



Innovative Forms of Employment in Sport

ΕΘΝΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΣΤΡΟΓΓΥΛΗΣ ΤΡΑΠΕΖΗΣ

17/09/2025

ΜΑΡΟΥΣΙ

Γεώργιος Πίγκος, Προϊστάμενος Δ/νσης και Εκπρόσωπος ΓΓΑ για το IN-FORMS

Δημητριάδη Σοφία, Συντονίστρια & Εκπρόσωπος ΓΓΑ για το IN-FORMS

Σπυροπούλου Βασιλική, Συντονίστρια & Εκπρόσωπος ΓΓΑ για το IN-FORMS



Co-funded by
the European Union

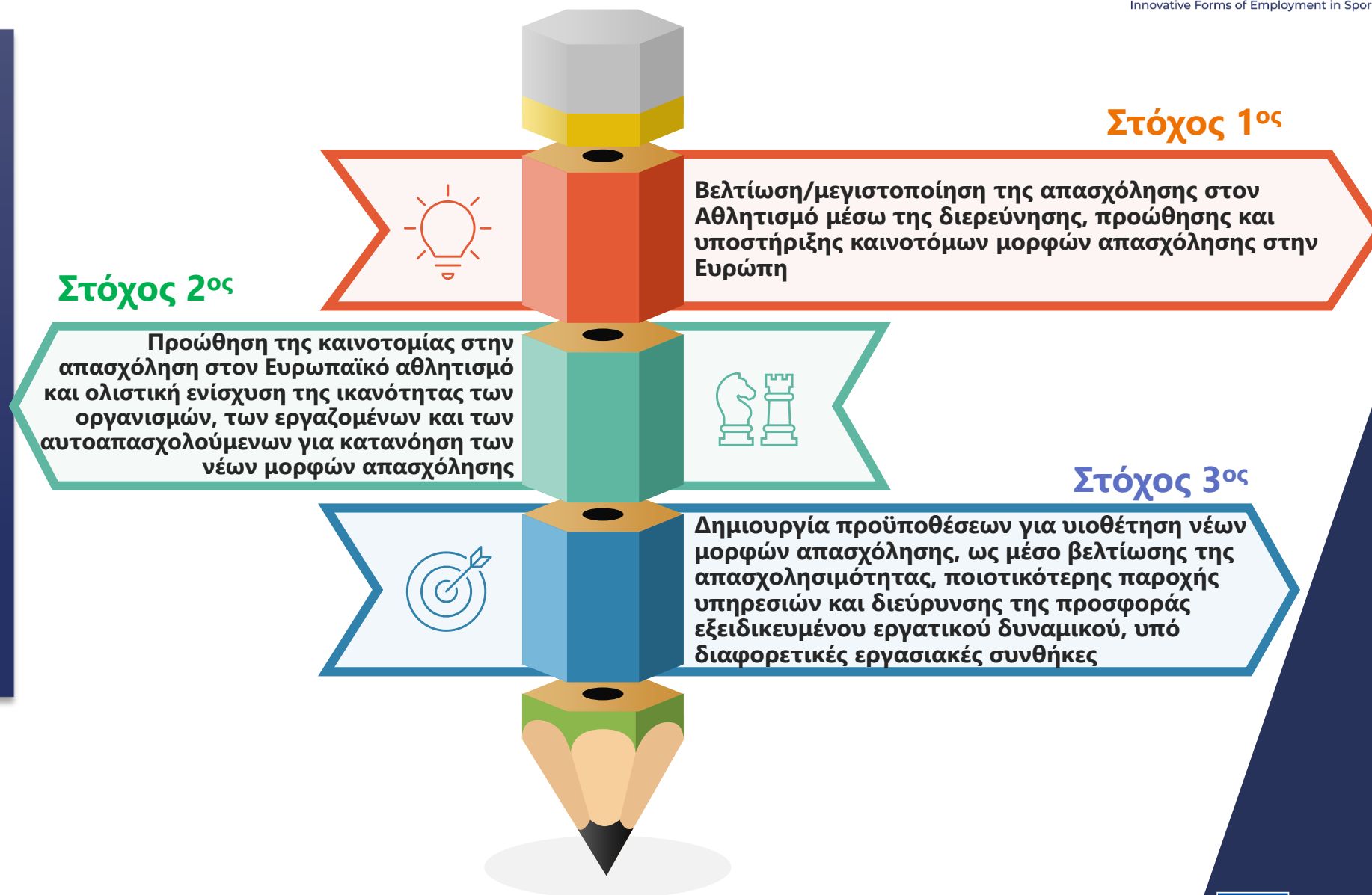
- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Τρέχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές



ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ IN-FORMS

➤ Παρουσίαση του έργου IN-FORMS

- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές



ΒΑΣΙΚΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές



Αλλαγή
Εργασιακών
Σχέσεων

1

Σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που διαφέρουν από την καθιερωμένη σχέση απασχόλησης ένας προς έναν



Αναμόρφωση-
Διεύρυνση
απασχόλησης

2

Κατά συνέπεια, σχέσεις απασχόλησης που περιλαμβάνουν είτε πολλαπλούς εργοδότες για κάθε εργαζόμενο, είτε έναν εργοδότη για πολλούς εργαζόμενους, ή ακόμη και σχέσεις πολλαπλών εργοδοτών-πολλαπλών εργαζομένων οι οποίες είναι σχετικές



(Βλ. Eurofound 2013, 2015, 2020)

ΕΤΑΙΡΟΙ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές



European Observatoire of Sport and Employment (EOSE)
France, Europe - Coordinator



Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs (FNPSL)
France



Sportwerk Vlaanderen
Belgium



LUNEX
Luxembourg



Werkgevers in de Sport
Netherlands



Polytechnic Institute of Santarém /
Sport Sciences School of Rio Maior
(ESDRM) - Portugal



HELLENIC REPUBLIC
Ministry of Education,
Religious Affairs and Sports
General Secretariat of Sports



Arbetsgivaralliansen
Sweden



Sport Institute-National Research
Institute - Poland



Portuguese Swimming Federation
Portugal



Romanian Football Federation
Romania



Institute of Sports Research / Sports
University of Tirana - Albania

ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Εμβάθυνση της κατανόησης σχετικά με το **πώς τα νέα μοντέλα απασχόλησης** μπορούν να διευκολύνουν τις προκλήσεις πρόσληψης και διατήρησης προσωπικού στον αθλητισμό.

Παροχή **τεκμηριωμένων κατευθυντήριων γραμμών** προς φορείς λήψης αποφάσεων σε επίπεδο ΕΕ, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό για την προώθηση ευέλικτης απασχόλησης χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η ένταξη ή τα εργασιακά πρότυπα



ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Ενδυνάμωση εργοδοτών, εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων με **πρακτικά εργαλεία** για την υιοθέτηση δίκαιων και καινοτόμων εργασιακών ρυθμίσεων



Ενίσχυση ενός **σταθερού, εξειδικευμένου και επαγγελματικού ευρωπαϊκού αθλητικού εργατικού δυναμικού**, ικανού να ανταποκριθεί στις εξελισσόμενες ανάγκες του τομέα



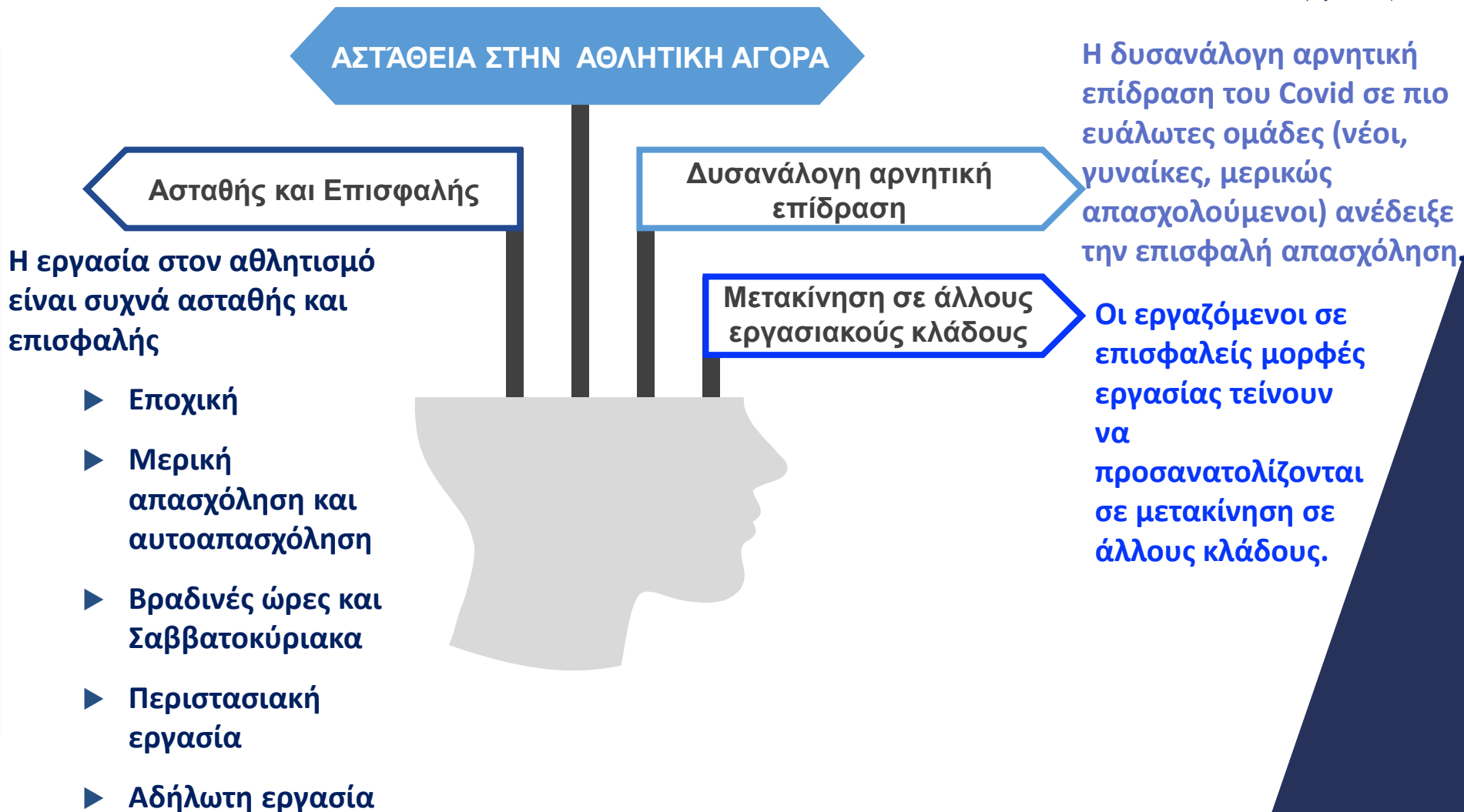
Innovative Forms of Employment in Sport

ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



Co-funded by
the European Union

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές



slido

Please download and install the
Slido app on all computers you use



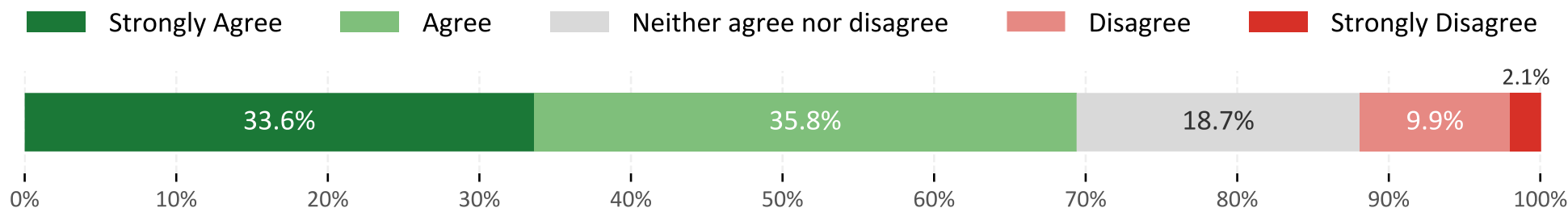
Κατά τη γνώμη σας, ποιες από τις παρακάτω είναι οι κορυφαίες προτεραιότητες για τον οργανισμό σας σε σχέση με την απασχόληση αμειβόμενου προσωπικού; Επιλέξτε έως και 3 πιο σημαντικές προτεραιότητες

① Start presenting to display the poll results on this slide.

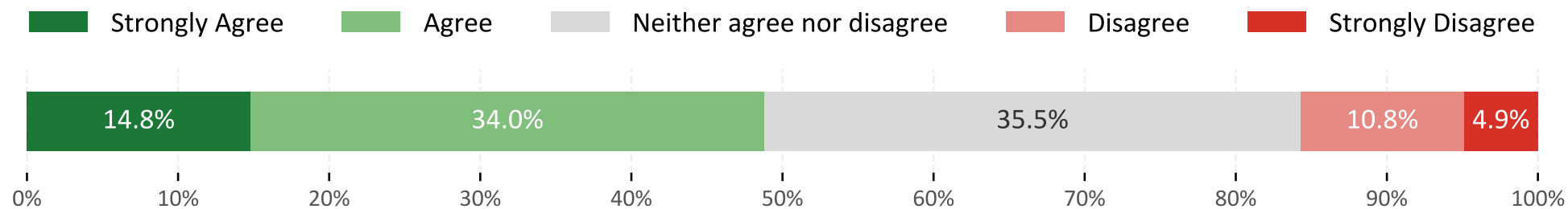
Ε10. Κατά τη γνώμη σας, ποιες από τις παρακάτω είναι οι κορυφαίες προτεραιότητες για τον οργανισμό σας σε σχέση με την απασχόληση αμειβόμενου προσωπικού;



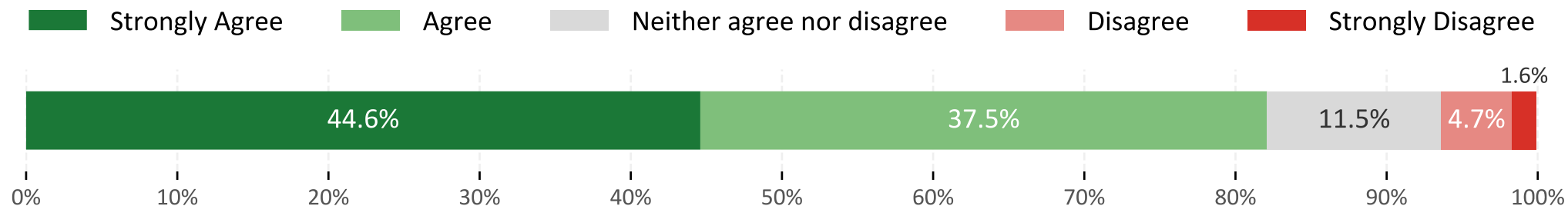
Ε8-4. Οι θέσεις μερικής απασχόλησης και προσωρινής διάρκειας καθιστούν δύσκολη για τους αθλητικούς οργανισμούς τη διατήρηση εξειδικευμένου προσωπικού



Ε9-8. Πολλοί εργαζόμενοι στον αθλητικό τομέα γίνονται αυτοαπασχολούμενοι, επειδή αυτό βελτιώνει τις εισοδηματικές τους προοπτικές



Ε8-8. Μεγάλο μέρος της εργασίας στον αθλητικό τομέα είναι επισφαλές και χρειάζεται να βρούμε τρόπους ώστε η απασχόληση στον αθλητισμό να γίνει πιο σταθερή.



Ε 13. Σε ποιον από τους παρακάτω τύπους αμειβόμενου προσωπικού ήταν δύσκολη η πρόσληψη;



ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Ε 14. Κατά τη γνώμη σας, ποιοι ήταν οι λόγοι για τις δυσκολίες σας στην πρόσληψη;



Ε 18. Σε ποιον από τους παρακάτω τύπους αμειβόμενου προσωπικού αντιμετωπίζετε δυσκολίες στη διατήρησή του;

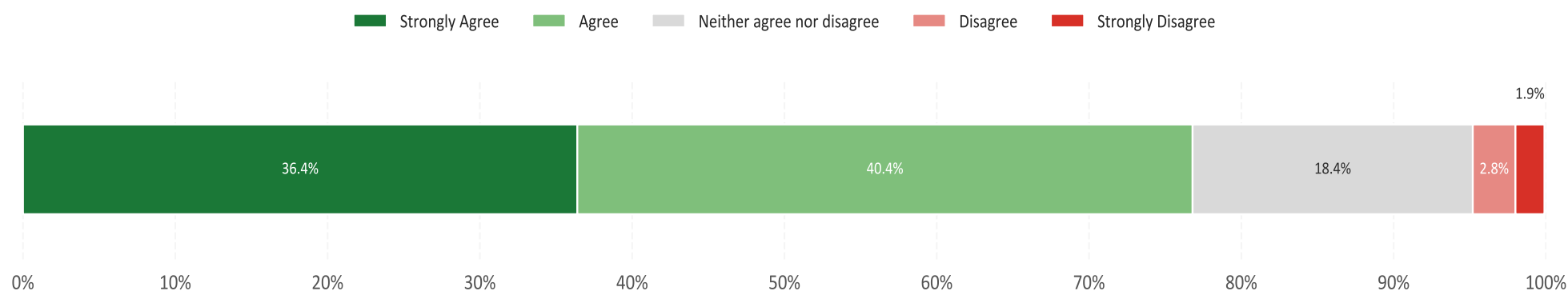


Ε 19. Κατά τη γνώμη σας, ποιοι ήταν οι λόγοι για τις δυσκολίες σας στη διατήρηση αμειβόμενου προσωπικού;



ΜΠΟΡΟΥΝ ΟΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΟΥΝ ΠΙΘΑΝΗ ΛΥΣΗ;

Οι Αθλητικοί οργανισμοί θα έβλεπαν θετικά νέους τρόπους πρόσληψης εξειδικευμένου προσωπικού;





INFORMS
Innovative Forms of Employment in Sport

ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



Co-funded by
the European Union

Νέες μορφές απασχόλησης που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν αποτελεσματικότερα στον αθλητικό τομέα:

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- ▶ Δανεισμός εργαζομένων
- ▶ Εργασία πλατφόρμας
- ▶ Επιμερισμός θέσης εργασίας
- ▶ Περιστασιακή απασχόληση
- ▶ Μόνιμη απασχόληση προσαρμοσμένου ωραρίου
- ▶ Εξ αποστάσεως εργασία
- ▶ Εργασία με παροχή υπηρεσιών
- ▶ Εργασία που βασίζεται στα voucher (επιδοτούμενη)

ΧΡΗΣΗ ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΧΩΡΕΣ (ΕΡΕΥΝΑ)

Μορφή/Χώρα	Όλοι οι ερωτώμενοι	Αλβανία	Βέλγιο	Βουλγαρία	Τσεχία	Γερμανία	Γαλλία	Ελλάδα	Ιρλανδία	Λουξεμβούργο	Ολλανδία	Πολωνία	Πορτογαλία	Ρουμανία	Ισπανία	Σουηδία	Άλλες
Δανεισμός εργαζομένων	14.12%	25.64%	11.36%	6.98%	12.50%	14.29%	29.21%	7.97%	5.66%	6.20%	28.13%	4.88%	9.22%	4.76%	11.63%	6.13%	16.28%
Εργασία πλατφόρμας	4.36%	13.16%	4.65%	2.44%	0.00%	0.00%	4.09%	1.53%	7.55%	6.20%	13.79%	2.44%	4.27%	2.38%	9.52%	2.16%	8.88%
Επιμερισμός θέσης εργασίας	23.54%	34.21%	16.67%	27.50%	19.35%	30.00%	13.50%	27.69%	22.64%	12.50%	37.93%	21.95%	33.82%	21.43%	23.81%	19.88%	24.26%
Περιστασιακή απασχόληση	20.48%	37.84%	19.05%	21.05%	35.48%	32.50%	3.92%	8.66%	25.42%	18.80%	29.63%	17.07%	22.16%	19.05%	30.95%	29.65%	30.12%
Μόνιμη απασχόληση προσαρμοσμένου ωραρίου	22.85%	18.92%	11.90%	8.33%	16.13%	43.59%	40.06%	10.57%	17.65%	18.80%	30.77%	17.07%	11.80%	7.14%	17.07%	25.08%	23.03%
Εξ αποστάσεως εργασία	46.39%	24.32%	30.95%	38.89%	54.84%	55.26%	34.11%	28.33%	74.51%	41.90%	76.92%	48.78%	33.12%	23.81%	63.41%	73.08%	54.32%
Εργασία με παροχή υπηρεσιών	30.09%	24.32%	9.76%	17.14%	50.00%	21.05%	29.20%	18.64%	42.00%	26.70%	38.46%	35.00%	43.37%	12.50%	43.90%	19.35%	37.89%
Εργασία που βασίζεται στα voucher (επιδοτούμενη)	4.49%	8.11%	4.88%	6.06%	3.45%	0.00%	6.93%	13.91%	2.04%	3.30%	4.17%	0.00%	3.04%	0.00%	2.44%	0.33%	6.88%
Αριθμός Δείγματος =	1785	39	44	43	32	42	380	138	53	32	32	41	358	42	43		172

1. ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

► Επεξήγηση

- Ένα δίκτυο εργοδοτών διαθέτει έναν ενιαίο οργανισμό που απασχολεί άμεσα εργαζόμενους σε πλήρη απασχόληση και στη συνέχεια τους κατανέμει στα μέλη του δικτύου όταν χρειάζονται, με αντάλλαγμα μια αμοιβή που βασίζεται στον αριθμό των ωρών εργασίας.

► Παράδειγμα στον αθλητισμό

- Μια αθλητική ομοσπονδία/διοικητικός φορέας απασχολεί μια ομάδα εξειδικευμένων προπονητών· οποιοδήποτε σωματείο που ανήκει σε αυτήν την ομοσπονδία μπορεί να ζητήσει έναν προπονητή για συγκεκριμένες προπονητικές συνεδρίες και πληρώνει μια αμοιβή στην ομοσπονδία με βάση τον αριθμό των ωρών που ο προπονητής εργάζεται γι' αυτούς.

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Προτεραιότητες εργοδοτών και % αυτών που τις επέλεξαν	Ανταπόκριση στην προτεραιότητα επειδή:
Ευελιξία στη στελέχωση βάσει των αναγκών του οργανισμού (51,2%)	Ο εργοδότης μπορεί να αξιοποιεί έναν κοινόχρηστο εργαζόμενο ανάλογα με τη ζήτηση, χωρίς να έχει συνεχή δέσμευση.
Δυνατότητα διατήρησης εξειδικευμένου προσωπικού παρά τις μεταβαλλόμενες συνθήκες(47,9%)	Ο κοινόχρηστος εργαζόμενος μπορεί να επαναφέρει τις δεξιότητές του στον οργανισμό όταν χρειάζεται.
Εύκολη πρόσβαση σε εξειδικευμένο προσωπικό παρά τις μεταβαλλόμενες συνθήκες (44,1%)	Η συμμαχία εργοδοτών ή η αθλητική ομοσπονδία παρέχει τον εργαζόμενο και διασφαλίζει τα προσόντα του.
Μείωση του διοικητικού φόρτου για τον εργοδότη (μισθοδοσία, ανθρωπίνοι πόροι κ.λπ.) (37,8%)	Η συμμαχία εργοδοτών ή η αθλητική ομοσπονδία αναλαμβάνει τη λειτουργία των ανθρωπινων πόρων (HR).
Οικονομική αποδοτικότητα (35,5%)	Η συμμαχία εργοδοτών ή η αθλητική ομοσπονδία απασχολεί τον κοινόχρηστο εργαζόμενο και καταβάλλει τον πλήρη μισθό του. Ο εργοδότης πληρώνει μόνο για τις ώρες που εργάζεται.
Εύκολη πρόσβαση σε προσωπικό με ευρύτερη εμπειρία (27,8%)	Ο κοινόχρηστος εργαζόμενος εργάζεται σε διάφορους οργανισμούς και αποκτά ευρύτερη εμπειρία.
Πρόσβαση σε εξειδικευμένη τεχνογνωσία για συγκεκριμένα έργα ή προβλήματα (27,1%)	Με μια αρκετά μεγάλη «δεξαμενή» εργαζομένων, η συμμαχία εργοδοτών ή η αθλητική ομοσπονδία θα πρέπει να μπορεί να παρέχει εξειδικευμένους επαγγελματίες.

ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΕΡΕΥΝΑ)

► Κύρια πλεονεκτήματα

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- **Νέες μορφές απασχόλησης**
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- Πρόσβαση σε εργαζόμενους με εγγυημένες δεξιότητες
- Άλλος οργανισμός αναλαμβάνει τη διοικητική διαχείριση
- Δεν απαιτείται εκπαίδευση
- Ο εργαζόμενος έχει ευρύτερη εμπειρία
- Ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις

ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΕΡΕΥΝΑ)

► Κύρια μειονεκτήματα

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- **Νέες μορφές απασχόλησης**
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- Δυσκολίες στη διαχείριση από απόσταση
- Πιθανή σύγκρουση συμφερόντων
- Ο εργαζόμενος κάνει τα πράγματα διαφορετικά
- Έλλειψη ενσωμάτωσης στην ομάδα
- Πολύπλοκη διοικητική διαδικασία

2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- **Νέες μορφές απασχόλησης**
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

► Επεξήγηση

Το εξειδικευμένο προσωπικό καθίσταται διαθέσιμο σε μια ψηφιακή πλατφόρμα, και οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους όποτε τις χρειάζονται. Το προσωπικό μπορεί να απασχολείται από την πλατφόρμα ή να είναι αυτοαπασχολούμενο.

► Παράδειγμα στον αθλητισμό

Ειδικευμένοι διαιτητές ποδοσφαίρου δημιουργούν τα προφίλ τους σε μια ψηφιακή πλατφόρμα και οι σύλλογοι μπορούν να τους κλείσουν για επερχόμενους αγώνες.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

Προτεραιότητα του εργοδότη και % που την επέλεξαν	Ανταπόκριση στην προτεραιότητα επειδή:
Ευελιξία στο προσωπικό βάσει των αναγκών του οργανισμού (51,2%)	Ο εργοδότης μπορεί να έχει πρόσβαση σε εργαζόμενο πλατφόρμας ανάλογα με τη ζήτηση, αλλά δεν υπάρχει συνεχιζόμενη δέσμευση.
Ικανότητα διατήρησης εξειδικευμένου προσωπικού παρά τις μεταβαλλόμενες συνθήκες (47,9%)	Ένας εργαζόμενος πλατφόρμας που έχει αποδείξει την εξειδίκευσή του μπορεί να ξαναπροσληφθεί όταν χρειάζεται.
Εύκολη πρόσβαση σε εξειδικευμένο προσωπικό παρά τις μεταβαλλόμενες συνθήκες (44,1%)	Οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι μπορούν να προσληφθούν από την πλατφόρμα, η οποία εγγυάται τα προσόντα και τις δεξιότητές τους.
Βελτίωση της ισορροπίας εργασίας/ζωής και της ικανοποίησης των εργαζομένων (41,7%)	Ο εργαζόμενος της πλατφόρμας μπορεί να επιλέγει εργασίες που ταιριάζουν στις δικές του συνθήκες.
Μείωση του διοικητικού φόρτου του εργοδότη (μισθοδοσία, HR κ.ά.) (37,8%)	Η πλατφόρμα ή ο εργαζόμενος της πλατφόρμας είναι υπεύθυνοι για θέματα φόρων και κοινωνικής ασφάλισης.
Οικονομική αποδοτικότητα (35,5%)	Ο εργοδότης πληρώνει μόνο για τις ώρες που εργάζεται ο εργαζόμενος της πλατφόρμας, αν και η πλατφόρμα θα χρεώσει πρόσθετη υπηρεσία.
Εύκολη πρόσβαση σε προσωπικό με ευρύτερη εμπειρία (27,8%)	Ο εργαζόμενος της πλατφόρμας θα δουλέψει για μια σειρά άλλων οργανισμών.
Πρόσβαση σε εξειδικευμένη τεχνογνωσία για συγκεκριμένα έργα ή προβλήματα (27,1%)	Οι πλατφόρμες μπορεί να περιλαμβάνουν ειδικούς εργαζόμενους.

3. ΜΟΝΙΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

► Επεξήγηση

Ένας εργαζόμενος σε εποχική βιομηχανία έχει μόνιμη σύμβαση εργασίας με όλα τα πλεονεκτήματα της μόνιμης απασχόλησης – άδειες, αποδοχές σε περίπτωση ασθένειας, σύνταξη κ.λπ. Λαμβάνει μηνιαίο μισθό βασισμένο στο 1/12 των ωρών που έχει συμφωνηθεί να εργάζεται μέσα σε ένα έτος. Η σύμβαση καθορίζει ποια χρονικά διαστήματα του έτους απαιτείται να εργαστεί.

► Παράδειγμα στον αθλητισμό

Ένας εκπαιδευτής σκι μπορεί να έχει μόνιμη απασχόληση, αλλά απαιτείται να εργάζεται για τον εργοδότη του μόνο από Νοέμβριο έως Απρίλιο. Ο μισθός του «εξομαλύνεται» σε όλη τη διάρκεια του έτους – κάθε μήνα λαμβάνει μισθό ίσο με 1/12 των ωρών που εργάζεται μεταξύ Νοεμβρίου και Απριλίου. Είναι ελεύθερος να αναλάβει άλλη απασχόληση κατά τους υπόλοιπους μήνες, εκτός από τις περιόδους συμφωνημένης άδειας.

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

ΜΟΝΙΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Προτεραιότητα εργοδότη και % που την επέλεξαν	Ανταπόκριση στην προτεραιότητα επειδή:
Δυνατότητα διατήρησης εξειδικευμένου προσωπικού παρά τις μεταβαλλόμενες συνθήκες (47,9%)	Οι εποχικοί εργαζόμενοι με τις κατάλληλες δεξιότητες και στάσεις μπορούν να διατηρηθούν από χρόνο σε χρόνο.
Εύκολη πρόσβαση σε εξειδικευμένο προσωπικό παρά τις μεταβαλλόμενες συνθήκες (44,1%)	
Βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και της ικανοποίησης από την εργασία για το προσωπικό (41,7%)	Ο εποχικός εργαζόμενος έχει μόνιμη απασχόληση, αλλά έχει επίσης τη δυνατότητα να βρει επιπλέον εργασία κατά τις περιόδους που δεν απαιτείται να εργαστεί κατά την εποχή αιχμής.

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- ▶ Οι νέες μορφές απασχόλησης μπορούν εν μέρει να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια στην πλευρά της προσφοράς δημιουργώντας πιο σταθερές και μακροχρόνιες θέσεις εργασίας.
- ▶ Θα μπορούσαν να προσφέρουν μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας του αθλητισμού, διευρύνοντας την πρόσβαση και προσφέροντας καλύτερες προοπτικές καριέρας.
- ▶ Θα μπορούσε επίσης να συμβάλει στην ισότητα των φύλων στον τομέα, να βελτιώσει την ένταξη στην αγορά εργασίας και να αντιμετωπίσει ορισμένα από τα προβλήματα συμφόρησης στην πλευρά της προσφοράς που δημιουργήθηκαν από τον COVID»

ΠΙΘΑΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ (1)

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- ▶ Ο αθλητικός τομέας τείνει να είναι «**συντηρητικός**».
 - ▶ Υπάρχει ανάγκη για ευαισθητοποίηση και προώθηση της καινοτομίας.
- ▶ Η εισαγωγή νέων μορφών απασχόλησης μπορεί να είναι **περίπλοκη** και να ενέχει **κινδύνους** για εργοδότες και εργαζόμενους.
 - ▶ Απαιτείται αποτελεσματική και ηθική διαχείριση.
- ▶ Ο αθλητικός τομέας χρειάζεται **οδηγίες καλής πρακτικής**.
 - ▶ Μέγιστη αξιοποίηση των οφελών και ελαχιστοποίηση των κινδύνων, ειδικά για τους εργαζόμενους.

Ποια μορφή απασχόλησης πιστεύετε ότι θα μπορούσε να βοηθήσει αποτελεσματικότερα τον αθλητικό τομέα;

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- ▶ Δανεισμός εργαζομένων
- ▶ Εργασία πλατφόρμας
- ▶ Επιμερισμός θέσης εργασίας
- ▶ Περιστασιακή απασχόληση
- ▶ Μόνιμη απασχόληση προσαρμοσμένου ωραρίου
- ▶ Εξ αποστάσεως εργασία
- ▶ Εργασία με παροχή υπηρεσιών
- ▶ Εργασία που βασίζεται στα voucher (επιδοτούμενη)

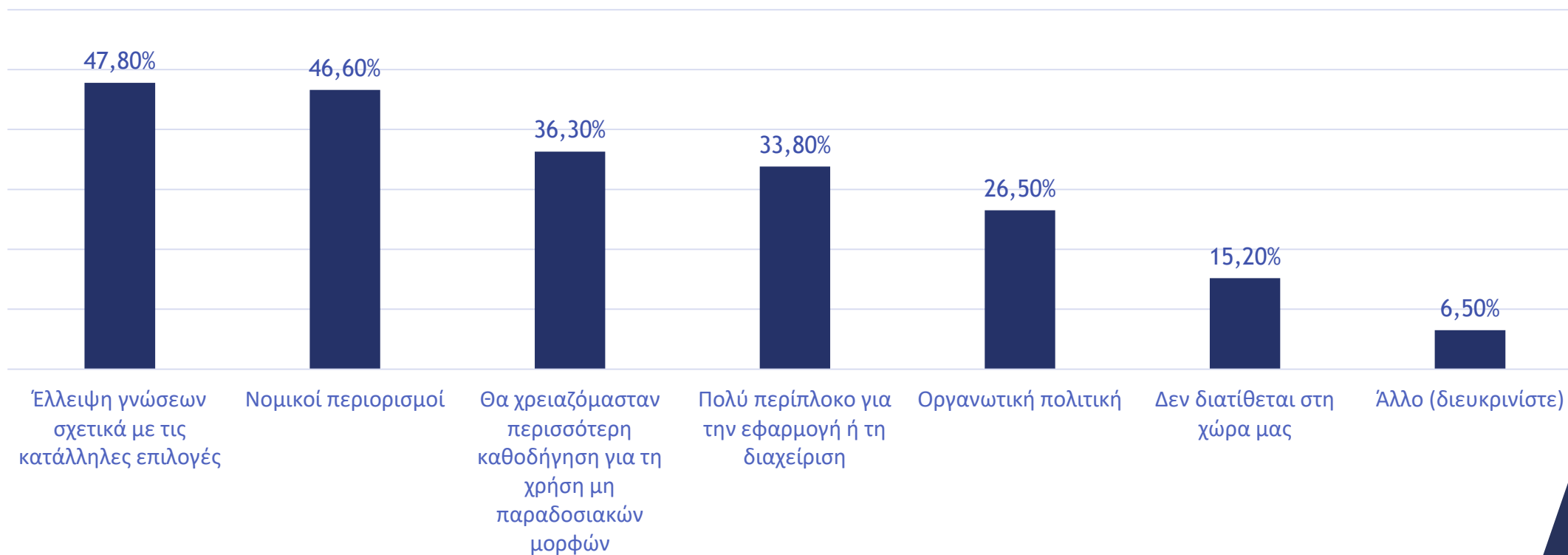
ΠΙΘΑΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ (2)

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- ▶ Σε ορισμένες χώρες, η εργατική νομοθεσία **αποτελεί εμπόδιο για νέες μορφές απασχόλησης**.
 - ▶ Αυτά μπορούν να ξεπεραστούν μέσω κοινωνικού διαλόγου και μεταρρύθμισης .
- ▶ Οι νέες μορφές απασχόλησης απαιτούν **διαφορετικό σύνολο δεξιοτήτων**
 - ▶ που περιλαμβάνει: ανεξάρτητη εργασία, ψηφιακές δεξιότητες, επιχειρηματικότητα, ευελιξία, επίλυση προβλημάτων και κοινωνικές δεξιότητες.
- ▶ Οι διευθυντές χρειάζονται βελτιωμένες δεξιότητες διαπραγμάτευσης και ανάθεσης καθηκόντων και την ικανότητα να εποπτεύουν εργασία εξ αποστάσεως.
- ▶ Οι εργοδότες και οι πάροχοι εκπαίδευσης πρέπει να είναι ενήμεροι γι' αυτά και να **προσαρμόζουν την εκπαίδευσή τους**.

ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΔΙΑΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

- Κατά τη γνώμη σας, τι είδους εμπόδια θα μπορούσαν να εμποδίσουν τον οργανισμό σας από το να χρησιμοποιήσει μη παραδοσιακές μορφές απασχόλησης;



ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΔΙΑΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

- Παρουσίαση
του έργου IN-
FORMS
- Υπάρχουσα
κατάσταση και
προκλήσεις
- Νέες μορφές
απασχόλησης
- Μελλοντικές
Διαλειτουργικές
προοπτικές

- ▶ Πιστεύετε ότι οι νέες μορφές απασχόλησης θα μπορούσαν να προσφέρουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ των αναγκών του εργοδότη...
π.χ. οικονομική αποδοτικότητα και ευελιξία
- ▶ ...και τι αναζητούν οι αμειβόμενοι εργαζόμενοι;
 - ▶ π.χ. σταθερή απασχόληση, αξιοπρεπείς μισθοί, ανάπτυξη καριέρας και ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής

ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΔΙΑΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- ▶ Χρειάζονται οι εργοδότες στον αθλητικό τομέα περισσότερη πληροφόρηση και καθοδήγηση σχετικά με:
 - ▶ ...τις νέες μορφές απασχόλησης;
 - ▶ ...την απασχόληση γενικότερα;
- ▶ Χρειάζονται οι εργοδότες και το εργατικό δυναμικό εκπαίδευση σε νέες δεξιότητες ώστε να εφαρμόσουν με επιτυχία τις νέες μορφές απασχόλησης;

ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΔΙΑΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- ▶ Ποιες πολιτικές συστάσεις θα μπορούσαμε να στοχεύσουμε:
 - ▶ Σε εθνικό επίπεδο;
 - ▶ Στο επίπεδο του τομέα του αθλητισμού;
 - ▶ Σε επίπεδο εργοδότη;
- ▶ Τι πρέπει να κάνουμε για να επηρεάσουμε τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σχετικά με τα προβλήματα απασχόλησης στον αθλητισμό και τις πιθανές λύσεις;

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- ▶ Ποιες από τις προτεινόμενες στρατηγικές μπορούν να αποδειχθούν πολύτιμες και θα πρέπει να ενθαρρύνεται η εφαρμογή τους;
 - ▶ Παροχή συνεχούς εκπαίδευσης και προγραμμάτων κατάρτισης (εργοδότες & εργαζομένους)
 - ▶ Βελτίωση των συνθηκών εργασίας
 - ▶ Υλοποίηση πρωτοβουλιών για ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής
 - ▶ Αύξηση των οικονομικών κινήτρων
 - ▶ Επιμόρφωση, ευαισθητοποίηση και καθοδήγηση εργοδοτών στον αθλητικό τομέα σχετικά με τις παραδοσιακές και τις νέες μορφές συμβάσεων εργασίας

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ

- Παρουσίαση του έργου IN-FORMS
- Υπάρχουσα κατάσταση και προκλήσεις
- Νέες μορφές απασχόλησης
- Μελλοντικές Διαλειτουργικές προοπτικές

- ▶ Ο αθλητικός τομέας πρέπει να συνεχίσει να **επαγγελματικοποιείται**, αυξάνοντας το αμειβόμενο προσωπικό του.
- ▶ Ο αθλητικός τομέας πρέπει να βρει τρόπους να αντιμετωπίζει τα προβλήματα προσλήψεων και διατήρησης προσωπικού με νόμιμους τρόπους που να ικανοποιούν τις ανάγκες εργοδοτών και εργαζομένων.
- ▶ Πρέπει να προσλαμβάνουμε περισσότερες γυναίκες και να διατηρούμε στην εργασία περισσότερους νέους εργαζόμενους, ώστε να μπορούν να χτίσουν καριέρες.



Innovative Forms of Employment in Sport

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΘΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ, ΠΡΟΒΟΛΗΣ, ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ,
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Γιώργος Πίγκος

gpigos@gga.gov.gr

Δημητριάδη Σοφία

sdimitriadi@gga.gov.gr

Σπυροπούλου Βασιλική

vspiropoulou@gga.gov.gr

213 131 6808 – 6282 – 6167

Geoff Carroll

geoff.carroll@eose.org

Aurélien Favre

aurelien.favre@eose.org

Wojciech Waśniewski

wojciech.wasniewski@eose.org

Tel: 0033 437 431 939 // Website: www.informs-sport.e

European Observatoire of Sport & Employment (EOSE)

82A, rue d'Ypres - 69004 Lyon – France



Co-funded by
the European Union