσεις ίσης χρονικής διάρκειας με το εν λόγω πρόγραμμα [...] ούτε καθορίζεται το είδος των συμβάσεων αυτών» και σημειώνει ότι η οργάνωση «επέβαλε στην ενάγουσα να εργάζεται σταθερά στον καθοριζόμενο από αυτήν τόπο, εντός του καθοριζόμενου χρόνου, καταβάλλοντας μηνιαίο μισθό, η δε ενάγουσα [...] ελάμβανε δεσμευτικές εντολές και οδηγίες για την εκτέλεση της εργασίας της από τον συντονιστή και τον επόπτη, οι οποίοι ασκούσαν εποπτεία και έλεγχο αυτής». Τέλος, το δικαστήριο αναγνώρισε ότι η απόλυση της εργαζόμενης είναι

άκυρη διότι ήταν συνδικαλιστικό στέλεχος και διότι δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος της απόλυσης ούτε καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση και υποχρέωσε τη ΜΚΟ σε καταβολή ασφαλιστικών εισφορών, μισθών υπερημερίας και επαναπρόσληψη της εργαζόμενης.

2.4 Εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στις ΜΚΟ

Η δυναμική ανάπτυξη του μη κερδοσκοπικού και μη κυβερνητικού τομέα και η σταδιακή εξέλιξη των οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στο χώρο αυτό σε επίπεδο δομής και λειτουργίας, επέφερε ριζικές αλλαγές σε ζητήματα προσωπικού και εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό τους. Σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα συντελέστηκε μία ουσιαστική αναδιάρθρωσή τους, καθώς προηγουμένως οι ΜΚΟ χαρακτηρίζονταν από χαλαρές δομές με φιλανθρωπικό πρόσωπο και έργο, ενώ στις δομές τους απασχολούσαν προσωπικό στη βάση του εθελοντισμού και της κοινωνικής αλληλεγγύης και ένα πολύ μικρό αριθμό αμοιβόμενων εργαζόμενων. Στην πορεία, η ανάγκη για περισσότερο επαγγελματισμό και ανάπτυξη τμημάτων για την αποτελεσματική διαχείριση των εξωτερικών χρηματοδοτήσεων κατέστησε επιτακτική τη στελέχωση των δομών με έμπειρο και εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, τα οποίο θα απασχολούταν με μία σειρά διαφορετικών καθεστώτων εργασίας και παροχής υπηρεσιών.

Εξαιτίας της μέχρι πρόσφατα απουσίας ενός ακριβούς νομικού πλαισίου καταγραφής των ΜΚΟ στην Ελλάδα, καθώς και της δυσχερούς διάκρισης του προσωπικού σε διοικητικά στελέχη, εθελοντές εργαζόμενους, διοικητικούς εργαζόμενους, επαγγελματικό προσωπικό και μία πληθώρα εξωτερικών συνεργατών, γίνεται ανηληπτό ότι το έργο του υπολογισμού του ανθρώπινου δυναμικού αυτών καθίσταται ιδιαίτερα δύσκολο.

Στη μελέτη του, ο Πολυζωίδης (2009) άντλησε ερευνητικά δεδομένα από 618 μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, ο συνολικός αριθμός έμμισθου προσωπικού των οποίων ανερχόταν σε 3.342 εργαζόμενους. Σύμφωνα με τα ευρήματά του, παρόλο που η εργασία στην κοινωνική φροντίδα είναι υψηλής έντασης, δεν ήταν μόνο ο αριθμός των εθελοντών μικρός, αλλά και ο αριθμός των αμειβόμενων υπαλλήλων. Περισσότεροι από τους μισούς μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς δεν απασχολούσαν καθόλου μισθωτό προσωπικό. Ακόμη, η μελέτη δεν εντόπισε καθιερωμένες διαδικασίες για την πρόσληψη και την απόλυση, ενώ όλα βασιζόνταν σε προσωπικές

διασυνδέσεις και συμφωνίες. Οι περισσότεροι υπάλληλοι στις ΜΚΟ που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν γυναίκες (52%), ηλικίας 35-54 ετών (33%), με χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο (μόνο 32% είχαν πτυχίο πανεπιστημίου ή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών) και αμείβονταν με τον κατώτατο μισθό (54% κέρδιζαν 301-750 ευρώ μηνιαίως, 23% κέρδιζαν 751-1500 ευρώ μηνιαίως).

Σύμφωνα με τον Καψάλη (2011), διακρίνονται τρεις κύριες τάσεις στις εργασιακές σχέσεις στο τομέα της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας. Η πρώτη τάση υπαγορεύει ότι, λόγω της κατά κανόνα απουσίας κερδοσκοπικής λογικής και επιδίωξης, το στελεχικό προσωπικό των ΜΚΟ δεν είναι αυθεντικοί ή κοινοί εργαζόμενοι, αλλά εθελοντές του κοινωνικού κινήματος, αφοσιωμένοι στα ιδανικά και τις αξίες του οργανισμού στον οποίο παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Άρα δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται αυστηρά ή και καθόλου οι κανόνες της εργατικής νομοθεσίας.

Η δεύτερη τάση θεωρεί ότι ανεξάρτητα από ιδεολογικές ταυτίσεις του εθελοντή με την κοινωνική επιχείρηση στην οποία προσφέρει έργο, ανεξάρτητα από αμοιβή ή υλικές διευκολύνσεις και ανταλλάγματα που λαμβάνει ή όχι, προκύπτουν σημαντικά ζητήματα, όπως ευθύνη για την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο απασχόλησης, περιπτώσεις εργατικού ατυχήματος, από ποιο κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα καλύπτεται ή πρέπει να καλύπτεται ο απασχολούμενος, ο χρόνος που διατίθεται, ιδίως από κάποιον που δεν έχει άλλη κύρια απασχόληση, τι χρόνος είναι σε επίπεδο συνταξιοδότησης, εξασφαλίζεται ή απαγορεύεται η πρόσβαση σε επιδόματα ανεργίας στο τέλος αυτού του χρόνου απασχόλησης, αν η προϋπηρεσία που αποκτάται λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη από τον επόμενο τυπικό εργοδότη, κλπ.

Η τρίτη τάση παραπέμπει σε μια νέου τύπου σύμβαση εργασίας και στην ανάγκη εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου, μέσα από την αναγνώριση του μη επαγγελματικού χαρακτήρα της αλληλέγγυας δραστηριότητας ή ακόμη και στην ανάγκη νομοθετικής οριοθέτησης της σύμβασης αλληλέγγυας/ κοινωνικής εργασίας. Η άποψη αυτή εστιάζει στην αναγκαιότητα θέσπισης του κριτηρίου της τυπικής εργασιακής μισθωτής σχέσης. Υπέρ της τρίτης τάσης συνηγορεί η συχνή συνύπαρξη των δύο τύπων συμβάσεων ή σχέσεων σε μια οργάνωση. Ταυτόχρονα, οι οπαδοί της τρίτης αυτής τάσης καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι μια νέα σύμβαση πρέπει να οριοθετηθεί επειδή τα ερωτήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω θα πρέπει να μην

απαντώνται με τα κλασσικά επιχειρήματα της εργατικής νομοθεσίας (Καψάλης, 2011).

Σύμφωνα με τους Walk et al. (2013), παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις στον κλάδο των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων όσον αφορά την επαγγελματοποίηση του προσωπικού, τη διάρκεια της απασχόλησης, τα κίνητρα, τα χαρακτηριστικά των συμβάσεων, καθώς και το χειρισμό των εργατικών νόμων, των κανονισμών και των φορολογικών επιπτώσεων, ιδίως για τις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, δημιουργώντας εξαιρετικές προκλήσεις για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Σήμερα, οι οργανισμοί που επιθυμούν να απασχολήσουν περισσότερο καταρτισμένους ανθρώπους πρέπει να σχεδιάσουν ένα σχέδιο πρόσληψης που να υποστηρίζει την οργανωσιακή στρατηγική. Ωστόσο, στο παρελθόν, οι ΜΚΟ έδιναν λίγη προσοχή στην πρόσληψη προσωπικού λόγω της μονοπωλιακής τους θέσης και η στελέχωση πραγματοποιούταν συχνά ανεπίσημα. Η ένταξη σε συγκεκριμένα πολιτικά κόμματα ή θρησκευτικές ομάδες ή οι προσωπικές διασυνδέσεις διαδραμάτιζαν σημαντικό ρόλο στην πρόσληψη. Τα συγκεκριμένα προσόντα δεν ήταν απαραίτητα κριτήρια για να προσληφθούν, αλλά η δικτύωση. Παρόλο που οι ΜΚΟ άρχισαν να χρησιμοποιούν πιο επίσημες διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού (π.χ. διαφήμιση θέσεων εργασίας, προκυρήξεις) τα τελευταία χρόνια, οι προσπάθειες αυτές φαίνεται να είναι κυρίως ad hoc.

Δεδομένης της εξάρτησης από βραχυπρόθεσμες συμβάσεις βάσει έργων, είναι δύσκολο για τις ΜΚΟ να χρησιμοποιούν συστήματα αμοιβών που να είναι βιώσιμα σε όλο το προσωπικό τους. Οι εξωτερικοί χρηματοδότες συχνά επηρεάζουν τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίοι λογίζονται απλώς ως δαπάνες που πρέπει να ελαχιστοποιηθούν. Τόσο το ύψος της αμοιβής όσο και η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας ή συνεργασίας εξαρτώνται από τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων.

2.5 Η εργασία σε πρότζεκτ – πακέτα έργου – προγράμματα

Η αναδυόμενη τάση οργάνωσης της εργασίας και πρακτικής στις σύγχρονες ΜΚΟ στην Ελλάδα είναι η εργασία στα πλαίσια πρότζεκτ, πακέτων έργου ή προγραμμάτων, η οποία σε διεθνές επίπεδο κυριαρχεί τις τελευταίες δεκαετίες. Ο συγκεκριμένος τύπος εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τον τρόπο που οι ΜΚΟ εξασφαλίζουν

τους χρηματικούς τους πόρους, η πλειοψηφία των οποίων σήμερα προέρχεται από συμβάσεις συνεργασίας και επιδοτήσεις από υπερεθνικούς, κρατικούς και ιδιωτικούς φορείς.

Σύμφωνα με τον Ungsuchaval (2016), η χρηματοδότηση ανά έργο (project) αναγκάζει τις ΜΚΟ να μεταμορφώσουν την οργάνωσή τους υιοθετώντας ορισμένες μορφές επαγγελματικών πρακτικών, λειτουργιών και προτεραιοτήτων, δημιουργώντας ένα είδος νομιμοποίησης για τις ΜΚΟ που απαιτείται για τη χρηματοδότηση. Έτσι, η νέα κουλτούρα των συμβάσεων συνεργασίας και των επιχορηγήσεων στις ΜΚΟ υιοθετεί τη λογική της διάσπασης και του κατακερματισμού της εργασίας σε «θέματα» (issues) και «πακέτα έργου» (work packages). Κατά συνέπεια, οι ΜΚΟ μαθαίνουν να εφαρμόζουν σύγχρονες γνώσεις και πρακτικές διοίκησης, όπως ο καταμερισμός εργασίας, το σύστημα διοίκησης και ελέγχου μέσω ιεραρχικής δομής, διαχείριση βάσει επιδόσεων. Οι εργαζόμενοι των ΜΚΟ στην εποχή της επαγγελματοποίησης του κλάδου μοιάζουν ολόένα στον υπόλοιπο εταιρείας, με περιορισμένη δημιουργικότητα και ιδεολογία, ενώ το περιβάλλον εργασίας μοιάζει με γραφείο επιχείρησης.

Οι ΜΚΟ που επιδιώκουν τη χρηματοδότηση μέσω συμβάσεων αναγκάζονται να προσαρμοστούν και να εξασκηθούν στη σύνταξη προτάσεων έργου (project proposals). Οι απασχολούμενοι στις οργανώσεις αυτές αντί να εργάζονται στην εξυπηρέτηση των ωφελούμενων τους, είναι δυνητικά υποχρεωμένοι να επικεντρώνονται περισσότερο σε τεχνικά θέματα και να εξοικειώνονται με το σύστημα της γλώσσας και των ρυθμίσεων των συμβάσεων συνεργασίας, ιδιαίτερα σημαντικό για την ικανότητα αξιολόγησης των έργων από τους εταίρους/ συνεργάτες (partners). Οι υποψήφιοι καλούνται να καθορίσουν εξ αρχής τις μεθόδους αξιολόγησης προκειμένου να προσαρμόσουν και να βελτιώσουν το σχέδιο έργου, καθώς και να αξιολογήσουν τη δυνατότητα κλιμάκωσης του έργου.

Το προτεινόμενο έργο πρέπει να αναφέρει σαφώς τον τρόπο με τον οποίο επεκτείνεται πέρα από προηγούμενα έργα και ποιο είναι το σκεπτικό για την ανάπτυξη του έργου, καθώς και τον αναμενόμενο αντίκτυπο που θα ωφελήσει περισσότερο από εκείνο τον προηγούμενων έργων. Στην περίπτωση που η ατζέντα ενός σχεδίου χρηματοδότησης τίθεται από τον εταίρο, οι ΜΚΟ δεν κάνουν τίποτα περισσότερο από τη σύνταξη της πρότασης με τρόπο που να ταιριάζει στην ατζέντα. Η από κοινού συμμετοχή δυνητικών εταίρων για την ανάπτυξη των προγραμμάτων

συμβαίνει συνήθως στα έργα μεγάλου προϋπολογισμού και περιλαμβάνουν ισχυρές ΜΚΟ που έχουν δυνατότητες δικτύωσης και εξειδικευμένους πόρους.

Οι ΜΚΟ που λαμβάνουν χρηματοδοτήσεις από προγράμματα καλούνται να τηρούν κάθε λεπτομέρεια των οικονομικών αρχείων και να τα υποβάλλουν μαζί με εκθέσεις ελέγχου από εξειδικευμένο ελεγκτή. Αυτές οι αναφορές συνήθως συντάσσονται τουλάχιστον δύο φορές κατά τη διάρκεια της σύμβασης χρηματοδότησης, στα μέσα και στο τέλος του έργου, κάτι που δημιουργεί δυσκολίες για τις λιγότερο εξειδικευμένες και θεσμοθετημένες ΜΚΟ. Οι μεγάλες ισχυρές ΜΚΟ είναι πιθανότερο να διαθέτουν ειδικά τμήματα που να εκτελούν τα καθήκοντα που σχετίζονται με τη χρηματοδότηση, ενώ οι μικρές ΜΚΟ έχουν λιγότερο συστηματικό τμήμα χρηματοδότησης ή αναγκάζονται να προσλαμβάνουν εξωτερικούς ανθρώπους για να εκτελέσουν το συγκεκριμένο έργο. Παράλληλα, οι ΜΚΟ είναι υποχρεωμένες να ενεργούν σύμφωνα με πολυάριθμους νόμους και κανονισμούς, οι οποίοι είναι γραμμένοι σε νομική γλώσσα, με την οποία οι εργαζόμενοι υποχρεώνονται να εξοικειωθούν.

Επίσης, οφείλουν να αναφέρουν τις δραστηριότητες στα πλαίσια του έργου, τα αποτελέσματά τους και τους συμμετέχοντες, δράσεις δημοσιότητας, καθώς και την αυτοαξιολόγηση των δραστηριοτήτων. Τα καθήκοντα παρακολούθησης και αξιολόγησης συνίστανται σε πολλαπλούς δείκτες και κριτήρια, τη συμπλήρωση πολυσέλιδων εντύπων αξιολόγησης, τα οποία απαιτούν γνώση και εμπειρία. Για την προσαρμογή σε μικροσκοπικές αλλά πολυάριθμες προϋποθέσεις χρηματοδότησης, οι εργαζόμενοι των ΜΚΟ είναι πιθανό να ξοδεύουν τόσες πολλές ώρες εργασίας για την επεξεργασία των εκθέσεων έργων και άλλων εγγράφων που θεωρούνται ως «έξτρα» της αποστολής της εργασίας τους.

Όσον αφορά το προσωπικό, όσο η φύσης της εργασίας των ΜΚΟ γίνεται πιο επαγγελματική και τεχνική, τα άτομα χωρίς εξειδικευμένη τεχνογνωσία αποκλείονται σταδιακά από τον εργασιακό κύκλο του οργανισμού, αφήνοντας το επαγγελματικό προσωπικό να αναλάβει τα διοικητικά καθήκοντα ρουτίνας. Το προσωπικό αναγκάζεται να μάθει να χρησιμοποιεί ένα συγκεκριμένο γλωσσικό ρεπερτόριο για την προσέλκυση κεφαλαίων και κύρους, με λέξεις-κλειδιά όπως η «συνεργασία» (partnership), η «αποτελεσματικότητα», η «αποδοτικότητα», οι «ενότητες» (modules) κ.λπ. Αυτές οι λέξεις θέτουν εν πολλοίς τα πρότυπα των αιτήσεων επιχορήγησης.

2.6 Συνθήκες εργασίας, μισθολογικό περιβάλλον και συνδικαλιστική συμμετοχή

Σύμφωνα με τη Vasani (2004), η φύση της εργασίας και των χρηματοοικονομικών ροών σε αυτόν τον τομέα τον καθιστούν ένα ιδιαίτερο χώρο εργασίας. Η φύση της εργασίας στις ΜΚΟ είναι συχνά απροσδιόριστη και ευέλικτη, όπως και τα ωράρια και οι συνθήκες εργασίας. Οι εργαζόμενοι στο πεδίο των ΜΚΟ αποστέλλονται συχνά σε δημόσιες αποστολές, υποχρεούνται να ταξιδεύουν και να εργάζονται ευέλικτα. Τα ζητήματα σχετικά με τους κατώτατους μισθούς, παροχές όπως η ασφάλιση και η υγειονομική περίθαλψη, καθώς και οι ασφαλείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας σπάνια διερευνώνται στον τομέα των ΜΚΟ, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι συχνά ταξινομούνται βολικώς ως εθελοντές, προσωπικό στα πλαίσια προγραμμάτων ή μερικώς απασχολούμενοι. Πολλοί από αυτούς τους υπαλλήλους εργάζονται για δεκαετίες ή ακόμα και ολόκληρη την παραγωγική τους ζωή σε ΜΚΟ με ελάχιστη ή καθόλου ασφάλεια και χωρίς παροχές.

Αυτά τα κρίσιμα ζητήματα παραμένουν αόρατα και αγνοούνται υπό την πρόφαση δύο συγκεκριμένων επιχειρημάτων, αφενός το κοινωνικό έργο που επιτελούν οι ΜΚΟ, τον προοδευτικό ακτιβισμό και τον αγώνα τους κατά των κρατικών προσπαθειών συγκεντρωτισμού και ελέγχου, αφετέρου ότι ως μέρος του μη κερδοσκοπικού τομέα εξαρτώνται από φορείς και προγράμματα χρηματοδότησης για την επιβίωσή τους, συνεπώς δεν είναι σε θέση να φροντίσουν τους υπαλλήλους τους. Ειδικότερα, παρατηρείται διάσταση μεταξύ του τι κηρύσσουν και του τι εφαρμόζουν στην πράξη, καθώς συχνά προωθούν προγράμματα κατά των καταπιεστικών συνθηκών εργασίας και διαβίωσης στην κοινωνία, υπέρ των ίσων αμοιβών και των παροχών μητρότητας για τις γυναίκες κ.λπ. Ωστόσο, συχνά βρίσκουν βολικές δικαιολογίες για να καθιερώσουν ένα καθεστώς διπλών προτύπων πίσω από τη ρητορική του κοινωνικού έργου, κάτι που αντικατοπτρίζει ένα σοβαρό πρόβλημα έλλειψης λογοδοσίας, ευθύνης και διαφάνειας (Vasani, 2004).

Οι μη κερδοσκοπικές οργανώσεις καταβάλλουν κατά παράδοση χαμηλότερους μισθούς από άλλους, κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Ο Weisbrod (1983) συγκρίνει τους μισθούς των δικηγόρων στους μη κερδοσκοπικούς τομείς παροχής «νομικής βοήθειας» με τους μισθούς των δικηγόρων σε άλλους τομείς, διαπιστώνει ότι οι δικηγόροι που εργάζονται σε περιβάλλοντα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα αμείβονται κατά 15% λιγότερο από τους άλλους τομείς. Η Preston (1988a) εξετάζει τη διαφορά μισθών μεταξύ εργαζομένων σε κέντρα ημερήσιας

φροντίδας και διαπιστώνει ότι οι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί αμοίβονται από 5% έως 15% λιγότερο από αυτούς που εργάζονται σε ιδιωτικά κέντρα ημερήσιας φροντίδας. Μια μεταγενέστερη μελέτη του Preston (1989) διαπιστώνει ότι η διαφορά των μισθών μεταξύ των επαγγελματιών κυμαίνεται από 5% έως 20% κατά των υπαλλήλων σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.

Σύμφωνα με τις Emanuele and Higgins (2000), μια έρευνα που διεξήχθη σε 266 οργανισμούς από το Direction Center, μια ομάδα συμβούλων στο Michigan διαπίστωσε ότι οι ΜΚΟ είναι λιγότερο πιθανό να προσφέρουν πολλές από τις παροχές σε είδος και χρήμα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στις κερδοσκοπικές επιχειρήσεις: οι παροχές αυτές αφορούν ασφαλιστική κάλυψη υγείας (οδοντιατρική, όρασης, αναπηρίας) ασφάλιση χρηματοοικονομικής ασφάλειας (ασφάλεια ζωής, σύνταξη) και παροχές ποιότητας ζωής (άδεια).

Η συγκριτική μελέτη των Kamerade & McKay (2015) μεταξύ εργαζόμενων στο δημόσιο, τον ιδιωτικό και το μη κερδοσκοπικό τομέα έδειξε ότι οι γυναίκες στο μη κερδοσκοπικό τομέα ήταν σημαντικά λιγότερο ικανοποιημένες από τη ζωή τους από ό, τι οι γυναίκες στους άλλους δύο τομείς. Επίσης, Παρά τα υψηλά επίπεδα ικανοτήτων και την εργασία σε ειδικευμένα επαγγέλματα, οι εργαζόμενοι του μη κερδοσκοπικού τομέα είχαν τον χαμηλότερο μέσο όρο αποδοχών σε σχέση με τους άλλους δύο τομείς. Τέλος, οι εργαζόμενοι στο μη κερδοσκοπικό τομέα ήταν πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν μη τυπικές συνθήκες εργασίας: εργασία στο σπίτι, σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου και σε μερική απασχόληση.

Μία σημαντική διάσταση των συνθηκών εργασίας στις ΜΚΟ αποτελεί το γεγονός ότι ο χρόνος εργασίας για τους εργαζόμενους με μορφές μη εξαρτημένης εργασίας τείνει να είναι πολύ πιο αβέβαιος και λιγότερο δομημένος από αυτόν των μισθωτών, καθώς η παροχή των υπηρεσιών υπό το καθεστώς αυτό χαρακτηρίζεται συνήθως από μια ασαφή οριοθέτηση μεταξύ εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου. Οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι εργάζονται συχνότερα από τους μισθωτούς κατά τις μη τυπικές ώρες - τη νύχτα, το Σαββατοκύριακο, καθώς και σε αργίες.

Στις σχέσεις εργασίας που μπορούν να θεωρηθούν ως «ψευδής αυτοαπασχόληση», συνήθως αυτές επιλέγονται για φορολογικούς λόγους ή για να αποφευχθεί η καταβολή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και, ως εκ τούτου, να μειωθεί το μισθολογικό κόστος (Eurofound, 2002).

Η αγορά εργασίας στην οποία δραστηριοποιούνται οι ΜΚΟ, χαρακτηρίζεται εμφανώς από την ευελιξία των αποδοχών. Σύμφωνα με τον Κουζή (2001),

χαρακτηριστικά στοιχεία της ευελιξίας των αποδοχών θεωρούνται η αποσταθεροποίησή τους, η διακύμανσή τους σε συνάρτηση με τη συγκυρία, τα αποτελέσματα της εταιρείας, την απόδοση του προσωπικού κ.λπ. Η ευελιξία των αποδοχών αφορά σε δύο βασικούς άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους, που αφορά στους «υποχρεωτικούς φόρους» των επιχειρήσεων για τη χρήση μισθωτής απασχόλησης.

Όσον αφορά στους παράγοντες που επηρεάζουν το άμεσο μισθολογικό κόστος, στην περίπτωση των ΜΚΟ η αμοιβή δεν διαμορφώνεται μέσα από συλλογικές συμβάσεις μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών. Παρατηρείται επίσης αποσύνδεση της αμοιβής από τις συνθήκες της αρχαιότητας, της απόδοσης και των αποτελεσμάτων της επιχείρησης και εξάρτηση της διαμόρφωσής τους από την εξασφάλιση χρηματοδότησης από εξωτερικούς χρηματοδότες και το ύψος αυτών.

Παράλληλα, οι διοικήσεις των ΜΚΟ στοχεύουν στη μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους, το οποίο κατά τον Κουζή (2001) συνίσταται στις πολιτικές ελαφρύνσεων των επιχειρήσεων από το οικονομικό κόστος που αφορά στους «υποχρεωτικούς κοινωνικούς φόρους» για τη μισθωτή εργασία, π.χ. μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών που εκδηλώνονται στη βάση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του απασχολούμενου, ή των εισφορών που συνιστούν φορολόγηση των επιχειρήσεων για εργατικά ατυχήματα και περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη.

Συνδικαλιστική δράση και συμμετοχή εργαζομένων στις ΜΚΟ

Αποτελεί γεγονός ότι υπάρχει ελάχιστη δημοσιευμένη έρευνα σχετικά με τη συνδικαλιστική δράση των εργαζομένων στον μη κερδοσκοπικό τομέα, ενώ τα συνδικαλιστικά σωματεία και οι ΜΚΟ δεν συνδέονται στην συμβατική λογική. Μια πιθανή αιτία είναι ότι οι ΜΚΟ θεωρούνται ότι υπάρχουν για να εξυπηρετούν και να ανακουφίζουν τις αναδυόμενες κοινωνικές ανάγκες, καθώς και η νομιμοποίηση στην κοινή σκέψη ότι οι πολίτες επιδιώκουν να απασχολούνται σε αυτές, ακόμα κι αν οι αμοιβές είναι σημαντικά χαμηλότερες από αυτές που χαρακτηρίζουν τον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα. Κατά την Pynes (1996), μία άλλη αιτία για την απουσία σχετικής έρευνας αποτελεί το ότι οι εργαζόμενοι σε ΜΚΟ απέκτησαν το δικαίωμα να συνδικαλίζονται και να διαπραγματεύονται συλλογικά μόλις το 1976 στις ΗΠΑ, όταν το Εθνικό Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων (NLRB) άρχισε να αντιμετωπίζει και να

ασκεί έλεγχο στις ΜΚΟ όπως στους ιδιωτικούς κερδοσκοπικούς οργανισμούς, μέσα από τη θέσπιση συγκεκριμένων προτύπων και κριτηρίων.

Σύμφωνα με την Pynes (1996), η δημοσιευμένη έρευνα σχετικά με τη συνδικαλιστική συμμετοχή σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς τείνει να επικεντρώνεται στους κοινωνικούς λειτουργούς και τους επαγγελματίες της υγείας. Αυτό κατά ένα μέρος οφείλεται στο γεγονός ότι η κατάργηση προγραμμάτων κοινωνικών υπηρεσιών στη δεκαετία του 1980 είχε σαν αποτέλεσμα την μείωση της ασφάλειας της εργασίας, μείωση των πραγματικών μισθών και άρση της προστασίας των θέσεων εργασίας σε κοινωνικές υπηρεσίες στις οποίες απαιτούνταν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος. Το άγχος για την ασφάλεια της απασχόλησης, η ανάγκη για βελτιωμένους μισθούς, μεγαλύτερη ικανότητα εφαρμογής της πολιτικής προγραμμάτων, καλύτερη παροχή υπηρεσιών, επαγγελματική αυτονομία, βελτίωση της ποιότητας ζωής, κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη, οδήγησαν σε αύξηση του αριθμού των κοινωνικών λειτουργών που συνενώθηκαν σε συνδικάτα.

Οι συλλογικές διεκδικήσεις των εργαζομένων σε ΜΚΟ στις ΗΠΑ αφορούσαν ζητήματα όπως οι όροι των συμβάσεων εργασίας, οι μισθοί, οι παροχές, καθώς και η πρόσβαση σε ορισμένα επαγγελματικά καθήκοντα, τα οποία συνήθως εκφράζονταν μέσω της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Συχνά οι εργαζόμενοι σε ΜΚΟ είναι ευχαριστημένοι από το σκοπό που εξυπηρετούν, αλλά η απογοήτευση λόγω των συνθηκών εργασίας ή των μισθών καθιστούν ελκυστική την ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης. Ωστόσο, η αύξηση της χρήσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης υπονομεύει την ικανότητα των εργαζομένων να οργανωθούν συλλογικά ή, εάν υπάρχει ήδη συμμετοχή σε συλλογικές διαδικασίες, μειώνεται η ισχύς των συνδικάτων στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, ενώ συχνά οι διοικήσεις των ΜΚΟ αποκαλούν εξ ορισμού τους εργαζόμενους τους ανεξάρτητους συνεργάτες, επιδιώκοντας να υπονομεύσουν τις προσπάθειες οργάνωσης των συνδικάτων (Pynes, 1996).

3. Μεθοδολογία

Μεθοδολογικά, η παρούσα εργασία ακολουθεί την προσέγγιση της ποιοτικής έρευνας για τη διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα ασχολείται με τους εργαζόμενους σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που δραστηριοποιούνται γύρω από την ανακούφιση της σύγχρονης προσφυγικής κρίσης και τη διαχείριση εύάλωτων ομάδων. Ως μέθοδοι συλλογής δεδομένων επιλέγονται αφενός η βιβλιογραφική ανασκόπηση και αφετέρου η διενέργεια συνεντεύξεων.

Όσον αφορά στην ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, πραγματοποιήθηκε σύνθετη αναζήτηση στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία μέσω της ακαδημαϊκής βιβλιοθήκης του Παντείου Πανεπιστημίου, των βάσεων δεδομένων Google Scholar, JSTOR, SPRINGER, των αρχείων διεθνών και εθνικών οργανισμών (Παγκόσμια Τράπεζα, Eurofound, INE/ΓΣΕΕ) καθώς και διαδικτυακών πηγών (επιστημονικά περιοδικά, εφημερίδες). Μελετήθηκαν πηγές στην ελληνική και την αγγλική γλώσσα. Οι πηγές αυτές αφορούσαν νομικά κείμενα, κριτικές ανασκοπήσεις, ερευνητικές μελέτες, εκθέσεις και αναφορές, σχετικά με το υπό διερεύνηση θέμα. Κριτήρια αποκλεισμού αποτέλεσαν πηγές επί πληρωμή καθώς και η μικρότερη συνάφεια με το αντικείμενο της εργασίας.

Όσον αφορά στο εμπειρικό μέρος, διενεργήθηκαν ημι-δομημένες συνεντεύξεις με τέσσερις (4) εργαζόμενους σε μη κυβερνητικές οργανώσεις. Η πραγματοποίηση των συνεντεύξεων έγινε δια ζώσης για τους εργαζόμενους και διαμένοντες στην Αττική και μέσω τηλεφωνικής συνομιλίας με τους εργαζόμενους και διαμένοντες σε άλλες περιοχές της επικρατείας. Οι συνεντεύξεις διήρκεσαν κατά μέσο όρο 60 λεπτά η καθεμία, ενώ διασφαλίστηκε η ανωνυμία των ερωτώμενων. Στο παράρτημα της παρούσας εργασίας παρατίθεται ο οδηγός συνέντευξης. Επίσης, πραγματοποιήθηκε συζήτηση με δύο εκπροσώπους πρωτοβάθμιων σωματείων εργαζομένων σε μη κυβερνητικές οργανώσεις, ένα κλαδικό και ένα επιχειρησιακό σωματείο.

4. Αποτελέσματα

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο της εργασίας επιχειρείται η ανάλυση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τη λήψη των συνεντεύξεων με τέσσερις εργαζόμενους σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, καθώς και από τη συζήτηση με μέλη δύο συνδικαλιστικών σωματείων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο. Για λόγους δεοντολογίας και τήρησης της ανωνυμίας, οι εργαζόμενοι ορίζονται και θα αναφέρονται στο εξής ως «Ερωτώμενος Α», «Ερωτώμενος Β», «Ερωτώμενη Γ» και «Ερωτώμενος Δ».

Όσον αφορά στο προφίλ των ερωτώμενων, είναι χρήσιμο να αναφερθούν ορισμένα βασικά δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά τους. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι αποτελούνταν από τρεις άνδρες και μία γυναίκα, ηλικίας από 26 έως 39 ετών, οι τρεις Ελληνικής καταγωγής και ένας Αλβανικής με πρόσφατα αποκτημένη Ελληνική υπηκοότητα. Όσον αφορά στο εκπαιδευτικό τους επίπεδο, οι τρεις ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και ένας κάτοχος πτυχίου Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος. Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση και το καθεστώς διαμονής, είναι και οι τέσσερις άγαμοι, οι δύο διαμένουν μόνοι τους σε ενοικιαζόμενη κατοικία, ένας μόνος του σε ιδιόκτητη κατοικία και ένας διαμένει με τους γονείς του.

Αναφορικά με την εργασιακή τους δραστηριότητα στον κλάδο των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, ο «Ερωτώμενος Α» εργάζεται σε Διεθνή ΜΚΟ στο τοπικό παράρτημα στην Αθήνα ως επιβλέπων στους ξενώνες και τα διαμερίσματα που μισθώνει η οργάνωση για τη στέγαση των προσφύγων, και συγκεκριμένα γυναικών και των παιδιών τους. Προηγουμένως εργαζόταν για την ίδια ΜΚΟ ως συντονιστής πεδίου σε εκπαιδευτικές δράσεις, με συνολικό διάστημα απασχόλησης στην οργάνωση 16 μηνών, ενώ δεν διαθέτει προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο.

Ο «Ερωτώμενος Β» εργάζεται σε Διεθνή ΜΚΟ στη Θεσσαλονίκη, αρχικά ως στέλεχος εφοδιασμού/προμηθειών (logistics officer), με εξέλιξη σε προϊστάμενος τμήματος εφοδιασμού/προμηθειών (logistics manager) στο πρόγραμμα της Στέγασης, με συνολικό διάστημα απασχόλησης στην οργάνωση 15 μηνών. Όσον αφορά στην προηγούμενη εργασιακή του εμπειρία στον κλάδο, εργάστηκε για 18 μήνες σε μια άλλη Διεθνή ΜΚΟ στην Ειδομένη και για 8 μήνες στη Θεσσαλονίκη.

Η «Ερωτώμενη Γ» εργάζεται σε Διεθνή ΜΚΟ ως σύμβουλος παιδικής προστασίας στο πεδίο του Κέντρου Φιλοξενίας στη Ριτσώνα Ευβοίας, με συνολικό διάστημα απασχόλησης 24 μηνών, ενώ δεν διαθέτει προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο.

Τέλος, ο «Ερωτώμενος Δ» εργάζεται σε Ελληνική ΜΚΟ στο νησί της Σάμου ως συντονιστής πεδίου σε εκπαιδευτικές δράσεις για ανήλικα παιδιά αιτούντων άσυλο που διαμένουν στο hotspot της Σάμου, με διάστημα απασχόλησης στη συγκεκριμένη δομή 15 μηνών. Προηγουμένως εργαζόταν για εννέα μήνες στην Κω ως τοπικός συντονιστής ιατρικού και ψυχοκοινωνικού κλιμακίου στο Κέντρο Υποδοχής και Ταυτοποίησης.

Πριν προχωρήσουμε στις διαστάσεις των εργασιακών σχέσεων και των ευρύτερων ζητημάτων που σχετίζονται με την εργασία στις ΜΚΟ, ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η σκιαγράφηση, μέσα από την άποψη και την εμπειρία των ερωτώμενων, της εξέλιξης του κλάδου και της επίδρασης τόσο της οικονομικής όσο και της προσφυγικής κρίσης στην εξέλιξη αυτή.

Αναλυτικότερα, πριν την ελληνική οικονομική κρίση, οι ΜΚΟ χαρακτηρίζονταν από χαλαρή και απλή δομή, απασχολούσαν μικρό αριθμό έμμισθου προσωπικού και στήριζαν τη λειτουργία των δράσεών τους κυρίως σε εθελοντές. Οι βασικοί λόγοι που συντελούσαν σε αυτή την εικόνα αφορούν αφενός τη μικρή ανάγκη για παρέμβαση, αφετέρου τις δυσκολίες στην οικονομική ανταπόκριση, ελλείψει επαρκούς χρηματοδότησης. Οι όποιοι πόροι τους προέρχονταν από εισφορές μελών, δωρεές ιδιωτών και φιλανθρωπικών ιδρυμάτων.

Με την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης στη χώρα, δημιουργήθηκε η ανάγκη παρέμβασης φορέων της κοινωνίας των πολιτών, ως συνέπεια των νεοφιλελεύθερων μέτρων που έφεραν τα μνημόνια, της υποχώρησης του κράτους και των περικοπών στην κοινωνική φροντίδα και πρόνοια. Έτσι, σταδιακά σημαντικό μέρος των κοινωνικών υπηρεσιών σταμάτησε να είναι δημόσιο αγαθό και πέρασε σε ΜΚΟ, οι οποίες υπερτερούσαν του κράτους σε διαπολιτισμική κουλτούρα, υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τεχνογνωσία στη διαχείριση κρίσεων. Ωστόσο, εξακολούθησαν να απασχολούν σχετικά μικρό αριθμό εργαζόμενων, ενώ στέγαζαν συχνά τις δομές τους σε παραχωρημένα από το κράτος κτίρια.

Με την έλευση της προσφυγικής κρίσης από το 2015 και έπειτα, παρατηρήθηκε οικονομική και τεχνική αδυναμία του κράτους να διαχειριστεί τις μαζικές ροές στα νησιά του Αιγαίου και την ενδοχώρα. Ως επακόλουθο, άρχισε να

διοχετεύεται μεγάλη ροή χρηματοδοτήσεων για την υλοποίηση προγραμμάτων ανακούφισης και διαχείρισης της κρίσης, μεταξύ άλλων από Ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς, όπως το ECHO (τμήμα Ανθρωπιστικής Βοήθειας και Πολιτικής Προστασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής), το AMIF (Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης), η Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες.

Για την εξασφάλιση χρηματοδότησης για την υλοποίηση προγραμμάτων, οι ΜΚΟ υποχρεούνται στην πληρωση ορισμένων τυπικών κριτηρίων για την εγγραφή στο Μητρώο ΜΚΟ. Παράλληλα, όμως, παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση των πηγών χρηματοδότησης μιας ΜΚΟ.

Κάθε πρόγραμμα σε διαφορετικό νησί και δομή μπορεί να χρηματοδοτείται από διαφορετικό φορέα. Δηλαδή ακόμα και η ίδια ΜΚΟ μπορεί για το ένα πρόγραμμα να λαμβάνει πόρους από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή που διοχετεύονται μέσω του Υπουργείου Μεταναστευτικής Πολιτικής ή κατευθείαν από τη Ύπατη Αρμοστεία, και επιπλέον από εθελοντικές εισφορές κλπ. Μπορεί κάποια άλλη ελληνική ΜΚΟ σε νησί για το ίδιο πρόγραμμα να μη λαμβάνει χρηματοδότηση, αλλά να χρησιμοποιεί εθελοντικό προσωπικό. (Ερωτώμενος Δ)

Η μαζική εισροή υπέρογκων χρηματικών ποσών επέδρασε στην ανάπτυξη γραφειοκρατικής δομής και στο εξορθολογισμό της λειτουργίας των ΜΚΟ. Σημαντική φαίνεται η σχέση εξάρτηση της οργανωσιακής δομής από τις ροές και τις πηγές χρηματοδότησης, οι οποίες οδήγησαν σε βελτιώσεις στον επιχειρησιακό σχεδιασμό, στο να γίνουν πιο επαγγελματίες οι οργανώσεις. Ειδικότερα, η πλειοψηφία των ΜΚΟ προχώρησε στη δημιουργία τμήματος ανθρωπίνων πόρων, προμηθειών και νομικού τμήματος, ενώ όρισαν διευθυντικά στελέχη που θα επέβλεπαν τη διοίκηση του κάθε τμήματος.

Μια ακόμη τάση που παρατηρήθηκε κατά την προσφυγική κρίση αποτελεί η μαζική στελέχωση προσωπικού στις δομές των ΜΚΟ, με τη μεταβολή του προσωπικού από μονοψήφιο σε ως και τετραψήφιο αριθμό εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Ερωτώμενο Α, *«στην οργάνωση που εργάζομαι, πριν το 2015 το ελληνικό παράρτημα απασχολούσε 5 άτομα προσωπικό (μάγειρας, γραμματέας, κοινωνικός λειτουργός, υπάλληλος ιματιοθήκης, φύλακας) και τώρα απασχολεί γύρω στα 90»*, ενώ κατά τον Ερωτώμενο Β *«Στην προηγούμενη εργασία μου στην Ειδομένη ξεκινήσαμε ως οκταμελής ομάδα και καταλήξαμε να δουλεύουμε 280 άτομα»* και κατά την

Ερωτώμενη Γ «πριν την προσφυγική κρίση η οργάνωση μέτραγε 80 υπαλλήλους σε όλη την Ελλάδα, ξαφνικά ανήλθαν στους 300 και πλέον μετρά πάνω από 1000».

Ωστόσο, για τη διαδικασία στελέχωσης των δομών, άλλες οργανώσεις προέβησαν στην πρόσληψη προσωπικού που συχνά στερούταν την εμπειρία ή την τεχνογνωσία για να διαχειριστούν τέτοιες κρίσεις, με όχι ιδιαίτερα διαφανή κριτήρια και πρόχειρες διαδικασίες γρήγορου εντοπισμού λόγω της ανάγκης για άμεση κάλυψη θέσεων για την υλοποίηση των προγραμμάτων, ενώ άλλες επέλεξαν προσεκτικά εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό με διεθνή πείρα. Παράλληλα, δεν είναι λίγες οι αναφορές για δημιουργία εργαζόμενων δύο ταχυτήτων, με διαφορετικά εργασιακά καθεστώτα, δικαιώματα και υποχρεώσεις.

4.1 Εργασιακές σχέσεις και τύποι συμβάσεων που χρησιμοποιούνται στις ΜΚΟ

Η εικόνα που αποτυπώνεται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, με βάση τις μαρτυρίες των ερωτώμενων, κρίνεται αρκετά πολύπλοκη και δαιδαλώδης. Σύμφωνα με την εμπειρία τους στις οργανώσεις που εργάζονται, η κύρια τάση είναι ότι κυριαρχούν οι ολιγόμηνες συμβάσεις, ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου, διάρκειας από 1 έως 6 μήνες, οι οποίες ανανεώνονται διαδοχικά. Ως προς το κοινωνικοασφαλιστικό καθεστώς, εντοπίζονται τόσο με καθεστώς ασφάλισης ΙΚΑ όσο και με καθεστώς αυτασφάλισης στον ΟΑΕΕ.

Στην πλειοψηφία οι εργαζόμενοι στη συγκεκριμένη οργάνωση απασχολούνται ως εξωτερικοί συνεργάτες με συμβάσεις έργου (μπλοκάκι). Καταβάλλουμε δηλαδή οι ίδιοι ασφαλιστικές εισφορές στον ΟΑΕΕ και ανοίγουμε βιβλία επιχείρησης στην εφορία ως ελεύθεροι επαγγελματίες, αλλά λόγω του ότι παρέχουμε τις υπηρεσίες μας σε μη κερδοσκοπικό οργανισμό, απαλλασσόμαστε από το ΦΠΑ. Αυτό βέβαια συνοδεύεται από μία τεράστια γραφειοκρατία για εμάς, ενώ υφιστάμεθα και την παρακράτηση φόρου 20% από την εφορία η οποία επιστρέφεται με τη φορολογική δήλωση του αντίστοιχου έτους, αν δεν έχεις ξεπεράσει το όριο για το αφορολόγητο. (Ερωτώμενος Δ)

Παράλληλα, σε άλλες ΜΚΟ φαίνεται να επικρατούν οι συμβάσεις αορίστου χρόνου, με υπογραφή απόλυσης από την αρχή της σύμβασης με όρο τη μη καταβολή αποζημίωσης, και συνήθως γίνεται απόλυση του εργαζόμενου πριν κλείσει 12μηνο

εργασίας. Επίσης, παρατηρείται σε ορισμένες περιπτώσεις η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου και στην πορεία μετατροπή τους σε αορίστου χρόνου.

Όσον αφορά στη διάρκεια και τον αριθμό των ανανεούμενων συμβάσεων των ιδίων των ερωτώμενων, ο Ερωτώμενος Α έχει συνάψει 3 διαδοχικές συμβάσεις έργου σε διάστημα 16 μηνών, διάρκειας 4-9 μηνών η καθεμία, η Ερωτώμενη Γ 8 διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε διάστημα 24 μηνών, διάρκειας 1-10 μηνών η καθεμία, ενώ ο ερωτώμενος Δ έχει υπογράψει 5 συμβάσεις ορισμένου έργου σε διάστημα 15 μηνών, διάρκειας 2-4 μηνών η καθεμία.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, στη συνέχεια, παρουσιάζει ο τρόπος που διακρίνονται και συστηματοποιούνται οι εργασιακές σχέσεις στις ΜΚΟ. Ειδικότερα, η κύρια τάση διαφοροποίησης στις εργασιακές σχέσεις προέρχεται από τη ροή και την πηγή χρηματοδότησης, καθώς και τη φύση του προγράμματος στο οποίο απασχολείται ο εργαζόμενος. Ανά πρόγραμμα εξαρτώνται τόσο η διάρκεια όσο και ο τύπος της σύμβασης, εξίσου για το επαγγελματικό και το διοικητικό προσωπικό *«Η program manager στο δικό μου πρόγραμμα έχει ίση διάρκεια σύμβασης με εμένα. Μπορεί στην ίδια οργάνωση ένας εργαζόμενος σε ένα πρόγραμμα να εργάζεται με 10μηνη σύμβαση και σε ένα άλλο πρόγραμμα με μικρότερη χρηματοδότηση να εργάζεται με τρίμηνη σύμβαση»* (Ερωτώμενος Α). Αν το μέλλον ενός προγράμματος είναι αβέβαιο, συχνά ξεκινάνε να εργάζονται με μικρές συμβάσεις και βλέπουν στην πορεία πώς θα εξελιχθεί.

Σε άλλες περιπτώσεις, όλοι οι εργαζόμενοι μίας δομής/τοπικού παραρτήματος εργάζονται με ίδιες μορφές συμβάσεων γιατί *«κάτι διαφορετικό θα έβλαπτε την ομάδα»* (Ερωτώμενος Β). Ακόμη, μπορεί να εντοπιστεί σημαντική διάκριση μεταξύ ελληνικών και διεθνών ΜΚΟ.

Στις διεθνείς οργανώσεις από την αρχή που υπογράφεις τη σύμβαση έχεις προδιαγράψει τη μοίρα σου, δηλαδή υπογράφεις σύμβαση αορίστου με όρο συμφωνίας ότι ανά πάσα στιγμή ο εργοδότης μπορεί με έγγραφη ενημέρωση ενός μήνα να σε απολύσει χωρίς αποζημίωση. Μία ευελιξία υπέρ του εργοδότη. Για τις διεθνείς οργανώσεις αποτελεί έκπληξη ότι στην Ελλάδα οι υπάλληλοι αορίστου χρόνου παίρνουν αποζημίωση κατά την απόλυση κι έτσι έχουν βρει αυτό τον τρόπο. Γιατί αν σου κάνουν 12 μηνη σύμβαση και στους 8 μήνες αναγκαστούν να σε σταματήσουν, είναι υποχρεωμένοι να σου αποζημιώσουν τους υπόλοιπους μήνες. (Ερωτώμενος Β)

Μία άλλη τάση διαφοροποίησης των εργασιακών σχέσεων προκύπτει ανά πρόγραμμα και τοποθεσία δομής, μεταξύ νησιών και ενδοχώρας αλλά και μεταξύ των ίδιων των νησιών.

Οι συμβάσεις αυτές ανανεώνονται σύμφωνα με τις ανάγκες και τη δυναμική που παρουσιάζει το κάθε πρόγραμμα, γιατί άλλα κριτήρια έχουν τα προγράμματα στο πεδίο στα νησιά και άλλα στην Αθήνα. Ωστόσο, δεν υπάρχει μία σαφής συστηματοποίηση, καθώς για παράδειγμα ορισμένοι διερμηνείς εργάζονται με καθεστώς ΙΚΑ και άλλοι με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία, ενώ εργάζονται για το ίδιο αντικείμενο, με ίδια ωράρια, σε ίδιες συνθήκες. (Ερωτώμενος Δ)

Η παραπάνω συνθήκη αναδεικνύει μία αντίφαση, καθώς με αυτό τον τρόπο δημιουργείται διακριτική μεταχείριση ως προς τους μισθούς και τα δικαιώματα και υποχρεώσεις του κάθε απασχολούμενου.

Παράλληλα, οι μεγάλοι φορείς χρηματοδότησης ορίζουν στον προϋπολογισμό τους τον αριθμό των θέσεων εργασίας για κάθε πρόγραμμα και ειδικότητα καθώς και την αμοιβή αυτών, αλλά δεν ορίζουν τον τύπο σύμβασης ούτε τη διάρκεια αυτής. Οι χρηματοδοτήσεις των προγραμμάτων που προέρχονται από την Υπατη Αρμοστεία είναι συνήθως ετήσιες και επαναξιολογούνται ανά 6μηνο ή 12μηνο. Ωστόσο, αποτελεί πάγια πρακτική των ΜΚΟ να δικαιολογούν τη μικρή διάρκεια και τον τύπο των συμβάσεων που συνάπτουν, λόγω του ορίζοντα χρηματοδότησης των προγραμμάτων. Σύμφωνα με την Ερωτώμενη Γ, *«Αναρωτιόμαστε συχνά γιατί δεν συνάπτονται 6μηνες αντί για τρίμηνες συμβάσεις, αφού η οργάνωση γνωρίζει τη διάρκεια χρηματοδότησης του προγράμματος. Η απάντηση της εργοδοσίας στις σχετικές ερωτήσεις μας είναι “έτσι είναι τα πράγματα, αυτό είναι το τυπικό”»,* ενώ κατά τον Ερωτώμενο Δ, *«οι ΜΚΟ γνωρίζουν τον ορίζοντα χρηματοδότησης του προγράμματος, αλλά δεν συνάπτουν ίσης διάρκειας συμβάσεις με σκοπό να ελέγχουν το προσωπικό. Το σκεπτικό είναι ότι όταν δίνεις εξάμηνη σύμβαση, το προσωπικό επαναπαύεται».*

4.2 Εργασιακά δικαιώματα και συνθήκες εργασίας

Μια σημαντική διάσταση που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής και ανάλυσης αποτελούν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες εκτελείται η εργασία στο χώρο των μη κυβερνητικών

οργανώσεων, καθώς και η τήρηση ή μη των εργασιακών δικαιωμάτων που συνδέονται με αυτές.

Χρόνος Εργασίας

Αρχικά, όσον αφορά τη συνθήκη του χρόνου εργασίας, παρόλο που ορίζονται ρητά ή ενδεικτικά τα ωράρια στις συμβάσεις, στην πράξη αυτά είναι συχνά ευέλικτα και διαμορφώνονται σύμφωνα με τις ανάγκες της δουλειάς. Σε ορισμένες περιπτώσεις υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση για διαφοροποίηση των ωραρίων, ενώ σε άλλες προκύπτουν συχνά έκτακτες αλλαγές και αντικανονικά ωράρια, με αποτέλεσμα να μη μπορεί ο εργαζόμενος να προγραμματίσει την καθημερινότητά του.

Αν και στην πλειοψηφία τους οι συμβάσεις προβλέπουν τυπικό 8ωρο ωράριο εργασίας, η εκτέλεση υπερωριακής απασχόλησης αποτελεί τον κανόνα σε αρκετές περιπτώσεις ΜΚΟ, συχνά χωρίς την ανάλογη αποζημίωσή τους. Σύμφωνα με την εμπειρία του Ερωτώμενου Β,

Στην προηγούμενη ΜΚΟ που εργαζόμουν έκανα αμέτρητες υπερωρίες, ειδικά από τον Άυγουστο του 2015 μέχρι το Μάρτιο του 2016. Μέσα σε 2 μήνες είχα κάνει 300 ώρες υπερωρία, όπου ήταν η περίοδος που περνούσαν τα σύνορα 8000 άτομα τη μέρα, και έτσι δούλευα 12ωρο τις καθημερινές και ένα 5ωρο τα Σαββατοκύριακα. Τις υπερωρίες τις αποζημιωνόμασταν κανονικά τότε.

Όπως είναι εμφανές, οι υπερωρίες κυρίως αφορούν σε έκτακτα περιστατικά ή άφιξη νεοεισερχόμενων, όπως αναφέρει και η Ερωτώμενη Γ *«το υπουργείο μπορεί να έφερνε νεοαφιχθέντες στο στο κέντρο φιλοξενίας 2 η ώρα τη νύχτα και έπρεπε να είμαστε εκεί να τους βοηθήσουμε να τακτοποιηθούν»*. Επίσης, συχνά υπερωρίες και δέσμευση προσωπικού χρόνου πραγματοποιείται και στο σπίτι, για ανταλλαγή mail, σύνταξη πολυσέλιδων εκθέσεων αναφοράς, ομαδικά διαδικτυακά meeting, έκτακτη παροχή πληροφοριών ή στατιστικών σχετικά με το περιεχόμενο της δουλειάς.

Στην περίπτωση απασχόλησης με σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών, ενώ στη σύμβαση αναφέρεται ότι η παροχή των υπηρεσιών γίνεται σε ωράριο που επιλέγει ο συνεργάτης, «στην πραγματικότητα όταν τα ωράρια είναι πολύ συγκεκριμένα και δεσμευτικά, δηλαδή είτε 9-5 είτε 8-4 είτε 7-3 είτε ενίοτε με βάρδιες, ο συνεργάτης δεν δύναται να παρέχει ταυτόχρονα τις υπηρεσίες του και σε

άλλους εργοδότες» (Ερωτώμενος Δ), όπως προβλέπει το περιεχόμενο των συμβάσεων ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Μισθός

Αναφορικά με τη διάσταση της αμοιβής για την εργασία στις ΜΚΟ, οι ερωτώμενοι στο σύνολό τους συμφωνούν ότι ο μισθός είναι σε ικανοποιητικά επίπεδα, ιδιαίτερα σε σύγκριση με την ευρύτερη αγορά εργασίας. Οι υπερωρίες συνήθως είτε δεν προβλέπονται, είτε αποζημιώνονται σε ρεπό ή μειωμένο ωράριο τις επόμενες μέρες, ενώ δώρα και άδειες καταβάλλονται μόνο στην περίπτωση εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι αμοιβές σε είδος, μερικά παραδείγματα αυτών αποτελούν η χορήγηση κάρτας απεριορίστων διαδρομών για τα αστικά μέσα μεταφοράς, πρόνοια για την μετακίνηση των εργαζόμενων με βαν από και προς το χώρο εργασίας, έξτρα άδειες ασθενείας, επίδομα ύψους 200 ευρώ για έξοδα στέγασης για τους εργαζόμενους μη μόνιμους κατοίκους ή μίσθωση ξενοδοχείου.

Εντατικοποίηση

Το φαινόμενο της εντατικοποίησης της εργασίας είναι ιδιαίτερα ορατό στις ΜΚΟ, καθώς συχνά εξαρτάται από τη φύση και το χώρο της εργασίας στο κάθε πεδίο ξεχωριστά. Από τη μία παρατηρούνται περιπτώσεις στις οποίες οι ρυθμοί είναι λιγότερο εντατικοί και δίνεται έμφαση στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (π.χ. στο συντονισμό εκπαιδευτικών δράσεων), ενώ σε άλλες κατά το παρεχόμενο έργο κρίνονται επιτακτικά ζητήματα όπως οι υποθέσεις ασύλου των αιτούντων και η διαχείριση των πιο ευάλωτων ομάδων μεταξύ των ωφελούμενων, όπου συχνά επικρατεί μία κατάσταση εγρήγορσης και αναστάτωσης.

Παρόλ' αυτά, η εμπειρία της εργασίας των ερωτώμενων δείχνει μία συνεχή αύξηση των καθηκόντων και των ωφελούμενων προς εξυπηρέτηση χωρίς αντίστοιχη αύξηση σε προσωπικό. Επί παραδείγματι, *«ξεκίνησα με 2 ξενώνες και 9 διαμερίσματα, τώρα επιβλέπω 2 ξενώνες και 14 διαμερίσματα, οπότε μέσα στον ίδιο χρόνο εργασίας πρέπει να αυξήσω τις επισκέψεις»* (Ερωτώμενος Α), *«σε 8 ώρες έχεις βγάλει δουλειά 10 ωρών»* (Ερωτώμενος Β) και *«Από ένα σημείο και μετά που ανέλαβε το κράτος κάποιες υπηρεσίες και έδωξε ορισμένες ΜΚΟ από τη δομή, υπήρχε πολύ κακή οργάνωση του camp και τρέχαμε όλοι να διαχειριστούμε τα πάντα»* (Ερωτώμενη Γ). Συχνά η εντατικοποίηση κατά την εργασία σε ΜΚΟ στο χώρο του προσφυγικού έχει

ως αποτέλεσμα την υπερκόπωση (burnout), το στρες καθώς και φαινόμενα κατάθλιψης.

Υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας

Στο σύνολό τους οι ερωτώμενοι αναφέρθηκαν σε συνθήκες απουσίας υγιεινομικής προστασίας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας, ενώ οι ίδιοι έχουν βιώσει αίσθημα ανασφάλειας για τη σωματική τους ακεραιότητα τουλάχιστον μία φορά κατά την εργασία τους στο προσφυγικό.

Τα διάφορα περιστατικά παρόλο που σοκάρουν τους εργαζόμενους στις δομές, αιτιολογούνται λόγω της κρισιμότητας της κατάστασης που επικρατεί σε χώρους συνωστισμού και άθλιων συνθηκών διαβίωσης, των προηγούμενων βιωμάτων των ωφελούμενων, καθώς και της ατέρμονης αναμονής και αβεβαιότητάς τους για το μέλλον. Ενδεικτικά, οι ερωτώμενοι αναφέρουν *«ερχόμαστε καθημερινά αντιμέτωποι με πληθυσμούς με πολλά προβλήματα υγείας, ψυχικής και σωματικής φύσεως. Καλείσαι να διαχειριστείς κρίσεις ακόμα και στα γραφεία, υπάρχουν περιστατικά βίας από αγανακτισμένους ωφελούμενους, ενώ έχουμε καλέσει και την αστυνομία»* (Ερωτώμενος Α), ενώ *«συχνά ξεσπούν εντάσεις και βίαιες συγκρούσεις στο camp, μέχρι και απειλές για αυτοκτονία. Όταν συνέβαινε ένα περιστατικό, σταματάγαμε ότι κάναμε και προσπαθούσαμε να ηρεμήσουμε τα πνεύματα. Υπήρχε φρούρηση στην είσοδο αλλά αρνούνταν να παρέμβουν σε οποιοδήποτε περιστατικό»* (Ερωτώμενη Γ).

Ωστόσο, ορισμένοι ερωτώμενοι επισημαίνουν ότι συνήθως τηρούνται οι κανόνες ασφάλειας και έχουν συμμετάσχει σε σεμινάρια διαχείρισης περιστατικών, καθώς και ασκήσεις εκκένωσης σε συνεργασία με το στρατό και την αστυνομία.

Προοπτικές ανέλιξης

Δεν διαφαίνεται μία σταθερή τάση στις προοπτικές ανέλιξης στις ΜΚΟ. Συγκεκριμένα, δύο εκ των ερωτώμενων έχουν πάρει προαγωγή θέσης με αντίστοιχη αύξηση μισθού, σε πολλές περιπτώσεις με την προσφορά υπερβολικής εργασίας, πέρα από την εμπειρία και το δυνατό βιογραφικό. Οι υπόλοιποι δύο ερωτώμενοι αναφέρουν ότι ευκαιρίες ανέλιξης υπάρχουν αλλά όχι για όλους, ενώ κάνουν λόγο για αδιαφανή κριτήρια ανέλιξης στην οργανωσιακή ιεραρχία, δηλαδή δεν αποτελεί βασικό κριτήριο πόσο καλή δουλειά κάνει ή πόσες γνώσεις έχει κανείς.

Αβεβαιότητα για το μέλλον

Το μέλλον της εργασίας στις ΜΚΟ χαρακτηρίζεται καθολικά ως επισφαλές, λόγω της διάρκειας των συμβάσεων, καθώς και της απουσίας έγκαιρης ενημέρωσης για την ανανέωση των συμβάσεων και την επέκταση των προγραμμάτων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνεται μέχρι και την τελευταία μέρα της σύμβασης, ενώ η ίδια η οργάνωση το γνωρίζει νωρίτερα, ενώ συχνά ο χαρακτήρας της ενημέρωσης είναι ανεπίσημος και προφορικός, *«Αυτή τη στιγμή στηρίζομαστε απλά σε μία προφορική ενημέρωση ότι το πρόγραμμα θα ανανεωθεί για ένα εξάμηνο ενώ συχνά η αποζημίωση πραγματοποιείται στο τέλος της κάθε σύμβασης»* (Ερωτώμενος Δ).

Όπως είναι αναμενόμενο, οι εργαζόμενοι αντιδρούν και εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους απέναντι σε αυτή τη συνθήκη με ποικίλους τρόπους *«προσωπικά δεν θέλω να μείνω για πολύ καιρό σε αυτό τον τομέα λόγω της ανασφάλειας»* (Ερωτώμενος Β). Επίσης, κατά τον Ερωτώμενο Α,

Ο εργαζόμενος δημιουργεί στρατηγικές άμυνας απέναντι σε αυτές τις συνθήκες, δηλαδή αν εργάζεται με ολιγόμηνη σύμβαση, δεν θα κάνει και τη δουλειά του καλά, ενώ αν γνωρίζει ότι θα έχει μεγαλύτερη διάρκεια θα την κάνει με μεγαλύτερη διάθεση και θα προσφέρει πιο πολλά. (Ερωτώμενος Α)

Ακόμη, υπάρχει τάση για εξαναγκαστικές μεταθέσεις στο προσωπικό, μεταφορά από το ένα κέντρο φιλοξενίας σε άλλο, τόσο στην ενδοχώρα όσο και σε νησιά, γεγονός που πέρα από την ασυνέχεια στο έργο, δημιουργεί στον εργαζόμενο αβεβαιότητα για το πού θα βρίσκεται τους επόμενους μήνες.

Αντιμετώπιση από τη διοίκηση

Στην αντιμετώπιση του προσωπικού από τη διοίκηση των ΜΚΟ οι απόψεις των ερωτώμενων είναι σε ένα βαθμό αντικρουόμενες. Αφενός γίνεται λόγος για ένδειξη κατανόησης λόγω της εντατικής και ψυχοφθόρας φύσης της δουλειάς, καθώς και υποστήριξη σε έγκυες εργαζόμενες. Αφετέρου, όπως αναφέρει ο Ερωτώμενος Δ,

Δημιουργείται ένα άτυπο εκβιαστικό κλίμα σε περίπτωση αντίδρασης ή μη συμμόρφωσης με την οργανωσιακή κουλτούρα της ΜΚΟ, με την απειλή της μη ανανέωσης των συμβάσεων. Η διοίκηση έχει αναπτύξει μηχανισμούς χειραγώγησης της γνώμης εργαζόμενων και μπορεί αν θέλει να στρέψει εναντίον

κάποιου τους υπόλοιπους. Επίσης, υπάρχουν αρκετά κενά στην επικοινωνία μεταξύ της δομής και της κεντρικής διοίκησης, ενώ τα όποια αιτήματα του προσωπικού καθυστερούν αρκετά να εισακουστούν. (Ερωτώμενος Δ)

Προσωπική ικανοποίηση από την εργασία

Οι εργαζόμενοι στις ΜΚΟ γενικά αντλούν ηθική ικανοποίηση από το συναδελφικό κλίμα και το αίσθημα παραγωγής κοινωνικού έργου και αλληλεγγύης, παρά την ψυχοφθόρα φύση της δουλειάς. Ωστόσο, με τον καιρό τείνουν να υιοθετούν μια πιο ρεαλιστική και διεκπεραιωτική αντιμετώπιση καθηκόντων και καταστάσεων, που πηγάζει από τη ρουτινοποίηση, τη διάρκεια των συμβάσεων και το κλίμα αβεβαιότητας. Σταδιακά επέρχεται η αλλοτρίωση και η απώλεια της αίσθησης του σκοπού. Ορισμένοι από τους ερωτώμενους κάνουν λόγο για μετάνοια για υπερβολική αυτοθυσία στο παρελθόν και απουσία κινήτρων για επένδυση επιπλέον προσπάθειας όταν το διοικητικό κομμάτι της οργάνωσης είναι τόσο αδιαφανές και εσωστρεφές.

Υπάρχει κίνδυνος στη νομιμοποίηση στην συνείδηση ότι πρέπει να δουλέψεις παραπάνω επειδή σε χρειάζονται, επειδή πρέπει να σώσεις τον κόσμο. Δούλευα παραπάνω ώρες από ηθική υποχρέωση, δεν ξέρω τι θα κάνανε αν άφηνα τη δουλειά κανονικά όταν τελείωνε η βάρδια και πήγαινα σπίτι μου. Πλέον δεν αντλώ καμία ηθική ικανοποίηση από την εργασία, μόνο από το γεγονός ότι κάνω τη δουλειά μου καλά και μάλιστα σε ένα περιβάλλον πολύ απαιτητικό. (Ερωτώμενος Β)

4.3 Ζητήματα εργατικής νομοθεσίας που ανακύπτουν στις ΜΚΟ

Από τις μαρτυρίες των ερωτώμενων εργαζόμενων, αναδεικνύεται μία σειρά ζητημάτων που αφορούν την εφαρμογή ή μη των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας στον κλάδο των μη κυβερνητικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στο προσφυγικό και την ανακούφιση ευάλωτων και ειδικών ομάδων πληθυσμού. Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι τα παρακάτω στοιχεία αποτελούν ενδείξεις που προκύπτουν από τα λεγόμενα των εργαζόμενων και σε καμία περίπτωση δεν επιχειρείται γενίκευση των δηλώσεων αυτών στο σύνολο του κλάδου. Παρόλ' αυτά, κρίνεται επιτακτική η ερμηνεία και ανάλυσή τους, δεδομένου του περίπλοκου θεσμικού πλαισίου και της ιδιαίτερης φύσης της εργασίας στις μη κυβερνητικές

οργανώσεις, που συχνά νομιμοποιούν εργασιακές πρακτικές οι οποίες σε άλλες περιπτώσεις κλάδου οικονομικής δραστηριότητας θα χαρακτηρίζονταν παράτυπες.

Αρχικά, κατά τη γνώμη του Ερωτώμενου Β, «πέρα από το ότι σε υποχρεώνουν να υπογράψεις όρο απόλυσης χωρίς αποζημίωση από την έναρξη της σύμβασης αορίστου χρόνου, δεν υπάρχουν ζητήματα, λόγω του ότι είναι διεθνής οργάνωση είναι αρκετά τυπική και ηθική». Είναι αποδεκτό και νόμιμο ότι για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που καταγγέλεται από τον εργοδότη πριν τη συμπλήρωση 12 μηνών, όπως συμβαίνει επαναλαμβανόμενα στην περίπτωση του ερωτώμενου Β, δεν δικαιούται αποζημίωση απόλυσης. Ωστόσο, η υποχρέωση συμφωνίας, κατά την κατάρτιση της έγγραφης σύμβασης εργασίας, σε όρο απόλυσης χωρίς καταβολή αποζημίωσης, κρίνεται ότι ακυρώνει την ίδια την ουσία και το περιεχόμενο της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Μία άλλη πρακτική που αναδεικνύεται στις εργασιακές σχέσεις στις ΜΚΟ αποτελεί η μη πληρωμή των υπερωριών που εκτελέστηκαν, αλλά αντικατάσταση αυτής από παροχή ημερών ανάπαυσης (ρεπό) ή μειωμένου ωραρίου, χωρίς να συντρέχουν οι όροι και οι προϋποθέσεις που προβλέπει το άρθρο 42 του Ν.3986/2011 για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Κατά τα λεγόμενα των ερωτώμενων, επίσης, συχνά παρατηρούνται καθυστερήσεις στην καταβολή των δεδουλευμένων ως και 8 μήνες, οι οποίες δικαιολογούνται από τη διοίκηση των ΜΚΟ επικαλούμενες ότι καθυστερεί το Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής στην καταβολή των πόρων που προέρχονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή στην αβεβαιότητα ανανέωσης της χρηματοδότησης προγραμμάτων από την Ύπατη Αρμοστεία.

Στη συνέχεια, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου και έργου μαρτυρούν ότι αποτελεί πάγια διαδικασία η εξακολούθηση παροχής εργασίας στη ΜΚΟ χωρίς να έχει υπογραφεί νέα σύμβαση έως και για 1 μήνα από τη λήξη της προηγούμενης σύμβασης, ούτε και επίσημη ενημέρωση για το εάν και πότε θα ανανεωθεί. Σε κάθε περίπτωση, μιλούμε για διάστημα όχι μεγαλύτερο των 45 ημερών και, επομένως, οι συμβάσεις έχουν διαδοχικό χαρακτήρα.

Πολλές φορές έληγε η σύμβασή μας, δεν είχαμε ενημέρωση τι θα γίνει αλλά πηγαίναμε κανονικά στη δουλειά για κάποιο διάστημα, χωρίς να έχουμε υπογράψει την επόμενη σύμβαση. Μερικές φορές υπήρχε προφορική ενημέρωση για το αν θα συνεχίσουμε, αλλά όχι επίσημη. Μας έλεγαν δηλαδή ότι «το

πρόγραμμα πάει για ανανέωση» και εμείς τους εμπιστευόμασταν αναγκαστικά.
(Ερωτώμενη Γ)

Σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο, εάν η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου διήρκεσε και μετά τον καθορισμένο χρόνο διάρκειας της, θεωρείται ότι στην περίπτωση αυτή ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, οπότε σε περίπτωση απόλυσης πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (έγγραφο, αποζημίωση).

Οι διαδοχικές ανανεώσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου και έργου πέρα από τον αριθμό των τριών, αιτιολογούνται κατά την εργασία στον κλάδο των ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στο πεδίο του προσφυγικού, λόγω της ύπαρξης αντικειμενικού λόγου, δηλαδή του χαρακτήρα της έκτακτης παρέμβασης των δράσεων και προγραμμάτων για την αντιμετώπιση της ανθρωπιστικής κρίσης.

Μια τελευταία και ιδιαίτερης σημασίας διάσταση που προκύπτει από την εργασία στις ΜΚΟ αποτελεί η απασχόληση μεγάλης μερίδας εργαζόμενων σε καθεστώς μη εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι απασχολούνται με διαδοχικά ανανεούμενες συμβάσεις έργου και παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, και που οι ίδιοι θεωρούν ότι στην πραγματικότητα ανήκουν σε ένα καθεστώς ψευδούς αυτοαπασχόλησης *«στην ουσία είμαστε σταθεροί εργαζόμενοι και τηρούμε όλες της προϋποθέσεις για εργασία αορίστου χρόνου»* (Ερωτώμενος Δ).

Σύμφωνα με όσα αναφέρονται στη σύμβαση συνεργασίας μεταξύ της ΜΚΟ και του ανεξάρτητου συνεργάτη, η παροχή των υπηρεσιών του δεύτερου *«δεν εξυπηρετεί πάγιες ανάγκες της επιχείρησης αλλά περιορίζεται στην υλοποίηση του προγράμματος, και δεν δίνεται η δυνατότητα μετατροπής σε ή αναγνώρισης ως αορίστου χρόνου σύμβαση»*. Σε αυτό το σημείο, είναι σημαντικό να ελεγχθεί εάν συντρέχουν στην πράξη οι προϋποθέσεις για ύπαρξη τεκμηρίου εξαρτημένης εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου.

Αρχικά, ως προς τη δυνατότητα παροχής υπηρεσιών σε άλλο εργοδότη, παραδόξως η ΜΚΟ στη σύμβαση με τον Ερωτώμενο Δ αναφέρει ότι *«ο συνεργάτης δύναται να προσφέρει τις υπηρεσίες του και σε άλλους εργοδότες»*, ενώ σε άλλο σημείο της σύμβασης περιλαμβάνει όρο ότι *«δεν επιτρέπεται να παρέχει τις υπηρεσίες του σε άλλη οργάνωση στο πεδίο για το διάστημα που απασχολείται στην ίδια»*. Ταυτόχρονα, στην πράξη ο ίδιος απασχολείται αποκλειστικά για έναν εργοδότη.

Όσον αφορά στις συνθήκες του χρόνου και του τρόπου εργασίας, ο ερωτώμενος αναφέρεται στην υποχρέωσή του για καθημερινή 8ωρη εργασία που δεν

προβλέπεται τυπικά στη σύμβαση. Τα ωράρια που απασχολείται ορίζονται επίσης από τη διοίκηση: 9-5 είτε 8-4 είτε 7-3 είτε ενίοτε με βάρδιες, άρα δεν επιλέγει ο συνεργάτης πότε θα εργαστεί και δεν μπορεί να παρέχει τις υπηρεσίες του σε άλλον εργοδότη αν υπάρχουν τόσο δεσμευτικά ωράρια. Ως προς τον τόπο, αναφέρει ότι η οργάνωση υποχρεώνει τον συνεργάτη να εργάζεται σε ένα συγκεκριμένο μέρος, στη δομή.

Σε σχέση με τη συνθήκη του ελέγχου επί της εργασίας, αναφέρεται αυστηρός και συνεχής έλεγχος του προσωπικού (ανεξάρτητων συνεργατών) και εκτέλεση των καθηκόντων με συγκεκριμένο τρόπο που ορίζεται από την οργάνωση. Αναλυτικότερα, υπάρχει καθημερινή επικοινωνία με τα κεντρικά γραφεία της ΜΚΟ, πραγματοποιούνται γραπτές (εβδομαδιαίες και μηνιαίες) και τηλεφωνικές αναφορές για την πορεία των προγραμμάτων και για διάφορα ζητήματα στο πεδίο, ενώ η ίδια η διοίκηση έχει ορίσει μία ομάδα ειδικών που δίνουν εντολές για το πώς να κινούνται και να ενεργούν κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Τέλος, ο ερωτώμενος κάνει λόγο για διαδοχικές ανανεώσεις συμβάσεων με ενδιάμεσο διάστημα μικρότερο των 45 ημερών, οι οποίες συμβάσεις δεν ξεπερνούν τους 4 μήνες σε διάρκεια.

Αν και η απόδειξη του εξαρτημένου της εργασίας σε τέτοιες περιπτώσεις αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα των δικαστηρίων, μπορούμε να συνάγουμε ότι υπάρχει ισχυρό τεκμήριο για υποκρύπτουσα εξαρτημένη εργασιακή σχέση, αφού στην πλειοψηφία συντρέχουν οι σχετικοί όροι.

Ωστόσο, κατά την άποψη του Ερωτώμενου Α *«μπορείς στο δικαστήριο να αποδείξεις ότι συντρέχουν οι όροι για μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου και ότι καλύπτονται πάγιες ανάγκες, αλλά όταν είσαι νέος και έχεις ανάγκη για δουλειά, δεν μπορείς να τρέχεις στα δικαστήρια γιατί δεν συμφέρει οικονομικά»*.

Μεταξύ των εργαζόμενων που έλαβαν μέρος στις συνεντεύξεις, σε σχετική ερώτηση για το πώς αιτιολογούνται από τους ίδιους οι διάφορες περιπτώσεις καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών δικαιωμάτων στο χώρο δραστηριοποίησης των μη κυβερνητικών οργανώσεων, ορισμένοι απάντησαν ότι αυτά τα ζητήματα οφείλονται στη φύση της και τη ροή της χρηματοδότησης και όχι στην ευθύνη της ΜΚΟ, ενώ εκφράστηκε η άποψη ότι τέτοιες πρακτικές στοχεύουν στο έλεγχο του προσωπικού από τη διοίκηση της εκάστοτε ΜΚΟ.

4.4 Συνδικαλιστική Συμμετοχή των εργαζόμενων στις ΜΚΟ

Μια αναπόσπαστη ευρύτερη διάσταση γύρω από τις εργασιακές σχέσεις στις μη κυβερνητικές οργανώσεις, η οποία έχει συχνά τη δυναμική να δώσει απαντήσεις σε ζητήματα καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων στον κλάδο, αποτελεί η συνδικαλιστική συμμετοχή των εργαζόμενων. Δυστυχώς, αυτή δεν είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένη στο συγκεκριμένο χώρο, όπως ενδεικτικά φαίνεται και από τη μη συμμετοχή τριών από τους τέσσερις ερωτώμενους, για μια σειρά λόγων.

Ειδικότερα, ως λόγοι αναφέρονται συχνά η στοχοποίηση και ο φόβος για τη διατήρηση της θέσης εργασίας «*Στο γραφείο που εργάζομαι απεργούν συνήθως 1 στους 10. Υπάρχει φόβος αλλά και αναισθησία σε ένα βαθμό, παρόλο που οι συνάδελφοί μου δεν είναι συντηρητικοί άνθρωποι και θα περίμενε κανείς να συμμετέχουν*» (Ερωτώμενος Β), η μορφή των συμβάσεων και η διάρκεια αυτών «*να ξεκινήσεις ένα επιχειρησιακό σωματείο και να μη ξέρεις σε 3 μήνες αν θα συνεχίσεις; η εργοδοσία μπορεί απλά να προβεί στη μη ανανέωση των συμβάσεων επικαλούμενη χίλιους δυο λόγους. Δυστυχώς η επισφάλεια δεν ευνοεί τον συνδικαλισμό, δεν υπάρχει προστασία.*» (Ερωτώμενος Α), «*Είναι τέτοια η οργανωσιακή κουλτούρα που δεν ευνοεί την ανάπτυξη συλλογικής δράσης, είναι όλα εξατομικευμένα. Από νομικής άποψης αυτό προκύπτει και από το περιεχόμενο των συμβάσεων που υπογράφονται, δεν υφίσταται τέτοιο δικαίωμα αφού είσαι ανεξάρτητος συνεργάτης.*» (Ερωτώμενος Δ).

Ακόμη, ορισμένοι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι δεν έχει υπάρξει ανάγκη μέχρι στιγμής για να στραφούν στη συλλογική διεκδίκηση, «*σχετικά καλές συνθήκες εργασίας*» (Ερωτώμενος Α), ενώ άλλοι δεν πιστεύουν ότι αυτή μπορεί να φέρει αποτελέσματα:

Δε νομίζω ότι θα μπορούσε να υπάρξει κάποια βελτίωση, λόγω της ιδιαιτερότητας του τομέα. Το πλαίσιο που τον διέπει είναι αρκετά κατακερματισμένο και υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους η ΜΚΟ μπορεί να εδραιώσει τη βούλησή της. Σε αυτό συντελεί και το καθεστώς έκτακτης ανάγκης που επικρατεί στο πεδίο που δραστηριοποιείται τα τελευταία χρόνια, δίνοντας την ευελιξία να ελίσσεται ακόμα και σε πρακτικές που δεν συνάδουν με μία τυπικά νομοταγή λογική. (Ερωτώμενος Δ)

Στη συνέχεια, οι δύο εκ των ερωτώμενων αναφέρθηκαν σε περιπτώσεις που συμμετείχαν σε διαδικασίες συλλογικής διεκδίκησης, όπως ο Ερωτώμενος Α που συμμετείχε σε άτυπη ομαδική παρέμβαση στη διοίκηση με αίτημα την σταθερή ενημέρωση τουλάχιστον δύο εβδομάδες νωρίτερα για το αν θα ανανεώνονται ή όχι οι συμβάσεις εργασίας, ενώ όπως πληροφορεί ο Ερωτώμενος Β:

Προσωπικά συμμετέχω σε όλες τις απεργίες και τις πορείες, από αίσθημα αλληλεγγύης. Το κάνω περισσότερο για τον εαυτό μου, παρά γιατί περιμένω να αλλάξει κάτι. Στέλνω mail στους υπεύθυνους από την προηγούμενη μέρα ότι θα λείπω επειδή θα συμμετάσχω στην απεργία και την αιτιολογώ με την παράθεση link για το πού θα γίνει η πορεία και με τι αιτήματα.

Ενδιαφέρουσα είναι επιπλέον η άποψη των ερωτώμενων σχετικά με την αποτελεσματικότητα των δράσεων των οργανωμένων συνδικαλιστικών φορέων στον κλάδο. Οι απόψεις αυτές είναι θετικές *«είναι ένα βήμα ότι κάποιος έχει αρχίσει και μιλάει»* (Ερωτώμενος Α), αλλά και ανάμεικτες, καθώς αναφέρεται ότι γίνονται κινήσεις αλλά όχι οργανωμένες. Υπάρχει επίσης αμφισβήτηση της αποτελεσματικότητάς τους, καθώς κατά τον Ερωτώμενο Β *«δεν έχει επαναπροσληφθεί κανένας απολυμένος από τις πορείες και τις παρεμβάσεις που έγιναν, ωστόσο σίγουρα όσοι δραστηριοποιούνται σε συνδικαλιστικά όργανα στον κλάδο κάνουν δουλειά και δρουν αρκετά ακηδεμόνευτα από κόμματα και παρατάξεις»*, ενώ για τον Ερωτώμενο Δ, οι μέχρι τώρα δράσεις κρίνονται αναποτελεσματικές, καθώς χρησιμοποιούν άτυπα και όχι θεσμικά μέσα, όπως το γεγονός ότι οι διαμαρτυρίες που γίνονται στα γραφεία των οργανώσεων δεν συνοδεύονται από διάθεση συζήτησης και διαπραγμάτευσης με επιχειρήματα.

Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στις συνεντεύξεις τους παρέθεσαν μία σειρά προτάσεων για μία αποτελεσματικότερη συνδικαλιστική και συλλογική διεκδίκηση των δικαιωμάτων. Αναφορικά, προτάθηκε η πραγματοποίηση πολυήμερης στάσης εργασίας στον κλάδο, παρεμβάσεις στα γραφεία της κάθε ΜΚΟ, καθώς και δράσεις και ημερίδες ενημέρωσης από τα σωματεία σε χώρο άλλο από τον τόπο εργασίας για να μην υπάρχει στοχοποίηση. Ακόμη, επισημάνθηκε η ανάγκη για ενίσχυση της νομικής υποστήριξης από τα σωματεία του κλάδου, καθώς η και δημιουργία μιας διαδικτυακής βάσης ή γραμμής τηλεφώνου που να μπορεί κανείς να τηλεφωνήσει και

να ρωτήσει για θέματα εργατικής νομοθεσίας, να πάρει μία συμβουλή, χωρίς να χρειαστεί να καταφύγει για αναφορά ή καταγγελία στο ΣΕΠΕ.

Η άποψη των Σωματείων εργαζομένων στις ΜΚΟ

Στο σημείο αυτό, κρίνεται χρήσιμη η παράθεση της άποψης των συνδικαλιστικών φορέων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των ΜΚΟ, όπως απωτυπώνεται μέσα από τη δράση και την εμπειρία των μελών του. Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκε συνάντηση και άτυπη συζήτηση με ένα μέλος του κλαδικού Σωματείου Βάσης Εργαζομένων σε ΜΚΟ και με ένα μέλος της προσωρινής δικοικούσας επιτροπής του επιχειρησιακού Σωματείου Εργαζομένων στη ΜΚΟ ΑΡΣΙΣ.

Το Σωματείο Βάσης Εργαζομένων στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΣΒΕΜΚΟ) αποτελεί τον πρωτοβάθμιο κλαδικό συνδικαλιστικό φορέα των εργαζομένων στις πάσης φύσεως, σκοπού και νομικής μορφής Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που λειτουργούν στην ελληνική επικράτεια, με έδρα την Αθήνα. Η ίδρυσή του αναγνωρίστηκε με την υπ' αριθμόν 7216/2010 Απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Το ΣΒΕΜΚΟ καταγγέλει ότι το εργασιακό καθεστώς και περιβάλλον στις ΜΚΟ στην Ελλάδα σκιαγραφείται από μία σειρά πρακτικών και συνθηκών εργασίας που αφενός παραβιάζει πρόδηλα πληθώρα διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και αφετέρου υπονομεύει οικονομικά και ηθικά τους εργαζόμενους που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον κλάδο αυτό, κάτι που έρχεται σε πλήρη αντίθεση με το κοινωνικό πρόσωπο που επιδικνύουν να επιδεικνύουν οι ίδιες οργανώσεις. Παρακάτω παρατίθεται μία μη εξαντλητική λίστα των σχετικών συνθηκών που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον κλάδο, σύμφωνα με το Σωματείο:

- Εκδικητική και διακριτική μεταχείριση κατά εργαζομένων που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές διαδικασίες
- Καθυστερήσεις στην καταβολή των μισθών έως και 10 μήνες
- Εργασία μέσω διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου έργου ή χρόνου
- Εργασία με μηνιαίες ως και εξάμηνες συμβάσεις
- Ανακοίνωση ανανέωσης ή μη των συμβάσεων μέχρι και 1-2 μέρες πριν τη λήξη
- Μεσολάβηση διαστήματος έως και 30 ημερών μεταξύ λήξης σύμβασης και ανανέωσης, αναγκάζοντας τους εργαζόμενους να απασχολούνται παράτυπα για το διάστημα αυτό

- Υποχρεωτική εργασία σε καθεστώς αυτοαπασχόλησης που τεκμαίρεται από τους όρους ότι υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία
- Μη καταβολή δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, ούτε υπερωριών και εργασίας σε Σαββατοκύριακα και αργίες
- Άκυρες απολύσεις, χωρίς καταβολή αποζημιώσεων
- Ομαδικό κλείσιμο δομών με παράλληλη μη ανανέωση συμβάσεων
- Εντατικοποίηση της εργασίας
- Εξοντωτικές εργασιακές συνθήκες
- Αναντιστοιχία εργαζόμενων με τον αριθμό ωφελούμενων που καλούνται να εξυπηρετήσουν καθημερινά (π.χ. 1 προς 90)
- Συχνά βρίσκονται σε διαρκή εφημερία για ότι προκύψει μετά το πέρας του ωραρίου εργασίας τους
- Μη προστασία της μητρότητας και της γονικής ιδιότητας
- Αλλαγή ονομασίας προγραμμάτων για δικαιολόγηση των συνεχών ανανεώσεων συμβάσεων
- Μόνο μία μικρή ομάδα πυρηνικών εργαζόμενων απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου

Το Σωματείο Εργαζομένων στη ΜΚΟ ΑΡΣΙΣ βρίσκεται υπό έγκριση, καθώς από το Μάιο του 2018 έχει κατατεθεί στη ΜΚΟ ΑΡΣΙΣ καταστατικό σύστασης επιχειρησιακού σωματείου εργαζομένων. Το σωματείο, το οποίο αποτελείται μέχρι στιγμής από 50 μέλη σε αναλογία 400 εργαζόμενων στη ΜΚΟ, εντοπίζει τις εξής τάσεις:

- Κυριαρχούν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου, με καταβολή ασφαλιστικών εισφορών στον ΟΑΕΕ ή ημικαταβολή από την ΜΚΟ
- Διαδοχικές συμβάσεις διάρκειας 1 έως 6 μηνών
- Μη υπογραφή συμβάσεων στην αρχή της περιόδου απασχόλησης, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να απασχολούνται παράτυπα για το διάστημα που μεσολαβεί
- Εξορθολογισμός καθηκόντων
- Δεν αποζημιώνονται οι υπερωρίες, επικαλούμενοι το καθεστώς εκτάκτου ανάγκης
- Εργαζόμενοι σε καθεστώς επίσχεσης εργασίας
- Εισαγωγή νέου συστήματος στη βάση αξιολόγησης της απόδοσης εργαζόμενων
- Φόβος συνδικαλιστικής δραστηριοποίησης των εργαζόμενων για να μη μπουν σε «μαύρη λίστα» και εκδικητικές απολύσεις συνδικαλιστών εργαζομένων

5. Συμπεράσματα

Από τη συνδυαστική αποτίμηση αφενός της προϋπάρχουσας βιβλιογραφίας γύρω από τις εργασιακές σχέσεις και συνθήκες στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και αφετέρου των δεδομένων που προσφέρονται μέσα από τις συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους στον κλάδο, αλλά και τις μαρτυρίες των σωματείων, κρίνεται χρήσιμο να παρουσιαστούν ορισμένα συμπεράσματα. Γίνεται φυσικά κατανοητό το ότι τα συμπεράσματα αυτά δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν χάριν γενίκευσης, ωστόσο είναι δυνατή η ανάδειξη ορισμένων ποιοτικών πτυχών της εικόνας που αποτυπώνεται κατά τα τελευταία χρόνια στο πεδίο της διαχείρισης της προσφυγικής κρίσης και των εύαλτων ομάδων πληθυσμού στην Ελλάδα.

Ειδικότερα, γίνεται εμφανές ότι οι τάσεις που επικρατούν στο σύστημα χρηματοδότησης των σχετικών δράσεων στο πεδίο και τις δομές των μη κυβερνητικών οργανώσεων διαμορφώνουν και συστηματοποιούν ορισμένα εργασιακά πρότυπα. Αρχικά, η επικράτηση ολιγόμηνων συμβάσεων εργασίας, οι οποίες δύνανται να ανεώνονται επ' αόριστον με την επίκληση του αντικειμενικού λόγου της εκτάκτου ανάγκης, οι ποικίλες μορφές ασφαλιστικών καθεστώτων και η παράκαμψη μιας σειράς εδραιωμένων σε άλλους κλάδους και χώρους εργασίας εργατικών δικαιωμάτων, στις μη κυβερνητικές οργανώσεις φαίνεται να αποτελούν κανονικότητα.

Επίσης, πέρα από τη ροή της χρηματοδότησης βάσει των αναγκών στο προσφυγικό, προκύπτει μία σειρά διαφοροποιήσεων των εργασιακών σχέσεων με κριτήριο τις πηγές χρηματοδότησης με τις οποίες συνεργάζεται η κάθε ΜΚΟ, την προέλευσή της, αν είναι δηλαδή ελληνική ή διεθνής οργάνωση, ενώ διαφοροποιήσεις παρατηρούνται ακόμα και μεταξύ τοπικών παραρτημάτων και δομών μέσα στην ίδια τη ΜΚΟ. Συγκεκριμένα αναδεικνύεται ότι στις διεθνείς οργανώσεις, επικρατούν σχετικά καλύτερες συνθήκες εργασίας και συμβάσεις αορίστου χρόνου, σε αντίθεση με αρκετές ελληνικές, που χαρακτηρίζονται από συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου, και στις οποίες καταλογίζονται μία σειρά παραβιάσεων.

Κρίνεται σημαντικό ακόμα να αναφερθεί ότι στους χώρους εργασίας των οργανώσεων αυτών, οι εργαζόμενοι συχνά καλούνται να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους μέσα ακραίες συνθήκες εργασίας, όπως η εντατικοποίηση σε σημείο σωματικής και πνευματικής κατάρρευσης (burnout), τα αντικανονικά ωράρια, η απουσία ασφάλειας και υγιεινής στο χώρο εργασίας, η αφιέρωση προσωπικού χρόνου σε

απλήρωτες υπερωρίες, η πλήρης ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον. Οι συνθήκες αυτές συχνά φαίνεται να νομιμοποιούνται στη συνείδηση τόσο της διοίκησης όσο και των εργαζόμενων, επικαλούμενοι την ιδιαίτερη φύση των οργανώσεων αυτών, στο βαθμό που ούτε οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ούτε το κράτος επιχειρεί να παρέμβει.

Επιπροσθέτως, παρά τις ελάχιστες θετικές επισημάνσεις για καλή αντιμετώπιση και κατανόηση από τους υπεύθυνους, οι μαρτυρίες στο εμπειρικό μέρος της εργασίας αναδεικνύουν μία σειρά παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας, παραδείγματος χάριν πολύμηνες καθυστερήσεις αμοιβών, μη έγκαιρη ενημέρωση για ανανέωση των συμβάσεων και ύπαρξη περιόδων παράτυπης απασχόλησης μετά τη λήξη των προηγούμενων, εκδικητική «παύση» εργαζόμενων λόγω συνδικαλιστικής δραστηριότητας, υπογραφή συμβάσεων με αντιφατικούς όρους, υποχρέωση παραίτησης από τη διεκδίκηση αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης, παράνομη ψευδοανεξάρτητη απασχόληση, απολύσεις εγκύων.

Στη συνέχεια, η ευρύτερη χαλάρωση της προστασίας του εργατικού δικαίου τα τελευταία χρόνια με τις μνημονιακές μεταρρυθμίσεις, καθιστά για τους εργαζόμενους ακόμα πιο δύσκολη την διεκδίκηση των δικαιωμάτων και την απόδειξη παραβάσεων που συμβαίνουν στο πρόσωπό τους, όπως χαρακτηριστικά συμβάνει με την απόδειξη του εξαρτημένου χαρακτήρα της εργασίας σε συμβάσεις έργου και παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, οι οποίοι αναγκάζονται να καταφύγουν σε πολυδάπανες και χρονοβόρες δικαστικές διαδικασίες. Τα ελάχιστα πρόσφατα παραδείγματα δικαίωσης εργαζόμενων που αναγνωρίστηκαν δικαστικώς οι παρατυπίες σε βάρος τους, σαφώς αποτελούν μία φωτεινή ελπίδα. Ωστόσο, κρίνεται απαραίτητη η ενίσχυση του ρόλου της συλλογικής διεκδίκησης στον εν λόγω κλάδο και της προστασίας των εργαζόμενων που συμμετέχουν σε αυτήν.

Τέλος, είναι σημαντικό να διατυπωθούν ορισμένες προτάσεις που εξέφρασαν σε μεγάλο βαθμό και οι εργαζόμενοι που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Συγκεκριμένα, το κράτος θα πρέπει να αναλάβει υπεύθυνα δράση στον έλεγχο και την αποτροπή επανάληψης περιπτώσεων καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων των απασχολούμενων στις ΜΚΟ. Αυτό, θεωρείται ότι πρέπει να επιδιωχθεί πρωτίστως με τη βελτίωση της εργατικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα με την αυστηροποίηση του αριθμού των ανανεώσεων με κριτήριο τη διάρκεια εργασίας σε μία οργάνωση, την επαναφορά των συλλογικών συμβάσεων, αλλά και τη σύναψη συλλογικής σύμβασης για τον κλάδο των ΜΚΟ που να προβλέπει κατώτατο μισθό. Ακόμη, σημαντική

κρίνεται η βελτίωση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους, με παράλληλη δημιουργία ενός διαδικτυακού εργαλείου όπου οι εργαζόμενοι θα μπορούν να κάνουν ανώνυμα κατάγγελίες και να πληροφορούνται για εργατικά θέματα.

Εν κατακλείδι, όπως επεσήμανε ένας ερωτώμενος μέσα από την εμπειρία του στο πεδίο, μεταξύ των εργαζομένων του κράτους και των αντίστοιχων που απασχολούνται μέσω ΜΚΟ και πραγματοποιούν την ίδια εργασία υπάρχουν τεράστιες διαφορές, τόσο από μισθολογική άποψη όσο και από άποψη εργασιακού καθεστώτος, και των συνεπαγόμενων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Θεωρείται λοιπόν αναγκαία η σύγκλιση προς τα πάνω των όρων εργασίας, των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εργαζομένων που απασχολούνται συνολικά στο προσφυγικό, είτε απασχολούνται ως δημόσιοι υπάλληλοι, ως ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εξωτερικοί συνεργάτες σε ΜΚΟ, είτε μέσω προγραμμάτων κοινωνικού έργου του ΟΑΕΔ.

Πηγές – Βιβλιογραφία

Πηγές

Νόμοι

N. 2112/1920, (ΦΕΚ Β' 11/18-03-1920)

A.N. 2039/39 (455 Α' / 24-10-1939)

A.K. Άρθρο 648

A.K. Άρθρα 741-784

A.N. 765/43

Καταστατικός Χάρτης ΟΗΕ (1945). Ανάκτηση από:

https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=14

N.Δ. 1111/72, (ΦΕΚ Α-23/8-2-1972)

N.1483/1984, (ΦΕΚ 153/Α/8-10-1984)

N. 1876/1990, (ΦΕΚ Α' 27/8-3-1990)

N. 2731/1999, (ΦΕΚ Α138/05-07-1999)

N. 2639/1998, (ΦΕΚ Α' 205/02-09-1998)

N. 2646/1998, (ΦΕΚ 236Α'/20-10-1998)

Π.Δ. 81/2003, (ΦΕΚ Α 77/02-04-2003)

Π.Δ. 164/2004, (ΦΕΚ 134/Α'/19-7-2004)

Π.Δ. 180/2004, (ΦΕΚ 160/Α/23/08/2004)

N. 3302/2004, (ΦΕΚ 267/Α/28-12-2004)

Οδηγία 86/613/ΕΟΚ/2009 (Αναθεωρημένη)

N. 3846/2010, (ΦΕΚ 66/11-05-2010)

N.3986/2011, (ΦΕΚ 152/1-7-2011)

N. 4172/2013, (ΦΕΚ Α 167/23-7-2013)

N. 4488/2017, (ΦΕΚ Α 137/13-09-2017)

Υ.Α. 7586/18, (ΦΕΚ 26-10-2018)

Δικαστικές Αποφάσεις

Απόφαση αρ. 593/2018 Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών

Απόφαση αρ. 2844/2018 Εφετείου Αθηνών

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Αδάμ, Σ. & Παπαθεοδώρου, Χ. (2010). *Κοινωνική οικονομία και κοινωνικός αποκλεισμός: Μια κριτική προσέγγιση*, Μελέτες INE/ΓΣΕΕ, (8) Δεκέμβριος 2010.
- Αφουξενίδης, Α. (2015). Η κοινωνία πολιτών στην εποχή της κρίσης. Στο Γεωργαράκης, Ν.Γ. & Δεμερτζής Ν. (επιμ.) *Το Πολιτικό Πορτραίτο της Ελλάδας*, Εκδόσεις Gutenberg & Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2015, σελ. 317-336.
- INE/ΓΣΕΕ (2008). Ετήσια Έκθεση: *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*.
- INE/ΓΣΕΕ (2013). *Εργασιακά Θέματα: Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας, Δοκιμαστική Περίοδος, Διαδοχικές Συμβάσεις*. Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων. Ανάκτηση από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/simvaseis_orismenou_kai_aoristou_xronou_diadoxikes.pdf
- INE/ΓΣΕΕ (2015). *Θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης: Ποιοι υπάγονται στην Ασφάλιση ΙΚΑ/ΕΤΑΜ*. Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων. Ιούνιος 2015. Ανάκτηση από: <https://www.stye.gr/dat/1E2CD520/file.pdf>
- Καψάλης, Α. (2011). *Κοινωνική οικονομία και εργασιακές σχέσεις*. Ομιλία σε ημερίδα με θέμα «Πρακτικές αλληλεγγύης και κοινωνικής οικονομίας», Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, 14 Μαΐου 2011, ανάκτηση από: www.solidarity4all.gr
- Κουζής, Ι. (2001). *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, Μελέτες INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ. 14, Αθήνα.
- Κουκιάδης, Ι. (2017α). *Εργατικό Δίκαιο: 8η Έκδοση*, Εκδ. Σάκκουλα
- Κουκιάδης, Ι. (2017β). *Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο - Επιτομή, 6η Έκδοση*, Εκδ. Σάκκουλα.
- Λυμπεράκη, Α. Δενδρινός, Γ. (2004). *Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. Εκδ. Κέρκυρα.
- Μαύρου, Μ. (2011). *Περιβαλλοντικές Μη κυβερνητικές οργανώσεις. Πόσο πράσινες είναι*, Αθήνα, σελ.16-17.
- Νικολαΐδη (2011). *Το ηθικό υπόβαθρο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις μη κυβερνητικές οργανώσεις και στα γραφεία της ύπατης αρμοστείας του ΟΗΕ για τους πρόσφυγες στην Ελλάδα*. Εκδ. Λιβάνη, Αθήνα 2011.

- Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας (2005), Μη Κρατικές Οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.). Γνώμη της ΟΚΕ, 19 Σεπτεμβρίου 2005, Αθήνα, Ανάκτηση από: http://www.oke.gr/opinion/op_137.pdf
- Πέτρας, Τ. (2005). Ιμπεριαλισμός και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις στη Λατινική Αμερική. Στο Παπαμηχαήλ, Γ. (Επιμ.), *Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις Και Κυρίαρχη Πολιτική*, MONTHLY REVIEW IMPRINT.
- Σημίτη, Μ., Σκλιάς, Π. & Χουλιάρης, Α. (2003). *Η διπλωματία της κοινωνίας των πολιτών*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Council of Europe (2003). Fundamental Principles on the Status of Non-Governmental Organisations in Europe
<https://www.osce.org/odihr/37858?download=true>
- Defourny, J. (2001). Introduction: From third sector to social enterprise. Στο Borzaga, C. & Defourny, L. (επιμ.), *The emergence of Social Enterprise*, London: Routledge.
- Defourny, J. & Pestoff, V. (επιμ.) (2008). “Images and concepts of the third sector in Europe”, EMES Working Papers Series, 08/02, Liège: EMES European Research Network.
- Emanuele, R. & Higgins, S. H. (2000). Corporate Culture in the Nonprofit Sector: A Comparison of Fringe Benefits with the For-Profit Sector, *Journal of Business Ethics*, Vol. 24, No. 1 (Mar., 2000), pp. 87-93.
- Eurofound (2002). *'Economically dependent workers', employment law and industrial relations*, Ανάκτηση από: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2002/economically-dependent-workers-employment-law-and-industrial-relations>
- Eurofound (2007). *Economically dependent worker*. Ανάκτηση από: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/economically-dependent-worker>
- Eurofound (2009). *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Ανάκτηση από: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>

- Evers, A. and Laville, J. L. (2004). *The Third Sector in Europe*, Cheltenham, U.K. & Northampton, USA: Edward Elgar.
- Fowler, A. & Malunga, C. (2010). *Ngo Management: The Earthscan Companion*, London: Earthscan.
- Huliaras, A., & Petropoulos, S. (2015). The law of unintended consequences: Greek civil society and EU structural funds. Στο P. Liargovas, S. Petropoulos, N. Tzifakis, & A. Huliaras (επιμ.), *Beyond 'absorption': The impact of EU structural funds on Greece* (pp. 109–116). Sankt Augustin/Berlin: Konrad Adenauer Stiftung and Hellenic University Association for European Studies.
- Kamerade, D., & McKay, S. (2015). Is There a Subjective Well-Being Premium in Voluntary Sector Employment?, *Voluntas* (2015) 26:2733–2754, International Society for Third-Sector Research and The Johns Hopkins University 2014, Ανάκτηση από: DOI 10.1007/s11266-014-9545-z
- Kingma, B. R. (1997). Public good theories of the non-profit sector: Weisbrod revisited, *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*.
- Kramer, R.M. (1982). *Voluntary Agencies in the Welfare State*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Kramer, R. M. (1994). Voluntary agencies and the contract culture: 'Dream or nightmare?'. *Social Service Review*, 68(1), 33–60.
- Polyzoidis, P. (2009). Nonprofit Organizations and Human Services in Greece: The Residual Segment of a Weak Sector, *Voluntas* (2009) 20:188–206, DOI 10.1007/s11266-009-9083-2.
- Preston, A. E. (1988a). The Effects of Property Rights on Labor Costs of Nonprofit Firms: An Application to the Day Care Industry. *The Journal of Industrial Economics*, 36(3), 337-350.
- Preston, A. E. (1989). The Nonprofit Worker in a For-profit World, *Journal of Labor Economics*, 4, 438-463.
- Pynes, J. E. (1996). The anticipated growth of nonprofit unionism. *Nonprofit Management and Leadership*, 7(4), 355–371. doi:10.1002/nml.4130070403
- Salamon, L. M. (1987). Of market failure, voluntary failure, and third-party government: Toward a theory of government–nonprofit relations in the modern welfare state. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 16, 29–49.

- Supiot, A. (1999). The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective. *International Labour Review*, Vol. 138 (1999), No. 1
- Tzifakis, N., Petropoulos, S. & Huliaras, A. (2017). The Impact of Economic Crises on NGOs: The Case of Greece, *Voluntas Magazine*, DOI 10.1007/s11266-017-9851-3
- Van Til, J. (2008). *Growing Civil Society: from Non-profit sector to Third space*. Indiana University Press.
- Vasan, S. (2004). NGOs as Employers: Need for Accountability, *Economic and Political Weekly*, Vol. 39, No. 22
- Ungsuchaval, T. (2016). *NGOization of Civil Society as Unintended Consequence?*, Paper presented to the 12th International conference of the International Society for Third Sector Research, Ersta Sköndal University College, Stockholm, Sweden, June 28 - July 1, 2016. CONFERENCE WORKING PAPERS SERIES - VOLUME X. Διαθέσιμο στο: https://istr.site-ym.com/page/WP_Stockholm
- Wahl, P. (1997). Mythos und Realität internationaler Zivilgesellschaft. Zu den Perspektiven globaler Vernetzung von Nicht-Regierungs-Organisationen. In Altvater E, Brunnengräber A, Haake M (eds.). *Vernetzt und verstrickt: Nicht-Regierungs-Organisationen als gesellschaftliche Produktivkraft*. Westfälisches Dampfboot: Münster. 293-314.
- Walk, M., Schinnenburg, H. and Handy, F. (2013). Missing in Action: Strategic Human Resource Management in German Nonprofits, *Voluntas*, DOI: 10.1007/s11266-013-9380-7
- Weisbrod, B. A. (1983). Nonprofit and Proprietary Sector Behavior: Wage Differentials Among Lawyers, *Journal of Labor Economics*, 1(3), 246-263.
- World Bank (1995). *Working with NGOs: A Practical Guide to Operational Collaboration between the World Bank and Non-governmental Organizations*, Operations Policy Department, World Bank, March 1995

Παράρτημα

Οδηγός Συνέντευξης για τους εργαζόμενους

A. Το προφίλ του εργαζόμενου

1. Σύντομη παρουσίαση του συνεντευξιζόμενου (ηλικία, καταγωγή, επίπεδο εκπαίδευσης, οικογενειακή κατάσταση)
2. Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στον κλάδο και διάστημα απασχόλησης στην τρέχουσα ΜΚΟ.

B. Εξέλιξη του κλάδου κατά τα τελευταία 5 χρόνια

3. Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η επίδραση της οικονομικής κρίσης στον κλάδο (π.χ. ως προς την επιχειρησιακή οργάνωση, εργασιακά πρότυπα, τρόπο χρηματοδότησης);
4. Ποια είναι κατά τη γνώμη σας η επίδραση της προσφυγικής κρίσης στον κλάδο (π.χ. ως προς την επιχειρησιακή οργάνωση, εργασιακά πρότυπα, τρόπο χρηματοδότησης);

Γ. Εργασιακές σχέσεις

5. Τι τύποι εργασιακών σχέσεων κυριαρχούν στη ΜΚΟ που εργάζεστε και πώς διακρίνονται/συστηματοποιούνται (π.χ. με βάση την ειδικότητα, την υπηρεσία ή το πρότζεκτ στα πλαίσια του οποίου δουλεύουν);
6. Με τι μορφή εργασιακών σχέσεων/ σύμβασης εργάζεστε ο/η ίδιος/α;

Δ. Εργασιακά δικαιώματα & συνθήκες εργασίας

7. Πώς θα σχολιάζατε τις συνθήκες εργασίας στη συγκεκριμένη ΜΚΟ (π.χ. ως προς τα ωράρια, εντατικοποίηση, ασφάλεια, μισθοί, αντιμετώπιση από τη διοίκηση, προοπτικές ανέλιξης μέσα στη ΜΚΟ, αβεβαιότητα για το μέλλον);
8. Αντλείτε προσωπική και ηθική ικανοποίηση από την εργασία σας στην συγκεκριμένη οργάνωση;

Ε. Ζητήματα καταστράτηγησης της εργατικής νομοθεσίας

9. Έχουν προκύψει ζητήματα καταστράτηγησης της εργατικής νομοθεσίας στη ΜΚΟ στην οποία εργάζεστε και ποια είναι αυτά; Αφορούν μεμονομένα περιστατικά ή συνήθη πρακτική;

10. Πώς αιτιολογείτε αυτά τα ζητήματα και πώς αντιμετωπίζονται από τους εργαζόμενους και από τη διοίκηση;

ΣΤ. Συνδικαλιστική συμμετοχή

11. Ποια είναι η γνώμη σας για την συνδικαλιστική συμμετοχή και δράση στον κλάδο των ΜΚΟ; Πώς κρίνετε την αποτελεσματικότητά της;

12. Συμμετέχετε ο/η ίδιος/α σε κάποιο κλαδικό ή επιχειρησιακό σωματείο ή γενικότερα σε διαδικασίες διαπραγμάτευσης και διεκδίκησης; Αν όχι, θα σκεφτόσασταν να συμμετάσχετε κάποια στιγμή στο μέλλον;

13. Τι θα προτείνατε για μία αποτελεσματικότερη συλλογική διεκδίκηση των δικαιωμάτων και βελτίωσης της θέσης των εργαζόμενων στον κλάδο;

Ζ. Ο ρόλος του κράτους

14. Ποιος θα πρέπει να είναι ο ρόλος του κράτους στον έλεγχο και την αποτροπή επανάληψης περιπτώσεων καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζόμενων στις ΜΚΟ;