



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική

**Η εργασιακή απορρύθμιση στην Ευρώπη και την Ελλάδα:
Ελαστικές μορφές εργασίας**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Κάβουρας Κωνσταντίνος

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Κουζής Ιωάννης, Καθηγητής, επιβλέπων.
Φερόνας Ανδρέας, Επίκουρος Καθηγητής, μέλος.
Σπυριδάκης Εμμανουήλ, Αναπληρωτής Καθηγητής, μέλος.

Κόρινθος, 25/08/2015

© 2014

Κάβουρας Κωνσταντίνος

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος, All Rights Reserved

Η σελίδα του Copyright διασφαλίζει από μόνη της τα δικαιώματα σας σε περίπτωση προσφυγής ή παράβασης, βάσει του Ν2121/93 (Φ.Ε.Κ. Α25).

Η χρήση κάθε υλικού με κατοχυρωμένα πνευματικά δικαιώματα (Copyright) στην εργασία σας προϋποθέτει γραπτή άδεια του ιδιοκτήτη των δικαιωμάτων.

Περίληψη

Τα τελευταία είκοσι χρόνια σε ολόκληρο τον κόσμο συντελούνται μεγάλες μεταρρυθμίσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Σε παγκόσμιο επίπεδο υπάρχει μια συνεχώς αυξανόμενη τάση για απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και ελαστικοποίηση της εργασίας. Οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ακολουθώντας το δρόμο του “εξευρωπαϊσμού” των εργασιακών τους σχέσεων και στη προσπάθεια τους να πετύχουν τους στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.), αλλάζουν σταδιακά το θεσμικό τους πλαίσιο, αυξάνοντας την ευελιξία (όλων των μορφών) για τις επιχειρήσεις, έτσι ώστε να καταστεί η ενιαία Ευρωπαϊκή αγορά πιο ανταγωνιστική μέσα σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης. Οι μεταρρυθμίσεις που προωθήθηκαν σε Ευρωπαϊκό επίπεδο από τα κράτη – μέλη δημιούργησαν νέες μορφές ελαστικών μορφών εργασίας. Παρά ταύτα, η ευελιξία δεν εμφανίζεται παντού με το ίδιο τρόπο παντού και οι μορφές που εμφανίζουν οι ελαστικές μορφές εργασίας διαφέρουν κατά πολύ από χώρα σε χώρα για λόγους που έχουν να κάνουν κυρίως με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε χώρας και το κράτος πρόνοιας τους. Στη παρούσα εργασία γίνεται μια προσπάθεια να μελετηθούν οι διάφορες ελαστικές μορφές εργασίας που συναντά κανείς στην Ευρώπη μέσα από την μελέτη των εργασιακών σχέσεων της Γερμανίας, της Δανίας, του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ελλάδας.

Λέξεις-κλειδιά: Εργασιακές σχέσεις, Εργασιακή απορρύθμιση, Ευελιξία, Ελαστικές μορφές εργασίας, Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Abstract

During the last 20 years very significant reforms are taking place in the field of labour relations. Worldwide there is an increased tendency towards de-regulation of labour relations and flexible working. EU countries, following the route of the so called “Europeanization” of labour relationships and in order to be in line with the framework of the European Strategy for Employment, are gradually changing their institutional framework to boost competitiveness of the unified European labour market in a globalized economy via the increased flexibility of every possible form. Those reforms carried on in European level from the member-states have created new forms of flexible working. Nevertheless, flexibility does not take exactly the same form everywhere. The forms of flexible working conditions differ a lot amongst different countries for reasons that have to do mainly with the special characteristics of each country and their welfare state. In the current study we will discuss the various forms of flexible working that are present in Europe. We will mainly focus on the cases of flexible labour relations in Germany, Denmark, United Kingdom and Greece.

Key-words: Labour relations, deregulation of labour, flexibility, flexible working, Pro-active employment policies.

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	1
2. Μεθοδολογία.....	4
3. Ελαστικές μορφές εργασίας: Η διεθνής εμπειρία.....	7
3.1. Η περίπτωση της Γερμανίας.....	7
3.1.1. Ο δρόμος προς το νέο Γερμανικό “θαύμα”.....	7
3.1.2. Ο νόμος Hartz ως απάντηση στην υψηλή ανεργία.....	10
3.1.3. “Mini – jobs” και “midi – jobs”.....	12
3.1.4. Προσωρινή απασχόληση και Ενοικίαση προσωπικού.....	14
3.1.5. Συμπερασματικά.....	14
3.2. Η περίπτωση της Δανίας.....	16
3.2.1. Η διαμόρφωση του Δανικού κοινωνικού μοντέλου.....	16
3.2.2. Η οργάνωση της εργασίας με “ευελιξία και ασφάλεια”.....	19
3.2.3. Συστήματα καταμερισμού εργασίας.....	22
3.2.4. Συμπερασματικά.....	24
3.3. Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου.....	25
3.1.3. Η διαμόρφωση του πεδίου των εργασιακών σχέσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο.....	25
3.3.2. Συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας (Zero hour contracts).....	27
3.3.3. Συμπερασματικά.....	31
4. Η Ελληνική περίπτωση.....	33
4.1. Το εργασιακό καθεστώς στην Ελλάδα.....	33
4.2. Οι ελαστικές σχέσεις εργασίας στην Ελλάδα.....	38
4.2.1. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου.....	38
4.2.2. Εκ περιτροπής εργασία.....	39
4.2.3. Διαλείπουσα εργασία.....	40
4.2.4. Ενοικίαση εργαζομένων.....	40
4.2.5. Απασχόληση με σύμβαση έργου.....	42
4.2.6. Συμβάσεις μαθητείας.....	44
4.2.7. Voucher.....	44
4.2.8. Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας.....	47
4.3. Συμπερασματικά.....	49
5. Εμπειρική μελέτη σε εργαζόμενους με ελαστικές σχέσεις εργασίας στην Ελλάδα.....	52
6. Συμπεράσματα.....	62
Βιβλιογραφία.....	69
Ελληνική βιβλιογραφία.....	69
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία.....	71
Ηλεκτρονικές πηγές.....	71
Παράρτηματα.....	73

Πίνακας Συντομογραφιών

ILO: International Labor Office

IT: Information Technology

ΑΜΚΕ: Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία

ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

ΔΠΥ: Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών

ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΠΑΝΑΔ: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα “Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού”

ΕΣΑ: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

ΕΠΑ: Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης

ΕΣΔΕΚ: Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης Ενεργειών Κατάρτισης

ΕΣΠΑ: Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

ΚΕΚ: Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΚΥΑ: Κοινή Υπουργική Απόφαση

ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

ΟΑΕΕ: Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών

ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΟΟΕ: Ομοσπονδιακός Οργανισμός Εργασίας

ΟΠΣ: Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα

ΟΤΑ: Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

ΤΕΒΕ: Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος

ΥΠΟΙΑΝ: Υπουργείο Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας

ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως

ΦΠΑ: Φόρος Προστιθέμενης Αξίας

1. Εισαγωγή

Τα τελευταία είκοσι χρόνια σε ολόκληρο τον κόσμο συντελούνται μεγάλες μεταρρυθμίσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Με βάση την έκθεσή του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας (ILO 2015) με τίτλο: «Παγκόσμια Απασχόληση και Κοινωνική Προοπτική», μόλις το ένα τέταρτο όλων των εργαζομένων παγκοσμίως έχουν σταθερή εργασία, ενώ τρία τέταρτα είτε δεν έχουν κανένα συμβόλαιο, είτε είναι ελεύθεροι επαγγελματίες με προσωρινά ή βραχυπρόθεσμα συμβόλαια. Είναι φανερό πως σε παγκόσμιο επίπεδο υπάρχει μια συνεχώς αυξανόμενη τάση για ανατροπή των εργασιακών σχέσεων και ελαστικοποίηση της εργασίας.

Οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μένοντας πιστές στις κατευθύνσεις που έθεσε, αρχικά η Συνθήκη του Μάαστριχτ, η μεταγενέστερη Στρατηγική της Λισσαβόνα και η τελευταία στη σειρά Στρατηγική Ευρώπη 2020 και στη προσπάθειά τους να πετύχουν τους στόχους που έθεσε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.), αλλάζουν σταδιακά το θεσμικό τους πλαίσιο, αυξάνοντας την ευελιξία (όλων των μορφών) για τις επιχειρήσεις ώστε να καταστήσουν την ενιαία Ευρωπαϊκή αγορά πιο ανταγωνιστική μέσα σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης.

Πολλά βήματα έχουν γίνει σε αυτή την κατεύθυνση σε όλες τις χώρες της Ευρώπης, όπως και στην Ελλάδα. Η Ε.Σ.Α., όμως δεσμεύει τα κράτη – μέλη μόνο ως προς τους κοινούς στόχους και κατευθύνσεις πολιτικής στο πεδίο της απασχόλησης, χωρίς να θίγει την αυτονομία των κρατών ως προς την επιλογή και εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών και μέτρων που υλοποιούν τους κοινούς στόχους και κατευθύνσεις (Καραμεσίνη 2011).

Έτσι, οι μεταρρυθμίσεις που προωθήθηκαν σε Ευρωπαϊκό επίπεδο από τις κυβερνήσεις των κρατών – μελών δημιούργησαν νέες μορφές ευέλικτων εργασιακών σχέσεων. Ο τρόπος όμως εισαγωγής της ευελιξίας στις επιμέρους αγορές εργασίας διαφέρει από χώρα σε

χώρα τόσο ως προς τη μορφή τους όσο και ως προς τις επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους και την αγορά εργασίας.

Μελετώντας κανείς τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις στην Γερμανία θα συναντήσει τον όρο “mini – jobs” που περιγράφει τις ευέλικτες μορφές που αναπτύσσονται ραγδαία τα τελευταία χρόνια στην χώρα. Πρόκειται για εργασιακές σχέσεις με λίγες ώρες απασχόλησης, χαμηλούς μισθούς και ένα σύστημα επιδότησης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων.

Αντίθετα, η Δανία έχει επιλέξει ένα διαφορετικό τρόπο οργάνωσης της εργασίας της. Με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της έχει επιλέξει ένα υπόδειγμα οργάνωσης με “ευελιξία και ασφάλεια” (στα αγγλικά χρησιμοποιείται ο όρος “flexicurity”). Πρόκειται για ένα μοντέλο που χαρακτηρίζεται από την απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου σε ότι αφορά την προστασία της απασχόλησης, ενώ βασίζεται σε ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος με γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας και μεγάλη κινητικότητα των εργαζομένων.

Στο φιλελεύθερο Ηνωμένο Βασίλειο η ευελιξία εμφανίζεται κυρίως μέσα από τις Συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας (Zero hour contracts) και μάλιστα σε ένα κράτος πρόνοιας που παρέχει ουσιαστικά ελάχιστη προστασία στην εργασία.

Αντίστοιχες μεταρρυθμίσεις έχουν πραγματοποιηθεί και στην Ελλάδα, ειδικά τα τελευταία χρόνια, με την βίαιη απορρύθμιση στην εργασία που έφερε η είσοδος της χώρας στο Μνημόνιο. Την περίοδο αυτή, υιοθετούνται πολιτικές απασχόλησης που εισάγουν ακόμη περισσότερη ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας, τη στιγμή όμως, που οι δαπάνες για την κοινωνική προστασία και την εργασία χαρακτηρίζονται ως επαχθές κόστος και αποφεύγονται.

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές που έλαβαν χώρα την τελευταία τέσσερα χρόνια, παρότι άλλαξαν άρδην το τοπίο των εργασιακών σχέσεων, ουσιαστικά έπιασαν το νήμα μιας μακράς πορείας που έχει δρομολογηθεί στην Ελλάδα, τουλάχιστον από το 1990. Μιας πορείας που έχει διαμορφωθεί από τη συνέργεια εθνικών και υπερεθνικών οικονομικών και πολιτικών κύκλων. Μιας πολιτικής που υλοποιείται με συνέπεια μέσα από συμπληρωματικές νομοθετικές παρεμβάσεις των διαδοχικών κυβερνήσεων των 20 τελευταίων χρόνων (Κουζής 2012).

Οι χώρες, όμως, διαφέρουν μεταξύ τους τόσο ως προς το κοινωνικό τους κράτος, όσο και ως προς το θεσμικό και νομικό τους πλαίσιο σε ότι αφορά την αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να υπάρχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά στην τελική διάρθρωση της αγοράς εργασίας τους και τα οικονομικά τους αποτελέσματα. Είναι αναγκαία, λοιπόν, η εμβάθυνση της ανάλυσης στις διαφορές κάθε χώρας, η μελέτη της πορείας που ακολουθήθηκε για τη διαμόρφωση του μοντέλου οργάνωσης της εργασίας και εκτενής ανάλυση της μορφής των διαφόρων ευέλικτων εργασιακών σχέσεων που συναντά κανείς σε αυτές, ώστε να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα για κάθε χώρα ξεχωριστά αλλά και για τα κοινά σημεία που εμφανίζουν.

2. Μεθοδολογία

Στη παρούσα εργασία γίνεται μία προσπάθεια να αναλυθούν τα διάφορα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας που συναντά κανείς σε ευρωπαϊκό επίπεδο και να καταγραφούν οι ευέλικτες μορφές εργασίας που εμφανίζονται.

Για τις ανάγκες της εργασίας η μελέτη επικεντρώνεται σε τέσσερις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: την Γερμανία, την Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ελλάδα. Ο λόγος που επιλέχθηκαν είναι γιατί οι συγκεκριμένες χώρες αποτελούν ένα καλό δείγμα χωρών της Ευρώπης, στις οποίες κανείς συναντάει τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, αλλά διαφέρουν αρκετά τόσο ως προς το θεσμικό τους πλαίσιο και την νομοθεσία, όσο ως προς τον τύπο και τα χαρακτηριστικά του κράτους πρόνοιας τους.

Με βάση τη ταξινόμηση του Esping-Andersen (1990) τα κράτη πρόνοιας κατατάσσονται σε τρία καθεστώτα ευημερίας: α. το σοσιαλδημοκρατικό, β. το κορπορατίστικο – συντηρητικό και γ. το φιλελεύθερο. Η συζήτηση, όμως, που ακολούθησε από άλλους ερευνητές όπως ο Ferrera (1996), υποστήριξε την ύπαρξη ενός ακόμη διακριτού καθεστώτος ευημερίας: δ. των χωρών της νοτίου Ευρώπης.

Σύμφωνα με την παραπάνω ταξινόμηση, η Γερμανία ανήκει στις χώρες με συντηρητικό – κορπορατίστικο καθεστώς το οποίο χαρακτηρίζεται από γενναιόδωρες παροχές που απευθύνονται στην οικογένεια και όχι το άτομο, ενώ παρέχονται βάσει της κοινωνικοεπαγγελματικής θέσης του ατόμου.

Η Δανία ανήκει στις χώρες με σοσιαλδημοκρατικό κοινωνικό κράτος που χαρακτηρίζεται από γενναιόδωρες παροχές, καθολικού χαρακτήρα, χωρίς έλεγχο πόρων για την απόδοσή τους, ενώ έχουν ως μονάδα αναφοράς το άτομο και χρηματοδοτούνται μέσω υψηλής φορολογίας.

Το Ηνωμένο Βασίλειο ανήκει στο φιλελεύθερο καθεστώς ευημερίας. Πρόκειται για ένα καθεστώς που αναπτύχθηκε κυρίως στις αγγλοσαξονικές χώρες, ενώ κεντρικό ρόλο στην κατανομή των πόρων παίζει η αγορά. Οι παροχές του είναι σχετικά χαμηλές και δίνονται μόνο στα πιο αδύναμα οικονομικά μέλη της κοινωνίας με αυστηρό έλεγχο των πόρων των δικαιούχων, κάτι που έχει ως αποτέλεσμα πολλές φορές το στιγματισμό τους.

Τέλος, η Ελλάδα ανήκει στις χώρες της νοτίου Ευρώπης. Αυτές χαρακτηρίζονται από καθυστερημένη ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας, υψηλή πόλωση και κατακερματισμό στις κοινωνικές παροχές, οι οποίες διανέμονται βάσει της κοινωνικοεπαγγελματικής κατάστασης των ατόμων, ενώ επηρεάζονται έντονα από την αδιαφάνεια και τις πελατειακές σχέσεις.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας (Κεφάλαιο 3), θα επιχειρηθεί μέσω της βιβλιογραφικής έρευνας να αναλυθούν οι εργασιακές σχέσεις που κυριαρχούν στη Γερμανία, τη Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, το πως αυτές διαμορφώθηκαν από τις αρχές της δεκαετίας του '90 μέχρι σήμερα, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε χώρας, ενώ γίνεται και μια προσπάθεια καταγραφής των μορφών ευέλικτης απασχόλησης που συναντά κανείς στις χώρες αυτές με παράλληλη μελέτη της μορφής τους.

Στο δεύτερο μέρος (Κεφάλαιο 4), πάλι μέσω βιβλιογραφικής έρευνας μελετάται η ελληνική περίπτωση. Κι εδώ γίνεται μια προσπάθεια να αναδειχτούν τα ειδικά χαρακτηριστικά του θεσμικού πλαισίου της χώρας και πως αυτό διαμορφώθηκε από τη δεκαετία του '90 και έπειτα, ενώ γίνεται μία αναλυτική καταγραφή των διαφόρων τύπων ευέλικτων σχέσεων εργασίας που συναντά κανείς σε σύγκριση με τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές.

Στο τρίτο μέρος της εργασίας (Κεφάλαιο 5), παρουσιάζεται μια εμπειρική μελέτη με τη

χρήση των μεθοδολογικών εργαλείων της ποιοτικής έρευνας, με την χρήση συνεντεύξεων ανοιχτού τύπου σε εργαζόμενους σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης και μελέτη κειμένων σωματείων και συλλογικοτήτων εργαζομένων αυτό το καθεστώς, ώστε να αναδειχθούν οι επιπτώσεις που έχουν αυτές για τους εργαζόμενους, αλλά και να τονιστούν οι διαφορές που παρουσιάζουν σε σχέση με μισθολογικά και ασφαλιστικά θέματα, ωράριο κλπ., συγκριτικά με τις σταθερές σχέσεις εργασίας.

Στο τέταρτο και τελευταίο μέρος της εργασίας (Κεφάλαιο 6), παρουσιάζονται συνοπτικά τα συμπεράσματα της παρούσας εργασίας.

3. Ελαστικές μορφές εργασίας: Η διεθνής εμπειρία

3.1. Η περίπτωση της Γερμανίας

3.1.1. Ο δρόμος προς το νέο Γερμανικό “θαύμα”

Η Γερμανία από τις αρχές της δεκαετίας του '90 βρίσκεται αντιμέτωπη με το πρόβλημα της ενοποίησης του ανατολικού της τμήματος σύμφωνα με τις αρχές της ελεύθερης οικονομίας. Με την ένταξη της στην ζώνη του ευρώ παρουσιάζει ανάπτυξη 2.8% και χαμηλό πληθωρισμό της τάξης του 0,6%. Παράλληλα, την εποχή εκείνη η ανεργία καταγράφει τα υψηλότερα μεταπολεμικά της επίπεδα. Αυξητικές τάσεις παρουσιάζει η μερική απασχόληση (17,9% έναντι 14,4% το 1992), όπως και η προσωρινή απασχόληση (11,7% έναντι 10,5% το 1992), ξεπερνώντας ελαφρώς τους κοινοτικούς μέσους όρους. Σε ότι αφορά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Γερμανία, αυτό είναι επηρεασμένο τόσο από τις ακολουθούμενες πολιτικές για την επίτευξη των όρων σύγκλησης για την ΟΝΕ, όσο και από μια σειρά μέτρων απελευθέρωσης στην γερμανική αγορά (π.χ. ενέργεια, τηλεπικοινωνίες).

Την περίοδο αυτή εφαρμόζεται έντονα μια πολιτική αύξησης της ευελιξίας της εργασίας, κατά την περίοδο της διακυβέρνησης των Χριστιανοδημοκρατών σε συμμαχία με τους Φιλελεύθερους και την Χριστιανική Κοινωνική Ένωση. Η εφαρμογή των πολιτικών αυτών συνεχίζεται, με μικρότερους όμως ρυθμούς και κατά την συμμαχική κυβέρνηση των Σοσιαλδημοκρατών με τους Πράσινους που ακολούθησε.

Έντονη είναι επίσης, αυτό το διάστημα, η πίεση από πλευράς των εργοδοτών για μείωση του εργασιακού κόστους μέσω της αύξησης της ευελιξίας της απασχόλησης και του χρόνου εργασίας, συγκράτησης των αυξήσεων και αποκέντρωση προς την επιχείρηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, που αποτελούσε παραδοσιακή πρακτική κοινωνικής συναίνεσης στην μεταπολεμική Γερμανία, ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στην ιδιαιτερότητα των επιχειρησιακών μονάδων.

Σε σχέση με την εξέλιξη των μισθών, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90, παρατηρείται συγκράτηση των αμοιβών με στόχο την διατήρηση της απασχόλησης, σε μια δύσκολη περίοδο υλοποίησης περιοριστικών πολιτικών για την επίτευξη των όρων σύγκλησης με την ΟΝΕ, αλλά και την αντιμετώπιση των προβλημάτων της ενοποίησης των δύο Γερμανιών. Η πολιτική αυτή είχε σε μεγάλο βαθμό και την αποδοχή των συνδικάτων.

Την περίοδο που οι Χριστιανοδημοκράτες είναι στην κυβέρνηση (1992 – 1998) δίνεται μεγάλη έμφαση στην ευελιξία με την θεσμοθέτηση μέτρων όπως:

- η μερική έξοδος από την εργασία, μέσω της εθελοντικής μείωσης του χρόνου εργασίας κατά 50%, για τις ηλικίες άνω των 55 ετών (με σκοπό την αντικατάστασή τους από νέους ανέργους ή συμμετέχοντες σε προγράμματα κατάρτισης),
- τα μέτρα για την προώθηση της μερικής απασχόλησης (κυρίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις),
- τα μέτρα υπέρ της εθελοντικής μερικής απασχόλησης,
- η καθιέρωση ειδικής κατηγορίας μερικής απασχόλησης με εβδομαδιαίο ωράριο κάτω των 15 ωρών ανά εβδομάδα και παράλληλη απαλλαγή του εργοδότη από τα βάρη της κοινωνικής ασφάλισης
- η βελτίωση της προστασίας των μερικώς απασχολούμενων σε περίπτωση ανεργίας με την αύξηση του σχετικού επιδόματος,
- η ενθάρρυνση για διμερές συμφωνίες με αντικείμενο την ανάπτυξη μερικής απασχόλησης ηλικιωμένων εργαζομένων ενόψει συνταξιοδότησής τους
- η χαλάρωση των περιορισμών ως προς τις προϋποθέσεις λειτουργίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Παράλληλα, ενθαρρύνεται με νόμο η ελαστικότητα ωραρίων και η ευελιξία μέσω της συνολικής διευθέτησης κατόπιν συλλογικών συμφωνιών.

Παρ' όλα αυτά, στο τέλος της δεκαετίας του '90, και ενώ οι εργοδότες συνεχίζουν να εστιάζουν το βάρος τους στην μείωση του εργασιακού κόστους, επιδιώκοντας την συνέχιση της λιτότητας στις αμοιβές και την αποκέντρωση του τρόπου διαμόρφωσής τους από το κλαδικό στο επιχειρησιακό, τα συνδικάτα σπάνε την αρχική τους συναίνεση (μετά το 1997), διεκδικώντας υψηλές αυξήσεις.

Από πλευράς εργοδοτών επιχειρείται η επίτευξη κλαδικών συμβάσεων που παρέχουν τη δυνατότητα σε επιχειρησιακές συμφωνίες να διαφοροποιούνται από το περιεχόμενο των αντίστοιχων κλαδικών. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται “closes opening”. Ως μοχλός πίεσης για την επίτευξη του στόχου αυτού, παρατηρείται κύμα διαρροών από τις εργοδοτικές οργανώσεις, καθώς η μη ένταξη στις οργανώσεις που υπογράφουν τις συμβάσεις δεν συνεπάγεται νομικές δεσμεύσεις.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του 1997 οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν το 80% των επιχειρήσεων άνω των 60 εργαζομένων, ποσοστό που αφορά στο 83% περίπου του συνόλου των απασχολούμενων στους σχετικούς κλάδους, ενώ η τάση για αποκέντρωση των συμφωνιών περιορίζει την ισχύ των κλαδικών συμβάσεων, αυξάνοντας τον αριθμό των επιχειρησιακών.

Το 1998 και ενώ οι Σοσιαλδημοκράτες βρίσκονται στην κυβέρνηση υπογράφεται τριμερής συνθήκη σύμφωνα με την οποία προβλέπονται:

- η σταθερή μείωση του μη μισθολογικού κόστους σε συνδυασμό με τον εκσυγχρονισμό του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης,
- η ανάπτυξη της ευελιξίας χρόνου και εργασίας, κυρίως μέσα από την μείωση των υπερωριών, της αύξησης της μερικής απασχόλησης και της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου,

- η μείωση του φόρου των επιχειρήσεων με έμφαση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις,
- η ενθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης,
- η ενθάρρυνση των καινοτομιών για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας (Κουζής 2001).

Είναι ξεκάθαρο πως τη δεκαετία του '90, η Γερμανία άνοιξε το δρόμο για την ανάπτυξη της ευελιξίας έναντι των σταθερών σχέσεων εργασίας, ακολουθώντας το δρόμο του “εξευρωπαϊσμού” των εργασιακών της σχέσεων.

3.1.2. Ο νόμος Hartz ως απάντηση στην υψηλή ανεργία

Το 2003 κι ενώ οι Σοσιαλδημοκράτες βρίσκονται στην κυβέρνηση της Γερμανίας, ο καγκελάριος Schroeder ανακοίνωσε στα μέλη του γερμανικού κοινοβουλίου την “Ατζέντα 2010”, ένα πρόγραμμα συνολικής αναδιάρθρωσης του κοινωνικού κράτους και των εργασιακών σχέσεων της χώρας που προέβλεπε μεταξύ άλλων:

- μεγάλες περικοπές στο επίδομα ανεργίας με στόχο την επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας,
- μείωση των δαπανών για τη δημόσια υγεία,
- μείωση των οικογενειακών και άλλων κοινωνικών επιδομάτων,
- μείωση των εργοδοτικών εισφορών με παράλληλη επιβάρυνση των εργαζομένων,
- απελευθέρωση της αγοράς εργασίας με «ελαστικοποίηση των μισθών»,
- επέκταση της μερικής απασχόλησης.

Το νομοσχέδιο αυτό έγινε γνωστό στην Γερμανία ως Hartz IV από το όνομα του επικεφαλής που εισηγήθηκε τις παραπάνω μεταρρυθμίσεις (Βασιλοπούλου 2013).

Ο στόχος της Ατζέντας, όπως διατυπώθηκε από τους σχεδιαστές της, ήταν να δοθεί τέλος στην “απροθυμία απόδοσης” που – σύμφωνα με τους υποστηρικτές αυτού του πακέτου μεταρρυθμίσεων – χαρακτηρίζει το μεγαλύτερο κομμάτι του άνεργου πληθυσμού της χώρας.

Μέχρι το 2003 το επίδομα ανεργίας υπολογιζόταν βάσει των εργάσιμων χρόνων και το ύψος του μισθού των εργαζομένων στον εργασιακό κλάδο που αντιστοιχούσε στο κάθε άνεργο ανάλογα με την κατάρτιση του (επίδομα ανεργίας I). Με την ψήφιση του νόμου Hartz IV το επίδομα ανεργίας I μειώνεται δραστικά, ενώ η διάρκεια παροχής του σε ελάχιστες περιπτώσεις ξεπερνά τους 12 μήνες. Μετά το διάστημα αυτό το ύψος του επιδόματος ανεργίας πέφτει στο επίπεδο του επιδόματος κοινωνικής πρόνοιας (επίδομα ανεργίας II), το οποίο δεν ξεπερνάει τα 382 ευρώ.

Βασική προϋπόθεση για την παροχή του επιδόματος II αποτελεί η υπογραφή της “Συμφωνίας Ένταξης στην Αγορά Εργασίας”, σύμφωνα με την οποία οι άνεργοι πολίτες υποχρεώνονται να δηλώσουν στον “Ομοσπονδιακό Οργανισμό Εργασίας” (OOE) τα περιουσιακά τους στοιχεία και να αποδεικνύουν ανά τακτά διαστήματα πως καταβάλλουν σοβαρές προσπάθειες εύρεσης “υποφερτής” εργασίας.

Το επίδομα ανεργίας II χορηγείται μόνο στην περίπτωση που δεν υπάρχουν περιουσιακά στοιχεία – η αξιοποίηση των οποίων θα μπορούσε να εξασφαλίσει την επιβίωση του ανέργου – ενώ περικόπτεται στην περίπτωση που ο άνεργος απορρίπτει επανειλημμένα μια θέση εργασίας η οποία κατά την εκτίμηση του OOE είναι “υποφερτή”.

“Υποφερτό” θεωρείται κάθε είδος εργασίας στου οποίου τις απαιτήσεις ο άνεργος είναι σε θέση ανταποκριθεί σωματικά, νοητικά και ψυχολογικά, ασχέτως επαγγελματικής

κατάρτισης, μορφωτικού επιπέδου και ύψους προσφερόμενου μισθού.

Οι όροι παροχής του επιδόματος ανεργίας αυστηροποιήθηκαν ακόμη πιο πολύ και μέσω της θέσπισης της έννοιας των “Κοινών Αναγκών” (Bedarfsgemeinschaft). Ως “Κοινή Ανάγκη” ο νομοθέτης ορίζει την περίπτωση στην οποία άτομα ζουν κάτω από την ίδια στέγη (ασχέτως αν πρόκειται για απλή συγκατοίκηση, έγγαμο βίο ή συγγενική σχέση), με το εισόδημα του τελευταίου να παίζει καθοριστικό ρόλο για τον υπολογισμό του ύψους του επιδόματος (Τριανταφυλλίδου 2014).

3.1.3. “Mini – jobs” και “midi – jobs”

Βασικός πυλώνας του γερμανικού εργασιακού μοντέλου, με βάση την Ατζέντα 2010, είναι η δημιουργία και ανάπτυξη των λεγόμενων “mini – jobs”, ο αρχικός σχεδιασμός των οποίων επεδίωξε να δώσει κίνητρα αλλά και να πιέσει τους ανειδίκευτους και άπορους άνεργους να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για ένα σχέδιο βάσει της στρατηγικής «ανταμοιβής της εργασίας» της γερμανικής κυβέρνησης. Η μεταρρύθμιση των “mini – jobs” εισήγαγε μια εκτεταμένη επιδότηση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζόμενους με χαμηλούς μισθούς (Bargainy, Caliendoz, Haanx, Orsini 2005).

Στην ουσία, τα “mini – jobs” είναι μια ειδική κατηγορία μερικής απασχόλησης σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης δεν χρειάζεται να καταβάλει φόρους, εισφορές και ασφάλιση, ενώ έχει ελαστική σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και πολύ χαμηλά ωρομίσθια.

Ωστόσο, μετά την εκλογή των Χριστιανοδημοκρατών και της καγκελαρίου Merkel, η πολιτική αυτή η οποία είχε αρχικά υιοθετηθεί για μία μικρή κοινωνική ομάδα, μετατράπηκε σε εθνική με αποτέλεσμα το 2013, περίπου το 20% των εργαζομένων στη Γερμανία να απασχολούνται σε καθεστώς “mini – jobs”, με εθνικά καθορισμένο ανώτατο μισθό σε αυτές τα 400 – 450 ευρώ, ανάλογα με το πότε πραγματοποιήθηκε η πρόσληψη (πριν ή μετά

την 01/01/2013).

Αυτό, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι ένας εξίσου μεγάλος αριθμός εργαζομένων απασχολούνται σε “midi – jobs”, δηλαδή σε θέσεις εργασίας με περιορισμένες αλλά περισσότερες ώρες απασχόλησης από αυτές των “mini – jobs”, με εθνικά καθορισμένο ανώτατο μισθό τα 800 – 850 ευρώ και δεδομένου ότι στη Γερμανία δεν υπάρχει εθνικά καθορισμένος κατώτατος μισθός – με αποτέλεσμα ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων να εργάζονται σε δουλειές με πενιχρούς μισθούς, έχουμε το παράδοξο η Γερμανία να αποτελεί την τέταρτη μεγαλύτερη οικονομία του κόσμου, αλλά το μισό εργατικό δυναμικό της να ζει με χαμηλές, είτε πολύ χαμηλές απολαβές.

Αξίζει να αναφερθεί πως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ο ΟΟΣΑ, ο ΔΟΕ, και το ΔΝΤ έχουν ζητήσει επανειλημμένα από το Βερολίνο να εγκαταλείψει την πολιτική υπερβολικά χαμηλών μισθών, ώστε να δώσει ώθηση στην εσωτερική κατανάλωση, επιτρέποντας στις υπόλοιπες χώρες τις ευρωζώνης να εξάγουν τα προϊόντα τους, διατηρώντας σε φυσιολογικά επίπεδα τους μισθούς, ενώ το Βέλγιο έχει καταγγείλει στην Commission την πρακτική του “mini – job” επισημαίνοντας πως υπονομεύει τους κανόνες του ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής κοινότητας, κάνοντας λόγο για “κοινωνικό dumping”.

Τέλος, με την μεταρρύθμιση των “mini” και “midi – jobs” της 25 Οκτωβρίου 2012, η γερμανική κυβέρνηση προχώρησε σε απαραίτητες βελτιώσεις κάνοντας υποχρεωτική την ασφάλιση των αμειβομένων με πάνω από 400 ευρώ, διατηρώντας το αφορολόγητο τους και καθόρισε το ύψος της ασφαλιστικής συνδρομής στο 18,9% των απολαβών, με τον εργοδότη να υποχρεούται να καταβάλει το 15% και τον εργαζόμενο το υπόλοιπο 3,9%. Επιπλέον, τοποθέτησε το ανώτατο όριο απολαβών για τα “midi – jobs” στα 850 ευρώ, καθιστώντας υποχρεωτική τη φορολόγηση και την πληρωμή ασφαλιστικών συνδρομών στους εργαζομένους σ' αυτό το καθεστώς (Παναγιώτου 2014).

3.1.4. Προσωρινή απασχόληση και Ενοικίαση προσωπικού

Στη Γερμανία μεγάλη άνθιση γνωρίζει και η προσωρινή απασχόληση και η απασχόληση μέσω της ενοικίασης εργαζομένων από Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ). Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε το συνδικάτο Μετάλλου (IG Metall) που αφορά τις συμβάσεις νεοπροσλαμβανομένων κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, είναι πολύ σύνηθες στις εταιρίες του κλάδου να προσλαμβάνουν εργαζομένους διαμέσου αυτών των εταιριών.

Συγκεκριμένα, το 43% των εταιριών του δείγματος της μελέτης κάλυψαν τις νέες θέσεις εργασίας τους διαμέσου εταιριών προσωρινής απασχόλησης, ενώ το 66% των εταιριών του δείγματος απασχολεί ήδη προσωπικό διαμέσου των εταιριών αυτών. Ακόμη, το 42% των εταιριών του δείγματος, σύμφωνα με τη μελέτη, προτίθεται να προσλάβει για καλύψει ανάγκες του σε νέο προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, έναντι του 15% που προτίθεται να κάνει τις νέες αυτές προσλήψεις με συμβάσεις αορίστου χρόνου (INE/ΓΣΕΕ 2012).

3.1.5. Συμπερασματικά

Στη Γερμανία, ήδη από τις αρχές τις δεκαετίας του '90, εφαρμόζεται έντονα μια πολιτική αύξησης της ευελιξίας της εργασίας. Την εποχή εκείνη, παρατηρείται υψηλή ανεργία, προσπάθεια συγκράτησης των αμοιβών για να διατηρηθεί η απασχόληση, ενώ η χώρα υλοποιεί περιοριστικές πολιτικές για την επίτευξη των όρων σύγκλησης με την ΟΝΕ και για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργήσε η ενοποίηση Ανατολικής και Δυτικής Γερμανίας.

Θεσμοθετείται η μερική έξοδος από την εργασία, μέτρα για την προώθηση της μερικής απασχόλησης, μια ειδική κατηγορία μερικής απασχόλησης με εβδομαδιαίο ωράριο κάτω των 15 ωρών ανά εβδομάδα με παράλληλη απαλλαγή του εργοδότη από τα βάρη της κοινωνικής ασφάλισης (προάγγελος των “mini – jobs”), χαλάρωση των προϋποθέσεων

λειτουργίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Παράλληλα, ενθαρρύνονται οι διμερές συμφωνίες για την ανάπτυξη μερικής απασχόλησης για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους και η ελαστικότητα των ωραρίων. Τέλος, γίνεται προσπάθεια βελτίωσης της προστασίας των μερικώς απασχολούμενων σε περίπτωση ανεργίας.

Αργότερα όμως, κατά το τέλος της δεκαετίας του '90, η Γερμανία προχωρά στην περαιτέρω ανάπτυξη της ευελιξίας χρόνου και εργασίας μέσα από την μείωση των υπερωριών, την αύξηση της μερικής απασχόλησης καθώς και την διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, ανοίγοντας οριστικά τον δρόμο στις ευέλικτες μορφές εργασίας.

Το επόμενο μεγάλο κύμα μεταρρυθμίσεων σε σκοπό την αύξηση της ευελιξίας ήρθε το 2003 με την “Ατζέντα 2010”. Ένα πρόγραμμα συνολικής αναδιάρθρωσης του κοινωνικού κράτους και των εργασιακών σχέσεων με μεγάλες περικοπές στο επίδομα ανεργίας, μείωση των δαπανών για τη δημόσια υγεία και διαφόρων κοινωνικών επιδομάτων, μετατόπιση του βάρους για τις εισφορές στους εργαζόμενους, ελαστικοποίηση μισθών και περαιτέρω επέκταση της μερικής απασχόλησης. Αυτό το πακέτο μεταρρυθμίσεων έμεινε γνωστό ως Hartz IV από το όνομα του επικεφαλής που το εισηγήθηκε και βασικός του στόχος ήταν να δοθεί τέλος στην “απροθυμία απόδοσης” του άνεργου πληθυσμού της χώρας.

Με την ψήφιση του νόμου Hartz υπήρξε δραστική μείωση του επιδόματος ανεργίας και της διάρκειας παροχής του, ενώ βασική προϋπόθεση για την παροχή του είναι οι άνεργοι πολίτες να δηλώσουν στον “Ομοσπονδιακό Οργανισμό Εργασίας” (OOE) τα περιουσιακά τους στοιχεία και να αποδεικνύουν ανά τακτά διαστήματα πως καταβάλλουν σοβαρές προσπάθειες εύρεσης “υποφερτής” εργασίας.

Βασικός πυλώνας του γερμανικού εργασιακού μοντέλου, με βάση την Ατζέντα 2010, είναι η ανάπτυξη των λεγόμενων “mini – jobs”. Με την μεταρρύθμιση των “mini – jobs”

εισήχθη μια εκτεταμένη επιδότηση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζόμενους με χαμηλούς μισθούς. Στην ουσία, είναι μια ειδική κατηγορία μερικής απασχόλησης στην οποία ο εργοδότης δεν χρειάζεται να καταβάλει φόρους, εισφορές και ασφάλιση, ενώ έχει μια ελαστική σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο με πολύ χαμηλά ωρομίσθια. Ο εθνικά καθορισμένος ανώτατος μισθός των “mini – jobs” είναι τα 450 ευρώ.

Επιπροσθέτως, ένας εξίσου μεγάλος αριθμός εργαζομένων απασχολούνται σε “midi – jobs”, δηλαδή σε θέσεις εργασίας με περιορισμένες αλλά περισσότερες ώρες απασχόλησης από αυτές των “mini – jobs” με εθνικά καθορισμένο ανώτατο μισθό τα 850 ευρώ. Τέλος, μεγάλη άνθιση γνωρίζει στην Γερμανία και η προσωρινή απασχόληση και η απασχόληση μέσω της ενοικίασης εργαζομένων από Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ).

Αυτά σε συνδυασμό με το γεγονός ότι στη Γερμανία δεν υπάρχει εθνικά καθορισμένος κατώτατος μισθός, έχουμε το παράδοξο η Γερμανία να αποτελεί την τέταρτη μεγαλύτερη οικονομία του κόσμου αλλά το μισό εργατικό δυναμικό της να ζει με χαμηλές είτε πολύ χαμηλές απολαβές.

3.2. Η περίπτωση της Δανίας

3.2.1. Η διαμόρφωση του Δανικού κοινωνικού μοντέλου

Η Δανία είναι από τις χώρες που δεν εντάσσονται στην ζώνη του ευρώ. Παρότι η χώρα πληρούσε τα κριτήρια που έθεσε η Συνθήκη του Μάαστριχτ, ο δανικός λαός απέρριψε και δεν υιοθέτησε το περιεχόμενο της Συνθήκης, με δημοψήφισμα που πραγματοποιήθηκε το 1992, φοβούμενος κυρίως για τη μη διατήρηση του υψηλού επιπέδου κοινωνική προστασίας που χαρακτηρίζει το δανικό κοινωνικό μοντέλο λόγω των περιοριστικών όρων που τέθηκαν.

Την περίοδο αυτή η Δανική οικονομία παρουσιάζει υψηλά επίπεδα ανάπτυξης ξεπερνώντας

το 3,5% με σημεία υποχώρησης, όμως στα τέλη της δεκαετίας του '90 (κάτω του 2,5% έως 1,6%). Ο πληθωρισμός βρίσκεται σταθερά σε χαμηλά επίπεδα κάτω του 2%, ενώ τα επίπεδα ανεργίας μειώνονται σημαντικά από τα μέσα της δεκαετίας και έπειτα (από 12,3% το '93 σε 4,5% το '99).

Η οικονομία της χώρας είναι εξαιρετικά ανταγωνιστική κυρίως λόγω της υιοθέτησης ποιοτικών συντελεστών ευελιξίας, όπως νέες τεχνολογίες και υψηλή ειδίκευση του εργατικού δυναμικού, ενώ εμφανίζει έντονη κινητικότητα των εργαζομένων αξιοποιώντας ένα ανεπτυγμένο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Έντονη είναι, επίσης, η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ενώ εφαρμόζονται και πολιτικές μερικής και πλήρους ιδιωτικοποίησης (π.χ. τράπεζες/μεταφορές και τηλεπικοινωνίες αντίστοιχα).

Το 1999 η μερική απασχόληση βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα (23%) και η προσωρινή απασχόληση (12,2%), ποσοστά υψηλότερα του κοινοτικού μέσου όρου, ενώ το κοινωνικό και εργασιακό πρότυπο στηρίζεται στην παράδοση της κοινωνικής σταθερότητας και ρύθμισης με την υιοθέτηση του κοινωνικού διαλόγου ως βασικό εργαλείο για την πορεία της χώρας.

Σε ότι αφορά τους μισθούς, η χώρα δέχεται μεγάλες πιέσεις από τα μέσα της δεκαετίας του '90, λόγω των περιοριστικών πολιτικών στους μισθούς που εφαρμόζονται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες που επηρεάζουν αρνητικά την ανταγωνιστικότητα της δανικής οικονομίας. Εξαιτίας, όμως, του Δανικού μοντέλου διαμόρφωσης των μισθών, που βασίζεται κυρίως στην κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση, συνεχίζει να διατηρεί σε υψηλό επίπεδο τους μισθούς, ενώ δεν συναντάται μεγάλη ανισότητα και ευελιξία σε αυτούς.

Έτσι, στις αρχές του '90 και εν μέσω πίεσης από τις τότε συντηρητικές κυβερνήσεις

εφαρμόζεται μια πολιτική συγκράτησης των αμοιβών, που μετά την πτώση της ανεργίας που καταγράφεται στα μέσα της δεκαετίας, και υπό την πίεση των συνδικάτων, επιτυγχάνεται η κατοχύρωση υψηλών αυξήσεων αισθητά διαφοροποιημένων από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Από πλευράς των εργοδοτών είναι κυρίαρχη η πίεση τους για αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών προς την επιχείρηση και την τοπική περιφέρεια, κάτι που επιτυγχάνεται σε έναν βαθμό χωρίς όμως να συμβάλει στην απορρύθμιση και την αποδυνάμωση των συλλογικών συμβάσεων.

Ο ρόλος της νομοθεσίας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι σχετικά περιορισμένος λόγω της κυριαρχίας της έννοιας της συλλογικής αυτονομίας και της πρακτικής της των συλλογικών συμβάσεων. Παρ' όλα αυτά, η ανάγκη προσαρμογής της Δανίας σε κοινοτικούς κανόνες ενισχύουν σε μεγάλο βαθμό την διαδικασία των νομοθετικών παρεμβάσεων. Το κύριο βάρος αυτής της παρέμβασης αφορά κυρίως σε μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας ενώ σημαντικό ρόλο σε αυτό κατέχει η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Έτσι, στα πλαίσια της επίτευξης του παραπάνω στόχου σημειώνεται:

- η μερική αποχώρηση από την απασχόληση ηλικιωμένων εργαζομένων με την παροχή δυνατότητας για εβδομαδιαία εργασία 12 τουλάχιστον ωρών και την λήψη μειωμένης σύνταξης, με αντιστάθμισμα την πρόσληψη ανέργων για την κάλυψη του κενού της μερικής απασχόλησης,
- η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών ως κίνητρο για την απασχόληση των ανειδίκευτων εργαζομένων,
- ο περιορισμός των προϋποθέσεων διάρκειας και ύψους επιδότησης των ανέργων ως κίνητρο ώθησης για την αναζήτηση εργασίας έναντι της παθητικής στάσης που

απορρρεί από τα σχετικά υψηλά επιδόματα,

- η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης, κυρίως για ειδικές κατηγορίες ανέργων (π.χ. τηλεργασία για μειονεκτούντα άτομα),
- η βελτίωση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης,
- η χορήγηση ειδικών αδειών σε κατηγορίες εργαζομένων και κάλυψη των θέσεων τους με προσωρινή απασχόληση μακροχρόνια ανέργων (π.χ. γονική άδεια και στους δύο γονείς, άδεια για κατάρτιση),
- η αύξηση του κόστους των υπερωριών κατά 40%,
- η αύξηση του χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση απόλυσης υπαλλήλων από 30 σε 77 ημέρες (Κουζής 2001).

Όλα τα παραπάνω αποτελούν την διαδρομή για την διαμόρφωση του Δανικού κοινωνικού μοντέλου όπως αυτό συγκροτήθηκε απουσία των περιοριστικών πολιτικών που θα επέβαλε η προοπτική ένταξης στην ΟΝΕ και είναι εμφανείς οι διαφοροποιήσεις του σε σχέση την προηγούμενη υπό εξέταση χώρα στην παρούσα εργασία, την Γερμανία.

3.2.2. Η οργάνωση της εργασίας με “ευελιξία και ασφάλεια”

Οι ανά τον κόσμο αγορές εργασίας έρχονται αντιμέτωπες με τις συχνά καταγιστικές μεταβολές στη νέα παγκοσμιοποιημένη οικονομία. Οι ραγδαίες εξελίξεις στην τεχνολογία μεταβάλλουν εξίσου τα παραγόμενα προϊόντα και παρεχόμενες υπηρεσίες. Οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι καλούνται να ανταποκριθούν στις νέες αυτές συνθήκες επιδεικνύοντας ευελιξία. Οι επιχειρήσεις προσπαθούν να επικεντρωθούν στο σχεδιασμό και την παραγωγή νέων καινοτόμων προϊόντων και την προσφορά αρτιότερων υπηρεσιών. Οι εργαζόμενοι με τη σειρά τους, πρέπει να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες μέσω του συνεχούς εκσυγχρονισμού των προσόντων τους και της ετοιμότητάς τους έναντι στις επικείμενες αλλαγές.

Το υπόδειγμα της οργάνωσης της εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια (στα αγγλικά χρησιμοποιείται ο όρος “flexicurity”) είναι αρκετά διαδεδομένο στις σκανδιναβικές χώρες, όπως και στην Δανία. Συνδυάζει την ευελιξία στην αγορά εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων. Χαρακτηρίζεται από την απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης ενώ βασίζεται σε ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος με γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας, στην κινητοποίηση των ανέργων στην προσπάθεια εύρεσης νέας εργασίας και τη διευκόλυνση της επιτυχούς αναζήτησης μέσα από την αύξηση και τον εκσυγχρονισμό των προσόντων τους μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και προγραμμάτων επανακατάρτισης και δια βίου μάθησης (Μιχαλάκη, Φιλίνης 2008).

Το δανικό παράδειγμα της flexicurity παρουσιάζει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Παρέχει σχετικά χαμηλές αποζημιώσεις απόλυσης (μόνο για τις ατομικές απολύσεις) με μέσο όρο τους μισθούς 13 εβδομάδων.
- Καθιερώνει υψηλό όριο ομαδικών απολύσεων, όπου σε ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων (100-300 εργαζόμενοι) ισχύει και το 10%.
- Κατοχυρώνει υψηλό ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού κατά τη διάρκεια της επιδότησης, που κυμαίνεται μεταξύ 85%-90%.
- Καθιερώνει σχετικά μεγάλη διάρκεια επιδότησης των ανέργων (μέχρι 4 χρόνια).
- Δημιουργεί αποτελεσματικό σύστημα κατάρτισης και επανένταξης, ώστε ο μέσος όρος ανεργίας να κυμαίνεται στους 6 μήνες.
- Παρουσιάζει χαμηλό ποσοστό ανεργίας (5,1%), με υψηλή την παρουσία της μερικής απασχόλησης (22%) και ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό μακροχρόνια ανέργων άνω του ενός έτους (1%).
- Παρουσιάζει, τέλος, υψηλό ποσοστό απασχόλησης (75%), που κατατάσσει τη χώρα στην πρώτη θέση στην Ένωση, καθώς επίσης και υψηλή κινητικότητα της εργασίας,

αφού το 30% των απασχολούμενων αλλάζει εργοδότη κάθε χρόνο.

Το δανικό μοντέλο flexicurity στηρίζεται ιδιαίτερα σε βασικούς παράγοντες, όπως το υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους που διατηρεί η Δανία αλλά και στην κρατική χρηματοδότηση της διαχείρισης της ανεργίας. Ευνοείται από την ύπαρξη της παραδοσιακής δανικής κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και εμπιστοσύνης ανάμεσα στους συνδιαλεγόμενους και στο υψηλό ποσοστό συνδικαλισμού που είναι το υψηλότερο στην Ευρώπη, με ποσοστά 80%-85%. Σημαντική είναι, επίσης, και η συμμετοχή των συνδικάτων στη διαχείριση και χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας, παράλληλα με τον έλεγχο των δικαιωμάτων χορήγησης και την επιβολή ποινών λόγω άρνησης σε προσφερόμενες θέσεις εργασίας, που συνεπάγονται μείωση της επιδότησης. Τέλος, ο δημόσιος τομέας συμμετέχει ιδιαίτερα στην απορρόφηση των ανέργων, ενώ καταγράφεται και το υψηλότερο ποσοστό φορολογίας στην Ε.Ε. (50,3% του ΑΕΠ) και φορολογίας του κεφαλαίου (46,5% επιβάρυνση), κάτι που είναι απαραίτητο για την χρηματοδότηση του υφιστάμενου κοινωνικού κράτους (Κουζής 2008).

Πολλές φορές κυριαρχεί η άποψη ότι η μεγάλη ευελιξία στην αγορά εργασίας με την παράλληλη υψηλή κοινωνική προστασία της Δανίας είναι οι αποκλειστικοί παράγοντες που συγκρατούν την ανεργία σε χαμηλά επίπεδα. Παρ' όλα αυτά, ασκείται η κριτική πως με μια πιο προσεκτική, σφαιρική μελέτη των γενικότερων κοινωνικών συνθηκών και οικονομικών δεδομένων της Δανίας η άποψη αυτή δεν επιβεβαιώνεται. Σύμφωνα με τους επικριτές, η κάμψη της ανεργίας στη Δανία τα τελευταία χρόνια (ήταν 9,6% το 1993 και έπεσε, σήμερα στο 2,9%) οφείλεται περισσότερο στην απελευθέρωση των αγορών προϊόντων και υπηρεσιών και τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας και λιγότερο στο σύστημα της ευελιξίας και ασφάλειας που έχει υιοθετήσει στην αγορά εργασίας της. Επίσης, σημαντικό ρόλο στη μείωση της ανεργίας έπαιξε η ευνοϊκή οικονομική συγκυρία, η ανάκαμψη δηλαδή της δανικής οικονομίας (KEME – EBFA 2012).

3.2.3. Συστήματα καταμερισμού εργασίας

Τα τελευταία χρόνια είναι πολύ διαδεδομένα στις δανικές επιχειρήσεις τα συστήματα καταμερισμού της εργασίας. Ουσιαστικά πρόκειται για προγράμματα μείωσης του χρόνου εργασίας με παράλληλο καταμερισμό εργασιών σε εργολάβους. Αυτή η μορφή ευελιξίας επιλέγεται από τις επιχειρήσεις με στόχο να πετύχουν ανάπτυξη κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Ο καταμερισμός εργασιών είναι ιδιαίτερα δημοφιλής στις επιχειρήσεις των οποίων ο κύκλος εργασιών μειώνεται, ώστε να διατηρήσουν το προσωπικό τους. Η πρακτική αυτή βρίσκει σύμφωνες τόσο τις εργοδοτικές οργανώσεις όσο και τα συνδικάτα, καθώς εκτιμούν ότι βοηθάει στο να διατηρηθούν θέσεις εργασίας μέχρι να μειωθούν οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης.

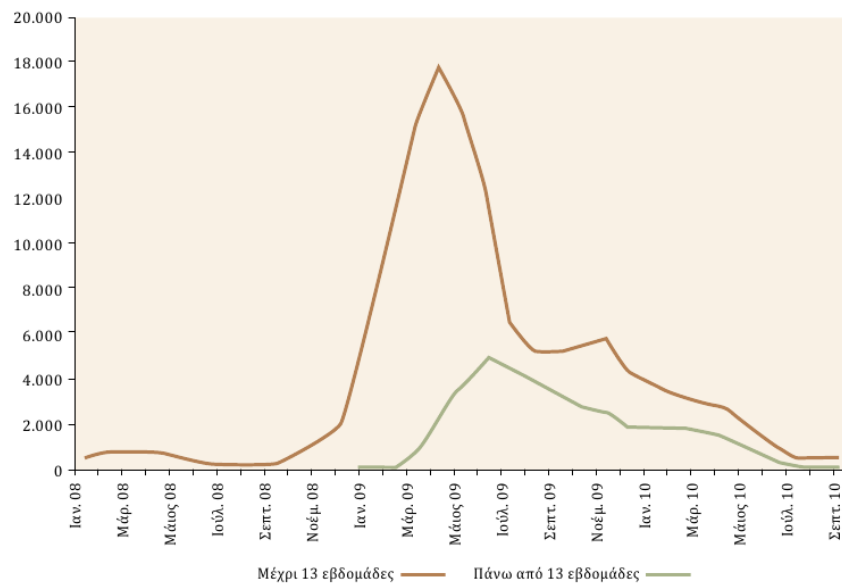
Η ανάπτυξη των συστημάτων καταμερισμού εργασίας ήταν ραγδαία την περίοδο 2008 – 2009. Αξίζει να σημειωθεί τον Αύγουστο του 2008 οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν σε τέτοια προγράμματα ήταν μόλις 229, ενώ σχεδόν ένα χρόνο αργότερα, τον Απρίλιο / Μάιο του 2009 οι εργαζόμενοι που μοιράζονταν μια θέση εργασίας άγγιζαν τους 18000. Από εκεί και έπειτα υπάρχει μια σταδιακή μείωση στα προ κρίσης επίπεδα (βλ. Διάγραμμα 01). Ο λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενοι δέχονται να εργάζονται μέσω αυτών των συστημάτων είναι η παράλληλη καταβολή από το κράτος επιδόματος για όσο διάστημα δεν απασχολούνται στις επιχειρήσεις.

Παράλληλα, η Ομοσπονδία των Συνδικάτων της Δανίας θέτει ως αίτημα την ύπαρξη προγραμμάτων κατάρτισης των εργαζομένων για όσο διάστημα οι τελευταίοι θα βρίσκονται εκτός εργασίας, μην θεωρούνται άνεργοι την περίοδο αυτή και η περίοδος κατά την οποία λαμβάνουν το επίδομα να συνυπολογίζεται ως πραγματικός εργάσιμος χρόνος.

Αυτό που αποτέλεσε πρόκληση, όμως, για τα συνδικάτα και τους εργοδότες είναι η αποφυγή του “κοινωνικού dumping” που προκύπτει από επιχειρήσεις που συνεργάζονται με εργοδότες από την Δανία αλλά απασχολούν εργαζόμενους από την Ανατολική και

Κεντρική Ευρώπη, οι οποίοι λαμβάνουν μισθούς και αντιμετωπίζουν συνθήκες εργασίας κάτω από τα επίπεδα της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Για την αποφυγή αυτού του φαινομένου η Ομοσπονδία των Συνδικάτων της Δανίας και η Ένωση Εργοδοτών της Δανίας συμφώνησαν, την 1η Ιανουαρίου του 2011, πως οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιούν εργολαβίες για την παραγωγή τους μόνο στις επιχειρήσεις που καλύπτονται από την συλλογική σύμβαση εργασίας. Η συμφωνία ορίζει επίσης πως οι εργαζόμενοι σε εργολαβικές επιχειρήσεις πρέπει να λαμβάνουν μεγαλύτερο μισθό από τις κατώτατε αποδοχές, ενώ εισάγει και μέτρα για την βελτίωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των μεταναστών (INE / ΓΣΕΕ 2012).

Διάγραμμα 01: Εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε συστήματα καταμερισμού εργασίας στην Δανία (2008-2010)



Πηγή: Ledighedsindikatorer, Jobindsats.dk - Arbejdsmarkedsstyrelsen

3.2.4. Συμπερασματικά

Η Δανία είναι από τις χώρες που δεν εντάσσονται στην ζώνη του ευρώ μετά την απόρριψη, μέσω δημοψηφίσματος, της Συνθήκης του Μάαστριχτ και των περιοριστικών όρων που αυτή έθετε, επιλέγοντας τη διατήρηση του υψηλού επιπέδου κοινωνική προστασίας του δανικού μοντέλου. Η οικονομία της χώρας είναι εξαιρετικά ανταγωνιστική λόγω των ποιοτικών συντελεστών ευελιξίας που διαθέτει, όπως νέες τεχνολογίες, υψηλή ειδίκευση του εργατικού δυναμικού, ενώ εμφανίζει έντονη κινητικότητα των εργαζομένων.

Η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι ιδιαίτερα έντονη ενώ η μερική απασχόληση και προσωρινή απασχόληση βρίσκονται σε ποσοστά υψηλότερα του κοινοτικού μέσου όρου. Επίσης, παραδοσιακά υπάρχει ένα κλίμα κοινωνικής σταθερότητας και ρύθμισης καθώς το κοινωνικό και εργασιακό πρότυπο στηρίζεται στο κοινωνικό διάλογο. Ο ρόλος της νομοθεσίας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι σχετικά περιορισμένος παρά την προσπάθεια προσαρμογής της Δανίας σε κοινοτικούς κανόνες κυρίως σε ότι αφορά την καταπολέμηση της ανεργίας που διατηρείται σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Ιδιαίτερα διαδεδομένο στην Δανία είναι το υπόδειγμα της οργάνωσης της εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια (“flexicurity”). Συνδυάζει την ευελιξία στην αγορά εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων. Χαρακτηρίζεται από την απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης ενώ βασίζεται σε ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος με γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας, κινητοποίηση των ανέργων στην προσπάθεια εύρεσης νέας εργασίας και διευκόλυνση της επιτυχούς αναζήτησης μέσα από την αύξηση και τον εκσυγχρονισμό των προσόντων τους μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και προγραμμάτων επανακατάρτισης και δια βίου μάθησης.

Ιδιαίτερα διαδεδομένα είναι επίσης, τα τελευταία χρόνια, στις δανικές επιχειρήσεις τα συστήματα καταμερισμού της εργασίας. Πρόκειται για προγράμματα μείωσης του χρόνου

εργασίας με παράλληλο καταμερισμό εργασιών σε εργολάβους. Αυτή η μορφή ευελιξίας είναι ιδιαίτερα δημοφιλής στις επιχειρήσεις των οποίων ο κύκλος εργασιών μειώνεται από την οικονομική κρίση, ώστε να διατηρήσουν το προσωπικό τους, ενώ αποτελεί μια πρακτική που βρίσκει σύμφωνες τόσο τις εργοδοτικές οργανώσεις όσο και τα συνδικάτα, καθώς εκτιμούν ότι βοηθάει στο να διατηρηθούν θέσεις εργασίας.

3.3. Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου

3.1.3. Η διαμόρφωση του πεδίου των εργασιακών σχέσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο

Το Ηνωμένο Βασίλειο ανήκει στην κατηγορία των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που δε συμμετείχαν στην πρώτη φάση της ONE κυρίως λόγω της αντίθεσής των Συντηρητικών στη συνθήκη του Μάαστριχτ. Η στάση τους οφείλεται κυρίως στο φόβο για πιθανή απεμπόληση της έννοιας της εθνικής κυριαρχίας στα πλαίσια ενός “Ευρωφεουδαλισμού”, παρότι η χώρα πληρούσε τα ονομαστικά κριτήρια σύγκλισης.

Σε ότι αφορά το σύστημα εργασιακών σχέσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο, αυτό στηρίζεται στο εθελοντικό (βολонταριστικό) χαρακτήρα των κοινωνικών εταίρων, περιορίζοντας σημαντικά το ρόλο της νομοθεσίας. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ως άμεσο αποτέλεσμα την ευελιξίας στην αγορά εργασίας, ευνοήθηκε σε πολύ μεγάλο βαθμό από την έλλειψη νομικών κανόνων ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, καθώς και λόγω της ανατροπής των όρων του βολонταριστικού προτύπου λόγω της αποδυνάμωσης των συνδικάτων. Όλα αυτά, σε συνδυασμό με την αποκέντρωση και εξατομίκευση του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών, ακολουθούν το κύμα ιδιωτικοποιήσεων που εκδηλώθηκε στις αρχές της δεκαετίας του '80 με έντονες συνέπειες στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

Με την ανάδειξη των Εργατικών στην κυβέρνηση, η ευελιξία της εργασίας συνεχίζει να παραμένει βασικός άξονας της πολιτικής τους, παράλληλα όμως με μια προσπάθεια

καθιέρωσης ελάχιστου μισθού, καταπολέμησης της ανεργίας και λήψης μέτρων για την αναβάθμιση της εργασίας.

Η αλλαγή στάσης των Εργατικών απέναντι στην ΟΝΕ και η διενέργεια δημοψηφίσματος με θέμα την συμμετοχή της χώρας σε επόμενες φάσεις της Ένωσης, συναντήθηκαν με την βρετανική συναίνεση για την ενσωμάτωση του κοινωνικού πρωτοκόλλου στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997). Έτσι, η διασφάλιση της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής έχει ως άμεσο αποτέλεσμα την υποχρέωση προσαρμογής της βρετανικής εργατικής νομοθεσίας στις σχετικές κοινοτικές οδηγίες, με αποτέλεσμα η χώρα να περιορίσει το παραδοσιακό βολонταριστικό χαρακτήρα που ως τότε είχε, ενισχύοντας το ρόλο του νομοθέτη.

Σε ότι αφορά τις αμοιβές, το βρετανικό παράδειγμα αποτελεί το πιο ακραίο παράδειγμα ανομοιογένειας στον ευρωπαϊκό χώρο, καθώς παρατηρούνται πολλαπλές ταχύτητες των μισθών. Αυτό φυσικά είναι κάτι στο οποίο συμβάλλει σε πολύ μεγάλο βαθμό και η ανάπτυξη των ευέλικτων συστημάτων διαμόρφωσης των αμοιβών και η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων ως προς την επιχείρηση και την περιφέρεια με βάση τις ιδιαιτερότητες των παραγωγικών μονάδων. Ιδιαίτερα διαδεδομένη είναι επίσης η πρακτική της εξατομίκευσης των αποδοχών μέσω της αξιολόγησης των ατομικών προσόντων και της απόδοσης των εργαζομένων.

Ως προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, παρουσιάζεται μια συνεχώς αυξανόμενη τάση αποκέντρωσης και πολυδιάσπασης με αποτέλεσμα να αποτυπώνεται έντονα το πρόβλημα της έλλειψης συντονισμού στον τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών. Οι κλαδικές διαπραγματεύσεις διατηρούν ισχυρές βάσεις σε μικρό μόνο αριθμό κλάδων (π.χ. βιβλίο, οικοδομή), παρά τις προσπάθειες των Εργατικών να τις ενισχύσουν.

Εκεί που οι διαπραγματεύσεις εστιάζουν το βάρος τους είναι η απασχόληση, ενώ οι

αμοιβές συνδέονται με αυτή και τις επιμέρους μορφές ευελιξίας. Απ' την άλλη, η μείωση του χρόνου εργασίας δεν αποτελεί καν θέμα της ημερήσιας διάταξης των διαπραγματεύσεων. Η ουσιαστική έλλειψη νομοθετικού πλαισίου λειτουργίας των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και ιδιαίτερα της διαπραγμάτευσης αποτελεί σοβαρό πρόβλημα. Σε συνδυασμό με την απουσία συνδικάτων στους εργασιακούς χώρους ή τυχόν μη αναγνώρισής τους από την εργοδοσία, παρατηρείται έλλειψη της συλλογικής ρύθμισης του περιεχομένου της απασχόλησης, μια τάση που αναπτύσσεται ιδιαίτερα και οδηγεί στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων.

Είναι σημαντικό, επίσης, να αναφερθεί πως οι συλλογικές συμφωνίες στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν έχουν δεσμευτικό νομικό περιεχόμενο, αλλά αποτελούν “συμφωνίες κυρίων” (gentlemen's agreements) και παράγουν πολιτικές και ηθικές δεσμεύσεις. Αυτές αναπτύσσονται κυρίως σε αποκεντρωμένο επίπεδο και αποβλέπουν στο συνδυασμό της ευελιξίας της εργασίας και της απασχόλησης με την ασφάλεια και την προστασία των εργαζομένων (Κουζής 2001).

3.3.2. Συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας (Zero hour contracts)

Οι Συμβάσεις μηδενικών ωρών είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες στο Ηνωμένο Βασίλειο. Πρόκειται για συμβάσεις εργασίας βάσει των οποίων ο εργαζόμενος δεν έχει εγγυημένο ωράριο, ούτε εγγυημένο εισόδημα και καλείται να δουλέψει μόνο όταν τον χρειαστεί και τον καλέσει ο εργοδότης του. Επίσης, με τις συμβάσεις αυτές ο εργαζόμενος δεν είχε πρόσβαση ούτε σε κάποιου είδους επίδομα ασθένειας και διακοπών ή κάποια αποζημίωση απόλυσης.

Οι εργαζόμενοι, από εβδομάδα σε εβδομάδα, δεν μπορούν να γνωρίζουν πόσα χρήματα θα κερδίσουν από την εργασία τους. Μπορούν να απολυθούν με μια προειδοποίηση σε ελάχιστο χρόνο, ενώ έχουν ελάχιστα δικαιώματα για να αντικρούσουν μια άδικη απόλυση. Περισσότεροι από ένας στους δέκα εργοδότες χρησιμοποιούν τις εν λόγω συμβάσεις, οι

οποίες συναντώνται πιο συχνά να υπογράφονται από τις γυναίκες, τους νέους και τους συνταξιούχους (Hayward 2015). Η έννομη προστασία του ατόμου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό κι από την ακριβή διατύπωση στη σύμβασή τους (Gingell 2015).

Συνεπώς οι συμβάσεις μηδενικών ωρών αντιπροσωπεύουν διάφορους βαθμούς κατακερματισμού της εργασίας – από εύλογη κανονική εργασία έως ένα ουσιαστικά “χονδρεμπόριο” της εργασίας. Στην πραγματικότητα δεν αποτελούν μια μοναδική ή ενιαία κατηγορία, αλλά πολλές δυνατές παραλλαγές της εργασίας, με εύρος από την “καλύτερη επιλογή, καλοπληρωμένη και σταθερή” ως την “ευάλωτη” ή την “εργασία φτώχειας” (Adams, Freedland, Prassl 2014).

Το πρόβλημα του ορισμού βρίσκεται πάντοτε στο επίκεντρο κάθε συζήτησης γύρω από τις συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ομιλία του Υφυπουργού Επιχειρήσεων, Καινοτομίας και Δεξιοτήτων, Dr Vince Cable MP, σε συζήτηση στο Βρετανικό Κοινοβούλιο, στην Ημέρα Αντιπολίτευσης, το 2013, όπου σημείωσε πως:

“Υπάρχει ένα θέμα σχετικά με το τι είναι οι συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας. Αυτές δεν είναι σαφώς καθορισμένες. [...] Υπάρχουν ένα σωρό συμβατικές ρυθμίσεις [...] Είναι εξαιρετικά ποικίλες”.

Σε μια προσπάθεια να ορίσουμε τι ακριβώς είναι μια σύμβαση μηδενικού χρόνου εργασίας, θα μπορούσαμε να πούμε πως μια είναι μια σύμβαση ή συμφωνία για την παροχή εργασίας, στην οποία δεν διευκρινίζονται εγγυημένες ώρες εργασίας και έχει ένα ή και περισσότερα από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

α. απαιτεί από τον εργαζόμενο να είναι διαθέσιμος προς εργασία, ενώ ταυτόχρονα δεν

υπάρχει η εγγύηση ο εργαζόμενος θα χρειαστεί απαραίτητα,

β. απαιτεί από τον εργαζόμενο να εργαστεί αποκλειστικά για έναν εργοδότη,

γ. δεν προσφέρεται σύμβαση κανονικών ωρών εργασίας στον εργαζόμενο ακόμα κι αν έχει δουλέψει για 12 συνεχόμενες εβδομάδες (Adams, Freedland, Prassl 2014).

Οι ειδικές αυτές συμβάσεις πρωτοχρησιμοποιήθηκαν στη Βρετανία επί κυβέρνησης Θάτσερ, στα τέλη της δεκαετίας του '80 και αρχικά εφαρμόστηκαν στον τουρισμό, το λιανικό εμπόριο και τις υπηρεσίες καθαριότητας. Σήμερα, περισσότερες από 1.000 εταιρείες απασχολούν υπαλλήλους με συμβάσεις μηδενικών ωρών και παρουσιάζονται από την κυβέρνηση και τον επιχειρηματικό κόσμο σαν ένα εργαλείο ιδιαίτερα αποτελεσματικό για την καταπολέμηση της ανεργίας (Τρίκκας 2013).

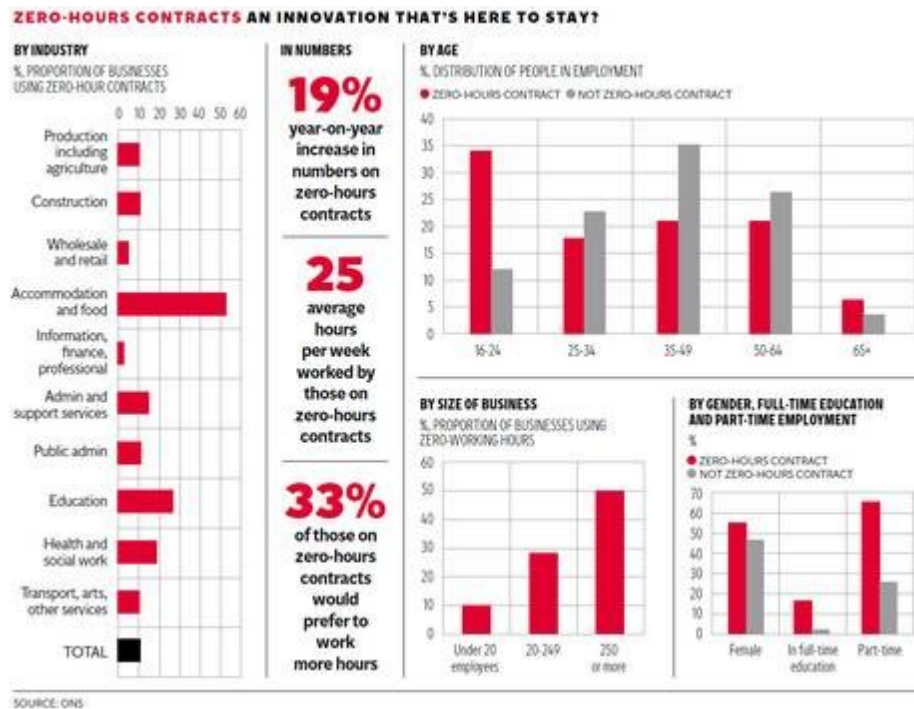
Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσιεύει η εφημερίδα “The Independent” (βλ. Διάγραμμα 2) με βάση στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (ONS - Office of National Statistics) υπάρχει μια αύξηση της τάξης του 19% από χρόνο σε χρόνο των συγκεκριμένων συμβάσεων ενώ οι εργαζόμενοι με αυτές τις συμβάσεις απασχολούνται κατά μέσο όρο 25 ώρες την εβδομάδα.

Από τα ίδια στοιχεία προκύπτει πως πάνω από το 50% των συμβάσεων μηδενικών ωρών συνάπτονται στον κλάδο του τουρισμού και της εστίασης, ενώ ακολουθεί ο κλάδος της εκπαίδευσης με κάτι λιγότερο από 30%.

Σύμφωνα με το ONS, τον Απρίλιο του 2014, ο αριθμός των προσφερόμενων θέσεων εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο με τις συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας άγγιξαν τα 1,4 εκατομμύρια, ενώ σύμφωνα με παλαιότερη έρευνα του ίδιου οργανισμού είχε εκτιμηθεί πως 583.000 εργαζόμενοι απασχολούνται με συμβάσεις μηδενικών ωρών, γεγονός που υποδηλώνει ότι μερικοί άνθρωποι κατέχουν περισσότερες από μία θέση εργασίας με

σύμβαση μηδενικών ωρών εργασίας (Monaghan 2014) ενώ τον Αύγουστο του 2014 ο ίδιος αριθμός ανήλθε στο 1,8 εκατομμύρια, γεγονός που αποδεικνύει ραγδαία ανάπτυξη της συγκεκριμένης εργασιακής σχέσης.

Διάγραμμα 02: Συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας



Είναι, επίσης σημαντικό να αναφερθεί πως η συγκεκριμένη πρακτική δεν είναι συνηθισμένη, μοναχά, στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Εκτός από τους πολυεθνικές εταιρίες του λιανικού εμπορίου, της εστίασης και του τουρισμού, τις συμβάσεις αυτές συχνά τις αξιοποιεί και το βρετανικό Δημόσιο (κυρίως στον τομέα της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, αλλά και της υγείας), το Παλάτι, η Αγγλικανική Εκκλησία, η Τοπική Αυτοδιοίκηση, κοινωνικοί φορείς, καθώς και τα βρετανικά πολιτικά κόμματα (Καπετανοπούλου 2015).

3.3.3. Συμπερασματικά

Το Ηνωμένο Βασίλειο ανήκει στην κατηγορία των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που δε συμμετείχαν στην πρώτη φάση της ONE κυρίως λόγω του φόβου για πιθανή απεμπόληση της έννοιας της εθνικής κυριαρχίας στα πλαίσια ενός “Ευρωφεουδαλισμού”, παρότι η χώρα πληρούσε τα ονομαστικά κριτήρια σύγκλισης.

Σε ότι αφορά το σύστημα εργασιακών σχέσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο, αυτό στηρίζεται στο εθελοντικό (βολонταριστικό) χαρακτήρα των κοινωνικών εταίρων περιορίζοντας σημαντικά το ρόλο της νομοθεσίας. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ως άμεσο αποτέλεσμα την ευελιξίας στην αγορά εργασίας, ευνοήθηκε σε μεγάλο βαθμό από την έλλειψη νομικών κανόνων ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων αλλά και λόγω της αποδυνάμωσης των συνδικάτων.

Ο παραδοσιακός βολонταριστικός χαρακτήρας περιορίστηκε αρκετά μετά την βρετανική συναίνεση για την ενσωμάτωση του κοινωνικού πρωτοκόλλου στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) που είχε ως αποτέλεσμα την προσαρμογή της βρετανικής εργατικής νομοθεσίας στις σχετικές κοινοτικές οδηγίες, ενισχύοντας το ρόλο του νομοθέτη.

Χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός πως στο βρετανικό παράδειγμα υπάρχουν πολλαπλές ταχύτητες των μισθών, κάτι στο οποίο συμβάλλει σε πολύ μεγάλο βαθμό και η ανάπτυξη των ευέλικτων συστημάτων διαμόρφωσης των αμοιβών και η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων ως προς την επιχείρηση και την περιφέρεια με βάση τις ιδιαιτερότητες των παραγωγικών μονάδων, ενώ δεν έχουν δεσμευτικό νομικό περιεχόμενο αλλά αποτελούν “συμφωνίες κυρίων” (gentlemen's agreements) και παράγουν πολιτικές και ηθικές δεσμεύσεις. Ιδιαίτερα διαδεδομένη είναι επίσης η πρακτική της εξατομίκευσης των αποδοχών μέσω της αξιολόγησης των ατομικών προσόντων και της απόδοσης των εργαζομένων.

Ιδιαίτερα διαδεδομένες στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι οι Συμβάσεις μηδενικών ωρών. Οι ειδικές αυτές συμβάσεις πρωτοεμφανίστηκαν στα τέλη της δεκαετίας του '80, επί κυβέρνησης Θάτσερ, και αρχικά εφαρμόστηκαν στον τουρισμό, το λιανικό εμπόριο και τις υπηρεσίες καθαριότητας, αλλά τα τελευταία χρόνια η χρήση τους αυξήθηκε σημαντικά.

Πρόκειται για συμβάσεις εργασίας βάση των οποίων ο εργαζόμενος δεν έχει εγγυημένο ωράριο, ούτε εγγυημένο εισόδημα και καλείται να δουλέψει μόνο όταν τον χρειαστεί και τον καλέσει ο εργοδότης του. Με τις συμβάσεις αυτές ο εργαζόμενος σε πολλές περιπτώσεις δεν είχε πρόσβαση ούτε σε κάποιου είδους επίδομα ασθένειας και διακοπών ή κάποια αποζημίωση απόλυσης. Βέβαια η έννομη προστασία του εργαζόμενου ατόμου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό κι από την ακριβή διατύπωση στη σύμβασή του. Συνεπώς τα συμβόλαια μηδενικών ωρών αντιπροσωπεύουν διάφορους βαθμούς κατακερματισμού της εργασίας και για το λόγο αυτό υπάρχει ένα σαφέστατο πρόβλημα ακριβούς ορισμού τους.

4. Η Ελληνική περίπτωση

4.1. Το εργασιακό καθεστώς στην Ελλάδα

Μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του '90 – σε αναλογία με τα συστήματα εργασιακών σχέσεων της Ισπανίας και της Πορτογαλίας – το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων χαρακτηριζόταν από κρατικό κορπορατισμό, η επικράτηση του οποίου συνδεόταν, μεταξύ άλλων, και με την άνοδο των αυταρχικών καθεστώτων στις εν λόγω χώρες.

Ο ελληνικός αυτός κρατικός κορπορατισμός διακρινόταν από την ύπαρξη συγκεντρωτικά οργανωμένων ομάδων συμφερόντων, ελεγχόμενων από το κράτος, την πραγματοποίηση συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό στενή κρατική εποπτεία, καθώς και την ύπαρξη φορέων τριμερούς εκπροσώπησης για τη χάραξη της οικονομικής πολιτικής. Σε αντίθεση όμως με τις περισσότερες χώρες που η πτώση των αυταρχικών καθεστώτων σήμανε και την κατάρρευση του κρατικού κορπορατισμού, στην Ελλάδα ανάλογες πρακτικές συνεχίστηκαν και κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης (Καρακιουλάφη, Μοσχονάς 2006).

Την περίοδο αυτή διαμορφώνεται ένας ιδιότυπος κρατικός κορπορατισμός περιορισμένης εμβέλειας, με χαρακτηριστικά διαφορετικά από εκείνα του “ιδεατού τύπου” του κρατικού κορπορατισμού, και αυτό για δύο κυρίως λόγους: Τα χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και την ύπαρξη συνδικαλιστικής αντιπολίτευσης και συνδικαλιστικών οργανώσεων εκτός της ΓΣΕΕ, παρά τον συγκεντρωτικό χαρακτήρα εκπροσώπησης των συμφερόντων (Ζαμπαρλούκου 1997).

Η δεκαετία του '90 σηματοδοτεί, τουλάχιστον σε θεσμικό επίπεδο και τυπικά, το τέλος αυτού του ιδιότυπου κρατικού κορπορατισμού της μεταπολιτευτικής Ελλάδας, τόσο λόγω του νέου νομοθετικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όσο και λόγω της ανάπτυξης πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαλόγου και συμμετοχής.

Οι βασικές αλλαγές αφορούν στη διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων προς πιο ποιοτικά θέματα, στην εγκαθίδρυση των επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, στη κατάργηση της υποχρεωτικής κρατικής διαιτησίας και στη σύσταση ενός αυτόνομου φορέα μεσολάβησης και διαιτησίας (ΟΜΕΔ), στη θέσπιση δικαιώματος και υποχρέωσης προς διαπραγμάτευση, στην κατοχύρωση του καλόπιστου διαλόγου προκειμένου να ενθαρρύνονται οι συμφωνίες και η προσφυγή στη διαιτησία να είναι μονάχα επικουρική. (Καρακιουλάφη, Μοσχονάς 2006).

Το 2000 είχαμε την ένταξη της Ελλάδας στην ΟΝΕ με δύο χρόνια καθυστέρησης. Αυτό συνέβη καθώς δεν κατάφερε έγκαιρα να πετύχει τους όρους σύγκλησης. Την περίοδο εκείνη, στην Ελλάδα, υπήρξε αύξηση του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού κατά 8,4% και αύξηση της μισθωτής εργασίας από 53,2% το 1993 σε 56,9% το 1999. Η μερική απασχόληση διατηρεί χαμηλά ποσοστά 6,1%, χαμηλότερα από τον κοινοτικό μέσο όρο, ενώ η προσωρινή απασχόληση κυμαίνεται σχεδόν στα ίδια επίπεδα με τα αντίστοιχα κοινοτικά (12,9% έναντι 13,1%).

Την ίδια περίοδο, επίσης, υπάρχει και μεγάλη είσοδος μεταναστών που ουσιαστικά αποτελούν την κύρια έκφραση φθηνής εργατικής δύναμης στην χώρα, ενώ την περίοδο αυτή παρατηρείτε συνεχώς αυξανόμενη ανεργία, η οποία συνεχίζεται παρά την γενικότερη μείωση που παρατηρείται στην πλειοψηφία των κρατών μελών της Ένωσης.

Η πολιτική μισθών κυριαρχείται από τις λογικές του μειωμένου εργασιακού κόστους ως στοιχείο μείωσης του πληθωρισμού και της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Η πολιτική αυτή συνεχίζεται με αλλεπάλληλες πολιτικές εισοδηματικής λιτότητας ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '80 ενώ σταδιακά εντείνονται λόγω της προσπάθειας επίτευξης των όρων σύγκλησης. Αποτέλεσμα αυτού είναι η Ελλάδα να συγκαταλέγεται ανάμεσα στις χώρες με το χαμηλότερο κόστος εργασίας, χωρίς όμως

αυτό να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και την μείωση της ανεργίας.

Ο τρόπος διαμόρφωσης των μισθών έχει ως βάση την εθνική γενική συλλογική διαπραγμάτευση που καθορίζει τα κατώτατα όρια των μισθών και των ημερομισθίων και την ελεγχόμενη αποκεντρωμένη διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο. Επίσης, ήδη από το 1998 παρέχεται η δυνατότητα διάβρωσης των κλαδικών συμβάσεων σε περιοχές με υψηλή ανεργία κατόπιν τοπικών συμφωνιών (Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης), επιχειρησιακών συμβάσεων ή και ατομικών συμφωνιών.

Όλα αυτά συμβαίνουν σε μια περίοδο που το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε υποχώρηση, κυρίως λόγω απομαζικοποίησης (εκπροσωπείτε κυρίως το 33% των μισθωτών), ενώ παράλληλα αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα εσωτερικής λειτουργίας (Κουζής 2001).

Σε σχέση με τις εργασιακές σχέσεις, την περίοδο αυτή, λαμβάνουν χώρα σειρά από σημαντικές εξελίξεις που συνοψίζονται στους ακόλουθους άξονες:

- Προσαρμογή στις επιταγές των όρων του διεθνούς ανταγωνισμού και στις κοινοτικές κατευθύνσεις για συγκράτηση των αμοιβών και μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας.
- Εκσυγχρονισμός πτυχών της εργατικής νομοθεσίας, ιδιαίτερα στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και προσαρμογή στους αποσπασματικού χαρακτήρα κανόνες της κοινοτικής νομοθεσίας.
- Διαμόρφωση ενός ευρύτερου συναινετικού κλίματος ανάμεσα στα συνδικάτα και την εργοδοσία.
- Ενίσχυση του χαρακτήρα της παράνομης απασχόλησης λόγω της αθρόας εισαγωγής μεταναστών και τις απουσίας μηχανισμών ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας

(Κουζής 2001).

Τα τελευταία χρόνια όμως, η κατάσταση στην Ελλάδα άλλαξε σημαντικά. Η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης, ως μιας νεοφιλελεύθερης αντίληψης λύσης στο ζήτημα ανάπτυξης της οικονομίας, αντί για επίτευξη ανάπτυξης, οδήγησε στην διαρκή επιδείνωση του επιπέδου ζωής της πλειονότητας των Ελλήνων πολιτών και του συνόλου του κόσμου της εργασίας και των συνταξιούχων. Αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων του τελευταίου χρόνου είναι η αγοραστική δύναμη να έχει οπισθοχωρήσει στα επίπεδα του 2000. Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση όπου, κατά το 2012, υπήρξε μείωση των κατώτατων ονομαστικών μισθών, με τις ετήσιες απώλειες για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους να υπολογίζονται σε τρεις μισθούς.

Έτσι, είχαμε την επιβολή ενός προτύπου της οικονομίας το οποίο στηρίζεται κατά κύριο λόγο στη μείωση του κόστους εργασίας, ένα πρότυπο που μέχρι σήμερα δείχνει να οδηγεί σε αντίθετα αποτελέσματα από αυτά που επιδιώκονται, καθώς πέρα από την κοινωνική καθίζηση, όπως λιτότητα, φτωχοποίηση μεγάλων πληθυσμιακών στρωμάτων, ανεργία, επέφερε και παραγωγική καθίζηση, δηλαδή μείωση των επενδύσεων και της παραγωγικότητας της εργασίας.

Το 2012 είναι το έτος κατά το οποίο η ανεργία και η αδήλωτη εργασία διαμορφώνονται σε πρωτοφανή για τη χώρα επίπεδα και σε συνδυασμό με τις εξελίξεις στο θεσμικό πεδίο (π.χ. διάβρωση των όρων προστασίας των εργαζομένων όπως προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας) οδηγούν σε κορύφωση της εργασιακής επισφάλειας. Ουσιαστικά τα τελευταία χρόνια με τις συντελούμενες μεταρρυθμίσεις ουσιαστικά επαναδιατυπώνεται, με πολύ δυσμενέστερους όρους για τους εργαζομένους, το σύνολο σχεδόν του συστήματος εργασιακών σχέσεων της χώρας, όπως αυτό είχε θεσμοθετηθεί και αντικατόπτριζε ένα συγκεκριμένο στάτους δικαιωμάτων και όρων προστασίας για τους εργαζόμενους.

Οι ανατροπές αυτές έλαβαν χώρα σε όλους τους τομείς που συγκροτούν το σύστημα εργασιακών σχέσεων της Ελλάδας και μάλιστα σε ορισμένες περιπτώσεις με διαδικασίες – νομοθετικές πρωτοβουλίες χαμηλής τυπικής ισχύος, όπως Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου. Κύριο χαρακτηριστικό των ανατροπών είναι η απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων, καθώς νομοθετούνται οι εξής μεταρρυθμίσεις:

- Καταργείται η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού, ο οποίος πλέον θα ορίζεται ύστερα από κυβερνητική πρωτοβουλία με νόμο.
- Καταργείται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αποτέλεσμα την κατίσχυση δυσμενέστερων συλλογικών συμβάσεων.
- Αναστέλλεται ο θεσμός της επέκτασης των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων με την εφαρμογή τους στο σύνολο του κλάδου, όταν οι εκπροσωπούμενες στην υπογραφή των εν λόγω συμβάσεων απασχολούν την πλειονότητα των εργαζομένων του κλάδου.
- Αναστέλλονται οι αυξήσεις στα επιδόματα πολυετίας μέχρις ότου η ανεργία μειωθεί κάτω από το 10%, προοπτική η οποία τοποθετείται με τα σημερινά δεδομένα στις αρχές της δεκαετίας του 2020.
- Περιορίζεται ο χρόνος της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων από τους 6 στους 3 μήνες μετά τη λήξη ή την καταγγελία τους. Η μείωση στο χρόνο ισχύος της σύμβασης συνοδεύτηκε και από περιορισμό των οικονομικών όρων που μετενεργούν, αφού παραμένουν ο βασικός μισθός και τέσσερα επιδόματα.
- Υποβαθμίζεται ο ρόλος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), καθώς η διαιτησία πλέον δεν έχει αρμοδιότητα στην επίλυση του συνόλου της κρινόμενης συλλογικής διαφοράς, παρά μόνο στα ζητήματα του βασικού μισθού,

ενώ ταυτόχρονα καταργείται η δυνατότητα μονομερούς από πλευράς εργαζομένων προσφυγής στη διαιτησία, στην περίπτωση που δεν γίνει αποδεκτή η πρόταση του μεσολαβητή με την οποία συμφωνούν οι εργαζόμενοι.

- Μειώνεται το ύψος της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης, όπως και ο χρόνος προειδοποίησης για απόλυση.
- Καταργείται η πενθήμερη εργασία στα καταστήματα, με αποτέλεσμα την απαλλαγή των επιχειρήσεων από την υποχρέωση καταβολής προσαύξησης 30% για εργασία πέραν του πενθήμερου (INE/ΓΣΕΕ 2013).

Μέσα σ' αυτή την κατάσταση και με την ανεργία να βρίσκεται σε πρωτοφανή επίπεδα, είναι ραγδαία η αύξηση των ατόμων που εργάζονται με ελαστικές σχέσεις εργασίας. Στο επόμενο υποκεφάλαιο γίνεται μια προσπάθεια καταγραφής των ελαστικών μορφών εργασίας που συναντά κανείς στην Ελλάδα.

4.2. Οι ελαστικές σχέσεις εργασίας στην Ελλάδα

4.2.1. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Η απασχόληση εργαζομένων μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι η πιο διαδεδομένη έκφραση της προσωρινής απασχόλησης (Κουζής 2001). Οι συμβάσεις αυτές παρουσιάζουν τώρα πια ένα πλαίσιο νομοθετικά κατοχυρωμένο στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, όπως και στην Ελλάδα, έχοντας ως κύριο στόχο την διασφάλιση των στοιχειωδών εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινών απασχολούμενων (Κουζής 2012).

Παρ' όλα αυτά, η χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου αξιοποιείται συχνά για την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας κι αυτό συμβαίνει κυρίως διότι η λήξη τους δεν συνεπάγεται καταβολή αποζημίωσης. Ειδικά κατά το παρελθόν αποτελούσε ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική η αλληπάλληλη διαδοχή συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ακόμη και στον δημόσιο τομέα (Κουζής 2001). Σύμφωνα, δε, με τη νομολογία, η διαδοχή είναι νόμιμη

όταν αποβλέπει στην κάλυψη «πρόσκαιρων» αναγκών, χωρίς όμως να τίθεται χρονικός προσδιορισμός των αναγκών αυτών (Κουζής 2012).

Τα τελευταία χρόνια σε ευρωπαϊκό επίπεδο έγιναν προσπάθειες για την ρύθμιση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αξιοσημείωτη είναι η ευρωπαϊκή συμφωνία – πλαίσιο μεταξύ CES και UNICE – CEEP για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (18/3/99) που έλαβε και το περιεχόμενο της σχετικής κοινοτικής οδηγίας υπ' αριθ. 1999/70. Σύμφωνα με αυτή, γίνεται υποχρεωτική η δικαιολόγηση προσφυγής σε αυτή την μορφή σύμβασης, ορίζεται ανώτατη διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων, ενώ κατοχυρώνονται δικαιώματα αναφορικά με την άδεια και την επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων. Σήμερα στην Ελλάδα η ανώτατη διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ορίζεται στους 36 μήνες (INE / ΓΣΕΕ 2014). Παράλληλα, προβλέπεται ο υπολογισμός του αριθμού των απασχολούμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου για τη εφαρμογή της νομοθεσίας αναφορικά με τη λειτουργία των αντιπροσωπευτικών θεσμών των μισθωτών (Κουζής 2012).

4.2.2. Εκ περιτροπής εργασία

Η εκ περιτροπής εργασία αναγνωρίζεται ως μια ειδική μορφή μερικής απασχόλησης. Εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση που χαρακτηρίζεται, στα πλαίσια της ίδιας σύμβασης, από εναλλαγές χρονικών διαστημάτων εργασίας πλήρους ημερήσιου ωραρίου με μη εργασία, εφόσον η υπηρεσία στην οποία απασχολείται ο εκ περιτροπής εργαζόμενος είναι συνεχής και η θέση του καλύπτεται από άλλους εργαζόμενους όταν αυτός δεν απασχολείται.

Σε πολλές περιπτώσεις η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να προκύπτει και μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησής του, μετά από σχετική διαβούλευση με την εκπροσώπηση των εργαζομένων (Κουζής 2001).

4.2.3. Διαλείπουσα εργασία

Η διαλείπουσα εργασία αν και ουσιαστικά αποτελεί μορφή μερικής απασχόλησης δεν αντιμετωπίζεται μέχρι σήμερα ως τέτοια από την ελληνική νομοθεσία, ώστε οι εργαζόμενοι με το καθεστώς αυτό να τυγχάνουν των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολουμένων.

Διαλείπουσα θεωρείται η εργασία που δεν παρουσιάζει καθημερινή απασχόληση και λαμβάνει χώρα ατάκτως με διακοπές ενδιάμεσες ή περιοδικές. Για τη μορφή αυτή απασχόλησης δεν υπάρχει ειδικό πλαίσιο λειτουργίας της, αλλά πτυχές της ρυθμίζονται από γενικές και ειδικότερες διατάξεις.

Η διαλείπουσα εργασία ομοιάζει με την εκ περιτροπής εργασία με τη διαφορά ότι η δεύτερη παρέχεται διαδοχικά με πλήρες ημερήσιο ωράριο και σε επιχείρηση με σταθερή δραστηριότητα (Κουζής 2001).

4.2.4. Ενοικίαση εργαζομένων

Η ενοικίαση εργαζομένων ή δανεισμός προσωπικού είναι μια μορφή σύμβασης εργασίας που συναντάται με μία σειρά επί μέρους εκφράσεων. Εμφανίζεται κυρίως ως μεμονωμένο γεγονός υπό την μορφή συμπτωματικού δανεισμού (π.χ. προσωρινός δανεισμός υπηρεσιών συγκεκριμένου εργαζομένου), είτε ως αντικείμενο επιχειρηματικής δραστηριότητας (π.χ. κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού).

Για τις περιπτώσεις αυτές δεν υπάρχει ειδικό θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας, γεγονός που οδηγεί στην ύπαρξη νομοθετικών κενών με αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους. Η γενική διάταξη της νομοθεσίας περί της ύπαρξης συναίνεσης των εμπλεκομένων στο δανεισμό μερών δεν επαρκεί για την κατοχύρωση δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού.

Στην Ελλάδα, η τριμερής αυτή σχέση εργασίας απαντάται κυρίως με την πρώτη της έκφραση, δηλαδή δανεισμός που γίνεται συνήθως ανάμεσα σε επιχειρήσεις που ανήκουν στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων. Ο θεσμός του κατ' επιχείρηση δανεισμού μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης αναπτύσσεται σε περιορισμένη κλίμακα, παράλληλα με την άσκηση πιέσεων για τη δημιουργία σχετικού ρυθμιστικού πλαισίου.

Στις περιπτώσεις δανεισμού η ελληνική νομολογία θεωρεί ότι ο αρχικός εργοδότης διατηρεί την εργοδοτική ιδιότητα απέναντι στο μισθωτό αναλαμβάνοντας και την ευθύνη μισθοδοσίας του. Επίσης, ο δανειζόμενος εργοδότης αποκτά παράλληλη εργοδοτική ιδιότητα και υποχρεώσεις σχετικά με τα μέτρα πρόνοιας και ασφάλειας.

Οι πρακτικές συνέπειες αυτής τη διφυούς εργασιακής σχέσης συνδέεται με σειρά πρακτικών συνεπειών όπως είναι η χαμηλότερη αμοιβή του δανειζόμενου προσωπικού έναντι του προσωπικού της δανειζόμενης επιχείρησης για παροχή ίδιας εργασίας και η χρήση του δανεισμού ως υποκατάσταση της κανονικής απασχόλησης.

Μια ειδικότερη έκφραση δανεισμού αποτελούν οι εργολαβικές σχέσεις μεταξύ επιχειρήσεων και εργολαβικών εταιρειών, σύμφωνα με τις οποίες οι τελευταίες εκτελούν εργασίες με δικό τους προσωπικό στις εγκαταστάσεις της εργοδότης εταιρείας.

Ανάμεσα στις δραστηριότητες των εργολαβιών αυτών διακρίνονται:

- Η ανάληψη υπηρεσιών οι οποίες παρέχονται με τη χρήση προσωπικού της εργολαβικής επιχείρησης το οποίο με τη σειρά του εκτελεί εντολές της χωρίς την άμεση εποπτεία του έργου από την εργοδότη επιχείρηση (π.χ. επιχειρήσεις φύλαξης χώρων, καθαρισμού).
- Η εκτέλεση εργασιών που βρίσκονται σε στενό σύνδεσμο με την παραγωγική λειτουργία ή με το έργο της επιχείρησης που δέχεται τις υπηρεσίες η οποία και

ασκεί μέρος της συνολικής εποπτείας επί του προσωπικού του εργολάβου (π.χ. συντήρηση εγκαταστάσεων).

- Η ανάληψη εκτέλεσης τμήματος του συνολικού έργου (Κουζής 2012).

4.2.5. Απασχόληση με σύμβαση έργου

Η απασχόληση με σύμβαση έργου ή σύμβαση “ανεξάρτητης” εργασίας είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στην Ελλάδα. Οι συμβάσεις αυτές, που δεν υπάγονται στην εργατική νομοθεσία ως εξαρτημένη εργασία, χρησιμοποιούνται συχνά προκειμένου να προσδώσουν νομικό περιεχόμενο σε μια συμβατική σχέση, που έχει όλα τα γνωρίσματα της μισθωτής εργασίας, με στόχο την καταστράτηγηση των εργασιακών δικαιωμάτων. Έτσι οι εργαζόμενοι με “μπλοκάκι” (ΔΠΥ - Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών) απασχολούνται μέσω μια εργασιακής σχέσης που βρίσκεται στα όρια μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας.

Σύμφωνα με την ελληνική νομολογία το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης για την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας προϋποθέτει την παροχή της εργατικής δύναμης στη διάθεση του εργοδότη, ο οποίος με τη σειρά του καθορίζει τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο παροχής της εργασίας ασκώντας και το σχετικό έλεγχο. Αυτή η προσέγγιση της έννοιας της εξάρτησης δημιουργεί σοβαρά προβλήματα ενόψει των σύγχρονων εξελίξεων στο πεδίο της αγοράς εργασίας που απαιτούν νέες ερμηνείες του περιεχομένου της.

Σε αυτή την κατεύθυνση κινούνται αποσπασματικές ρυθμίσεις που επεκτείνουν σε κατηγορίες «αυτοαπασχολουμένων» την εφαρμογή πτυχών της εργατικής νομοθεσίας, αναγνωρίζοντας ότι πρόκειται για πρόσωπα που τελούν υπό οικονομική και κοινωνική εξάρτηση απέναντι σε όσους παρέχουν την εργασία τους και επομένως χρήζουν της ίδιας προστασίας με τους μισθωτούς.

Για το λόγο αυτό, ο νόμος 2639/98 (άρθρο 1) επιχειρεί να αντιμετωπίσει τις αρνητικές

συνέπειες από την ιδιαίτερη ανάπτυξη της «ανεξάρτητης» εργασίας προβλέποντας:

- Τη δημιουργία τεκμηρίου υπέρ της μισθωτής εργασίας αν, εντός 15 ημέρου από τη σύναψη σύμβασης ανεξάρτητης εργασίας, αυτή δε γνωστοποιηθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.
- Τη δημιουργία τεκμηρίου υπέρ της μισθωτής εργασίας όταν ο απασχολούμενος παρέχει κατά κύρια ή αποκλειστική απασχόληση την εργασία του σε ένα εργοδότη.

Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις αν και κινούνται σε κατευθύνσεις που αναζητούν την επέκταση της εργατικής νομοθεσίας σε ευρύτερες νέες κατηγορίες εργαζομένων, παρουσιάζουν διάφορα προβλήματα αποτελεσματικότητας, κυρίως γιατί η Επιθεώρηση Εργασίας δεν μπορεί να ασκεί ουσιαστικό έλεγχο στις επιχειρήσεις.

Δύο χαρακτηριστικές μορφές που εντάσσονται στην απασχόληση με σύμβαση έργου είναι:

α. Η απασχόληση με σύστημα φασόν που σύμφωνα με την οποία το προϊόν που παράγεται ή η υπηρεσία που παρέχεται για λογαριασμό του εργοδότη λαμβάνει χώρα σε τόπο επιλογής του εργαζομένου, συνήθως στο σπίτι, όπου και δεν υπάρχει άμεση εποπτεία του εργοδότη. Επίσημα στοιχεία σχετικά με την ανάπτυξη του φασόν στην Ελλάδα δεν υφίστανται. Σύμφωνα, όμως, με εκτιμήσεις οι εργαζόμενοι στο φασόν σήμερα είναι περίπου 250.000 και απασχολούνται κυρίως στον κλάδο του ιματισμού (65% του συνόλου), ενώ ακολουθούν οι χώροι των ψεύτικων κοσμημάτων, των ελαστικών – πλαστικών, του δέρματος και των παιχνιδιών.

β. Η τηλεεργασία δηλαδή για την παρεχόμενη εξ' αποστάσεως εργασία με τη χρήση των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής. Στην Ελλάδα το φαινόμενο της τηλεεργασίας δεν έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα λόγω της χαμηλής χρήσης των νέων τεχνολογιών σε σύγκριση με άλλες χώρες, αλλά και λόγω της έλλειψης ειδικού ρυθμιστικού πλαισίου που θα ευνοήσει την επέκτασή του. Σύμφωνα με εκτιμήσεις στην Ελλάδα μόνο το 0,5% των

απασχολουμένων κάνει χρήση τηλεεργασίας έναντι του 6% της Ένωσης (Κουζής 2012).

4.2.6. Συμβάσεις μαθητείας

Οι συμβάσεις μαθητείας παρουσιάζουν μια ποικιλία επιμέρους εκφράσεων και μορφών ενταγμένων στον στόχο του συνδυασμού της εκμάθησης και της παροχής εργασίας, ενώ δεν απουσιάζουν και οι νομοθετικές παρεμβάσεις που αναφέρονται στην απασχόληση των νέων ηλικιών χωρίς να είναι πάντοτε σαφή τα όρια μεταξύ μαθητείας και εργασίας, αφήνοντας περιθώρια για καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων.

Στην Ελλάδα είχαμε την καθιέρωση συμβάσεων μαθητείας με αμοιβές κατώτερες των γενικών κατώτατων μισθών με δύο σχετικές ρυθμίσεις:

- Σύμφωνα με την πρώτη, που αφορά νέους 15–18 ετών, προβλέπονται αμοιβές που αντιστοιχούν στο 70% των κατώτατων αμοιβών.
- Ενώ, σύμφωνα με τη δεύτερη, οι μαθητευόμενοι – ανεξάρτητα από την ηλικία τους – αμείβονται με μισθούς μειωμένους κατά 32% έναντι του καταργηθέντα γενικού κατώτατου μισθού (INE / ΓΣΕΕ 2014).

4.2.7. Voucher

Τα προγράμματα Voucher είναι ιδιαίτερα διαδεδομένα στην χώρα μας τα τελευταία χρόνια. Στην πραγματικότητα πρόκειται για Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης και όχι για εργασιακή σχέση αυτή καθ' αυτή. Τα προγράμματα αυτά είναι ένας συνδυασμός κατάρτισης με πρακτική άσκηση και επιδότησης των εργοδοτών για την πρόσληψη ανέργων στις επιχειρήσεις τους. Η χρηματοδότηση αυτών των προγραμμάτων γίνεται με ευρωπαϊκά κονδύλια μέσω του ΕΣΠΑ.

Σύμφωνα με το πρόγραμμα voucher, ένας άνεργος επιδοτείται για να παρακολουθήσει

μαθήματα κατάρτισης σε κάποιο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) και αφού ολοκληρώσει μια σειρά από σεμινάρια, εργάζεται μεσώ ενός ιδιαίτερου καθεστώτος πρακτικής άσκησης πάνω στο αντικείμενο στο οποίο καταρτίστηκε.

Οι ενδιαφερόμενοι εργοδότες για πρόσληψη προσωπικού μέσω voucher απευθύνονται στα ΚΕΚ, με τα τελευταία να παίζουν έναν άτυπο ρόλο γραφείου ευρέσεως εργασίας. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος voucher ο εργοδότης, αν θέλει, μπορεί να προχωρήσει σε κανονική πρόσληψη του “ωφελούμενου” (έτσι ονομάζεται αυτός που συμμετέχει στο πρόγραμμα) με επιδότηση επί των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζόμενου.

Το θεσμικό πλαίσιο των προγραμμάτων αυτών θεσπίστηκε με το ΦΕΚ 915/Β/20.5.2011 και λειτουργούν υπό την εποπτεία της Γενικής Γραμματείας Διαχείρισης Κοινοτικών & Άλλων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενώ έχει συσταθεί και λειτουργεί η Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης των συγχρηματοδοτούμενων ενεργειών του ΕΚΤ (ΕΥΣΕΚΤ).

Σύμφωνα με το προαναφερθέν ΦΕΚ οι στόχοι του Ενιαίου Συστήματος Διαχείρισης Ενεργειών Κατάρτισης (ΕΣΔΕΚ) είναι:

1. η αναβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης,
2. ο σχεδιασμός και η εφαρμογή νέων συστημάτων διαχείρισης και υλοποίησης ενεργειών κατάρτισης,
3. η σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης με το περιεχόμενο των πιστοποιημένων από το ΕΚΕΠΙΣ επαγγελματικών περιγραμμάτων,
4. η εισαγωγή ενιαίων ποιοτικών στοιχείων στη μεθοδολογία με την οποία υλοποιούνται τα προγράμματα,
5. η συνοχή στη διαχείριση των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης,

6. η θέσπιση ποιοτικών κριτηρίων αξιολόγησης των προτάσεων,
7. η αποτελεσματική σύνδεση των ενεργειών κατάρτισης με τις ενέργειες προώθησης στην απασχόληση,
8. η σύνδεση των συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών με τις ενέργειες κατάρτισης,
9. η λειτουργικότητα των δράσεων κατάρτισης στις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις,
10. η εφαρμογή καινοτομικών διδακτικών μεθόδων,
11. η διασφάλιση της διάχυσης των πληροφοριών σχετικά με τις ενέργειες κατάρτισης που θα υλοποιηθούν,
12. η προσαρμογή της διαχείρισης του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου των ενεργειών κατάρτισης στις απαιτήσεις του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ. – ΥΠ.ΟΙ.ΑΝ),
13. η πιστοποίηση των αποτελεσμάτων των ενεργειών κατάρτισης, δηλαδή οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες των καταρτιζομένων.

Η πρώτη εμφάνιση του προγράμματος voucher στην χώρα μας ήταν το Μάρτιο 2013 με τα επιχειρησιακά προγράμματα “Έπιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών” και “Έπιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού”. Όπως φαίνεται κι από τον τίτλο του προγράμματος οι δικαιούχοι του προγράμματος ήταν νέοι άνεργοι ηλικίας έως 29 ετών, και παρέχει κατάρτιση, πρακτική άσκηση και εργασία σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Σύμφωνα με την με την υπ’ αριθμ. 3.11577/5.7600/1-4-2013 ΚΥΑ (Κοινή Υπουργική Απόφαση), στόχος του προγράμματος ήταν να “ωφελήσει” 35.000 νέους ανέργους 18 έως 29 ετών (εκ των οποίων 15.000 απόφοιτους ΑΕΙ – ΤΕΙ και 20.000 αποφοίτους δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης), καθώς και 10.000 στον τομέα του τουρισμού.

Σύμφωνα με την προαναφερθείσα ΚΥΑ προβλεπόταν ένας συνδυασμός 6ωρης θεωρητικής κατάρτισης των νέων σε συγκεκριμένες ειδικότητες διάρκειας 80 ωρών και 6ωρης “εργασιακής εμπειρίας” για 5 μήνες, εκτός Κυριακής και αργίας, με απαγόρευση απόλυσης προσωπικού από της επιχειρήσεις πρακτικής για το διάστημα από την ημερομηνία υπογραφής της τριμερούς σύμβασης μέχρι το πέρας της πρακτικής άσκησης. Στο τρίτο στάδιο προβλεπόταν απασχόληση για 12 μήνες με επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών.

Έτσι ο πάροχος κατάρτισης (ΚΕΚ) θα λάμβανε 1.100 ευρώ για κάθε “ωφελούμενο”, ο καταρτιζόμενος μεικτά 2.700 ευρώ (ως απόφοιτος ΑΕΙ / ΤΕΙ) ή μεικτά 2.400 ευρώ (ως απόφοιτος δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης).

Πρόκειται, λοιπόν, ουσιαστικά για ένα μοντέλο ενοικίασης εργαζομένων, μέσω του δανεισμού των “ωφελούμενων” από τους παρόχους κατάρτισης στην επιχείρηση – άμεσο εργοδότη, χωρίς όμως να καταβάλλετε μισθός αλλά επίδομα κατάρτισης (καταβαλλόμενο σε 3 δόσεις). Αξίζει να σημειωθεί πως ενώ η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης απαλλάσσεται από τον ΦΠΑ (άρθρο 22 Ν2859/2000), δεν ισχύει το ίδιο για το επίδομα του “ωφελούμενου”.

4.2.8. Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας

Τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ανήκουν κι αυτά στην κατηγορία των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης. Κύριος σκοπός του είναι η ενεργοποίηση των μακροχρόνια ανέργων και των ατόμων από ειδικές κοινωνικές ομάδες που απειλούνται περισσότερο από τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με τα προγράμματα αυτά δημιουργούνται θέσεις απασχόλησης στους Δικαιούχους φορείς, που είναι κυρίως για φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα όπως

σωματεία, ιδρύματα, εταιρείες αστικού δικαίου, συνδικαλιστικές οργανώσεις και επαγγελματικές ενώσεις, ενώ στην συνέχεια γίνεται η πρόσληψη των δικαιούχων ατόμων για την υλοποίηση προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε συνεργασία με συμπράττοντες φορείς.

Οι Συμπράττοντες φορείς είναι κυρίως ΟΤΑ (Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης) Α' και Β' βαθμού και τα νομικά τους πρόσωπα, όπως και κάθε είδους νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου που αναπτύσσει νομίμως δραστηριότητες με σκοπό την υλοποίηση δράσεων κοινωφελούς χαρακτήρα.

Η σχέση εργασίας μεταξύ Δικαιούχου και Συμπράττοντα φορέα αποτελεί, και σε αυτή την περίπτωση για ένα μοντέλο δανεισμού εργαζομένων. Οι Δικαιούχοι φορείς προσλαμβάνουν εργαζόμενους με σκοπό να τους παραχωρήσουν στον Συμπράττοντα φορέα, όπου και θα απασχοληθούν. Έτσι, οι Δικαιούχοι φορείς λειτουργούν ουσιαστικά ως εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και οι Συμπράττοντες φορείς ως επιχειρήσεις που ενοικιάζουν προσωπικό.

Η διαδικασία που ακολουθείται για την επιλογή των “ωφελούμενων” στα προγράμματα γίνεται μέσω διαδικασίας μοριοδότησης βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων που είναι κατά βάσει κοινωνικά. Τα κριτήρια που συνυπολογίζονται στην μοριοδότηση είναι ο χρόνος παραμονής στην ανεργία, η ηλικία, αν ανήκει στην κατηγορία των αγροτών, η οικογενειακή κατάσταση, το οικογενειακό εισόδημα, η κατάσταση της υγείας του (αν υπάρχει κάποια μορφή αναπηρίας) και το κριτήριο της εντοπιότητας.

Έτσι σύμφωνα με τα παραπάνω κριτήρια, οι αιτούντες στο πρόγραμμα συγκεντρώνουν μια βαθμολογία και βάσει αυτής επιλέγονται οι τελικοί επιτυχόντες. Στην συνέχεια οι επιτυχόντες πρέπει να υποβάλουν τα απαραίτητα δικαιολογητικά στον Δικαιούχο φορέα

ώστε να τοποθετηθούν στις θέσεις που τελικά θα εργαστούν στον Συμπράττοντα φορέα.

Το πρώτο πρόγραμμα που εφαρμόστηκε στην Ελλάδα, το 2011, ονομάστηκε “Δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο μέσω προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα” και εντασσόταν στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα “Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού” (ΕΠΑΝΑΔ) που συγχρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Στόχος του προγράμματος ήταν να απασχοληθούν 55.000 άνεργοι από όλες τις περιφέρειες της χώρας.

Η αμοιβή των “ωφελούμενων” που απασχολήθηκε στα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα εργασίας του 2011 ορίστηκε σε 25 ευρώ ημερησίως και όχι μεγαλύτερη από 625 ευρώ μηνιαίως, κατά παρέκκλιση των νόμιμων αμοιβών που προέβλεπε η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι οικείες συλλογικές συμβάσεις. Παράλληλα, οι ασφαλιστικές εισφορές (εργοδότη και εργαζόμενου) των μισθωτών, στο σύνολό τους καλύφθηκαν από ειδικό Πρόγραμμα Απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Η διάρκεια απασχόλησης μέσω του προγράμματος δεν μπορούσε να ξεπερνάει τους 5 μήνες ανά άτομο (Σαμαρτζή 2013).

4.3. Συμπερασματικά

Μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του '90 το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων χαρακτηριζόταν από κρατικό κορπορατισμό η επικράτηση του οποίου συνδεόταν, μεταξύ άλλων, και με την άνοδο της χούντας. Διακρινόταν από την ύπαρξη συγκεντρωτικά οργανωμένων ομάδων συμφερόντων, ελεγχόμενων από το κράτος, την πραγματοποίηση συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό στενή κρατική εποπτεία, καθώς και την ύπαρξη φορέων τριμερούς εκπροσώπησης για τη χάραξη της οικονομικής πολιτικής. Κατά την μεταπολίτευση απέκτησε χαρακτηριστικά διαφορετικά από εκείνα του “ιδεατού τύπου”, που οφείλονται κυρίως στα χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και την ύπαρξη συνδικαλιστικής αντιπολίτευσης και εκτός της ΓΣΕΕ, ενώ το τέλος του σηματοδοτήθηκε την δεκαετία του '90 από το νομοθετικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και

την ανάπτυξη πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαλόγου και συμμετοχής.

Με την ένταξη της Ελλάδας στην ΟΝΕ (2000) διακρίνεται μια αύξηση του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού, με την μερική απασχόληση βρίσκεται σε επίπεδα χαμηλότερα από τον κοινοτικό μέσο όρο και την προσωρινή κοντά στα κοινοτικά. Η κύρια έκφραση φθηνής εργατικής δύναμης στην χώρα, την περίοδο αυτή, εμφανίζεται με την μεγάλη είσοδο μεταναστών ενώ παρατηρείται συνεχής αύξηση της ανεργίας.

Η πολιτική μισθών κυριαρχείται από τη λογική του μειωμένου εργασιακού κόστους και οδηγεί σε αλληπάλληλες πολιτικές εισοδηματικής λιτότητας που εντείνονται λόγω της προσπάθειας επίτευξης των όρων σύγκλησης, με αποτέλεσμα η Ελλάδα να συγκαταλέγεται ανάμεσα στις χώρες με το χαμηλότερο κόστος εργασίας, χωρίς όμως αυτό να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και την μείωση της ανεργίας.

Ο τρόπος διαμόρφωσης των μισθών έχει ως βάση την εθνική γενική συλλογική διαπραγμάτευση που καθορίζει τα κατώτατα όρια των μισθών και των ημερομισθίων και η ελεγχόμενη αποκεντρωμένη διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο. Όλα αυτά σε μια περίοδο που το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε υποχώρηση, κυρίως λόγω απομαζικοποίησης ενώ αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα εσωτερικής λειτουργίας.

Με δεδομένα όλα τα παραπάνω τα τελευταία χρόνια η κατάσταση άλλαξε σημαντικά. Η ακολουθούμενη πολιτική η νεοφιλελεύθερη αντίληψη της εσωτερικής υποτίμησης ως λύση στο ζήτημα της επίτευξης της ανάπτυξης που στηρίζεται κατά κύριο λόγο στη μείωση του κόστους εργασίας, με μεγάλη μείωση των κατώτατων ονομαστικών μισθών, οδήγησε σε κοινωνική και παραγωγική καθίζηση. Η ανεργία και η αδήλωτη εργασία διαμορφώνονται σε πρωτοφανή για τη χώρα επίπεδα και σε συνδυασμό με τις ανατροπές σε θεσμικό πεδίο

των όρων προστασίας των εργαζομένων (απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων), οδήγησαν σε κορύφωση της εργασιακής επισφάλειας.

Η κατάσταση αυτή και με την ανεργία να φτάνει σε πρωτοφανή επίπεδα, είναι ραγδαία η ανάπτυξη των ελαστικών σχέσεων εργασίας που εμφανίζονται με διάφορες μορφές. Οι κυριότερες είναι: α. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, β. εκ περιτροπής εργασία, γ. διαλείπουσα εργασία, δ. ενοικίαση εργαζομένων, ε. απασχόληση με σύμβαση έργου, στ. συμβάσεις μαθητείας, ζ. προγράμματα voucher και η. προγράμματα κοινωνοφελούς εργασίας, με τις τελευταίες δύο να μην αποτελούν εργασιακές σχέσεις αλλά Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, σημειώνονται υπερβατικά γιατί παρουσιάζουν εξαιρετικά μεγάλη ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια στην χώρα και η μορφή τους προσομοιάζει πολύ με τις κάποιες από τις ελαστικές σχέσεις εργασίας.

5. Εμπειρική μελέτη σε εργαζόμενους με ελαστικές σχέσεις εργασίας στην Ελλάδα

Σε κάθε κοινωνία, υπάρχουν διάφορες δουλειές που έχουν μια σαφή και συχνά αναγκαία λειτουργία στον καταμερισμό εργασίας, αλλά που θεωρούνται από το κοινό “βρόμικες δουλειές” - είτε κυριολεκτικά είτε μεταφορικά από την άποψη ότι θεωρούνται ως αμφιβόλου, τρόπον τινά, ηθικής αξίας. Η εργασία λοιπόν ανθρώπων μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στους φορείς τέτοιων επαγγελματικών ιδιοτήτων σε ό,τι αφορά τον τρόπο με τον οποίον αξιολογούνται και γίνονται αποδεκτοί από την κοινωνία. Η θέση τους εμπλέκεται σε μια παραδοξότητα, διαδραματίζουν ένα ρόλο στην υπηρεσία της κοινωνικής τάξης και σε γενικές γραμμές γίνεται αποδεκτός από τους ίδιους εκείνους ανθρώπους που συχνά προτιμούν να βλέπουν με περιφρόνηση τέτοια επαγγέλματα – ή και όσους εντάσσονται σε αυτά (Watson 2005).

“Είμαστε οι άνθρωποι που οδηγάμε παπάκια, με βροχή, κρύο, χιόνια και καύσωνες, για να έρθει στην ώρα του το φαΐ που παραγγείλατε. Χωρίς ένσημα, με μισθούς εξευτελιστικούς.

Είμαστε οι άνθρωποι που σας εξυπηρετούμε με ευγένεια όταν καλείτε στην υπηρεσία μας για να βρούμε τη πληροφορία που ζητάτε. Χωρίς διαλείμματα, χωρίς επαφή με τους συναδέλφους μας, με ωράρια που ούτε ο Ντίκενς δε θα φανταζόταν.

Είμαστε οι άνθρωποι που φροντίζουμε να πηγαίνουν όλα ρολόι στη βραδυνή σας έξοδο. Να μη λείπει τίποτα από το τραπέζι σας, για να μη φύγετε παραπονεμένοι. Χωρίς αξιοπρεπή φαρμακευτική περίθαλψη, ασφάλεια, μα με περίσσια «μαύρη» εργασία.

Είμαστε οι άνθρωποι που βοηθάμε τα παιδιά σας με τα ιδιαίτερα μαθήματα, είτε σε ξένες γλώσσες είτε στα μαθήματα του λυκείου, που κάνουμε αυτή τη δουλειά επειδή έχουμε πάψει να ελπίζουμε ότι θα διοριστούμε κάποια στιγμή σε ένα σχολείο. Που και να γίνει αυτό, πάλι στην επισφάλεια και στη κατάσταση του ωρομισθίου θα είμαστε...

Είμαστε οι νέοι και νέες που ταλαιπωρούμαστε κάθε μήνα στις ουρές του ΟΑΕΔ,

χωρίς ουσιαστικά να έχουμε κάποια ελπίδα. Ούτε για το αν θα βρούμε δουλειά πάνω στο αντικείμενο που περάσαμε χρόνια για να το σπουδάσουμε και που αγαπάμε, ή δουλειά γενικότερα, ούτε καν για το άμεσο μέλλον μας.

Πώς άλλωστε μπορείς να ονειρεύεσαι όταν παίρνεις ένα πενιχρό επίδομα ανεργίας, και με τη προοπτική μάλιστα να το πετσοκόψουν; Πώς μπορείς να ονειρεύεσαι όταν δεν έχεις καν χρόνο να ξεκουραστείς, να ζήσεις, να γελάσεις, να διασκεδάσεις, να ερωτευτείς; Πώς μπορείς να ονειρεύεσαι όταν ακόμα και με αιματηρές οικονομίες πάλι δε σου φτάνουν για να βγάλεις το μήνα;”

(Δίκτυο επισφαλώς εργαζομένων – ανέργων 2013)

Το παραπάνω κείμενο του “Δικτύου επισφαλώς εργαζομένων – ανέργων”, μιας συλλογικότητας ανέργων και εργαζομένων με ελαστικές σχέσεις απασχόλησης, περιγράφει με τον πιο γλαφυρό τρόπο τα αδιέξοδα των ανθρώπων που εργάζονται με αυτές τις εργασιακές σχέσεις. Μέσα στο κείμενο τους κάνουν αναφορά στο ζήτημα του χαμηλού μισθού και επιδόματος ανεργίας που δεν τους επιτρέπει να ζήσουν αξιοπρεπώς, του ελαστικού ωραρίου και το ζήτημα της ελλιπούς ασφάλισης, ακόμη και της ανασφάλιστης “μαύρης” εργασίας, φαινόμενα που συναντά συχνά κανείς στα επαγγέλματα που βρίσκονται στην γκρίζα ζώνη μεταξύ επισφάλειας και ανεργίας.

Ο Α.Α. είναι τελειόφοιτος του τμήματος ΑΕΙ Πληροφορικής & Τηλεπικοινωνιών. Τα τελευταία όμως, 7 χρόνια, παράλληλα με τις σπουδές του, εργάζεται τους καλοκαιρινούς μήνες ως σερβιτόρος, στη διάρκεια της περιόδου που ονομάζεται “high season”. Εργοδότης του είναι όμιλος επιχειρήσεων που δραστηριοποιείται στον εποχιακό τουρισμό σε νησί και πιο συγκεκριμένα στη νυχτερινή διασκέδαση, σε εστιατόρια, καφετέριες, beach bar και αίθουσες δεξιώσεων.

Τα πρώτα χρόνια εργαζόταν σε καθεστώς “μαύρης εργασίας”: “*Τα πρώτα 6 χρόνια*

απασχόλησής μου στις επιχειρήσεις αυτές αμειβόμουν με μεροκάματο ή αντίστοιχα νυχτοκάματο, χωρίς κανένα είδος ασφάλισης, όπως βέβαια και η μεγάλη πλειοψηφία των συναδέλφων μου”.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει: “...θα το παρομοιάζα με έναν αγώνα δρόμου διάρκειας 2-3 μηνών, όπου οι δρομείς που έχουν τη μεγαλύτερη επιτάχυνση, αντοχή αλλά και τύχη για αποφυγή τραυματισμών ή οποιουδήποτε άλλου περιστατικού θα τους έθετε “εκτός αγωνιστικής δράσης”, χαίρουν του προνομίου να εργάζονται περισσότερες μέρες από τους υπόλοιπους.”

Πολλές φορές αυτός και οι συνάδελφοί του αναγκάζονταν να “κλείνουν τρύπες” και στις άλλες επιχειρήσεις του ομίλου, πέρα από το κατάστημα που εργαζόταν κανονικά: “...πρόκειται για ένα φαύλο κύκλο “μαύρης” απασχόλησης με εργαζόμενους σε κάποιο πόστο μιας επιχείρησης, αλλά ταυτόχρονα “αναγκαστικά πρόθυμους” να καλύψουν έκτακτα, ανάγκες 5-6 άλλων επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου, όταν αυτές έχουν μεγαλύτερο φόρτο εργασίας. Τις περισσότερες φορές με συνεχές ωράριο δεκάδων ωρών που περιλαμβάνει δουλειά κατά τη διάρκεια της νύχτας, αμέσως μετά από δουλειά ολόκληρη την ημέρα. Κάτι σαν 13:00 το μεσημέρι με 5-6 το επόμενο πρωί και πάλι το ίδιο.”

Ένα από τα πιο κρίσιμα ζητήματα που αντιμετώπισε ήταν αυτό της έλλειψης ασφάλισης: “...με αυτή την κατάσταση και αυτούς τους ρυθμούς, όποτε προκύψει κάποια ασθένεια, ούτε μπορείς να δουλέψεις, αλλά ούτε να έχεις δωρεάν πρόσβαση σε γιατρούς και φάρμακα. Σε σημείο που φτάνεις να ακούς στο εργασιακό σου περιβάλλον ως λογικούς, συλλογισμούς του τύπου: “Ας αντέξω 2-3 βδομάδες μέχρι να τελειώσει η σαιζόν και μετά ας είμαι άρρωστος για ένα μήνα”.”

Το 2014, όμως, έκανε για πρώτη φορά, την εμφάνιση της η υποχρεωτική ασφάλιση όλων

ανεξαιρέτως των εργαζομένων στο ΙΚΑ, λόγω νομοθεσίας που προέβλεπε βαριά πρόστιμα στους εργοδότες για κάθε ανασφάλιστο άτομο στις επιχειρήσεις τους. Ο συγκεκριμένος όμιλος επέλεξε συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας. Αυτή ήταν μια θετική εξέλιξη που, όμως, άνοιξε το δρόμο σε μια νέα πραγματικότητα καταστρατήγησης των εργασιακών τους δικαιωμάτων: *“...τη θέση της πρόσκαιρης χαράς και ανακούφισης των εργαζόμενων, πολύ γρήγορα κατέλαβε μια νέα πραγματικότητα η οποία ήταν “αναγκαστική για να μπορούν να αντεπεξέλθουν οικονομικά οι επιχειρήσεις” σύμφωνα με τα λόγια των ιδιοκτητών. Ποια ήταν αυτή; Ο κάθε εργαζόμενος συνέχιζε να δουλεύει κανονικά ολόκληρη την εβδομάδα, όντας ασφαλισμένος το πολύ 1-2 μέρες. Αποτέλεσμα μια συνεχής αναμονή και μόνιμη ετοιμότητα για περίπτωση ελέγχου από τις αρχές, οπού θα έπρεπε να “εξαφανιστούμε” από το χώρο εργασίας. Τόσο για να τη γλιτώσει η επιχείρηση όσο εμείς οι ίδιοι και από το νόμο αλλά και από την εργοδοσία που επέριπτε ευθύνη στον εργαζόμενο ότι: “εξαιτίας της ανικανότητας σου να κρυφτείς, τώρα πληρώνουμε πρόστιμα, οπότε δεν μπορούμε να σε πληρώσουμε”. Πολλές φορές η κατάληξη σε τέτοιες περιπτώσεις ήταν η απόλυση.”*

Το μεγαλύτερο όμως πρόβλημα αποτελεί η έλλειψη ενσήμων που θα επέτρεπε την πρόσβαση στο ταμείο ανεργίας: *“...ουσιαστικά δεν υπήρξε μεγάλη διαφορά από την στιγμή που βρέθηκα με αυτήν την σχέση απασχόλησης σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Ούτε τότε αλλά ούτε και τώρα, στις νέες συνθήκες δεν μου επιτρέπεται να διεκδικήσω την ένταξη μου στο ταμείο ανεργίας. Παρόλο που μπορεί να εργάζομαι τους απαραίτητους μήνες, τα αντίστοιχα ένσημα που μαζεύω δεν αρκούν για να ικανοποιήσουν τα κριτήρια που απαιτεί η χορήγηση του επιδόματος.”*

Μια ακόμα πτυχή της συγκεκριμένης εργασιακής σχέσης, αφορά τη διακοπή και συνέχιση της σύμβασης εργασίας ανάλογα με τις συνθήκες και τις ανάγκες του μαγαζιού: *“...κάποιες φορές τύχαινε να πάω στο νησί για διακοπές το Πάσχα, τα Χριστούγεννα ή απλά για κάποιες μέρες. Έτσι, υπέγραφα την πρόσληψη μου, δούλευα έκτακτα λίγα μεροκάματα και όταν έφευγα υπέγραφα ένα χαρτί διακοπής σύμβασης και όταν επέστρεφα πάλι υπέγραφα επαναπρόσληψη κ.ο.κ. Αυτό έγινε σίγουρα 2 φορές μέσα σε λίγους μήνες. Πάντως αν το δεις*

με χιούμορ, το να έχεις αυτή την ασφάλιση μοιάζει σα να κάνεις συλλογή ενσήμων αντί για γραμματόσημα”.

Η Α.Μ. εργάζεται σε μουσείο, ως εμπυυχώτρια των ομάδων κοινού. Δουλεύει κυρίως με μαθητές. Εργάζεται ως μισθωτή ελεύθερη επαγγελματίας, δηλαδή με “μπλοκάκι”. Μας αναφέρει πως: *“...αυτή είναι η νέα μόδα στα μουσεία και στους χώρους πολιτισμού. Το εργασιακό αυτό καθεστώς πραγματικά δημιουργεί σύγχυση και στους ίδιους τους εργαζόμενους: ως ελεύθερη επαγγελματίας δεν έχεις δικαίωμα σε άδειες (κανονικές, αναρρωτικές κ.α.) και φυσικά καμία αίσθηση σταθερότητας για το άμεσο μέλλον, ως μισθωτή από την άλλη έχεις όλες τις υποχρεώσεις ενός κανονικού εργαζόμενου στην εταιρία, πλήρες ωράριο, σαββατοκύριακα και σε πολλές περιπτώσεις λόγω φόρτου εργασίας κανένα περιθώριο ούτε να αρρωστήσεις.”*

Στη σχέση εργασίας της μεγάλο πρόβλημα αποτελούν οι ασφαλιστικές της εισφορές και ο τρόπος φορολόγησής της: *“Κάθε δύο μήνες το Τ.Ε.Β.Ε. – Ο.Α.Ε.Ε. τώρα πια – κάνει τη θλιβερή εμφάνισή του, ενώ στο τρίμηνο χτυπάει την πόρτα ο Φ.Π.Α.. Αν η πληρωμή καθυστερήσει – και αυτό είναι κάτι που μπορεί να συμβεί – ή αν δεν κάνεις καλά το μηνιαίο κουμάντο σου, δουλεύεις τελικά για το Τ.Ε.Β.Ε. και το Φ.Π.Α.. Επίσης, την επιστροφή του φόρου μου, αντί για τον Ιούλιο, την έλαβα τώρα στο τέλος του Ιανουαρίου. Οι οφειλές μου στον Ο.Α.Ε.Ε., μου στέρησαν την επιστροφή του φόρου την οποία δικαιούμουν ανεξάρτητα από άλλες οφειλές. Εξάλλου αυτά είναι χρήματα που στα παίρνει το κράτος (λόγω των παρακρατήσεων) με σκοπό να στα επιστρέψει, καμία λογική, το ξέρω!”*

Όλα αυτά περιέπλεξαν ακόμη περισσότερο από την στιγμή που πλέον η Α.Μ. εργάζεται στο ίδιο μουσείο πλέον ως ενοικιαζόμενη εργαζόμενη. Πλέον ο εργοδότης της είναι άλλη εταιρία με την οποία έχει υπογράψει σύμβαση έργου κι η εταιρία αυτήν προσφέρει τις υπηρεσίες της στο μουσείο: *“Το Τ.Ε.Β.Ε. και το μπλοκάκι επιτρέπουν τα πάντα και φυσικά οι εταιρίες πολιτισμού “τρίβουν τα χέρια τους” για όλες τις ευέλικτες μορφές εργασίας που*

δεν θα προϋποθέτουν καμία ευθύνη απέναντι στον εργαζόμενο!”

Σε πολλές περιπτώσεις οι ενοικιαζόμενοι “μισθωτοί – ελεύθεροι επαγγελματίες” δεν γνωρίζουν τίποτα σχετικά με τις εταιρίες για τις οποίες τελικά εργάζονται και η μόνη τους επαφή με την εταιρία είναι η στιγμή της υπογραφής της σύμβασής τους. Απ' την άλλη πολύ συχνά παρατηρείται και το φαινόμενο κάποιος από τους εργαζόμενους να είναι αυτός που έχει την εταιρία ή να την δημιουργήσει για να μπορέσει να επαναπροσληφθεί κάτι που περιπλέκει και την εργασιακή καθημερινότητα: *“Η εταιρεία που με νοίκιασε στην εταιρεία που δουλεύω, είναι μία Α.Μ.Κ.Ε., που ανήκει σε μία από τις συναδέλφους μου. Πολλές φορές έρχεσαι σε ένα σημείο να σκέφτεσαι: ποιος είναι ρε παιδιά το αφεντικό, εγώ με ποιον συνεννοούμαι, εσύ τελικά μου είσαι συνάδελφος ή αφεντικό κι άλλα τέτοια. Κι όταν πλέον λύσεις αυτά τα υπαρξιακά, συνειδητοποιείς πόσο εύκολα είτε η μία είτε η άλλη εταιρία, αν κρίνει ότι δεν της κάνεις μπορεί να σε διώξει.”*

Η Α.Κ. εργάζεται ως αρχαιολόγος. Στη δουλειά της οι προσλήψεις γίνονται κυρίως μέσω Συμβάσεων Ορισμένου Χρόνου. Οι συμβάσεις στην δουλειά της δεν ξεπερνούν τους 7 μήνες, ενώ πολλές φορές οι ώρες απασχόλησης είναι πολύ λίγες. Μας μεταφέρει πως αυτού του είδους η εργασιακή σχέση προκαλεί συνεχώς ανασφάλεια και αβεβαιότητα, σ' αυτήν και τους συναδέλφους της, κάτι που τελικά τους καθιστά ευάλωτους ως προς την εργασία τους. Συγκεκριμένα μας λέει: *“στην ουσία αφού ξέρεις από πριν ότι θα φύγεις στους έξι μήνες από μία δουλειά ούτε μπορείς να δεθείς με κανένα συνάδελφο ούτε όμως με την ίδια τη δουλειά και αυτό είναι αμοιβαίο με αποτέλεσμα να μην γίνεσαι ποτέ παραγωγικός σ' αυτό που κάνεις.”*

Στις αρνητικές επιπτώσεις της μορφής αυτής εργασίας συγκαταλέγονται και η έλλειψη εξειδίκευσης και απόκτηση εμπειρίας από την συχνή αλλαγή εργασιακού χώρου: *“Πάνω που μαθαίνεις ένα αντικείμενο και συνηθίζεις ένα εργασιακό περιβάλλον πρέπει πάλι να φύγεις.”*

Στα αρνητικά μπορούμε να προσθέσουμε και τα μειωμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα – αφού συχνά ούτε αποζημίωση από τον ΟΑΕΔ δεν προβλέπεται – αλλά και το γεγονός ότι τα συνδικάτα αδυνατούν να συσπειρώσουν τους πρόσκαιρα απασχολούμενους. Σύμφωνα με την Α.Κ.: *“Στην ουσία βρίσκεσαι σε ένα αδιέξοδο αφού από πριν και έννομα γνωρίζεις ότι με κανένα τρόπο δεν μπορείς να αξιώσεις στοιχειώδη και εύλογα εργασιακά δικαιώματα, δεν έχεις βοήθεια από πουθενά αλλά δεν χάνεις και την ευκαιρία αφού ξέρεις ότι είναι ο μόνος τρόπος να έχεις δουλειά συναφή με το αντικείμενό σου.”*

Σημαντικό πρόβλημα πάντως αποτελεί η ανασφάλεια για το μέλλον αλλά η κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας την αναγκάζει να συμβιβαστεί: *“...πόσα Σαββατοκύριακα μπορείς να δουλέψεις χωρίς άδεια και πόσο αβέβαιο μοιάζει το αύριο για το “πού θα είσαι” και σε τι εργασιακό καθεστώς, ενώ συνεχίζεις να εργάζεσαι στο ίδιο αντικείμενο, στην ίδια δουλειά, με τους ίδιους ανθρώπους! Τουλάχιστον έχω μια δουλειά που μου επιτρέπει να ζω, σε μία εποχή που όλοι οι φίλοι μου είναι άνεργοι. Δεν βαριέσαι!”*

Ο Α.Ψ. είναι ελεύθερος επαγγελματίας στο τομέα της πληροφορικής. Έχει και πτυχίο και μεταπτυχιακό. Δούλεψε για κάποια χρόνια στον ιδιωτικό τομέα και “έφυγε τρέχοντας” από αυτόν για να αναζητήσει τον “παράδεισο” του freelancing και της κατ' οίκον εργασίας (τηλεργασία).

Μας λέει πως *“η ζήτηση για πληροφορικάριους στην Ελλάδα είναι καλούτσικη καθώς είναι κατά πολύ φτηνότεροι από τους κεντρικοευρωπαίους συναδέλφους τους και ελαφρά ακριβότεροι από τους αντίστοιχους Ινδούς συναδέλφους, που μεσώ της παροχής υπηρεσιών IT (Information Technology) σε εξαιρετικά χαμηλές τιμές έχουν κυριαρχήσει τα τελευταία χρόνια στο outsourcing.”*

Ένα απ' τα σοβαρά ζητήματα στη δουλειά του είναι το θέμα της συνεπής πληρωμής για την

εργασία που προσφέρει καθώς: *“...αν σε πληρώνουν στην ώρα τους και βγαίνει συνεννόηση τότε τα πράματα πάνε καλά. Αν όχι σε τρώει η τρύπα του ελεύθερου επαγγέλματος και της “Οδύσσειας” του να πάρεις τα λεφτά σου. Η φορολογία απ’ την άλλη με αντιμετωπίζει ως αυτό που είμαι, δηλαδή εταιρία του εαυτού μου και με φορολογεί από το πρώτο ευρώ.”*

Το σημαντικότερο όμως πρόβλημα είναι η σύγκυση μεταξύ προσωπικού και εργασιακού χρόνου. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει *“...το βασικό πρόβλημα με την εργασία από το σπίτι είναι ότι οδηγεί σε ολική απώλεια της διάκρισης μεταξύ ελεύθερου και εργασιακού χρόνου. Κοιμάσαι στο χώρο εργασίας και ζεις στο χώρο εργασίας καταλήγοντας να δουλεύεις όποτε δεν κοιμάσαι.”*

Ο Λ.Μ. είναι οικονομολόγος και εργαζόταν μέσω κοινωφελούς προγράμματος εργασίας ως “πεντάμηνος” στο Τμήμα Εσόδων του Δήμου Φυλής. Έχοντας μαζέψει *“αρκετή προϋπηρεσία στην ανεργία”*, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει, και έχοντας δηλαδή πια συγκεντρώσει, μέσω του κριτηρίου της ανεργίας, αρκετά μόρια, επιλέχθηκε στο συγκεκριμένο πρόγραμμα για να εργαστεί για πέντε μόνο μήνες.

Το βασικότερο ζήτημα στο πρόγραμμα ήταν το ζήτημα του μισθού: *“...το πιο σημαντικό ήταν πως ενώ είχαμε προσληφθεί με πλήρες ωράριο στην υπηρεσία και ενώ η μεγάλη πλειοψηφία των “πεντάμηνων”, καλύπταμε πάγιες ανάγκες με την εργασία μας εκεί – βγάζαμε δουλειά αντίστοιχη με τους μόνιμους –, πληρωνόμασταν με πολύ λιγότερα χρήματα φυσικά σε σχέση με το μισθό ενός μόνιμου υπαλλήλου.”*

Ο Λ.Μ. μας αναφέρει πως στην πληρωμή των μισθών των “ωφελούμενων” του προγράμματος υπήρξε καθυστέρηση: *“...τους πρώτους δυο μήνες δουλεύαμε χωρίς να πληρωθούμε. Τους δύο πρώτους μισθούς τους πήραμε μαζί στα μέσα του τρίτου μήνα του προγράμματός. Βέβαια, ευτυχώς, μετά έστρωσε και τα χρήματα έμπαιναν στο λογαριασμό*

στην ώρα τους.”

Ένα άλλο πολύ σημαντικό ζήτημα ήταν ότι οι “ωφελοόμενοι” δεν δικαιούνταν καμία μέρα άδεια: “... ούτε άδειες δικαιούμασταν. Υπήρχαν φορές που οι μόνιμοι έπαιρναν μέρες από το υπόλοιπο της άδειας τους και έφευγαν και το τμήμα το κρατούσαν αποκλειστικά οι “πεντάμηνοι”. Ακόμα κι αν αρρώσταινες και δεν ήσουν σε θέση να πας στη δουλειά και να υπογράψεις το παρουσιολόγιο, δεν θα πληρωνόσουν εκείνη την ημέρα, και ο μισθός που έμπαινε στην τράπεζα, στο τέλος του μήνα, θα ήταν πετσοκομμένος κατά ένα μεροκάματο.”

Προβληματική ήταν, τέλος, η σχέση των “πεντάμηνων” με το σωματείο των εργαζομένων στο Δήμο καθώς ούτε καν είχαν το δικαίωμα να γίνουν μέλη: “...ούτε συνδικαλιστικά δικαιώματα είχαμε. Δε μπορούσαμε ούτε να γίνουμε μέλη του σωματείου των εργαζομένων, όπως οι υπόλοιποι συνάδελφοι στο γραφείο. Αποτέλεσμα αυτού όταν το σωματείο ή η ομοσπονδία καλούσε σε απεργίες, σχεδόν όλοι οι μόνιμοι απεργούσαν, το κτήριο του Δήμου άδειαζε αλλά οι υπηρεσίες ήταν ανοιχτές κανονικά καθώς τις κρατούσαν οι “πεντάμηνοι” που δεν μπορούσαν ούτε να απεργήσουν. Ήσουν που ήσουν εργαζόμενος β' κατηγορίας με χαμηλότερο μισθό για την ίδια δουλειά, χωρίς άδειες, σου στερούσαν και το δικαίωμα να απεργήσεις. Ευτυχώς βέβαια που υπήρχαν κι αυτοί που κρατούσαν το κεφάλι ψηλά και απεργούσαν με τον “ανεπίσημο” τρόπο: δεν πήγαιναν, δεν υπέγραφαν και έχαναν φυσικά ένα από τα μεροκάματά τους. Κι ας μην τους κάλυπτε το σωματείο.”

Η Λ.Χ. υπήρξε εργαζόμενη - “ωφελούμενη” μέσω του προγράμματος voucher. Ολοκλήρωσε την θεωρητική εκπαίδευση του προγράμματος στο ΚΕΚ και έκανε την πρακτική της άσκηση σε ένα αρχιτεκτονικό γραφείο. Την πρακτική της την βρήκε μόνη της και όπως λέει χαρακτηριστικά: “το ΚΕΚ δεν με βοήθησε καθόλου να βρω εταιρία για την πρακτική, παρ' ότι όφειλε.”

Οι συνθήκες εργασίας της δεν ήταν και οι καλύτερες. Σε πολλές περιπτώσεις χρειαζόταν να εργαστεί υπερωριακά, ώρες που φυσικά και δεν τις πληρώθηκε ποτέ. Ελλιπής έως και ανύπαρκτος είναι και ο έλεγχος στους εργοδότες από τον επόπτη των ΚΕΚ και τον ΟΑΕΔ. Όπως μας μετέφερε η Λ.Χ. καθ' όλη την διάρκεια της πρακτικής της: *“δεν ήρθε κανένας επόπτης από το ΚΕΚ για έλεγχο, ενώ αντίθετα μόλις μία μέρα έσκασε μύτη ο ΟΑΕΔ.”* Πρόσθεσε επίσης πως: *ο αρμόδιος υπάλληλος του ΟΑΕΔ, το μόνο που έλεγξε ήταν εάν είμαι εγώ που δουλεύω εκεί και το παρουσιολόγιο. Τίποτα άλλο.”*

Το πιο σοβαρό, όμως, πρόβλημα που εντοπίζεται στα προγράμματα voucher είναι αυτό της καθυστέρησης της πληρωμής των μισθών στους συμμετέχοντες στα προγράμματα. Η Λ.Χ. μας ανέφερε πως η πληρωμή των μισθών της καθυστέρησε τουλάχιστον 4 μήνες.

6. Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, θα μπορούσε να πει κανείς πως οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης συναντώνται πλέον παντού σε ολόκληρη την Ευρώπη, καθώς όλα τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. συντάσσονται και υλοποιούν σταδιακά τον σαφέστατα διατυπωμένο κοινοτικό στόχο της αύξησης της ευελιξίας στην εργασία. Παρ' όλα αυτά οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν εμφανίζονται με την ίδια μορφή σε όλες τις χώρες. Το ίδιο ισχύει και για τα χαρακτηριστικά που αυτές έχουν. Υπάρχουν μια σειρά από παράγοντες από τους οποίους εξαρτώνται τόσο η μορφή οργάνωσης της αγοράς εργασίας μιας χώρας, όσο και οι επιπτώσεις που έχουν οι ευέλικτες μορφές εργασίας για τον εργαζόμενο.

Οι παράγοντες που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην οργάνωση της αγοράς εργασίας έχουν να κάνουν με τα επίπεδα συμμετοχής στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τη κουλτούρα που υπάρχει σε κάθε χώρα σε ότι αφορά το κοινωνικό διάλογο μεταξύ κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σημαντική είναι επίσης και η μορφή της αγοράς και η διάρθρωση της παραγωγής κάθε χώρας που “υπαγορεύει” ποιες μορφές εργασίας είναι καταλληλότερες.

Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι να συναντά κανείς διαφορετική διάρθρωση της αγοράς εργασίας σε ότι αφορά τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ κρατών – μελών. Στη Γερμανία θα συναντήσει κανείς, κυρίως, τα “mini” και “midi – jobs” που αποτελούν και τον βασικό πυλώνα του γερμανικού εργασιακού μοντέλου. Πρόκειται για ένα σχέδιο βάση της στρατηγικής «ανταμοιβής της εργασίας» της γερμανικής κυβέρνησης, που στην ουσία, είναι μια ειδική κατηγορία μερικής απασχόλησης σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης δεν χρειάζεται να καταβάλει φόρους, εισφορές και ασφάλιση, ενώ έχει μια ελαστική σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο με πολύ χαμηλά ωρομίσθια, ενώ μεγάλη άνθιση γνωρίζουν τα τελευταία χρόνια και η προσωρινή απασχόληση και η απασχόληση μέσω της ενοικίασης εργαζομένων από Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ).

Στη Δανία, έχει αναπτυχθεί το υπόδειγμα της οργάνωσης της εργασίας με “ευελιξία και ασφάλεια” (“flexicurity”) που είναι αρκετά διαδεδομένο στις σκανδιναβικές χώρες. Το μοντέλο αυτό είναι μια προσπάθεια συνδυασμού της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων. Χαρακτηρίζεται από την απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης ενώ βασίζεται σε ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος με γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας, στην κινητοποίηση των ανέργων στην προσπάθεια εύρεσης νέας εργασίας και τη διευκόλυνση της επιτυχούς αναζήτησης μέσα από την αύξηση και τον εκσυγχρονισμό των προσόντων τους μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και προγραμμάτων επανακατάρτισης και δια βίου μάθησης. Πολύ διαδεδομένα παρόλα αυτά, στις δανικές επιχειρήσεις, είναι τα τελευταία χρόνια και τα συστήματα καταμερισμού της εργασίας που ουσιαστικά είναι προγράμματα μείωσης του χρόνου εργασίας, με παράλληλο καταμερισμό εργασιών σε εξωτερικούς εργολάβους.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο η χαρακτηριστικότερη μορφή ελαστικότητας στην εργασία, εμφανίζεται με την μορφή των “Συμβάσεων Μηδενικών Ωρών Εργασίας (Zero Hour Jobs)”. Πρόκειται για συμβάσεις εργασίας βάση των οποίων ο εργαζόμενος δεν έχει εγγυημένο ωράριο, ούτε εγγυημένο εισόδημα και καλείται να δουλέψει μόνο όταν τον χρειαστεί και τον καλέσει ο εργοδότης του και υποχρεούται να είναι διαθέσιμος. Η έννομη προστασία των εργαζόμενων με αυτό το καθεστώς εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ακριβή διατύπωση στη κάθε σύμβαση. Στην πραγματικότητα δεν αποτελούν μια μοναδική ή ενιαία κατηγορία εργασιακής σχέσης, αλλά πολλές δυνατές παραλλαγές της εργασίας, με μεγάλο εύρος ανάλογα με το τι προβλέπει η κάθε σύμβαση συγκεκριμένα.

Σε ότι αφορά, τέλος, την Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η μετατόπιση από τις σταθερές εργασιακές σχέσεις προς πιο ευέλικτες μορφές εργασίας. Σε ότι αφορά την διάρθρωση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, θα συναντήσει κανείς διαφόρων τύπων εργασιακές σχέσεις που διαφέρουν αρκετά μεταξύ τους τόσο ως προς την μορφή τους. Τα είδη που θα συναντήσει κανείς είναι: α. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, β. εκ περιτροπής εργασία, γ. διαλείπουσα εργασία, δ. ενοικίαση

εργαζομένων, ε. απασχόληση με σύμβαση έργου, στ. συμβάσεις μαθητείας, ζ. προγράμματα voucher και η. προγράμματα κοινωφελούς εργασίας, με τις τελευταίες δύο να μην αποτελούν εργασιακές σχέσεις αλλά Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, αλλά σημειώνονται γιατί παρουσιάζουν εξαιρετικά μεγάλη ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια και η μορφή τους προσομοιάζει με τις ελαστικές σχέσεις εργασίας.

Ως προς τις επιπτώσεις, τώρα, που δείχνουν να έχουν αυτού του είδους οι εργασιακές σχέσεις για τους εργαζόμενους, υπάρχουν μια σειρά από σημεία που αξίζει να αναφερθούν. Αυτό που αποτελεί την κοινή βάση σε όλους σχεδόν τους εργαζόμενους είναι το αίσθημα ανασφάλειας σε σχέση με το μέλλον τους. Σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων που ερωτήθηκαν κατά την διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας, όλοι επισήμαναν την έλλειψη ασφάλειας για το εργασιακό τους μέλλον καθώς σε όλες τις περιπτώσεις μετά το πέρας του διαστήματος της σύμβασής τους, αν έχουν την τύχη ανανέωσης της σύμβασης τους καλώς (σε μερικές μόνο από τις περιπτώσεις: συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις έργου), αν όμως όχι αναγκάζονται να επιστρέψουν στην κατάσταση της ανεργίας και να ψάξουν εκ νέου για δουλειά.

Μεγάλο ζήτημα πολλούς από τους εργαζόμενους των ελαστικών μορφών απασχόλησης και το ζήτημα του ωραρίου. Στις περισσότερες από τις μορφές εργασιακών σχέσεων το ωράριο εργασίας είναι σε πολύ μεγάλο βαθμό ελαστικό. Αυτό συμβαίνει είτε λόγω της καταστρατήγησης σε πολλές της εργατικής νομοθεσίας είτε λόγω της φύσης της εργασιακής σχέσης αυτής καθαυτής. Για παράδειγμα στις συμβάσεις έργου επειδή ο εργαζόμενος θεωρείται ελεύθερος επαγγελματίας δεν έχει συγκεκριμένο ωράριο και μόνη του δέσμευση είναι να ολοκληρώσει το έργο το οποίο έχει αναλάβει με τη σύμβαση που έχει υπογράψει με τον εργοδότη του, με αποτέλεσμα να υπερβαίνει συχνά το ωράριο του. Χαρακτηριστικό παράδειγμα σ' αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι σε φασόν ή τηλεργασία που παρατηρείται συχνά το φαινόμενο σύγχυσης προσωπικού και εργασιακού χρόνου καθώς ο εργαζόμενος για να ολοκληρώσει το σύνολο της δουλειάς που έχει

αναλάβει με αποτέλεσμα να αναγκάζεται να εργάζεται στην οικία του πολύ παραπάνω από ότι θα δούλευε βάσει ωραρίου αν εργαζόταν κανονικά στον χώρο εργασίας του.

Ακόμη, μεγάλο ζήτημα προκύπτει στις περισσότερες ελαστικές εργασιακές σχέσεις με το θέμα της μισθοδοσίας. Αν εξαιρέσει κανείς τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που στις περισσότερες περιπτώσεις η μισθοδοσία γίνεται κανονικά, στις υπόλοιπες σε πολλές περιπτώσεις υπάρχει μεγάλη καθυστέρηση για την πληρωμή των εργαζομένων. Ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους στα προγράμματα voucher ή κοινωνικού εργάσιου είναι συχνό το φαινόμενο να υπάρχει μεγάλη καθυστέρηση στη μισθοδοσία τους. Σε ότι αφορά τις περιπτώσεις εκ περιτροπής εργασίας ή διαλείπουσας εργασίας αναφέρεται το φαινόμενο ο μισθός να μην αρκεί για τον εργαζόμενο να καλύψει όλες του τις ανάγκες.

Εξίσου σοβαρό είναι και το ζήτημα της ασφάλισης. Είναι αρκετά προβληματικό το γεγονός πως σε πολλές από τις ελαστικές σχέσεις εργασίας η ασφάλιση είναι περιορισμένη με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος με αυτές τις συνθήκες να δυσκολεύεται να συγκεντρώσει τα απαραίτητα έσοδα που του αναλογούν για την δουλειά του. Παρατηρείται πολύ συχνά, επίσης, το φαινόμενο καταστρατήγησης της νομοθεσίας με αποτέλεσμα να εμφανίζεται πολύ συχνά “μαύρη” ανασφάλιστη εργασία. Οι εργασιακές σχέσεις που είναι κάποιο βαθμό σε καλύτερη μοίρα από τις υπόλοιπες είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και οι συμβάσεις έργου. Αξίζει να αναφερθεί, όμως ότι στις δεύτερες είναι ο εργαζόμενος αυτός που επιφορτίζεται το βάρος της ασφάλισής του μέσω του ΟΑΕΕ.

Είναι, επίσης, σημαντικό το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι με αυτές τις εργασιακές σχέσεις δεν έχουν το δικαίωμα της συμμετοχής στα εργατικά σωματεία καθώς αυτά συνήθως καλύπτουν μοναχά τους εργαζόμενους με συμβάσεις σταθερών σχέσεων εργασίας. Αποτέλεσμα αυτού είναι να μην έχουν ουσιαστική εκπροσώπηση οι κατηγορίες εργαζομένων που έχουν περισσότερη ανάγκη τις συλλογικές διεκδικήσεις, καθώς βρίσκονται σε πιο δεινή θέση από τους συναδέλφους τους.

Άξιο αναφοράς είναι ακόμη το γεγονός πως όλες οι κατηγορίες εργαζομένων, ενώ εντοπίζουν τις προβληματικές διαστάσεις του να εργάζεται κάποιος μέσω των ελαστικών εργασιακών σχέσεων, η μεγάλη πλειοψηφία αποδέχεται αυτού του είδους τις εργασιακές σχέσεις, καθώς η άλλη επιλογή που έχουν είναι να παραμείνουν στην κατάσταση της ανεργίας για όσο διάστημα χρειαστεί μέχρι να βρουν κάποια δουλειά με καλύτερες εργασιακές συνθήκες, κάτι που δεν είναι καθόλου εύκολο, ιδιαίτερα την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Τέλος, αν συγκρίνει κανείς τις επιπτώσεις των ελαστικών μορφών απασχόλησης που συναντά κανείς στην Ελλάδα με τις αντίστοιχες που συναντά στην υπόλοιπη Ευρώπη θα μπορούσε να συμπεράνει πως διαφέρουν χαρακτηριστικά. Ο κυριότερος λόγος που διαφέρουν είναι η ύπαρξη εντελώς διαφορετικών μορφών του κοινωνικού κράτους και ελεγκτικών μηχανισμών. Αυτό που μπορεί να συμπεράνει κανείς είναι ότι τόσο στην Γερμανία, όσο και στην Δανία, οι ανισότητες που παράγονται από την ύπαρξη αυτού του είδους τις εργασιακές σχέσεις καλύπτονται σε πολύ μεγάλο βαθμό από το κοινωνικό κράτος. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το επίδομα Hartz που έρχεται να καλύψει το εισοδηματικό έλλειμμα που δημιουργείται σε κάποιον που εργάζεται σε κάποιο “mini – job.” Αυτό όμως είναι κάτι που δεν ισχύει για το φιλελεύθερο καθεστώς ευημερίας του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς εκεί οι παροχές είναι σχετικά χαμηλές και δίνονται μόνο στα πιο αδύναμα μέλη της κοινωνίας, με αυστηρό έλεγχο των πόρων των δικαιούχων.

Είναι, επίσης, σημαντικό να τονιστεί το γεγονός ύπαρξης οργανωμένων γραφείων εύρεσης εργασίας τόσο στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γερμανία, αλλά κυρίως στη Δανία. Αυτό σε συνδυασμό με τα διάφορα προγράμματα επανακατάρτισης και δια βίου μάθησης που συναντά κανείς σ' αυτές τις χώρες διευκολύνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τον εργαζόμενο να αλλάξει χώρο εργασίας αλλά ακόμη και αντικείμενο δουλειάς αν χρειαστεί. Στο τομέα αυτό στην Ελλάδα υπάρχει τεράστιο έλλειμμα με αποτέλεσμα όσοι εργαζόμενοι βρίσκονται στην γκριζα ζώνη μεταξύ επισφαλούς εργασίας και ανεργίας να αντιμετωπίζουν τεράστια

προβλήματα σε σχέση με τους Ευρωπαίους συναδέλφους τους.

Έχοντας λοιπόν κατά νου όλα τα παραπάνω γίνεται πλέον αντιληπτό πως η αγορά εργασίας, τόσο σε Ευρωπαϊκό, όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, μεταλλάσσεται και σταδιακά στρέφεται σε ολοένα και πιο ελαστικές εργασιακές σχέσεις, ανατρέποντας το μοντέλο των σταθερών σχέσεων εργασίας που γνωρίζαμε έως σήμερα. Τα στοιχεία πρόσφατης μελέτης του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας (ILO), σύμφωνα με την οποία μόλις το 25% των εργαζομένων παγκοσμίως εργάζονται με σταθερές σχέσεις εργασίας είναι κάτι παραπάνω από χαρακτηριστικά.

Είναι, επίσης, εμφανές πως αυτού του είδους η οργάνωση της αγοράς εργασίας με ευελιξία επιλέγεται γιατί ωφελεί σε πολύ μεγάλο βαθμό τις επιχειρήσεις ώστε να καταστούν ανταγωνιστικές μέσα στις συνθήκες της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Αυτός, όμως, ο τρόπος οργάνωσης της αγοράς εργασίας επιφυλάσσει πολλές αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, οι οποίοι τα τελευταία χρόνια βλέπουν σταδιακά να χάνουν ένα – ένα μια σειρά από εργασιακά δικαιώματα που είχαν διεκδικήσει και κερδίσει στο παρελθόν.

Δεν είναι εύκολο, όμως, να ξεχάσει κανείς τους αγώνες των εργατών του Σικάγο που την 1η Μάη του 1886 έβγαιναν στους δρόμους και διεκδικούσαν τα εργασιακά τους δικαιώματα με κεντρικό τους σύνθημά το αμύθητο πια: “8 ώρες δουλειά, 8 ώρες ανάπαυση – μόρφωση, 8 ώρες ύπνο” (eight hours' labour, eight hours' recreation, eight hours' rest). Σήμερα, κάτι παραπάνω από έναν αιώνα μετά, το σύνθημα αυτό δείχνει να αφορά όλο και πιο λίγους. Η εργασία τώρα πια δεν είναι δεδομένη για κανέναν, με την ανεργία να είναι σε πολύ υψηλά επίπεδα, ενώ για όσους εργάζονται τα ωράρια είναι λάστιχο χωρίς να τους δίνουν την δυνατότητα να αξιοποιήσουν τον προσωπικό τους χρόνο έτσι όπως θα ήθελαν, κινδυνεύοντας να χάσουν ακόμη και τον ύπνο τους, χωρίς να μπορούν να νιώσουν ασφαλείς για το τι τους ξημερώνει την επόμενη μέρα, αν θα συνεχίσουν να έχουν τη δουλειά τους και με τι όρους θα εργάζονται. Είναι εύλογο λοιπόν να αναρωτηθεί κανείς αν,

στη πορεία των ετών, οι συντελούμενες μεταρρυθμίσεις για την εργασία και η μορφή που παίρνουν οι εργασιακές σχέσεις σήμερα αποτελούν εξέλιξη για την κοινωνία μας ή πισωγύρισμα.

Βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία

Κουζής, Γ., *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση*, Αθήνα, 2001, σελ. 166 – 195.

INE / ΓΣΕΕ, *Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports) 8: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα – Ετήσια Έκθεση 2012*, Αθήνα, 2012.

INE / ΓΣΕΕ, *Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports) 11: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα – Ετήσια Έκθεση 2013*, Αθήνα, 2013.

Μιχαλάκη, Σ., Φιλίνης, Κ., *ΑΠΛΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΔΑΝΙΚΗΣ ή η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας*, Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ), Αθήνα, 2008.

Κουζής, Γ., 2008, Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μία κριτική προσέγγιση. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη 3 (1)*, σελ. 67 – 77.

KEME – ΕΒΕΑ, *Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση – Ευελιξία με ασφάλεια*, Αθήνα, 2012.

Κουζής, Γ., *Σύγχρονες τάσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων* [Πανεπιστημιακές Σημειώσεις], Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα, 2012.

INE / ΓΣΕΕ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση – Ετήσια Έκθεση 2014*, Αθήνα, 2012.

Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, ΦΕΚ 915/Β/20.5.2011, *Ενιαίο*

Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2011

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών & Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών ΕΚΤ, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα “Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού”: *Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο “Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών, Αριθμ. Πρωτ. : 3.11577/5.7600/1-4-2013*

Σαματζή, Δ., *Οι κοινωνικές και πολιτικές επιδράσεις των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης πριν και μετά την οικονομική κρίση. Η περίπτωση των προγραμμάτων κοινωνοφελούς εργασίας*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα, 2013.

Robson, C., *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*, Gutenberg, Αθήνα, 2007.

Καραμεσίνη Μ., *Η πολιτική απασχόλησης της Ε.Ε.*, στο Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.), *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Διόνικος, Αθήνα, 2011, σελ. 175 – 238.

Watson J. Tony, *Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία*, εισαγωγή – επιμέλεια: Ιορδάνης Ψημμένος, εκδόσεις Αλεξάνδρεια, 2005, σελ. 225.

Ζαμπαρλούκου Σ., *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα 1936-90*, Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή: 1997.

Καρακιουλάφη Χ., Μοσχονάς Α., (2006), “Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ

συγκεντρωτισμού και αποκέντρωσης”, *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 1 (1) σελ. 37 – 48.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Bargainy, O., Caliendoz, M., Haanx, P., Orsini, K., “*Making work pay*” in *a Rationed Labour Market: The Mini-Job Reform in Germany*, Berlin, 2005.

Esping - Andersen, G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Oxford: Policy Press, 1990.

Ferrera, M., *The "Southern model" of welfare in social Europe*, *Journal of European Social Policy*, 6, 1996.

International Labor Office, *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*, ILO, Geneva, 2015.

Adams A., Freedland M., Prassl J., *The “zero-hour contract”*: *Regulating casual work, or legitimating precarity?*, [Working Paper], 2014

Ηλεκτρονικές πηγές

Βασιλοπούλου, Κορίνα, 2013. *Προς... εξαγωγή η «Ατζέντα 2010»*. [διαδίκτυο] [πρόσβαση: 31/08/2014]

<<http://www.efsyn.gr/?p=31686>>

Τριανταφυλλίδου, Χάρης, 2014. *One euro jobs και άλλες αθέατες πλευρές του «Γερμανικού θαύματος»*. [διαδίκτυο] [πρόσβαση: 31/08/2014]

<<https://barikat.gr/dev/?q=content/one-euro-jobs-kai-alles-atheates-pleyres-toy-germanikoy-thaymatos>>

Παναγιώτου, Πάνος, 2014. *Εργαζόμενοι Φτωχοί: Το εργασιακό μοντέλο Μέρκελ – Σαμαρά*. [διαδίκτυο] [πρόσβαση: 01/09/2014]

<<http://tvxs.gr/news/ellada/ergazomenoi-ftoxoi-ergasiako-montelo-merkel-samara>>

Άρθρο στο tvxs.gr, 2014. *Η Γερμανία των «Mini Jobs» και του ανύπαρκτου ελάχιστου μισθού*. [διαδίκτυο] [πρόσβαση: 01/09/2014]

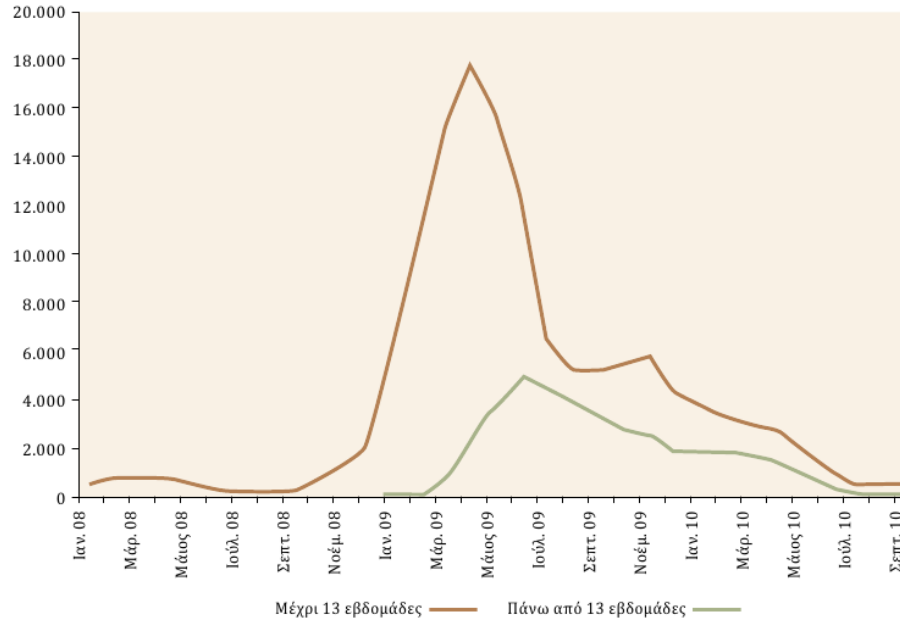
<<http://tvxs.gr/news/%CE%B5%CF%85%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B7-eop/%CE%B7-%CE%B3%CE%B5%CF%81%CE%BC%CE%B1%CE%BD%CE%AF%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%C2%ABmini-jobs%C2%BB-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%B1%CE%BD%CF%8D%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%BA%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%B5%CE%BB%CE%AC%CF%87%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B8%CE%BF%CF%8D>>

Επιταγή Επαγγελματικής Κατάρτισης, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, *Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για νέους έως 29 ετών*, [διαδίκτυο] [πρόσβαση: 08/09/2014] <http://www.voucher.gov.gr/epitagi-eisodou>

Δίκτυο επισφαλώς εργαζομένων – ανέργων, *Ποιοι είμαστε*. [διαδίκτυο] [πρόσβαση: 01/02/2015] <http://diktyo-episfaleias.blogspot.gr/p/blog-page.html>

Παράρτηματα

Διάγραμμα 01: Εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε συστήματα καταμερισμού εργασίας στην Δανία (2008-2010)



Πηγή: Ledighedsindikatorer, Jobindsats.dk - Arbejdsmarkedsstyrelsen

Διάγραμμα 02: Συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας

