



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗ ΕΛΛΑΔΑ
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ: ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Μεταπτυχιακή εργασία της φοιτήτριας
Γιαννακοπούλου Π. Δήμητρας (Α.Μ.: μαρμ10005)

Επιβλέπων Καθηγητής
Φωτόπουλος Γεώργιος

Τρίπολη Ιανουάριος 2012

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του σημερινού σκηνικού στην αγορά εργασίας της χώρας μας δεν είναι άλλο από τη δυναμική είσοδο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και την αναστάτωση που έφεραν στην καθημερινότητα όλων. Η ασφάλεια της σταθερής θέσης εργασίας τελείωσε και ο εφιάλτης της ανεργίας χτυπά την πόρτα όλο και περισσότερων συνανθρώπων μας. Το ήδη άσχημο οικονομικό σκηνικό που πλαισιώνει τις ζωές όλων έχει επιβαρυνθεί ιδιαίτερα τα τελευταία δύο χρόνια από την αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον, αβεβαιότητα που στέκεται εμπόδιο στην ανάπτυξη των ατόμων και της χώρας.

Η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι το τελευταίο στάδιο για την ολοκλήρωση του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου με τον 'βαρύ' τίτλο 'Οργάνωση και Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Οργανισμών και Επιχειρήσεων'. Τίτλος βαρύς λόγω της κατάστασης στην οποία έχει περιέλθει τόσο ο Δημόσιος, όσο και ο Ιδιωτικός τομέας στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια. Φαντάζεται κανείς ότι μετά την ολοκλήρωση αυτού του μεταπτυχιακού οι φοιτητές θα μπορούν ή τουλάχιστον θα έχουν όλα τα εφόδια για να προσπαθήσουν να βάλουν σε τάξη κάποια από τα κακώς κείμενα της σημερινής κατάστασης. Και αυτό εν μέρει είναι αλήθεια, αρκεί να μη σταθούν μόνο στα όσα έμαθαν αυτό το τελευταίο έτος από τους καθηγητές και τους συναδέλφους τους μεταπτυχιακούς φοιτητές, αλλά να τα συνδυάσουν με κριτική ματιά και σκληρό αγώνα και να τα εφαρμόσουν στη δική τους καθημερινότητα.

Το θέμα με το οποίο καταπιάνεται η παρούσα εργασία αφορά τις εργασιακές σχέσεις και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα. Η επιλογή του κάθε άλλο παρά τυχαία ήταν, αφού συνδέεται άμεσα με το αντικείμενο της δουλειάς μου στο νευραλγικό χώρο του ελέγχου για την

τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και τη διατήρηση ομαλών σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Η ολοκλήρωσή της δεν αποδείχτηκε εύκολη υπόθεση. Οι δυσκολίες ήταν πολλές, αλλά ευτυχώς, υπήρξαν αρκετοί άνθρωποι που με βοήθησαν, κυρίως ηθικά. Είναι λοιπόν, υποχρέωσή μου να ευχαριστήσω πρώτα τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Φωτόπουλο για τη βοήθειά του και την άψογη συνεργασία του. Τον άντρα μου Λεωνίδα για την υπομονή του κατά τη διάρκεια της συγγραφής της παρούσας εργασίας και για το γεγονός ότι αδιαμαρτύρητα δέχτηκε την ‘κατάληψη’ του ηλεκτρονικού υπολογιστή όλον αυτό τον καιρό. Τον πατέρα μου Παρασκευά, που είναι υπεύθυνος για ένα αρκετά μεγάλο κομμάτι του κειμένου, αφού κάθε φορά που συναντούσε κάτι σχετικό με το θέμα το κρατούσε και με ενημέρωνε. Τη μητέρα μου Ελισάβετ, η οποία ανέλαβε μεγάλο μέρος των δικών μου υποχρεώσεων, προκειμένου να ολοκληρώσω την εργασία μου και τον αδελφό μου Νίκο, χωρίς τη βοήθεια και τις συμβουλές του οποίου δε θα ήταν δυνατή η συγκεκριμένη παρουσίαση.

Δήμητρα Γιαννακοπούλου
Τρίπολη
Ιανουάριος 2012

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Πρόλογος	iii
Παράκληση	xii
Ονόματα	xiv
Ευχαριστή	v

Στην οικογένειά μου
και στον Κωστή

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

1. Εισοδήματα, κατανομή	5
2. Οικονομική της εργασίας	7
2.1 Γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας	7
2.2 Μη οικονομικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας	9
2.3 Βασικοί δείκτες	11
2.3.1 Οικονομία	11
2.3.2 Εργατικό-απασχολητικό κόστος	12
2.3.3 Εντάσεις εργαζομένων	13
2.3.4 Η ανεργία	13
2.3.5 Κόστος	14
3. Εργασιακές σχέσεις	16
3.1 Παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις	17
3.1.1 Ιστορική περίοδος μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο ή αξιοποίηση της χώρας	17
3.1.2 Περίοδος οικονομικής ανάπτυξης	17
3.1.3 Πολιτικές αλλαγές	18

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πρόλογος	iii
Περίληψη	xii
Outline	xiv

Εισαγωγή	1
----------	---

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις	5
2. Οικονομική της εργασίας	7
2.1 Γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας	7
2.2 Μη οικονομικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας	9
2.3 Θεσμικοί παράγοντες	11
2.3.1 Οικογένεια	11
2.3.2 Εργατικές– συνδικαλιστικές ενώσεις	12
2.3.3 Ενώσεις εργοδοτών	13
2.3.4 Η επιχείρηση	13
2.3.5 Κράτος	14
3. Εργασιακές σχέσεις	16
3.1 Παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις	17
3.1.1 Ιστορική περίοδος κατά την οποία αρχίζει η εκβιομηχάνιση της χώρας	17
3.1.2 Πορεία οικονομικής ανάπτυξης	17
3.1.3 Πολιτικές εξελίξεις	18

3.2 Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα	19
3.2.1 Γενικά χαρακτηριστικά	19
3.2.2 Θεσμικό πλαίσιο	21
3.3 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και συλλογικές διαπραγματεύσεις	23

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις	27
2. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης	30
2.1 Μερική Απασχόληση	34
2.1.1 Νομικό πλαίσιο	34
2.1.2 Τι ισχύει σήμερα	36
2.1.3 Στατιστικά στοιχεία	39
2.1.4 Μερική απασχόληση και χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	44
2.2 Εκ περιτροπής Απασχόληση	48
2.2.1 Νομικό πλαίσιο	48
2.2.2 Τι ισχύει σήμερα	48
2.2.3 Στατιστικά στοιχεία	52
2.2.4 Σύγκριση μεγεθών	53
2.3 Τηλεργασία	62
2.3.1 Ορισμός	62
2.3.2 Μορφές τηλεργασίας	63
2.3.2.1. Τηλεκέντρα (Telecentres)	63
2.3.2.2 Τηλεσπίτια (Telecottages)	63
2.3.2.3 Τηλεχωριά (Televillages)	64
2.3.2.4 Τηλεργασία στο σπίτι (Home based teleworking)	64
2.3.2.5 Νομαδική τηλεργασία (Nomadic teleworking)	64
2.3.2.6 Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (Remote office teleworking)	65

2.3.2.7 Διάσπαρτη τηλεργασία (Offshore teleworking)	65
2.3.2.8 Δορυφορικά κέντρα (Satellite centers)	65
2.3.2.9 Ομαδική εργασία από απόσταση (Team teleworking from a distance)	65
2.3.3 Νομικό πλαίσιο	66
2.3.4 Υπέρ και κατά	68
2.3.5. Τηλεργασία και κόσμος	70
2.4 Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	
2.4.1 Νομικό πλαίσιο	72
2.4.2 Τι ισχύει σήμερα	74
2.4.3 Στατιστικά στοιχεία	76
2.5 Φασόν	79
2.5.1 Νομικό πλαίσιο	79
2.5.2 Στατιστικά στοιχεία	81
2.5.3 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση	82
2.6 Δανεισμός εργαζομένων - Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης	
2.6.1 Γνήσιος δανεισμός	84
2.6.2 Κατ' επάγγελμα δανεισμός μισθωτών (μη γνήσιος δανεισμός)	86
2.6.3 Νομικό πλαίσιο	87
2.6.4 Τι ισχύει σήμερα	90
2.6.5 Ελλάδα και Ευρώπη	91
2.7 Σύστημα βαρδιών	94

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

3.1 Αλλαγές στους κοινωνικούς θεσμούς	97
3.2 Γενικά συμπεράσματα	99

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	104
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι Πίνακες ΟΟΣΑ 2011 ‘Απασχόληση και αγορά εργασίας’	111
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ Πίνακες Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας έτους 2010	115
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ Νόμος 3846/2010	121
Πίνακας 4: Νέες προσλήψεις – Είδη συμβάσεων – Μισθοδοσία συμβάσεων εργασίας για το Α΄ τετράμηνο 2011	57
Πίνακας 5: Νέες προσλήψεις – Είδη συμβάσεων – Μισθοδοσία συμβάσεων εργασίας για το Α΄ τετράμηνο 2010	58
Πίνακας 6: Νέες προσλήψεις – Είδη συμβάσεων – Μισθοδοσία συμβάσεων εργασίας για το Α΄ τετράμηνο 2010	58
Πίνακας 7: Μισθοδοσία συμβάσεων πλήρους απασχόλησης για τα έτη 2009-2010-2011 (Α΄ τετράμηνο)	59
Πίνακας 8: Είδη νέων συμβάσεων εργατολόγους για νέες προσλήψεις για τα έτη 2009-2010-2011 (Α΄ τετράμηνο)	60
Πίνακας 9: Ποσοστό συμμετοχής νέων προσλήψεων στις αθροιστικές νέες προσλήψεις από κοινοπραξίες τα έτη 2009-2010-2011 (Α΄ τετράμηνο)	61
Πίνακας 10: Δείκτης ανεργίας σε ποσοστό % των εργαζομένων	112
Πίνακας 11: Δείκτης απασχόλησης σε ποσοστό % των εργαζομένων με βάση εργατικό δασμολογικό	113
Πίνακας 12: Δείκτης παρτί-τίμων απασχόλησης σε ποσοστό % επί της συνολικής απασχόλησης	114
Πίνακας 13: Δείκτης απασχολημένων εργαζομένων 2010	116
Πίνακας 14: Κατανομή της απασχόλησης εργαζομένων 2010	117

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

<u>Πίνακας 1:</u> Ταξινόμηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης	32
<u>Πίνακας 2:</u> Εργατικό δυναμικό και μεταβολές 2010 -2011	42
<u>Πίνακας 3:</u> Νέες συμβάσεις εργασίας και μετατροπή συμβάσεων Α' δίμηνο 2010-2011	54
<u>Πίνακας 4:</u> Νέες συμβάσεις εργασίας και μετατροπή συμβάσεων Α' πεντάμηνο 2009-2010-2011	54
<u>Πίνακας 5:</u> Νέες προσλήψεις – Είδη συμβάσεων – Μετατροπές συμβάσεων εργασίας για το Α' πεντάμηνο 2011	57
<u>Πίνακας 6:</u> Νέες προσλήψεις – Είδη συμβάσεων – Μετατροπές συμβάσεων εργασίας για το Α' πεντάμηνο 2010	58
<u>Πίνακας 7:</u> Μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης για τα έτη 2009-2010-2011 (Α' πεντάμηνο)	59
<u>Πίνακας 8:</u> Είδη νέων συμβάσεων εργασίας για νέες προσλήψεις για τα έτη 2009-2010-2011 (Α' πεντάμηνο)	60
<u>Πίνακας 9:</u> Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν τα έτη 2009-2010-2011 (Α' πεντάμηνο)	61
<u>Πίνακας 10:</u> Δείκτης ανεργίας σε ποσοστό % του εργατικού δυναμικού	112
<u>Πίνακας 11:</u> Δείκτης απασχόλησης σε ποσοστό % του ηλικιακά ικανού εργατικού δυναμικού	113
<u>Πίνακας 12:</u> Δείκτης part-time απασχόλησης σε ποσοστό % επί της συνολικής απασχόλησης	114
<u>Πίνακας 13:</u> Σύνολο απασχολούμενου προσωπικού 2010	116
<u>Πίνακας 14:</u> Κατατεθείσες καταστάσεις προσωπικού 2010	117

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Ποσοστό ανεργίας (άνεργοι % του εργατικού δυναμικού)	41
Διάγραμμα 2: Εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης (% των εργαζομένων) ανά φύλο 2009	46
Διάγραμμα 3: Είδη συμβάσεων που κατατέθηκαν στο ΣΕΠΕ το Α' πεντάμηνο των ετών 2010 και 2011	55
Διάγραμμα 4: Τροποποίηση συμβάσεων πλήρους απασχόλησης το Α' πεντάμηνο των ετών 2010 και 2011	56
Διάγραμμα 5: Ποσοστό προσωρινής απασχόλησης 2007 – 2010	92

Οι τυπικές μορφές εργασία όπως η μερική απασχόληση, η τηλεργασία, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης κλπ. έχουν ήδη αρχίσει να καθίστανται άμεσα ως μια παραδοσιακή μορφή καταστροφής, όπου ο εργαζόμενος απασχολείται 8 ώρες ημερησίως σε υπερωριακό χρόνο τον εργοστάσιο με τις ανάλογες προκλήσεις και με κάποια χαρακτηριστικά τη βιωσιμότητα και τη μακροχρόνια σχέση εργασία-εργαζόμενου.

Όπως και στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, έτσι και στη χώρα μας το εργασιολογικό σκηνικό προσομοιάζει ότι είναι υγιεινό και καλταρό όσον αφορά και οργάνωση, άλλοτε προς όφελος των εργαζομένων και άλλοτε των εργοδοτών (μείωση ημερησίως χρόνου απασχόλησης, για να διατηρηθεί η ίδια αμειψία τους) με συνέπεια προς όφελος των εργοδωτών, αφού προσπαθούν να καθίσει ο εργαζόμενος να βάλει χέρι στην τσέπη τους της μιας όρα και της άλλης πλευράς. Προσπαθώντας και ταυτόχρονα είναι ο έλεγχος της υγιούς λειτουργίας των νέων βιομηχανιών και η εκπαίδευση των νέων εργαζομένων επιτακτική ανάγκη και η αλλαγή της βιωσιμότητας των εργαζομένων τους και χωρίς να σταματάει να αναζητάται στην οικονομία τους.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία ασχολείται με ένα από τα πιο επίκαιρα και πολυσυζητημένα θέματα της τελευταίας διετίας, τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η ανατροπή αυτή στο χώρο των εργασιακών σχέσεων είναι αποτέλεσμα της μείωσης της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας και της προσπάθειας των επιχειρήσεων να μειώσουν το εργασιακό κόστος, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις συνεχώς αυξανόμενες υποχρεώσεις και συγχρόνως να καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς για να είναι βιώσιμες. Οι εργαζόμενοι υποχρεώνονται να προσαρμόσουν την καθημερινότητά τους ανάλογα με τις εξελίξεις στο χώρο των εργασιακών σχέσεων και πάντα υπό την απειλή περαιτέρω μείωσης ή ακόμα και απώλειας του εισοδήματός τους.

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας όπως η μερική απασχόληση, η τηλεργασία, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου κλπ, έχουν ήδη αρχίσει να κερδίζουν έδαφος έναντι της παραδοσιακής μορφής απασχόλησης, όπου ο εργαζόμενος απασχολείται 8 ώρες ημερησίως, σε συγκεκριμένο χώρο του εργοδότη, με τις ανάλογες αποδοχές και με κύριο χαρακτηριστικό τη μονιμότητα και τη μακροχρόνια σχέση εργασίας εργοδότη- εργαζόμενου.

Όπως και στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, έτσι και στη χώρα μας το εργασιακό σκηνικό προσαρμόζεται στα νέα οικονομικά και πολιτικά δεδομένα και εξελίσσεται άλλοτε προς όφελος των εργοδοτών και άλλοτε των εργαζομένων (μείωση ημερήσιου χρόνου απασχόλησης για να διατηρηθεί η θέση εργασίας τους) μα συνήθως προς όφελος του κράτους, αφού προσπαθώντας να καλύψει οικονομικά κενά 'βάζει χέρι' στην τσέπη τόσο της μιας όσο και της άλλης πλευράς. Προτεραιότητα του κράτους πρέπει να είναι ο έλεγχος της ορθής εφαρμογής των νέων διατάξεων και η αυστηρή τιμωρία όσων εργοδοτών εκμεταλλεύονται τα νέα μέτρα και τις αλλαγές εις βάρος των εργαζομένων τους και χωρίς να αντιμετωπίζουν πρόβλημα στην επιχείρησή τους.

ΕΙΣΗΓΗΣΗ Στο κύριο τμήμα της μεταπτυχιακής αυτής διατριβής εξετάζονται οι βασικές έννοιες των εργασιακών σχέσεων και παρουσιάζονται αναλυτικά οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης που συναντάμε στη χώρα μας, με στοιχεία που αφορούν τη διαχρονική τους εξέλιξη.

The new, flexible forms of occupation as part-time work, self-working fixed-term contracts etc have already begun to gain ground against the traditional form of occupation, when the employee is occupied 7 hours per day in a specific place designated by his employer, involves a specific paycheck and his remuneration is characterized by permanence and a long-lasting employer-employee relation.

In the same way that things happen in other European countries (Sweden for instance) employment in the new contracts and political circumstances are changing and evolving either towards the benefit of employees and perhaps of the employer (reduction in the number of hours of occupation per day so as to keep their point of -work effort- towards the benefit of the work, which in an attempt to cover the economic gaps "diversify money" -work both sides). Thus, it becomes more than obvious that the priority of the state must be the control of the correct application of new provisions as well as the strict prohibition of those employees who take advantage of the new measures and of the change of the expenses of their employees, all these without having to cope with any problems in their enterprises.

OUTLINE

This dissertation deals with one of the most contemporary and much-debated issues of the past two years, namely the flexible forms of occupation. The reversal in the field of working relations is the result of the reduction of financial activity of the country and also the result of the attempts of enterprises to reduce the working cost in order to be able to withstand the constantly increasing obligations and at the same time be able to cover the market needs so that they can be viable. Therefore, employees have to adjust their everyday needs according to the developments in the field of working relations and they should always live under the threat of a further reduction in their incomes.

The new, flexible forms of occupation as part-time work, teleworking, fixed term contracts etc have already begun to gain ground against the traditional form of occupation, where the employee is occupied 8 hours per day in a specific place designated by his employer, receives a specific paycheck and his occupation is characterized by permanence and a long-lasting employer – employee relation.

In the same way that things happen in other European countries Greece has adjusted employment to the new economic and political circumstances and things are evolving either towards the benefit of employers and perhaps of the employees (reduction in the number of hours of occupation per day so as to keep their posts) or –more often- towards the benefit of the state, which in an attempt to cover the economic gaps ‘draws money’ from both sides. Thus, it becomes more than obvious that the priority of the state must be the control of the correct application of new provisions as well as the strict punishment of those employers who take advantage of the new measures and of the changes at the expense of their employees, all these without having to cope with any problems in their enterprises.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η διαχρονική τους εξέλιξη στην Ελλάδα. Ο λόγος για τον οποίο επιλέχθηκε το συγκεκριμένο ζήτημα είναι πως οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν απασχολήσει πολύ έντονα όλο το φάσμα της καθημερινότητάς μας και θα βρίσκονται στο προσκήνιο σαν θέμα αντιπαραθέσεων για όσο χρονικό διάστημα θα απασχολεί την Ελλάδα ο τρόπος εξόδου από την κρίση των τελευταίων ετών.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας παρουσιάζονται συνοπτικά οι έννοιες της οικονομικής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Για την παρουσίαση δεν χρησιμοποιούνται μαθηματικοί τύποι, σχέσεις και διαγράμματα καθώς κάτι τέτοιο δεν αποτελεί το βασικό αντικείμενο ανάλυσης και δεν προσθέτει κάτι στην ολοκλήρωση της εργασίας, χωρίς αυτό να μειώνει τη σπουδαιότητά της μαθηματικής επιστήμης για την ανάλυση αυτών των οικονομικών μεγεθών. Μετά τις εισαγωγικές παρατηρήσεις παρουσιάζονται τα γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας καθώς και τα μη οικονομικά της χαρακτηριστικά και στη συνέχεια αναλύονται οι θεσμικοί παράγοντες που επηρεάζουν την αγορά εργασίας.

Το τρίτο κεφάλαιο αυτού του μέρους ασχολείται με τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Γίνεται αναφορά στους παράγοντες που τις επηρεάζουν και αναφέρονται τα γενικά τους χαρακτηριστικά και το θεσμικό πλαίσιο που τις διέπει. Το κεφάλαιο αυτό τελειώνει με μια αναφορά στο ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Το δεύτερο και κύριο μέρος της παρούσας προσπάθειας σχετίζεται με την παρουσίαση των ευέλικτων μορφών εργασίας. Παρουσιάζονται αναλυτικά η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η τηλεργασία, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, το φασόν και ο δανεισμός εργαζομένων. Παρουσιάζονται δηλαδή, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης που συναντούνται στη Ελλάδα

σήμερα. Για όλες γίνεται αναφορά στο νομικό πλαίσιο και την εξέλιξη του έως σήμερα, παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία για την έως τώρα εξέλιξή τους στην Ελλάδα και - όπου ήταν δυνατό να βρεθούν στοιχεία - σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δίνονται τα υπέρ και τα κατά κάθε μορφής για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες.

Στο τρίτο και τελευταίο μέρος παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανωτέρω ανάλυση. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στις αλλαγές των κοινωνικών θεσμών και κυρίως στο πως μεταβάλλεται ο θεσμός της οικογένειας από την είσοδο και εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας.

Η μεταπτυχιακή αυτή διατριβή ολοκληρώνεται με τη σχετική με το θέμα βιβλιογραφία, με την παράθεση πινάκων από τον ΟΟΣΑ σχετικών με την απασχόληση και την αγορά εργασίας που δεν συμπεριλήφθησαν στο κυρίως κείμενο και με το Ν. 3846/2010, που έφερε και τις μεγαλύτερες αλλαγές στο εργασιακό σκηνικό της χώρας μετά το μνημόνιο.

Η συλλογή των συγκεκριμένων στοιχείων έγινε κυρίως από το διαδίκτυο και από έγγραφα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης σχετικά με την εξέλιξη των εργασιακών μεγεθών στη χώρα. Μεγάλη βοήθεια αποτέλεσε η ξένη βιβλιογραφία και άρθρα σε οικονομικά περιοδικά, τόσο ελληνικά, όσο και ξένα. Βιβλία που έχουν γραφτεί από εργατολόγους και πρώην υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας φάνηκαν πολύ χρήσιμα, όπως και το Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας με την πληρότητα των στοιχείων του.

Σχετικά με τα στατιστικά στοιχεία χρησιμοποιήθηκαν μελέτες και εκθέσεις του ΟΟΣΑ και του ΣΕΠΕ. Στατιστικά στοιχεία για τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν ήταν πάντα δυνατό να βρεθούν και, για το λόγο αυτό, δεν υπάρχουν σε όλα τα κεφάλαια που αφορούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Το περιεχόμενο της μεταπτυχιακής αυτής διατριβής δέχτηκε πολλές τροποποιήσεις κατά τη διάρκεια της συγγραφής του λόγω των ραγδαίων εξελίξεων στον εργασιακό χώρο. Τα στοιχεία του ίσως δεν είναι επίκαιρα ύστερα από δύο ή τρεις μήνες αφού οι εργατικές αλλαγές συνεχίζονταν έως τη στιγμή ολοκλήρωσής του. Στόχος της προσπάθειας αυτής ήταν να παρέχει μια όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη εικόνα για το σκηνικό της ελληνικής αγοράς εργασίας τα τελευταία δύο έτη και ίσως γίνει αφορμή για μια πιο ολοκληρωμένη συγκριτική μελέτη των εξελίξεων της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα της κρίσης και μετά την έξοδο από αυτήν και τη σταθεροποίηση των εργασιακών θεσμών.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Η οικονομική της εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις είναι επιστημονικοί κλάδοι επικαλυπτόμενοι και συγγενείς. Οι εργασιακές σχέσεις δανείζονται στοιχεία από την οικονομική, την κοινωνιολογία, τη νομική και πολιτική επιστήμη, την ψυχολογία και τη διοικητική επιστήμη, ενώ η οικονομική της εργασίας ασχολείται με ζητήματα συναφή, δίνοντας όμως περισσότερη έμφαση στην οικονομική τους διάσταση. Σε γενικές γραμμές θα μπορούσε να πει κανείς ότι η οικονομική της εργασίας εξετάζει την οικονομική διάσταση της εργασίας ενώ οι εργασιακές σχέσεις δίνουν έμφαση στις εργασιακές πτυχές της οικονομίας.

Οι εργασιακές σχέσεις επικεντρώνονται σε δεδομένα κοινωνιολογικά, θεσμικά και ιστορικά ενώ αντίθετα, η οικονομική της εργασίας, χωρίς να απορρίπτει τις διαστάσεις αυτές, χρησιμοποιεί περισσότερο τα οικονομικά εργαλεία δηλαδή καμπύλες αδιαφορίας και μαθηματικά. Παρόλα αυτά, οι δύο κλάδοι ταυτίζονται μεταξύ τους στα περισσότερα σημεία, ενώ οι διαφορές τους σχετίζονται περισσότερο με τη μεθοδολογία και λιγότερο με τη θεματολογία. Κοινά ζητήματα που απασχολούν και τους δύο κλάδους είναι κυρίως τα εξής :

1. Απασχόληση και ανεργία
2. Αποδοχές, όροι και συνθήκες εργασίας
3. Σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων
4. Ο ρόλος του κράτους στα θέματα του εργασιακού σκηνικού μιας χώρας
5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις
6. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας
7. Εργασιακές σχέσεις και παραγωγικότητα
8. Επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση.

Στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας παρουσιάζονται οι βασικές έννοιες των δύο αυτών επιστημονικών κλάδων, με μεγαλύτερη έμφαση στον κλάδο των εργασιακών σχέσεων που αποτελεί και το κύριο τμήμα της προσπάθειας αυτής, προκειμένου να γίνει κατανοητή η σημασία τους και ο καθοριστικός ρόλος που παίζουν στην ανάπτυξη κάθε χώρας.

Δ1. Γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας

Δεν περιστασιακό συντάσσεται η εργασία χαρακτηρίζεται ορισμένο χαρακτηριστικά τα οποία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την ανάλυση της ημερήσιας εργασίας.

Το πιο σημαντικό είναι, χαρακτηριστικό είναι ότι ο εργαζόμενος αποφέρει εργασία έναντι κάποιας αμοιβής, αλλά λαμβάνει κάποιο απόλαυστο και. Ο εργαζόμενος αγοράζει την εργασία και όχι την πηγή της αμοιβής. Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση των χωρών ή και άλλη κατάσταση ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να αλλάξει εύκολα εργοδότη και έτσι εργασία, χωρίς να χαρακτηρίζεται το φυσικό απόθεμα. Έτσι, λόγω της διατήρησης οικονομικής ανεξαρτησίας και των υποχρεώσεων των εργαζομένων, αυτή γίνεται δε συμφέρουσα ανάγκη. Συνήθως η άμεση οικονομική στήριξη είναι ο παράγοντας που καθορίζει κάποιο είδος μετακίνησης και ανήκει το άτομο για την εξιστορία και μελλοντική αμοιβή εργασία, όσο θα πραγματοποιηθούν στη συνέχεια.

Επιπλέον χαρακτηριστικό της εργασίας, το οποίο είναι ότι λαμβάνει από κάτω ένα αρχείο να είναι, είναι το γεγονός ότι η ικανότητά της σε όλη διάρκεια είναι τόσο απαιτητή την παρουσία του εργαζόμενου ή μετακίνηση της

2. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η οικονομική της εργασίας αποτελεί βασικό υποσύστημα του οικονομικού συστήματος αφού αντικείμενό της είναι ένας από τους τρεις βασικούς παραγωγικούς συντελεστές. Ο κύριος αυτός παραγωγικός συντελεστής αποτιμάται σε χρήμα, συνήθως με τη μορφή ημερομισθίου ή μισθού, και χρησιμοποιείται για την απόκτηση των μέσων που καλύπτουν τις ανάγκες των ατόμων. Τα επίπεδα των αμοιβών, η διάρκεια, το είδος και η κατανομή της εργασίας ανάμεσα στους διάφορους εργαζόμενους με διαφορετικά επίπεδα εξειδίκευσης αποτελούν καίρια ζητήματα της αγοράς εργασίας και συνεπώς, της οικονομικής της εργασίας.

2.1 Γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας

Σαν παραγωγικός συντελεστής η εργασία παρουσιάζει ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την ανάλυση της αγοράς εργασίας.

Το πιο σημαντικό, ίσως, χαρακτηριστικό είναι ότι ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία έναντι κάποιας αμοιβής, αλλά παραμένει κάτοχος του εαυτού του. Ο εργοδότης αγοράζει την εργασία και όχι την πηγή της εργασίας. Σε προηγούμενα χρόνια που η οικονομική κατάσταση των χωρών ήταν πολύ καλύτερη ο εργαζόμενος είχε τη δυνατότητα να αλλάζει εύκολα εργοδότη και τόπο εργασίας, χωρίς να χειροτερεύει το βιοτικό του επίπεδο. Σήμερα, λόγω της δυσχερούς οικονομικής κατάστασης και των υποχρεώσεων των εργαζομένων, κάτι τέτοιο δε συμβαίνει συχνά. Αντίθετα η δύσκολη οικονομική συγκυρία είναι ο παράγοντας που περιορίζει τέτοιου είδους μετακινήσεις και ανοίγει το δρόμο για την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών εργασίας που θα παρουσιαστούν στη συνέχεια.

Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της εργασίας, το οποίο όπως θα δούμε πιο κάτω έχει αρχίσει να φθίνει, είναι το γεγονός ότι η προσφορά της σε έναν συγκεκριμένο τόπο απαιτεί την παρουσία του εργαζόμενου. Η μετακίνηση της

εργασίας από τόπο σε τόπο απαιτεί και τη μετακίνηση του εργαζόμενου μαζί της. Αυτό συμβαίνει κυρίως σε δραστηριότητες που απαιτούν τη φυσική παρουσία του εργαζόμενου, όπως για παράδειγμα αγροτικές εργασίες, αλλά άλλοι τομείς οικονομικής δραστηριότητας, όπως το εμπόριο, μπορούν να γίνουν και χωρίς τη φυσική παρουσία του εργαζόμενου (πωλήσεις μέσω διαδικτύου).

Τέλος, η εργασία δεν είναι ένας παραγωγικός συντελεστής που μπορεί να διατηρηθεί. Η αδυναμία συσσώρευσής της έχει ιδιαίτερη σημασία γιατί, για τα περισσότερα άτομα, η εργασία είναι η μοναδική πηγή εισοδήματος και, σε συνδυασμό με την έλλειψη άλλων πηγών εισοδήματος, κάνει τους εργαζομένους ανίσχυρους μπροστά στη θέληση των εργοδοτών. Κάτι τέτοιο είναι ιδιαίτερα έντονο στις μέρες μας και έχει προκαλέσει πολλές και σημαντικές συζητήσεις και αντικρουόμενες απόψεις.

2.2 Μη οικονομικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας

Η αγορά εργασίας διακρίνεται από την αγορά κεφαλαίου και προϊόντων εξαιτίας κάποιων βασικών μη οικονομικών χαρακτηριστικών που διαθέτει. Το πρώτο και ίσως σπουδαιότερο είναι ότι η εργασία ανήκει στο άτομο, το οποίο μπορεί να μη λειτουργεί με βάση μόνο οικονομικά κριτήρια. Τέτοια κριτήρια μπορεί να είναι το εργασιακό περιβάλλον, το κύρος της εργασίας, οι συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής κλπ. Όλοι αυτοί οι παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν την απόφασή του για την επιλογή της μιας ή της άλλης θέσης εργασίας, ανεξάρτητα από τα οικονομικά δεδομένα που συνδέονται με τις θέσεις αυτές.

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας είναι η συνήθως μακροχρόνια επαγγελματική σχέση με έναν ή λίγους εργοδότες. Η μονιμότητα ήταν συνηθισμένη στις εργασιακές σχέσεις μέχρι τη στιγμή που οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης πήραν σημαντικό μερίδιο στην αγορά εργασίας. Οι εργοδότες προτιμούσαν να απασχολούν εργαζόμενους με προϋπηρεσία σε ειδικότητα προκειμένου να είναι πιο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα κλάδων στους οποίους η εμπειρία παίζει σημαντικό ρόλο είναι οι κατασκευές και οι τουριστικές επιχειρήσεις.

Στην κατάσταση που επικρατεί σήμερα είναι σπάνιο να διατηρηθεί μια θέση εργασίας για έτη, είτε λόγω της άσχημης οικονομικής κατάστασης του εργοδότη, είτε λόγω της ανάγκης του εργαζομένου να βελτιώσει το εισόδημά του οπότε δε θα διστάσει να αλλάξει ακόμα και πόλη προκειμένου να απασχοληθεί κάπου με μεγαλύτερες αποδοχές ή χαμηλότερο κόστος ζωής. Επιπλέον, η αυξημένη εισοδος μεταναστών –νόμιμων και παράνομων- στη χώρα μας έχει καταρρίψει το μύθο της απαραίτητης εμπειρίας στον τομέα των κατασκευών για παράδειγμα, όπου πλέον το ζητούμενο είναι το χαμηλό εργατικό κόστος. Το ίδιο συμβαίνει και στον πρωτογενή τομέα της παραγωγής, με την απασχόληση αλλοδαπών για την εκτέλεση αγροτικών

εργασιών, οι οποίες σε παλαιότερα χρόνια γίνονταν από άτομα με τη σχετική εμπειρία και γνώση.

Ένα τρίτο χαρακτηριστικό είναι η ανομοιογένεια που παρατηρείται στις αποδοχές των εργαζομένων ανάλογα με την εμπειρία, την ηλικία, την εκπαίδευση και την εργατικότητα (bonus).

Βασικό ρόλο παίζει επίσης και ο τρόπος με τον οποίο είναι κοινωνικά οργανωμένη μια γεωγραφική περιοχή, ο ρόλος που παίζουν τα έθιμα στη δυνατότητα απασχόλησης όλων των μελών της κοινωνίας (επιτρέπεται να εργάζονται οι γυναίκες;), το κύρος κάθε επαγγέλματος.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε και τη σπουδαιότητα του συνολικού πληθυσμού και του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Η εξέλιξη που παρουσιάζεται διαχρονικά στα δύο αυτά μεγέθη, σε συνδυασμό με τις θέσεις εργασίας που είναι διαθέσιμες σε δεδομένη χρονική στιγμή, επηρεάζουν σημαντικά τη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

Τέλος, ιδιαίτερο μη οικονομικό χαρακτηριστικό, το οποίο όμως μπορεί να πει κανείς ότι είναι συνέπεια της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, είναι η μισθολογικές ανισότητες ανάμεσα σε διαφορετικά επαγγέλματα, κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και γεωγραφικές περιοχές.

Όλα τα μη οικονομικά χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν πιο πάνω, επηρεάζουν τη λειτουργία των αγορών εργασίας τόσο κατά ειδικότητα όσο και κατά περιοχή. Σημαντική επίσης επιρροή στη λειτουργία της αγοράς εργασίας παίζουν και διάφοροι θεσμικοί παράγοντες οι οποίοι θα αναφερθούν στη συνέχεια.

2.3 Θεσμικοί παράγοντες

Ο τρόπος με τον οποίο καθορίζεται ο εργατικός μισθός και η απασχόληση λαμβάνει χώρα στην αγορά εργασίας. Ως αγορά εργασίας ορίζεται κάθε χώρος, τόπος ή μέσο με το οποίο η προσφορά εργασίας έρχεται σε επαφή με τη ζήτηση εργασίας (Λιανός, Νταουλη – Ντεμουση, 1998). Η λειτουργία της αγοράς εργασίας δεν είναι τυχαία αλλά λειτουργεί μέσα σε ένα πλαίσιο που καθορίζεται από ισχυρούς θεσμούς οι οποίοι παρουσιάζονται εν συντομία στη συνέχεια.

2.3.1 Οικογένεια

Οι αποφάσεις που σχετίζονται με το εργατικό δυναμικό, δηλαδή η εκπαίδευση, η προσφορά εργασίας κλπ, λαμβάνονται στα πλαίσια της οικογένειας η οποία – τουλάχιστον στην Ελλάδα - εξακολουθεί να αποτελεί ισχυρό κοινωνικό 'δεσμό' για τα άτομα. Οι αποφάσεις αυτές δε λαμβάνονται από ένα μόνο άτομο αλλά μετά από συζητήσεις με τα υπόλοιπα μέλη. Επίδραση ασκείται και από παράγοντες εκτός των στενών ορίων της οικογένειας, όπως για παράδειγμα η επίδραση που ασκεί το περιβάλλον, φιλικό ή κοινωνικό (σε προηγούμενες εποχές και σε ορισμένες περιοχές δε θεωρούνταν κοινωνικά αποδεκτό να εργάζεται μια παντρεμένη γυναίκα). Επίδραση ασκείται επίσης και από το νομοθετικό πλαίσιο κάθε χώρας σχετικά με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στην Ελλάδα απαγορεύεται η απασχόληση ανηλίκων κάτω των 15 ετών.

Σε γενικές γραμμές, όταν οι αποφάσεις λαμβάνονται από τα μέλη μιας οικογένειας, πρωταρχικός τους στόχος είναι η μεγιστοποίηση της ευχαρίστησης και της ικανοποίησης των μελών της κάτω από ορισμένους περιοριστικούς παράγοντες.

2.3.2 Εργατικές – συνδικαλιστικές ενώσεις

Ο νόμος δίνει το δικαίωμα σε όλους τους εργαζόμενους να δημιουργούν και να συμμετέχουν σε σωματεία με σκοπό την καλύτερη διαπραγμάτευση με τα αντίστοιχα σωματεία των εργοδοτών για την καλύτερη εξυπηρέτηση των συμφερόντων τους. Τέτοια συμφέροντα είναι η αύξηση των μισθών, ο προσδιορισμός του ωραρίου εργασίας και των συνθηκών απασχόλησης, η προστασία από αυθαίρετες ενέργειες. Αν αυτή η πίεση ασκείται από κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά δεν έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Οι μέθοδοι με τις οποίες οι εργατικές ενώσεις προσπαθούν να επηρεάσουν προς όφελός τους είναι:

1. Πειθώ. Πρόκειται για το πρώτο στάδιο στην προσπάθεια της εργατικής ένωσης να πείσει τον εργοδότη ότι τα αιτήματα των εργαζομένων είναι δίκαια.

2. Απειλή για απεργία. Η δύναμη αυτής της μεθόδου εξαρτάται από το αν ο εργοδότης θεωρεί ότι θα πραγματοποιηθεί και από το τι έχει γίνει σε παρόμοιες καταστάσεις στο παρελθόν.

3. Απεργία. Το πιο δυνατό όπλο των εργαζομένων σε περίπτωση μη ικανοποίησης των αιτημάτων τους. Πρόκειται για αποχή των εργαζομένων από τα καθήκοντά τους, με συνέπειες τόσο για τον εργοδότη όσο και για τους ίδιους.

4. Μείωση της παραγωγικότητας. Κανονική παρουσία των εργαζομένων στην εργασία τους αλλά μείωση της απόδοσής τους με αποτέλεσμα επιβράδυνση της παραγωγής.

5. Κρατική παρέμβαση. Σε περίπτωση που καμία από τις ανωτέρω μεθόδους δεν έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα, οι εργατικές ενώσεις ζητούν την παρέμβαση του κράτους προκειμένου να γεφυρωθούν οι διαφορές τους με την εργοδοσία. Τον τελευταίο καιρό η μεσολάβηση και διαιτησία σε εργασιακά θέματα αμφισβητείται.

Σε αντιστοιχία με την οικογένεια, τα σωματεία των εργαζομένων λειτουργούν με γνώμονα τη μεγιστοποίηση της ευημερίας των μελών τους, κάτω από ορισμένους περιορισμούς.

2.3.3 Ενώσεις εργοδοτών

Παράλληλα με τις εργατικές ενώσεις υπάρχουν στην αγορά εργασίας και ενώσεις που έχουν σαν στόχο την προώθηση των συμφερόντων των εργοδοτών. Τις περισσότερες φορές τα συμφέροντα αυτά έρχονται σε πλήρη αντίθεση με τα συμφέροντα των εργατικών σωματείων και, απουσία εποικοδομητικού διαλόγου, το χάσμα μεταξύ των δύο πλευρών είναι αδύνατο να γεφυρωθεί. Στις περιπτώσεις αυτές παίρνει μέρος το κράτος με τους αρμόδιους οργανισμούς προκειμένου να βρεθεί η χρυσή τομή. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι αντίθετες απόψεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και η κόντρα που έχει ξεκινήσει τις τελευταίες μέρες στη χώρα μας σχετικά με τη διατήρηση ή μη του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού στον ιδιωτικό τομέα, απόφαση που έχει απασχολήσει πολύ και θα συνεχίσει να προκαλεί αντιδράσεις.

2.3.4 Η επιχείρηση

Η επιχείρηση είναι το θεσμικό πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα η εργασία. Βασικός της στόχος είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους, για να είναι βιώσιμη και να μπορεί να αναπτυχθεί και να ανταγωνιστεί τις άλλες επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου. Στην προσπάθεια αυτή οι επιχειρήσεις είναι αυτές που ζητούν εργασία από τα άτομα.

Στόχος της εργασίας αυτής δεν είναι η πλήρης παρουσίαση του τρόπου που λειτουργεί η επιχείρηση στα πλαίσια των διαφόρων μορφών της αγοράς εργασίας (μονοπώλιο, πλήρης ανταγωνισμός κ.α.), συνεπώς η περαιτέρω ανάπτυξη της επιχείρησης σαν θεσμικός παράγοντας της αγοράς εργασίας δεν κρίνεται σκόπιμη.

2.3.5 Κράτος

Η ικανοποίηση γενικών οικονομικών στόχων, όπως η επίτευξη πλήρους απασχόλησης, η νομισματική σταθερότητα, η δίκαιη διανομή του εισοδήματος και άλλα, περιλαμβάνονται στην οικονομική πολιτική και δραστηριότητα του κράτους. Μέσα στα πλαίσια των γενικών του στόχων το κράτος φροντίζει για την άνοδο του επιπέδου ευημερίας των εργαζομένων παρεμβαίνοντας με νομοθετικές διατάξεις σε εργασιακά θέματα όπως τα όρια συνταξιοδότησης, οι κατώτατες αποδοχές, οι όροι πρόσληψης και απόλυσης. Εκτός από αυτά διαδραματίζει και ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας με τη δημιουργία τεχνικών σχολών, την επιδότηση επιχειρήσεων για την πρόσληψη εργατών σε ορισμένες περιπτώσεις κλπ.

Οι προσπάθειες του κράτους για την επίτευξη των πιο πάνω στόχων δεν είναι πάντα επιτυχείς. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν όλες οι συζητήσεις και οι αντιπαραθέσεις που έρχονται καθημερινά στο φως της δημοσιότητας και έχουν να κάνουν με την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τη μείωση των μισθών, τις αλλαγές που έχουν ήδη γίνει στα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων –οι οποίες όχι μόνο δε βελτιώνουν τη θέση τους όπως θα έπρεπε, σύμφωνα με τα όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω για τους σκοπούς του κράτους, αλλά την επιδεινώνουν- την κατάργηση επιδομάτων και δώρων.

Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι όλες αυτές οι αλλαγές γίνονται όντως στα πλαίσια της προσπάθειας που κάνει το κράτος για να εξασφαλίσει πρωτίστως την επιβίωσή του και στη συνέχεια να προσφέρει στους πολίτες του βελτιωμένο βιοτικό επίπεδο και ένα σίγουρο μέλλον σε μακροχρόνιο διάστημα. Για να γίνει κάτι τέτοιο, υποστηρίζουν, απαιτούνται θυσίες σήμερα και για αρκετά χρόνια στη συνέχεια.

Υπάρχουν όμως και οι υποστηρικτές της φιλελεύθερης άποψης σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα βρει η χώρα το δρόμο της. Στην ομάδα αυτή ανήκουν όσοι αποστρέφονται τον παρεμβατικό ρόλο του κράτους και πιστεύουν στην ελευθερία, στα ατομικά δικαιώματα και στις ελεύθερες αγορές. Η άποψη των ατόμων αυτών είναι ότι ναι μεν χρειάζονται θυσίες και γενικότερες αλλαγές, αλλά αν η αγορά αφηθεί να λειτουργήσει μόνη της, χωρίς την παρέμβαση του κράτους, θα βρει τις ισορροπίες της και η χώρα θα βγει πιο γρήγορα από την κρίση.

Οι τριτοκομικές σχέσεις ήταν αναγκαστικά και θεμελιώδεις κίνητρο, και προέκυψε απαστοχών τη μέγιστη 25 χρόνια. Ο όρος στην περίπτωση αυτή είναι λόγω της αλλαγής ρευστότητας, επηρεάζονται και οικονομικές εκδηλώσεις που υφίστανται (υποκατάσταση και παρόμοια που περιλαμβάνει μεταρρυθμίσεις (Γαλιανά).

Απόφαση, 'ομάδα' διακρίνουν την ποιότητα του όρου οικονομικής σχέσης στη Γαλλία και τη Γερμανία μέσω των 'βασικών' σχέσεων' από την Αγγλία και 'προσωπικές σχέσεις'. Το ίδιο και τα μέτρα της δεκαετίας που 1970 καθιερώθηκαν και πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα ο όρος 'προσωπικές σχέσεις', ο οποίος, σύμφωνα με την H. Clark και G. Gallo ορίζεται ως 'η καλύτερη θέση των κλειστών και όρων εργασίας'.

Σε γενικές γραμμές, ο κλάδος των εργασιών/εργαζομένων και παράγοντας από λειτουργούν την εμπορική παραγωγή των αγαθών και ειδικότερα και ηηθικολογική/οικονομική παραγωγή. Μία άλλη σημαντική έννοια στις σχέσεις και ένας επιπλέον παράγοντας που σχετίζεται με μια συστηματική διαπραγματευτική και αποσπαστική μεθόδους.

¹ Η G. S. Clark H. A. (Μάρτις 1974). Η Οργάνωση Ανάπτυξης Διακρίνει Γαλιανά στη Γαλλία και Γαλλία. *Journal of Economic Surveys*, Volume 12, Issue 1, pages 91-111.

3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, και κυρίως εκείνες που εκδηλώνονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και ελληνικό επίπεδο, εύλογα γίνονται αντικείμενο μελέτης και ανάλυσης. Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια, οι εργασιακές σχέσεις ακολουθούν την πορεία αποδόμησης του κοινωνικού κράτους στην υπόλοιπη Ευρώπη. Σε μια εποχή που στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν την πολιτική της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης με κύριο μοχλό τη μείωση του εργατικού κόστους, στην Ελλάδα οι εργασιακές σχέσεις υποβαθμίζονται περαιτέρω, αφού παραδοσιακά η χώρα έχει υιοθετήσει ένα μοντέλο παραγωγής που στηρίζεται στο χαμηλό εργατικό κόστος.

Οι εργασιακές σχέσεις έχουν αναπτυχθεί σαν ξεχωριστός κλάδος των κοινωνικών επιστημών τα τελευταία 25 χρόνια. Ο όρος αυτός περιγράφει, κατά κύριο λόγο, τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και εργασιακών εκπροσώπων του κράτους (υπουργεία, υπηρεσίες και φορείς που ασχολούνται με εργασιακά ζητήματα).

Διάφορες 'σχολές' διεκδικούν την πατρότητα του όρου εργασιακές σχέσεις. Στη Γαλλία και τη Γερμανία μιλάνε για 'βιομηχανικές σχέσεις' ενώ στην Αγγλία για 'εργασιακές σχέσεις'. Τελικά από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 καθιερώθηκε και χρησιμοποιείται στην Ελλάδα ο όρος 'εργασιακές σχέσεις', ο οποίος, σύμφωνα με τους H. Clegg και G. Bain ορίζεται ως 'η μελέτη όλων των πλευρών των όρων εργασίας'.¹

Σε γενικές γραμμές, ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων ερευνά τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργατική συμπεριφορά των ατόμων και ειδικότερα των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Μεγάλη σημασία δίνεται στις αποδοχές και στις συνθήκες εργασίας που ισχύουν σε μια οικονομική εκμετάλλευση που απασχολεί μισθωτούς.

¹ Bain G. S., Clegg H. A. (March 1974), *A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain*, British Journal of Industrial Relations. Volume 12, Issue 1, pages 91-113.

3.1 Παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις

Ανεξάρτητα από τον ορισμό που δίνει κάθε σχολή, ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων διαθέτει συγκεκριμένη διάρθρωση και δικαιοδοσία και περιλαμβάνει τρεις ομάδες εμπλεκομένων:

1. Τους εργαζόμενους και τα σωματεία τους.
2. Τους εργοδότες και τις οργανώσεις τους.
3. Τους εκπροσώπους του κράτους.

Οι βασικοί παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση του πλαισίου των εργασιακών σχέσεων σε μια χώρα, σε συνδυασμό με τις ομάδες των εμπλεκομένων αναφέρονται στη συνέχεια.

3.1.1 Ιστορική περίοδος κατά την οποία αρχίζει η εκβιομηχάνιση της χώρας

Τα πρώτα βήματα που κάνει μια χώρα προς την εκβιομηχάνισή της είναι καθοριστικής σημασίας για τη διαμόρφωση και τη μετέπειτα εξέλιξη του συστήματος των εργασιακών σχέσεων. Λόγω των διαφορετικών χρονικών περιόδων κατά τις οποίες ξεκίνησε η βιομηχανοποίηση των διαφορετικών χωρών, μπορεί να εξηγηθεί η ανομοιομορφία των εργασιακών σχέσεων που υπάρχει παγκόσμια.

3.1.2 Πορεία οικονομικής ανάπτυξης

Κατά τη διάρκεια της εκβιομηχάνισης μιας χώρας τα χαρακτηριστικά του συστήματος εργασιακών σχέσεων, όπως αυτό αρχίζει να διαμορφώνεται, δέχονται διάφορες επιδράσεις. Στις βιομηχανικές πόλεις συγκεντρώνεται μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων, γεγονός που έχει θετικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η μετοχική εταιρεία τείνει να αντικαταστήσει την οικογενειακή επιχείρηση και τα στελέχη των επιχειρήσεων τον αυτοδίδακτο επαγγελματία- βιοτέχνη.

Αποτέλεσμα της ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων διαχρονικά είναι η δημιουργία νέων όρων και συνθηκών εργασίας, οι οποίες έχουν σαν αποτέλεσμα όχι μόνο τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων οικονομικά και κοινωνικά, αλλά και την ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου των ατόμων. Με άλλα λόγια, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η καλύτερη οργάνωση και ο καταμερισμός, η ρύθμιση βασικών θεμάτων οργάνωσης της παραγωγής και η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων συνέβαλαν στην καλύτερη ένταξη των ατόμων μέσα στην κοινωνία.

3.1.3 Πολιτικές εξελίξεις

Πρόκειται για τον τελικό παράγοντα που επηρεάζει το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Για να πειστεί κάποιος για αυτό αρκεί να κοιτάξει την πορεία των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα την τελευταία τριετία, σε συνδυασμό με τις πολιτικές και οικονομικές εξελίξεις στη χώρα την ίδια περίοδο.

Λόγω της σπουδαιότητας των πολιτικών εξελίξεων στη διαμόρφωση του συστήματος εργασιακών σχέσεων της χώρας μας, στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται μια πιο αναλυτική παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου και των σταδίων εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

3.2 Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

3.2.1 Γενικά χαρακτηριστικά

Σε γενικές γραμμές παρατηρείται μεγάλη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας, κάτι που οφείλεται, μεταξύ άλλων, και στη δυναμική παρουσία της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM) που εξαπλώνεται συνεχώς στις επιχειρήσεις. Πριν από χρόνια οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονταν ως σκλάβοι, χωρίς κανένα δικαίωμα και με αυξημένες υποχρεώσεις. Σταδιακά αυτό άλλαξε και σήμερα υπάρχει έντονη η ανάγκη για προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και σεβασμό στα ατομικά δικαιώματα. Οι εργοδότες πλέον είναι υποχρεωμένοι να σέβονται τους εργαζομένους τους, αλλά και να καλύπτουν, έως ένα βαθμό, τις προσωπικές τους ανάγκες. Οι εργαζόμενοι θεωρούνται ζωτικό κομμάτι της κάθε επιχείρησης και αντιμετωπίζονται ανάλογα.

Στους χώρους εργασίας δεν υπάρχουν πλέον διακρίσεις ανάλογα με το φύλο, τη θρησκεία, την εθνικότητα, τις πολιτικές πεποιθήσεις και τις σεξουαλικές προτιμήσεις των ατόμων. Για παράδειγμα, πριν κάποια χρόνια ο εργοδότης μπορεί να μην έκανε πρόσληψη σε άτομα που ανήκαν σε διαφορετική θρησκεία ή εθνικότητα, διάκριση που στη σημερινή εποχή δεν έχει καμία σημασία, για την πλειοψηφία των εργοδοτών.

Οι γυναίκες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες αντιμετωπίζονται σαν ισότιμα μέλη του εργατικού δυναμικού και τέτοιου είδους προκαταλήψεις έχουν πάψει να ισχύουν. Οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως ισότιμες με τους άντρες στη αγορά εργασίας και απασχολούνται σε επαγγέλματα που θεωρούνται ανδροκρατούμενα. Πολλές επιχειρήσεις και οργανισμοί έχουν δημιουργήσει θέσεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, κάτι που πριν χρόνια φάνταζε αδιανόητο.

Σημαντική αλλαγή στις συνθήκες εργασίας αποτελεί και η ευελιξία που υπάρχει στο ωράριο εργασίας. Πλέον οι εργαζόμενοι μπορούν να ρυθμίσουν τις προσωπικές τους ανάγκες, ευαίσθητες ομάδες του πληθυσμού, όπως οι

μητέρες, μπορούν να μπουν στη αγορά εργασίας και το εισόδημα των νοικοκυριών μπορεί να αυξηθεί. Όλα αυτά βέβαια, ακούγονται σαν ένα κακόγουστο αστείο σήμερα, αφού η ευελιξία στην αγορά εργασίας, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, έχει αντικαταστήσει την πλήρη απασχόληση και τη μονιμότητα και αποτελεί εφιάλτη για τους εργαζόμενους και τα νοικοκυριά.

Σχετικά με την επικοινωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αυτή έχει βελτιωθεί σε σημαντικό βαθμό και συντελεί στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της επιχείρησης. Αυταρχικές μέθοδοι ηγεσίας σπάνια εφαρμόζονται και υπάρχει συνεργασία για τη λήψη κοινών αποφάσεων για την ανάπτυξη της επιχείρησης. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι είναι πραγματικά κομμάτι της επιχείρησης και δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό για τη λειτουργία της.

Ένας σημαντικός τομέας που έχει μεταβληθεί είναι η εκπαίδευση των εργαζομένων. Σήμερα οι πλήρως και οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να παρακολουθούν εκπαιδευτικά σεμινάρια πάνω στο αντικείμενό τους. Πολλές επιχειρήσεις επιδοτούν τους εργαζόμενους τους για την παρακολούθηση αυτών των σεμιναρίων ή διοργανώνουν οι ίδιες σεμινάρια για το προσωπικό τους.

Σιγά - σιγά παρατηρείται ενδυνάμωση της εργατικής τάξης στο κοινωνικό σύνολο. Οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, που είναι νομικά κατοχυρωμένες, αρχίζει να λαμβάνεται υπ' όψιν η γνώμη των εργαζομένων, μέσω των συνδικαλιστικών τους φορέων, η διαπραγμάτευση των όρων και των συνθηκών εργασίας έχει κατοχυρωθεί νομοθετικά -τουλάχιστον έως σήμερα- οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συμμετέχουν στις αποφάσεις για τη λειτουργία της επιχείρησης -όχι πάντα με σκοπό το κοινό συμφέρον- και ο διάλογος μεταξύ εργοδοτών- εργαζομένων για τις εργατικές σχέσεις είναι επιβεβλημένος.

Ο διάλογος αυτός μπορεί να είναι είτε διμερής, δηλαδή μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, είτε τριμερής, να γίνεται δηλαδή με τη

συμμετοχή των αρμοδίων φορέων του κράτους σε περιπτώσεις που απαιτείται διαμεσολάβηση. Όταν επέρχεται συμφωνία υπογράφονται δεσμευτικά κείμενα, οι γνωστές σε όλους συμβάσεις εργασίας, για την κατάργηση των οποίων γίνεται τότε φασαρία σήμερα.

3.2.2 Θεσμικό πλαίσιο

Το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων οριοθετείται από την εργατική νομοθεσία και την κρατική πολιτική που ασκείται στον τομέα της μισθωτής εργασίας. Στην Ελλάδα το πλαίσιο αυτό είναι ιδιαίτερα διογκωμένο, λόγω, κυρίως, του έντονου κρατικού παρεμβατισμού στη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών της εργασίας.

Το ελληνικό εργατικό δίκαιο δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία των ατομικών σχέσεων εργασίας. Κάτω από την επίδραση των διεθνών εξελίξεων και των εθνικών πολιτικών ανακατατάξεων έχουν θεσπιστεί διάφορες διατάξεις στην Ελλάδα που έχουν σαν στόχο να προστατεύσουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Οι περισσότερες από αυτές θεσπίστηκαν κατά τα πρώτα βήματα της βιομηχανοποίησης της χώρας, προκειμένου να προστατεύσουν τους μισθωτούς, οι οποίοι μπορούσαν εύκολα να γίνουν αντικείμενο εκμετάλλευσης.

Οι σημαντικότερες από αυτές και μάλιστα πολύ προοδευτικές για την εποχή τους είναι:

- Νόμος Γ ΑΒ/1911 'Περί Κυριακής εργασίας'
- Ν. ΔΔ/1911 'Περί ωρών εργασίας'
- Ν. ΚΘ/1912 'Περί εργασίας γυναικών και ανηλίκων'
- Ν. 1912 'Περί πληρωμής μισθών και ημερομισθίων'
- Ν. 271/1914 'Περί χρονικών ορίων εργασίας καταστημάτων'
- Ν. 551/1915 'Περί εργατικών ατυχημάτων'

Όπως είναι φυσικό οι νόμοι και τα διατάγματα αυτά έχουν τροποποιηθεί και αντικατασταθεί, αλλά αυτό δεν παύει να μειώνει τη σπουδαιότητα που έχουν σαν τη βάση της σημερινής εργατικής νομοθεσίας.

Ανάλογα βέβαια με τις πολιτικές εξελίξεις και τις καταστάσεις που καλείται να αντιμετωπίσει η Ελλάδα έχουν ψηφιστεί νέοι νόμοι, συχνά αλληλεπικαλυπτόμενοι, και σήμερα το εργασιακό σκηνικό δεν θυμίζει σε τίποτα σχεδόν εκείνο των προηγούμενων δεκαετιών.

Ο σημαντικότερος ίσως νέος νόμος, και αυτός που επιφέρει τις μεγαλύτερες αλλαγές στο εργασιακό σκηνικό της χώρας έως σήμερα, είναι ο Ν. 3846/2010, με κυριότερο χαρακτηριστικό τη μονομερή μετατροπή από τον εργοδότη της ατομικής σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής (8ωρο ημερησίως αλλά λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το χρόνο ή συνδυασμός αυτών).

3.3 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και συλλογικές διαπραγματεύσεις

Όπως έχει ήδη αναφερθεί ο σκοπός των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων είναι η καλύτερη εξυπηρέτηση των συμφερόντων τους, με πρωταρχική μέριμνα τη βελτίωση της οικονομικής τους θέσης, αν και τα τελευταία χρόνια θα μπορούσε να πει κανείς ότι είναι πιο πολύ πολιτικοί οργανισμοί.

Η δημιουργία και η ανάπτυξή τους ξεκίνησε στο τέλος του 18^{ου} αιώνα με την εξάπλωση της βιομηχανικής επανάστασης στην Αγγλία και στη συνέχεια στη Γερμανία, την Πολωνία κλπ. Μεγάλο μέρος του πληθυσμού των αγροτικών περιοχών μετακινήθηκε στα αστικά κέντρα προκειμένου να εργαστεί και η δημιουργία αυτής της πολυάριθμης εργατικής τάξης δημιούργησε διάφορα προβλήματα όπως ανασφάλεια λόγω υπερπροσφοράς εργασίας, μειονεκτική θέση των μισθωτών απέναντι στους εργοδότες, κίνδυνος να χαθούν θέσεις εργασίας λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας και των οικονομικών διακυμάνσεων. Προκειμένου οι εργαζόμενοι να μπορέσουν να βρουν λύσεις στα προβλήματα αυτά και να βελτιώσουν τη θέση τους μαζεύτηκαν σε ομάδες και δημιουργήθηκαν οι πρώτες συνδικαλιστικές ενώσεις.

Σε αντίθεση με κάθε μεμονωμένο μισθωτό, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να ασκήσουν πίεση στους εργοδότες για την ικανοποίηση διαφόρων αιτημάτων. Τα αιτήματα των εργαζομένων είναι οικονομικά (αύξηση αποδοχών, επιδόματα κλπ), μη οικονομικά (βελτίωση συνθηκών εργασίας, σύστημα προαγωγών, εξασφάλιση συνεχούς απασχόλησης κα) και έμμεσα οικονομικά (μακροχρόνια αποσκοπούν στη βελτίωση της οικονομικής τους κατάστασης πχ περιορισμοί εργασίας, αλλοδαποί, έλεγχοι στους χώρους εργασίας). Τα μέσα που χρησιμοποιούν οι οργανώσεις των εργαζομένων για να προωθήσουν τους σκοπούς τους έχουν ήδη αναφερθεί. Σε γενικές γραμμές μπορούμε να πούμε ότι η έκβαση των διαπραγματεύσεων που γίνονται σε κλίμα αβεβαιότητας και ανασφάλειας,

όπως σήμερα, εξαρτάται από τη διαπραγματευτική δύναμη του σωματείου των εργαζομένων σε σχέση με αυτή των εργοδοτών.

Γίνεται αποδεκτός από την πλειοψηφία των πολιτών ότι ο πρωταρχικός στόχος των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η αύξηση του επιπέδου των αποδοχών, η εξασφάλιση διαφόρων επιδομάτων και μετά το επίπεδο απασχόλησης των μελών τους. Βασικός ρόλος πάντως και έντονη παρουσία των συνδικαλιστικών ενώσεων των μισθωτών υπάρχει κατά τη διάρκεια συλλογικών διαπραγματεύσεων και εκεί είναι που προσπαθούν να αποδείξουν και τη δύναμή τους.

Με τον όρο συλλογική διαπραγμάτευση εννοούμε τη διαδικασία με την οποία γίνεται προσπάθεια επίλυσης των διαφωνιών των εργοδοτών και των εργαζομένων, με σκοπό την ικανοποίηση και των δύο μερών. Η φυσιολογική κατάληξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η συμφωνία των δύο πλευρών σε κοινά σημεία και ο συμβιβασμός και των δύο, κάτι που οδηγεί στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σε περίπτωση που δεν μπορούν να γεφυρωθούν οι διαφορές αυτές παρεμβαίνει το κράτος. Όλα αυτά βέβαια ισχύουν μέχρι τη στιγμή που γράφεται αυτή η εργασία, αλλά το μέλλον τόσο των συλλογικών διαπραγματεύσεων όσο και του ρόλου του κράτους ως διαιτητή στις διαφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων αμφισβητούνται και είναι σχεδόν σίγουρα ότι θα υποβαθμιστούν.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι κεντρικό σημείο των εργασιακών σχέσεων. Η αύξηση του μεγέθους των επιχειρήσεων και η είσοδος μεγαλύτερης μερίδας του πληθυσμού στην αγορά εργασίας είχαν σαν αποτέλεσμα τη μετατροπή της ατομικής σύμβασης εργασίας σε συλλογική. Η έμφαση που δίνεται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ο κινητήριος μοχλός των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Στην Ελλάδα όλο και περισσότερο γίνεται λόγος για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και για το ρόλο που παίζουν τα σωματεία εργαζομένων αλλά και εργοδοτών στη διαδικασία αυτή, η οποία αποσκοπεί στη διευθέτηση των διαφορών εργοδοτών και εργαζομένων. Και η διαδικασία αυτή καθεαυτή και το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα μπορούν να αναλυθούν από οικονομική και πολιτική σκοπιά, κάτι τέτοιο όμως ξεφεύγει από το κλίμα της παρούσας εργασίας.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Υπόσχεση αλλά, μονομερώς σε βάρος του κόσμου όλης της χώρας, μόνο από τις πρώτες δεκαήμες της εκπαίδευσης (από τα μέσα) αλλά και από τα χρόνια της σχολής. Η σχολική εργασία προσφέρει νέες ιδέες και τις συνθήκες αυτές να κατανοηθεί η σημασία της γνώσης ή άλλως "συνεχώς προς βίον" (Λαζαρόπουλος, Λαζαρόπουλος, 2004) όπως το να κατανοηθεί στον κόσμο και

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η σημασία της εκπαίδευσης είναι να γίνει οργανωμένη και συστηματική δραστηριότητα. Οι αλλαγές στην καθημερινή ζωή που προκαλούνται κυρίως από τη μεταβιομηχανική εποχή που παύσαν να είναι η επιδίωξη της παιδείας (και, φέρνουν στο προσκήνιο τις κοινωνικές ανισότητες, αλλά, την ίδια στιγμή, προκαλούν ανισότητες και ρυθμούς που είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν).

Η σημασία της εκπαίδευσης είναι να γίνει οργανωμένη και συστηματική δραστηριότητα. Οι αλλαγές στην καθημερινή ζωή που προκαλούνται κυρίως από τη μεταβιομηχανική εποχή που παύσαν να είναι η επιδίωξη της παιδείας (και, φέρνουν στο προσκήνιο τις κοινωνικές ανισότητες, αλλά, την ίδια στιγμή, προκαλούν ανισότητες και ρυθμούς που είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν).

Οι σύγχρονες αλλαγές προκαλούν την χρησιμοποίηση των εκπαιδευτικών και κοινωνικών κέντρων της εκπαίδευσης. Η ανόρθωση και η υιοθέτηση της αλλαγής της εκπαίδευσης που προκαλείται με τις πρώτες παρατηρήσεις της φύσης της εκπαίδευσης οργανωμένη και χρησιμοποίησης διαδικασιών όπως στη διαδικασία των εκπαιδευτικών και της δομικής και οργανωτικής των εκπαιδευτικών χωρίς οργανωμένη εκπαιδευτική. Τα ζητήματα της εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης

1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Τέσσερις αλλαγές μετατρέπουν τα δεδομένα του κόσμου όπως τον ξέρουμε, μέσα από τις οποίες ξεπηδούν νέες ευκαιρίες για κοινωνική ευημερία αλλά και νέοι κίνδυνοι και απειλές. Η τεχνολογική εξέλιξη προσφέρει νέες ευκαιρίες για την παροχή αγαθών και υπηρεσιών. Η οικονομία της γνώσης ή αλλιώς **‘οικονομία χωρίς βάρος’** (Λυμπεράκη, Δενδρινός 2004) θέτει το νέο πλαίσιο στον ορισμό του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Οι συνεχόμενες αλλαγές στο διεθνές σκηνικό έχουν δημιουργήσει μια κατάσταση όπου η -σχετικά- ελεύθερη αγορά αποτελεί την αρχή οργάνωσης κάθε οικονομικής δραστηριότητας. Οι αλλαγές στην καθημερινή ζωή, που προκαλούνται κυρίως από τη μεταβαλλόμενη θέση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής ζωής, φέρνουν στο προσκήνιο ευκαιρίες προσωπικής ανεξαρτησίας, αλλά, την ίδια στιγμή, προκαλούν αβεβαιότητα και ρήξεις που είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν.

Η σημερινή εποχή σημαδεύεται από ταχύτατες εξελίξεις και βαθιές αλλαγές τόσο σε πολιτικό όσο και σε οικονομικό επίπεδο. Ιδιαίτερα σημαντικές είναι οι αλλαγές που σημειώνονται στην παγκόσμια οικονομία σαν αποτέλεσμα της οικονομικής ύφεσης και της όξυνσης του διεθνούς ανταγωνισμού. Η αναδιάρθρωση δεν περιορίζεται μόνο στην παραγωγική διαδικασία αλλά επεκτείνεται και στις εργασιακές σχέσεις με στόχο την κατάκτηση της ευελιξίας. Ευελιξία που αφορά τόσο τις μορφές και τη διάρκεια της απασχόλησης όσο και τις αμοιβές και το γενικότερο εργασιακό καθεστώς.

Οι σύγχρονες εξελίξεις προσδίδουν νέα χαρακτηριστικά στις οικονομικές και κοινωνικές πτυχές του διεθνούς συστήματος. Η μετάβαση από τη φάση της σύνδεσης της παραγωγής, του εμπορίου και του χρήματος με τις κρατικές παρεμβάσεις στη φάση της διεθνούς νομισματικής και χρηματιστηριακής φιλελευθεροποίησης, στη διεθνοποίηση των συναλλαγών και στη διεύρυνση του ανταγωνισμού, δεν πραγματοποιείται χωρίς **‘αρνητικές εξωτερικότητες’**. Τα ζητήματα της εργασίας και του κράτους πρόνοιας

αποτελούν δύο από τα σπουδαιότερα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν με καινοτόμες συλλογικές απαντήσεις, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο.

Ο μορφολογικός μετασχηματισμός της εργασίας και της μορφής της απασχόλησης οδηγεί, όχι μόνο στη διεύρυνση των εξατομικευμένων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης αλλά και στην αναπροσαρμογή των επιλογών και των επιδιώξεων του 'ευρωπαϊκού προτύπου ανάπτυξης'. Ενός προτύπου που καλείται πλέον να προσαρμοστεί στις νέες προκλήσεις αναβάθμισης της ευρωπαϊκής οικονομίας (καινοτομία, έρευνα, τεχνολογία) και βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης των πολιτών της ευρωπαϊκής κοινωνίας (σταθερή και πλήρης απασχόληση, εισόδημα, εκπαίδευση, ποιότητα εργασίας).

Αναπόσπαστο τμήμα της Συνθήκης της Λισσαβόνας, που υπογράφηκε το Δεκέμβριο 2007 και τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση και τη Συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, αποτελεί ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το άρθρο 31 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων αναφέρεται στις δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα αναφέρει : '1. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του. 2. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης, καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.' Έχοντας στο πίσω μέρος του μυαλού μας το σημαντικό αυτό άρθρο, καθώς και τη σημασία της σταθερής απασχόλησης και του ρόλου που διαδραματίζει στην ψυχολογία και στην οικογενειακή ζωή του ατόμου, το δεύτερο μέρος της παρούσας εργασίας παρουσιάζει τις 'άτυπες' ή καλύτερα τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης -γενικά αποδεκτός ορισμός πλέον στην Ευρωπαϊκή Ένωση- οι οποίες έχουν αρχίσει να απασχολούν έντονα το εργατικό δυναμικό της χώρας, τους εργοδότες, τα συνδικαλιστικά όργανα και γενικότερα το σύνολο του

2. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Την προηγούμενη δεκαετία ο όρος που ήταν κοινά αποδεκτός για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ήταν 'νέες μορφές απασχόλησης.' Στην ουσία όμως, ο όρος αυτός δεν ήταν τόσο ακριβής. Αφ' ενός γιατί οι μορφές απασχόλησης στις οποίες αναφέρεται (μερική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τηλεργασία κ.α.) περιλαμβάνουν και μορφές απασχόλησης που δεν είναι νέες όπως για παράδειγμα η μερική απασχόληση. Αφ' ετέρου γιατί υποκρύπτει διαφορετικές προσεγγίσεις ως προς τη σημασία των μορφών απασχόλησης που σηματοδοτεί. Έτσι, ορισμένοι προτίμησαν τον όρο 'άτυπες' (non - standard) μορφές απασχόλησης², άλλοι αναφέρονταν σε 'απρόοπτες' (contingent)³ και άλλοι σε 'επισημασμένες' μορφές απασχόλησης⁴.

Είναι φανερό ότι οι διαφορετικοί αυτοί ορισμοί εκφράζουν διαφορετικές αντιλήψεις για τα αίτια, τη σκοπιμότητα και τις επιπτώσεις των νέων χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας, αντανακλώντας αποκλίσεις μεταξύ θεωρητικών παραδόσεων αλλά και χωρών ως προς το καθεστώς που διέπει τέτοιες μορφές απασχόλησης και η ανάλυσή τους σε βάθος δεν είναι ουσιαστικής σημασίας για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας.

Ο όρος που θα χρησιμοποιείται στη συνέχεια και θα περιλαμβάνει όλες τις μορφές εργασίας που διαφοροποιούνται από τη παραδοσιακή σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με 8ωρη διάρκεια (πλήρης απασχόληση) και τόπο

² Akyeampong Ernest B. 1997. 'Work arrangements: 1995 Overview.' Perspectives on labour and income, Spring, 2. Krahn Harvey. 1995 'Non - standard work on the rise' Perspectives on labour and income, Winter, 35. OECD 1993 The OECD Employment Outlook. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development. U.S. Department of Labour. 1995b. 'Occupational Compensation Survey: Temporary Help Services, United States and Selected Metropolitan Areas, November 1994. Bureau of Labour Statistics: Washington.

³ Belous R. 1989 'How Human Resource System Adjust to the Shift toward Contingent Workers.' Monthly Labour Review, March, 7.

⁴ Rodgers Gerry 1989. 'Precarious Employment in Western Europe: The State of the Debate.' Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. G. Rodgers and J. Rodgers, eds. ILO

παροχής εργασίας το χώρο της επιχείρησης είναι 'ευέλικτες μορφές εργασίας' ή 'ευέλικτες μορφές απασχόλησης'.

Οι καινούργιες αυτές μορφές απασχόλησης αντιμετωπίζονται και μελετώνται σαν ενδιάμεσες μορφές ανάμεσα στην εργασία με πλήρες ωράριο και στην πλήρη ανεργία, πράγμα που σε μεγάλο βαθμό είναι αλήθεια. Η πλειοψηφία τους αφορά την πρόσκαιρη απασχόληση και η προσωρινή τους διάρκεια είναι ένα από τα βασικά τους χαρακτηριστικά.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζονται ως μέσα ανάπτυξης της αριθμητικής ευελιξίας των επιχειρήσεων, δηλαδή της ικανότητάς τους να ρυθμίζουν την απασχόληση (εργατικό κόστος) ανάλογα με τις αυξομειώσεις της ζήτησης για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που παράγουν και προσφέρουν στο καταναλωτικό κοινό. Ειδικά στο σημερινό οικονομικό-πολιτικό σκηνικό της Ελλάδας όπου το οικογενειακό εισόδημα εξανεμίζεται, τα οικονομικά μεγέθη των επιχειρήσεων συρρικνώνονται με ραγδαίους ρυθμούς, οι υποχρεώσεις αυξάνονται και οι απαιτήσεις του κράτους μεγαλώνουν, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αντιμετωπίζονται από πολλούς εργοδότες ως σανίδα σωτηρίας για την επιβίωσή τους καθώς τους δίνουν την ευκαιρία να μειώσουν τα έξοδά τους και να αντισταθμίσουν με τον τρόπο αυτό τα μειωμένα από την πτώση της ζήτησης έσοδα.

Μια άλλη κατεύθυνση που εξετάζεται από τα Ευρωπαϊκά Κοινωνικά Λειτουργικά Κέντρα αφορά στο χώρο της απασχόλησης:

1. Πλαίσια Αποφασιστικής Έκτασης στην επιδίωξη των πρώτων απασχολητών και στη μερική απασχόληση.
2. Πλαίσια Αποφασιστικής Έκτασης σε συμβόλαιο εργατικού χρόνου.
3. Πλαίσια Αποφασιστικής Έκτασης στην επιβίωση.

* Ορίστηκαν Α. Αποφασιστικό Έκτασης στην επιδίωξη των πρώτων απασχολητών και στη μερική απασχόληση, Β. Αποφασιστικό Έκτασης σε συμβόλαιο εργατικού χρόνου, Γ. Αποφασιστικό Έκτασης στην επιβίωση.

Μια πρώτη ταξινόμηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι αυτή που παρουσιάζεται στον πιο κάτω πίνακα⁵.

Άτυπος χρόνος εργασίας	Άτυπος χώρος εργασίας
1. Μερική απασχόληση	1. Κινητή απασχόληση
2. Εργασία τα Σαββατοκύριακα	2. Κοινή χρήση γραφείων
3. Ευέλικτος χρόνος εργασίας	3. Εργασία κατ' οίκον
4. Νυχτερινή εργασία	4. Τηλεργασία
5. Υπερωριακή απασχόληση	5. Τηλεκέντρα (telecottaging)
6. Stand-by απασχόληση	

Άτυπες συμβάσεις εργασίας	Άτυπες σχέσεις εργασίας
1. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	1. Απασχόληση μέσω γραφείου εύρεσης
2. Job sharing	2. Αυτοαπασχολούμενος συμβασιούχος
3. Σύμβαση προσωρινής εργασίας	3. Απασχολούμενος από τρίτο μέλος
4. Σχολικός χρόνος εργασίας	
5. Αμοιβή με το κομμάτι ή αποδοτικότητα	

Πίνακας 1: Ταξινόμηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Μια άλλη ταξινόμηση που προτιμάται από το European Foundation, διακρίνει τρεις διαστάσεις στο χώρο της απασχόλησης :

1. **Flexitime.** Αναφέρεται κυρίως στην ευελιξία του χρόνου απασχόληση και στη μερική απασχόληση.
2. **Flexicontract.** Αναφέρεται κυρίως σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
3. **Flexispace.** Αναφέρεται κυρίως στην τηλεργασία.

⁵ Gillespie A., Richardson R., Valenduc G., Vendramin P.,: 'Technology induced atypical work-forms: Final Report for STOA,' Scientific & Technological Options Assessment project 98/0801, April 1999.

Στο σημείο αυτό και στα πλαίσια των επιχειρούμενων αλλαγών στο εργασιακό σκηνικό πρέπει να προσθέσουμε και την έννοια της **flexicurity** (ευελιξία και ασφάλεια) που επιχειρεί να συνδυάσει την ευελιξία με την δημιουργία όρων ασφάλειας του εργατικού δυναμικού. Σε γενικές γραμμές ο όρος της ευελιξίας με ασφάλεια μπορεί να οριστεί ως μια στρατηγική η οποία επιδιώκει σκοπίμως και με συγχρονισμένο τρόπο από τη μια πλευρά να τονώσει την ευελιξία της αγοράς εργασίας και από την άλλη να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας κυρίως για τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού. Η ισορροπία μεταξύ των δύο αυτών παραμέτρων φαίνεται εξαιρετικά δύσκολη, αν όχι αδύνατη, στην πράξη μιας και σήμερα η ευελιξία αποτελεί προτεραιότητα ενώ η ασφάλεια μάλλον αποτελεί το ζητούμενο προκειμένου να ενισχυθεί η ευελιξία και να συγκεντρώσει με το μέρος της τη μέγιστη δυνατή υποστήριξη του κοινωνικού συνόλου. Ξεκάθαρη είναι η αντίφαση που εμπεριέχεται στον όρο. Η αύξηση της ευελιξίας της εργασίας αποτελεί βασικό μέσο για την μείωση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, αλλά από την άλλη πλευρά η διαμόρφωση όρων ασφάλειας των ευέλικτα απασχολούμενων συνεπάγεται την παράλληλη αύξηση του εργασιακού κόστους αφού η ασφάλεια μεταφράζεται με την ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων και συνεπώς κοστίζει.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν αναλυτικά οι κυριότερες και πιο διαδεδομένες ευέλικτες μορφές εργασίας που δεσπόζουν την τελευταία διετία στο εργασιακό σκηνικό της Ελλάδας. Θα γίνει αναφορά στις μεταβολές των αντίστοιχων μεγεθών σε σχέση με προηγούμενα έτη και, όπου υπήρξαν διαθέσιμα στοιχεία, περιγραφή των μεγεθών αυτών σε διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2.1 Μερική Απασχόληση

2.1.1 Νομικό πλαίσιο

Η μερική απασχόληση αποτελεί μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης στο βαθμό που διαφέρει από το παραδοσιακό μοντέλο απασχόληση (πενθήμερο, δωρο). Ως μερική απασχόληση θεωρείται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, στην οποία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο μικρότερης της δωρου διάρκειας έναντι αντιστοίχως μειωμένων αποδοχών.

Θεωρητικά η εφαρμογή των συμβάσεων μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή σύμφωνα με το άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα (αρχή ελευθερίας των συμβάσεων), όμως μέχρι το τέλος της δεκαετίας του '80 δεν ήταν ευρέως διαδεδομένη. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης άρχισε να διαμορφώνεται στη χώρα μας το 1990 με το Ν. 1892/90 'Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις'. Το άρθρο 38 του νόμου αυτού προέβλεπε ότι με έγγραφη ατομική συμφωνία, κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, μπορούσαν εργοδότης και μισθωτός να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής. Οι μερικώς απασχολούμενοι λάμβαναν τις αντίστοιχες αποδοχές της πλήρους απασχόλησης μειωμένες, είχαν δικαίωμα ετήσιας άδειας και επιδόματος αδείας με τις αντίστοιχες αποδοχές και, γενικά, εφαρμόζονταν για αυτούς οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που ίσχυαν και για τους πλήρως απασχολούμενους.

Οι πλήρως απασχολούμενοι προστατεύονταν από απόλυση σε περίπτωση που δεν δέχονταν πρόταση του εργοδότη τους για μείωση του χρόνου απασχόλησής τους, αφού μια τέτοια καταγγελία σύμβασης θεωρούνταν άκυρη. Το ίδιο άρθρο προέβλεπε ότι ο εργοδότης δεν μπορούσε να ζητήσει από το μερικώς απασχολούμενο να παρέχει εργασία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το συμφωνημένο όταν αυτός είχε κι άλλη απασχόληση ή βαρυνόταν από οικογενειακές υποχρεώσεις. Επίσης, ο μερικώς

απασχολούμενος είχε προτεραιότητα για πρόσληψη σε θέση πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση όπου εργαζόταν.

Το 1998 ψηφίστηκε ο Ν. 2639/98 'Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις'. Το άρθρο 2 του νόμου αυτού αντικατέστησε το άρθρο 38 του Ν. 1892/90 με την πρόσθεση της υποχρέωσης του εργοδότη να γνωστοποιήσει τη σύμβαση μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 15 ημερών από την έναρξή της, διαφορετικά τεκμαίρεται σύμβαση πλήρους απασχόλησης, και τον ορισμό των στοιχείων που θα πρέπει να περιλαμβάνει η σύμβαση αυτή (στοιχεία επιχείρησης, στοιχεία εργαζομένου, είδος σύμβασης, ωράριο εργασίας, αποδοχές, τόπο παροχής εργασίας, ειδικότητα εργαζομένου). Ορίστηκε νόμιμη προσαύξηση για απασχόληση υπερωριακή, νυχτερινή, Κυριακών και αργίες και δόθηκε η δυνατότητα σε εποχιακές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες συμβάσεις να είναι για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

Προστέθηκε επίσης όρος ότι η παροχή της εργασίας των μερικώς απασχολούμενων θα έπρεπε να είναι συνεχόμενη και μια φορά την ημέρα και θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά η δυνατότητα των μερικώς απασχολούμενων να συμμετέχουν στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες της επιχείρησης και να ενημερώνονται για την εξέλιξη του αριθμού του προσωπικού της επιχείρησης και για την προοπτική πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

Στην παράγραφο 15 του άρθρου αυτού προβλέπεται μερική απασχόληση και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του δημοσίου τομέα. Η εξέλιξη του φαινομένου αυτού έχει προκαλέσει σοβαρές προστριβές ανάμεσα σε κυβέρνηση και συμβασιούχους – μερικώς απασχολούμενους στο Δημόσιο Τομέα και αποτελεί μεγάλο κομμάτι του σημερινού εργασιακού σκηνικού αλλά, λόγω των διαστάσεών του, κρίθηκε σκόπιμο να μην παρουσιαστεί σε περιορισμένο βαθμό στην παρούσα εργασία.

Γίνεται αντιληπτό ότι στο νέο αυτό νόμο που συμπληρώνει τις αρχικές διατάξεις για τη μερική απασχόληση διατηρούνται οι ευνοϊκές για τους μερικώς απασχολούμενους ρυθμίσεις και θεσμοθετούνται κι άλλες σχετικά με την προστασίας τους και την ανέλιξή τους στην επιχείρηση. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι η εκ περιτροπής εργασία αναγνωρίζεται ως ειδική μορφή απασχόλησης και θα αναλυθεί διεξοδικά αμέσως μετά τη μερική απασχόληση.

Σημαντική εξέλιξη στον τομέα της μερικής απασχόλησης ήρθε να προσθέσει το άρθρο 7 του Ν. 2874/2000 'Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις' με το οποίο ορίστηκε προσαύξηση 7,5% στις αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων εφόσον το ωράριό τους ήταν μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως. Το μέτρο αυτό θα αποθάρρυνε τους εργοδότες να προσλαμβάνουν υπαλλήλους με λιγότερο από 4ωρη εργασία την ημέρα και έτσι οι μερικώς απασχολούμενοι θα δικαιούνταν πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

2.1.2 Τι ισχύει σήμερα

Η τελευταία τροποποίηση των ανωτέρω νόμων έγινε με το Ν. 3846/2010 'Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις' του Μαΐου 2010 στα πλαίσια της εφαρμογής του μνημονίου και της προσπάθειας της χώρας να ξεπεράσει την κρίση και να στηρίξει τα οικονομικά της μεγέθη. Το άρθρο 2 του νόμου αυτού μειώνει το χρονικό διάστημα γνωστοποίησης της σύμβασης μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας από 15 σε 8 ημέρες, καθορίζει τον όρο 'εργαζόμενος μερικής απασχόλησης' σε σχέση με το 'συγκρίσιμο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης' και εξαιρεί ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων από την παροχή της εργασίας τους συνεχόμενα και μια φορά την ημέρα (οδηγοί αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών, καθώς και για τους συνοδούς τους που εργάζονται σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθηγητές που εργάζονται σε φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης).

Το αρνητικό που εισάγεται με αυτό το νόμο είναι ότι ενώ μέχρι τώρα ο εργοδότης δεν μπορούσε να ζητήσει από τον μερικώς απασχολούμενο να εργαστεί παραπάνω ώρες, εάν αυτός είχε κι άλλη απασχόληση ή οικογενειακές υποχρεώσεις, τώρα, η παράγραφος 11 αναφέρει ότι, αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει, και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Το θετικό είναι ότι σε περίπτωση που παρασχεθεί η πρόσθετη αυτή εργασία ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής προσαυξημένης κατά 10% και δεν είναι υποχρεωμένος να παρέχει πρόσθετη εργασία εάν αυτό του ζητείται κατά συνήθη τρόπο.

Σε γενικές γραμμές, αναφορικά με το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης, οι βασικότερες ρυθμίσεις της ισχύουσας νομοθεσίας είναι:

1. Ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.
2. Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 8 ημερολογιακών ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.
3. Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική με συμφωνία των δύο μερών και η ακυρότητα καταγγελίας σύμβασης σε περίπτωση άρνησης από τον πλήρως απασχολούμενο της μετατροπής της σύμβασής του σε μερική.
4. Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο με την προϋπόθεση ότι απαιτούνται τα ίδια προσόντα.
5. Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μια φορά την ημέρα εκτός ορισμένων εξαιρέσεων.

6. Οι μερικώς απασχολούμενοι απολαμβάνουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα κατ' αναλογία με τα αντίστοιχα των πλήρως απασχολουμένων (άδεια, επαγγελματική κατάρτιση, κοινωνικές υπηρεσίες, ασφάλιση).
7. Η εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα.
8. Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων εφόσον εργάζονται λιγότερο από 4 ώρες την ημέρα και αμείβονται με βάση τις κατώτατες αποδοχές.
9. Η 'επιβολή' παροχής πρόσθετης εργασίας στα πλαίσια της καλής πίστης με καταβολή αποδοχών προσαυξημένων κατά 10%.

Το θέμα που δημιουργείται σχετικά με τους μερικώς απασχολούμενους έγκειται στην ίση μεταχείρισή τους τόσο στη θεωρία όσο και στην πράξη. Η υπάρχουσα νομοθεσία δεν προστατεύει πλήρως τους μισθωτούς αυτούς από τις σε βάρος τους διακρίσεις. Οι διακρίσεις αυτές μπορεί να αφορούν όρους εργασίας ή εργοδοτικές παροχές που από τη φύση τους συνδέονται με την πλήρη απασχόληση (πχ χορήγηση φαγητού ή διαλείμματος) καθώς και παροχές ή χορήγηση των οποίων συνδέεται με το έντονο συμφέρον της επιχείρησης για παροχή εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Η εργασία με μειωμένο ωράριο είναι η μόνη πιθανότητα εισόδου στην αγορά εργασίας για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, ανάμεσά τους και οι γυναίκες, και παράλληλα ανταποκρίνεται σε μια πολύ υψηλή ζήτηση από πλευράς εργοδοτών, ιδιαίτερα σήμερα που στόχος των επιχειρήσεων είναι η επιβίωση και η προσπάθεια να μειώσουν τα τρέχοντα έξοδα και, συνεπώς, το εργασιακό κόστος.

Αυτός ο τύπος ευέλικτης μορφής απασχόλησης εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο των προσπαθειών της κυβερνητικής πολιτικής για την αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με στόχο τη μείωση της ανεργίας,

την είσοδο στην αγορά εργασίας περισσότερων κοινωνικών ομάδων, όπως γυναίκες και νέοι (σήμερα θα πρέπει να μιλάμε και για μερική απασχόληση πληθυσμού άνω των 55 ετών που έχει απολυθεί από την εργασία του και βρίσκεται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης), τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας.

2.1.3 Στατιστικά στοιχεία

Τα έτη 2010 και 2011 ήταν για την Ελλάδα έτη δυσμενέστατων οικονομικών εξελίξεων. Η οικονομική πολιτική που ασκήθηκε αποκλειστικά στα πλαίσια της αυστηρής δημοσιονομικής πειθαρχίας προκειμένου να βελτιωθεί η δημοσιονομική θέση και η ανταγωνιστικότητά της χώρας οδήγησε την ελληνική οικονομία σε βαθιά ύφεση.

Ξεκινώντας τη στατιστική απεικόνιση των μεγεθών που αφορούν την εργασία και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα, θα πρέπει να παρουσιαστεί η γενική εικόνα της αγοράς εργασίας κατά τα προηγούμενα έτη.

Το 2009, σύμφωνα με τα στοιχεία της Annual Macroeconomics Database της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι άνεργοι ανέρχονταν σε 471.000 άτομα. Κατά το 2011 ο αριθμός των ανέργων έχει αυξηθεί σε 761.000 (αύξηση διετίας 61,5%). Επίσης συγκρίνοντας τον αριθμό των ανέργων του πρώτου τριμήνου του 2008 με τον αντίστοιχο αριθμό του πρώτου τριμήνου του 2011, διαπιστώνεται μία αύξηση της τάξης του 95%. Το εργατικό δυναμικό των 5,1 εκατομμυρίων ατόμων αντιστοιχούσε στο 66,3% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών) το 2009 και είχε αυξηθεί σε 66,8% το 2011. Η εξέλιξη αυτή υποδηλώνει ότι τα νοικοκυριά των εργαζομένων προσπαθούν να αντιμετωπίσουν την μείωση του εισοδήματός τους (που οφείλεται στην επιπλέον ανεργία και στη μείωση του μέσου πραγματικού μισθού) παραμένοντας στην αγορά εργασίας και αναζητώντας επιπλέον απασχόληση. Ο αριθμός των εργαζομένων το 2009 ανέρχόταν σε 4,53 εκατομμύρια άτομα ενώ

το 2001 δεν υπερέβαινε τα 4,32 εκατομμύρια (μείωση περίπου 210.000 χιλιάδων ατόμων).

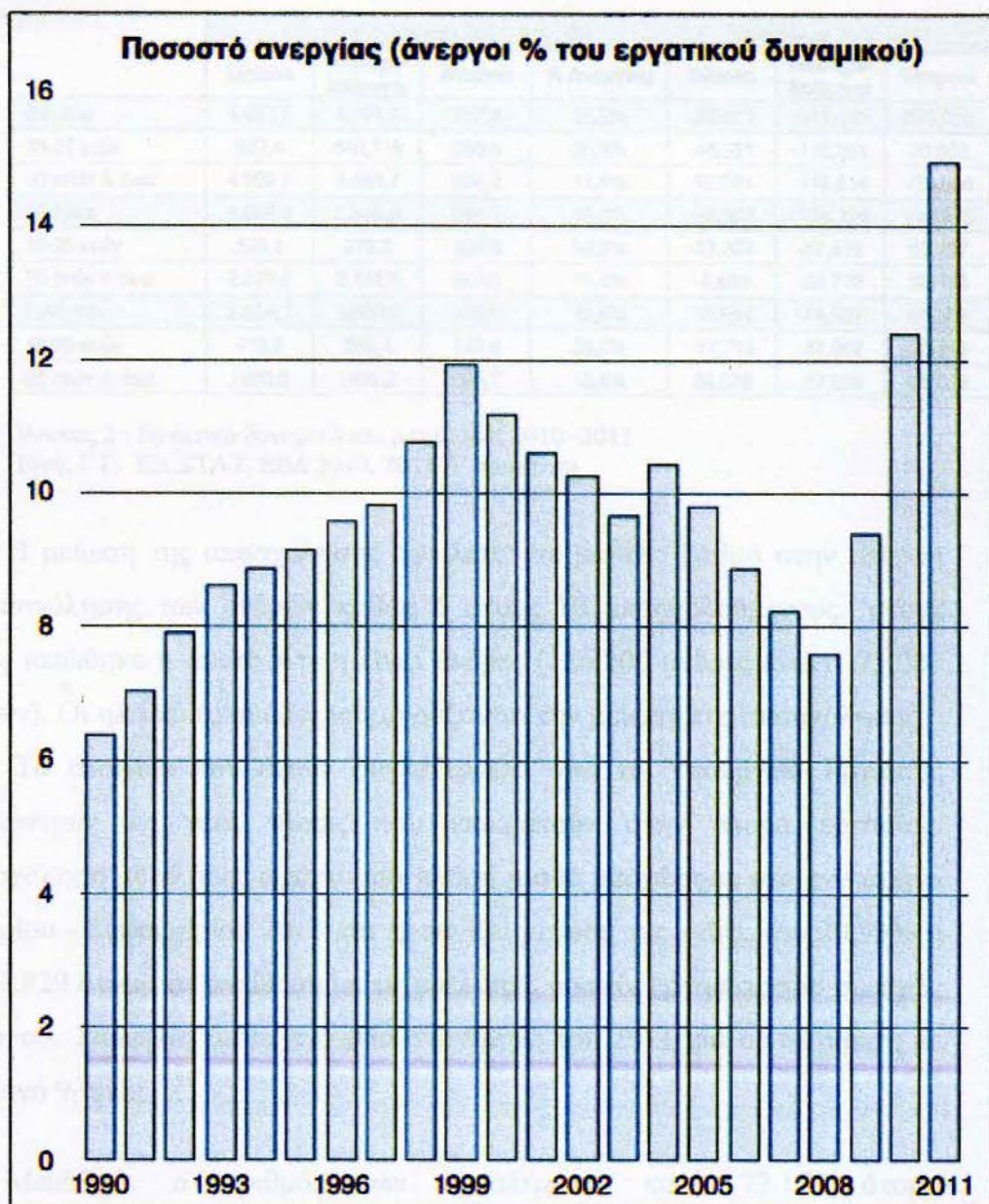
Μετά από την συνεχή πτώση εννέα ετών (2001-2009) από το 12% στο 7,6%, το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε δραματικά κατά το 2010-2011 από το 7,6% στο 15,6%. (Διάγραμμα 1), ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση η αντίστοιχη αύξηση ήταν από 9,0% σε 9,5%.

Η σημαντική αύξηση των ανέργων, οι οποίοι πλησίασαν τις 792.600 με το ποσοστό ανεργίας να σκαρφαλώνει το 15,6%, η συνεχιζόμενη μείωση της απασχόλησης και της μισθωτής εργασίας, η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η αύξηση των απολύσεων και το αρνητικό ισοζύγιο στην αναπλήρωση των θέσεων εργασίας είναι οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον παραγωγικό ιστό της χώρα μας, οι οποίες συνεχίστηκαν και κατά το Α' τριμήνου του 2011.

Στην διάρκεια της οικονομικής κρίσης (2008-2011) η απασχόληση μειώθηκε σημαντικά κατά 317.200 άτομα και ποσοστιαία 7,0%, ενώ εκρηκτική είναι η αύξηση των ανέργων με 386.000 άτομα και σε ποσοστό 95,0%. Σημαντικό μέρος από την μείωση της απασχόλησης αντιστοιχεί σε μείωση των νέων απασχολούμενων μέχρι 29 ετών (περίπου το 62% αυτής, ενώ μειώθηκε κατά το 1/4 περίπου η απασχόλησή τους σε σχέση με το 2008). Αντίθετα, το κύριο βάρος στην αύξηση των ανέργων αντιστοιχεί στους άνεργους άνω των 30 ετών (περίπου το 71,0% της μεταβολής). Οι άνεργοι μέχρι 29 ετών αυξήθηκαν σε ποσοστό 64,0%, ενώ η ποσοστιαία μεταβολή των ανέργων άνω των 30 ετών ανήλθε στο 118,0%, σε σχέση με τα αντίστοιχα μεγέθη των ανέργων του 2008.

Το κύριο βάρος της κρίσης υφίστανται οι άνδρες των οποίων η απασχόληση μειώθηκε κατά 98.100 απασχολούμενους και αυξήθηκαν οι άνεργοι άνδρες κατά 102.300 άνεργους (οι ποσοστιαίες μεταβολές είναι -3,6% και 63,3% αντίστοιχα). Την εν λόγω περίοδο πλήγμα δέχτηκε η πλήρης απασχόληση που μειώνεται κατά 341.200 απασχολούμενους (με τους άνδρες να

συμμετέχουν κατά 80% στην εν λόγω μεταβολή). Αντίθετα, αυξάνεται η μερική απασχόληση κατά 24.000 μερικώς απασχολούμενους.



Διάγραμμα 1: Ποσοστό ανεργίας (άνεργοι % του εργατικού δυναμικού)
Πηγή: Annual Macroeconomics Database, Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Στον ακόλουθο πίνακα απεικονίζεται το εργατικό δυναμικό της χώρας και οι μεταβολές του κατά τη διετία 2010-2011.

	Εργατικό Δυναμικό 2011, (σε χιλ.)				Μεταβολές 2010-2011		
	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	% Ανεργίας	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Άνεργοι
Σύνολο	4.987,0	4.194,4	792,6	15,9%	-25,361	-231,195	205,835
15-29 ετών	927,4	640,719	286,6	30,9%	-45,351	-115,381	70,030
30 ετών & άνω	4.059,7	3.553,7	506,0	12,5%	19,990	-115,814	135,805
Άνδρες	2.888,0	2.503,9	384,1	13,3%	-36,223	-156,198	119,975
15-29 ετών	509,1	372,3	136,8	26,9%	-27,637	-67,419	39,782
30 ετών & άνω	2.378,8	2.131,5	247,3	10,4%	-8,586	-88,779	80,193
Γυναίκες	2.099,1	1.690,6	408,5	19,5%	10,862	-74,997	85,859
15-29 ετών	418,2	268,4	149,8	35,8%	-17,714	-47,962	30,248
30 ετών & άνω	1680,8	1422,2	258,7	15,4%	28,576	-27,035	55,612

Πίνακας 2 : Εργατικό δυναμικό και μεταβολές 2010 -2011

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛ.ΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2010, 2011 Α' τριμήνου

Η μείωση της απασχόλησης οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην μείωση της απασχόλησης των ανδρών καθώς 6 στους 10 απασχολούμενους στους οποίους μειώθηκε η απασχόληση είναι άνδρες (156.200 άνδρες έναντι 75.000 γυναικών). Οι ηλικιακές ομάδες ισομοιράζονται την μείωση της απασχόλησης.

Τα στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί από το Υπουργείο Εργασίας αποκαλύπτουν τις νέες τάσεις που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Η απασχόληση με πλήρες ωράριο και πλήρη μισθό υποχώρησε στο εννεάμηνο Ιανουαρίου - Σεπτεμβρίου 2011 και εμφανίζει μείωση της τάξης του 20,93% ή κατά 83.829 άτομα σε αντίθεση με τις ευέλικτες μορφές εργασίας που συνεχώς αυξάνονται. Σύμφωνα με τα στοιχεία στο 9μηνο του 2011 και σε σύγκριση με το περσινό 9μηνο:

- Μειώθηκε ο αριθμός των προσλήψεων κατά 72.179 άτομα (κατατέθηκαν 537.581 νέες συμβάσεις έναντι 609.760) όπως και ο αριθμός των επιχειρήσεων που προσέλαβαν προσωπικό (254.282 έναντι 261.120).

- Αυξήθηκαν κατά 5,57% οι νέοι ευέλικτα απασχολούμενοι, με μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία, στους 220.849 από 209.199, φτάνοντας να αποτελούν το 41% (έναντι 34,3%) των νεοπροσλαμβανόμενων.
- Αυξήθηκαν κατά 173,34% οι μετατροπές συμβάσεων για ήδη απασχολούμενους.

Στο πρώτο 9μηνο οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση και πλήρη μισθό μειώθηκαν κατά 20,93% (316.732 από 400.561 το ίδιο διάστημα πέρυσι) και με μερική απασχόληση -τετράωρα και τρίωρα- αυξήθηκαν κατά 3,96% (174.819 από 168.164). Επιπλέον 23.823 εργαζόμενοι υποχρεώθηκαν να αλλάξουν συμβάσεις και μισθούς από πλήρη σε μερική απασχόληση (+102,46% σε σύγκριση με τους 11.767 πέρυσι).

Είναι επίσης χαρακτηριστικό ότι ενώ το 2009 οι συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αντιπροσώπευαν το 79% των νέων συμβάσεων, το 2010 αντιπροσώπευαν το 66,9% και το πρώτο εννεάμηνο του 2011 το 58,92%. Από την άλλη πλευρά, η αναλογία των συμβάσεων μερικής απασχόλησης στο σύνολο των νέων συμβάσεων αυξήθηκε από 16,7% το 2009 σε 26,1% το 2010 και σε 32,52% το πρώτο 9μηνο του 2011.

Σε πολλές περιοχές της χώρας οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας είναι περισσότερες από τις προσλήψεις με πλήρη μισθό και κανονικό ωράριο. Στην Κεφαλονιά δεν έγινε καμία πρόσληψη με πλήρη απασχόληση στο 9μηνο και όλες οι προσλήψεις ήταν με μερική απασχόληση (2.382) και εκ περιτροπής εργασία (107). Περισσότερες ήταν οι προσλήψεις ευέλικτα εργαζόμενων στη Θεσσαλονίκη, στην Ευρυτανία, στη Φθιώτιδα, στην Πιερία, στις Σέρρες, στην Καβάλα, στην Καστοριά, στη Μαγνησία, στην Αχαΐα.

2.1.4 Μερική απασχόληση και χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Γερμανία

Η μερική απασχόληση που εισήχθη στη Γερμανία μόλις πριν από 8 χρόνια (το 2003) έχει φέρει ήδη τα πάνω κάτω στις εργασιακές σχέσεις δεδομένου ότι έχει 'χτυπήσει' ενδιάμεσα πολλούς νευραλγικούς κλάδους όπως οι βιομηχανίες ηλεκτρισμού και μετάλλου. Επιπλέον, όλο και περισσότεροι συνταξιούχοι υποχρεώνονται να εργαστούν με μερική απασχόληση προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Έχει αναπτυχθεί μια ολόκληρη αγορά ανακοινώσεων για θέσεις εργασίας που απευθύνονται στους συνταξιούχους της χώρας (20 εκατομμύρια) οι οποίοι έχουν ανάγκη από εργασία για να ενισχύσουν τις συντάξεις τους. Οι αποδοχές που λαμβάνουν οι συνταξιούχοι από τις θέσεις αυτές ανέρχονται σε 200 – 400 ευρώ την εβδομάδα.

Σε γενικές γραμμές, στη Γερμανία η μερική απασχόληση είναι πολύ ευνοϊκή για τον εργοδότη. Ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος, ενώ εργάζεται πιο εντατικά από τον πλήρως απασχολούμενο συχνά αμείβεται με μισθό κατώτερο από εκείνον που αντιστοιχεί στις ώρες εργασίας του, εξαιτίας της αδύναμης εκπροσώπησής του σε συνδικαλιστικό επίπεδο.

Ισπανία

Η Ισπανία είναι το πρώτο από τα κράτη μέλη που προχώρησε σε νομοθετική ρύθμιση της μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με το άρθρο 12 της Χάρτας των Εργαζομένων, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος είναι: 1. Εκείνος που πραγματοποιεί την εργασία του στη διάρκεια ενός καθορισμένου αριθμού ωρών ημερήσια, κατώτερου από τα 2/3 της κανονικής διάρκειας εργασίας, 2. Αυτός που εργάζεται ένα ορισμένο αριθμό ημερών το χρόνο, το μήνα ή την εβδομάδα εφόσον πρόκειται για μια εργασία περιορισμένης διάρκειας η οποία εμφανίζεται περιοδικά με κανονικό ρυθμό. Στην περίπτωση αυτή ο νόμος δεν περιορίζει την ελάχιστη διάρκεια της

εργασίας. Και εδώ υπάρχει έγγραφος τύπος και κατάθεση στο Γραφείο Απασχόλησης.

Η κυβέρνηση της χώρας, το τελευταίο διάστημα, σκέφτεται να εφαρμόσει το «γερμανικό μοντέλο», που βασίζεται στα «mini-jobs» («μίνι-τζομπ»). «Mini-jobs» εννοούν στη Γερμανία μία μορφή της υποαπασχόλησης που εξαρθρώνει «το κοινωνικό γερμανικό μοντέλο» βασισμένο σε ένα κράτος πρόνοιας που θεωρούνταν πιο γενναιόδωρο και εργασιακές σχέσεις πιο σταθερές απ' ότι στην πλειοψηφία των υπόλοιπων ευρωπαϊκών κρατών. «Mini-jobs» είναι μία μορφή μερικής απασχόλησης με επισφάλεια που εφαρμόστηκε σταδιακά από τη δεκαετία του '90 και κυρίως από το 2003 με τις λεγόμενες Hartz – μεταρρυθμίσεις που υποτίθεται πως είχαν στόχο τη μείωση της ανεργίας, όμως στην πραγματικότητα η τελευταία αυξήθηκε.

Γαλλία

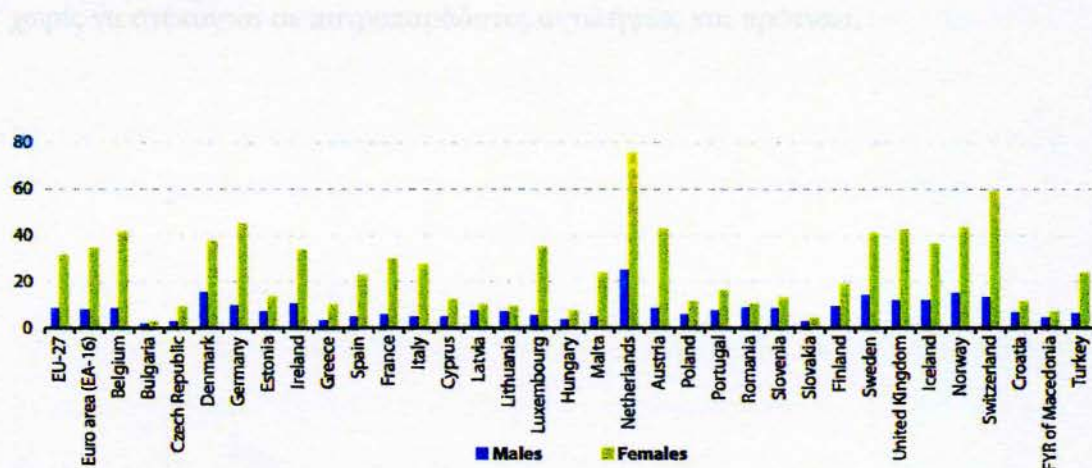
Στη Γαλλία η νομοθεσία είναι πολύ ευνοϊκή για την εργασία με μειωμένο ωράριο. Δεν μπορούν όλες οι επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν μερική απασχόληση ούτε όλες οι κατηγορίες εργαζομένων να εργαστούν με αυτή, ενώ οριοθετείται και ο τύπος και το περιεχόμενο της σύμβασης αυτής (Διάταγμα 822-71, 26 Μαρτίου 1982). Η μερική απασχόληση δεν μπορεί να ξεπεράσει ένα ορισμένο πλάνο, εβδομαδιαίο ή μηνιαίο, ίσο με τα 4/5 της συμβατικής διάρκειας της εργασίας αλλά δεν επιβάλλεται κανένα ελάχιστο όριο διάρκειας.

Οι μερικώς απασχολούμενοι απολαμβάνουν όλα τα συλλογικά δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους πλήρως απασχολούμενους και έχουν το δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι στις εκλογές των αντιπροσώπων του προσωπικού στις επιχειρήσεις όπου εργάζονται.

Το ποσοστό ανεργίας στη Γαλλία σκαρφάλωσε το Νοέμβριο 2011 τόσο ψηλά ώστε η περσινή χρονιά να θεωρείται πλέον ως η χειρότερη χρονιά της τελευταίας 12ετίας. Το συνολικό ποσοστό ανεργίας κυμαίνεται στο 9,3% με

τάση αυξητική. Πρόκειται για το μεγαλύτερο ποσοστό που σημειώνεται από το 1999. Ο υπουργός Εργασίας Ξαβιέ Μπερτράν απέδωσε το φαινόμενο στην επιβράδυνση της οικονομικής ανάπτυξης και πρότεινε την άμεση λήψη δύο μέτρων για να περιοριστούν οι επιπτώσεις της κρίσης: τη μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας με ένα διπλό σύμφωνο ανάμεσα σε εργοδοσία και εργαζόμενους, το σύμφωνο ‘ανταγωνιστικότητα και εργασία’ όπως το ονόμασε, και το μέτρο της μερικής απασχόλησης.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται το ποσοστό του ενεργού πληθυσμού των χωρών της Ευρώπης που απασχολείται με μερική απασχόληση ανά φύλο κατά το έτος 2009. Παρόλο που τα στοιχεία αφορούν περασμένο έτος παραμένουν ενδεικτικά της κατάστασης που επικρατεί ακόμα και σήμερα στον εργασιακό χώρο.



Διάγραμμα 2: Εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης (% των εργαζομένων) ανά φύλο το 2009

Πηγή: Eurostat

1.2.2 Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό μερικώς απασχολουμένων το έχει η Ολλανδία με τη διαφορά ότι πλήρης απασχόληση θεωρείται το 35ωρο. Εμφανής είναι και η σχέση των γυναικών με τη μερική απασχόληση αφού, όπως φαίνεται αποτελούν την πλειοψηφία των εργαζομένων με μειωμένο χρόνο. Στην Ελλάδα, στην οποία ο τρόπος οργάνωσης της κοινωνικής ζωής παραμένει κατά πολύ παραδοσιακός, οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο στη μερική απασχόληση γιατί οι άνδρες αναζητούν και καταλαμβάνουν θέσεις πλήρους απασχόλησης οι οποίες θεωρούνται ως η πρότυπη εργασία για τους επικεφαλείς των νοικοκυριών. Οι τάση αυτή τείνει να μεταβάλλεται την τελευταία διετία καθώς οι δύσκολες οικονομικές συνθήκες και η ανασφάλεια σχετικά με το εργασιακό μέλλον έχει κάνει όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου, να αναζητούν και να δέχονται οποιαδήποτε θέση εργασίας χωρίς να στέκονται σε πατροπαράδοτες αντιλήψεις και πρότυπα.

1.2.3 Τι ισχύει σήμερα

Το άρθρο 2 του Ν. 3848/2010 (Εργασιακή για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις) το οποίο εντάσσεται στο άρθρο 38 του Ν.1292/1999 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν.2626/1998, προβλέπει ότι κατά την κατάσταση της απουσίας εργαζόμενου λόγω της ο παρόντος και ο μελλοντικός μελλοντικός με άμεση επίσημη απόφαση να αναλαμβάνουν κλίμα μερική απασχόλησης εργαζομένου.

Η βασική διαφορά με τους εργαζομένους νόμιμοι έπεται στα γυναικεία να είναι οι εργαζομένες οι δραστηριότητες που ο εργαζόμενος μπορεί να έχει κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας να επιλέξει σύστημα με κλιμακωτή απασχόληση στην κατάσταση που χωρίς από να επιλέξει βιολογική επιβολή των εργαζομένων της εργαζομένης. Η διαφορά της

2.2 Εκ περιτροπής Απασχόληση

2.2.1 Νομικό πλαίσιο

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος, ή και συνδυασμός αυτών, κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας δηλαδή 8ωρο.

Ο Ν. 2639/98 'Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις' στο άρθρο 2 το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 38 του Ν. 1892/90, άρθρο με το οποίο εισάγεται η μερική απασχόληση, αναφέρει ότι κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της μπορεί να συμφωνηθεί με έγγραφη ατομική σύμβαση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής ανά μέρα, εβδομάδα ή μήνα. Οι συμφωνίες αυτές πρέπει να γνωστοποιούνται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 μέρες και στο ίδιο άρθρο ορίζεται και το περιεχόμενο των συμβάσεων, σε αντιστοιχία με τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης που αναλύθηκαν στο προηγούμενο τμήμα του κεφαλαίου.

2.2.2 Τι ισχύει σήμερα

Το άρθρο 2 παρ. 3 του Ν.3846/2010 'Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις' το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 38 του Ν.1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν.2639/1998, προβλέπει ότι κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Η βασική διαφορά με τους προηγούμενους νόμους έγκειται στο γεγονός ότι πλέον, αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του χωρίς αυτό να αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των εργαζομένων. Η διάρκεια της

επιβαλλόμενης εκ περιτροπής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος και γίνεται μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ.240/2006 (ΦΕΚ 252 Α΄) και του Ν.1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α΄). Με το άρθρο 17 του Ν.3899/2010 το παραπάνω διάστημα του δμήνου έγινε 9μηνο.

Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου, ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

1. Οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους,
2. Οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.
3. Το συμβούλιο των εργαζομένων.
4. Εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω, και σύμφωνα με έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας, η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης λόγω πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, αποτελεί

υποκατάστατο μέτρο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και μπορεί να αφορά όλο το προσωπικό της επιχείρησης είτε μέρος αυτού. Ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος και η επιλογή των προσώπων υπόκειται σε έλεγχο, όπως συμβαίνει και στη καταγγελία της σύμβασης σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ., δηλαδή δεν πρέπει να υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από το κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος.

Πάντως, η κρίση του κατά πόσο το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης που επιλέγει να επιβάλλει ένας εργοδότης στην επιχείρησή του ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος ή όχι ανήκει στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων.

Τα βασικά χαρακτηριστικά συνεπώς, της εκ περιτροπής απασχόλησης, όπως αυτή ισχύει σήμερα, είναι τα εξής:

1. Ο έγγραφος τύπος.
2. Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 8 ημερολογιακών ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.
3. Η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου δεν είναι πάντα αναγκαία.
4. Πρέπει να αποδεικνύεται ο περιορισμός των δραστηριοτήτων της επιχείρησης προκειμένου να επιβληθεί εκ περιτροπής απασχόληση.
5. Η επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης γίνεται αντί για καταγγελία των συμβάσεων των εργαζομένων.
6. Η επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης γίνεται πάντα μετά από ενημέρωση και διαβούλευση με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά τη σειρά προτεραιότητας που αναφέρθηκε ανωτέρω.

7. Η διάρκεια της επιβαλλόμενης εκ περιτροπής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

8. Μπορεί να αφορά όλο το προσωπικό ή μέρος αυτού.

Η κατάσταση που επικρατεί με την επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης είναι εξαιρετικά δύσκολη. Μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων εκμεταλλεύεται την οικονομική κρίση και την ανάγκη των εργαζομένων να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους και, χωρίς να υπάρχει πρόβλημα στον κύκλο εργασιών τους, κάνουν χρήση του 'δικαιώματος' που τους έχει δώσει ο νομοθέτης.

Το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών με την αριθμ. 8606/2011 απόφαση έκρινε ότι η επιβολή εκ περιτροπής συστήματος εργασίας σε εργαζόμενη είναι άκυρη ανεξαρτήτως του αν η εταιρεία υφίσταται περιορισμό των δραστηριοτήτων της. Το Δικαστήριο οδηγήθηκε στο εν λόγω συμπέρασμα με το δεδομένο ότι ο εργοδότης δεν τήρησε τις 2 προϋποθέσεις που ρητά επιβάλλει ο Νόμος Ν. 3846/10 και δη ότι δεν ενημερώθηκε το σύνολο του προσωπικού – ακόμη και εάν αυτό στην προκείμενη περίπτωση δεν ξεπερνούσε τα 4 άτομα – και δεν έλαβε χώρα κανενός είδους διαβούλευση. Η απόφαση αναφέρει ότι αντί η εργοδότη να προβεί σε ουσιαστική ενημέρωση όλων των εργαζομένων (δεδομένου ότι στην επιχείρηση δεν δραστηριοποιείται συνδικαλιστικό σωματείο) με διαβίβαση σε αυτούς στοιχείων ως προς την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης καθώς και ως προς την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης σ' αυτή (επιχείρηση) και να τους δοθεί ένα εύλογο χρονικό διάστημα διαβούλευσης, επέβαλλε σε εργαζόμενη τη μετατροπή της σύμβασής της σε εκ περιτροπής, δίνοντάς της περιθώριο μόνο λίγων ωρών για να αποφασίσει.

Επιπλέον, επισημαίνεται στην απόφαση ότι θα πρέπει 'ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης να είναι σοβαρός και με

μόνιμα χαρακτηριστικά και όχι να γίνεται απλώς από τον εργοδότη η επίκληση της ταμειακής δυσχέρειας ή της άσχημης οικονομικής συγκυρίας’.

Αυτή δεν είναι η μόνη περίπτωση κατάχρησης του δικαιώματος που παρέχει κάποιος νόμος σε εργοδότες. Κρούει όμως τον κώδωνα του κινδύνου σχετικά με τον τρόπο ελέγχου της ορθής τήρησης της συγκεκριμένης διάταξης εργατικού δικαίου για την προστασία των εργαζομένων.

2.2.3 Στατιστικά στοιχεία

Αν για το 2010 χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας ήταν η εντυπωσιακή στροφή των συμβάσεων εργασίας στο καθεστώς της εκ περιτροπής εργασίας, για το πρώτο 9μηνο του 2011 ναι μεν η εκ περιτροπής εργασίας δεσπόζει αλλά αυτή τη φορά χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) η αλλαγή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών που μετατράπηκαν στη διάρκεια του 2011 είναι αυξημένες κατά 307,44% για την εκ περιτροπής απασχόληση κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζομένους και 1.192,39% για την εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2010. Αναλυτικότερα, το 2010 μετατράπηκαν 26.253 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές ευέλικτων συμβάσεων εργασίας. Ο αριθμός αυτός είναι κατά 54,6% αυξημένος σε σχέση με το 2009. Ήδη τους εννέα πρώτους μήνες του 2011 έχουν μετατραπεί 42.488 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης είτε σε συμβάσεις μερικής είτε σε συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας.

Οι συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας αντιπροσώπευαν το 4,3% του συνόλου των νέων συμβάσεων το 2009, το 6,9% των νέων συμβάσεων εργασίας το 2010 και το 8,56% των νέων συμβάσεων εργασίας κατά το πρώτο 9μηνο του 2011.

Οι περιοχές με τη μεγαλύτερη αύξηση της εκ περιτροπής απασχόλησης είναι η Αττική, η Θεσσαλονίκη, η Χαλκιδική, η Ηλεία, το Κιλίκις. Αύξηση της

εκ περιτροπής απασχόλησης -με συμφωνία και των εργαζομένων- εμφανίζεται επίσης στη Θεσσαλονίκη, στην Κοζάνη (967 εκ περιτροπής συμβάσεις), στην Αχαΐα (541), στην Αργολίδα (107), στη Βοιωτία (527), στη Φθιώτιδα (214). Στις περιπτώσεις νέων προσλήψεων ένα ποσοστό 8,7% των νέων συμβάσεων εργασίας κατά το α' πεντάμηνο του 2011 είναι εκ περιτροπής (τα τελευταία αυτά στοιχεία αφορούν το πρώτο 5μηνο 2011).

2.2.4 Σύγκριση μεγεθών

Αφού ολοκληρώθηκε η παρουσίαση των δύο σπουδαιότερων μορφών ευέλικτης απασχόλησης στη χώρα μας, και πριν ολοκληρωθεί η γενική παρουσίαση όλων των υπολοίπων άτυπων μορφών εργασίας, κρίνεται σκόπιμο να παρουσιαστεί μια σύγκριση των μεγεθών που ταλανίζουν τον εργασιακό χώρο τα τελευταία έτη.

Στους πίνακες και τα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζονται στοιχεία που αφορούν τις νέες προσλήψεις, τη μεταβολή τους τα τελευταία χρόνια, καθώς και το ποσοστό αυτών που κατέχουν η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση. Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας αφορά το πρώτο 2μηνο και 5μηνο 2011 και το σύνολο των ετών 2009 και 2010.

Στον πίνακα 3, ο οποίος αφορά δεδομένα του Α' διμήνου 2010 – 2011 παρουσιάζεται ο αριθμός των επιχειρήσεων που κατέθεσαν νέες προσλήψεις στα τμήματα Κοινωνικών Επιθεωρήσεων καθώς και το είδος των συμβάσεων της κάθε πρόσληψης. Παρουσιάζεται επίσης ο αριθμός των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών που μετατράπηκαν σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση. Φαίνεται ότι το 2011 προχώρησαν στη σύναψη νέων συμβάσεων οποιασδήποτε μορφής 5,56% λιγότερες επιχειρήσεις σε σχέση με το 2010. Επίσης, διαπιστώνεται ότι το 2011 υπάρχει κατά 27,67% μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, ενώ μειωμένο κατά 0,34% είναι και το ποσοστό των συμβάσεων μερικής απασχόλησης. Αντίθετα, έχει αυξηθεί κατά 11% η εκ περιτροπής απασχόληση (Διάγραμμα 3).

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ Ι ΝΕΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΤΡΟΠΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ Α' ΔΙΜΗΝΟ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2011 - 2010

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ		
		ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
2011	127878	157701	81455	22813	13210	8690	2741
2010	135410	218029	81732	20553	4974	1132	53
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α' ΠΕΝΤΑΜΗΝΟΥ 2011 - 2010	-7532	-60328	-277	2260	8236	7558	2688
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α' ΠΕΝΤΑΜΗΝΟΥ 2011 - 2010 %	-5,56	-27,67	-0,34	11,00	165,58	667,67	5071,70

Πίνακας 3: Νέες συμβάσεις εργασίας και μετατροπή συμβάσεων Α' δίμηνο 2010-2011

Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ ΝΕΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΤΡΟΠΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ Α' ΠΕΝΤΑΜΗΝΟ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2011 - 2010 - 2009

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ		
		ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
2011	127878	157701	81455	22813	13210	8690	2741
2010	135410	218029	81732	20553	4974	1132	53
2009	115827	204170	62424	13963	6795	2593	454
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α' ΠΕΝΤΑΜΗΝΟΥ 2011 - 2010	-7532	-60328	-277	2260	8236	7558	2688
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α' ΠΕΝΤΑΜΗΝΟΥ 2011 - 2010 %	-5,56	-27,67	-0,34	11,00	165,58	667,67	5071,70
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α' ΠΕΝΤΑΜΗΝΟΥ 2011 - 2009	12051	-46469	19031	8850	6415	6097	2287
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α' ΠΕΝΤΑΜΗΝΟΥ 2011 - 2009 %	10,40	-22,76	30,49	63,38	94,41	235,13	503,74
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α' ΠΕΝΤΑΜΗΝΟΥ 2010 - 2009	19583	13859	19308	6590	-1821	-1461	-401
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α' ΠΕΝΤΑΜΗΝΟΥ 2010 - 2009 %	16,91	6,79	30,93	47,20	-26,80	-56,34	-88,33



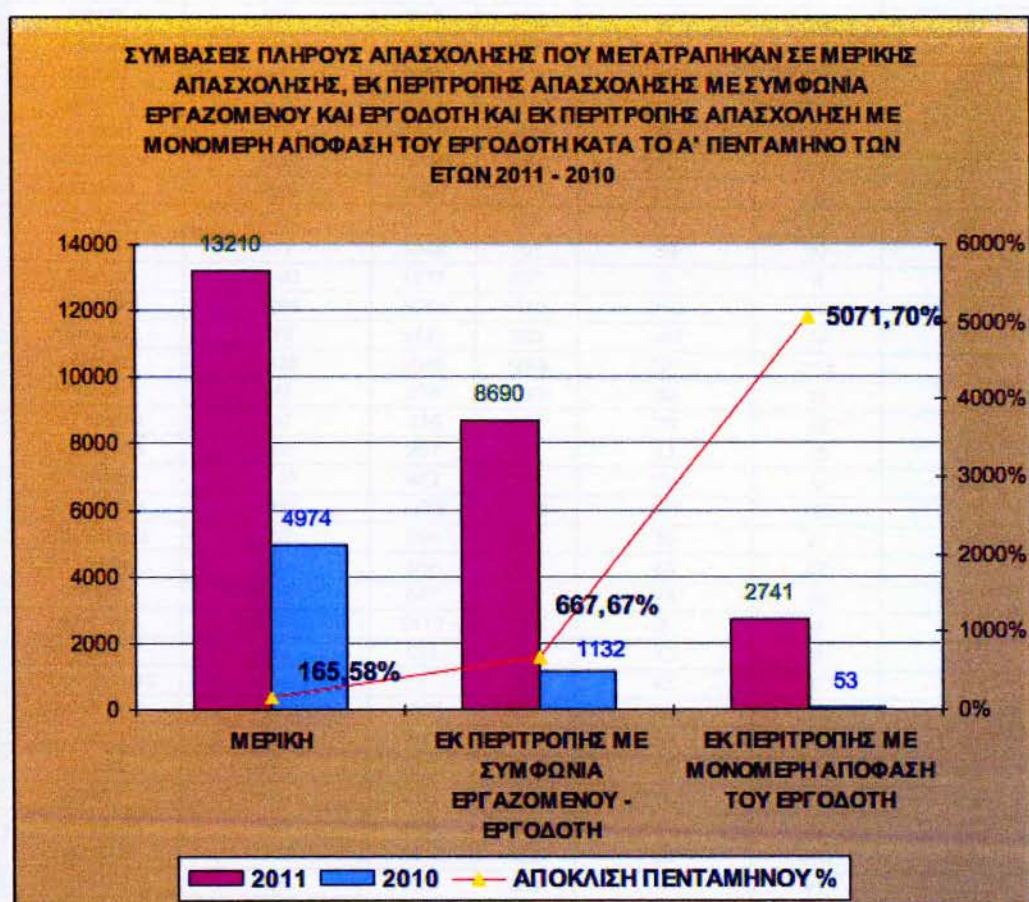
Διάγραμμα 3: Είδη συμβάσεων που κατατέθηκαν στο ΣΕΠΕ το Α' πεντάμηνο των ετών 2010 και 2011

Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Στο ανωτέρω διάγραμμα αποτυπώνονται οι νέες συμβάσεις όλων των μορφών απασχόλησης που κατατέθηκαν στις υπηρεσίες Κοινωνικής Επιθεώρησης κατά το πρώτο 5μηνο των ετών 2011 και 2010 καθώς επίσης και η ποσοστιαία απόκλιση, όπου καταγράφεται μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε ποσοστό 27,67 % μία μικρή μείωση κατά 0,34 % στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης και αύξηση κατά 11,00 % στις συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης.

Τέλος, η αλλαγή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών που μετατράπηκαν στη διάρκεια του 2011 είναι αυξημένες κατά 165,58% όσον αφορά τη μερική απασχόληση, 667,67% για την εκ περιτροπής απασχόληση κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζομένους και 5.071,70% για την εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2010 (Διάγραμμα 4).

Στο διάγραμμα 4 αποτυπώνονται οι μετατροπές συμβάσεων από πλήρη σε μερική απασχόληση και εκ περιτροπής απασχόληση, είτε με συμφωνία εργαζόμενου - εργοδότη είτε με μονομερή απόφαση του εργοδότη, που κατατέθηκαν στις Υπηρεσίες Κοινωνικής Επιθεώρησης κατά το πρώτο 5μηνο των ετών 2011 και 2010 καθώς επίσης και η ποσοστιαία απόκλιση, όπου κατά το πρώτο πεντάμηνο του 2011 καταγράφεται κατακόρυφη αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε σχέση με το αντίστοιχο 5μηνο του 2010.



Διάγραμμα 4: Τροποποίηση συμβάσεων πλήρους απασχόλησης το Α' πεντάμηνο των ετών 2010 και 2011

Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Πίνακας III : Νέες προσλήψεις- Είδη συμβάσεων - Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το Α' Πεντάμηνο 2011

ΔΙΝΗ ΚΟΙΝ. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ	ΝΟΜΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ		
			ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΑΘΗΝΑ - ΑΝ. ΑΤΤΙΚΗ - ΔΥΤ. ΑΤΤΙΚΗ - ΠΕΙΡΑΙΑΣ	ΑΤΤΙΚΗΣ	43948	41563	27723	9585	3754	3978	1120
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	ΕΥΒΟΙΑΣ	3401	3126	676	282	0	0	0
	ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	75	61	44	5	20	0	0
	ΦΩΚΙΔΑΣ	288	276	185	0	100	0	0
	ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	942	344	544	99	214	159	0
	ΒΟΙΩΤΙΑΣ	1446	2519	409	164	160	527	561
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	9603	7821	9979	3851	3173	1560	250
	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	1807	4562	1748	483	295	62	28
	ΗΜΑΘΙΑΣ	1175	2690	1117	43	117	4	7
	ΚΙΛΚΙΣ	582	791	326	26	332	139	289
	ΠΕΛΛΑΣ	2304	1484	1550	245	18	3	1
	ΠΙΕΡΙΑΣ	1412	1255	860	394	144	65	2
	ΣΕΡΡΩΝ	1347	1281	1810	277	738	13	42
	ΧΑΝΙΩΝ	4610	5579	3036	287	45	0	0
ΚΡΗΤΗ	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	6235	19585	3660	2522	235	90	11
	ΛΑΣΙΘΙΟΥ	1338	2689	1056	271	45	11	0
	ΡΕΘΥΜΝΟΥ	1087	917	406	44	23	9	0
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ - ΘΡΑΚΗ	ΔΡΑΜΑΣ	877	1046	701	88	97	9	0
	ΕΒΡΟΥ	1162	1277	630	3	0	43	0
	ΚΑΒΑΛΑΣ	2266	3088	1168	240	142	15	16
	ΡΟΔΟΠΗΣ	778	1423	383	195	37	9	16
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΞΑΝΘΗΣ	1028	2048	1248	127	118	14	9
	ΦΛΩΡΙΝΑΣ	347	676	166	30	13	8	0
	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	257	226	144	26	19	0	0
	ΓΡΕΒΕΝΩΝ	203	267	151	13	15	4	0
ΗΠΕΙΡΟΣ	ΚΟΖΑΝΗΣ	1108	652	365	192	0	967	0
	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	1937	1779	1185	147	105	37	0
	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	450	506	276	33	27	4	11
	ΠΡΕΒΕΖΑΣ	569	584	322	85	57	1	0
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	ΑΡΤΑΣ	535	677	182	43	66	7	0
	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	4313	3417	1936	5	0	0	0
	ΛΕΥΚΑΔΟΣ	448	524	391	10	9	0	0
	ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	584	0	962	45	0	0	0
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΖΑΚΥΝΘΟΥ	1009	1665	957	86	77	20	0
	ΧΙΟΥ	490	431	301	12	21	0	0
	ΛΕΣΒΟΥ	995	1072	712	35	53	11	25
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΣΑΜΟΥ	495	785	309	12	19	41	14
	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	785	910	351	164	32	12	27
	ΛΑΡΙΣΑΣ	2378	2477	1255	90	416	75	11
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	306	208	239	4	91	0	0
ΚΥΚΛΑΔΕΣ	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	1237	1351	734	34	106	0	23
	ΚΥΚΛΑΔΩΝ	5774	8301	2139	187	198	18	45
ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΑ	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	5254	15538	3290	280	67	53	0
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΧΑΪΑΣ	3087	798	1633	559	1723	541	140
	ΑΙΤΩΛΙΑΣ	958	693	692	159	63	61	0
	ΗΛΕΙΑΣ	931	1733	381	173	46	8	56
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	ΑΡΚΑΔΙΑΣ	503	450	327	0	8	0	0
	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	1526	2159	766	486	13	107	35
	ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	1817	2177	865	462	30	0	0
	ΛΑΚΩΝΙΑΣ	461	444	274	33	31	5	2
	ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	1410	1776	891	177	98	0	0
ΣΥΝΟΛΟ		127878	157701	81455	22813	13210	8690	2741

Πίνακας IV : Νέες προσλήψεις- Είδη συμβάσεων - Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το Α' Πεντάμηνο 2010

Δ/ΝΣΗ ΚΟΙΝ. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ	ΝΟΜΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ		
			ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΑΘΗΝΑ - ΑΝ. ΑΤΤΙΚΗ - ΔΥΤ. ΑΤΤΙΚΗ - ΠΕΙΡΑΙΑΣ	ΑΤΤΙΚΗΣ	50571	81820	29074	9320	1939	507	27
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	ΕΥΒΟΙΑΣ	3961	3138	580	7	209	0	0
	ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	111	115	86	0	25	0	0
	ΦΩΚΙΔΑΣ	316	403	226	0	7	0	0
	ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	1413	2128	429	21	3	0	0
	ΒΟΙΩΤΙΑΣ	1668	2511	468	83	207	71	0
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	9951	11529	13622	3398	646	116	0
	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	2042	3564	1067	595	41	52	4
	ΗΜΑΘΙΑΣ	1449	3839	687	0	46	0	0
	ΚΙΛΚΙΣ	862	1415	499	30	147	4	0
	ΠΕΛΛΑΣ	1864	1753	1377	0	1	0	20
	ΠΙΕΡΙΑΣ	1544	1464	904	347	31	79	0
	ΣΕΡΡΩΝ	1445	1335	693	245	141	59	0
	ΧΑΝΙΩΝ	3812	5582	1983	385	157	21	0
	ΚΡΗΤΗ	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	6829	19569	4337	1748	85	14
ΛΑΣΙΘΙΟΥ		1774	4117	1061	238	58	76	0
ΡΕΘΥΜΝΟΥ		2288	4577	1345	296	24	0	0
ΔΡΑΜΑΣ		1084	1321	510	55	65	7	2
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ - ΘΡΑΚΗ	ΕΒΡΟΥ	1416	1880	826	0	0	5	0
	ΚΑΒΑΛΑΣ	2034	2131	1420	125	60	8	0
	ΡΟΔΟΠΗΣ	857	1557	377	387	26	5	0
	ΞΑΝΘΗΣ	1216	2400	552	180	42	37	0
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΦΛΩΡΙΝΑΣ	365	708	155	25	11	1	0
	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	341	317	294	8	9	1	0
	ΓΡΕΒΕΝΩΝ	270	290	103	20	6	1	0
	ΚΟΖΑΝΗΣ	1537	2873	672	227	0	1	0
ΗΠΕΙΡΟΣ	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	2214	2421	1299	198	76	10	0
	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	408	415	290	31	26	2	0
	ΠΡΕΒΕΖΑΣ	529	662	296	34	8	0	0
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	ΑΡΤΑΣ	437	444	185	43	28	0	0
	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	1109	1612	520	0	0	0	0
	ΛΕΥΚΑΔΟΣ	483	658	362	0	1	0	0
	ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	128	5	122	64	0	2	0
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΖΑΚΥΝΘΟΥ	1006	1748	909	43	24	19	0
	ΧΙΟΥ	636	445	364	11	42	2	0
	ΛΕΣΒΟΥ	1134	1171	666	23	32	1	0
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΣΑΜΟΥ	613	935	277	10	1	0	0
	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	844	798	416	220	0	0	0
	ΛΑΡΙΣΑΣ	2613	2835	1548	0	292	0	0
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	243	207	187	0	0	0	0
ΚΥΚΛΑΔΕΣ	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	1453	1496	936	0	101	0	0
	ΚΥΚΛΑΔΩΝ	5431	8615	1986	253	70	16	0
ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΑ	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	4859	17246	2620	386	30	6	0
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΧΑΪΑΣ	1517	1410	906	58	27	0	0
	ΑΙΤΩΛ/ΝΙΑΣ	1306	1372	693	16	35	0	0
	ΗΛΕΙΑΣ	1010	1847	392	260	86	4	0
ΠΕΛ/ΝΗΣΟΣ	ΑΡΚΑΔΙΑΣ	725	1493	490	0	3	0	0
	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	1750	2458	781	408	0	0	0
	ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	2041	3245	806	802	0	0	0
	ΛΑΚΩΝΙΑΣ	538	408	433	51	53	5	0
	ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	1582	1747	1434	0	53	0	0
ΣΥΝΟΛΟ		135410	218029	81732	20553	4974	1132	53

Στους πίνακες 5 και 6 παρατίθενται αναλυτικά τα στοιχεία που αφορούν τις νέες προσλήψεις, τα είδη συμβάσεων καθώς και τις μετατροπές των συμβάσεων εργασίας ανά γεωγραφική περιφέρεια συνολικά για το πρώτο πεντάμηνο του 2011, αλλά και για το αντίστοιχο διάστημα του 2010.

Με βάση όλα τα στοιχεία είναι εμφανής η μετατροπή ολοένα και περισσότερων υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας.

Το 2010 μετατράπηκαν 26.253 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές ευέλικτων συμβάσεων εργασίας (πίνακας 7). Ο αριθμός αυτός είναι κατά 54,6% αυξημένος σε σχέση με το 2009. Ήδη τους πέντε πρώτους μήνες του 2011 έχουν μετατραπεί 24.641 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης είτε σε συμβάσεις μερικής ή σε εκ περιτροπής απασχόλησης.

Μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε:

	2009	2010	2011 (5μηνο)
	Αριθμός		
1. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	12.219	18.713 (53,1%)	13.210
2. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου	4.146	6.527 (57,4%)	8.690
3. Μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης	612	1.013 (65,5%)	2.741
Συνολικός αριθμός μετατροπών συμβάσεων σε ευέλικτες μορφές εργασίας	16.977	26.253 (54,6%)	24.641

Πίνακας 7: Μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης για τα έτη 2009-2010-2011 (Α' πεντάμηνο)

Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Είναι επίσης χαρακτηριστικό ότι ενώ το 2009 οι συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αντιπροσώπευαν το 79% των νέων συμβάσεων, το 2010 αντιπροσώπευαν το 66,9% και το πρώτο πεντάμηνο του 2011 το 60,2%. Από την άλλη πλευρά, η αναλογία των συμβάσεων μερικής απασχόλησης στο σύνολο των νέων συμβάσεων αυξήθηκε από 16,7% το 2009 σε 26,1% το 2010 και σε 31,1% το πρώτο πεντάμηνο του 2011. Τέλος, οι συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας αντιπροσώπευαν το 4,3% του συνόλου των νέων συμβάσεων το 2009, το 6,9% των νέων συμβάσεων εργασίας το 2010 και το 8,7% των νέων συμβάσεων εργασίας κατά το πρώτο πεντάμηνο του 2011 (Πίνακας 9).

Είδη νέων συμβάσεων εργασίας για νέες προσλήψεις

	2009	2010	2011 (5μηνο)
	Αριθμός		
1. Συμβάσεις πλήρους απασχόλησης	74.6911	586.281 (-21,5%)	157.701
2. Συμβάσεις μερικής απασχόλησης	157.738	228.994 (45,2%)	81.455
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης	40.489	60.677 (49,9%)	22.813
Συνολικός αριθμός νέων συμβάσεων	945.138	875.952 (-7,3%)	261.969

Πίνακας 8: Είδη νέων συμβάσεων εργασίας για νέες προσλήψεις για τα έτη 2009-2010-2011 (Α' πεντάμηνο)

Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν

	2009	2010	2011 (5μηνο)
	Αριθμός		
1. Συμβάσεις πλήρους απασχόλησης	79,0%	66,9%	60,2%
2. Συμβάσεις μερικής απασχόλησης	16,7%	26,1%	31,10%
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης	4,3%	6,9%	8,70%

Πίνακας 9: Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν τα έτη 2009-2010-2011 (Α' πεντάμηνο)

Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

2.3 Τηλεργασία

2.3.1 Ορισμός

Η τηλεργασία αποτελεί μια από τις πιο σύγχρονες μορφές απασχόλησης και πλαισιώνεται από ένα πλήθος ορισμών που δίνονται ανάλογα με τη χρήση της στις εκάστοτε περιστάσεις. Μια απόπειρα να δώσει κανείς συγκεκριμένο ορισμό δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί απόλυτα επιτυχημένη. Για τους λάτρεις των σύντομων ορισμών η τηλεργασία είναι η μορφή αυτή εργασίας κατά την οποία γίνεται χρήση υπολογιστών και άλλων μέσων τηλεπικοινωνίας με σκοπό να αλλάξει η δεδομένη γεωγραφικά θέση εργασίας. Η ευελιξία δηλαδή αυτής της μορφής εργασίας έγκειται στην αλλαγή της γεωγραφικής θέσης της παροχής εργασίας.

Ένας άλλος ορισμός για τον όρο τηλεργασία είναι : 'κάθε μορφή απασχόλησης, μερικής ή ολικής, που επιτρέπει στον εργαζόμενο να παράγει όλο το έργο που του ζητήθηκε, αποκλειστικά από το σπίτι του ή από το φυσικό χώρο που επιλέγει ο ίδιος, χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν η πληροφορική, οι τηλεπικοινωνίες και η τηλεματική'.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προτείνει έναν ευρύτερο ορισμό και ορίζει την τηλεργασία ως 'μέθοδο οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας σύμφωνα με την οποία σημαντικό μέρος του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και των χώρων όπου παραδίδονται τα αποτελέσματα της εργασίας, ενώ η ίδια η εργασία εκτελείται με τη χρήση πληροφορικής τεχνολογίας και της τεχνολογίας μεταφοράς δεδομένων (internet).'

Σύμφωνα με τους ανωτέρω ορισμούς η τηλεργασία εφαρμόζεται με σκοπό να αλλάξει η δεδομένη γεωγραφικά θέση εργασίας, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι ο νέος χώρος εργασίας είναι αποκλειστικά και μόνο το σπίτι.

2.3.2 Μορφές τηλεργασίας

Η τηλεργασία μπορεί να υλοποιηθεί με βάση τα παρακάτω σχήματα:

2.3.2.1 Τηλεκέντρα (Telecentres)

Πρόκειται για καλά οργανωμένους χώρους με τη μορφή γραφείων (που προσφέρουν δηλαδή τις υπηρεσίες που θα πρόσφερε ένα γραφείο). Οι χώροι αυτοί μπορούν να χρησιμοποιηθούν είτε από υπαλλήλους διαφόρων εταιρειών είτε από υπαλλήλους της ίδιας εταιρείας, που όμως ανήκουν σε διαφορετικούς τομείς εργασίας. Τα τηλεκέντρα διαφέρουν από τα γραφεία στα εξής: αφενός μπορεί να βρίσκονται πολύ πιο κοντά (στην ίδια γειτονιά) στον εργαζόμενο από άποψη απόστασης από ότι τα γραφεία της εταιρείας, αφετέρου οι χώροι των τηλεκέντρων είναι ανοιχτοί χρησιμοποιούνται από όλους τους ενδιαφερόμενους. Καταργείται ο όρος της "ιδιοκτησίας" του συγκεκριμένου χώρου των παραδοσιακών γραφείων· όλοι δουλεύουν παντού.

2.3.2.2 Τηλεσπίτια (Telecottages)

Τα telecottages είναι μια μορφή τηλεκέντρων που όμως είναι συνήθως εγκατεστημένα σε άγονες και απομακρυσμένες περιοχές. Πρόκειται για μικρά σπίτια, τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα απαραίτητα εργαλεία της τηλεργασίας, που απαρτίζουν μικρά χωριά. Η συγκεκριμένη μορφή τηλεργασίας έχει τις ρίζες της στην Σκανδιναβία. Η εξάπλωσή τους από τις αρχές του 1980 μέχρι σήμερα υπήρξε ραγδαία με αποτέλεσμα σήμερα να υπάρχουν περί τα 500 telecottages σε όλη την Ευρώπη. Τα telecottages μπορεί να είναι εγκατεστημένα σε παλιά σχολεία ή φάρμες ή και σε άλλα κτίρια της υπαίθρου.

Ευρύτερος σκοπός τους είναι να ενδυναμώσουν την κατά τόπους οικονομία με το να:

- εκπαιδεύουν τους κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών στην τηλεργασία και στον ευρύτερο χώρο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής

- ✚ απορροφούν τη νεολαία των περιοχών αυτών στην αγορά εργασίας
- ✚ δίνουν την ευκαιρία στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις και τοπικούς οργανισμούς να αποκτήσουν πρόσβαση σε εξοπλισμό υψηλότερων τεχνολογικών προδιαγραφών.

2.3.2.3 Τηλεχωριά (Televillages)

Πρόκειται για μία σύγχρονη μορφή telecottages. Η προηγμένη εικόνα τους απαιτεί ολόκληρα χωριά εξοπλισμένα με άρτιο τεχνολογικό εξοπλισμό. Τα χωριά απαρτίζονται από επιμέρους σπιτάκια, όλα 'καλωδιωμένα', ούτως ώστε να έχουν πρόσβαση στο δίκτυο του τηλεχωριού και να μπορούν όλα να επικοινωνούν μεταξύ τους αλλά και με άλλα τηλεχωριά ή βάσεις.

2.3.2.4 Τηλεργασία στο σπίτι (Home based teleworking)

Είναι φανερό ότι η τηλεργασία, σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, πραγματοποιείται με έδρα το σπίτι. Απαραίτητη προϋπόθεση εδώ είναι πως ένας χώρος του σπιτιού πρέπει να μετατραπεί σε τυπικό γραφείο και να εξοπλιστεί αντίστοιχα με γραφική ύλη, τηλέφωνα, fax, υπολογιστή, modem/router για σύνδεση του υπολογιστή με το Δίκτυο κ.ά., ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασίας.

2.3.2.5 Νομαδική τηλεργασία (Nomadic teleworking)

Οι τηλεργαζόμενοι μ' αυτό το συγκεκριμένο μοντέλο εργασίας είναι περιφερόμενοι. Δεν υπάρχει σταθερός χώρος εργασίας. Η χρήση φορητών υπολογιστών και κινητής τηλεφωνίας επιτρέπει στους τηλεργαζόμενους να μετατρέπουν σε χώρο εργασίας τους κάθε φορά το μέρος που τους δίνει τη δυνατότητα να συνδέσουν τον τεχνολογικό εξοπλισμό τους. Συνεπώς οι τηλεργαζόμενοι σ' αυτό το μοντέλο είναι εντελώς αποδεσμευμένοι από τον όρο της σταθερής βάσης εργασίας.

2.3.2.6 Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (Remote office teleworking)

Εδώ γίνεται χρήση γραφείου το οποίο βρίσκεται γεωγραφικά σε απόσταση από την εταιρεία και τα υπόλοιπα γραφεία της. Οι τηλεεργαζόμενοι είναι συνήθως υπάλληλοι των οποίων η φύση της δουλειάς τους τους επιτρέπει, ή καμιά φορά και τους υποχρεώνει, να βρίσκονται μακριά από τους συναδέλφους τους. Επίσης μπορούν οι τηλεεργαζόμενοι αυτού του μοντέλου να απαρτίζουν ακόμα και ομάδες στήριξης των κεντρικών γραφείων με εργασία άλλοτε πλήρους και άλλοτε μερικής απασχόλησης ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας. Τα κινητά γραφεία υποχρεούνται να παρέχουν άμεση πρόσβαση στο Δίκτυο και τις βάσεις δεδομένων της επιχείρησης.

2.3.2.7 Διάσπαρτη τηλεργασία (Offshore teleworking)

Αυτή η μορφή αποτελεί μια παραλλαγή της τηλεργασίας μέσω κινητών γραφείων. Ο όρος καθιερώθηκε το 1992-1993 μετά από έρευνα του Βρετανικού τμήματος Βιομηχανίας και Εμπορίου. Αφορά στη δημιουργία κινητών γραφείων ανά τον κόσμο ανάλογα με τις ανάγκες μιας εταιρείας. Οι τηλεεργαζόμενοι μετατίθενται από περιοχή σε περιοχή και από χώρα σε χώρα σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης.

2.3.2.8 Δορυφορικά κέντρα (Satellite centers)

Είναι κέντρα εγκατεστημένα σε απομακρυσμένες περιοχές που φιλοξενούν εργαζόμενους του ίδιου οργανισμού.

2.3.2.9 Ομαδική εργασία από απόσταση (Team teleworking from a distance)

Παραδείγματα αυτής της μορφής τηλεργασίας από απόσταση είναι η τηλεϊατρική, η τηλεεκπαίδευση, το ηλεκτρονικό εμπόριο

2.3.3 Νομικό πλαίσιο

Η τηλεργασία αποτελεί ένα παράδειγμα αμφισβητήσιμης εργασιακής κατάστασης αφού δεν είναι πάντα καθορισμένη και ορατή η μορφή της. Δεν είναι δηλαδή πάντα ξεκάθαρο εάν αποτελεί σχέση εξαρτημένης εργασίας ή όχι. Αν τελεί υπό συνθήκες εξάρτησης, κάτι που μπορεί να προκύπτει είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας είτε από συγκεκριμένες περιστάσεις που υποδεικνύουν νομική εξάρτηση από τον εργοδότη (πχ έλεγχος της προσφερόμενης εργασίας, καθορισμός του τόπου, του χρόνου και του τρόπου εργασίας) εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία. Αν προσφέρεται υπό μορφή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου έχει εφαρμογή η παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν. 2639/98, δηλαδή πρέπει να καταρτίζεται έγγραφη συμφωνία και να γνωστοποιείται στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Σήμερα, η απασχόληση με τη μορφή τηλεργασίας αντιμετωπίζεται με ειδική διάταξη της εργατικής νομοθεσίας στο άρθρο 5 του Ν. 3846/2010. Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλεετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις

συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος.

Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, να πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Όπως γίνεται αντιληπτό από το χρονικό σημείο της νομοθετικής ρύθμισης θεμάτων που αφορούν την τηλεργασία, ο θεσμός αυτός δεν είχε απασχολήσει εκτενώς το ελληνικό εργασιακό σκηνικό πριν την κρίση του 2008. Και αυτό γιατί υπήρχε φόβος για την υιοθέτησή της τόσο εκ μέρους των επιχειρήσεων όσο και εκ μέρους των εργαζομένων λόγω έλλειψης πληροφόρησης για τις δυνατότητες που μπορεί να προσφέρει αλλά και για τα τυχόν προβλήματα που θα μπορούσε να επιφέρει. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας είχε εκπονήσει μελέτη το χρονικό διάστημα 2003 – 2004 για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα.

Τα τελευταία χρόνια που οι συνθήκες άλλαξαν και τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι αναζητούν εναλλακτικές μορφές απασχόλησης για να βελτιώσουν το εισόδημά τους, η τηλεργασία έχει αρχίσει να εφαρμόζεται σε ένα μικρό κομμάτι του επιχειρηματικού κόσμου χωρίς όμως να έχει ακόμα

σημαντική ανάπτυξη. Οι περισσότερες μορφές τηλεργασίας είναι άτυπες και στις περισσότερες περιπτώσεις καλύπτουν περιοδικές ανάγκες του εργαζόμενου ή του εργοδότη.

Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με την έκταση της τηλεργασίας, ορισμένες μελέτες αναφέρουν ότι μόνο το 1,1% των εταιρειών χρησιμοποιούν μια τέτοια εργασιακή πρακτική.

2.3.4 Υπέρ και κατά

Έρευνα της αμερικάνικης εταιρείας «Management Technology Associates» στις ΗΠΑ σε ένα σημαντικό αριθμό τηλεεργαζόμενων και στελεχών επιχειρήσεων περιγράφει τα θετικά αποτελέσματα της τηλεργασίας ως εξής:

Α΄ Για την επιχείρηση

1. Μείωση Κόστους. Προκύπτει κυρίως από τη μείωση του κόστους υπηρεσιών, τη μείωση απαιτούμενων από τον εταιρεία χώρων λόγω της μείωσης του προσωπικού. Δίδεται η δυνατότητα στις εταιρείες να επιλέξουν μέσα από μεγαλύτερη ομάδα ατόμων τους υποψήφιους συνεργάτες τους, τους χαρίζει ευελιξία και μείωση κόστους λειτουργίας.
2. Αύξηση παραγωγικότητας των εργαζόμενων μιας και δεν καταναλώνουν χρόνο για τη μεταφορά τους στο γραφείο και δεν αποσπώνται από το θορυβώδες περιβάλλον του γραφείου.
3. Εφόσον η τηλεργασία εφαρμοστεί επιτυχώς και η επιλογή των ατόμων που θα τηλεεργαστούν είναι ορθή, παρατηρείται αύξηση της υποκίνησης των εργαζομένων ως αντίδραση στην εμπιστοσύνη των εργοδοτών οι οποίοι υιοθέτησαν αυτόν τον ευέλικτο τρόπο εργασίας.

4. Διατήρηση δεξιοτήτων και εργασίας εκεί που σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος λόγω αλλαγής τόπου διαμονής θα διέκοπτε τη συνεργασία του με την εταιρεία. Με τη χρήση της τηλεργασίας οι εργαζόμενοι μπορούν να διατηρούν την εργασιακή τους σχέση με την εταιρεία με τη μορφή της μερικής ή ολικής απασχόλησης.
5. Ενισχύεται η ευελιξία διαχείρισης προσωπικού. Σε εργασίες στις οποίες ο φόρτος εργασίας δεν είναι σταθερός, αλλά παρουσιάζει διακυμάνσεις η τηλεργασία μπορεί να χρησιμοποιηθεί ώστε να γίνει καλύτερη εκμετάλλευση του χρόνου και να αποφευχθούν οι καθυστερήσεις εξαιτίας των μετακινήσεων.
6. Οι εταιρείες δεν επηρεάζονται από απεργίες στα μέσα μεταφοράς, κακές καιρικές συνθήκες και φυσικές καταστροφές.

Β' Για τους εργαζόμενους

1. Μείωση κόστους μετακίνησης.
2. Νέες ευκαιρίες για εργασία γιατί δεν υπάρχει ο περιορισμός των αποστάσεων.
3. Καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής.
4. Ευέλικτο ωράριο εργασίας το οποίο μπορεί να προσαρμοστεί στους προσωπικούς ρυθμούς του κάθε τηλεεργαζόμενου.
5. Ευκαιρίες και δυνατότητες για part time εργασία.

6. Ευκαιρίες σε άτομα τα οποία ήταν έως τώρα αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας όπως άτομα με κινητικά προβλήματα και αναπηρίες, γονείς σε μονογονεϊκές οικογένειες και γενικά άτομα που για κάποιους λόγους δεν μπορούν να μετακινηθούν εύκολα από το σπίτι τους.

Πέρα από τα θετικά τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους, υπάρχουν κάποια σημεία στα οποία πρέπει να δοθεί μεγάλη προσοχή προκειμένου να εφαρμοστεί σωστά αυτή η μορφή οργάνωσης της εργασίας και να αποδώσει. Πολλές φορές η οργάνωση μιας επιχείρησης μπορεί να μην επιτρέπει την άμεση εφαρμογή της τηλεργασίας. Η διοίκηση ατόμων που τηλεργάζονται απαιτεί ιδιαίτερες ικανότητες από τους προϊσταμένους τους ενώ είναι πιο δύσκολο να γίνουν αντιληπτά και αποδεκτά από τηλεργαζόμενους η κουλτούρα και οι σκοποί της επιχείρησης.

Επίσης η μορφή αυτή εργασίας δεν είναι κατάλληλη για όλα τα άτομα. Υπάρχουν εργαζόμενοι που χρειάζονται άμεση καθοδήγηση και έλεγχο για να αποδώσουν στην εργασία τους. Υπολογίζεται ότι μόνο το 40% των θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα μπορούν να ενταχθούν σε αυτό το καθεστώς.

2.3.5. Τηλεργασία και κόσμος

Σύμφωνα με σχετική αναφορά του IOBE (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Μελετών) η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση ενισχύεται σταθερά τα τελευταία χρόνια. Εκτιμάται ότι σε σύνολο 220 εκατ. εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση περίπου τα 20 εκατ. δουλεύουν εξ αποστάσεως.

Με βάση άλλα στοιχεία, τα υψηλότερα ποσοστά τηλεργασίας παρατηρούνται στην Τσεχική Δημοκρατία και στη Δανία. Ποσοστά άνω του μέσου όρου καταγράφονται στις χώρες της Benelux (Βέλγιο, Κάτω Χώρες και Λουξεμβούργο), στα σκανδιναβικά κράτη (συμπεριλαμβανομένης της Νορβηγίας) και σε αρκετά νέα κράτη μέλη.

Βάσει παγκόσμιας μελέτης την οποία εκπόνησε η αμερικανική εταιρεία ερευνών InsightExpress για λογαριασμό της εταιρείας του κλάδου πληροφορικής Cisco, έξι στους δέκα εργαζομένους πιστεύουν ότι η παρουσία τους στο γραφείο δεν είναι πλέον αναγκαία για να είναι παραγωγικοί. Όπως διευκρινίζεται στη μελέτη, η επιθυμία των εργαζομένων να δουλεύουν εν κινήσει και να είναι ευέλικτοι όσον αφορά στην πρόσβασή τους σε εταιρικά δεδομένα είναι τόσο ισχυρή ώστε το ίδιο ποσοστό εργαζομένων θα επέλεγε εργασίες που πληρώνουν λιγότερο αλλά προσφέρουν πρόσβαση στα εταιρικά δεδομένα εκτός γραφείου έναντι καλύτερα αμειβόμενων θέσεων εργασίας οι οποίες στερούνταν ευελιξίας. Το συμπέρασμα αυτό, σύμφωνα με τη Cisco, δίνει μια πραγματική εικόνα των προσδοκιών, των απαιτήσεων και της συμπεριφοράς των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο.

2.4 Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

2.4.1 Νομικό πλαίσιο

Σύμφωνα με τις διατάξεις 648 και 669 του Αστικού Κώδικα ορίζεται ότι σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας ή μέχρι την έλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία προσλήφθηκε ο εργαζόμενος. Δηλαδή, όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο σημείο λήξης της εργασίας. Στο χρονικό αυτό σημείο η σύμβαση λύεται αυτοδίκαια.

Το ΠΔ 81/2003 'Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου' έχει σαν σκοπό την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 99/70/EK του Συμβουλίου της 28 Ιουνίου 1999, με την οποία επιδιώκεται η βελτίωση της ποιότητας εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου. Με το ίδιο Προεδρικό Διάταγμα θεσπίζονται διατάξεις για να αποτραπεί κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Το συγκεκριμένο Προεδρικό Διάταγμα δεν εφαρμόζεται σε σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης ή μαθητείας, σε ειδικές κατηγορίες συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης (άρθρα 20 έως και 26 του Ν. 2956/2001 που αφορούν τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης) και σε συμβάσεις που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ειδικών προγραμμάτων υποστηριζόμενων από το Δημόσιο για κατάρτιση, ένταξη και επαγγελματική επανεκπαίδευση. Το άρθρο 3 του ΠΔ 81/2003 περιγράφει τις έννοιες 'εργαζόμενος ορισμένου χρόνου' και 'συγκρίσιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου' που χρησιμοποιούνται.

Το σπουδαιότερο άρθρο είναι το άρθρο 4 που αναφέρεται στην αρχή της μη διάκρισης. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, αναφορικά με τους όρους απασχόλησης, δεν επιτρέπεται η δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μόνο και μόνο εξαιτίας αυτής της

ιδιαιτερότητας. Επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι οι οποίοι πρέπει να αιτιολογούνται.

Εξίσου σημαντικό είναι και το άρθρο 5 στο οποίο αναφέρονται οι κανόνες προστασίας των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και αποφυγή καταστρατήγησης εις βάρος τους. Εδώ, δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να ανανεώνει χωρίς περιορισμό τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εάν συντρέχει αντικειμενικός λόγος (μορφή, είδος δραστηριότητα επιχείρησης, η ορισμένη διάρκεια είναι αποτέλεσμα δικαστικού συμβιβασμού, ο εργαζόμενος αμείβεται από πιστώσεις σε κρατικό προϋπολογισμό, διευθυντικά στελέχη ή επιστημονικό προσωπικό κτλ). Οι αντικειμενικοί αυτοί λόγοι πρέπει να αναφέρονται στη γραπτή συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου ή να προκύπτουν απευθείας από αυτή.

Το σημαντικότερο κομμάτι του άρθρου 5 είναι η παράγραφος 3 η οποία αναφέρεται στις διαδοχικές ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και ορίζει: 'Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.' Υπάρχει δηλαδή, περιορισμός στον αριθμό των φορών που μπορούν να ανανεωθούν οι συμβάσεις ορισμένου

χρόνου, διαφορετικά ο νόμος προστατεύει τον εργαζόμενο με τη μετατροπή της σύμβασής του σε αορίστου.

‘Διαδοχικές’ θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου.

Οι εργοδότες ενημερώνουν τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση ώστε να εξασφαλισθεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν θέσεις απασχόλησης αορίστου χρόνου όπως και άλλοι εργαζόμενοι μέσω μιας γενικής ανακοίνωσης ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο.

Σχετικά με την αντιπροσώπευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.

2.4.2 Τι ισχύει σήμερα

Σήμερα ισχύει το ΠΔ 180/2004 ‘Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου’ στο άρθρο 1 του οποίου ορίζεται, πλέον, σαν πεδίο εφαρμογής ο ιδιωτικός τομέας.

Στο άρθρο 2 προστίθεται μια νέα παράγραφος η οποία αναφέρει ότι όταν τα δικαιώματα του εργαζομένου εξαρτώνται από τη διάρκεια της υπηρεσίας του στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη δεν χωρεί διάκριση με κριτήριο το χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου,

εκτός εάν για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση, ενώ με το άρθρο 3 άρθρο αντικαθίσταται το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 και το άρθρο 4 ρυθμίζει τα θέματα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα (βασικό ΠΔ για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα είναι το ΠΔ 164/2004.)

Με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνεται και η σύμβαση εργασίας για την εκτέλεση ορισμένου έργου.

Τα βασικά χαρακτηριστικά λοιπόν, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα είναι τα ακόλουθα:

1. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για περιορισμένο χρονικό διάστημα ή για την εκτέλεση ορισμένου έργου.
2. Μετά την πάροδο του χρονικού διαστήματος ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να την ανανεώσει έως και 3 έτη συνολικά. Εάν η ανανέωση ξεπερνά τα 3 έτη τεκμαίρεται ότι οι συμβάσεις αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης και αυτομάτως μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου. Το ίδιο συμβαίνει όταν ο αριθμός των συμβάσεων ορισμένου χρόνου ξεπερνά τις 3 εντός των 3 ετών.
3. 'Διαδοχικές' ονομάζονται οι συμβάσεις που καταρτίζονται μεταξύ των ιδίων προσώπων με παρεμφερείς όρους και ανάμεσά τους δεν μεσολαβεί χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερολογιακών ημερών.
4. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν αντιμετωπίζονται διαφορετικά από αυτούς αορίστου χρόνου.
5. Η προϋπηρεσία τους στη θέση που κατέχουν αναγνωρίζεται.
6. Διευκολύνονται σε ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης.

Όταν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος εργασίας οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου λύνονται αυτοδίκαια χωρίς να υπάρχει υποχρέωση προειδοποίησης και

καταβολής αποζημίωσης από τον εργοδότη. Για τη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των άρθρων 669 και 672 του Αστικού Κώδικα.

Ο νόμος όμως προβλέπει και την περίπτωση που θα μεσολαβήσει σπουδαίος λόγος (πχ παράβαση των ουσιωδών όρων, κλοπή, βιαιοπραγία, συνεχείς και αδικαιολόγητες απουσίες από την εργασία, διάλυση της επιχείρησης από ζημιές κ.α.) ο οποίος να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης αυτής χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση και πριν τη λήξη της. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία. Η απόδειξη της ύπαρξης σπουδαίου λόγου είναι θέμα που δεν μπορεί να αποδειχθεί κατά τη διάρκεια των εργατικών διαφορών στις Επιθεωρήσεις Εργασίας και απόκειται στην κρίση των αρμοδίων δικαστηρίων.

Σε περίπτωση που η σύμβαση καταγγελθεί πριν τη λήξη της και χωρίς να συντρέχουν σπουδαίοι λόγοι, ή εάν αποδειχτεί δικαστικά ότι οι φερόμενοι ως σπουδαίοι λόγοι δεν συντρέχουν, η καταγγελία αυτή είναι άκυρη. Ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία και υποχρεούται να καταβάλλει τις αποδοχές για τον υπόλοιπο χρόνο που μένει έως τη συμπλήρωση της συμφωνημένης ημερομηνίας που λήγει η σύμβαση. Παράλληλα, ο μισθωτός μπορεί να αξιώσει και αποζημίωση από τον εργοδότη για οποιαδήποτε άλλη ζημία υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης εργασίας.

2.4.3 Στατιστικά στοιχεία

Ακριβή στοιχεία για τον αριθμό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που συνάπτονται στην Ελλάδα δεν υπάρχουν αφού τα στατιστικά στοιχεία που ζητά μηνιαία το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δεν περιλαμβάνουν τις συμβάσεις αυτές. Παρόλα αυτά οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι μια ευέλικτη μορφή απασχόληση που τείνει να γίνει πολύ διαδεδομένη τη σημερινή εποχή σε όλο το φάσμα της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Μέχρι σήμερα το μεγαλύτερο ποσοστό των συμβάσεων

αυτών ήταν σε εποχιακές επιχειρήσεις όπως πχ ξενοδοχεία κατά τους καλοκαιρινούς ή χειμωνιάτικους μήνες ανάλογα ή επισιτιστικά επαγγέλματα κατά τις περιόδους των γιορτών.

Σύμφωνα με εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας ξεκινά η εφαρμογή του μέτρου που προβλέπει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου νέων ηλικίας 18-25 ετών που έχουν ως σκοπό την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας. Η διάρκεια της σύμβασης απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των 24 μηνών στον ίδιο ή σε άλλον εργοδότη. Δύναται όμως να είναι μικρότερης διάρκειας χωρίς χρονικούς περιορισμούς. Για την συμπλήρωση των 24 μηνών που απαιτεί η διάταξη λαμβάνεται υπόψη και η προϋπηρεσία που έχει διανυθεί πριν τη δημοσίευση του νόμου και αφορά νέους ηλικίας 18-25 ετών εφόσον συνάγεται ότι αυτή ήταν προϋπηρεσία για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας ή ότι τα συμβαλλόμενα μέρη έτσι το ήθελαν. Αυτό κρίνεται αναγκαίο ώστε να περιληφθούν περιπτώσεις νέων που είχαν συνάψει συμβάσεις επαγγελματικής εμπειρίας.

Οι συμβάσεις αυτές είναι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και οι νέοι μπορούν να απασχολούνται πλήρως ή μερικώς στην επιχείρηση. Κατά την κατάρτιση και μόνο των ως άνω συμβάσεων μπορεί να συμφωνείται απασχόληση με πλήρες ημερήσιο ωράριο αλλά για λιγότερες ημέρες. Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας διέπονται από τις γενικές διατάξεις περί συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Οι εργοδότες που συνάπτουν αυτές τις συμβάσεις εργασίας υποχρεούνται να μην έχουν προβεί κατά τους τελευταίους 3 μήνες πριν από τη σύναψη συμβάσεων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν. Επίσης, δεν μπορούν να προβούν σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν κατά τη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων εργασίας.

Όπως γίνεται αντιληπτό, με τον τρόπο αυτό μεγάλο μέρος των αναγκών των επιχειρήσεων θα καλύπτεται από συμβάσεις μαθητείας καθώς αυτή η ηλικιακή ομάδα αμείβεται με μειωμένες αποδοχές και μειώνονται με αυτό τον τρόπο τα λειτουργικά έξοδα των επιχειρήσεων.

Στο δημόσιο τομέα οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου φτάνουν τις 550.000 ή το 50% του συνόλου, σύμφωνα με έκθεση του Κέντρου Μελετών και Ερευνών του ΕΒΕΑ τον Απρίλιο του 2010 σχετικά με την απογραφή των δημοσίων υπαλλήλων

2.5 Φασόν

Το φασόν συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο συνδεδεμένο κυρίως με τη δραστηριότητα επιχειρήσεων συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων. Με το σύστημα αυτό παράγεται μέρος ή σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, με τη μορφή εργολαβίας, στο χώρο του απασχολούμενου. Το γεγονός ακριβώς ότι η εργασία παρέχεται σε υποδομή που είναι εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη είναι η ειδοποιός διαφορά του από την τυπική σχέση απασχόλησης. Το φασόν εξελισσόμενο λαμβάνει και άλλες διαστάσεις όπως η ανάθεση εργολαβίας σε επιχείρηση να εκπληρώσει τμήμα ή το σύνολο του παραγόμενου προϊόντος σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, ακόμα και σε διαφορετικές ηπείρους. Πρόκειται για μορφές ευελιξίας της επιχείρησης που επιδιώκουν τη μείωση των δαπανών επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω της υπεργολαβίας.

Συσχετίζεται με χαμηλά αμειβομένη εργασία και εκμετάλλευση και συγκεντρώνεται σε ορισμένες περιοχές, ιδιαίτερα σε αστικές και σε περιφερειακές και λιγότερο σε βιομηχανικές περιοχές. Η κατ' οίκον εργασία με το κομμάτι συγκεντρώνεται κυρίως στους τομείς ρουχισμού, υφαντουργίας, δέρματος, υποδημάτων, γουναρικών, παιχνιδιών, ψεύτικων κοσμημάτων, πλαστικών, μεταλλικών και ηλεκτρικών ειδών. Συχνά τα προϊόντα που παράγονται είναι παραδοσιακά χειροτεχνήματα, χαρακτηριστικά του κάθε τόπου ή της κάθε χώρας.

2.5.1 Νομικό πλαίσιο

Το άρθρο 1 του Ν 2639/1998 'Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις' αναφέρει ότι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και ασχολούμενου στην περίπτωση της αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν) τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και

γνωστοποιείται εντός 15 ημερών στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει εάν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

Σύμφωνα με το άρθρο του Ν. 3846/2010 'Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες Διατάξεις' η παράγραφος 1 του άρθρου 1 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') αντικαθίσταται ως εξής: 1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.

Από τη διάταξη αυτή και την εισηγητική έκθεση του νόμου προκύπτουν τα εξής βασικά χαρακτηριστικά:

1. Κάθε συμφωνία αυτού του είδους της ευέλικτης μορφής απασχόλησης που παρέχεται στον ίδιο εργοδότη για χρονικό διάστημα 9 συνεχών μηνών τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.
2. Το βάρος της απόδειξης ότι δεν πρόκειται για σχέση εξαρτημένης εργασίας φέρει ο εργοδότης.
3. Δεν έχει πρακτική αξία και δεν απαιτείται η γνωστοποίηση αυτού του είδους σύμβασης στην Επιθεώρηση Εργασίας.
4. Δεν απαιτείται έγγραφος τύπος.

Για τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας δεν υπάρχει συλλογική ρύθμιση για τους όρους αμοιβής τους και οι αποδοχές τους καθορίζονται με ελεύθερη συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου, χωρίς όμως να επιτρέπεται να υπολείπονται των αποδοχών που προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ η οποία καθορίζει τους κατώτατους μισθούς.

2.5.2 Στατιστικά στοιχεία

Οι απασχολούμενοι με το ανωτέρω καθεστώς εντάσσονται στην γκρίζα ζώνη μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας ιδιαίτερα μάλιστα όταν η έννοια της εξάρτησης αντιμετωπίζεται με στενότητα μη προσαρμοσμένη στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα. Αυτού του είδους η εργασία είναι σχεδόν αδύνατο να ελεγχθεί, αφού τις περισσότερες φορές, παρέχεται σε υποδομές ανεξάρτητες από αυτές της επιχείρησης. Είναι παραδεκτό ότι οι στατιστικές σε συνολικούς πληθυσμούς υποεκτιμούν σημαντικά την απασχόληση στο σπίτι διότι αυτή είναι συχνά παράνομη ή παράτυπη αφού αφορά δραστηριότητες που εντάσσονται στην παραοικονομία ή είναι καθαρά παράνομες.

Σύμφωνα με το στοιχεία της Έκθεσης Πεπραγμένων 2010 που έδωσε στη δημοσιότητα τον Απρίλιο 2011 το Σ.ΕΠ.Ε και παρουσιάζονται στο παράρτημα ΙΙ, το 2010 είχαν κατατεθεί 628 συμβάσεις παραγωγής φασόν κατά μονάδα με το μεγαλύτερο ποσοστό να παρουσιάζει ο κλάδος 'Δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων, μουσείων και λοιπές πολιτιστικές δραστηριότητες' (126) και να ακολουθεί ο κλάδος 'Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων, Δραστηριότητες παροχής συμβουλών διαχείρισης' με 109. Σημαντικός αριθμός ανήκει τους κλάδους 'Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών' με 65, 'Άλλες μεταποιητικές Δραστηριότητες' με 33 κλπ. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι στον αριθμό αυτό έχουν συμπεριληφθεί και οι υπεργολαβίες κατά μονάδα. Τα στοιχεία αυτά προέρχονται από τη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού Κοινωνικής Επιθεώρησης. Οι προβλέψεις είναι ότι ο αριθμός αυτός θα παρουσιάζεται αυξημένος για το έτος 2011.

2.5.3 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση

Η κατ' οίκον απασχόληση με το κομμάτι -είτε είναι νόμιμη είτε παράνομη- παρουσιάζει το πλεονέκτημα ότι προσφέρει στις γυναίκες την ευκαιρία να καταστούν οικονομικά ενεργές σε περιοχές όπου υπάρχει έλλειψη μισθωτής εργασίας ή η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών δεν έχει ακόμα αναπτυχθεί. Επιπλέον το γεγονός ότι δεν υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο ωράριο αλλά συνήθως συμφωνείται κάποια διορία, συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να διαχειρισθεί όπως επιθυμεί το χρόνο του και να συνδυάσει αποτελεσματικά την εργασία με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις και ενασχολήσεις του.

Από την άλλη πλευρά, το μεγάλο ποσοστό γυναικών στους κατ' οίκον εργαζόμενους, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι αυτή η μορφή απασχόλησης προσφέρεται ιδιαίτερα για τις βιομηχανίες εντάσεως εργασίας, ενισχύει τις διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα. Επιπλέον, εγγενές χαρακτηριστικό αυτής της μορφής απασχόλησης είναι η εξαρτημένη, υποδεέστερη και απομονωμένη οικονομική θέση των εργαζομένου μια και είναι αποκομμένοι από την πώληση ή την εμπορία των προϊόντων τους.

Η κατ' οίκον εργασία αποτελεί μια από τις λιγότερο προστατευμένες μορφές απασχόλησης διότι είτε δεν υπάρχει νομική προστασία για αυτή την κατηγορία εργαζομένων ή οι υπάρχοντες νόμοι και κανονισμοί δεν εφαρμόζονται σωστά.

Στα πλεονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγεται η εξαιρετική ικανότητα προσαρμογής αυτής της ευέλικτης μορφής απασχόλησης στις σύγχρονες συνθήκες παραγωγής. Η πρόσληψη κατ' οίκον εργαζομένων υποκαθιστά την επένδυση κεφαλαίων εφ' όσον η κατοικία των εργαζομένων υποκαθιστά το κόστος των εγκαταστάσεων του εργοστασίου το οποίο μετακυλύεται στους εργαζόμενους

Επιπροσθέτως ελαττώνεται το κοινωνικό κόστος της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού αφού οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να πληρώνουν υπερωρίες, άδεια αναψυχής και ασθενείας. Επίσης το φασόν εξυπηρετεί τους εργοδότες στην αύξηση της παραγωγικότητας καθώς οι εργαζόμενοι παράγουν με το κομμάτι.

Τα αρνητικά στοιχεία για τον εργοδότη είναι τα εξής:

1. Δεν έχει τη δυνατότητα να εποπτεύσει και να ελέγξει άμεσα τον εργαζόμενο, ότι υπάρχουν μεγάλα ποσοστά ανακύκλωσης εργαζομένων -που μεταφράζεται σε κόστος και χρόνο εκπαίδευσης
2. Το παραγόμενο αποτέλεσμα είναι συχνά χαμηλής ποιότητας
3. Παρατηρείται έλλειψη συνέπειας τήρησης των προθεσμιών από τον εργαζόμενο λόγω και της έλλειψης άμεσου ελέγχου.

2.6 Δανεισμός εργαζομένων - Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης

2.6.1 Γνήσιος δανεισμός

Πρόκειται για τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης παραχωρεί τις υπηρεσίες του μισθωτού, με τη συγκατάθεσή του τελευταίου, σε άλλον εργοδότη. Ουσιαστικά, πρόκειται για συμφωνία τριών μερών, δηλαδή του αρχικού εργοδότη, του δεύτερου εργοδότη και του μισθωτού.

Η παραχώρηση του μισθωτού δεν μπορεί να γίνει χωρίς τη θέλησή του, εκτός κι αν υπάρχει συμφωνία ρητή ή σιωπηρή ή εάν προβλέπεται κάτι τέτοιο από τη σύμβαση εργασίας. Η εν λόγω συμφωνία και η νέα εργασιακή σχέση είναι νόμιμη με την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός δεν μπορεί να απομακρυνθεί οριστικά από την πρώτη επιχείρηση αλλά μόνο για ιδιαίτερους λόγους να μετατεθεί προσωρινά στην επιχείρηση του δεύτερου εργοδότη.

Με τη διάθεση των υπηρεσιών του εργαζόμενου στον τρίτο δεν διακόπτεται η αρχική σχέση εργασίας που υπάρχει με τον εργοδότη του αφού δεν υπάρχει αλλοίωσή της και δεν καθίσταται εργοδότης ο δανειζόμενος (ο δεύτερος εργοδότης). Συνεπώς ο χρόνος του δανεισμού προσμετράται στην υπηρεσία του εργοδότη στον οποίο αρχικά έχει προσληφθεί ο εργαζόμενος για οποιαδήποτε εργασιακή συνέπεια πχ μισθολογική εξέλιξη, κανονική άδεια, αποζημίωση κτλ, αφού αυτός παραμένει οφειλέτης για τις συμβατικές ή νόμιμες αποδοχές του μισθωτού. Είναι όμως δυνατό να συμφωνηθεί ότι η καταβολή του μισθού θα γίνεται από τον προσωρινό εργοδότη, ο οποίος είναι υπεύθυνος για απαιτήσεις του μισθωτού που προέρχονται από εργασία του πέραν του νομίμου ωραρίου, πχ παράνομη υπερωριακή απασχόληση, υπερεργασία, νυχτερινή εργασία. Το δικαίωμα τέλος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ανήκει στον αρχικό εργοδότη και κατ' αυτού πρέπει να απευθύνεται και η καταγγελία της εργασιακής σχέσης εκ μέρους του μισθωτού.

Το διευθυντικό δικαίωμα κατά τη σύμβαση δανεισμού μεταβιβάζεται στον τρίτο εργοδότη στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τον τρίτο υπόκειται στους ίδιους περιορισμούς που υπόκειται και ο αρχικός εργοδότης. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν πρέπει να προσκρούει στο περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας που έχει συνάψει ο εργαζόμενος με τον αρχικό εργοδότη και η οποία δεν επηρεάζεται κατ' αρχήν από τη σύμβαση δανεισμού. Επίσης ο τρίτος έχει απέναντι στον εργαζόμενο την υποχρέωση πρόνοιας και γενικότερα την ευθύνη για την εφαρμογή της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας. Και η αρχή της ίσης μεταχείρισης βαρύνει τον περαιτέρω εργοδότη εφόσον δεν δικαιολογούνται παρεκκλίσεις εκ της ιδιότητας του μισθωτού ως παραχωρηθέντος. Αν όμως κατά τη διάρκεια του δανεισμού ο εργαζόμενος καταλάβει θέση ανώτερη από αυτή που κατείχε στον αρχικό εργοδότη, η επάνοδος του στην υποδεέστερη θέση δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του ούτε επιφέρει ηθική μείωση του.

Αν ο νέος εργοδότης μεταβάλει, με ρητή ή σιωπηρή συναίνεση του μισθωτού, τους όρους παροχής της εργασίας του είναι υπόχρεος για τις οικονομικές αξιώσεις του μισθωτού που προκύπτουν από τη μεταβολή αυτή η οποία δεν περιλαμβάνεται στις υποχρεώσεις του από την αρχική σύμβαση αλλά ανάγεται σε ιδιαίτερες σχέσεις του με το νέο εργοδότη.

Η σχέση 'δανεισμού μισθωτού' μπορεί να οφείλεται σε πολλούς λόγους, όπως έλλειψη εργασίας, οικονομική δυσχέρεια, φύση της εργασίας. Για παράδειγμα ο εργοδότης κάποιου εργοστασίου παραχωρεί εργαζόμενους του σε μεταφορική για την πραγματοποίηση μιας μεταφοράς στο χώρο του. Πολύ συνηθισμένο φαινόμενο είναι ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων που χαρακτηρίζονται από κοινή διεύθυνση, κοινή οικονομική πολιτική και κοινά συμφέροντα. Η μετακίνηση εργαζομένων στο εσωτερικό ενός ομίλου αποτελεί μια συνηθισμένη «τεχνική οργάνωσης» των εργασιακών

σχέσεων, που χρησιμοποιείται για την αντιμετώπιση ποικίλων οργανωτικών – λειτουργικών και οικονομικών αναγκών, οι οποίες ανακύπτουν στο εσωτερικό ενός ομίλου όπως π.χ. η εκπαίδευση εργαζομένων, η κάλυψη κενών στο προσωπικό, η εξυγίανση των οικονομικών μιας επιχείρησης μέσω μεταφοράς προσωπικού σε μια πιο εύρωστη αδελφή επιχείρηση κλπ.

2.6.2 Κατ' επάγγελμα δανεισμός μισθωτών (μη γνήσιος δανεισμός)

Μη γνήσιος δανεισμός η κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένου υπάρχει όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του εργαζομένου προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτους που θα υποδεικνύει ο εκάστοτε αρχικός εργοδότης. Κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα και του κατ' επάγγελμα δανεισμού είναι ότι ο εργαζόμενος ο οποίος συνάπτει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με τον εργοδότη συγκατατίθεται είτε κατά την σύναψη της συμβάσεως είτε μεταγενέστερα στο να προσφέρει την εργασία του όχι στον αρχικό εργοδότη αλλά σε ένα τρίτο πρόσωπο χωρίς να υπάρχει ανάμεσα στο μισθωτό και στον τελευταίο οποιαδήποτε συμβατική σχέση. Συμβατικός δεσμός υπάρχει μόνο μεταξύ του μισθωτού και του αρχικού εργοδότη. Η διαφορά με το γνήσιο δανεισμό έγκειται στο ότι εδώ ο εργοδότης που προσλαμβάνει έχει ως αποκλειστικό σκοπό όχι να χρησιμοποιήσει ο ίδιος τις υπηρεσίες του μισθωτού αλλά να παραχωρήσει τις υπηρεσίες του σε έναν άλλο εργοδότη, τον δανειζόμενο, και την παραχώρηση αυτή ενεργεί ο αρχικός εργοδότης κατ' επάγγελμα, δηλαδή στο πλαίσιο μιας κατ' εξακολούθηση ασκούμενης από αυτόν δραστηριότητας με σκοπό να αποκομίσει άμεσα ή έμμεσα οικονομικά οφέλη.

Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εξυπηρετεί πολλές επιχειρήσεις, περικλείει όμως και τον κίνδυνο να υφίσταται ο εργαζόμενος άιση μεταχείριση σε σύγκριση με τους συναδέλφους του του ίδιου εργοδότη στον οποίο παραχωρείται, τον κίνδυνο να υποκαθίσταται η τακτική εργασία με

ευκαιριακή δεδομένου ότι η επιχείρηση που απασχολεί το μισθωτό παραλείπει να προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και απασχολεί εργαζόμενους κατά δανεισμό τους οποίους αργότερα αντικαθιστά με άλλους, τον κίνδυνο οι όροι εργασίας να είναι αδιαφανείς και η επιχείρηση που ασκεί τον κατ' επάγγελμα δανεισμό να κερδοσκοπεί εις βάρος των εργαζομένων. Οι διαμορφούμενες σε αυτόν τριμερείς σχέσεις εργασίας διέπονται κατά βάση από τις ίδιες αρχές με το γνήσιο δανεισμό, με μικρές διαφοροποιήσεις.

2.6.3 Νομικό πλαίσιο

Ο Ν. 2956/2001 'Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις' αποπειράται να λύσει ορισμένα από τα προβλήματα που αναφέρθηκαν ανωτέρω. Η ρύθμιση όμως των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των μερών στο νόμο αυτό δεν είναι εξαντλητική και σκοπεύει κυρίως στην εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση ολιγορίας ή αφερεγγυότητας του εργοδότη τους. Στο νόμο 2956/2001 δεν γίνεται κατ' αρχήν καθόλου λόγος για δανεισμό. Ο μη γνήσιος δανεισμός ή κατ' επάγγελμα δανεισμός αποκαλείται πλέον '**προσωρινή απασχόληση**'. Εγκαταλείπεται έτσι ο αδόκιμος και προσβλητικός κατά την άποψη ορισμένων για την αξιοπρέπεια του ανθρώπου όρος 'δανεισμός μισθωτού'. Ο ίδιος νόμος χαρακτηρίζει τον μεν προμηθευτή της εργασίας 'άμεσο εργοδότη', το δε αποδέκτη εργασίας 'έμμεσο εργοδότη'. Οι όροι αυτοί είναι εύστοχοι και αρμόζουν σε κάθε περίπτωση τριμερούς σχέσης εξαρτημένης εργασίας.

Ως προσωρινή απασχόληση σύμφωνα με το άρθρο 20 του νόμου αυτού νοείται η εργασία η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσο εργοδότη) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνο υπό τις προϋποθέσεις και τους όρους του ιδίου νόμου.

Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση του νόμου, οι ρυθμίσεις που εισάγονται με το Ν. 2956/2001 αποβλέπουν στην οριοθέτηση της δραστηριότητας των επιχειρήσεων που συμβάλλονται με μισθωτούς προκειμένου οι τελευταίοι να προσφέρουν την εργασία τους σε άλλες επιχειρήσεις (έμμεσους εργοδότες). Οι ρυθμίσεις αυτές είναι αναγκαίες ενόψει της αυξανόμενης χρησιμοποίησης του θεσμού της σύμβασης, με την οποία προβλέπεται ότι ο μισθωτός θα προσφέρει εργασία σε τρίτους εργοδότες, αλλά και του κινδύνου που ενέχεται, κινδύνου καταστρατήγησης της νομοθεσίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 2956/2001 προβλέπεται η ίδρυση εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) με αντικείμενο την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη, με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Οι εταιρείες αυτές έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των υπολοίπων εργοδοτών και δεν επιτρέπεται να ασκούν καμία άλλη δραστηριότητα, εκτός εξαιρέσεων που προβλέπονται στην παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου. Στο άρθρο 2 ορίζονται οι όροι σύστασης και λειτουργίας των ΕΠΑ.

Το σημαντικότερο άρθρο στο νόμο αυτό είναι το 22 με το οποίο κατοχυρώνονται τα εργασιακά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων. Πιο συγκεκριμένα:

1. Απαραίτητος είναι ο έγγραφος τύπος μεταξύ ΕΠΑ και μισθωτού και περιλαμβάνει τα αντίστοιχα με τις υπόλοιπες συμβάσεις στοιχεία.
2. Η διάρκεια της απασχόλησης από τον έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι πάνω από 8 μήνες. Σε περίπτωση συνέχισης ή ανανέωσης για χρονικό διάστημα πάνω από 2 μήνες η σύμβαση μετατρέπεται αυτόματα σε αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

3. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση ή τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή βλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα.
4. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει τα απαιτούμενα προσόντα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας, καθώς και τους κινδύνους που έχουν σχέση με αυτή. Τα στοιχεία αυτά γνωστοποιούνται στην ΕΠΑ.
5. Και οι δύο εργοδότες είναι υπεύθυνοι απέναντι στο μισθωτό για τα μισθολογικά του δικαιώματα και τις ασφαλιστικές του εισφορές.
6. Οι μισθωτοί με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης είναι ισότιμοι με τους υπόλοιπους εργαζόμενους σε ότι αφορά το επίπεδο ασφάλειας και υγείας κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.
7. Ο έμμεσος εργοδότης είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες εργασίας και τα εργατικά ατυχήματα.

Το άρθρο 23 ορίζει τις οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις για τους προσωρινά απασχολούμενους και το άρθρο 24 διευκρινίζει τις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν επιτρέπεται η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης (περίπτωση αντικατάστασης εργαζομένων που απέργησαν, ομαδικές απολύσεις το προηγούμενο έτος.) Τέλος το άρθρο 25 αναφέρεται στις κυρώσεις που επιβάλλονται από το Σ.ΕΠ.Ε για παραβίαση του συγκεκριμένου νόμου.

2.6.4 Τι ισχύει σήμερα

Σήμερα, ο θεσμός του κατ' επάγγελμα δανεισμού ρυθμίζεται από το άρθρο 3 του Ν. 3846/2010. Στο άρθρο 20 του Ν 2965/2001 προστίθεται η παράγραφος 4 που ορίζει ότι η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.

Στο άρθρο 22 ορίζεται ότι οι όροι εργασίας, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, είναι οι ίδιοι με αυτούς που θα εφαρμόζονταν αν ο εργαζόμενος είχε προσληφθεί απευθείας στον εργοδότη για να καταλάβει την ίδια θέση. Οι εργαζόμενοι με προσωρινή απασχόληση πρέπει να ενημερώνονται από τον έμμεσο εργοδότη για τις κενές θέσεις εργασίας και να απολαμβάνουν τις ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες (κυλικεία, μεταφορικά μέσα, παιδικοί σταθμοί κα).

Σημαντικές αλλαγές επιφέρει ο Ν. 3846/2010 στη διάρκεια των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης. Το ανώτατο χρονικό διάστημα από 8 μήνες μαζί με τους 2 μήνες των ανανεώσεων ανέρχεται πλέον σε 36 μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης επέρχεται μετατροπή της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Το ίδιο γίνεται και σε περίπτωση που η απασχόληση του μισθωτού συνεχίζεται χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα 45 ημερών. Από τη διάταξη αυτή εξαιρούνται οι ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις στην περίπτωση ολιγοήμερων κοινωνικών εκδηλώσεων.

Στο άρθρο 24 έχουν προστεθεί εξαιρέσεις σχετικά με την απαγόρευση προσωρινής απασχόλησης όταν η εργασία λόγω της φύσης της εγκυμονεί κινδύνους για τους εργαζομένους και όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ασφαλιστικές διατάξεις για εργατοτεχνίτες οικοδόμους. Επίσης, στις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης που λειτουργούν χωρίς άδεια επιβάλλεται διακοπή της λειτουργίας τους και ποινή φυλάκισης μέχρι 2 έτη και χρηματική ποινή. Οι

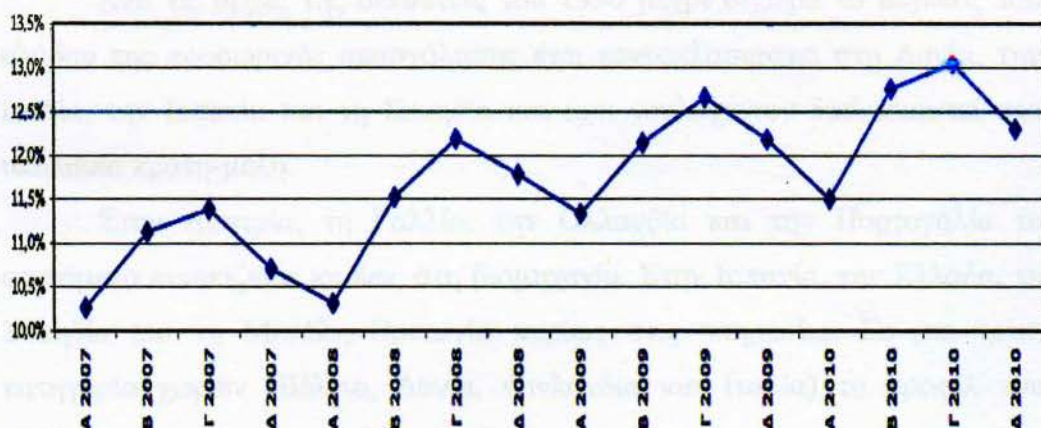
ίδιες ποινές επιβάλλονται και σε επιχείρηση ομίλου που λειτουργεί με κύριο σκοπό να διαθέτει εργαζομένους σε άλλη επιχείρηση του ιδίου ομίλου.

2.6.5 Ελλάδα και Ευρώπη

Παρά το γεγονός ότι στην Ελλάδα η εργασία με προσωρινή απασχόληση θεσμοθετήθηκε από το 2001 υπάρχουν αρκετοί υποψήφιοι για εργασία που είναι διστακτικοί στο να επιλέξουν μια τέτοια θέση εργασίας. Παρ' όλα αυτά, λόγω οικονομικής στενότητας και αδυναμίας να βρεθούν θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης, ολοένα και περισσότεροι νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας με σχέσεις προσωρινής απασχόλησης. Ένας στους δύο νέους (40,5%) εργάζεται σε προσωρινή μισθωτή θέση πλήρους απασχόλησης, ενώ 78.048 άτομα (10,6%) 'επιλέγουν' την μισθωτή προσωρινή εργασία μερικής απασχόλησης, σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ).

Συγκεκριμένα, το ποσοστό της προσωρινής εργασίας (ως προς το σύνολο των μισθωτών) ανήλθε το τελευταίο τρίμηνο 2010 σε 12,3%, ενώ το τελευταίο τρίμηνο 2008 ήταν 11,8%. Όπως διαπιστώνεται από τα στοιχεία της έρευνας η προσωρινή απασχόληση παρουσιάζει μεγάλη εποχικότητα. Ειδικότερα παρουσιάζεται αύξηση το δεύτερο και τρίτο τρίμηνο κάθε έτους, η οποία οφείλεται στην αύξηση της τουριστικής κίνησης.

Στο διάγραμμα 5 που ακολουθεί παρουσιάζεται η μεταβολή του ποσοστού προσωρινής απασχόλησης κατά τη χρονική περίοδο 2007 – 2010, ανά τρίμηνο.



Διάγραμμα 5: Ποσοστό προσωρινής απασχόλησης 2007 – 2010

Πηγή: ΕΛ. ΣΤΑΤ, Έρευνα εργατικού δυναμικού

Το 45% των προσωρινά απασχολούμενων είναι ηλικίας κάτω των 45 ετών και οι γυναίκες έχουν ένα ελαφρύ προβάδισμα αποτελώντας το 54% του συνόλου των απασχολούμενων. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ένωσης Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και Στελέχωσης Επιχειρήσεων (ΕΝΕΠΑΣΕ) το 63% όσων επέλεγον την προσωρινή απασχόληση είναι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης (Λύκειο-ΙΕΚ), ενώ το 31% είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ που διαθέτουν εξειδίκευση και συγκεκριμένες δεξιότητες. Η διάρκεια απασχόλησης κυμαίνεται μεταξύ ενός και τριών μηνών για το 42% των εργαζομένων. Το 22% εργάζεται μέχρι έναν μήνα ενώ το 36% υπογράφει σύμβαση διάρκειας άνω των τριών μηνών.

Αναφορικά με τις άλλες χώρες της Ευρώπης τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας δείχνουν ότι ο συνολικός αριθμός εργατοωρών των απασχολούμενων σε προσωρινή βάση ανά την Ευρώπη αυξήθηκε περισσότερο από 23% κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν του Οκτωβρίου 2010. Στη Γερμανία οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης έχουν αποδειχθεί πολύτιμες ως μέσο αποφυγής μαζικών αυξήσεων στην ανεργία κατά τη διάρκεια της παρούσας κρίσης.

2.7.1 Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 μέχρι σήμερα το μέγεθος του κλάδου της προσωρινής απασχόλησης έχει πενταπλασιαστεί στη Δανία, την Ιταλία, την Ισπανία και τη Σουηδία και έχει τουλάχιστον διπλασιαστεί στα υπόλοιπα κράτη-μέλη.

Στην Αυστρία, τη Γαλλία, την Ολλανδία και την Πορτογαλία το φαινόμενο εντοπίζεται κυρίως στη βιομηχανία. Στην Ισπανία, την Ελλάδα, τη Σουηδία και τη Μεγάλη Βρετανία κυρίως στις υπηρεσίες. Σε μια τρίτη κατηγορία χωρών (Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία και Ιταλία) το προφίλ του κλάδου είναι λίγο ως πολύ μικτό. Αφορά κυρίως επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, ενώ οι εργαζόμενοι διαμέσου ΕΠΑ στη συντριπτική πλειοψηφία τους είναι κάτω των 25 ετών. Ωστόσο στη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ιταλία και τη Μεγάλη Βρετανία διαμέσου ΕΠΑ απασχολούνται σε σημαντικό ποσοστό ειδικευμένοι τεχνικοί και μηχανικοί.

2.7 Σύστημα βαρδιών

Από το κομμάτι της περιγραφής των ευέλικτων μορφών εργασίας δεν μπορεί να λείπει το σύστημα βαρδιών που εφαρμόζεται σε αρκετές επιχειρήσεις, κυρίως του κλάδου της βιομηχανίας, άσχετα με το γεγονός ότι δεν πρόκειται για νέα μορφή εργασίας. Είναι ένα σύστημα που εφαρμόζεται εδώ και πολλά χρόνια και μπορεί να θεωρηθεί 'παρακλάδι' του συμβατικού ωραρίου καθώς οι βάρδιες είναι κατά κύριο λόγο δωρες και οι εργαζόμενοι απασχολούνται πενήνήμερο και για το λόγο αυτό θα παρουσιαστούν μόνο τα κύρια σημεία του.

Οι βάρδιες συνήθως είναι τρεις - πρωινή, απογευματινή και βραδινή - και εξυπηρετούν τις επιχειρήσεις 24ωρης λειτουργίας. Επίσης αξιοποιείται στο μέγιστο δυνατό ο μηχανολογικός εξοπλισμός άλλα και το εργατικό δυναμικό. Από τη πλευρά των εργαζομένων είναι ένας τρόπος για κάλυψη των ατομικών και οικογενειακών αναγκών και εξισορρόπηση της εργασιακής και κοινωνικής ζωής.

Από τα σημαντικότερα προβλήματα που παρουσιάζει το σύστημα των βαρδιών είναι η έλλειψη επικοινωνίας των εργαζομένων στις διάφορες βάρδιες, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε χάσιμο χρόνου παραγωγής και προβλήματα επιτήρησης και ελέγχου που μειώνουν την αποτελεσματικότητα. Σαν επίσης σημαντικό πρόβλημα μπορεί να αναφερθεί η αύξηση των εξόδων των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν σύστημα βάρδιας, κυρίως λόγω υπερωριακής απασχόλησης που πληρώνεται προσαυξημένη.

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η Επιτροπή, η παρούσα μελέτη αφορά στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση των κινδύνων που προκύπτουν από την παύση της λειτουργίας των πυρηνικών σταθμών. Η μελέτη αυτή είναι η πρώτη που γίνεται στην Ελλάδα και αποτελεί σημαντικό βήμα στην κατεύθυνση της αντιμετώπισης των κινδύνων που προκύπτουν από την παύση της λειτουργίας των πυρηνικών σταθμών.

Η μελέτη αυτή είναι η πρώτη που γίνεται στην Ελλάδα και αποτελεί σημαντικό βήμα στην κατεύθυνση της αντιμετώπισης των κινδύνων που προκύπτουν από την παύση της λειτουργίας των πυρηνικών σταθμών.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο τρίτο μέρος της μελέτης, η Επιτροπή παρουσιάζει τα συμπεράσματα της μελέτης και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπιση των κινδύνων που προκύπτουν από την παύση της λειτουργίας των πυρηνικών σταθμών.

Στόχος της παρούσας εργασίας ήταν η καταγραφή και εξέλιξη στη διάρκεια των τελευταίων ετών των 'νέων' ευέλικτων μορφών εργασίας που προτιμούν οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα για να καλύψουν τις ανάγκες της επιχείρησής τους εκμεταλλευόμενοι, αρκετές φορές χωρίς να υπάρχει αντικειμενικός λόγος, τις δυνατότητες που τους παρέχει το κράτος στα πλαίσια της στήριξης των επαγγελματιών και των επιχειρήσεων απέναντι στην κρίση τα τελευταία 3 χρόνια.

Στο δεύτερο κομμάτι έγινε μια λεπτομερής καταγραφή των πιο διαδεδομένων μορφών απασχόλησης που ξεφεύγουν από το συμβατικό και το συνηθισμένο, έως πριν κάποια χρόνια, χρόνο εργασίας, δηλαδή την πλήρη απασχόληση με πενθήμερο και δωρο. Παρουσιάστηκαν η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η τηλεργασία, το φασόν, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και ο δανεισμός εργαζομένων στην πιο σύγχρονη μορφή του, αυτή των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.

Στο τρίτο και τελευταίο μέρος της προσπάθειας αυτής παρουσιάζονται συνοπτικά γενικά συμπεράσματα που αφορούν τον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

3.1 Αλλαγές στους κοινωνικούς θεσμούς

Πριν προχωρήσουμε στα γενικά συμπεράσματα που προκύπτουν από τα όσα έχουν αναλυθεί ανωτέρω, πρέπει να παρουσιαστούν οι αλλαγές που προκαλούνται από τη διεύρυνση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον. Είναι αδιαμφισβήτητο ότι η εργασιακή και η κοινωνική - οικογενειακή ζωή είναι άρρηκτα συνδεδεμένες. Συνεπώς οι αλλαγές σε επίπεδο παραγωγικότητας αποτελούν μόνο τη μια όψη του νομίσματος και η καθημερινότητα επηρεάζεται με ανάλογους τρόπους.

Τη μεγαλύτερη αλλαγή βιώνει ο θεσμός της οικογένειας. Ο άνδρας προοριζόταν, έως σήμερα, για μια κατάσταση πλήρους απασχόλησης και συνεχούς καριέρας στην ίδια δουλειά με αποδοχές που επαρκούσαν για να καλύψουν τις καθημερινές ανάγκες της οικογένειας άλλα και τις φιλοδοξίες του. Η γυναίκα είχε σαν κύριο μέλημα τη φροντίδα του σπιτιού και την ανατροφή των παιδιών. Μαζί με τις άλλες προσαρμογές που επιβάλλει το νέο παραγωγικό σύστημα, η μεταβαλλόμενη θέση των γυναικών επιφέρει σαρωτικές αλλαγές στο κοινωνικό σκηνικό.

Ο καταμερισμός των ρόλων άρχισε να κλονίζεται όταν η γυναίκα μπήκε δυναμικά στην αγορά εργασίας. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έκαναν την είσοδο αυτή εύκολη αφού οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών έκαναν την επαγγελματική τους δραστηριότητα πιο δύσκολη. Αυτή η 'παραδοσιακή' τους υποχρέωση καθορίζει τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, το είδος, το ωράριο και τις συνθήκες απασχόλησης.

Όπως είναι φυσικό ο πρώτος θεσμός που έπρεπε να προσαρμοστεί ήταν αυτός της οικογένειας. Τα πρότυπα των προηγούμενων ετών έδωσαν τη θέση τους σε περισσότερο μικτούς διακανονισμούς. Πλέον τα νοικοκυριά στηρίζονται σε δύο ενήλικες εργαζόμενους και πρέπει να ξεπεράσουν τα εμπόδια και τις δυσκολίες, κυρίως στα προβλήματα φροντίδας. Στη σημερινή εποχή το κυρίαρχο πρότυπο νοικοκυριού δεν είναι ο ένας εργαζόμενος ούτε οι δύο εργαζόμενοι, αλλά μια ενδιάμεση κατάσταση. Ο ρόλος βέβαια των

γυναικών επιφορτίζεται από τα αισθήματα ενοχής που βιώνουν και την υπερπροσπάθεια που καταβάλλουν για να εξισορροπήσουν τις καταστάσεις και η σύγκρουση επαγγελματικού και οικογενειακού ρόλου είναι αναπόφευκτη. Εξάλλου οι γυναίκες -κατά κάποιο λόγο- παραμένουν 'δανεισμένες' στην αγορά εργασίας και εφόσον η οικογένειά τους τις χρειάζεται, επιστρέφουν σε αυτή και στο ρόλο της φροντίδας (Gutek, Stromberg & Larwood 1998, Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου 2001).

Οι αλλαγές στους ρόλους συμπίπτουν με αυτό που ορισμένοι κοινωνιολόγοι αναφέρουν ως τάση εξατομίκευσης. Δηλαδή μια κατάσταση στην οποία άνδρες και γυναίκες είναι ελεύθεροι να αποφασίσουν για το πώς θα ζήσουν τη ζωή τους αλλά από τη άλλη είναι αναγκασμένοι να κάνουν επιλογές καθώς η σιγουριά για το τι είναι επιθυμητό και τι καλό που υπήρχε παλιά δεν ισχύει πλέον. (Giddens, 2000).

Σε γενικές γραμμές, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που εργάζονται με κάποια μορφή ευέλικτης εργασίας το έκαναν καθαρά από επιλογή. Παλιότερα έκταση της ηθελημένης αυτής επιλογής είχε να κάνει σε μεγάλο βαθμό από την κατάσταση που επικρατούσε στην κάθε χώρα. Σήμερα η επιλογή αυτή δεν είναι ηθελημένη αλλά έχει καταλήξει να είναι αναγκαστική και επιβαλλόμενη από εξωτερικούς παράγοντες αφού, ελλείψει άλλων επαγγελματικών ευκαιριών, είναι ο μόνος τρόπος για τη διατήρηση ενός υποτυπώδους επιπέδου διαβίωσης, στη χειρότερη περίπτωση.

3.2 Γενικά συμπεράσματα

Στη συνέχεια του τρίτου αυτού μέρους και ολοκληρώνοντας την προσπάθεια παρουσίασης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που δεσπόζουν σήμερα στην Ελλάδα, παρατίθενται κάποια γενικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την παρατήρηση και εξέταση της αγοράς εργασίας και του τρόπου που αυτή μεταβάλλεται και προσαρμόζεται στις επιταγές του νέου οικονομικού και εργασιακού σκηνικού της χώρας.

1. Ο θεσμός της πλήρους και μόνιμης απασχόλησης βάλλεται σοβαρά λόγω οικονομικών δυσχερειών. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσίασε ο ΟΟΣΑ για την εξέλιξη της απασχόλησης για 35 χώρες το χρονικό διάστημα 2003 – 2010 (πίνακες Παράρτημα Ι) φαίνεται ότι η μερική απασχόληση στην Ελλάδα αυξάνεται σταθερά τα τελευταία χρόνια με τη μεγαλύτερη αύξηση μεταξύ 2005 και 2006.
2. Στον αντίποδα της πλήρους απασχόλησης οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν μια πρόκληση για την πολιτική των επιχειρήσεων.
3. Κατά κοινή ομολογία, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης συμβάλλουν στην προώθηση της ανταγωνιστικότητας, εφόσον εφαρμόζονται στα πλαίσια της καλής πίστης και σύμφωνα με τους νόμους.
4. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αφορούν στο σύνολο σχεδόν των κατηγοριών της μισθωτής απασχόλησης, με τη διαφορά ότι ορισμένες μορφές συναντώνται συχνότερα σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας πχ προσωρινή απασχόληση σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις τους καλοκαιρινούς μήνες λόγω αυξημένης ζήτησης, φασόν σε επιχειρήσεις μεταποίησης.

5. Εργοδότες και σωματεία συμφωνούν ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο μέρος της εργασίας, αποτελούν λύση στην κάλυψη εκτάκτων αναγκών των επιχειρήσεων. Δεν λείπουν βέβαια και περιπτώσεις που τέτοιες συμβάσεις συνάπτονται για την κάλυψη διαρκών και πάγιων αναγκών των επιχειρήσεων και αυτές είναι οι περιπτώσεις που προσπαθεί να καλύψει η νομοθεσία.
6. Οι αρνητικές συνέπειες εμφανίζονται πιο έντονα για τον κλάδο των εργαζομένων.
7. Για τις επιχειρήσεις η μερική απασχόληση παρουσιάζεται θετικά, αφού καλύπτει τις ανάγκες της αγοράς - θέσεις εργασίας - αλλά παράλληλα και οι ίδιες έχουν οικονομικά οφέλη από τη μείωση του εργατικού κόστους.
8. Επίσης αυξάνεται η απόδοση του μερικώς απασχολούμενου, για να κρατήσει τη θέση του ή ακόμα και να μετατραπεί η σύμβασή του σε πλήρους απασχόλησης. Αντίθετα, ορισμένοι πιστεύουν πως οι μερικώς απασχολούμενοι δεν αποδίδουν τα μέγιστα των δυνατοτήτων τους.
9. Ο εργαζόμενος μπορεί να ισορροπήσει την εργασιακή και οικογενειακή - κοινωνική του ζωή.
10. Με ευέλικτες μορφές εργασίας απασχολούνται κατηγορίες πολιτών που δύσκολα μπορούν να εργαστούν με πλήρες ωράριο, όπως γυναίκες, φοιτητές, άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.

11. Οι μερικώς απασχολούμενοι πρέπει να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες επαγγελματικές ευκαιρίες με τους πλήρως απασχολούμενους.
12. Έντονα ψυχολογικά συναισθήματα των 'ατύπως' απασχολουμένων, καθώς η ευέλικτη απασχόληση θεωρείται προσωρινή και ότι υπάρχει κίνδυνος οι πρώτοι που θα απολυθούν να είναι αυτοί.
13. Λόγω μειωμένου χρόνου, όπου εφαρμόζεται η χρονική διάρκεια απασχόλησης, δεν είναι πάντα δυνατή η ολοκλήρωση των καθηκόντων που ανατίθενται στους εργαζομένους σε μικρό χρονικό διάστημα.
14. Δεν υπάρχει αρκετός χρόνος για κατανόηση του αντικειμένου.
15. Εκμετάλλευση από εργοδότες με παράταση του ωραρίου μερικής απασχόλησης κατά τις ώρες που επιθυμούν, χωρίς τις ανάλογα προσαυξημένες αποδοχές. Αυτό που συμβαίνει κατά κύριο λόγο είναι η πρόσληψη εργαζομένων με μερική απασχόληση προκειμένου να μειωθούν οι ασφαλιστικές εισφορές, αλλά πλήρης απασχόλησή τους ή ακόμα και υπερωριακή απασχόληση, χωρίς την ανάλογη αύξηση στις αποδοχές.
16. Η εκ περιτροπής απασχόληση είναι μια μορφή εργασίας που συναντάμε πολύ συχνά στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια. Την τελευταία διετία έχει παρουσιάσει μεγάλη αύξηση.
17. Κατά μια έννοια εξυπηρετεί τις επιχειρήσεις τη μείωση του κόστους και τους εργαζόμενους γιατί μπορούν να απασχοληθούν παράλληλα και σε άλλη εργασία για να αυξήσουν το εισόδημά τους.

18. Το μεγάλο μειονέκτημα της εκ περιτροπής απασχόλησης, όπως ρυθμίζεται με το Ν. 3846/2010 είναι η δυνατότητα του εργοδότη να την επιβάλλει, εάν υπάρχουν οικονομικές δυσκολίες στην επιχείρηση, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου και χωρίς αυτή η μετατροπή της αρχικής σύμβασης να αποτελεί βλαπτική μεταβολή.

19. Η αναζήτηση της αύξησης της ανταγωνιστικότητας μέσω της μείωσης του εργατικού κόστους μπορεί να έχει και αρνητικές συνέπειες στην παραγωγικότητα της επιχείρησης και την ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών. Αν στην έλλειψη δεσμών του μερικώς απασχολούμενου με την επιχείρηση προσθέσουμε την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα καθώς και το χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης του έκτακτου προσωπικού -η ίδια η επιχείρηση δεν έχει συμφέρον να επενδύσει στην κατάρτισή του- γίνεται φανερό ότι τα μειονεκτήματα της έκτακτης απασχόλησης για την επιχείρηση μπορεί να πολλαπλασιαστούν αν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν αντιμετωπιστούν με τη δέουσα σοβαρότητα.

20. Ο θεσμός των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποτελεί αντικείμενο διστάμενων απόψεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αφού καταγράφεται η συμβολή του στην καλύτερη οργάνωση και ικανοποίηση των αναγκών του προσωπικού και στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης λόγω μείωσης εργατικού κόστους, αλλά το σύνολο σχεδόν των εργαζομένων νιώθει ότι αγωνίζεται και ανταγωνίζεται καθημερινά σε περιβάλλον αβεβαιότητας και οφέλους μόνο για την εργοδοσία.

Αν θέλουμε να συγκεντρώσουμε τα συμπεράσματα σχετικά με την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας στην Ελλάδα, διαπιστώνουμε ότι το 'νέο' αυτό είδος συμβάσεων αποτελεί συνηθισμένη πλέον τακτική των επιχειρήσεων στα πλαίσια της πολιτικής ευελιξίας της απασχόλησης και της επιβίωσης, από τη στιγμή που η οικονομική πίεση που δέχονται ολοένα και μεγαλώνει. Μέσα από τις συμβάσεις αυτές οι εργοδότες επιχειρούν να καλύψουν της ανάγκες της αγοράς αλλά και των επιχειρήσεων τους, σε συνάρτηση με την εξοικονόμηση πόρων, γεγονός που απορρέει από το χαμηλότερο εργατικό κόστος.

Παράλληλα όμως, η είσοδος στην αγορά εργασίας ατόμων με πολλά και ποιοτικά επαγγελματικά προσόντα με τη μορφή μειωμένης ή εκ περιτροπής απασχόλησης ή με συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν τους δίνει τη δυνατότητα της πλήρους αξιοποίησης των προσόντων αυτών και συνεπώς στερεί από την αγορά εργασίας και την παραγωγή ένα σημαντικό κεφάλαιο που θα μπορούσε να κάνει τη διαφορά στο επίπεδο ανταγωνιστικότητας της χώρας.

Η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας είναι σίγουρο πως θα αποτελέσει αντικείμενο διαλόγου και προστριβών τα επόμενα χρόνια, ιδίως εάν η πραγματικότητα δεν εξελιχθεί σύμφωνα με τα πιο αισιόδοξα σενάρια. Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα είναι πολλά για τις επιχειρήσεις αλλά κυρίως για τους εργαζόμενους. Κάνεις όμως δεν αναλαμβάνει την ευθύνη να εξαιρέσει τις συμβάσεις αυτές από το νέο παγκόσμιο οικονομικό σκηνικό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

1. Βάγιας Α. *Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση*. Ε.Εργ.Δ 2001.951
2. Βαρουφάκης Γ. (2011). Κρίσης λεξιλόγιο. Οι οικονομικοί όροι που μας καταδυναστεύουν. Αθήνα. Εκδόσεις ποταμός.
3. Giddens A. (1982). Εισαγωγή στην κοινωνιολογία. (μετάφραση Θωμάς Κονιαβίτης). Αθήνα. Εκδόσεις Οδυσσέας.
4. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας. *Συμβάσεις ορισμένου χρόνου*. Τεύχος 1510/2008, σελ 269.
5. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας. *Εκ περιτροπής εργασία*. Τεύχος 1590/2011, σελ 1388.
6. ΕΒΕΑ. Εκτίμηση του αριθμού των Δημοσίων Υπαλλήλων. Απρίλιος 2010.
7. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2011). Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Εκδόσεις Σάκκουλα.
8. Εισηγητική έκθεση στο σχέδιο νόμου 'Αναδιοργάνωση Υπηρεσιών ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις' σελ.3
9. Επιστημονική Εταιρεία Πολιτικής Οικονομίας (2011). Οικονομική κρίση και Ελλάδα. Αθήνα. Εκδόσεις Gutenberg και οι συγγραφείς.
10. Ευθυμίουπουλος Η. (2010) Παράθυρο στην κρίση. Οι παράξενοι ελκυστές και η πράσινη οικονομία. Αθήνα. Εκδόσεις Μεταίχμιο.
11. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Γεωργακοπούλου Β. – Κουζής Γ. (1991). Ευελιξία και νέες εργασιακές σχέσεις. Αθήνα.

12. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Γεωργακοπούλου Β. (1992). Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας. Αθήνα.
13. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2011). Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση 2011. Αθήνα.
14. Καζάκος Π. (2011). Μετά το 'Μνημόνιο.' Οικονομική πολιτική στην Ελλάδα υπό διεθνή έλεγχο. Αθήνα. Εκδόσεις Παπαζήση.
15. Καρατζάς Χ. (2005). Κωδικοποίηση Βασικών Διατάξεων Εργατικής Νομοθεσίας. Αθήνα. Εκδόσεις Ρ.ι.μ – Ηλεκτρονικές εκδόσεις-Υπηρεσίες.
16. Κατσανέβας Θ. (Σεπτέμβριος 1973), Εκβιομηχάνιση και Ανθρώπινη Κοινότητα. Οικονομικός Ταχυδρόμος. Αρ. φ. 1014-015.
17. Κατσανέβας Θ. (2007). Οικονομική της εργασίας & Εργασιακές σχέσεις. Αθήνα. Εκδόσεις Σταμούλης.
18. Klein N. (2007) Το δόγμα του σοκ. Η άνοδος του καπιταλισμού της καταστροφής. (μετάφραση Άγγελος Φιλιππάτος). Εκδοτικός οίκος Α.Α. Λιβάνη
19. Λαναράς Κ. (2011). Μονοθεσία και Ασφαλιστική. Εφαρμογή-Νομολογία-Ερμηνεία. Αθήνα. Εκδόσεις Σάκκουλας.
20. Λεβέντης Γ. (2007). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Αθήνα. Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.
21. Ληξουριώτης Ι. (2005). Εργατική Νομοθεσία. Αθήνα. Νομική Βιβλιοθήκη.
22. Ληξουριώτης Ι. – Σεμπος Λ. – Καρατζάς Χ. (2008). Νομολογία των Ελληνικών δικαστηρίων επί θεμάτων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων. Αθήνα. Εκδόσεις Σάκκουλας.
23. Λιανός Θ. – Νταουλη- Ρεμούση Α. (1998). Οικονομική της εργασίας. Αθήνα. Εκδόσεις Ευγ. Μπένου.

24. Λιαργκόβας Π. (2010) Σύγχρονα θέματα της ελληνικής & διεθνούς οικονομίας. Αθήνα. Εκδόσεις Σταμούλης.
25. Λιαργκόβας Π. – Ρεπούσης Σ. (2011). Κρίση, δανεισμός, χρεοκοπία. Ελληνικές και διεθνείς εμπειρίες. Αθήνα. Εκδόσεις Παπαζήση.
26. Λυμπεράκη Α. – Δενδρινός Ι. (2006). Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης. Αθήνα. Εκδόσεις Κέρκυρα.
27. Μετζητάκος Α. *Η διαχείριση των προβλημάτων της οικονομικής κρίσης με ευέλικτες και ελαστικές συμβάσεις*. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τεύχος 1533/2009, σελ 257.
28. Μπαμπανάσης Σ. (συνεργασία Αποστόλου Γκότσια) Δημόσιες επιχειρήσεις, οργάνωση και διοίκηση. Αθήνα. Εκδόσεις Παπαζήση
29. Μπίθα Μ. *Μη γνήσιος δανεισμός εργαζομένου και υποχρέωση για απασχόληση ιατρού εργασίας*. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τεύχος 1429/2004, σελ 859.
30. Πιτέλης Χ. & Αντωνάκης Ν. (1998) Διεθνής ανταγωνιστικότητα και βιομηχανική στρατηγική. Αθήνα. Εκδόσεις Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός.
31. Τζεκίνης Χ. (1984). Εργασιακές σχέσεις και ανάπτυξη. 3 μελέτες σχετικών προβλημάτων. Αθήνα. Εκδόσεις Παπαζήση.
32. Τζιμάνης Κ. (2002) Η οργάνωση της εργασίας & το εργατικό δίκαιο. Αθήνα. Εκδότης Κώστας Ι. Τζιμάνης
33. Τσίμας Π. (2011). Το ημερολόγιο της κρίσης. Νέα Υόρκη Σεπτέμβριος 2008 / Αθήνα Οκτώβριος 2011. Αθήνα. Εκδόσεις Μεταίχμιο και Π. Τσίμας.
34. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. 2011. Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων ΣΕΠΕ 2010. Αθήνα.

35. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. 2011. Δελτίο τύπου 30 Ιουνίου 2011.
36. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Έγγραφο 4355/16/03-03-2011. Εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας.
37. ΦΕΚ 63^Α/06-04-1988 (Ν. 1767/88 ‘Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις – Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας’)
38. ΦΕΚ 101^Α/13-07-1990 (Ν. 1892/90 ‘Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις’)
39. ΦΕΚ 205^Α/02-09-1998 (Ν. 2639/98 ‘Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις’)
40. ΦΕΚ 286^Α/29-12-2000 (Ν. 2874/00 ‘Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις’)
41. ΦΕΚ 258^Α/06-11-2001 (Ν. 2956/01 ‘Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις’)
42. ΦΕΚ 66^Α/11-05-2010 (Ν. 3846/10 ‘Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις’)
43. ΦΕΚ 212^Α/17-12-10 (Ν. 3899/10 ‘Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας’)

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. Bain G. S., Clegg H. A. (March 1974). A strategy for industrial relations research in Great Britain. British Journal of Industrial Relations. Volume 12, Issue 1, pages 91–113,
2. Belous R. 1989 'How Human Resource System Adjust to the Shift toward Contingent Workers.' Monthly Labour Review, March, 7.
3. Nickell S. – Nunziata L. – Ochel W. (2005). Unemployment in the OECD since the 1960's. What do we know? The Economic Journal 115 (January), 1-27
4. OECD (2011). Employment Outlook 2011. Νοέμβρης 2011.
5. Peck J (1996) Work-place: the social regulation of labor markets. New York: Guilford.
6. Rodgers Gerry 1989. 'Precarious Employment in Western Europe: The State of the Debate.' Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. G. Rodgers and J. Rodgers, eds. ILO
7. Status of Telework in the Federal Government. Reports to the Congress, U.S office of Personal Management. February 2011.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

1. http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economy_2_01/07/2011_447718
2. http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economy_1_15/05/2011_442122
3. http://www.express.gr/news/finance/534726oz_20111108534726.php3
4. www.tovima.gr/finance/article/?aid=418630

5. <http://www.tovima.gr/finance/finance-business/article/?aid=363891>
6. <http://government.gov.gr/2011/06/30/16309/>
7. http://www.mentor.gr/daring/teleworking/tilergasia_orismoi_morfes.htm
8. www.iobe.gr/media/EQUAL/drasi3b.pdf
9. <http://www.mta-inc.com/>
10. http://newsroom.cisco.com/dlls/2010/ekits/Full_Survey_Results_062410.pdf
11. http://gnomionline.com.cy/index.php?option=com_content&view=article&id=1079%3Aidisi&catid=95%3Ainternational&Itemid=301
12. <http://www.pame.gr/politiki/politika/ellada-dimosioi-ypalliloi.html#.TwdPPIZMfN4>
13. <http://www.acci.gr/acci/KEME/KemeResearch/tabid/1351/language/el-GR/Default.aspx>
14. www.koutipandoras.gr/wp-content/uploads/2011/10/2010.pdf
15. http://www.gsee.gr/law/law_int_intr.php
16. <http://repository.edulll.gr/edulll/handle/10795/1007>
17. www.kethi.gr/.../157_EVELIKTES_MORFES_APASXOLISIS.pdf
18. http://www.guilford.com/cgi-bin/cartscrip.cgi?page=pr/peck.htm&dir=geo/geo_econ&cart_id=445462.15518
19. http://www.papaphilippou.gr/GR_files/Publications/Publications_7.html#_ftn1
20. http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=751&item_id=1931
21. www.randstad.gr
22. <http://www.difernews.gr>

23. <http://www.statistics.gr>
24. <http://euractiv.gr>
25. <http://www.eurociett.eu/>
26. <http://www.stamoulis.gr>
27. www.oecd.org
28. www.oecd.org/employment
29. http://europa.eu/eu-life/work-pensions/index_el.htm
30. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ"

Δείκτης ανεργίας σε ποσοστό (%) του εργατικού δυναμικού

	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Australia	6,0	5,2	7,1	6,5	4,5	4,3	5,1	5,3
Austria	4,3	5,0	5,2	4,7	4,5	3,9	4,3	4,5
Belgium	6,2	8,4	4,5	3,3	7,3	7,0	8,0	8,4
Canada	7,7	7,3	6,8	6,4	6,1	6,2	8,4	8,1
Chile	8,7	9,1	8,3	7,9	7,4	8,0	10,0	10,4
Czech Republic	7,8	8,4	7,0	7,2	5,4	4,4	6,8	7,8
Denmark	3,5	5,6	4,0	4,0	3,8	3,4	6,1	7,0
Estonia	10,3	9,9	8,1	6,6	4,8	5,6	14,0	13,2
Finland	9,0	8,9	8,4	7,7	6,9	6,4	8,4	8,2
France	4,3	5,0	4,9	4,8	5,0	7,4	9,1	9,7
Germany	9,4	10,1	10,1	10,1	10,1	7,6	7,8	7,2

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Πίνακες ΟΟΣΑ 2011 'Απασχόληση και αγορά εργασίας'

Guatemala	5,9	6,1	7,2	7,8	7,4	7,9	10,7	13,2
Iceland	3,4	3,1	2,7	3,0	2,5	3,0	3,8	3,7
Ireland	4,7	4,6	4,8	4,7	4,7	5,8	12,2	13,0
Israel	10,9	10,4	9,2	8,5	7,4	6,2	7,7	8,8
Italy	8,7	8,1	7,8	6,9	6,2	6,9	7,0	8,4
Japan	3,4	4,9	4,8	4,4	4,1	4,2	5,3	5,3
Korea	3,7	5,8	5,9	4,6	3,4	3,3	3,4	3,8
Luxembourg	3,7	3,1	4,5	4,7	4,1	5,1	5,7	4,4
Mexico	5,2	3,8	2,6	3,3	3,5	3,6	3,4	3,4
Netherlands	4,2	5,1	5,3	4,3	3,6	3,0	3,7	4,3
New Zealand	4,8	4,1	3,9	3,0	3,8	4,3	6,7	6,7
Norway	4,5	4,5	4,7	3,5	2,6	2,4	3,7	3,7
Poland	20,0	19,3	18,0	14,0	9,7	7,2	8,3	8,7
Portugal	6,6	7,0	8,4	8,4	8,5	8,3	10,0	11,4
Slovak Republic	17,0	18,3	16,2	13,0	11,0	9,0	12,1	14,4
Slovenia	6,7	6,4	6,7	6,1	5,0	4,5	6,0	7,4
Spain	11,4	11,0	9,2	8,6	8,3	11,4	18,1	20,2
Sweden	5,8	6,6	7,8	7,4	6,9	6,1	8,3	8,3
Switzerland	4,2	4,3	4,3	3,1	3,7	3,4	4,2	4,3
Turkey	10,5	11,1	10,9	10,3	10,5	11,2	14,3	12,1
United Kingdom	4,9	4,7	4,7	3,4	5,3	5,4	7,8	2,9
United States	6,1	5,6	5,1	4,7	4,7	5,2	9,4	9,8
OECD Average	7,1	7,0	6,7	5,7	5,4	6,1	8,5	8,5

Πίνακας ΙΑ: Δείκτης ανεργίας σε ποσοστό (%) του εργατικού δυναμικού

Δείκτης ανεργίας σε ποσοστό % του εργατικού δυναμικού

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Australia	6.0	5.5	5.1	4.9	4.5	4.3	5.7	5.3
Austria	4.3	5.0	5.2	4.8	4.5	3.9	4.8	4.5
Belgium	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5	7.0	8.0	8.4
Canada	7.7	7.3	6.8	6.4	6.1	6.2	8.4	8.1
Chile	8.7	9.1	8.3	7.9	7.4	8.0	10.0	8.4
Czech Republic	7.8	8.4	8.0	7.2	5.4	4.4	6.8	7.4
Denmark	5.5	5.6	4.9	4.0	3.8	3.4	6.1	7.6
Estonia	10.3	9.9	8.1	6.0	4.8	5.6	14.0	17.2
Finland	9.0	8.9	8.4	7.7	6.9	6.4	8.4	8.5
France	8.5	8.9	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1	9.3
Germany	9.4	10.4	11.3	10.4	8.7	7.6	7.8	7.2
Greece	9.9	10.7	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6	12.7
Hungary	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4	7.9	10.1	11.2
Iceland	3.4	3.1	2.7	3.0	2.3	3.0	7.4	7.7
Ireland	4.7	4.6	4.8	4.7	4.7	5.8	12.2	13.9
Israel	10.9	10.5	9.2	8.5	7.4	6.2	7.7	6.8
Italy	8.7	8.1	7.8	6.9	6.2	6.8	7.9	8.5
Japan	5.4	4.9	4.6	4.3	4.1	4.2	5.3	5.3
Korea	3.7	3.8	3.9	3.6	3.4	3.3	3.8	3.8
Luxembourg	3.7	5.1	4.5	4.7	4.1	5.1	5.2	4.4
Mexico	3.1	3.8	3.6	3.3	3.5	3.6	5.4	5.4
Netherlands	4.2	5.1	5.3	4.3	3.6	3.0	3.7	4.5
New Zealand	4.8	4.1	3.9	3.9	3.8	4.3	6.3	6.7
Norway	4.5	4.5	4.7	3.5	2.6	2.6	3.2	3.7
Poland	20.0	19.3	18.0	14.0	9.7	7.2	8.3	9.7
Portugal	6.6	7.0	8.1	8.1	8.5	8.1	10.0	11.4
Slovak Republic	17.6	18.2	16.2	13.3	11.0	9.6	12.1	14.4
Slovenia	6.8	6.4	6.7	6.1	5.0	4.5	6.0	7.4
Spain	11.4	11.0	9.2	8.6	8.3	11.4	18.1	20.2
Sweden	5.8	6.6	7.8	7.1	6.2	6.1	8.5	8.5
Switzerland	4.2	4.4	4.5	4.1	3.7	3.4	4.2	4.4
Turkey	10.8	11.1	10.9	10.5	10.5	11.2	14.3	12.1
United Kingdom	4.9	4.7	4.7	5.4	5.3	5.4	7.8	7.9
United States	6.1	5.6	5.1	4.7	4.7	5.8	9.4	9.8
OECD-Total	7.1	7.0	6.8	6.2	5.8	6.1	8.3	8.5

Πίνακας 10: Δείκτης ανεργίας σε ποσοστό % του εργατικού δυναμικού

Δείκτης απασχόλησης σε ποσοστό % του ηλικιακά ικανού εργατικού δυναμικού

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Australia	70.0	70.3	71.5	72.2	72.9	73.2	72.0	72.4
Austria	68.9	67.8	68.6	70.2	71.4	72.1	71.6	71.7
Belgium	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6	62.0
Canada	72.2	72.5	72.4	72.8	73.5	73.6	71.5	71.5
Chile	53.5	53.6	54.4	55.5	56.3	57.3	56.1	59.3
Czech Republic	64.9	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4	65.0
Denmark	75.1	75.7	75.9	77.4	77.1	77.9	75.7	73.4
Estonia	62.8	62.9	64.2	67.9	69.2	69.7	63.5	61.0
Finland	67.9	67.8	68.5	69.6	70.5	71.3	68.4	68.3
France	64.0	63.7	63.7	63.7	64.3	64.9	64.1	64.0
Germany	64.6	65.0	65.5	67.2	69.0	70.2	70.4	71.2
Greece	58.7	59.4	60.1	61.0	61.4	61.9	61.2	59.6
Hungary	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3	56.7	55.4	55.4
Iceland	84.1	82.8	84.4	85.3	85.7	84.2	78.9	78.9
Ireland	65.2	65.9	67.5	68.5	69.2	68.1	62.5	60.4
Israel	55.0	55.7	56.7	57.6	58.9	59.8	59.2	60.2
Italy	56.2	57.4	57.5	58.4	58.7	58.7	57.5	56.9
Japan	68.4	68.7	69.3	70.0	70.7	70.7	70.0	70.1
Korea	63.0	63.6	63.7	63.8	63.9	63.8	62.9	63.3
Luxembourg	62.2	62.5	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2	65.2
Mexico	58.8	59.9	59.6	61.0	61.1	61.3	59.4	60.4
Netherlands	71.6	71.1	71.5	72.5	74.4	75.9	75.6	74.7
New Zealand	72.2	73.2	74.3	74.9	75.2	74.7	72.9	72.3
Norway	75.8	75.6	75.2	75.5	76.9	78.1	76.5	75.4
Poland	51.4	51.9	53.0	54.5	57.0	59.2	59.3	59.3
Portugal	68.0	67.8	67.5	67.9	67.8	68.2	66.3	65.6
Slovak Republic	57.7	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2	58.8
Slovenia	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5	66.2
Spain	60.7	62.0	64.3	65.7	66.6	65.3	60.6	59.4
Sweden	74.4	73.7	74.0	74.6	75.7	75.8	72.3	72.7
Switzerland	77.9	77.4	77.2	77.9	78.6	79.5	79.0	78.6
Turkey	45.5	44.1	44.4	44.6	44.6	44.9	44.3	46.3
United Kingdom	72.6	72.7	72.6	72.5	72.3	72.7	70.6	70.3
United States	71.2	71.2	71.5	72.0	71.8	70.9	67.6	66.7
OECD-Total	64.7	65.0	65.3	66.0	66.5	66.5	64.7	64.6

Πίνακας 11: Δείκτης απασχόλησης σε ποσοστό % του ηλικιακά ικανού εργατικού δυναμικού

Δείκτης part-time απασχόλησης σε ποσοστό % επί της συνολικής απασχόλησης

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Australia	24.3	23.8	24.0	23.9	23.8	23.8	24.7	24.9
Austria	13.7	15.4	16.3	16.8	17.3	17.7	18.5	19.0
Belgium	18.3	18.5	18.5	18.7	18.1	18.3	18.2	18.3
Canada	19.0	18.6	18.4	18.2	18.3	18.5	19.3	19.4
Chile	5.7	6.6	7.2	7.7	8.0	9.1	10.5	17.4
Czech Republic	3.2	3.1	3.3	3.3	3.5	3.5	3.9	4.3
Denmark	16.2	17.0	17.3	17.9	17.3	17.8	18.9	19.5
Estonia	7.5	6.8	6.7	6.7	6.8	6.2	8.4	8.7
Finland	11.3	11.3	11.2	11.4	11.7	11.5	12.2	12.5
France	13.0	13.2	13.2	13.2	13.3	12.9	13.3	13.6
Germany	19.6	20.1	21.5	21.8	22.0	21.8	21.9	21.7
Greece	5.6	5.9	6.4	7.4	7.7	7.9	8.4	8.8
Hungary	3.2	3.3	3.2	2.7	2.8	3.1	3.6	3.6
Iceland	16.0	16.6	16.4	16.0	15.9	15.1	17.5	18.4
Ireland	18.9	18.9	19.3	19.3	19.8	20.8	23.7	24.8
Israel	15.0	15.0	15.0	15.0	14.6	14.5	14.6	13.8
Italy	11.7	14.7	14.6	15.0	15.2	15.9	15.8	16.3
Japan	18.2	18.1	18.3	18.0	18.9	19.6	20.3	20.3
Korea	7.7	8.4	9.0	8.8	8.9	9.3	9.9	10.7
Luxembourg	13.3	13.2	13.9	12.7	13.1	13.4	16.4	15.8
Mexico	13.4	15.1	16.8	17.0	17.6	17.6	17.9	18.7
Netherlands	34.5	35.0	35.6	35.4	35.9	36.1	36.7	37.1
New Zealand	22.2	21.9	21.6	21.2	22.0	22.2	22.5	21.9
Norway	21.0	21.1	20.8	21.1	20.4	20.3	20.4	20.1
Poland	11.5	12.0	11.7	10.8	10.1	9.3	8.7	8.7
Portugal	9.9	9.6	9.4	9.3	9.9	9.7	9.6	9.3
Slovak Republic	2.3	2.8	2.6	2.5	2.6	2.7	3.0	3.7
Slovenia	5.0	7.5	7.4	7.8	7.8	7.5	8.3	9.4
Spain	7.8	8.4	11.0	10.8	10.7	11.1	11.9	12.4
Sweden	14.1	14.4	13.5	13.4	14.4	14.4	14.6	14.0
Switzerland	25.1	24.9	25.1	25.5	25.4	25.9	26.5	26.3
Turkey	6.0	6.1	5.6	7.6	8.1	8.5	11.1	11.5
United Kingdom	23.5	23.6	23.0	23.2	22.9	23.0	23.9	24.6
United States	13.2	13.2	12.8	12.6	12.6	12.8	14.1	13.5
OECD-Total	14.6	15.0	15.2	15.2	15.4	15.6	16.4	16.6

Πίνακας 12: Δείκτης part-time απασχόλησης σε ποσοστό % επί της συνολικής απασχόλησης
 Πηγή: Labour market statistics, OECD Employment and Labour Market

Πίνακας 14: Σύνολο προγράμματος προμηθειών 2010

	Σύνολο επιχειρησιακού	Πρώτα επιχειρησιακού	Επίσης πληρωτέο	Μεταλοιπώματα επιχειρησιακού
Αίθριο		2.215.936	1.585.009	571.927
Γενικά		1.215.491	842.819	440.382
Σύνολο	218.600	3.431.427	2.427.828	1.012.309

Πηγή: 14. Σύνολο προγράμματος προμηθειών 2010
 Έτος: Έργο: 2010/2010

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Πίνακες Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας έτους 2010

Σύνολο απασχολούμενου προσωπικού 2010

	Σύνολο επιχειρήσεων	Σύνολο απασχολούμενων	Πλήρης απασχόληση	Μερική απασχόληση
Αντρες		2.256.936	1.685.009	571.927
Γυναίκες		1.278.901	848.819	430.082
Σύνολο	248.632	3.535.837	2.533.828	1.002.009

Πίνακας 13: Σύνολο απασχολούμενου προσωπικού 2010

Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΤΟΥΣ 2010
ΚΑΤΑΤΕΘΕΙΣΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ (Διψήφια Ταξινόμηση)	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ (Ανά διψήφιο κωδικό σύμφωνα με ΣΤΑΚΟΔ - 2008)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΑΝΔΡΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΑΝΗΛΙΚΩΝ	ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
47	Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών	139.673	144.113	254.685	98	398.896
56	Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	97.063	109.270	127.668	149	237.087
55	Καταλύματα	43.390	59.675	82.438	139	142.252
79	Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων ταξιδιών και άλλων υπηρεσιών κρατήσεων και συναφείς δραστηριότητες	33.470	33.291	29.046	8	62.345
46	Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών	29.407	47.474	41.580	2	89.056
85	Εκπαίδευση	22.136	18.443	39.140	42	57.625
10	Βιομηχανία τροφίμων	21.686	58.895	53.110	1	112.006
45	Χονδρικό και Λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών	18.933	31.622	15.561	10	47.193
64	Δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές Δραστηριότητες και τα συνταξιοδοτικά ταμεία	17.890	28.190	37.277	4	65.471
74	Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές Δραστηριότητες	17.082	24.055	24.341	2	48.398
49	Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	16.614	28.274	6.466	681	35.421
96	Άλλες Δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	14.297	9.463	22.576	7	32.046
86	Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	13.895	13.564	34.005	131	47.700
69	Νομικές και λογιστικές Δραστηριότητες	13.265	9.435	17.150	3	26.588
73	Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	12.968	17.246	17.706	1	34.953
43	Εξειδικευμένες κατασκευαστικές Δραστηριότητες	12.118	22.752	5.142	7	27.901
25	Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	9.758	29.559	5.048	2	34.609
39	Δραστηριότητες εξυγίανσης και Άλλες υπηρεσίες για τη διαχείριση αποβλήτων	8.184	11.135	8.188	0	19.323
52	Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά Δραστηριότητες	8.177	17.462	17.331	4	34.797
42	Έργα πολιτικού μηχανικού	8.090	18.598	4.964	1	23.563
81	Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους	7.765	8.323	17.821	0	26.144
41	Κατασκευές κτιρίων	7.706	16.523	3.587	6	20.116
66	Δραστηριότητες συναφείς προς τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και τις ασφαλιστικές Δραστηριότητες	7.508	6.926	7.144	6	14.076
30	Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	7.339	19.827	1.165	0	20.992
80	Δραστηριότητες παροχής προστασίας και έρευνας	6.335	19.377	11.422	0	30.799
53	Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές Δραστηριότητες	6.105	11.581	7.986	5	19.572

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΤΟΥΣ 2010
ΚΑΤΑΤΕΘΕΙΣΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ (Διψήφια Ταξινόμηση)	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ (Ανά διψήφιο κωδικό σύμφωνα με ΣΤΑΚΟΔ - 2008)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΑΝΔΡΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΑΝΗΛΙΚΩΝ	ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
93	Αθλητικές Δραστηριότητες και Δραστηριότητες διασκέδασης και ψυχαγωγίας	5.809	5.787	7.280	7	13.074
63	Δραστηριότητες υπηρεσιών πληροφορίας	5.786	3.830	4.872	0	8.702
23	Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	5.124	17.586	2.769	0	20.355
58	Εκδοτικές Δραστηριότητες	5.051	7.417	6.254	0	13.671
71	Αρχιτεκτονικές Δραστηριότητες και Δραστηριότητες μηχανικών, τεχνικές δοκιμές και αναλύσεις	4.743	4.830	4.219	0	9.049
84	Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	4.611	16.028	10.964	21	27.013
50	Πλωτές μεταφορές	4.500	5.139	3.102	1	8.242
61	Τηλεπικοινωνίες	4.450	9.207	7.975	1	17.183
28	Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	4.431	6.758	2.899	0	9.657
22	Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	4.376	13.146	5.582	1	18.729
94	Δραστηριότητες οργανώσεων	4.366	5.914	6.234	25	12.173
18	Εκτυώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	4.355	6.562	4.359	1	10.922
62	Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβουλών και συναφείς δραστηριότητες	4.287	4.603	2.768	0	7.371
31	Κατασκευή επίπλων	4.180	7.938	2.481	0	10.419
65	Ασφαλιστικά, αντασφαλιστικά και συναξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	4.157	4.147	4.545	5	8.697
16	Βιομηχανία ξύλου και Κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από έπιπλα. Κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σπαστοπλεκτικής	3.838	8.973	2.068	1	11.042
35	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	3.819	20.164	4.282	9	24.455
51	Αεροπορικές μεταφορές	3.785	10.106	7.390	0	17.496
14	Κατασκευή ειδών ένδυσης	3.746	4.202	6.359	1	10.562
77	Δραστηριότητες ενοικίασης και εκμίσθωσης	3.641	3.031	2.297	1	5.329
15	Βιομηχανία δέρματος και δερμάτινων ειδών	3.612	6.129	5.439	0	11.568
92	Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	3.592	6.474	5.598	0	12.072
78	Δραστηριότητες απασχόλησης	3.100	5.389	6.875	0	12.264
20	Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	3.028	9.738	4.987	0	14.725
60	Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	2.884	7.663	4.547	3	12.213
01	Φυτική και ζωική Παραγωγή, θήρα και συναφείς Δραστηριότητες	2.837	8.252	5.514	253	14.019

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΤΟΥΣ 2010
ΚΑΤΑΤΕΘΕΙΣΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ (Διψήφια Ταξινόμηση)	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ (Ανά διψήφιο κωδικό σύμφωνα με ΣΤΑΚΟΔ - 2008)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΑΝΔΡΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΑΝΗΛΙΚΩΝ	ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
72	Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	2.830	3.429	2.996	1	6.426
27	Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	2.750	10.060	3.986	0	14.046
38	Συλλογή, επεξεργασία και διάθεση αποβλήτων, ανάκτηση υλικών	2.747	4.317	1.886	0	6.203
24	Παραγωγή βασικών μετάλλων	2.492	9.105	3.174	0	12.279
91	Δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων, μουσείων και λοιπές πολιτιστικές δραστηριότητες	2.379	2.277	3.006	0	5.283
37	Επεξεργασία λυμάτων	2.249	2.458	1.361	0	3.819
99	Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	2.172	3.723	9.794	0	13.517
70	Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων· δραστηριότητες παροχής συμβουλών διαχείρισης	1.763	2.230	2.684	1	4.915
29	Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημρυμουλκούμενων οχημάτων	1.743	3.509	4.513	2	8.024
11	Ποτοποιία	1.727	6.457	2.865	1	9.323
19	Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	1.595	5.318	1.904	0	7.222
32	Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	1.567	4.330	1.918	0	6.248
95	Επισκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών και ειδών ατομικής ή οικιακής χρήσης	1.525	822	795	0	1.617
59	Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων, ηχογραφήσεις και μουσικές εκδόσεις	1.522	1.791	1.466	70	3.327
08	Λοιπά ορυχεία και λατομεία	1.521	7.908	982	0	8.890
21	Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σκευασμάτων	1.510	8.255	8.068	0	16.323
82	Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη και άλλες δραστηριότητες παροχής υποστήριξης προς τις επιχειρήσεις	1.473	1.851	1.946	22	3.819
17	Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	1.457	4.643	2.094	0	6.737
26	Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων	1.442	3.300	1.446	0	4.746
33	Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	1.361	2.581	2.147	0	4.728
90	Μη διαφοροποιημένες δραστηριότητες ιδιωτικών νοικοκυριών, που αφορούν την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών για ιδία χρήση	1.227	1.397	1.277	0	2.674
75	Κτηνιατρικές δραστηριότητες	1.094	1.308	890	0	2.198
68	Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	1.075	788	905	0	1.693
36	Συλλογή, επεξεργασία και παροχή νερού	1.057	4.415	1.312	0	5.727
13	Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	1.031	2.545	1.625	0	4.170

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΤΟΥΣ 2010
ΚΑΤΑΤΕΘΕΙΣΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ (Διψήφια Ταξινόμηση)	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ (Ανά διψήφιο κωδικό σύμφωνα με ΣΤΑΚΟΔ - 2008)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΑΝΔΡΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΑΝΗΛΙΚΩΝ	ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΑΓΡΑΦ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
03	Δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων, μουσείων και λουπές πολιτιστικές Δραστηριότητες	982	4.044	1.309	1	5.354
88	Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς Παροχή καταλύματος	969	807	2.230	0	3.037
97	Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών οικιακού προσωπικού	747	344	708	0	1.052
87	Δραστηριότητες βοήθειας κατ' οίκον	397	1.176	3.717	60	4.953
07	Εξόρυξη μεταλλευμάτων	357	1.662	573	1	2.236
05	Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη	291	3.965	470	0	4.435
12	Παραγωγή προϊόντων καπνού	263	2.309	2.284	0	4.593
02	Δασοκομία και υλοτομία	256	468	189	0	657
09	Υποστηρικτικές Δραστηριότητες εξόρυξης	188	354	116	2	472
06	Άντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου	130	2.525	372	0	2.897
98	Μη διαφοροποιημένες Δραστηριότητες ιδιωτικών νοικοκυριών, που αφορούν την Παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών για ιδία χρήση	30	4.623	29	0	4.652
ΣΥΝΟΛΑ		756.881	1.145.180	1.101.243	1.800	2.248.223