



ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑ

ΤΜΗΜΑ: ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Εκπόνηση Εργασίας:
ΑΝΑΣΤΑΣΙΑΔΟΥ ΟΛΓΑ**

**Επιβλέπων Καθηγητής:
ΚΙΤΣΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ**

ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑ 2008

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5
1.1. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα	5
1.2. Ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	13
2.1. Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	15
2.2. Ευελισφάλεια (Flexicurity) & Προώθηση νέων μορφών εργασίας.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΙΔΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΠΟΥ ΟΡΙΖΕΙ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.....	25
3.1. Μερική Απασχόληση	27
3.1.1 Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για την Μερική Απασχόληση	27
3.1.2 Κράτη μέλη και Ελλάδα.....	32
3.2. Εργασία Ορισμένου Χρόνου.....	38
3.2.1 Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για την Εργασία Ορισμένου Χρόνου.....	38
3.2.2 Κράτη μέλη και Ελλάδα.....	42
3.3. Γονικές Άδειες – Φιλοοικογενειακές Πολιτικές	44
3.3.1 Ανάλυση της κατάστασης – Το σκεπτικό της Ε.Ε.	45
3.3.2 Οι Ευρωπαϊκές Οδηγίες για το συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής.....	49
3.3.3 Κράτη μέλη και Ελλάδα.....	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΒΑΘΜΟΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΤΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ	61
5.1. Η κατάσταση στα «παλαιότερα» κράτη μέλη.....	62
5.2. Τα νέα κράτη μέλη	71
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	73
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	83

**Ευχαριστώ πολύ τον καθηγητή μου
Παναγιώτη Κίτσο για την πολύτιμη βοήθεια
που μου πρόσφερε
στην διεκπεραίωση της εργασίας μου**

Η παρούσα εργασία έχει στόχο να μελετήσει το Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο Συλλογικών Σχέσεων Εργασίας και να εστιάσει σε συγκεκριμένες μορφές εργασιακών σχέσεων που προωθούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η εργασία περιλαμβάνει μία θεωρητική ανασκόπηση των συλλογικών σχέσεων εργασίας κατά την διάρκεια των ετών καθώς και μία γενική θεώρηση των πολιτικών που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Εξετάζονται οι μέχρι τώρα πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και η προώθηση νέων μορφών εργασίας που στόχο έχουν να αντιμετωπίσουν τις νέες εργασιακές προκλήσεις του 21ου αιώνα.

Στη συνέχεια γίνεται ειδική και λεπτομερής αναφορά σε τρία είδη συλλογικών σχέσεων εργασίας που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση, συγκεκριμένα στη μερική απασχόληση, στην εργασία ορισμένου χρόνου και στις γονικές άδειες, βάσει των σχετικών οδηγιών που έχουν εκδοθεί από το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Γίνεται επίσης αναφορά στο βαθμό που αυτές οι οδηγίες έχουν ενσωματωθεί στην εθνική νομοθεσία των κρατών μελών, με ξεχωριστή αναφορά στην Ελλάδα και στα μέχρι τώρα ισχύοντα σχετικά με τις συλλογικές σχέσεις εργασίας.

Καθώς σε αυτή τη χρονική περίοδο συντελούνται μεγάλες αλλαγές στο εργασιακό, ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς στην Ελλάδα, η παρούσα εργασία είναι επίκαιρη και ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα ενόψει και των δρομολογούμενων αλλαγών στη χώρα μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις.

1.1. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα

Ο νόμος 1876/90 ορίζει λεπτομερώς το περιεχόμενο και τον τρόπο σύναψης των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Πανελλαδικό Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, 2007), ως εξής:

- Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα
- Θεσπίζουν κατώτατους υποχρεωτικούς μισθούς και ημερομίσθια
- Ρυθμίζουν θέματα συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων
- Ορίζουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών
- Ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας

Κατά κανόνα, με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας θεσπίζονται ευμενέστεροι όροι εργασίας από αυτούς που προβλέπονται στις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Ο νόμος 1876/90 αφορά όλους τους εργαζόμενους της χώρας με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, σε επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία, του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα. Αφορά ακόμη εργαζόμενους που αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας εργάζονται κάτω από τις ίδιες ή αντίστοιχες συνθήκες (Πανελλαδικό Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, 2007).

Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας διακρίνονται σε εθνικές γενικές, σε κλαδικές, σε επιχειρησιακές, σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές. Πιο συγκεκριμένα:

- Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας. Με αυτές καθορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) όπως και άλλα ζητήματα όπως ορίζονται από τον Ν.1876/90. Δεν μπορεί να συναφθεί άλλου είδους ΣΣΕ (συλλογική ή ατομική) που να προβλέπει δυσμενέστερους όρους από για τους εργαζόμενους. Οι ΕΓΣΣΕ συνάπτονται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων (ΓΣΣΕ) και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών, ή πανελλήνιας έκτασης. Κριτήριο προκειμένου να αναδειχτεί η πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργαζομένων είναι ο αριθμός των μελών που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης και όχι ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών γενικά. Αυτό ισχύει για τη σύναψη οποιουδήποτε τύπου ΣΣΕ, όχι μόνο ΕΓΣΣΕ. Επειδή όμως, αν και απόλυτο, δεν είναι πάντα το δικαιότερο κριτήριο, η αντιπροσωπευτικότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να αμφισβητηθεί από άλλη συνδικαλιστική οργάνωση με προσφυγή στο δικαστήριο, προκαλώντας την αναστολή των διαπραγματεύσεων.
- Οι Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων. Διακρίνονται σε εθνικές, αν αφορούν τους εργαζόμενους του επαγγέλματος σε όλη τη χώρα και σε τοπικές αν αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες

ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης πανελλήνιας έκτασης. Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις μπορούν να συνάψουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις γενικά ή και ξεχωριστοί εργοδότες.

- Οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις (π.χ. υποκαταστήματα) μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική συλλογική σύμβαση. Οι ρυθμίσεις που προβλέπει μια επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση μπορούν να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας τους και τη θέση τους στην επιχείρηση. Μπορούν όμως να έχουν συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες. Το στοιχείο που κάνει μια συλλογική σύμβαση εργασίας να αναγνωριστεί σαν επιχειρησιακή, είναι ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι ο εργοδότης (και μόνο αυτός) και το άλλο η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους.
- Οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε πανελλαδική ή τοπική έκταση. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους (ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους) ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις (Πανελλαδικό Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, 2007).

Συχνά προκαλεί σύγχυση η διάκριση μεταξύ κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η βασική διαφορά είναι ότι οι μεν κλαδικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όσων απασχολούνται σ' ένα κλάδο, αδιακρίτως του επαγγέλματος του κάθε εργαζόμενου του κλάδου, ενώ οι ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξαρτήτως του κλάδου που εργάζεται ο κάθε εργαζόμενος. Με

άλλα λόγια, στις κλαδικές συμβάσεις καθοριστικό είναι το είδος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι εργαζόμενοι, ενώ στις ομοιοεπαγγελματικές καθοριστική είναι η εργασία καθ' αυτή που παρέχει ο εργαζόμενος.

Πριν από την υπογραφή οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων των μερών. Η Διαδικασία διαπραγμάτευσης ξεκινά με έγγραφο της πλευράς που ασκεί το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης και το απευθύνει στην άλλη πλευρά, κοινοποιώντας το συγχρόνως στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται και τα θέματα που προτείνονται για διαπραγμάτευση, τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και ο τόπος διαπραγμάτευσης. Η άλλη πλευρά οφείλει μέσα σε 10 εργάσιμες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων να προσέλθει για διαπραγμάτευση και να ορίσει τους αντιπροσώπους της. Η εργατική πλευρά έχει το δικαίωμα να αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων τηρούνται πρακτικά, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών (Πανελλαδικό Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, 2007).

Εφ' όσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καταρτίζεται εγγράφως σε τρία πρωτότυπα, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών. Από ένα πρωτότυπο παίρνει το κάθε μέρος (εργατική και εργοδοτική πλευρά), και το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας όπου καταρτίστηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας. Οι ΕΓΣΣΕ και οι Κλαδικές/Ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις κατατίθενται στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Στις Επιθεωρήσεις Εργασίας των νομαρχιών και στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας υπάρχει ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων, όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της κάθε σύμβασης, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι υπηρεσίες αυτές χορηγούν αντίγραφα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή διαιτητικών αποφάσεων σε κάθε ενδιαφερόμενο.

Μόνο οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των ρυθμίσεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι όροι εργασίας των συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν και των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (π.χ. πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, για την απαγόρευση αύξησης αποδοχών).

Αν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αποτύχουν, οι μελλοντικοί όροι εργασίας καθορίζονται από τους κανόνες που τίθενται με τη διαιτησία. Η διαιτητική απόφαση στο χώρο της εργασίας έχει την ίδια ισχύ με τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και αποτελεί μια ιδιότυπη πηγή κανόνων δικαίου. Πρέπει να σημειωθεί ότι ενώ η διαιτησία ρυθμίζει μόνο τους όρους εργασίας και όχι εργασιακές διαφορές, οι εργασιακές διαφορές επιλύονται μόνο από τα δικαστήρια.

Με νόμο του 1990 συστήθηκε ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) σα νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Από τότε οι διαιτητικές αποφάσεις εκπορεύονται από τον ΟΜΕΔ. Όπως και στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, έτσι και στις διαιτητικές αποφάσεις οι κανόνες δικαίου που εισάγονται έχουν προέλευση τους ιδιώτες και όχι την κρατική εξουσία (Πανελλαδικό Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, 2007).

Ο βασικός νόμος για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ο ν.1876/90. Βασικοί άξονες του είναι:

- Η αναγνώριση πλήρους δικαιώματος για ελεύθερες διαπραγματεύσεις, απαλλαγμένες από τους περιορισμούς που ίσχυαν υπό το προηγούμενο καθεστώς του ν.3239/55. Το δικαίωμα συνεπάγεται και υποχρέωση για διαπραγμάτευση αλλά και για πληροφόρηση, έτσι ώστε η κοινωνική εξέλιξη να είναι προϊόν, κατά κύριο λόγο των διαπραγματεύσεων και όχι αποτέλεσμα της παρέμβασης του κράτους.
- Το δικαίωμα για ελεύθερες διαπραγματεύσεις που εκφράζεται με την εντυπωσιακή διεύρυνση του περιεχομένου των διαπραγματεύσεων, έτσι ώστε

να καλύπτονται ουσιαστικά όλα τα θέματα που ενδιαφέρουν τις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου και με το δικαίωμα της επάλληλης διαπραγματεύσεως στα διάφορα επίπεδα. Η πολιτεία παραιτείται σταδιακά από τις παρεμβατικές της δικαιοδοσίες, υπέρ της «νομοθετικής» δραστηριότητας των «κοινωνικών εταίρων» ή ανταγωνιστών (συλλογική αυτονομία) χωρίς όμως να υποχρεώνει τα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία (σεβασμός της συμβατικής ελευθερίας).

- Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως το επίπεδο της επιχείρησης, αλλά και η διατήρηση όλων των ενδιάμεσων επιπέδων ώστε να διαφυλάσσονται οι τυχόν ευνοϊκότεροι συσχετισμοί δυνάμεων υπέρ των εργαζομένων.
- Η αποσύνδεση του δικαιώματος της απεργίας τόσο κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων αλλά και μετά τη συνομολόγηση της σύμβασης. Η συλλογική σύμβαση θεωρείται ανακωχή και όχι συμφωνία ειρήνης. Αυτή η αντιμετώπιση είναι σύμφωνη και με την πολλαπλότητα των διαπραγματευτικών επιπέδων, αλλά και με την κατάργηση των υφιστάμενων αυστηρών ιεραρχικών σχέσεων μεταξύ των υφισταμένων συλλογικών συμβάσεων.
- Η καθιέρωση της μεσολάβησης ως ουσιαστική, ουδέτερη, τεκμηριωμένη και αξιόπιστη διαδικασία, όπου τα μέρη καταφεύγουν με τη βεβαιότητα ότι θα συνομολογήσουν συλλογική σύμβαση και όχι ότι θα οδηγηθούν σε αδιέξοδο.
- Η κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας γιατί έτσι όπως εφαρμόζοταν με το ν.3239/55 και όπως λειτουργούσε στην πράξη φαλκίδευε κάθε έννοια συλλογικής διαπραγματεύσεως. Με το ν.1876/90 καθιερώθηκε η προαιρετική διαιτησία, ως επικουρική διαδικασία και μόνον όταν δεν υπάρχει η σχετική ρήτρα σε προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας. Τα διαιτητικά δικαστήρια καταργήθηκαν και υποκαταστάθηκαν από σώμα διαιτητών, του οποίου τα προσόντα και το ηθικό κύρος, μειώνουν στο ελάχιστο την αμφισβήτηση των αποφάσεών τους.

Είναι προφανές λοιπόν μέσα από όλα τα παραπάνω, ο σημαντικός ρόλος των εργατικών συνδικάτων στον καταρτισμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

1.2. Ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων

Τα συνδικάτα αποτελούν μαζικές εθελοντικές οργανώσεις των μισθωτών εργαζομένων και έχουν ως έργο τους την εκπροσώπηση, την προάσπιση και την προώθηση των συμφερόντων των μελών τους. Με άλλα λόγια, τα συνδικάτα δημιουργήθηκαν με στόχο την ικανοποίηση των συμφερόντων των μελών τους απέναντι στην πολιτική του κεφαλαίου και αντλούν τη δυναμική της εμφάνισης και ανάπτυξής τους από την ιστορική και κοινωνική εξέλιξη, η οποία συνέτεινε στην παράλληλη ανάπτυξη του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και στη συνεπαγόμενη δημιουργία του κόσμου της μισθωτής εργασίας (Ρομπόλης, 2006).

Στο πλαίσιο αυτό, τα συνδικάτα τα οποία δημιουργούνται και αναπτύσσονται με τη βιομηχανική επανάσταση από τις αρχές του 19ου αιώνα, κατανοούν αφενός τον εαυτό τους ως εκπρόσωπο των γενικών συμφερόντων του κόσμου της μισθωτής εργασίας και ως κίνημα που δεν αποσκοπεί μόνο στη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων, και αφετέρου τον ρόλο τους ως κοινωνικού και πολιτικού κινήματος χειραφέτησης της εργατικής τάξης (Ρομπόλης, 2006).

Το συνδικαλιστικό κίνημα έχει μακρά και ιστορική εμπειρία επίλυσης του «κοινωνικού ζητήματος» που δημιουργήθηκε τον 19ο αιώνα με την κοινωνική εξαθλίωση μεγάλου μέρους του πληθυσμού, με την οργανωμένη και έντονη αντίδραση της εργατικής τάξης. Πράγματι, στην εποχή του «κοινωνικού ζητήματος» του 19ου αιώνα η οργανωμένη αντίδραση των συνδικάτων διέψευσε τις φιλελεύθερες προσδοκίες ότι η ανεξέλεγκτη λειτουργία της αγοράς θα οδηγούσε στην αρμονική κοινωνική αυτορρύθμιση, συνοχή και ευημερία (Ρομπόλης, 2006).

Στα τέλη του 20ού αιώνα και στις αρχές του 21ου αιώνα, δηλαδή εκατό χρόνια μετά, η κυρίαρχη πρόκληση που αντιμετωπίζει το ελληνικό και το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα είναι η επίλυση του «νέου κοινωνικού ζητήματος». Τα ελληνικά και ευρωπαϊκά συνδικάτα σήμερα αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις από

τις εφαρμοζόμενες μακροοικονομικές πολιτικές, οι οποίες αναφέρονται κυρίως στην ανατροπή του προτύπου της κρατικής παρέμβασης στις αγορές αγαθών, χρήματος και εργασίας (κατάργηση συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αμφισβήτηση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, ποινικοποίηση των απεργιακών κινητοποιήσεων), στο πλαίσιο ενός μοντέλου φιλελευθεροποίησής τους, διεθνοποίησης των αγορών κεφαλαίου, χρήματος και εργασίας, καθώς και αυτονόμησής τους από την πραγματική οικονομία (Ρομπόλης, 2006, Zambarloukou, 2006).

Στην σημερινή ρευστή κατάσταση, εν μέσω μίας πλήρους αναθεώρησης του εργασιακού, ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού καθεστώτος στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τα συνδικάτα καλούνται να προτείνουν μία κοινωνικοοικονομική προοπτική με ποιότητα, καινοτομία, ασφάλεια στην εργασία, πραγματική σύγκλιση, αναδιανομή του εισοδήματος και ενδυνάμωση της κοινωνικής προστασίας και συνοχής (Ρομπόλης, 2006).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί μια νέα πραγματικότητα, η οποία δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό και θεσμικό επίπεδο. Ήδη, οι αλληπάλληλες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές της τελευταίας εικοσαετίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είχαν σοβαρές επιπτώσεις στις δομές και τον τρόπο λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων. Φαινόμενα όπως η οικονομική κρίση και η αναδόμηση της οικονομίας, η παγκοσμιοποίηση των συναλλαγών, η ευρωπαϊκή ενοποίηση και η επιτάχυνση των ρυθμών εισαγωγής νέων τεχνολογιών στις παραγωγικές διαδικασίες, προκάλεσαν ριζικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο και στους μηχανισμούς των εργασιακών σχέσεων (Σταμάτη και Τριανταφύλλου, 2007, Aguilera και Dabu, 2005).

Η προσήλωση σε όρους οικονομικής σύγκλισης οδήγησε σε ριζική μεταρρύθμιση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με άξονα την ευελιξία της εργασίας. Η κεντρική αυτή πλέον κατεύθυνση ανάπτυξης της ευελιξίας, διαμόρφωσε νέα δεδομένα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας ιδιαίτερα ως προς τα ζητήματα του μεγέθους και του περιεχομένου της απασχόλησης, του τρόπου διαμόρφωσης των αποδοχών και της οργάνωσης και διαχείρισης του χρόνου εργασίας (Σταμάτη και Τριανταφύλλου, 2007, Keller, 2001).

Για την Ευρωπαϊκή Ένωση η υιοθέτηση της ευελιξίας, ως βασικής πτυχής της πολιτικής της, εντάσσεται στην κατεύθυνση επίτευξης ενός διπλού στόχου: εκείνου της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, που θεωρείται ότι πλήττεται από το υψηλό κόστος εργασίας που χαρακτηρίζει τις χώρες της Ένωσης έναντι των άλλων ανταγωνιστών της, όσο και εκείνου της καταπολέμησης της ανεργίας, ενός φαινομένου που η εξέλιξη και η διόγκωση του στις σημερινές της διαστάσεις, εγκυμονεί σοβαρότατους κινδύνους για το μέλλον των κυρίαρχων δομών που συνθέτουν το σύστημα των οικονομικών και των κοινωνικών σχέσεων (Σταμάτη και Τριανταφύλλου, 2007, Κουκιάδης, 2002).

Επομένως, ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας αποτελεί στοιχείο καίριας σημασίας για την επίτευξη της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, σύμφωνα και με τους στόχους της στρατηγικής της Λισαβόνας για την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας (Πράσινη Βίβλος, 2006).

Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιωχθεί υπό το φως των στόχων της Κοινότητας για πλήρη απασχόληση, παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού και κοινωνική συνοχή. Ο στόχος είναι σύμφωνος με τις επικλήσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για την κινητοποίηση όλων των κατάλληλων εθνικών και κοινοτικών πόρων με σκοπό την προαγωγή ειδικευμένου, εκπαιδευμένου και προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού και αγορών εργασίας ικανών να ανταποκριθούν στις προκλήσεις που προκύπτουν από την συνδυασμένη επίπτωση της παγκοσμιοποίησης και της γήρανσης των ευρωπαϊκών κοινωνιών (Πράσινη Βίβλος, 2006).

Η Επιτροπή ενεργεί ως καταλύτης για την υποστήριξη της δράσης των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την ενίσχυση των στόχων της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση μέσω της υποστήριξης της υπέρ μίας σειράς μέτρων πολιτικής, όπως ο κοινωνικός διάλογος στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα χρηματοδοτικά μέσα όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Ο συντονισμός των πολιτικών για την απασχόληση βοηθά επίσης εντός του πλαισίου των ισχυουσών συνθηκών. Οι συνθήκες αυτές συνδυάζουν συγκεκριμένους στόχους καθώς και στόχους πολιτικής, που έχουν καθοριστεί σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και κατέληξαν σε εθνικά σχέδια, στη χρήση οροσήμων και δεικτών μέτρησης της προόδου, στην ανταλλαγή εμπειριών και στην αξιολόγηση από εμπειρογνώμονες, έτσι ώστε να εξαχθούν διδάγματα από καλές μεθόδους πρακτικής (Πράσινη Βίβλος, 2006).

2.1. Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει αναληφθεί νομοθετική και πολιτική δράση καθώς και μία σειρά αναλυτικών μελετών, με σκοπό να καθοριστεί ο τρόπος με τον οποίο νέες, πιο ευέλικτες μορφές εργασίας θα μπορούσαν να συνδυαστούν με ελάχιστα κοινωνικά δικαιώματα για όλους τους εργαζόμενους (Πράσινη Βίβλος, 2006, Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, 1998).

Η Πράσινη Βίβλος, που εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση τον Οκτώβριο του 2006, εξετάζει το ρόλο τον οποίο θα μπορούσε να διαδραματίσει η εργατική νομοθεσία στην προώθηση μίας ατζέντας «ευελιξία με ασφάλεια» προς υποστήριξη μίας αγοράς εργασίας πιο δίκαιης, πιο προσαρμοσμένης, από την οποία να μην αποκλείεται κανείς και η οποία να συμβάλει συνολικά σε μία πιο ανταγωνιστική Ευρώπη (Πράσινη Βίβλος, 2006). Η περίπτωση της εισαγωγής της έννοιας της ευελιξίας με ασφάλεια, (ευελισφάλεια – flexicurity) στο πεδίο της αγοράς εργασίας, αποτελεί πρακτικό παράδειγμα της νέας προσέγγισης (EKEM, 2008).

Στα συμπεράσματα της έκτακτης συνόδου κορυφής για την απασχόληση που εγκρίθηκαν στο Λουξεμβούργο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευτούν συμφωνίες που θα αποσκοπούν "στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων εργασιακών προτύπων, προκειμένου να καταστούν οι επιχειρήσεις παραγωγικές και ανταγωνιστικές και να επιτευχθεί η αναγκαία ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας" (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Η Πράσινη Βίβλος επιδιώκει τους εξής συγκεκριμένους στόχους:

- Να προσδιορίσει τις καίριες προκλήσεις οι οποίες δεν έχουν ακόμη τύχει κατάλληλης ανταπόκρισης και οι οποίες αντικατοπτρίζουν σαφές έλλειμμα μεταξύ του υπάρχοντος νομικού και συμβατικού πλαισίου και της πραγματικότητας που ισχύει στη σφαίρα της εργασίας. Στόχος είναι κυρίως το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας παρά τα θέματα συλλογικού εργατικού δικαίου.

- Να εισάγει τις κυβερνήσεις των κρατών μελών, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σε ανοικτή συζήτηση σχετικά με τον τρόπο που η εργατική νομοθεσία μπορεί να βοηθήσει στην προαγωγή της ευελιξίας, σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης, ανεξάρτητα από τη μορφή της σύμβασης, με απώτερο στόχο την συμβολή στην αύξηση της απασχόλησης και στη μείωση της ανεργίας.
- Να ενθαρρύνει τη συζήτηση σχετικά με το πώς οι συμβατικές σχέσεις διαφόρων τύπων, σε συνδυασμό με τα δικαιώματα απασχόλησης που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους, θα μπορούσαν να διευκολύνουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας και να βοηθήσουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις διευκολύνοντας τις μεταβάσεις από το ένα στάδιο στο άλλο, στην αγορά εργασίας, βοηθώντας την δια βίου μάθηση και υποστηρίζοντας τη δημιουργικότητα του συνόλου του εργατικού δυναμικού.
- Να συμβάλει στην ατζέντα καλύτερης ρύθμισης, προάγοντας τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας και λαμβάνοντας υπόψιν τα γενικά οφέλη και τις δαπάνες που προκύπτουν, έτσι ώστε τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες να κατανοήσουν με σαφήνεια τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Επίσης, λαμβάνει υπόψιν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν ειδικά οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις όσον αφορά την κάλυψη του διοικητικού κόστους που τους επιβάλλεται τόσο από την κοινοτική όσο και από την εθνική νομοθεσία.

Το κείμενο του Πράσινου Βιβλίου της Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου, που διαμορφώνει το πλαίσιο της σχετικής συζήτησης ενόψει του Λευκού Βιβλίου, που θα ακολουθήσει και θα λάβει τον χαρακτήρα των κατευθύνσεων πολιτικής στο εν λόγω αντικείμενο, έχει ως στόχο τον συντονισμό του περιεχομένου του εργατικού δικαίου των χωρών μελών στο πλαίσιο της απόπειρας προσαρμογής του στους υιοθετημένους όρους με τους οποίους συντελείται η προοπτική ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων η οποία απαιτεί την ριζική μεταρρύθμιση των κανόνων που διέπουν την αγορά εργασίας. Αυτή η μεταρρύθμιση επιχειρείται με την υιοθέτηση πρακτικών που καταγράφονται ήδη σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με τις οποίες εισάγονται στην εργατική νομοθεσία στοιχεία που διαπνέονται ολοένα και περισσότερο από τους

κανόνες του εμπορικού δικαίου και του δικαίου του ανταγωνισμού. Αυτές οι πρακτικές οδηγούν σε μια αισθητή διαφοροποίηση από την βασική αρχή που διέπει την παραδοσιακή αντίληψη και σύλληψη των κανόνων του εργατικού δικαίου, που είναι η προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης, της εργασίας, ως εκδήλωση πολιτικών που θα περιορίζουν τις ανισότητες που απορρέουν μια άνιση σχέση (Κουζής, 2007β).

2.2. Ευελισφάλεια (Flexicurity) & Προώθηση νέων μορφών εργασίας

Η παγκοσμιοποίηση είναι επωφελής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση, όμως η αλλαγή που επιφέρει απαιτεί άμεση προσαρμογή από τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους. Η προσαρμογή απαιτεί μια πιο ευέλικτη αγορά εργασίας, συνδυασμένη με επίπεδα ασφάλειας που θα καλύπτουν τις νέες ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων ταυτόχρονα (EKEM, 2008).

Η ευελισφάλεια ως έννοια γεννήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του '90 στη Δανία επί πρωθυπουργίας Poul Nyrup Rasmussen και είχε θεαματικά αποτελέσματα, καθώς μείωσε κατά 50% το δείκτη ανεργίας σε πέντε χρόνια. Το μοντέλο της Δανίας υιοθετήθηκε από τη Σουηδία και τη Φινλανδία και το σκανδιναβικό μοντέλο έγινε σημείο αναφοράς μιας επιτυχούς σύζευξης της ευελιξίας των αγορών εργασίας και της ασφάλειας των εργαζομένων, ώστε οι δύο αυτές έννοιες να μη βρίσκονται σε τροχιά σύγκρουσης αλλά συμπληρωματικότητας και αλληλοϋποστήριξης.

Η ευελιξία με ασφάλεια μπορεί να οριστεί ως η ολοκληρωμένη στρατηγική για την ταυτόχρονη αύξηση της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας. Η ευελιξία, από τη μια, αφορά τις επιτυχείς μετακινήσεις («μεταβάσεις») κατά τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου: από το σχολείο στην εργασία, από μια θέση εργασίας σε άλλη, από την ανεργία ή την αεργία στην εργασία και από την εργασία στη συνταξιοδότηση. Δεν περιορίζεται στη μεγαλύτερη ελευθερία για τις εταιρείες όσον αφορά τις προσλήψεις ή τις απολύσεις και δεν συνεπάγεται την κατάργηση των συμβάσεων αορίστου χρόνου. Αφορά τη μετακίνηση των εργαζομένων σε καλύτερες θέσεις εργασίας, την επαγγελματική ανέλιξη και τη βέλτιστη ανάπτυξη του ταλέντου. Η ευελιξία αφορά επίσης τις ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας, που παρέχουν τη δυνατότητα της άμεσης και αποτελεσματικής διαχείρισης νέων παραγωγικών αναγκών και δεξιοτήτων, καθώς και την προώθηση του συνδυασμού των επαγγελματικών και ιδιωτικών υποχρεώσεων. Η ασφάλεια, από την άλλη, δεν περιορίζεται μόνο στην ασφάλεια διατήρησης μιας θέσης εργασίας: αφορά τον εφοδιασμό των ατόμων με

δεξιότητες που θα διευκολύνουν την εξέλιξή τους στην επαγγελματική τους ζωή και θα τους βοηθήσουν στην εξεύρεση νέας απασχόλησης. Αφορά επίσης τη διαμόρφωση κατάλληλων παροχών ανεργίας που θα διευκολύνουν τις μεταβάσεις. Τέλος, περιλαμβάνει δυνατότητες κατάρτισης για όλους τους εργαζομένους, ιδίως τους εργαζομένους με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης και τους ηλικιωμένους εργαζομένους (EKEM, 2008).

Η λειτουργική χρησιμότητα και υψηλή προστιθέμενη αξία που καλείται να παράξει η εφαρμογή της ευελισφάλειας και να πριμοδοτήσει τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών, έγκειται κυρίως στη μεθοδολογία ανάπτυξης της εφαρμοζόμενης έννοιας που αναμένεται να αποτελέσει σημείο αναφοράς εννοιών παρόμοιου προσανατολισμού. Δεδομένου του εισαγωγικού χαρακτήρα και της έκτασης του άρθρου δυο σημεία θα πρέπει να επισημανθούν. Πρώτον, η κοινή ανάγκη για απάντηση στην πρόκληση για εκσυγχρονισμό και προσαρμογή στην παγκοσμιοποίηση και την αλλαγή, σε συνδυασμό με τις πολύ διαφορετικές εθνικές καταστάσεις επιβάλει μια μεθοδολογική ανάπτυξη σε δύο επίπεδα. Αφενός αυτό της διαμόρφωσης μιας δέσμης στοιχείων πολιτικής που θα πλαισιώνουν τις πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια και αφετέρου του εντοπισμού και της συγκρότησης «τυπικών» συνδυασμών και αλληλουχιών συστατικών πολιτικής δεδομένης της ετερογενούς κοινωνικοοικονομικής, πολιτικής και θεσμικής κατάστασης των κρατών μελών.

Υπό το πνεύμα αυτό, οι πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια μπορούν να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν βάσει τεσσάρων στοιχείων πολιτικής (EKEM, 2008):

- Ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις (από την πλευρά τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, «εσωτερικών» και «εξωτερικών») μέσω σύγχρονων εργατικών νομοθεσιών, συλλογικών συμβάσεων και μορφών οργάνωσης της εργασίας.
- Σφαιρικές στρατηγικές δια βίου μάθησης για να εξασφαλίζεται η συνεχής προσαρμοστικότητα και απασχολησιμότητα των εργαζομένων, ιδίως των πιο ευάλωτων.

- Αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας που θα βοηθούν τους πολίτες στην αντιμετώπιση ραγδαίων αλλαγών, στη μείωση της ανεργίας και στη διευκόλυνση της μετάβασης σε νέες θέσεις εργασίας.
- Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που θα παρέχουν κατάλληλη στήριξη τους εισοδήματος, θα ενθαρρύνουν την απασχόληση και θα διευκολύνουν την κινητικότητα στην αγορά εργασίας. Σε αυτό περιλαμβάνεται η ευρεία κάλυψη διατάξεων περί κοινωνικής προστασίας (παροχές ανεργίας, συντάξεις, υγειονομική περίθαλψη) που θα βοηθούν τους πολίτες να συνδυάζουν την εργασία με τις ιδιωτικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις, όπως η παιδική φροντίδα

Η ευελιξία με ασφάλεια δεν παρέχει ένα μοναδικό μοντέλο για την αγορά εργασίας ή μια ενιαία πολιτική στρατηγική, αντίθετα, αυτή πρέπει να αναπτύσσεται στις ειδικές συνθήκες, τις αγορές εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις των κρατών μελών. Στη λογική αυτή συγκροτούνται οι λεγόμενες μέθοδοι για την ευελιξία με ασφάλεια (pathways) που περιλαμβάνουν συνδυασμούς συστατικών πολιτικής για την αντιμετώπιση προκλήσεων των αγορών εργασίας, με βάση τα δεδομένα των κρατών μελών χωρίς ωστόσο να αποκλείεται ο συνδυασμός μεταξύ τους. Κατά αυτό τον τρόπο αναπτύσσονται τέσσερις κλασσικές μέθοδοι εντός των οποίων αναπτύσσονται με διαφορετικό τρόπο κάθε φορά τα προαναφερθέντα στοιχεία πολιτικής (EKEM, 2007/2008).

- Μέθοδος 1, που αφορά τις χώρες στις οποίες το βασικό πρόβλημα είναι οι κατακερματισμένες αγορές εργασίας, με «εσωτερικούς» και «εξωτερικούς» (κατακερματισμός συμβάσεων).
- Μέθοδος 2, ανάπτυξη της ευελιξίας με ασφάλεια στο εσωτερικό της επιχείρησης και προσφορά ασφάλειας κατά τη μετάβαση. Η τυπική αυτή μέθοδος αφορά τις χώρες με σχετικά χαμηλές ροές θέσεων εργασίας.
- Μέθοδος 3, αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων και ευκαιριών για το εργατικό δυναμικό. Η τυπική αυτή μέθοδος αφορά τις χώρες στις οποίες το βασικό πρόβλημα είναι τα μεγάλα κενά στις δεξιότητες και η έλλειψη ευκαιριών για τον πληθυσμό.

- Μέθοδος 4, βελτίωση των ευκαιριών για τους αποδέκτες παροχών και τους εργαζομένους με άτυπη μορφή απασχόλησης Η τυπική αυτή μέθοδος αφορά χώρες στις οποίες σημειώθηκε ουσιαστική οικονομική αναδιάρθρωση κατά το πρόσφατο παρελθόν, με συνέπεια να υπάρχει μεγάλος αριθμός ατόμων που λαμβάνουν μακροχρόνιες παροχές και για τα οποία οι προοπτικές επιστροφής στην αγορά εργασίας είναι δύσκολες.

Δεύτερον, οι ιδιαίτερες εθνικές καταστάσεις των κρατών μελών και η δεδομένη αγωνία που προκαλεί η ανάγκη για «ευελιξία», δίνει ιδιαίτερος βαρύνουσα θέση στο ρόλο των κοινωνικών εταίρων και στον κοινωνικό διάλογο, δεδομένου του γεγονότος ότι οι κυοφορούμενες αλλαγές αφορούν κατά μείζονα λόγο τους ίδιους. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε ότι ολοκληρωμένες πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια απαντώνται συχνά σε χώρες στις οποίες ο διάλογος – και πάνω απ’ όλα η εμπιστοσύνη – ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των δημόσιων αρχών έχει παίξει σημαντικό ρόλο (EKEM, 2008).

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, στις 14 Δεκεμβρίου 2007, προσυπέγραψε τη συμφωνία για τις κοινές αρχές του συνδυασμού ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity) στην οποία κατέληξε το Συμβούλιο στις 5 και 6 Δεκεμβρίου 2007 και καλεί τα κράτη μέλη να λάβουν δεόντως υπ’ όψη τις αρχές αυτές κατά τη χάραξη και την εφαρμογή των εθνικών πολιτικών που επιδιώκουν συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας.

Με τις παραπάνω ενέργειες, η έννοια της ευελισφάλειας αποτελεί συνιστώσα στην εμβάθυνση της στρατηγικής της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση στον τομέα του εκσυγχρονισμού των αγορών εργασίας και επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό. Με στόχο να ενισχύσει την ασφάλεια στην απασχόληση και να μειώσει την κατάρτιση των αγορών εργασίας, τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν υπόψη τις συμφωνημένες αρχές επ’ αυτής στην ανάπτυξη των εθνικών πολιτικών απασχόλησης και στην κατάρτιση των Εθνικών Προγραμμάτων Μεταρρυθμίσεων, που έχουν ως στόχο τον εκσυγχρονισμό των ευρωπαϊκών κοινωνικών μοντέλων. Μάλιστα, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να

κάνουν ρητή αναφορά στις στρατηγικές τους για την ευελιξία και την ασφάλεια (EKEM, 2008).

Η ευελιξία στο εσωτερικό των εταιρειών και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αποτελούν σημαντικά στοιχεία του συνδυασμού ευελιξίας και ασφάλειας. Οι εταιρείες μπορούν να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες είτε με τη μεταβολή του αριθμού των εργαζομένων είτε με την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας (π.χ. ομαδική εργασία, εναλλαγή καθηκόντων, αυτονομία στην εργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας). Οι επιτυχημένες στρατηγικές ευελιξίας και ασφάλειας απαιτούν τον κατάλληλο συνδυασμό και των δύο αυτών στοιχείων, αλλά υπάρχει περιθώριο για τη διαμόρφωση λύσεων σύμφωνα με τις εθνικές προτιμήσεις. Περαιτέρω, η οργάνωση εργασίας που συνδυάζει πιο σύνθετα καθήκοντα με υψηλότερη αυτονομία στη θέση εργασίας τείνει να αυξήσει την ικανοποίηση από τη θέση εργασίας και την παραγωγικότητα της εταιρείας καθώς και την ικανότητα δημιουργίας καινοτομίας, προσφέροντας έτσι λύσεις προς όφελος όλων (EKEM, 2007).

Από την άλλη μεριά, οι επικριτές της ευελισφάλειας, υποστηρίζουν ότι στο πλαίσιο των επιχειρούμενων αλλαγών, η έννοια της flexicurity (ευελιξία και ασφάλεια) αποτελεί κεντρική επιλογή. Η Ένωση, έχοντας υιοθετήσει την ευελιξία από τις αρχές της δεκαετίας του '90, ως βασικό εργαλείο για την πολιτική της για την ανταγωνιστικότητα και την ανεργία, και στο πλαίσιο της αναζήτησης μείωσης του εργατικού κόστους, διαπιστώνει τα κοινωνικά αδιέξοδα που επιφέρει σε ένα σημαντικό μέρος του κοινωνικού σώματος η μέχρι τώρα ανάπτυξή της και, παράλληλα με τα περιορισμένα οικονομικά αποτελέσματα αυτής της πολιτικής, επιχειρεί να συνδυάσει την ευελιξία με την δημιουργία όρων ασφάλειας του εργατικού δυναμικού (Κουζής, 2007β).

Ωστόσο η κατ' ουσία ισορροπία ανάμεσα σε αυτούς τους δύο πόλους φαίνεται εξαιρετικά δύσκολη στην πράξη. Πόσο μάλλον όταν από τις διαφαινόμενες προθέσεις η ευελιξία συνιστά προτεραιότητα (αποτελεί άλλωστε και το πρώτο συνθετικό του όρου flexicurity) η δε ασφάλεια μάλλον αποτελεί το ζητούμενο ή,

για ορισμένους, το εύπεπτο υλικό προκειμένου να ενισχυθεί η ευελιξία και να συγκεντρώσει με το μέρος της τις μέγιστες δυνατές συναινέσεις. Και τούτο διότι η έννοια της flexicurity διακατέχεται από μια σοβαρή αντίφαση όταν μάλιστα αναφέρεται στο ειδικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων και του εργατικού δικαίου. Όταν λοιπόν, η αύξηση της ευελιξίας της εργασίας αποτελεί βασικό μέσο για την μείωση του «κόστους εργασίας» για τις επιχειρήσεις, από την άλλη πλευρά η διαμόρφωση όρων ασφάλειας των ευέλικτα απασχολούμενων συνεπάγεται την παράλληλη αύξηση του εργασιακού κόστους, εφ' όσον η ασφάλεια μεταφράζεται με την ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων και συνεπώς κοστίζει. Όταν μάλιστα διακηρύσσεται από την Ένωση η ανάγκη μεγιστοποίησης της ασφάλειας, τελικά η υλοποίηση του στόχου αυτού στην πράξη καθιστά ασύμφορη σε ένα βαθμό την ευελιξία, λόγω αύξησης του κόστους της, και τελικώς ακυρώνει τους λόγους καθιέρωσής της. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου όπου η ουσιαστική εξασφάλιση των δικαιωμάτων τους κρίνεται ασύμφορη καταλήγοντας στις γνωστές νομοθετικές μεθοδεύσεις, που βιώνουν οι «συμβασιούχοι» του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, ενώ την ίδια στιγμή στο σύνολο σχεδόν των χωρών της Ένωσης παραβιάζεται μια βασική αρχή που διέπει και την σχετική κοινοτική οδηγία (99/70) για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, την αρχή σύμφωνα με την οποία οι συμβάσεις αυτές πρέπει να δικαιολογούνται ως προς την φύση της παρεχόμενης εργασίας που θα πρέπει να είναι πρόσκαιρη και έκτακτη ώστε να δικαιολογείται ο προσωρινός τους χαρακτήρας. Και το ερώτημα είναι αν εφαρμόζεται στην πράξη αυτή η αρχή ή αντιθέτως χρησιμοποιούνται κατά κόρον οι προσωρινές συμβάσεις, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, για την κάλυψη πάγιων και σταθερών αναγκών. Έτσι λοιπόν, προκειμένου να μην υπάρχει αντίφαση μεταξύ θεσμικού πλαισίου και πρακτικής, την ίδια στιγμή που γίνεται επίκληση για την προώθηση της flexicurity, το κείμενο της Πράσινης Βίβλου προτείνει, ακολουθώντας το παράδειγμα εθνικών εμπειριών, την χαλάρωση του θεσμικού πλαισίου ως προς τις προϋποθέσεις προσφυγής στην ευέλικτη απασχόληση (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δανεισμός προσωπικού κλπ.).

Η κατοχύρωση και ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απασχολούνται με ευέλικτους όρους αναμφίβολα είναι ένα θετικό εγχείρημα.

Ωστόσο η διαμορφούμενη τάση, ως προς τις χώρες εκείνες που έχουν μακρά παράδοση θεσμικών κανόνων περί ευέλικτης εργασίας, είναι η χαλάρωση των όρων της θεσμικής της λειτουργίας συγκριτικά με το απώτερο παρελθόν (Κουζής, 2007β).

Στην Ευρώπη σήμερα και ιδιαίτερα στην Ελλάδα έχει διαμορφωθεί το ανάλογο θεσμικό πλαίσιο για την λειτουργία και εφαρμογή ευέλικτων πρακτικών που συνοδεύονται με την αναγνώριση δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, δανεισμός εργαζομένων κλπ.). Αυτό σημαίνει ότι το νομικό οπλοστάσιο για την κατοχύρωση δικαιωμάτων στην ευέλικτη εργασία έχει διαμορφωθεί σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες ώστε η επιδιωκόμενη «ασφάλεια» μέσω αυτής της διαδικασίας να έχει επιτευχθεί, ανεξάρτητα βέβαια από τον βαθμό εφαρμογής και σεβασμού των δικαιωμάτων σε τμήμα του ευέλικτου εργατικού δυναμικού το οποίο, υπό το βάρος της επισφαλούς θέσης του και της ανασφάλειας για το μέλλον, «συναινεί» στην καταστρατήγηση των αναγνωρισμένων από το νόμο δικαιωμάτων του και στην κατ' ανάγκην αποδοχή μιας χαμηλής ποιότητας απασχόλησης (Κουζής, 2007β).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΙΔΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΠΟΥ ΟΡΙΖΕΙ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Σταδιακά, εργαζόμενοι και διοικήσεις σε όλο τον κόσμο, αποδέχονται πως οι ευέλικτοι τρόποι εργασίας είναι αποδοτικότεροι από οικονομική άποψη, ενώ η αξιοποίηση της πληροφορικής βοηθά στην περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας της εργασίας. Η ενίσχυση της ευελιξίας για την καλύτερη χρήση των ανθρώπινων πόρων, προκειμένου να χρησιμοποιηθούν πιο παραγωγικά και αποδοτικά, είναι από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα των προωθούμενων αλλαγών καθώς η ευελιξία επηρεάζει και τους εργαζομένους, ως άτομα, αλλά και τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων (Gavroglou και συν., 2001).

Για τον εργαζόμενο, ευελιξία σημαίνει αλλαγή στη σχέση του με τον εργοδότη αλλά και με τους συναδέλφους. Για την επιχείρηση, βασικοί στόχοι είναι φυσικά η άνοδος στην παραγωγικότητα, η αποτελεσματική αντιμετώπιση του ανταγωνισμού αλλά και η καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών. Η εξέλιξη αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις μικρές επιχειρήσεις και τους επαγγελματίες. Συχνά, για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, μία από τις υψηλότερες δαπάνες αφορά στις εγκαταστάσεις και τα γραφεία τους. Πλέον, για πολλές κατηγορίες επιχειρήσεων και επαγγελματιών σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η ανάγκη για ύπαρξη κεντρικών γραφείων και εγκαταστάσεων είτε θα μειωθεί σημαντικά είτε -σε κάποιες περιπτώσεις- θα εξαλειφθεί.

Η αυξημένη ευελιξία στην εργασία, προϋποθέτει την οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους. Ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις, ο παράγοντας αυτός είναι ακόμη πιο σημαντικός, καθώς η χαμηλή απόδοση έστω και ενός υπαλλήλου επηρεάζει άμεσα ολόκληρη την επιχείρηση. Η ευελιξία στην εργασία λειτουργεί καλύτερα όταν τίθενται σαφείς κανόνες εφαρμογής των νέων μεθόδων, όταν επιχείρηση και προσωπικό γνωρίζουν και τηρούν ένα πλαίσιο λειτουργίας που διασφαλίζει ομαλή λειτουργία. Συχνά οι ευέλικτες μορφές εργασίας προϋποθέτουν αλλαγή στην οργάνωση και τον τρόπο

διοίκησης στα κεντρικά της εταιρίας, προκειμένου να υποστηρίζονται καλύτερα οι εργαζόμενοι.

Η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας όσον αφορά στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τη μερική απασχόληση, την προσωρινή απασχόληση και την εποχιακή εργασία, προβλήθηκε αρχικά στον κοινωνικό χάρτη του 1989 και στο πρόγραμμα δράσης που προέκυψε από αυτόν. Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, η μεταρρύθμιση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης επικεντρώθηκε στην προσαρμογή της υφιστάμενης ρύθμισης έτσι ώστε να διευκολυνθεί περισσότερο η ποικιλομορφία των συμβάσεων. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές προωθούσαν την εισαγωγή πιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης με λιγότερη προστασία κατά της απόλυσης, έτσι ώστε να προαχθεί η είσοδος στην αγορά εργασίας ακόμη περισσότερων αλλά και μειονεκτούντων ατόμων που αναζητούν απασχόληση και να επιτραπεί, σε όσους το επιθυμούν, να έχουν περισσότερες επιλογές όσον αφορά την απασχόλησή τους.

Μία περίοδος εντατικών συνομιλιών σχετικά με την καταλληλότητα των πρωτοβουλιών κοινοτικού επιπέδου, όσον αφορά αυτές τις σχέσεις εργασίας κατέληξε στις οδηγίες για την εργασία με μερική απασχόληση και για την εργασία ορισμένου χρόνου, οι οποίες προσέδωσαν δεσμευτικό χαρακτήρα στις συμφωνίες πλαίσια των κοινωνικών εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τον καθορισμό της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με μερική απασχόληση και με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε σχέση με συγκρίσιμους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (Πράσινη Βίβλος, 2006).

3.1. Μερική Απασχόληση

Η μερική απασχόληση αποτελεί μία άτυπη μορφή απασχόλησης στον βαθμό που διαφέρει από το παραδοσιακό-τυπικό μοντέλο απασχόλησης, το οποίο προβλέπει μεταξύ άλλων ωράριο πλήρους απασχόλησης. Έτσι ως μερική απασχόληση μπορεί να ορισθεί η σχέση εξαρτημένης εργασίας όπου ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή (Σουμέλη, 2003).

3.1.1 Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για την Μερική Απασχόληση

Η οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, που εκδόθηκε στις 15 Δεκεμβρίου του 1997 (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003), βασίστηκε στον Κοινοτικό Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ο οποίος προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι «η δημιουργία της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Η διαδικασία αυτή θα επιτευχθεί με την προσέγγιση των εν λόγω συνθηκών με στόχο την πρόοδο, ιδίως όσον αφορά τις μορφές εργασίας, εκτός της εργασίας αορίστου χρόνου, όπως η εργασία ορισμένου χρόνου, η εργασία με μερική απασχόληση, η προσωρινή εργασία και η εποχιακή εργασία».

Η συγκεκριμένη οδηγία αποτελεί μια συμβολή στη συνολική ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Η εργασία μερικής απασχόλησης είχε σημαντική επίδραση στην απασχόληση κατά τα τελευταία χρόνια. Για το λόγο αυτό, τα συμβαλλόμενα μέρη της παρούσας συμφωνίας έδωσαν προτεραιότητα στην εν λόγω μορφή εργασίας (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003). Αναγνωρίζοντας την ποικιλομορφία της κατάστασης που ισχύει στα κράτη μέλη και αναγνωρίζοντας ότι η εργασία μερικής απασχόλησης αποτελεί μια μορφή απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς και δραστηριότητες, η συγκεκριμένη συμφωνία θεσπίζει τις γενικές αρχές και ελάχιστες προδιαγραφές σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης. Καταδεικνύει την ετοιμότητα των κοινωνικών

εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος εργαζομένων με μερική απασχόληση και να υποστηρίξουν τη δημιουργία δυνατοτήτων εργασίας μερικής απασχόλησης, σε μια βάση που είναι αποδεκτή τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους. Η παρούσα συμφωνία αφορά τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων με μερική απασχόληση, αναγνωρίζοντας ότι θέματα που αφορούν την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση υπάγονται στην αρμοδιότητα των κρατών μελών. Στα πλαίσια της αρχής της μη διάκρισης, τα συμβαλλόμενα μέρη της παρούσας συμφωνίας υπέγραψαν την ευρωπαϊκή δήλωση για την απασχόληση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που συνήλθε το Δεκέμβριο του 1996 στο Δουβλίνο, στην οποία το Συμβούλιο, μεταξύ άλλων, επισημαίνει την ανάγκη να καταστούν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης πιο φιλικά προς την απασχόληση, «με την ανάπτυξη συστημάτων προστασίας που θα μπορούν να προσαρμοστούν σε νέα πρότυπα εργασίας και να παρέχουν την κατάλληλη προστασία στα άτομα που απασχολούνται με αυτές τις μορφές εργασίας». Τα συμβαλλόμενα μέρη της παρούσας συμφωνίας θεωρούν ότι η δήλωση αυτή πρέπει να εφαρμοστεί στην πράξη.

Η παρούσα συμφωνία λαμβάνει υπόψη την ανάγκη να βελτιωθούν οι απαιτήσεις της κοινωνικής πολιτικής, να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα της κοινοτικής οικονομίας και να αποφευχθεί η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών δεσμεύσεων που παρεμποδίζουν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Στόχος της παρούσας συμφωνίας-πλαισίου είναι:

- Η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση, και
- Η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και η συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται για όλους τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη

νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος. Τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές ή/και οι κοινωνικοί εταίροι στο αντίστοιχο επίπεδο, σύμφωνα με τις εθνικές εφαρμοζόμενες εργασιακές σχέσεις, μπορούν, για αντικειμενικούς λόγους, να εξαιρέσουν εντελώς ή εν μέρει από τις διατάξεις της παρούσας συμφωνίας εργαζόμενους με μερική απασχόληση που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση. Οι εξαιρέσεις αυτές θα πρέπει να επανεξετάζονται περιοδικά, προκειμένου να διαπιστώνεται αν οι αντικειμενικοί λόγοι που συνέτρεχαν για τη θέσπισή τους εξακολουθούν να υφίστανται (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Στην οδηγία περιέχονται οι παρακάτω συγκεκριμένοι ορισμοί σχετικά με την μερική απασχόληση. Ως «εργαζόμενος με μερική απασχόληση» ορίζεται ο εργαζόμενος που οι ώρες εργασίας του, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

Ως «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» ορίζεται ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και η ειδίκευση. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ή, όπου δεν υφίσταται εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.

Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα

με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές, και/ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, όπου κρίνεται αναγκαίο, να εξαρτούν την πρόσβαση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης από την περίοδο προϋπηρεσίας, το χρόνο που έχει εργαστεί και τα εισοδήματα του εργαζόμενου. Οι προϋποθέσεις πρόσβασης εργαζόμενων με μερική απασχόληση σε συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας πρέπει να επανεξετάζονται περιοδικά, λαμβανομένης υπόψη της αρχής της μη διάκρισης (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Τα συμβαλλόμενα μέρη της παρούσας συμφωνίας αποδίδουν επίσης σημασία στη λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης ανδρών και γυναικών σε εργασία μερικής απασχόλησης, προκειμένου να μπορέσουν να προετοιμαστούν για συνταξιοδότηση, για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να βελτιώσουν τις ικανότητες και τις ευκαιρίες σταδιοδρόμησής τους, προς αμοιβαίο όφελος των εργοδοτών και των εργαζομένων, κατά τρόπο που θα συνέβαλε στην ανάπτυξη της επιχείρησης.

Στα πλαίσια της παρούσας συμφωνίας και της αρχής της μη διάκρισης μεταξύ εργαζομένων με μερική απασχόληση και εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, τα κράτη μέλη μπορούν, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφουν εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης. Οι κοινωνικοί εταίροι, ενεργώντας στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους και μέσω των διαδικασιών που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις, πρέπει να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφουν εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης.

Για την προστασία των εργαζομένων, η οδηγία προβλέπει ότι η άρνηση ενός εργαζόμενου να μεταβεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση ή το αντίθετο, δεν πρέπει από μόνη της να συνιστά δικαιολογία απόλυσης, υπό την επιφύλαξη απολύσεων, σύμφωνα με τις εθνικές

νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές, για άλλους λόγους που μπορεί να προκύψουν από τις λειτουργικές απαιτήσεις της εν λόγω επιχείρησης (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Επίσης, σύμφωνα με την οδηγία, οι εργοδότες πρέπει να μελετούν τα αιτήματα των εργαζομένων για τη μετάβασή τους από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση που προσφέρεται στα πλαίσια της επιχείρησης και για τη μετάβασή τους από εργασία μερικής απασχόλησης σε εργασία πλήρους απασχόλησης ή για την αύξηση του χρόνου εργασίας τους εφόσον υπάρχει δυνατότητα. Επίσης, θα πρέπει να γίνεται έγκαιρη ενημέρωση των εργαζομένων για την ύπαρξη θέσεων εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση στην επιχείρηση, προκειμένου να διευκολύνονται οι μεταβάσεις από την εργασία πλήρους απασχόλησης στην εργασία με μερική απασχόληση και αντίστροφα. Επιπλέον, οι εργοδότες θα πρέπει να λάβουν μέτρα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία με μερική απασχόληση σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων εξειδικευμένων και διοικητικών θέσεων και, όπου ενδείκνυται, διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε επαγγελματική κατάρτιση, για τη βελτίωση των δυνατοτήτων σταδιοδρόμησης και επαγγελματικής τους κινητικότητας.

Μία σημαντική διάταξη αυτής της οδηγίας ορίζει ότι η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν μπορεί να δικαιολογήσει οπισθοδρόμηση σε σχέση με το γενικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα συμφωνία, και τούτο υπό την επιφύλαξη του δικαιώματος των κρατών μελών ή/και των κοινωνικών εταίρων να εισάγουν, λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη της κατάστασης, διαφορετικές νομοθετικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις. Επίσης, η εφαρμογή της οδηγίας δεν πρέπει να θίγει άλλες πιο εξειδικευμένες κοινοτικές διατάξεις και ιδιαίτερα τις κοινοτικές διατάξεις που αφορούν την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών.

3.1.2 Κράτη μέλη και Ελλάδα

Θεωρητικά, η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα). Στην πράξη ωστόσο, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιο φαινόμενο. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990, με την ψήφιση του νόμου Ν.1892/1990 για «Τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38). Στην συνέχεια, συμπληρώνεται το 1998 με τον νόμο Ν. 2639/1998 για την «Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρο 2) και το 2000 με τον νόμο Ν.2874/2000 (άρθρο 7) για την «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις». Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 του Ν. 2639/1998 κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική και ορίζεται ως μερική απασχόληση (Σουμέλη, 2000/2003).

Αναφορικά με το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης, οι βασικότερες ρυθμίσεις της ισχύουσας νομοθεσίας είναι:

- Ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.
- Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, ειδάλτως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.
- Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών.
- Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα.
- Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μια φορά την ημέρα.
- Η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων (δικαίωμα σε άδεια, επαγγελματική κατάρτιση, κοινωνικές υπηρεσίες και ασφάλιση).

- Η ασφαλιστική κάλυψη για 4ωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης.
- Η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης εκτός αν υπάρχει άλλη απασχόληση για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Η εισαγωγή της στο δημόσιο τομέα (εκτός από τη Δημόσια Διοίκηση, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ) και η δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση.
- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικά απασχολούμενων εφόσον εργάζονται για λιγότερες από 4 ώρες ημερησίως και αμείβονται βάσει των κατώτατων αποδοχών.

Σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, τόσο στην θεωρία όσο και στην πράξη, η υπάρχουσα νομοθεσία δεν προστατεύει πλήρως τους μερικά απασχολούμενους από σε βάρος τους διακρίσεις. Οι διακρίσεις αυτές μπορεί να αφορούν σε όρους εργασίας ή εργοδοτικές παροχές που από την φύση τους συνδέονται με την πλήρη απασχόληση (π.χ. χορήγηση φαγητού ή χρήση αυτοκινήτου), καθώς και παροχές η χορήγηση των οποίων συνδέεται με το έντονο συμφέρον της επιχείρησης για παροχή εργασίας με πλήρες ωράριο (Σουμέλη, 2003).

Σε ότι αφορά την κυβερνητική πολιτική, στο ζήτημα της μερικής απασχόλησης, αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, την αύξηση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την μείωση της ανεργίας, την βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης, καθώς και την κατανομή της εργασίας μεταξύ περισσότερων εργαζομένων, με κύριο πληθυσμό στόχο τις γυναίκες και τους νέους. Στο πλαίσιο αυτό, τόσο ο ν.2639/1998 όσο και ο ν.2874/2000, στοχεύουν στην ακόμη μεγαλύτερη προώθηση της μερικής απασχόλησης. Ιδιαίτερα το άρθρο 7 του ν.2874/2000 συνδέεται άρρηκτα με την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης. Στο πλαίσιο των προτάσεων της κυβέρνησης για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση για το 2002 διατυπώνεται η άποψη ότι η εφαρμογή

συγκεκριμένων ρυθμίσεων του ν.2874/2000 προσδοκάται ότι θα ευνοήσει έμμεσα πλην σαφώς τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας (Σουμέλη, 2003).

Επιπλέον επισημαίνεται ότι:

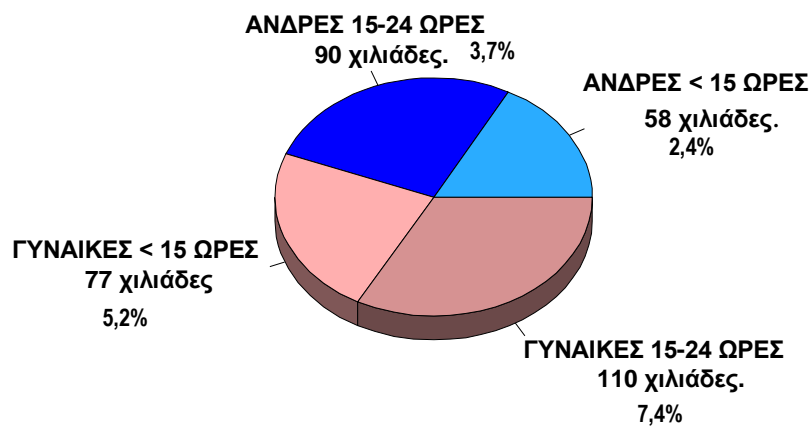
- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικά απασχολούμενων θα αποθαρρύνει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν υπαλλήλους για λιγότερο από 4 ώρες ημερήσια εργασία, με αποτέλεσμα οι μερικά απασχολούμενοι να δικαιούνται πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.
- Η δυνατότητα που δίνεται σε ειδικές κατηγορίες μακροχρόνια ανέργων να εισπράττουν ένα μικρό μηνιαίο εισόδημα επί ένα χρόνο, εφόσον προσληφθούν σε θέση μερικής απασχόλησης (4ωρης τουλάχιστον ημερησίας διάρκειας) θα συμβάλει σημαντικά στην μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας.

Στην Ελλάδα η μερική απασχόληση περιορίζεται ακόμη σε χαμηλά επίπεδα, γεγονός που οφείλεται κατά κύριο λόγο στο χαμηλό εισόδημα που αυτή συνεπάγεται, ήδη οι αποδοχές της πλήρους απασχόλησης είναι ιδιαίτερα χαμηλές. Σύμφωνα με εκτιμήσεις της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας (Σουμέλη, 2003), το 2000 υπήρχαν 182.000 μερικώς απασχολούμενοι, ήτοι 4.6% της συνολικής απασχόλησης. Από τους μερικώς απασχολούμενους, οι 64.000 ήταν άνδρες (2.6% της συνολικής ανδρικής απασχόλησης) και οι 118.000 ήταν γυναίκες (7.9% της συνολικής γυναικείας απασχόλησης). Μέχρι και το 2000 δεν παρατηρήθηκε σημαντική ανοδική τάση στην μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Το 1990, οι μερικώς απασχολούμενοι άνδρες αντιπροσώπευαν το 2.2% της συνολικής απασχόλησης (3.1% το 1994) ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις γυναίκες ήταν 7.6% (8.0% το 1994).

Αύξηση παρατηρήθηκε όμως στα έτη μεταξύ 2000 και 2007, όπου σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΣΥΕ, 2007) κατά το δεύτερο τρίμηνο του έτους 2007, το σύνολο των εργαζομένων με μερική απασχόληση ήταν 5,8% επί του συνόλου των εργαζομένων, με τις γυναίκες να υπερέχουν (γυναίκες 10,48% επί του συνόλου των εργαζομένων γυναικών και άνδρες 2,8% επί του συνόλου των εργαζομένων ανδρών).

Θεωρώντας ως μερικά απασχολημένους εκείνους που εργάζονται λιγότερες από 25 ώρες την εβδομάδα, η κατανομή τους κατά φύλο (Πίνακας 1) και ώρες εργασίας, κατά τη διάρκεια του έτους 2000, στην Ελλάδα απασχολούνταν λιγότερες από 25 ώρες την εβδομάδα 335.000 εργαζόμενοι, ήτοι 8.5% της συνολικής απασχόλησης. Λιγότερες από 15 ώρες την εβδομάδα απασχολούνταν 135.000 εργαζόμενοι (3.4% της συνολικής απασχόλησης).

Πίνακας 1: Μερικώς απασχολούμενοι σε απόλυτους αριθμούς και ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα



(Πηγή: Σουμέλη, 2003, με στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2000).

Όσον αφορά την ακούσια μερική απασχόληση, πάνω από 40% των μερικώς απασχολούμενων θα προτιμούσαν μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Στη διάρκεια του 2000, 9% των ανδρών που στην προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργοι βρίσκονταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Πάνω από το 98% αυτών των ανδρών θα προτιμούσαν μια θέση πλήρους απασχόλησης. Το 26% των γυναικών που στην προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργες βρίσκονταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης και πάνω από το 90% αυτών των γυναικών θα προτιμούσαν την πλήρη απασχόληση.

Σύμφωνα με οικονομολόγους του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, οι εργαζόμενοι αναζητούν θέσεις πλήρους απασχόλησης γιατί οι μισθοί είναι χαμηλοί σε σχέση με τα βιοτικό επίπεδο που κυριαρχεί σήμερα στην Ελλάδα.

Αυτός είναι ένας λόγος που η μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι χαμηλή σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Άλλος ένας λόγος, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας, είναι ότι οι εργοδότες προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων αντί για τη μερική απασχόληση, για να επιτυγχάνουν την ευελιξία του χρόνου εργασίας. Επιπλέον, στον ιδιωτικό τομέα, για όσους δεν είναι συνδικαλισμένοι, οι υπερωρίες είναι συχνά απλήρωτη εργασία. Οι υπερωρίες προσφέρουν στις επιχειρήσεις την επιθυμητή ευελιξία του χρόνου εργασίας και καθιστούν λιγότερο ελκυστική και λιγότερο συχνή τη μερική απασχόληση (Σουμέλη, 2003).

Το 2000, απασχολούνταν στην Ευρωπαϊκή Ένωση 159 εκατομμύρια άτομα, από τα οποία 83% ήταν μισθωτοί και 17% αυτοαπασχολούμενοι (Bleijenberch και συν., 2004). Το 2000, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας πραγματοποίησε την τρίτη του ευρωπαϊκή έρευνα, με ερωτήσεις που έθεσε σε 21.500 εργαζόμενους μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους (1.500 σε κάθε κράτος μέλος εκτός από το Λουξεμβούργο στο οποίο ερωτήθηκαν 500 εργαζόμενοι). Το 18% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι απασχολείται μερικώς, όμως αυτό έχει διαφορετική έννοια από χώρα σε χώρα. Η μερική απασχόληση παραμένει ένα γυναικείο φαινόμενο (32% των γυναικών, 6% των ανδρών) και είναι περισσότερο συνήθης σε ορισμένες χώρες (όπως οι Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο). Το 23% των μερικώς απασχολούμενων θα προτιμούσε να εργάζεται περισσότερο χρόνο.

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα ήταν 6, 1% το 2000 ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 17, 7%. Ιδιαίτερα η μερική απασχόληση των γυναικών είναι 10, 2% στην Ελλάδα, έναντι 33, 5% στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τονίζεται, όμως, ότι η ακούσια μερική απασχόληση φτάνει το 43,8% του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα έναντι μόνον 16, 8% στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ειδικά στη βιομηχανία της χώρας μας, το ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι μόνον 1% (έναντι 5% στην Ε.Ε. κατά μέσο όρο) και έχει μειωθεί σε σύγκριση με το 1994 (όταν ήταν 3%, όσο και στην Ε.Ε.). Οι ελληνικές βιομηχανικές

επιχειρήσεις αναμένουν μείωση της συνολικής απασχόλησης, αλλά αύξηση της μερικής. Στο λιανικό εμπόριο το ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι υψηλό και συγκρίσιμο με εκείνο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (33%, έναντι 37%). Το ποσοστό μερικής απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών είναι 9% (έναντι 17% στην Ε.Ε.). Οι ελληνικές επιχειρήσεις στους τομείς των υπηρεσιών προβλέπουν αύξηση της μερικής απασχόλησης στα επόμενα έτη.

Στην Ελλάδα, 59% των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών είναι πρόθυμοι να εργαστούν με μερική απασχόληση (36% στην Ε.Ε.), ενώ το 12% των πλήρως απασχολούμενων είναι πρόθυμοι να εργαστούν με μερική απασχόληση (όσο και στην Ε.Ε.). Από τους ζητούντες εργασία, το 70% προτιμά πλήρη απασχόληση (περίπου όσο και στην Ε.Ε.: 67%) και το 30% μερική (περίπου όσο και στην Ε.Ε., 33%). Τέλος, στην Ελλάδα, το ποσοστό των μισθωτών που είναι πρόθυμοι να εργαστούν διαφορετικές ώρες έναντι αυξημένης αμοιβής ή αντισταθμιστικού χρόνου ανάπαυσης - άδειας είναι μεγαλύτερο από ό,τι στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσον αφορά την εργασία σε άλλη βάρδια στη διάρκεια της ημέρας (74% έναντι 68%), σχεδόν το ίδιο όσον αφορά την εργασία τη νύχτα (25% έναντι 27%), αλλά σαφώς μικρότερο όσον αφορά την εργασία τα Σάββατα (40% έναντι 53%) και τις Κυριακές (19% έναντι 30%), καθώς και την εργασία οποτεδήποτε απαιτείται (20% έναντι 40%).

Όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο, αυτό είναι αρκετά ικανοποιητικό τόσο ως προς την προστασία που παρέχει στους μερικά απασχολούμενους όσο και αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ μερικώς και πλήρως απασχολούμενων, καλύπτοντας το περιεχόμενο της σχετικής ευρωπαϊκής οδηγίας (97/81 ΕΚ). Ως προς την χρησιμότητα της μερικής απασχόλησης τόσο η κυβέρνηση όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα, αναγνωρίζουν την συμβολή της στην αντιμετώπιση της ανεργίας καθώς και στην ενίσχυση της απασχόλησης κατηγοριών όπως οι γυναίκες και οι νέοι (Hantrais και Ackers, 2005). Στην Ελλάδα, οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο στη μερική απασχόληση γιατί οι άνδρες αναζητούν ενεργά και καταλαμβάνουν θέσεις πλήρους απασχόλησης (Σουμέλη, 2003).

3.2. Εργασία Ορισμένου Χρόνου

3.2.1 Η Ευρωπαϊκή Οδηγία για την Εργασία Ορισμένου Χρόνου

Η Οδηγία 1999/70/ΕΚ, που εκδόθηκε στις 28 Ιουνίου 1999, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003), καθορίζει τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την εργασία ορισμένου χρόνου, αναγνωρίζοντας ότι για τις λεπτομέρειες της εφαρμογής πρέπει να ληφθούν υπόψη τα πραγματικά στοιχεία των συγκεκριμένων εθνικών, τομεακών και εποχιακών καταστάσεων.

Η συμφωνία αυτή αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις, καθώς και για τη χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε μια βάση αποδοχής από τους εργοδότες και τους εργαζομένους.

Σκοπός αυτής της συμφωνίας πλαισίου ήταν:

- η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης·
- η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

Η συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος, εξαιρουμένων εκείνων που έχουν τοποθετηθεί από ένα πρακτορείο παροχής προσωρινού προσωπικού στη διάθεση μιας επιχείρησης. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους μπορούν να αποφασίσουν ότι η παρούσα συμφωνία δεν εφαρμόζεται στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και τα συστήματα μαθητείας, και στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο

υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

Η Οδηγία (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003) ορίζει επίσης με σαφήνεια τον εργαζόμενο ορισμένου χρόνου καθώς και τον αντίστοιχο εργαζόμενο αορίστου χρόνου, ως εξής:

- Ως "εργαζόμενος ορισμένου χρόνου" νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.
- Ως "αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου" νοείται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων. Όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.

Αυτή η συμφωνία αφορά τις εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αναγνωρίζοντας ότι θέματα που αφορούν την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση υπάγονται στην αρμοδιότητα των κρατών μελών. Σχετικά με αυτό, στο κείμενο της Οδηγίας, οι κοινωνικοί εταίροι επισημαίνουν τη δήλωση για την απασχόληση τον Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Δουβλίνου το 1996 η οποία τόνισε μεταξύ άλλων, την ανάγκη να καταστούν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης πιο ευνοϊκά προς την απασχόληση, με την ανάπτυξη συστημάτων κοινωνικής προστασίας που θα μπορούν να προσαρμοστούν σε νέα πρότυπα εργασίας και να παρέχουν την κατάλληλη προστασία στα άτομα που απασχολούνται με αυτές τις μορφές εργασίας. Τα μέρη της παρούσας συμφωνίας επανέλαβαν την άποψη που είχαν εκφράσει στη συμφωνία πλαίσιο του 1997 για την εργασία μερικής απασχόλησης, ότι δηλαδή τα κράτη μέλη θα πρέπει να

εφαρμόσουν στην πράξη τη δήλωση αυτή χωρίς καθυστέρηση (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Η Οδηγία έλαβε επίσης υπόψιν την ανάγκη να βελτιωθούν οι απαιτήσεις της κοινωνικής πολιτικής, να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα της κοινοτικής οικονομίας και να αποφευχθεί η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών δεσμεύσεων που παρεμποδίζουν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι βρίσκονται στην καταλληλότερη θέση για την εξεύρεση λύσεων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και των εργοδοτών και των εργαζομένων, και συνεπώς θα πρέπει να τους δοθεί ιδιαίτερος ρόλος κατά την υλοποίηση και την εφαρμογή της Οδηγίας. Επίσης, τα μέρη της συμφωνίας ζητούν να λαμβάνεται η γνώμη των κοινωνικών εταίρων προτού τα κράτη μέλη θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για τη συμμόρφωση με την παρούσα συμφωνία (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Προκειμένου να αποφευχθούν οι διακρίσεις μεταξύ εργαζομένων αορίστου και ορισμένου χρόνου, η Οδηγία ορίζει πολύ σαφώς ότι όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης θα είναι η ίδια για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου όπως και για τους εργαζομένους αορίστου χρόνου εκτός από την περίπτωση που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, για την πρόληψη των καταχρήσεων

λαμβάνουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003):

- αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας,
- τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου,
- τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

Οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση, ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν μόνιμες θέσεις όπως και άλλοι εργαζόμενοι. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω μιας γενικής ανακοίνωσης σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση. Επίσης, σύμφωνα με την Οδηγία, οι εργοδότες πρέπει να διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Επιπρόσθετο στοιχείο που αφορά τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι ότι αποτελούν χαρακτηριστικό στοιχείο της απασχόλησης σε ορισμένους τομείς, επαγγέλματα και δραστηριότητες που μπορεί να εξυπηρετούν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους. Μάλιστα, πάνω από το μισό των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι γυναίκες και επομένως, η Οδηγία για την εργασία ορισμένου χρόνου μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

3.2.2 Κράτη μέλη και Ελλάδα

Η θέσπιση ενός πλαισίου το οποίο θα αποτρέπει την κατάχρηση διαδοχικών συμβάσεων απασχόλησης ορισμένου χρόνου για τους συμβασιούχους που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες στα θεσμικά όργανα και υπηρεσίες της ΕΕ ήταν ένας από τους στόχους της οδηγίας 1997/70/ΕC αναφορικά με τη συμφωνία πλαίσιο για εργασία ορισμένου χρόνου. Οι διατάξεις της οδηγίας προβλέπουν για τους υπαλλήλους ορισμένου χρόνου μια πρώτη σύμβαση ορισμένης διάρκειας, μια παράταση της σύμβασης για καθορισμένο διάστημα και μια τρίτη σύμβαση αορίστου χρόνου. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή απασχολεί 2300 υπαλλήλους ορισμένου χρόνου. Η διάρκεια απασχόλησης των συγκεκριμένων υπαλλήλων φθάνει μέχρι και τα τρία έτη. Η κατηγορία αυτή αποτελεί το 15% περίπου του συνολικού προσωπικού.

Αντιθέτως με τη μερική απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα είναι περισσότερο διαδεδομένες. Αυτό εξηγείται από το γεγονός του μεγάλου αριθμού εποχικών απασχολήσεων στη χώρα μας, κυρίως στον τουριστικό τομέα και στον τομέα παροχής υπηρεσιών. Ιδιαίτερα αυξημένη είναι η εμφάνιση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα στις ηλικίες κάτω των 30 ετών, όπου η χώρα μας καταλαμβάνει στατιστικά μια από τις πρώτες θέσεις στην Ευρώπη με ποσοστό 8,1% του συνόλου των απασχολουμένων (Παπάδης, 1998, Σταμάτη, 2004).

Ένας βασικός λόγος της διάδοσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στους νέους είναι και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας στις μικρές ηλικίες. Υψηλότερη θέση από την Ελλάδα καταλαμβάνουν η Ισπανία (21,8%) και η Φινλανδία (11,6%). Στο σύνολο των ηλικιών όλων των απασχολουμένων οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου στη χώρα μας φθάνουν το 11% και είναι περίπου στο μέσον της ευρωπαϊκής κατάταξης. Το αντίστοιχο ποσοστό στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες κυμαίνεται μεταξύ 6% και 18%, με εξαίρεση το Λουξεμβούργο (2,6%) και την Ισπανία (33,6%).

Η έκτακτη εργασία παραμένει βασικό χαρακτηριστικό της απασχόλησης στην Ελλάδα (10% των μισθωτών εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και 2% με προσωρινές συμβάσεις μέσω γραφείων εργασίας) και μόνο οι μισοί από τους μισθωτούς που καταλαμβάνουν νέες θέσεις εργασίας έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου (Zambarloukou, 2006). Το ποσοστό των προσωρινά απασχολουμένων εργαζομένων με συμβάσεις περιορισμένης διάρκειας, επί του συνόλου των μισθωτών, είναι ουσιαστικά το ίδιο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (12,9% και 13,1% αντίστοιχα).

Όμως, στη βιομηχανία, το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου - με την έννοια της περιορισμένης διάρκειας) ήταν 14%, δηλαδή υψηλότερο από ό,τι στην Ευρωπαϊκή Ένωση (8%). Στο λιανικό εμπόριο το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης είναι 6% (Ε.Ε. 11%). Στον τομέα των υπηρεσιών, το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλό (25% έναντι 9% στην Ε.Ε.) αντανακλώντας, μεταξύ άλλων, την εποχικότητα της τουριστικής δραστηριότητας.

Υψηλότερα είναι στην Ελλάδα τα ποσοστά των συνήθως εργαζομένων με βάρδιες (13,3%, έναντι 12,7% στην Ε.Ε.), τα Σάββατα (42,3%, έναντι 28,6%), τις Κυριακές (15% έναντι 11,8%) και τις βραδινές ώρες, δηλαδή τις ώρες μεταξύ της συνήθους λήξης του ημερήσιου ωραρίου και της συνήθους ώρας του νυχτερινού ύπνου (26,5%, έναντι 11,6%). Το ποσοστό των συνήθως εργαζομένων τις νυχτερινές ώρες είναι 4,4% στην Ελλάδα, έναντι 7% στην Ε.Ε. (όμως το ποσοστό των κατά καιρούς εργαζομένων τη νύχτα είναι 11,5% στην Ελλάδα, έναντι 9,4% στην Ε.Ε.). Το δε ποσοστό των απασχολουμένων που έχει και δεύτερη θέση εργασίας είναι στην Ελλάδα ελαφρά υψηλότερο από ό,τι στην Ε.Ε. (4,3% έναντι 3,4%).

3.3. Γονικές Άδειες – Φιλοοικογενειακές Πολιτικές

Η κοινωνική εξέλιξη έχει οδηγήσει σε έντονη διαφοροποίηση των οικογενειακών δομών, σε όλα τα κράτη μέλη. Μία πολιτική που έχει στόχο να διευκολύνει το συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, πρέπει να συνεκτιμά όλα τα υφιστάμενα σχήματα ζωής (όπως οι μονογονεϊκές ή οι ανασυγκροτημένες οικογένειες με παιδιά από προηγούμενους γάμους, διαζευγμένοι ή ανύπαντροι γονείς, γονείς με υιοθετημένα παιδιά). Επιπλέον, ο αυξανόμενος αριθμός των ηλικιωμένων και των πολύ προχωρημένης ηλικίας ανθρώπων αυξάνεται στην Ευρώπη και μαζί του αυξάνονται και οι ανάγκες για υπηρεσίες φροντίδας εντός και εκτός οικογένειας (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007β).

Σε αντίθεση με τους άντρες, οι γυναίκες παράλληλα με το επάγγελμά τους, εξακολουθούν να συνεισφέρουν περισσότερο στην οργάνωση του νοικοκυριού και της οικογένειας και κατά συνέπεια βρίσκονται σε συνεχή κατάσταση άγχους και υπερέντασης, πρόβλημα το οποίο αντιμετωπίζουν και οι αγρότισσες αλλά και οι γυναίκες που ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα. Αυτές οι συνθήκες συχνά αναγκάζουν τις γυναίκες να αποδέχονται θέσεις μερικής απασχόλησης, οι οποίες συνεπάγονται χαμηλότερο εισόδημα, μικρότερες συντάξεις ως αποτέλεσμα και του χρόνου απουσίας από την αγορά εργασίας λόγω εγκυμοσύνης, αλλά και συνολικά χειρότερες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007β, Clarke και συν., 2005). Για το λόγο αυτό, ο συνδυασμός του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου συνιστά σημαντικό μέσο για την εξίσωση στον επαγγελματικό βίο τόσο των δύο φύλων όσο και των γυναικών που έχουν παιδιά με αυτές που δεν έχουν.

Σε ανακοίνωση της Επιτροπής τονίζεται ότι οι βασικές αλλαγές στη σύνθεση του πληθυσμού, λόγω των δημογραφικών αλλαγών, θα έχουν επιπτώσεις σε ότι αφορά τόσο τη δομή της κοινωνικής ζωής όσο και την οικονομία, θέτοντας προκλήσεις οι οποίες θα πρέπει να αντιμετωπισθούν με συγκροτημένες και μακροπρόθεσμες στρατηγικές. Τα υψηλά ποσοστά υπογεννητικότητας σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες (μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα), συχνά δεν

ανταποκρίνονται στις προσωπικές επιθυμίες των ανδρών και των γυναικών, αλλά αποτελούν συχνά την έκφραση της κοινωνικής τους κατάστασης και της κοινωνικής ανισορροπίας που χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι η ισότητα των ευκαιριών, η ισότητα των φύλων και οι κατάλληλες προϋποθέσεις για το συνδυασμό επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής δεν εφαρμόζονται επαρκώς, ότι οι οικογένειες και ιδίως οι γυναίκες, βαρύνονται υπερβολικά από τους περιορισμούς και τις δαπάνες τις οποίες συνεπάγεται η ανατροφή παιδιών ή η φροντίδα εξαρτωμένων ατόμων καθώς και από την έλλειψη ποιοτικών, οικονομικά προσιτών υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά καθώς και άλλων υπηρεσιών φροντίδας και επομένως δεν διαθέτουν επαρκείς βάσεις πάνω στις οποίες να προγραμματίσουν το μέλλον και να οργανώσουν τη ζωή τους (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007α).

Αν και η απόφαση για την απόκτηση παιδιών είναι αυστηρά προσωπική επιλογή, αυτού του είδους οι αποφάσεις ενδιαφέρουν την κοινωνία ως σύνολο. Η αυξανόμενη έλλειψη παιδιών ισοδυναμεί με μία μεταγενέστερη έλλειψη ειδικευμένων και ηγετικών στελεχών, πελατών, συνεργατών, επιχειρηματιών και επιστημόνων, η οποία κατάσταση θα έχει επιπτώσεις στο κοινωνικό σύνολο (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007β).

3.3.1 Ανάλυση της κατάστασης – Το σκεπτικό της Ε.Ε.

Αν και κατά τη διάρκεια των τελευταίων χρόνων έχουν ληφθεί πολλές πρωτοβουλίες από την Ευρωπαϊκή Ένωση, εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορετικές πολιτικές και διαφορετικές συνθήκες εργασίας μεταξύ των κρατών μελών.

Μία πολιτική εργατικού δυναμικού / προσωπικού, που θα συνεκτιμά και θα σταθμίζει με δίκαιο τρόπο τις ανάγκες κάθε επιχείρησης μαζί με τα καθήκοντα, τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τις προσωπικές ανάγκες κάθε εργαζομένου, αποτελεί βάση για την άσκηση μίας αποτελεσματικής πολιτικής για το

συνδυασμό επαγγελματικού και οικογενειακού βίου στις επιχειρήσεις. Βασική προϋπόθεση για να γίνει αυτό είναι κάθε κράτος μέλος να προσφέρει:

- Καλή υποδομή και υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, τόσο των πολύ μικρής ηλικίας όσο και των μεγαλύτερων, που να καλύπτει τις υπάρχουσες ανάγκες μαζί με προσφορά υπηρεσιών ποιότητας για τη φροντίδα και την περίθαλψη ηλικιωμένων και ατόμων με ειδικές ανάγκες,
- Μέτρα που θα εξασφαλίζουν ότι οι καταστάσεις υπέρβασης ή μείωσης των ωρών ημερήσιας εργασίας, για λόγους φροντίδας ανηλίκων ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων, δεν θα επηρεάζουν την ικανότητα των εργαζομένων να λάβουν μελλοντικές παροχές (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007β).

Ως εκ τούτου, η ευθύνη του κάθε κράτους θα πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Υλική, οικονομική υποστήριξη με τη μορφή επιδομάτων και συνεκτίμηση αυτού του παράγοντα στον υπολογισμό των συντάξεων γήρατος,
- Βοηθητικές υποδομές για τη φροντίδα και φύλαξη των παιδιών, σχολεία ολοήμερης φοίτησης, προσφορά προγραμμάτων εξωσχολικής εκπαίδευσης και δημιουργικής απασχόλησης, παροχή υποστήριξης κατά την περίοδο των διακοπών, προγράμματα ελεύθερου χρόνου κ.λ.π.,
- Παροχή γονικής άδειας για εύλογο χρονικό διάστημα, συμπεριλαμβάνοντας και την περίπτωση υιοθετημένων παιδιών,
- Προσφορά φιλικού προς την οικογένεια εργασιακού περιβάλλοντος (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007β).

Η Επιτροπή θεωρεί ότι ένα στοιχείο που έχει ιδιαίτερη σημασία για την πλήρη αξιοποίηση του συνολικού εργατικού δυναμικού είναι οι ευέλικτες ρυθμίσεις του ωραρίου εργασίας. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, πρέπει να μπορούν να χρησιμοποιούν τις ρυθμίσεις αυτές για τις οποίες θα πρέπει να υπάρξει και ένα νομοθετικό πλαίσιο. Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι οι ήδη υπάρχουσες ρυθμίσεις αξιοποιούνται προς το παρόν περισσότερο από τις γυναίκες παρά από τους άνδρες, αποδεικνύει την ύπαρξη μίας ανισορροπίας μεταξύ των δύο φύλων, η οποία επηρεάζει αρνητικά τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την

οικονομική τους ανεξαρτησία. Συνεπώς, οι άντρες θα πρέπει να παροτρυνθούν να αναλάβουν οικογενειακά καθήκοντα κυρίως με την προσφορά κινήτρων για τη λήψη γονικής άδειας, έτσι ώστε να μπορούν να μοιράζονται με δίκαιο τρόπο τα βάρη του νοικοκυριού και τη φροντίδα των παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007β).

Η ευελιξία του ωραρίου πρέπει να αποσκοπεί στην εξασφάλιση μίας κατάστασης που ωφελεί ταυτόχρονα και τις επιχειρήσεις αλλά και τους εργαζόμενους. Επίσης, πρέπει να ληφθεί υπόψιν το αυξανόμενο ενδιαφέρον των εργαζομένων σε όλη την Ευρώπη, για τα ευέλικτα ωράρια, για παράδειγμα σε σχέση με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, με απώτερο στόχο οι εργαζόμενοι να είναι καλύτερα σε θέση να καλύπτουν τις οικογενειακές ή προσωπικές τους ανάγκες, διατηρώντας παράλληλα την ασφάλεια και αποφεύγοντας τη δημιουργία επισφαλούς εργασιακής σχέσης. Και όσον αφορά το ευέλικτο ωράριο, θα πρέπει να υπάρξει μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τις διαφορές στον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι άνδρες και οι γυναίκες υπάλληλοι (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007α/β).

Σύμφωνα με μελέτες της Prognos AG (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007β), μέτρα που στοχεύουν στον οικογενειακό και τον ιδιωτικό βίο και εξυπηρετούν τις ανάγκες των εργαζομένων είναι επωφελή και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις, επειδή περιορίζουν τις απουσίες και ενισχύουν την αφοσίωση, τα κίνητρα και τις επιδόσεις του προσωπικού. Τέτοιου είδους πολιτικές προσωπικού καθιστούν επίσης τις θέσεις εργασίας σε τέτοιες επιχειρήσεις περισσότερο ενδιαφέρουσες, ιδιαίτερα όταν διευκολύνουν τις γυναίκες υπαλλήλους με οικογενειακές υποχρεώσεις να εξασφαλίζουν την επαγγελματική τους ανέλιξη και την διατήρηση ηγετικών θέσεων.

Τέτοια μέτρα πολιτικής προσωπικού, που μπορούν να εφαρμοστούν στις επιχειρήσεις, τα οποία σήμερα αποτελούν προϊόντα συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, αρχίζουν από:

- Την καθιέρωση νέων προτύπων εργασίας που όμως να μην έχουν κυρωτικό χαρακτήρα (κατακερματισμός του χρόνου, συσσώρευση μικροεργασιών),

τηλεργασία, Σαββατική άδεια μετεκπαίδευσης ή συστήματα καταγραφής πραγματικών ωρών εργασίας

- Συστήματα που δίνουν στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να διατηρούν επαφή με την επιχείρηση ακόμα και κατά τη διάρκεια της γονικής αδειάς
- Μέτρα υποστήριξης για την οργάνωση της φροντίδας των παιδιών με τη δημιουργία παιδικών σταθμών εντός των ίδιων των επιχειρήσεων, την προκαταβολική εξασφάλιση θέσεων για τη φροντίδα των παιδιών και μέτρα οικονομικής ενίσχυσης
- Υποστήριξη για επανένταξη μετά από περιόδους υπέρβασης ή μείωσης των ωρών ημερήσιας εργασίας για λόγους φροντίδας ανηλίκων ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων.
- Οι γονείς ενδέχεται να επωφελούνται από την προσφορά βοήθειας για την οργάνωση της φροντίδας των παιδιών τους. Διάφορες επιχειρήσεις, σε κάποια κράτη μέλη, προσφέρουν στους εργαζόμενους υπηρεσίες για την ανεύρεση προσώπων που θα αναλάβουν σε ημερήσια βάση τη φροντίδα των παιδιών τους, παράλληλα με την προσφορά έκτακτης βοήθειας σε περίπτωση ασθένειας των παιδιών ή άλλες παροχές όπως π.χ. μία ημέρα αδειάς την ημέρα των γενεθλίων των παιδιών τους. Οι επιχειρήσεις αυτές αξίζει να υποστηριχθούν. Όμως, στις περισσότερες περιπτώσεις, στην πράξη δεν προσφέρεται καμία βοήθεια στους γονείς.

Όμως, η πλειονότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, που αντιπροσωπεύουν την πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Ευρώπη, δεν έχουν τα μέσα για να κάνουν παρόμοιες ελκυστικές προσφορές, επομένως θα πρέπει να δοθούν ειδικά κίνητρα στις επιχειρήσεις (π.χ. φορολογικά).

Πέρα από τις κατευθύνσεις για τα κράτη-μέλη σε επίπεδο πολιτικής, μερικές από τις πρωτοβουλίες που προτείνει η Επιτροπή σε τοπικό επίπεδο, (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007β), περιλαμβάνουν:

- Δημιουργία ιστοσελίδας που θα παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις διάφορες προσφορές και διαθέσιμες υπηρεσίες προς τις οικογένειες,
- Δημιουργία βάσης δεδομένων για την διάθεση θέσεων σε βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς,

- Υπηρεσίες που θα προσφέρονται από ηλικιωμένους πολίτες, επιτυγχάνοντας έτσι την επαφή νέων γονέων χωρίς δικούς τους γονείς με ηλικιωμένους χωρίς οικογένεια,
- Υπηρεσίες συνοδών για την προσέλευση και την αποχώρηση των παιδιών από το σχολείο,
- Δημιουργία και υποστήριξη εθελοντικών οργανώσεων που παρέχουν φύλαξη και φροντίδα παιδιών,
- Μεγαλύτερη ευελιξία στα ωράρια λειτουργίας παιδικών σταθμών και ολοήμερων σχολείων,
- Διοργάνωση εκδηλώσεων στις επιχειρήσεις, με θέμα τον συνδυασμό οικογενειακού και επαγγελματικού βίου,
- Εξέταση όλων των αποφάσεων των τοπικών/δημοτικών αρχών, ως προς το βαθμό που είναι φιλικές για τα παιδιά και τις οικογένειες συνολικά.

3.3.2 Οι Ευρωπαϊκές Οδηγίες για το συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής

Σε κοινοτικό επίπεδο, μεταξύ άλλων, υπάρχουν οι παρακάτω, ήδη ισχύουσες διατάξεις σε σχέση με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:

Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3^{ης} Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια. Η συμφωνία αυτή αποτελεί δέσμευση για την εφαρμογή «ελαχίστων κανόνων για τη γονική άδεια και την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, ως σημαντικό μέσο συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και προαγωγής της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών».

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων, που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Σύμφωνα με αυτή την οδηγία, οι έγκυοι, οι λεχώνες και οι γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών

κινδύνων και για το λόγο αυτό είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων για την υγεία και την ασφάλειά τους. Σε καμία περίπτωση όμως τα μέτρα αυτά δεν πρέπει να καθιστούν μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγουν τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Απόφαση του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 2000, για τη θέσπιση προγράμματος σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2001-2005). Ένας από τους στόχους της κοινοτικής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων είναι να προωθήσει την ίση πρόσβαση και την πλήρη απόλαυση των κοινωνικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες και τους άνδρες. Στο πλαίσιο αυτό, καθορίζεται ως λειτουργικός στόχος η διεύρυνση της γνώσης και η παρακολούθηση της εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής (γονική άδεια, προστασία της μητρότητας, χρόνος εργασίας, συμβάσεις μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου).

Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής, στο πλαίσιο του Συμβουλίου της 29^{ης} Ιουνίου 2000, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή. Το Ψήφισμα αυτό ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να λάβουν μια σειρά μέτρων, που στοχεύουν στην αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας γυναικών και ανδρών.

Σύσταση του Συμβουλίου της 31^{ης} Μαρτίου 1992, σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών. Ο σκοπός της σύστασης αυτής είναι να ενθαρρύνει πρωτοβουλίες των κρατών μελών, που επιτρέπουν στις γυναίκες και τους άνδρες το συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών, καθώς και των ευθυνών διαπαιδαγώγησης, που απορρέουν από τη φύλαξη των παιδιών.

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της 7^{ης} Δεκεμβρίου 2000. Ο Χάρτης εγγυάται ότι «η οικογένεια απολαμβάνει νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία». Στη συνέχεια διακηρύσσει ότι «Κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους

που συνδέονται με τη μητρότητα καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού".

Ένας από τους στόχους του Τέταρτου Προγράμματος Κοινωνικής Δράσης για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1996–2000) είχε τον τίτλο «Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες» και ο στόχος αυτός στη συνέχεια διαιρέθηκε σε δύο ενότητες: «Συμφιλίωση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής» και «Προώθηση της Εξατομίκευσης των Δικαιωμάτων» (Hantrais και Ackers, 2005).

Παρόλα αυτά, η συνεχής εξέλιξη της κοινωνικής πραγματικότητας, η ενσωμάτωση των γυναικών στην επαγγελματική ζωή σε θέσεις αυξημένης ευθύνης, οι δημογραφικές αλλαγές, η αλλαγή των ρόλων γυναικών και ανδρών σχετικά με την ανάληψη οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, η εμφάνιση διαφορετικών μοντέλων προσωπικών και εργασιακών σχέσεων και άλλοι παρόμοιοι παράγοντες έχουν καταστήσει αυτό το πλαίσιο κανόνων εν μέρει μη αποτελεσματικό. Γι' αυτό το λόγο η Ευρωπαϊκή Ένωση έκρινε ότι είναι επιτακτική η ανάγκη για την ανταλλαγή, σε διακρατικό επίπεδο, καλών πρακτικών και εμπειριών, που θα λαμβάνονται υπόψη στις νομοθετικές και πολιτικές πρωτοβουλίες σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (ΚΕΘΙ, 2007α).

Σε συνέχεια όλων των προαναφερθεισών ρυθμίσεων, που ήδη ίσχυαν, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, κατά την εαρινή σύνοδο του 2007, συμφώνησε για τη θέσπιση μίας «Συμμαχίας για τις Οικογένειες». Ο στόχος ήταν αυτή η συμμαχία να χρησιμοποιηθεί ως πλατφόρμα για ανταλλαγή απόψεων και γνώσεων μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τις φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές καθώς και τις καλές πρακτικές, προκειμένου να αντιμετωπισθούν καλύτερα οι προκλήσεις που θέτουν οι δημογραφικές αλλαγές. Μάλιστα, είναι εμφανής η σημασία που αποδίδει η Επιτροπή στη δήλωση ότι τα κράτη μέλη μπορούν και πρέπει να αντιδράσουν με επιτυχείς πολιτικές στις δημογραφικές αλλαγές και στην υπογεννητικότητα και επίσης να αυξήσουν τη συμμετοχή στην εργασία,

μέσω φιλοοικογενειακών πολιτικών (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007α).

Βασική αρχή αυτής της φιλοοικογενειακής πολιτικής είναι οι καλύτεροι όροι οργάνωσης της εργασίας και του χρόνου καθώς και καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακής ασφάλειας και ευελιξίας (flexicurity) καθ'όλη τη διάρκεια της ζωής προς όφελος του οικογενειακού βίου, συμπεριλαμβανομένων κατάλληλων ρυθμίσεων για γονική άδεια και άδεια για την παροχή φροντίδας για άνδρες και γυναίκες, καλύτερης πρόσβασης σε δυνατότητες δια βίου μάθησης και μεριμνώντας για την ισότητα των φύλων στην εργασία, ιδίως αντιμετωπίζοντας τα στερεότυπα που συνδέονται με το φύλο (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007β).

Σε ψήφισμα του Συμβουλίου, με ημερομηνία 22 Φεβρουαρίου 2007, υπογραμμίζεται ότι λόγω της δημογραφικής αλλαγής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες ώστε να δοθεί στους άνδρες και τις γυναίκες που επιθυμούν να εργαστούν και παράλληλα να δημιουργήσουν οικογένεια, η δυνατότητα να αποκτήσουν παιδιά χωρίς να είναι αναγκασμένοι να θυσιάσουν τη σταδιοδρομία τους, μέσω της προαγωγής της ισότητας των φύλων και μέσω της διευκόλυνσης του συνδυασμού της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής, λαμβάνοντας υπόψιν την ίση συμμετοχή του πατέρα στα οικογενειακά καθήκοντα (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007α).

Επίσης, η Επιτροπή έλαβε υπόψιν της την έκθεση σύμφωνα με τη δημογραφική κατάσταση που υπέβαλλαν οι υπηρεσίες της Επιτροπής στις 14 Μαΐου 2007, η οποία καταδεικνύει ότι οι χώρες οι οποίες πέτυχαν υψηλή συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και μεγαλύτερη πρόοδο όσον αφορά την ισότητα των φύλων, τώρα εμφανίζουν και σχετικά υψηλότερα ποσοστά γεννητικότητας (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007α). Σε συνέχεια αυτής της έκθεσης, η Επιτροπή αποφάσισε τη σύσταση μίας ομάδας υψηλού επιπέδου για τη δημογραφία, η οποία θα έχει ως αποστολή να

παρακολουθεί και να συμβουλεύει την Επιτροπή σχετικά με τις δημογραφικές αλλαγές και τις αναγκαίες πολιτικές.

Η Επιτροπή έλαβε υπόψιν της και το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία που εγκρίθηκε από Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2005, όπου επισημαίνεται η ανάγκη καλύτερου συνδυασμού της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής ώστε να παρέχεται στους νέους που το επιθυμούν, η δυνατότητα να δημιουργήσουν οικογένεια και να συμμετάσχουν πλήρως στην κατάρτιση και την εκπαίδευση ή να εισέλθουν στον κόσμο της εργασίας ταυτοχρόνως.

Η Επιτροπή έλαβε επίσης υπόψιν της τα εξής:

- στο Συμβούλιο της Λισσαβώνας, το 2000, συμφωνήθηκε ο κοινός στόχος να αυξηθεί το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών σε περισσότερο από 60% μέχρι το 2010,
- το 2001, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης αποφάσισε να καταρτιστούν δείκτες σχετικά με τις δυνατότητες φροντίδας για τα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα άτομα, καθώς και για τα συστήματα οικογενειακών παροχών στα κράτη μέλη,
- το 2002, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, ανελήφθη η δέσμευση ότι μέχρι το 2010 θα πρέπει να διατίθενται υπηρεσίες φύλαξης τουλάχιστον για το 90% των παιδιών ηλικίας 3-6 ετών και για το 33% των παιδιών κάτω των 3 ετών

Σε κατοχύρωση όλων των παραπάνω, η Επιτροπή ανακοίνωσε ότι το 2008 θα υποβάλλει ανακοίνωση σχετικά με τη φροντίδα των παιδιών, όπου θα εκτιμάται η πρόοδος που έχουν σημειώσει τα κράτη μέλη όσον αφορά την επίτευξη των στόχων ανάπτυξης της φροντίδας των παιδιών. Η Επιτροπή κατέληξε ότι είναι αρμοδιότητα και υποχρέωση των κρατών μελών να διαμορφώσουν πολιτικές προς στήριξη των οικογενειών, οι οποίες θα είναι συνεπείς προς τη δημόσια εθνική πολιτική (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007α).

3.3.3 Κράτη μέλη και Ελλάδα

Για τον πραγματικό και αποτελεσματικό συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών είναι ουσιαστική η ύπαρξη μιας ομάδας κανόνων, που να ρυθμίζουν το θέμα σε κοινοτικό και σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου οι εργαζόμενοι και των δύο φύλων να προστατεύονται νομοθετικά και να μπορούν να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες που προκύπτουν από το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (ΚΕΘΙ, 2007α/β).

Όσον αφορά στα ισχύοντα ανά κράτος μέλος, μόνο στην Πορτογαλία το δικαίωμα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αναγνωρίζεται από το ίδιο το Σύνταγμα ως αναφαίρετο δικαίωμα όλων των εργαζομένων. Στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία υπάρχει ειδική νομοθεσία για το συνδυασμό οικογενειακής και εργασιακής ζωής (ΚΕΘΙ, 2007β). Παρότι στην Αυστρία, τη Δανία, τη Φινλανδία, την Πορτογαλία και τη Σουηδία δεν υπάρχουν ειδικοί νόμοι για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, υπάρχουν άλλοι νόμοι, όπως π.χ. σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, τη γονική άδεια, την ίση μεταχείριση κατά την πρόσβαση στην εργασία, την άδεια μητρότητας, που περιλαμβάνουν όχι μόνο το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αλλά και άλλα θέματα σχετικά με τους όρους εργασίας γυναικών και ανδρών.

Η έννοια της οικογένειας ορίζεται διαφορετικά σε καθεμία από τις χώρες των εταίρων (ΚΕΘΙ, 2007β). Μόνο στην Αυστρία, την Ιταλία και τη Σουηδία υπάρχει ορισμός της έννοιας στο νόμο. Στην Αυστρία ο όρος «οικογένεια» περιλαμβάνει «τους γονείς με όλους τους απόγονους τους». Στην Ιταλία, κατά το Σύνταγμα, η οικογένεια είναι «η φυσική ένωση που θεμελιώνεται στο γάμο». Στη Σουηδία ο ορισμός της οικογένειας είναι: «Ένας ή δύο γονείς, που ζουν με τα παιδιά τους», περιορίζεται δηλ. στη σχέση μεταξύ γονέων και τέκνων, εφαρμόζεται όμως ανεξάρτητα από το αν η σχέση των γονέων αναγνωρίζεται από το νόμο ή πρόκειται για de facto σχέση, ακόμα και στην περίπτωση που η μητέρα και ο πατέρας δεν συζούν.

Η έννοια της «οικογένειας» περιλαμβάνεται στα συντάγματα της Ισπανίας, της Ελλάδας, της Ιταλίας και της Πορτογαλίας, που της εξασφαλίζουν ειδική προστασία, χωρίς όμως να καθορίζουν το περιεχόμενο της έννοιας της οικογένειας, με εξαίρεση την Ιταλία, όπως προαναφέρθηκε.

Στη νομοθεσία όλων των χωρών των εταίρων υπάρχουν διαφορετικές νομικές έννοιες που σχετίζονται με την παραδοσιακή έννοια της οικογένειας, όπως η μονογονεϊκή οικογένεια, η πολυμελής οικογένεια και τα *de facto* ζευγάρια. Όσον αφορά τις μονογονεϊκές οικογένειες, η απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 1998 σχετικά με την κατάσταση των μόνων μητέρων και των μονογονεϊκών οικογενειών διακηρύσσει ότι λόγω της φύσης της, η οικογένεια αυτή είναι ιδιαίτερα ευάλωτη και για τον λόγο αυτό μπορεί να χρειάζεται ειδική βοήθεια. Επιπλέον, στην Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 29ης Οκτωβρίου 1993 σχετικά με τις γυναίκες και την από κοινού γονική μέριμνα, ζητήθηκε από τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν μέτρα, που θα προωθούν την ανάπτυξη της οικονομικής, κοινωνικής και επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών, που έχουν την επιμέλεια των παιδιών τους. Τέλος, σύμφωνα με την Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 8ης Ιουλίου 1986 σχετικά με τις μονογονεϊκές οικογένειες, δεν υπάρχει κανένας διεθνώς αναγνωρισμένος ορισμός της μονογονεϊκής οικογένειας και ο όρος αυτός εφαρμόζεται σε διαφορετικές καταστάσεις στα διάφορα κράτη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, όπως π.χ. στην περίπτωση γονέων που ζουν μόνοι με ένα ή περισσότερα παιδιά, στην περίπτωση ζευγαριών που δεν έχουν τελέσει γάμο κατά τους τύπους του νόμου και έχουν παιδιά, στην περίπτωση μόνων γονέων που ζουν με τα παιδιά τους και άλλους συγγενείς και στην περίπτωση ομάδων ανθρώπων που συζούν χωρίς σχέση ή δεσμούς γονέα/τέκνου μεταξύ τους. Οι περισσότερες χώρες αναφέρονται σε μονογονεϊκές οικογένειες όταν το πραγματικό ζητούμενο είναι η ρύθμιση ορισμένων δικαιωμάτων ή μορφών κοινωνικής βοήθειας (ΚΕΘΙ, 2007β).

Όσον αφορά στις πολυμελείς οικογένειες (πολύτεκνες οικογένειες), σύμφωνα με το Σύνταγμα της Ελλάδας, οι πολύτεκνες οικογένειες έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το Κράτος. Στις υπόλοιπες Μεσογειακές χώρες οι πολυμελείς

οικογένειες τυγχάνουν ειδικής προστασίας, όμως μόνο στην Ισπανία υπάρχει ορισμός της έννοιας. Ειδικότερα, πολυμελής οικογένεια θεωρείται εκείνη, που περιλαμβάνει τον αρχηγό της οικογένειας, την/τον σύζυγο αυτού και τρία ή περισσότερα παιδιά. Οικογένεια με δύο παιδιά, από τα οποία τουλάχιστον ένα είναι ανάπηρο ή ανίκανο να εργαστεί, θεωρείται επίσης πολυμελής οικογένεια. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση οικογένειας με δύο παιδιά, όταν ο αρχηγός της και ο/η σύζυγος του είναι και οι δύο ανάπηροι ή πλήρως ανίκανοι για εργασία. Στις άλλες χώρες, δεν προβλέπεται ειδική μεταχείριση της πολυμελούς οικογένειας, είτε επειδή συμπεριλαμβάνεται σε άλλες ευρύτερες έννοιες της «οικογένειας» είτε γιατί οι πολυμελείς οικογένειες δεν αποτελούν τον κανόνα (ΚΕΘΙ, 2007β).

Σύμφωνα με τα ισχύοντα στην Ελλάδα, ο Ν. 1483/1984 όπως επεκτάθηκε με το Π.Δ. 193/1988 και τον Ν. 2639/1998, για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, μεταξύ άλλων, προβλέπει χορήγηση γονικής άδειας σε όλους τους γονείς, χορήγηση άδειας για ασθένεια παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, χορήγηση άδειας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών και απαγόρευση απόλυσης εγκύου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2007). Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι η προστασία των εγκύων στην Ελλάδα ίσχυσε από τις συλλογικές συμβάσεις του 1993, πολύ πριν την ενσωμάτωση των κοινοτικών οδηγιών 92/85/EC και 96/34/EC στο Ελληνικό δίκαιο (Yannakourou, 2002, Seferiades, 2003).

Με το Ν. 2683/1999 για την «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών ή Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.», βελτιώθηκε η νομοθεσία που αφορά τις διευκολύνσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Ιδιαίτερες προβλέψεις έχουν γίνει για την άδεια ανατροφής τέκνου στις μητέρες δικαστικές λειτουργούς. Συγκεκριμένα, με το Ν. 3258/2004 για την «Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα Οργανισμού των Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργών και άλλες διατάξεις» χορηγείται στις μητέρες δικαστικές λειτουργούς άδεια εννέα μηνών με αποδοχές για ανατροφή

παιδιού (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2007), ρύθμιση που ισχύει και για άλλους τομείς του δημοσίου.

Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας των ετών 2002-2004 επιχείρησαν να βελτιώσουν τη νομοθεσία που ισχύει για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, τις γονικές άδειες, τις άδειες πατρότητας και άλλα ζητήματα των δύο φύλων. Ειδικότερα, με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 2002-2003 καθιερώθηκαν τα εξής:

- Δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα, για τη φροντίδα του παιδιού, κατά μία ώρα την ημέρα, για 30 μήνες (αντί των 24 μηνών), μετά την άδεια λοχείας. Εναλλακτικά το μειωμένο ωράριο, μετά από συμφωνία με τον εργοδότη, θα μπορεί να δίνεται για δύο ώρες τους πρώτους 12 μήνες και για μια ώρα για 6 επιπλέον μήνες (προηγουμένως ίσχυε μόνο για 12 μήνες και για δύο ώρες την ημέρα).
- Για πρώτη φορά, χορηγείται άδεια δύο ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συγγενούς μέχρι β' βαθμού.
- Επιπλέον κανονική άδεια 6 ημερών για γονείς που έχουν χηρέψει ή έχουν παιδί εκτός γάμου και έχουν την επιμέλεια του παιδιού (μονογονεϊκές οικογένειες). Η άδεια μονογονεϊκής οικογένειας χρονικά δεν θα συμπίπτει με την αρχή και το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας και αφορά παιδιά έως 12 χρονών. Για τρία (3) παιδιά και πάνω η άδεια ανέρχεται σε οκτώ (8) ημέρες.

Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 2004-2005 (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2007), ισχύουν τα εξής:

- Το μειωμένο ωράριο ("άδεια") θηλασμού και φροντίδας παιδιών του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο εργαζόμενος/η με αίτησή του να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά. Η

άδεια αυτή έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό.

- Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δεκαέξι ετών, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς, επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ετών 2006 και 2007 (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2007), με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, προβλέπει τα εξής:

- προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για την καταβολή από το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ) του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους που λαμβάνουν την γονική άδεια ανατροφής, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων.
- Η γονική άδεια ανατροφής (η οποία σήμερα χορηγείται στο γονέα χωρίς αποδοχές) είναι μέχρι τρεισήμισι (3,5) μήνες και δίνεται μέχρι το παιδί να γίνει τρεισήμισι (3,5) χρόνων.
- προώθηση μέσω του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ), δράσεων για την διευκόλυνση της αναπλήρωσης με ανέργους, εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας.
- σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

Επίσης, ο Ν. 3227/2004 για τα "Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις" ρυθμίζει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργαζόμενους ή εργαζόμενες για αναπλήρωση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια κήσης ή λοχείας επιδοτούνται, για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια, με το ισόποσο των ασφαλιστικών εισφορών που τους επιβαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων.
- Καθορίζεται ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα, επιδότηση του εργοδότη, ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Η επιδότηση διαρκεί επί ένα έτος για κάθε τέκνο.
- Αγρότισσες, ασφαλισμένες στον κλάδο κύριας ασφάλισης αγροτών, απαλλάσσονται για κάθε τέκνο που αποκτούν, πλέον του ενός, από την υποχρέωση καταβολής εισφορών υπέρ του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων για τους κλάδους σύνταξης, ασθενοείας και για το Λογαριασμό Αγροτικής Εστίας επί ένα έτος από τη γέννηση κάθε τέκνου, από το δεύτερο τέκνο και μετά.

Σύμφωνα με το Ν. 3250/2004, με τον οποίο επεκτάθηκε η μερική απασχόληση στο δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, για την κάλυψη αναγκών που αποσκοπούν στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα προς τους πολίτες. Ως υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα θεωρούνται εκείνες που αναφέρονται στην κοινωνική φροντίδα, την φύλαξη σχολικών κτιρίων, την οδική ασφάλεια των μαθητών, στην αντιμετώπιση περιβαλλοντικών αναγκών, στην κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών κ.λ.π. (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2007).

- Περιλαμβάνονται ως ειδική κατηγορία οι πολύτεκνοι και οι μητέρες ανηλίκων τέκνων σε ποσοστό 10%.
- Προβλέφθηκε επίσης ότι ποσοστό μέχρι 60% από τις διάφορες κατηγορίες των ανέργων, που επωφελούνται από την πρόσληψη, καλύπτεται από γυναίκες, εφόσον εκδηλωθεί αντίστοιχο ενδιαφέρον.

Όπως είναι προφανές από τα παραπάνω, σε επίπεδο νομοθεσίας υπάρχουν αρκετές σχετικές ρυθμίσεις, όμως σε πρακτικό επίπεδο υπάρχει ακόμη μεγάλη προκατάληψη κατά των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, κυρίως των γυναικών, οι οποίες συχνά αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα εύρεσης εργασίας αλλά και καθημερινές δυσκολίες στο να συνδυάσουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις με τις υποχρεώσεις προς τον εργοδότη τους. Αυτό συμβαίνει μάλιστα σε μεγαλύτερο βαθμό στον ιδιωτικό τομέα καθώς στον δημόσιο τομέα υπάρχουν πολύ περισσότερες διατάξεις με ευνοϊκό χαρακτήρα για τις μητέρες.

Όσον αφορά την Ελλάδα, η σημερινή κατάσταση δεν αφήνει και πολλά περιθώρια αισιοδοξίας για την εφαρμογή όλων των νέων πρωτοβουλιών που τόσο ενεργά προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση. Βέβαια, υπάρχουν αρκετές διατάξεις που προστατεύουν την οικογένεια, οι οποίες βελτιώθηκαν κατά την πάροδο των ετών, όμως η πραγματική κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας, κάθε άλλο παρά φιλική είναι προς τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΒΑΘΜΟΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΤΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ

Το εργατικό δίκαιο και η νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση στα περισσότερα κράτη μέλη είχαν αρχικά σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχουν προστασία για τους εξαρτημένους εργαζομένους σε συγκεκριμένες θέσεις. Ο αρχικός σκοπός της εργατικής νομοθεσίας είναι να αντισταθμίσει την εν γένει οικονομική και κοινωνική ανισότητα μέσω της σχέσης εργασίας. Ήδη από τη δημιουργία του, το εργατικό δίκαιο μερίμνησε να καθιερώσει το καθεστώς απασχόλησης ως τον κύριο παράγοντα γύρω από τον οποίο θα αναπτύσσονται δικαιώματα.

Η εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, η οποία τείνει να εισάγει νέες μορφές ευελιξίας δείχνει ότι οι κανόνες που ισχύουν στον τομέα της εργασίας μπορούν να προσαρμοστούν στις αλλαγές της οικονομικής πραγματικότητας. Η εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων σε νέες καταστάσεις και σε νέες κατηγορίες εργαζομένων (όπως οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης), δείχνει ότι η σχέση μεταξύ του δικαίου και των εν λόγω συμβάσεων εξελίσσεται. Οι συμβάσεις αυτές δεν περιορίζονται πλέον στη βοηθητική λειτουργία που συνίσταται στην συμπλήρωση των συνθηκών που διέπουν τη σχέση εργασίας, οι οποίες ήδη καθορίζονται από το νόμο. Χρησιμεύουν όμως ως σημαντικά εργαλεία για την προσαρμογή των νομικών αρχών σε ειδικές οικονομικές καταστάσεις και στις ιδιαίτερες περιστάσεις συγκεκριμένων τομέων (Πράσινη Βίβλος, 2006).

Η διαφύλαξη των συνθηκών εργασίας και η βελτίωση της ποιότητας των συνθηκών εργασίας στα κράτη μέλη, διέπεται κυρίως από την εθνική νομοθεσία και εξαρτάται από την αποτελεσματικότητα των μέτρων επιβολής του νόμου και των μέτρων ελέγχου σε εθνικό επίπεδο. Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, το κοινωνικό κεκτημένο υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών σε αυτό τον τομέα (Πράσινη Βίβλος, 2006).

Η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι είναι πιθανόν τα παραπάνω μέτρα να μην επαρκούν για να βοηθήσουν τους εργαζομένους κατά τη μετάβασή τους από τη μία κατάσταση στην άλλη, είτε στην περίπτωση απόλυσης και ανεργίας είτε στην περίπτωση εκούσιας διακοπής για λόγους εκπαίδευσης, ευθυνών φροντίδας προσώπων, γονικής μέριμνας κ.λ.π. Ιδιαίτερος θα πρέπει να εξετασθούν και τα προβλήματα των γυναικών εργαζομένων οι οποίες αντιπροσωπεύονται δυσανάλογα στις νέες μορφές διευθέτησης της εργασίας και οι οποίες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην διεκδίκηση πλήρων δικαιωμάτων και κοινωνικών παροχών (Πράσινη Βίβλος, 2006).

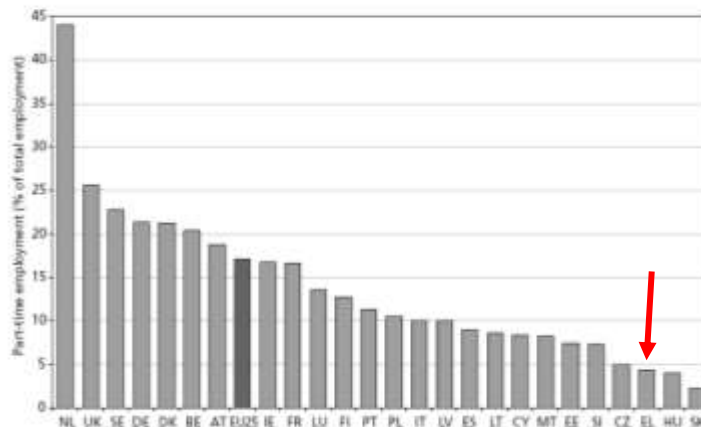
5.1. Η κατάσταση στα «παλαιότερα» κράτη μέλη

Σύμφωνα με έρευνα που διενήργησε το European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) με θέμα την ευελισφάλεια και την ενσωμάτωση των σχετικών κοινοτικών οδηγιών από τα κράτη μέλη, προκύπτει ότι τα εθνικά νομοθετικά συστήματα έχουν καταβάλλει μεγάλες προσπάθειες για τη ρύθμιση των νέων μορφών εργασίας (Ουγγαρία, Πολωνία), τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας (Ελλάδα, Ουγγαρία, Σλοβακία), εργασία ορισμένου χρόνου (Μάλτα), μειωμένη απασχόληση (Λιθουανία, Μάλτα, Ολλανδία και Πολωνία) και την εργασία από το σπίτι (Σλοβακία). Πολλές από αυτές τις αλλαγές αντικατοπτρίζουν την αναγκαία ενσωμάτωση των σχετικών Ευρωπαϊκών Οδηγιών στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατηρείται μία σημαντική αύξηση της εργασίας μειωμένου χρόνου (18,4% το 2006) και μία συνεχώς αυξανόμενη τάση υιοθέτησης πιο ευέλικτων μορφών εργασίας. Θεωρώντας την μερική απασχόληση ως μέτρο ευελιξίας, προκύπτει ότι το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων στην Ευρώπη των 15 ήταν 21,7% ενώ στα νέα κράτη μέλη (Ευρώπη των 10) το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 7,9% (Πίνακας 2).

Πίνακας 2: Μέσο επίπεδο μερικής απασχόλησης, ανά κράτος, για την περίοδο 2000-2005.

Figure 3 Average level of part-time work as a percentage of total employment, by country, 2000-2005

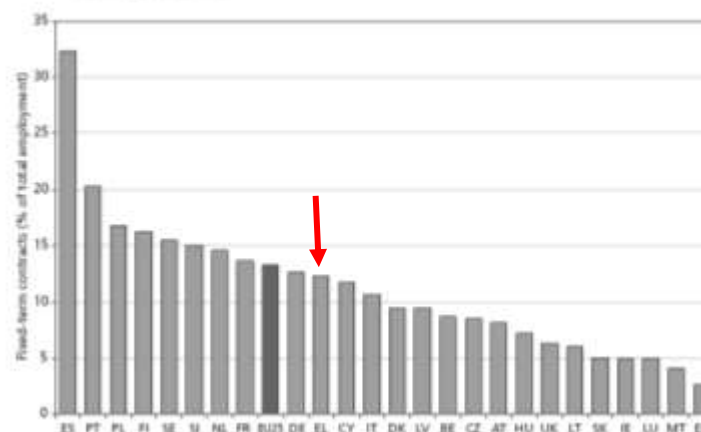


Πηγή: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.*

Το έτος 2005, περίπου 14,5% της Ευρώπης των 25, εργαζόταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ κρατών μελών αναφέρθηκαν στην Ισπανία, την Πορτογαλία και Πολωνία (Πίνακας 3).

Πίνακας 3: Μέσο επίπεδο μερικής απασχόλησης, ανά κράτος, για την περίοδο 2000-2005.

Figure 4 Average proportion of fixed-term contracts as a percentage of total employment, by country, 2000-2005



Πηγή: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.*

Σύμφωνα με εξειδικευμένες αναλύσεις που έγιναν στα δεδομένα αυτής της έρευνας, η ενσωμάτωση των κρατών μελών στις αρχές της ευελισφάλειας, μπορεί να σχηματιστεί όπως φαίνεται στον Πίνακα 4. Η Ελλάδα περιλαμβάνεται στην ομάδα των Νοτιοευρωπαϊκών κρατών, που χαρακτηρίζονται από χαμηλή προστασία του εισοδήματος, μειωμένη συμμετοχή στην δια βίου εκπαίδευση, άκαμπτη αγορά εργασίας και κακή απόδοση της αγοράς εργασίας. Αυτή η ομάδα κρατών περιλαμβάνει επίσης την Ισπανία και την Πορτογαλία, υποδεικνύοντας ότι το υπάρχον μοντέλο των Μεσογειακών κρατών ακόμη απέχει πολύ από το να εντάξει τις αρχές της flexicurity στο εργασιακό της καθεστώς.

Πίνακας 4: Κράτη μέλη εντός του πλαισίου προσαρμογής στην ευελισφάλεια (flexicurity).

Figure A4 Convergence of 'old' and 'new' EU Member States in flexicurity framework



Πηγή: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.*

Όσον αφορά τις φιλοοικογενειακές πολιτικές, υπάρχουν επίσης σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Πιο συγκεκριμένα, σε ότι αφορά την άδεια μητρότητας, υπάρχουν κατ' αρχήν δύο εντελώς διαφορετικά μοντέλα αδειών κατ' εφαρμογή της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ. Το πρώτο μοντέλο προβλέπει σχετικά μεγάλα διαστήματα υποχρεωτικής άδειας, που καλύπτουν το μεγαλύτερο τμήμα

της άδειας μητρότητας με πλήρεις αποδοχές ή υψηλά επιδόματα. Στην Αυστρία οι εργαζόμενες έχουν υποχρεωτική άδεια 8 εβδομάδες πριν από τον τοκετό και άλλες 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Στην Ισπανία η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι 16 εβδομάδες, 6 από τις οποίες αποτελούν υποχρεωτική άδεια που πρέπει να ληφθεί μετά τη γέννηση, ενώ οι υπόλοιπες 10 εβδομάδες μπορούν να ληφθούν πριν ή μετά τον τοκετό. Στην Ελλάδα η άδεια μητρότητας για τις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα είναι 8 εβδομάδες πριν και 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα είναι 2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό. Στην Ιταλία η άδεια μητρότητας ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο σε 5 μήνες συνολικά, πριν και μετά τον τοκετό, με πλήρεις αποδοχές, όπου η εργαζόμενη έχει υποχρεωτική άδεια έναν με δύο μήνες πριν και τρεις με τέσσερις μήνες μετά τον τοκετό. Τέλος, στην Πορτογαλία προβλέπεται άδεια μητρότητας 17 εβδομάδων, από τις οποίες οι έξι πρέπει να ληφθούν υποχρεωτικά αμέσως μετά τον τοκετό.

Το δεύτερο μοντέλο, περισσότερο χαρακτηριστικό των Σκανδιναβικών χωρών, συνδυάζει μία σύντομη υποχρεωτική άδεια μητρότητας με ένα μεγαλύτερο συνολικό χρόνο άδειας και μία σχετικά υψηλή αμοιβή ή πλήρεις αποδοχές. Στη Δανία, οι γυναίκες δικαιούνται άδεια 4 εβδομάδων πριν από τον τοκετό καθώς και υποχρεωτική άδεια 2 εβδομάδων μετά τον τοκετό. Εξάλλου, στη Δανία όλες οι γυναίκες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 24 εβδομάδων μετά τον τοκετό, τουλάχιστον 10 από τις οποίες μπορούν να μεταβιβαστούν στον πατέρα. Στη Φινλανδία προβλέπονται δύο εβδομάδες υποχρεωτικής άδειας πριν και δύο εβδομάδες μετά τη γέννηση. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι 16,5 εβδομάδες. Στη Σουηδία δεν προβλέπεται υποχρεωτική περίοδος ανάπαυσης για την μητέρα. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι 7 εβδομάδες πριν και 7 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Σε όλες τις χώρες η υποχρεωτική άδεια μητρότητας δεν μπορεί να μεταβιβαστεί.

Η άδεια πατρότητας δεν ρυθμίζεται από καμία κοινοτική Οδηγία. Όμως, το Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής (2000), σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή ενθαρρύνει τα Κράτη Μέλη να

εκτιμήσουν τη δυνατότητα αναγνώρισης άδειας πατρότητας μιας τέτοιας μορφής. Κατ' έναν ιδανικό ορισμό, η άδεια πατρότητας θα συνέπιπτε χρονικά με την άδεια μητρότητας, ώστε να μπορεί ο πατέρας να συμμετέχει στη γέννηση του παιδιού και να παραμείνει στο σπίτι με την μητέρα και/ή το άλλο παιδί ή παιδιά.

Σε όλες τις χώρες των εταίρων προβλέπεται μια μορφή άδειας πατρότητας για τη γέννηση του παιδιού, όμως η άδεια αυτή δεν αντιστοιχεί πάντα στον προαναφερθέντα ιδανικό ορισμό. Για παράδειγμα στην Αυστρία το δικαίωμα άδειας του πατέρα για να συμμετέχει στη γέννηση του παιδιού του προβλέπεται από το νόμο ή τις συλλογικές συμβάσεις, αλλά δεν ονομάζεται «άδεια πατρότητας». Στη Δανία οι πατέρες δικαιούνται δύο εβδομάδες άδεια πατρότητας, τις οποίες μπορούν να πάρουν ταυτόχρονα με την μητέρα στις 14 εβδομάδες μετά τη γέννηση. Στη Φινλανδία, όπου υπάρχει μακρόχρονη παράδοση άδειας πατρότητας, οι πατέρες δικαιούνται 3 εβδομάδες και στη Σουηδία 10 ημέρες. Στις Μεσογειακές χώρες, την Ισπανία, την Ελλάδα και την Ιταλία, οι πατέρες δικαιούνται άδεια δύο ημερών. Στην Ελλάδα, μόνο οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα δικαιούνται άδεια πατρότητας. Στην Πορτογαλία η άδεια πατρότητας είναι πέντε ημέρες.

Κατά την Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/EK της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η γονική άδεια είναι ατομικό δικαίωμα των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορέσουν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, τουλάχιστον επί τρεις μήνες, μέχρι μιας ορισμένης ηλικίας, η οποία μπορεί να φθάσει μέχρι τα 8 έτη και προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη. Εξ ορισμού, τη γονική άδεια δικαιούνται και οι δύο γονείς. Η Οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για να προστατεύουν τους εργαζόμενους έναντι απολύσεων εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης γονικής αδειάς. Επιπλέον, κατοχυρώνει το δικαίωμα του εργαζόμενου να επανέλθει στη θέση εργασίας του ή σε εργασία ισοδύναμη με τη λήξη της γονικής αδειάς. Διασφαλίζει επίσης ότι τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής αδειάς διατηρούνται ως έχουν μέχρι το τέλος της.

Η διάρκεια και τα συστήματα αμοιβής των γονικών αδειών ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό από χώρα σε χώρα, γιατί η Οδηγία δεν ρυθμίζει το θέμα της αμοιβής της γονικής άδειας. Έτσι, σε ορισμένες χώρες θεσπίζεται μη αμειβόμενη άδεια ενώ σε άλλες χώρες προβλέπεται η καταβολή επιδόματος, το ύψος του οποίου καθορίζεται βάσει εισοδηματικών κριτηρίων.

Στην Αυστρία σε γενικές γραμμές η γονική άδεια κυμαίνεται από τρεις μήνες έως το δεύτερο έτος της ηλικίας του παιδιού. Όμως, ο/η εργαζόμενος/η μπορεί να συνάψει με τον εργοδότη σύμβαση μερικής απασχόλησης, που μπορεί να φτάνει μέχρι το τέταρτο έτος της ηλικίας του παιδιού. Επιπλέον, ο γονιός που λαμβάνει γονική άδεια, δικαιούται μια καθορισμένη μηνιαία αμοιβή ύψους περίπου 410 ευρώ. Στην πράξη, στην Αυστρία, πέραν της μορφής γονικής άδειας μερικού χρόνου, υπάρχουν πολλές άλλες δυνατότητες χρήσης της γονικής άδειας. Οι γονείς μπορούν να λάβουν παράλληλα την άδεια για ένα μήνα, αναβάλλοντας τρεις από τους μήνες για αργότερα, οποτεδήποτε μέχρι το έβδομο έτος της ηλικίας του παιδιού ή την εγγραφή του στο σχολείο κ.λ.π. Παράλληλα με την καθιέρωση του δεύτερου χρόνου γονικής άδειας, έχουν ληφθεί μέτρα για τη βελτίωση των ευκαιριών επαναπασχόλησης των μητέρων και των πατέρων, που έλαβαν γονική άδεια.

Στη Δανία και οι δύο γονείς, από κοινού ή ξεχωριστά, μπορούν να λάβουν άδεια από 8 έως 52 εβδομάδες για κάθε παιδί ηλικίας από μηδέν έως οκτώ ετών. Κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, το Κράτος καταβάλλει χρηματικό επίδομα ίσο προς το 60% του ανωτάτου επιδόματος ανεργίας. Το επίδομα αυτό συχνά συμπληρώνεται από τον εργοδότη ή την τοπική διοίκηση.

Στην Ισπανία προβλέπεται μη αμειβόμενη άδεια μεγάλης διάρκειας για τη φροντίδα του κάθε παιδιού, μέχρι το τρίτο έτος της ηλικίας του. Κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους της άδειας, οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης του/της εργαζομένου/ης λογίζονται καταβεβλημένες και διασφαλίζεται η θέση εργασίας του/της. Το διάστημα της άδειας συνυπολογίζεται στο σύνολό του για την αρχαιότητα και ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται να παρακολουθήσει μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Στη Φινλανδία η γονική άδεια ανέρχεται σε 158 ημέρες εργασίας. Κατά το διάστημα αυτό καταβάλλεται ένα επίδομα φροντίδας του παιδιού στο σπίτι, που υπολογίζεται βάσει του εισοδήματος και ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 60% των αποδοχών του γονιού ή τουλάχιστον 10 ευρώ την ημέρα, αν ο γονιός δεν εργάζεται. Μετά απ' αυτό το διάστημα, οι γονείς δικαιούνται μία δεύτερη μη αμειβόμενη γονική άδεια μέχρι το τρίτο έτος της ηλικίας του παιδιού. Ο χρόνος αυτής της τελευταίας άδειας δεν θεωρείται χρόνος εργασίας, αλλά ο γονιός δικαιούται ένα "επίδομα φροντίδας του παιδιού στο σπίτι", το οποίο ορισμένες τοπικές διοικήσεις συμπληρώνουν περαιτέρω.

Στην Ελλάδα η γονική άδεια κυμαίνεται από τρεισήμισι μήνες μέχρι την ηλικία των 3 ½ ετών του παιδιού στον ιδιωτικό τομέα έως δύο χρόνια για κάθε γονιό μέχρι την ηλικία των έξι ετών του παιδιού στο δημόσιο τομέα. Η γονική άδεια μπορεί να ληφθεί ολόκληρη ή αποσπασματικά και δεν αμείβεται. Στον ιδιωτικό τομέα, οι εργαζόμενοι πρέπει να καταβάλουν τις εισφορές εργαζομένου και εργοδότη, προκειμένου να διατηρήσουν την κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη.

Στην Ιταλία προβλέπεται γονική άδεια 10 μηνών. Στις οικογένειες με δύο γονείς, αν την λάβει μόνο ο ένας γονιός, η διάρκειά της είναι έξι μήνες, εκτός αν την λάβει ο πατέρας, οπότε δικαιούται επτά μήνες. Αν οι γονείς την μοιραστούν μεταξύ τους, η γονική άδεια διαρκεί κατ' ανώτατο 10 μήνες, σε περίπτωση όμως που ο πατέρας λάβει τουλάχιστον τρεις μήνες, προστίθεται ένας επιπλέον μήνας, και η άδεια ανέρχεται συνολικά σε 11 μήνες. Στις μονογονεϊκές οικογένειες, ο μόνος γονιός δικαιούται το ανώτατο διάστημα άδειας. Κατά τη γονική άδεια αυτής της μορφής καταβάλλεται το 30% των αποδοχών του γονιού για έξι μήνες μέχρι το τρίτο έτος της ηλικίας του παιδιού.

Στην Πορτογαλία προβλέπεται γονική άδεια για κάθε γονιό, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται και οι δύο γονείς ή μόνο ο ένας από αυτούς. Οι γονείς δικαιούνται γονική άδεια μέχρι το έκτο έτος της ηλικίας του παιδιού, που διαρκεί 12 εβδομάδες στην περίπτωση άδειας κατά πλήρη χρόνο ή 24 εβδομάδες στην περίπτωση άδειας κατά μερικό χρόνο. Αμοιβή καταβάλλεται μόνο για τις πρώτες

15 ημέρες μετά την άδεια μητρότητας ή την άδεια πατρότητας, αν την πάρει ο πατέρας. Όμως οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης λογίζονται καταβλημένες για ολόκληρο το διάστημα της άδειας προκειμένου να υπολογιστούν οι μελλοντικές παροχές. Επιπλέον, προβλέπεται ένα δεύτερο είδος μη αμειβόμενης γονικής άδειας μετά τη λήξη της πρώτης και διαρκεί το πολύ δύο χρόνια, τρία χρόνια (αν υπάρχουν τρία ή περισσότερα παιδιά) ή τέσσερα χρόνια αν το παιδί έχει ειδικές ανάγκες. Το δεύτερο αυτό είδος άδειας είναι ατομικό δικαίωμα του κάθε γονιού.

Στη Σουηδία προβλέπεται γονική άδεια μέχρι 450 ημέρες, κατά την οποία ο γονιός λαμβάνει το 80% των αποδοχών του τις πρώτες 360 ημέρες και ένα κατ' αποκοπή ημερήσιο ποσό 6,71 ευρώ περίπου, τις τελευταίες 90 ημέρες. Από την άδεια αυτή τριάντα ημέρες δικαιούται μόνο η μητέρα και άλλες τριάντα μόνο ο πατέρας. Έτσι, αν ο πατέρας δεν χρησιμοποιήσει τις δικές του 30 ημέρες, αυτές χάνονται και δεν μπορούν να μεταβιβαστούν στη μητέρα. Στη Σουηδία υπάρχει εξάλλου σημαντική ελαστικότητα στη γονική άδεια. Για παράδειγμα, ο γονιός μπορεί να μειώσει το χρόνο εργασίας του/της από μία ώρα την ημέρα έως και ολόκληρη την ημέρα μέχρι το όγδοο έτος της ηλικίας του παιδιού.

Σε όλες τις χώρες των εταίρων, με εξαίρεση τη Δανία και την Ελλάδα, προβλέπεται η λεγόμενη μη αμειβόμενη γονική άδεια μερικού χρόνου, που μπορεί να ληφθεί μετά την εξάντληση της γονικής άδειας που προαναφέρθηκε ή στην περίπτωση, που ο γονιός επιστρέφει στην εργασία χωρίς να κάνει χρήση της γονικής άδειας. Η πρακτική αυτή συνίσταται στη μείωση του χρόνου εργασίας λόγω της ανάγκης φροντίδας του παιδιού. Η ρύθμιση αυτή μπορεί να γίνει μέχρι μια ορισμένη ηλικία του παιδιού, που ποικίλλει από χώρα σε χώρα: μέχρι το έκτο έτος της ηλικίας του παιδιού στην Ισπανία, το δωδέκατο έτος στην Πορτογαλία και το όγδοο έτος στη Σουηδία. Στη Φινλανδία μετά τη γονική άδεια μπορεί να ληφθεί η άδεια φροντίδας του παιδιού κατά μερικό χρόνο μέχρι την ηλικία των επτά ή οκτώ ετών. Η τοπική διοίκηση δεν καταβάλλει επιδόματα κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, όμως τα παιδιά έχουν δικαίωμα χρήσης των υπηρεσιών των κέντρων ημερήσιας φύλαξης. Με λίγα λόγια στις χώρες που προαναφέρθηκαν, η μητέρα και ο πατέρας έχουν το δικαίωμα ή τη δυνατότητα να

μειώσουν το χρόνο εργασίας τους με αναλογική μείωση των αποδοχών τους και, σε γενικές γραμμές, χωρίς την καταβολή αντισταθμιστικών επιδομάτων.

Στην Ελλάδα, οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι με παιδιά ηλικίας έως 4 ετών, που δεν ασκούν το δικαίωμά τους σε μειωμένο ωράριο, δικαιούνται άδεια 9 μηνών με πλήρεις αποδοχές. Δεδομένου ότι οι πατέρες δεν δικαιούνται την άδεια αυτή, η ανωτέρω διάταξη έχει ευρέως επικριθεί ως αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης σχετικά με τους όρους εργασίας και αμοιβής.

Σε γενικές γραμμές η ελαστικοποίηση των προϋποθέσεων λήψης της γονικής άδειας αποτελεί ιδανική πρακτική για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Θα ήταν μία καλή ιδέα να δοθεί στους γονείς η δυνατότητα επιλογής της λήψης της γονικής άδειας στο σύνολό της ή κατά τρόπο αποσπασματικό, κατά πλήρη ή κατά μερικό χρόνο, τα πρώτα έτη της ζωής του παιδιού. Με τον τρόπο αυτό οι γονείς μπορούν να επιμηκύνουν το χρόνο που διαθέτουν για τη φροντίδα του παιδιού τους, χωρίς να αποκόπτονται από την εργασία τους και χωρίς να αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες. Η ιδέα μιας πιο ελαστικής άδειας πρέπει να εξεταστεί ιδιαίτερα στις Μεσογειακές χώρες, όπου η άδεια διαρκεί σχετικά λιγότερο και δεν υπάρχουν αρκετές δομές φύλαξης παιδιών βρεφικής ηλικίας (0 έως 3 ετών).

5.2. Τα νέα κράτη μέλη

Ταυτόχρονα με τις εξελίξεις που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια στον χώρο των εργασιακών σχέσεων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, και την προσπάθεια εναρμόνισης των νομοθεσιών των 15 κρατών μελών, επιχειρήθηκε η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με την ένταξη σε αυτήν δέκα νέων κρατών μελών, με διαφορετικούς ρυθμούς ανάπτυξης, οι οποίες βρίσκονται σε αναζήτηση μεταξύ τους σύγκλισης. Την τελευταία δεκαετία έχουν καταβληθεί από την πλευρά των χωρών αυτών σημαντικές προσπάθειες σε οικονομικό επίπεδο, ώστε να επιτύχουν τα κριτήρια που έθεσε η Ευρωπαϊκή Ένωση για την ένταξη τους. Ωστόσο ο δρόμος είναι ακόμη μακρύς για να προσεγγίσουν το επίπεδο των σημερινών κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σταμάτη και Τριανταφύλλου, 2007).

Στις μακροχρόνιες διαπραγματεύσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κυρίως της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τις δέκα νέες χώρες, δόθηκε προτεραιότητα σε οικονομικές παραμέτρους και ειδικότερα στις συνθήκες ανταγωνισμού της εσωτερικής αγοράς, στην απελευθέρωση των δημόσιων αγορών, των εμπορικών ανταλλαγών αγαθών και υπηρεσιών και των κινήσεων κεφαλαίου, θέτοντας στο περιθώριο των διαπραγματεύσεων ένταξης τις κοινωνικές πτυχές της διεύρυνσης (Σταμάτη και Τριανταφύλλου, 2007).

Οι μισθωτοί των νέων χωρών ένταξης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εκτός από την μείωση των εισοδημάτων, βρίσκονται αντιμέτωποι, από την αρχή της περιόδου μετάβασης, με σοβαρές ανακατατάξεις σε ότι αφορά τις μορφές απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Η οικονομική κρίση οδήγησε σε επισφάλεια των συμβάσεων εργασίας και σε αυξημένη χρήση άτυπων μορφών απασχόλησης (συμβάσεις έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών), με στόχο την μείωση των κοινωνικών εισφορών και διαφόρων φορολογικών επιβαρύνσεων. Έτσι, πολλές επιχειρήσεις παροτρύνουν τους εργαζόμενους να μετατρέψουν την σύμβαση εργασίας σε σχέση ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών, πρακτική που δεν αφορά μόνο τις μικρομεσαίες αλλά και τις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι δεν απολαμβάνουν με τον τρόπο αυτό ορισμένα κεκτημένα εργασιακά

δικαιώματα, όπως κοινωνικές παροχές, συνδικαλιστικά δικαιώματα και φυσικά το δικαίωμα της απεργίας ενώ παράλληλα τέτοιου είδους πρακτικές συμβάλλουν στην διεύρυνση της παραοικονομίας. Επίσης, στα πλαίσια της αναζήτησης των συνθηκών ευελιξίας, οι επιχειρήσεις έχουν πολλαπλασιάσει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τις προσλήψεις μέσω γραφείων δανεισμού εργαζομένων. Ταυτόχρονα, παρατηρείται συχνά οι συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται από τους κοινωνικούς συνομιλητές στις νέες χώρες να παρουσιάζουν σοβαρές αδυναμίες ως προς το ποσοστό κάλυψης. Έτσι, μία συλλογική διαπραγμάτευση που καλύπτει λιγότερο από 20% του εργατικού δυναμικού, σημαίνει ότι τα συμφέροντα του 80% των εργαζομένων δεν εκπροσωπούνται (Σταμάτη και Τριανταφύλλου, 2007).

Έτσι ενώ η ένταξη των νέων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η υιοθέτηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου θα έπρεπε να βοηθήσει στην κατεύθυνση μίας σύγκλισης των εργασιακών σχέσεων, το επόμενο χρονικό διάστημα είναι πιθανό να οδηγήσει σε μία απόκλιση ανάμεσα στην τυπική και στην ουσιαστική εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Τα νομικά πλαίσια που υποστηρίζουν την τυπική σχέση εργασίας μπορεί να μην προσφέρουν επαρκές πεδίο δράσης ούτε κίνητρα σε εκείνους που διέπονται από τυπικές μόνιμες συμβάσεις για να διερευνήσουν τις ευκαιρίες μεγαλύτερης ευελιξίας στην εργασία. Για την επιτυχή διαχείριση της καινοτομίας και της αλλαγής, οι αγορές εργασίας πρέπει να αντιμετωπίσουν τρία κύρια θέματα: ευελιξία, ασφάλεια της απασχόλησης και θέματα κατακερματισμού.

Σύμφωνα με τον Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) η έλλειψη ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που επιβραδύνουν την πραγματοποίηση των απαιτούμενων διαρθρωτικών αλλαγών στην οικονομική δραστηριότητα για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα την ανεργία. Εκτός των άλλων η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την προσαρμογή της παραγωγικής δραστηριότητας στις διακυμάνσεις της ζήτησης και για την αριστοποίηση της λειτουργίας του παραγωγικού εξοπλισμού. Στο πλαίσιο αυτό, το κυμαινόμενο ωράριο, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η μερική απασχόληση και άλλες ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να γίνουν πιο παραγωγικές και να διατηρήσουν την ανεργία σε χαμηλότερα επίπεδα ενώ συγχρόνως στις περισσότερες περιπτώσεις καλύπτουν προτιμήσεις ή και ιδιαίτερες ανάγκες των εργαζομένων (Σουμέλη, 2003).

Από έρευνα της Metron Analysis που διενεργήθηκε τον Ιούνιο-Ιούλιο 2002 για λογαριασμό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ σε δείγμα επιχειρήσεων προκύπτουν τα παρακάτω:

- Η προσωρινή απασχόληση (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική εργασία) αντιπροσωπεύει το 15% της συνολικής απασχόλησης. Αν στο ποσοστό αυτό προστεθεί το 4% της μερικής απασχόλησης τότε προκύπτει ότι το 20% περίπου της μισθωτής εργασίας έχει ευέλικτη μορφή.

- Συνήθης πρακτική ευελιξίας είναι η εργολαβία/υπεργολαβία (1 στις 4 επιχειρήσεις). Το ήμισυ των χρηστών καλύπτει πάγιες ανάγκες υποκαθιστώντας σημαντικό μέρος απασχόλησης της επιχείρησης.
- Το δωδεκάμηνο που προηγήθηκε της έρευνας, το 55% των νέων προσλήψεων αφορούσε ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Ο νεότευκτος όρος της ευελισφάλειας (flexicurity) ορίζεται από την Κομισιόν ως «επιτυχείς μετακινήσεις μέσα στην εργασία», ανάλογα με τη φάση του κύκλου ζωής του εργαζόμενου. Αρχίζοντας από το σχολείο προς την εργασία, κατόπιν από μια θέση εργασίας σε άλλη, από την ανεργία ή την αεργία στην εργασία και από την εργασία στη συνταξιοδότηση. Υπογραμμίζεται επίσης ότι η flexicurity δεν περιορίζεται στο να παρέχει μεγαλύτερη ελευθερία στις επιχειρήσεις. Flexicurity σημαίνει πρόοδο των εργαζομένων σε καλύτερες θέσεις εργασίας, κινητικότητα με ανοδική πορεία στη σταδιοδρομία τους και την καλύτερη δυνατή ανάπτυξη των ταλέντων τους.

Σημαίνει επίσης ευέλικτη οργάνωση της εργασίας, έτσι ώστε οι νέες παραγωγικές ανάγκες όπως και οι δεξιότητες που δημιουργούνται, να καλύπτονται άμεσα και αποτελεσματικά. Όσο για το δεύτερο συνθετικό του όρου, που είναι η «ασφάλεια», αυτή δεν περιορίζεται στο να μπορεί ο εργαζόμενος να διατηρεί τη θέση εργασίας που κατέχει. Σημαίνει να του παρέχει τη δυνατότητα να αποκτήσει νέες δεξιότητες με τις οποίες θα μπορεί αφενός να προοδεύσει στην εργασιακή ζωή τους είτε να τον βοηθήσει να αναζητήσει νέα απασχόληση.

Όμως, η «ευελιξία» δεν αφορά μόνο στο ωράριο των νέων μορφών εργασίας, αλλά και στο παρεχόμενο εισόδημα. Πολλές από αυτές τις μορφές είναι τόσο νέες που η υπάρχουσα εργατική νομοθεσία δεν προβλέπει κάτι συγκεκριμένο γι' αυτές, τόσο νέες που οι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από τους υπάρχοντες συνδικαλιστικούς φορείς. Κάποιες από αυτές είναι τόσο περίπλοκες και νεφελώδεις ώστε οι εργαζόμενοι να μην είναι δυνατό να θεωρούνται ούτε ως εξαρτημένοι ούτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Αν προσθέσουμε σε αυτό το νομοθετικό κενό τα ποσοστά ανεργίας των νέων των δυτικοευρωπαϊκών κρατών καθώς και την γενική πτώση της διεκδικητικότητας και της μαζικότητας του

συνδικαλιστικού κινήματος, μπορούμε εύκολα να συμπεράνουμε ότι το προσφερόμενο από τους εργοδότες εισόδημα, δεν μπορεί παρά να μην είναι όχι απλά το επιθυμητό αλλά ούτε καν αρκετό για την πλήρωση των αναγκών των εργαζόμενων στις κατηγορίες που μελετούμε. Το πρόβλημα είναι εντονότερο στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης οι οποίοι, στην περίπτωση που δεν είναι φοιτητές (οπότε διαθέτουν ένα πρόσθετο εισόδημα από τους γονείς τους), είναι υποχρεωμένοι να ψάξουν για μια δεύτερη ή και τρίτη θέση εργασίας για να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους.

Πέρα όμως από τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι όλες οι υπόλοιπες κατηγορίες εργαζόμενων αμείβονται με μισθούς κατώτερους από αυτούς που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για την θέση στην οποία απασχολούνται πραγματικά. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος, «δανεισμένος» από μια εταιρία εύρεσης εργασίας σε μια επιχείρηση, αμείβεται λιγότερο από τον εργαζόμενο που προσελήφθη από την ίδια την επιχείρηση και ο οποίος κάνει ακριβώς την ίδια δουλειά. Όπως και στην περίπτωση του ωραρίου, ευελιξία των αποδοχών σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει την άνεση να προσφέρει ένα συγκεκριμένο μισθό στον εργαζόμενο, συμπιέζοντας το μισθολογικό κόστος, είτε με τη μορφή σχεδόν προσωποποιημένων, εξατομικευμένων συμβάσεων εργασίας, είτε με την μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους (στην περίπτωση της κατ' οίκον εργασίας και της τηλεεργασίας), είτε με την χρησιμοποίηση του ίδιου εργαζόμενου σε πολλές θέσεις (στην περίπτωση της απασχόλησης προσωπικού από δίκτυο επιχειρήσεων).

Μετά την εκπνοή της προθεσμίας προσαρμογής της χώρας μας προς την Οδηγία 1999/70/EK για την εργασία ορισμένου χρόνου (που έτασσε ως ανώτατο χρονικό όριο την 10/7/2002) και πριν ή μετά τη θέση σε ισχύ του Π.Δ. 164/2004, που εκδόθηκε σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 1999/70/EK και δημοσιεύθηκε στις 19/7/2004, αρκετοί εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου του Δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα άσκησαν αγωγές ενώπιον των Πολιτικών Δικαστηρίων, επικαλούμενοι την υποχρέωση των εθνικών αρχών για σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο (εν προκειμένω την Οδηγία 1999/70/EK) ερμηνεία των συναφών διατάξεων της ελληνικής νομοθεσίας, ζητώντας να αναγνωριστεί ότι η

σχέση τους ήταν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Σε αρκετές περιπτώσεις τα Πρωτοδικεία και Εφετεία της χώρας μας δέχθηκαν τις αγωγές τους, αναγνωρίζοντας ότι καθένας από αυτούς συνδέεται με τον εργοδότη του με μία ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Δυνάμει δε των τελεσίδικων αυτών αποφάσεων οι εργαζόμενοι αυτοί κατετάγησαν σε προσωποπαγείς θέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Η κοινοτική οδηγία 1999/70/EC δεν έχει ακόμα πλήρως ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο. Η καθυστέρηση έχει σαν αποτέλεσμα μια σειρά από ζητήματα που συνδέονται με τη λειτουργία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου να μην επιλύονται από την ελληνική νομοθεσία και να αναπτύσσεται το φαινόμενο της συχνής εκμετάλλευσης των προσωρινά απασχολούμενων από επιχειρήσεις. Κυριότερες ρυθμίσεις που θα επηρεάσουν θετικά το εσωτερικό δίκαιο είναι εκείνες που αναφέρονται στον όρο 5 της οδηγίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης κατά της καταχρηστικής λειτουργίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (π.χ. λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση των συμβάσεων, ανώτατη συνολική διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου).

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα παρουσιάζει ανάπτυξη, όμως το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο είναι ελλιπές και σε συνδυασμό με την ελλιπή παρουσία των μηχανισμών ελέγχου εργατικής νομοθεσίας συνδέεται συχνά με την καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων. Αν στη νόμιμη ευελιξία προστεθεί και η άτυπη/παράτυπη (ανασφάλιστη εργασία και μη αμειβόμενη υπερωριακή απασχόληση), είναι φανερό ότι υπάρχει πολύ περισσότερη ευελιξία απ' όσο φανταζόμαστε.

Η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 1999/70/EC στο εσωτερικό δίκαιο θα συμβάλλει θετικά προς την κατεύθυνση διαμόρφωσης ενός πλαισίου ουσιαστικότερης προστασίας αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων που συνήθως εντάσσονται στη δεύτερη ταχύτητα των εργαζομένων από πλευράς δικαιωμάτων και που κυριαρχείται από το αίσθημα της ανασφάλειας (Κουζής, 2007α). Αυτό το τελευταίο στοιχείο έχει σημαντικές επιδράσεις σύμφωνα με σχετικές έρευνες τόσο στην εργασιακή τους ζωή αφού καθιστά τους

εργαζόμενους αυτούς περισσότερο ευάλωτους στις τυχόν καταχρήσεις της εργοδοσίας, όσο και στις ευρύτερες πτυχές της καθημερινής ζωής όπου τους χαρακτηρίζει η αβεβαιότητα για το μέλλον.

Όσον αφορά τις νέες μορφές απασχόλησης, είναι δεδομένο πως στη μερική απασχόληση και σε θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου απασχολούνται περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες. Οι πολιτικές οι οποίες θα σχεδιασθούν από τα κράτη-μέλη δεν θα πρέπει να επαυξήσουν το φαινόμενο αυτό, ούτε και να παρεμποδίζουν τις προσπάθειες επίτευξης της ισότητας στην απασχόληση. Δεν θα πρέπει δηλαδή να επαυξήσουν το φαινόμενο του διαχωρισμού που έχει ως αποτέλεσμα τη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα και στα κατώτερα διοικητικά κλιμάκια, στη σχεδόν μηδαμινή συμμετοχή τους στα διοικητικά συμβούλια, στα συνδικαλιστικά όργανα και σε θέσεις λήψης αποφάσεων.

Με δεδομένη την ποικιλομορφία των οικογενειών και των οικογενειακών πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η καλύτερη στήριξη των οικογενειών και η προώθηση καλύτερων συνθηκών διαβίωσης των παιδιών είναι ζωτικής σημασίας για μία καλύτερη ποιότητα ζωής και για την οικονομική ανάπτυξη της Ευρώπης. Τα μέτρα αυτά ενθαρρύνουν την ισότητα ευκαιριών για τα παιδιά και τους νέους κάθε προέλευσης, στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εισόδου σε μία ιδιαίτερα παραγωγική επαγγελματική ζωή. Θα πρέπει επίσης να επιτρέπουν τον συνδυασμό επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες που έχουν ευθύνες φροντίδας, ενισχύοντας κατ'αυτόν τον τρόπο τόσο τις οικογένειες όσο και τις δυνατότητες των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων να βρίσκουν ειδικευμένους εργαζόμενους (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2007α).

Οι επισημάνσεις των ειδικών προσπαθούν να μεταθέσουν την προσοχή των εμπειρογνώμων από την προσπάθεια για μέτρα συμφιλίωσης της εργασίας με τη ζωή στη μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων πατέρων. Ύστερα μάλιστα και από την ανανέωση του ευρήματος ότι ανεξάρτητα αν η απασχόλησή τους είναι μερική είτε πλήρης, μαζί με την απλήρωτη εργασία τους, ο συνολικός όγκος της

εργασίας των γυναικών υπερβαίνει το σύνολο του εργάσιμου χρόνου των ανδρών, ακόμη και εκείνων που έχουν τα μεγάλα ωράρια εργασίας.

Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι σήμερα ζήτημα πρωταρχικού ενδιαφέροντος σε όλες τις χώρες των εταίρων. Σε μερικές χώρες υπάρχουν ειδικοί νόμοι για το θέμα αυτό, ενώ σε άλλες τα θέματα που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα, με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ρυθμίζονται από διάφορους νόμους.

Μετά από εξαντλητική μελέτη της νομοθεσίας στις χώρες των εταίρων, το ΚΕΘΙ (ΚΕΘΙ, 2007α/β), σε σχετική έκθεσή του, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει μία σαφής έννοια του όρου οικογένεια, ούτε στις περισσότερες από τις εθνικές νομοθεσίες ούτε σε κοινοτικές ρυθμίσεις. Για την ανάθεση της επιμέλειας των ανηλίκων παιδιών λαμβάνονται υπόψη προσωπικά στοιχεία, όπως η υγεία των γονέων, ο χρόνος που ο κάθε γονέας έχει περάσει ήδη με το παιδί, οι δεσμοί αγάπης με τους γονείς και τα αδέρφια, οι συνθήκες ζωής των γονιών κλπ., χωρίς να ευνοείται εκ των προτέρων ο ένας από τους γονείς (τουλάχιστον στη θεωρία). Πράγματι, σε μερικές από τις χώρες των εταίρων, όπως στην Αυστρία και τη Σουηδία, η από κοινού επιμέλεια θεωρείται η ιδανική μορφή επιμέλειας για το παιδί, όταν οι γονείς χωρίσουν. Παρ' όλα αυτά, στις περισσότερες χώρες και στο μεγαλύτερο ποσοστό των περιπτώσεων είναι αλήθεια ότι η επιμέλεια των παιδιών ανατίθεται στη μητέρα.

Στην Αυστρία, την Ελλάδα και την Ιταλία προβλέπονται από το νόμο διαφορετικές ηλικίες συνταξιοδότησης των γυναικών και των ανδρών. Οι διαφορές που ισχύουν σήμερα στην ηλικία συνταξιοδότησης μεταξύ γυναικών και ανδρών σε ορισμένα από τα κράτη μέλη αποτελεί καυτό θέμα δημόσιας συζήτησης, αν και αναντίρρητα η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης επιτρέπει αυτές τις διαφορές υπό τον όρο της περιοδικής εξέτασης των λόγων που τις δικαιολογούν.

Η Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/EK της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, ρυθμίζει τη γονική άδεια προσανατολιζόμενη κυρίως προς τη φροντίδα των πολύ μικρών παιδιών. Δεν αναφέρεται όμως στη φροντίδα άλλων μελών της οικογένειας, εκτός από τη ρύθμιση της απουσίας για επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η Οδηγία αφήνει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να προσδιορίσουν τους όρους πρόσβασης και τους τρόπους εφαρμογής της άδειας αυτής καθώς και να περιορίζουν το δικαίωμα αυτό σε μια ορισμένη διάρκεια ετησίως ή/και κατά περίπτωση.

Εξάλλου το Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή απλώς ενθαρρύνει τα κράτη μέλη στην ενίσχυση των «μέτρων, που θα ενθαρρύνουν την ισόρροπη κατανομή μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών της φροντίδας τέκνων, ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες και άλλων εξαρτώμενων από αυτούς προσώπων».

Επιπλέον, φαίνεται ότι στις νομοθεσίες συχνά προβλέπονται άδειες μικρότερης διάρκειας ή ορίζονται αυστηρότερες προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας φροντίδας εξαρτώμενων συγγενών, που δεν είναι μικρά παιδιά. Αυτό δημιουργεί έκπληξη δεδομένου ότι ο όλο και γηραιότερος πληθυσμός της Ευρώπης θα αντιμετωπίσει μεγαλύτερα προβλήματα για τη φροντίδα των ηλικιωμένων παρά των παιδιών. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως στις Σκανδιναβικές χώρες, όπου οι τοπικές διοικήσεις υποχρεούνται να αναλάβουν την ευθύνη της φροντίδας εξαρτώμενων ασθενών και ηλικιωμένων, το πρόβλημα αυτό μπορεί να λυθεί από τις δημόσιες δομές φροντίδας για εξαρτώμενους ηλικιωμένους. Στις Μεσογειακές χώρες όμως το ζήτημα παραμένει άλυτο, αν και έχουν αρχίσει να καταβάλλονται προσπάθειες στον τομέα αυτό. Η παροχή μίας ευρείας κλίμακας δημόσιων δομών και υπηρεσιών είναι προτιμότερη από την αμειβόμενη άδεια φροντίδας των ασθενών και εξαρτώμενων ηλικιωμένων για δύο λόγους:

- Οι εξαρτώμενοι ηλικιωμένοι έχουν ανάγκη φροντίδας από εξειδικευμένο προσωπικό (ειδικούς γιατρούς, ψυχολόγους κλπ.), ενώ εξάλλου οι ηλικιωμένοι έχουν συνήθως ανάγκη κοινωνικοποίησης.
- Γενικά πρόκειται για καταστάσεις, που απαιτούν μακροχρόνια φροντίδα. Ενόψει αυτού, οι άδειες αποτελούν μόνο μια προσωρινή λύση, που δεν μπορεί να προωθήσει το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Παρόλα αυτά, σ' αυτές τις καταστάσεις η νομοθεσία πρέπει να ευνοεί την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας για την καλύτερη οργάνωσή του από τους εργαζομένους. Ιδίως πρέπει να διασφαλίζεται στους εργαζόμενους η δυνατότητα χρήσης μέρος του χρόνου τους για τη φροντίδα εξαρτώμενων συγγενών, αντί να πρέπει να εξαρτάται για τη φροντίδα τους από δομές ή υπηρεσίες φροντίδας, ακόμα κι αν οι υπηρεσίες αυτές προσφέρονται και είναι οικονομικά προσιτές. Επίσης, θα πρέπει να συμπεριληφθεί η ύπαρξη ηλικιωμένων προσώπων εξαρτώμενων από τον/την εργαζόμενο/η ή την οικογένειά του/της στους λόγους, για τους οποίους ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται να ζητήσει και να προτιμηθεί σε πιο ελαστικές μορφές οργάνωσης του χρόνου εργασίας (μερική απασχόληση, εντελώς ελαστικός χρόνος εργασίας, τηλεργασίας, κλπ.) (ΚΕΘΙ, 2007γ).

Σύμφωνα με τις διατάξεις της σχετικής Οδηγίας, η γονική άδεια πρέπει να προβλέπεται ως ένα πραγματικά ατομικό δικαίωμα των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, ανεξάρτητα από την εργασιακή κατάσταση του άλλου γονιού. Η μη αμειβόμενη άδεια και/ή η άδεια χωρίς κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης είναι αναποτελεσματική. Η λήψη της γονικής άδειας πρέπει πάντα να συνοδεύεται από την καταβολή μιας χρηματικής παροχής ή τουλάχιστον μιας ορισμένης αποζημίωσης. Προτείνεται λοιπόν η δημιουργία νομοθετικών μηχανισμών, που ενθαρρύνουν τον πατέρα να κάνει χρήση της γονικής άδειας. Κι' αυτό γιατί, αν και η έλλειψη στατιστικών στοιχείων καθιστά δύσκολη την εξεύρεση του ποσοστού των πατέρων, που λαμβάνουν γονική άδεια, και της διάρκειας της αδειάς τους, σε όλες τις χώρες είναι ευρέως διαδεδομένη πρακτική η γονική άδεια να λαμβάνεται κυρίως από τις γυναίκες. Η δυσαναλογία αυτή θα μπορούσε να εξισορροπηθεί με την οργάνωση εκστρατειών ευαισθητοποίησης, που θα

απευθύνονται στους γονείς, τους εργοδότες και γενικότερα την κοινωνία και θα ενθαρρύνουν τους πατέρες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας που δικαιούνται.

Όσον αφορά την καταλληλότερη διάρκεια της γονικής άδειας, αυτή διαφέρει πολύ από χώρα σε χώρα και δεν μπορεί να προταθεί κατά τρόπο γενικό μια ορισμένη χρονική διάρκεια. Κατ' αρχήν όμως, αν η γονική άδεια είναι πολύ μικρής διάρκειας, δεν προσφέρει στους γονείς αρκετό χρόνο να φροντίσουν τα παιδιά τους, όπως θα ήθελαν. Από την άλλη, η γονική άδεια μεγάλης διάρκειας, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την απομάκρυνση του γονιού, που έκανε χρήση της, από την αγορά εργασίας (ΚΕΘΙ, 2007γ).

Όσον αφορά συνολικά στις φιλοοικογενειακές πολιτικές, έχουν διατυπωθεί οι παρακάτω προτάσεις (ΚΕΘΙ, 2007α/β):

- Να προωθηθεί στη νομοθεσία της κάθε χώρας ένας αρκετά διευρυμένος ορισμός του όρου «οικογένεια», που να περιλαμβάνει όλες τις μορφές οικογενειών και να εξασφαλίζει σε όλες τους την εφαρμογή των διατάξεων για το συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Να ενταχθούν τα ζητήματα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε όλους τους κανόνες σχετικά με την ίση μεταχείριση και γενικότερα την κοινωνική πολιτική.
- Να ευνοηθεί η περιοδική βελτίωση των διατάξεων σχετικά με το συνδυασμό οικογένειας και εργασίας και να αναδειχθούν οι κανόνες αυτοί ως προτεραιότητα δημόσιας πολιτικής.
- Να δοθούν κίνητρα για τη συνεχή αξιολόγηση των μέτρων, που ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Να προωθηθεί η διασφάλιση επαρκών κοινωνικών παροχών στις οικογένειες, που χρειάζονται ιδιαίτερη προσοχή για διάφορους λόγους, όπως οι μονογονεϊκές οικογένειες, οι πολυμελείς οικογένειες, οι οικογένειες που έχουν τη φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων και οι οικογένειες με μέλη ανάκαμα προς εργασία.

Η μεγάλη πρόκληση για την Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά, και για κάθε κράτος μέλος ξεχωριστά, είναι η δημιουργία ενός ρυθμιστικού πλαισίου που να

υποστηρίζει περισσότερο την ικανότητα των εργαζομένων να προβλέπουν και να διαχειρίζονται την αλλαγή, ανεξάρτητα από το εάν προσλαμβάνονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου ή βάσει προσωρινών άτυπων συμβάσεων (Πράσινη Βίβλος, 2006).

Προκειμένου να υποβοηθηθούν οι εργαζόμενοι να προσαρμοστούν στις ταχέως μεταβαλλόμενες συνθήκες – η κινητήρια δύναμη πίσω από την προσέγγιση με βάση το συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας – έχει πρωταρχική σημασία να βελτιωθούν οι προοπτικές σταδιοδρομίας, ιδίως μέσω της διεύρυνσης της πρόσβασης σε διάφορες μορφές της διά βίου μάθησης. Στο πλαίσιο αυτό, υπάρχει όλο και μεγαλύτερη ανάγκη για συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική και ισότιμη παροχή της εκπαίδευσης αυτής. Τα προβλήματα πρόσβασης είναι ιδιαίτερα οξυμένα για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, τους λιγότερο μορφωμένους και τα άτομα που εργάζονται σε χαμηλά αμειβόμενες ή επισφαλείς θέσεις εργασίας. Προσεκτικά σχεδιασμένες δημόσιες πολιτικές μπορούν να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση ορισμένων από τις καταστάσεις αυτές (EKEM, 2007).

Στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, της συνεχιζόμενης αναδιάρθρωσης και της τάσης για μία οικονομία βασισμένη στη γνώση, είναι αναγκαίο οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας να μην αποκλείουν κανένα και να είναι περισσότερο δεκτικές και ευπροσάρμοστες στην αλλαγή. Οι ενδεχομένως ευάλωτοι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν ευκαιρίες έτσι ώστε να μπορούν να βελτιώσουν την κινητικότητά τους και να κατορθώσουν επιτυχείς μεταβάσεις στην αγορά εργασίας (Πράσινη Βίβλος, 2006).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Aguilera, R., V., and Dabu, A., (2005), *Transformation of Employment Relations Systems in Central and Eastern Europe*, *The Journal of Industrial Relations*, 47(1): 16-42

Bleijenberch, I., de Bruijn, J., and Bussemaker, J., (2004), *European Social Citizenship and Gender: The Part-time Work Directive*, *European Journal of Industrial Relations*, 10(3): 309-328

Clarke, L., Frydendal Pedersen, E., Michielsens, E., and Susman, B., (2005), *The European Construction Social Partners: Gender Equality in Theory and Practice*, *European Journal of Industrial Relations*, 11(2): 151-177

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2007), *Approaches to flexicurity: EU models*, Office for the Official Publications of the European Committee, Luxemburg

Gavroglou, S., P., Ford, C., Totterdill, P., Savage, P., and Sacquepee, S., (2001), *New Forms of Work Organisation-The Benefits and Impact on Performance*, thematic paper prepared for the European Work Organisation Network (EWON), P. Savage (ed.)

Hantrais, L., and Ackers, P., (2005), *Women's Choices in Europe: Striking the Work-Life Balance*, *European Journal of Industrial Relations*, 11(2): 197-212

Keller, B., (2001), *The Emergence of Regional Systems of Employment Relations: The Case of the European Union*, *The Journal of Industrial Relations*, 43(1): 3-26

Malmberg, J., (2004), *Effective Enforcement of EC Labour Law: A Comparative Analysis of Community Law Requirements*, *European Journal of Industrial Relations*, 10(2): 219-229

Seferiades, S., (2003), *The European Employment Strategy Against a Greek Benchmark: A Critique*, *European Journal of Industrial Relations*, 9(2): 189-203

Zambarloukou, S., (2006), *Collective Bargaining and Social Pacts: Greece in Comparative Perspective*, *European Journal of Industrial Relations*, 11(2): 211-229

Yannakourou, S., (2003), *The evolution of Labour Law in the European Union 1992-2003 – Country Study on Greece*, διαθέσιμο στο <http://www.europa.eu>

Γενική Γραμματεία Ισότητας, (2007), *Προστασία και Διευκόλυνση Εργαζομένων με Οικογενειακές Υποχρεώσεις*, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, στο <http://www.isotita.gr/index.php/docs/56>

ΕΣΥΕ (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος), στοιχεία για την απασχόληση έτους 2007, διαθέσιμα στο <http://www.statistics.gr>

EKEM (Ελληνικό Κέντρο Ευρωπαϊκών Μελετών), (2007), *Η ετήσια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την «Απασχόληση στην Ευρώπη» για το έτος 2007*, online άρθρο, διαθέσιμο στο http://ekem.gr/policy_briefs/544/i-etisia-ekthesi-tis-eyropaikis-epitropis-gia-tin-apasxolisi-stin-eyropi-gia-to-etos-2007

EKEM (Ελληνικό Κέντρο Ευρωπαϊκών Μελετών), 2008, *Η Ευρωπαϊκή Ένωση στη δυναμική της παγκοσμιοποίησης*, online άρθρο, διαθέσιμο στο http://ekem.gr/policy_papers/549/i-eyropaiki-enosi-sti-dynamiki-tis-pagkosmioiiosis

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2007α), *Συμπεράσματα του Συμβουλίου και των Αντιπροσώπων των Κυβερνήσεων των κρατών μελών, συνεργομένων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, σχετικά με τη σημασία των φιλοοικογενειακών πολιτικών στην Ευρώπη και τη σύσταση «Συμμαχίας για τις Οικογένειες»*, Φύλλο C163, σελ.1-4

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2007β), *Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Ο ρόλος των*

κοινωνικών εταιρών στο συνδυασμό του επαγγελματικού με τον οικογενειακό και τον ιδιωτικό βίο», Φύλλο C256, σελ.102-107

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003), *Οδηγία 1997/70/EK σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου*, διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:EL:NOT>

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003), *Οδηγία 97/81/EK σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης - Παράρτημα*, διαθέσιμο στο <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EL:NOT>

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2006), *Πράσινη Βίβλος: Εκσυγχρονισμός της Εργατικής Νομοθεσίας για την Αντιμετώπιση των Προκλήσεων του 21ου αιώνα*, διαθέσιμο στο www.europa.eu

Κ.Ε.Θ.Ι., (2007α), *Άδειες και άλλες καταστάσεις που προκύπτουν από την οικογενειακή φροντίδα και σχετίζονται με την εναρμόνιση της οικογενειακής ζωής και της σταδιοδρομίας*, ανευρέθη στην ιστοσελίδα του Κ.Ε.Θ.Ι., διαθέσιμο στο http://www.kethi.gr/greek/meletes/GREEK_REPORT_FAMILY_LIFE/IG.htm

Κ.Ε.Θ.Ι., (2007β), *Γενική Νομοθεσία για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, ανευρέθη στην ιστοσελίδα του Κ.Ε.Θ.Ι., διαθέσιμο στο http://www.kethi.gr/greek/meletes/GREEK_REPORT_FAMILY_LIFE/METAFRASI_ODIGOU/II.htm

ΚΕΘΙ, (2007γ) *Οδηγός Καλών Πρακτικών για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, διαθέσιμο στο http://www.kethi.gr/greek/meletes/GREEK_REPORT_FAMILY_LIFE/METAFRASI_ODIGOU/IV.htm

Κουζής, Ι., (2003), *Νόμος για τη μερική απασχόληση και τις υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα*, ανευρέθη στο <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/09/word/gr0309103fel.doc>

Κουζής, Ι., (2007α), *Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση*, ανευρέθη στο <http://www.inegsee.gr/enimervsi-79-doc3.htm>

Κουζής, Ι., (2007β), *Το Πράσινο Βιβλίο για τις Εργασιακές Σχέσεις και η Flexicurity*, ανευρέθη στο <http://www.inegsee.gr/pdxb/%CE%A4%CE%9F%20%CE%A0%CE%A1%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%9D%CE%9F%20%CE%92%CE%99%CE%92%CE%9B%CE%99%CE%9F%20%CE%93%CE%99%CE%91%20%CE%A4%CE%99%CE%A3%20%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%95%CE%A3%20%CE%A3%CE%A7%CE%95%CE%A3%CE%95%CE%99%CE%A3%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%97%20FLEXICURITY.doc>

Κουκιάδης, Γ., (2002), *Ευελιξία δεν σημαίνει και απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων*, Εφημερίδα ΤΟ ΒΗΜΑ, 4/8/2002, συνέντευξη στην Βασιλική Νικολούλια, σελ. D06, διαθέσιμο στο http://tovima.dolnet.gr/print_article.php?e=B&f=13629&m=D06&aa=1

Νομική Υπηρεσία της ΓΣΕΕ, (1998), *Νέες μορφές απασχόλησης*, Τετράδια του ΙΝΕ, διπλό τεύχος 10-11, Οκτώβριος 1997 – Μάρτιος 1998

ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ, (2007), *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ)*, online άρθρο, διαθέσιμο στο <http://www.somtechnik.gr/Pravo/SSE.htm#2.1>

Παπάδης, Κ., (1998), *Ακτινογραφία της Ανεργίας*, Εφημερίδα το Βήμα, Φύλλο Κυριακής 8 Νοεμβρίου 1998, Αρ. Φύλλου 12506, διαθέσιμο στο http://www.tovima.gr/print_article.php?e=B&f=12506&m=D14&aa=1

Ρομπόλης, Σ., Γ., (2006), *Συνδικάτα και Κοινωνία – Χρειάζεται νέα στρατηγική*, Εφημερίδα ΤΟ ΒΗΜΑ, 8/10/2006, σελ. Β52, διαθέσιμο στο http://tovima.dolnet.gr/print_article.php?e=B&f=14885&m=B52&aa=2

Σουμέλη, Ε., (2003), *Μερική Απασχόληση και Φύλο*, ανευρέθη στο <http://www.inegsee.gr/%CE%BC%CE%B5%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%>

ΑΕ%20%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7.doc

Σταμάτη, Α., (2004), *Το νέο θεσμικό πλαίσιο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα*, διατίθεται μέσω του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO), επίσης διαθέσιμο στο <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/woe/gr0410101nel.doc>

Σταμάτη, Α., Τριανταφύλλου, Χ., (2007), *Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις*, ανευρέθη στο <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-128-doc3.htm>