



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ - ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ

Κατεύθυνση: Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών



ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ
ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2005-2015

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΑΝ. ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΗΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΠΑΡΤΖΙΟΠΟΥΛΟΣ
ΠΡΕΒΕΖΑ, Μάιος 2017



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ - ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΕΠΙΣΤΗΜΗ

Κατεύθυνση: Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ
ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2005-2015

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΑΝ. ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΗΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΠΑΡΤΖΙΟΠΟΥΛΟΣ
ΠΡΕΒΕΖΑ, Μάιος 2017

**FLEXIBLE WORKING FORMS:
THE CASE OF EPIRUS REGION (2005-2015)**

Εγκρίθηκε από τριμερή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, (31-5-2017)

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Καραμάνης Κωνσταντίνος

Αναπληρωτής Καθηγητής

2. Μέλος επιτροπής

Μπενέκη Χριστίνα

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Ο Διευθυντής του ΠΜΣ

Μιχαήλ Διακομιχάλης

Αναπληρωτής Καθηγητής

© Μπαρτζιόπουλος Παναγιώτης

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Παναγιώτης Μπαρτζιόπουλος

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών με τίτλο “Λογιστική - Χρηματοοικονομική και Διοικητική Επιστήμη” του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του Τ.Ε.Ι. Ηπείρου με έδρα την Πρέβεζα.

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου σε όλους εκείνους που συνέβαλαν, ο καθένας με τον δικό του τρόπο, στην επιτυχή ολοκλήρωση τόσο της παρούσας εργασίας, όσο και στην ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών.

Καταρχάς, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα Αναπληρωτή Καθηγητή του ΤΕΙ Ηπείρου Κωνσταντίνο Καραμάνη για την απεριόριστη συνεισφορά του σε κάθε επίπεδο για την επιτυχή εκπόνηση της παρούσας εργασίας.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τους αγαπημένους συνεργάτες του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ιωαννίνων για την βοήθεια που μου προσέφεραν και την ανοχή που επέδειξαν στο πρόσωπό μου κατά την διάρκεια του προγράμματος σπουδών.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις βαθύτατες ευχαριστίες στην οικογένειά μου για την ηθική υποστήριξη που μου παρείχε καθ’ όλη τη διάρκεια των σπουδών μου καθώς και για την αμέριστη συμπαράστασή της.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία θα ασχοληθούμε και θα παρουσιάσουμε τις «νέες μορφές απασχόλησης» ή ευέλικτες μορφές, που μετά την δεκαετία του 1980 κάτω από συγκεκριμένες αιτίες και λόγους άρχισαν να σημειώνουν σημαντική διείσδυση στην αγορά εργασίας και πλέον στις μέρες μας έχουν επικρατήσει σημαντικά έναντι των τυπικών μορφών απασχόλησης, όπως αυτές διαμορφώθηκαν μετά την βιομηχανική επανάσταση και συγκεκριμένα από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα και μεταγενέστερα.

Για την καλύτερη κατανόηση των εξελίξεων που σημειώθηκαν και την αλλαγή του προτύπου των εργασιακών σχέσεων θα κάνουμε μια σύντομη ιστορική αναφορά στο περιεχόμενο που έλαβε η εργασία στον χώρο και τον χρόνο. Θα αναφερθούμε σύντομα σε δύο χρονικές περιόδους την προκεφαλαιοκρατική και την κεφαλαιοκρατική.

Στην συνέχεια θα παρουσιάσουμε το πρότυπο οργάνωσης της εργασίας κατά την βιομηχανική επανάσταση έως την δεκαετία του 1970, όπου η τυπική μορφή απασχόληση, δηλαδή οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και η σταθερότητα της εργασίας είναι τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά του.

Από την δεκαετία του 1980, και κάτω από το βάρος των πρώτων πετρελαϊκών κρίσεων, κρίνεται ότι το φορντικό - τεύλορικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής έφτασε στα όρια του. Η παγκοσμιοποίηση των οικονομιών, η ανάπτυξη της τεχνολογίας, η κοινωνία της γνώσης, η επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού, επιβάλλουν την αλλαγή του προτύπου οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας και ως συνέπεια την επικράτηση του ευέλικτων μορφών εργασίας. Θα προσπαθήσουμε να εξερευνήσουμε και να περιγράψουμε τους λόγους που οδήγησαν στην εμφάνιση αυτών των μορφών απασχόλησης. Στην συνέχεια θα παρουσιάσουμε με συστηματικό τρόπο τις νομοθετικές ρυθμίσεις που ισχύουν στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο για κάθε τους μορφή.

Στο τελευταίο κεφάλαιο θα δούμε πως εξελίχθηκαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τις μεταβολές που επέφεραν στην αγορά εργασίας στην περιφέρεια της Ηπείρου για το χρονικό διάστημα από 2005 έως 2015. Τα στοιχεία θα τα αντλήσουμε από τις ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και από τα κατά τόπους Τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας της Περιφέρειας Ηπείρου.

Τέλος, θα προσπαθήσουμε να εξάγουμε και να διατυπώσουμε κρίσιμα συμπεράσματα για τις επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόληση, τόσο για τους εργαζόμενους, όσο για τους εργοδότες, αλλά και για τη σύγχρονη κοινωνική ζωή.

Στα πλαίσια της εργασίας μας θα παρουσιάσουμε μόνο τις ποσοτικές μεταβολές. Δεν θα ασχοληθούμε με τα ποιοτικά χαρακτηριστικά και τις επιπτώσεις τους.

Λέξεις κλειδιά: ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μερική απασχόληση, ευελιξία, Ήπειρος.

ABSTRACT

In the present study will present the new forms of employment or flexible working forms which after the 1980s began to increase in the western labour market and they have prevailed over the typical forms of workings as they formed after the industrial revolution since the early 20th century.

In order to understand better the development of the traditonal working model, we will make a brief historical review on the evolution of working patterns in space and time. We briefly examine the pre-capitalist and capitalist period.

Then we are going to present the model of work organization during the Industrial Revolution until the 1970s, when the typical working forms and full-time contracts were among its main characteristics.

Since the oil crises of 1980s, it is considered that the fordism has already reached its limits. The globalization of economies, the development of technology, the society of knowledge, the neoliberalism, require a change in production pattern and as a result, the prevalence of flexible working forms. We will try to examine and describe why these flexible working forms were emerged. Then we present the legislative interventions in the Greek Labour Law system.

In the second part of the present study we will present the development of flexible working forms and its consequences in the labour market of Epirus Region between 2005-2015 based on the data of the Social Labor Inspectorate Departments (Epirus Region).

In our study we will present the quantitative changes rather than the qualitative characteristics and their changes.

At the end of our study, we will try to make some conclusions on the consequences of flexible working forms not only for the employees but also for the employers and the society as a whole.

Key words: *flexible working forms, part-time employment, flexibility, Epirus Region.*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
---------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Εισαγωγή	3
1. 1 Προ-κεφαλαιοκρατική περίοδος	3
1. 2 Κεφαλαιοκρατική περίοδος.....	5
1. 3 Συμπερασματικά.....	6

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

2. Εισαγωγή	8
2. 1 Η διάσταση του χρόνου εργασίας στο Εργατικό δίκαιο	8
2. 2 Νομικό καθεστώς των χρονικών ορίων εργασίας στην Ελλάδα	9
2. 3 Η Έννοια της ευελιξίας	10
2. 4 Αριθμητική ευελιξία.....	11
2. 5 Λειτουργική ευελιξία	12
2. 6 Ευέλικτη επιχείρηση του Arkinson	13
2. 7 Το Δανικό μοντέλο ευελιξίας.....	14
2. 8 Το Ελληνικό παράδειγμα	15
2. 9 Ευελιξία και Ευρωπαϊκή Ένωση.....	19
3. 10 Συμπεράσματα.....	22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3 Εισαγωγή	23
3. 1 Η Ε.Ε. και η πολιτική της ως προς την διαμόρφωση του χρόνου εργασίας.....	25
3. 2 Μερική απασχόληση-νομικό πλαίσιο	27
3. 3 Μισθός και μερική απασχόληση	29
3. 4 Εξεύρεση ωρομισθίου σε περίπτωση αμοιβής με μισθό.....	30
3. 5 Εξεύρεση ωρομισθίου σε περίπτωση αμοιβής με ημερομίσθιο	30
3. 6 Άδεια και μερική απασχόληση.....	31
3. 7 Άδεια και επίδομα αδειάς σε περίπτωση διαλείπουσας απασχόλησης.....	34
3. 8 Οι κυριότερες διατάξεις που αφορούν τους μερικούς απασχολούμενους	37
3. 9 Νομοθετικό πλαίσιο διαθεσιμότητας	40
3. 10 Οι βασικές προϋποθέσεις καθεστώσ διαθεσιμότητας.....	41
3. 11 Νομοθετικό πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας.....	45
3. 12 Νομοθετικό πλαίσιο της σύμβασης ορισμένου χρόνου	49
3. 13 Η Οδηγία 1997/70/Ε.Κ του Συμβουλίου της 28.6.99	51
3. 14 Ρυθμίσεις του Π.Δ. 180/2004	52
3. 15 Αντικειμενικοί λόγοι σύναψης ή ανανέωσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου.....	53
3. 16 Εννοιολογική προσέγγιση της τηλεργασίας.....	55
3. 17 Μορφές τηλεργασίας.....	56
3. 18 Το νομοθετικό πλαίσιο	57

3. 19	Η έννοια της προσωρινής απασχόλησης	60
3. 20	Νομοθετικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης.....	61
3. 21	Περιπτώσεις που απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση	63
3. 22	Γνήσιος Δανεισμός.....	64
3. 23	Κριτική των διατάξεων της προσωρινής απασχόλησης.....	65
3. 24	Έννοια της εποχιακής απασχόλησης.....	67
3. 25	Εποχιακή απασχόληση και επαναπρόσληψη	67
3. 26	Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις	67
3. 27	Επιχειρήσεις Τουριστικά καταστήματα	69
3. 28	Επιχειρήσεις Τουριστικών Λεωφορείων.....	70
3. 29	Η έννοια της εργολαβίας	71
3. 30	Οι επιπτώσεις του outsourcing στις εργασιακές σχέσεις	72
3. 31	Γενικά για την μεταβίβαση της επιχείρηση.....	74
3. 32	Η εξωτερική ανάθεση εργασιών (outsourcing) στο Δημόσιο Τομέα.....	76
3. 33	Συμβοηθούντα μέλη της οικογένειας	78
3. 34	Παράνομη ευελιξία.....	79
3. 35	Πολλαπλή απασχόληση.....	80
3. 36	Εργασία σε βάρδιες	80
3. 37	Διαμοιρασμός θέσης εργασίας	81
3. 38	Διαμοιρασμός Χρόνου εργασίας.....	81
3. 39	Κυκλική εργασία	82
3. 40	Μερική συνταξιοδότηση	82
3. 41	Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια	82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ
ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2005-2015

4.1	Στοιχεία ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	92-115
	Συμπεράσματα.....	116
	Παράρτημα Π.....	121-122
	Παράρτημα Π.....	123-142

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

2.8.1	Σύγκριση των δύο μοντέλων ευελιξίας	16
2.8.2	Διαφορές μεταξύ του παλαιού και νέου μοντέλου οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας.....	18
3.6.1	Ημέρες αδειάς και αποδοχές αδειάς.....	33
3.7.1	Συντελεστές υπολογισμού αδειάς μέχρι 10έτη στον ίδιο εργοδότη.....	35
3.7.2	Συντελεστές υπολογισμού αδειάς άνω των 10 ετών στον ίδιο εργοδότη.....	36
3.7.3	Ημέρες αδειάς και αποδοχές σε διαλείπουσα απασχόληση	36
3.7.4	Ημέρες αδειάς και αποδοχές σε τακτική διαλείπουσα απασχόληση	37
3.41.1	Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης	83
3.41.2	Κωδικοποίηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης	84
4.1.1	Συμβάσεις μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο 2005-15	87
4.1.2	Επιχειρήσεις που προσέφυγαν στην μερική απασχόληση στην Ήπειρο 2005-15 ...	91

4.1.3	Συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης όλης της χώρας 2005-15	92
4.1.4	Εξέλιξη των συμβάσεων έργου στην Ήπειρο 2005-15	94
4.1.5	Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο στις εμπορικές επιχειρήσεις 2005-15	97
4.1.6	Τροποποίηση των συμβάσεων από πλήρη σε μερική απασχόληση στις εμπορικές επιχειρήσεις στην Ήπειρο 2005-15	98
4.1.7	Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο στις επισιτιστικές - ξενοδοχειακές επιχειρήσεις 2005-15	99
4.1.8	Τροποποίηση των συμβάσεων από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής από 1-7 έως 31-12-2015 σε επισιτιστικές επιχειρήσεις στην Ήπειρο.....	101
4.1.9	Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο στην εκπαίδευση 2005-2015	102
4.1.10	Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο στην παροχή υπηρεσιών.....	103
4.1.11	Συμβάσεις διευθέτησης χρόνου εργασίας στην Ήπειρο 2005-2015	105
4.1.12	Μετατροπή από πλήρη σε μερική & εκ περιτροπής στην Ήπειρο 2005-2015	106
4.1.13	Νέες προσλήψεις ανά σύμβαση στην Ήπειρο και σύγκριση με τις προσλήψεις σε όλη τη χώρα για τα έτη 2013-2015.....	108

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

4.1.1	Συμβάσεις μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο 2005-15	88
4.1.2	Συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης στην Ήπειρο 2005-15	89
4.1.3	Σύγκριση συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης στην Ήπειρο 2005-15.....	90
4.1.4	Επιχειρήσεις που προσέφυγαν στην μερική & εκ περιτροπής απασχόληση 2005-15.....	91
4.1.5	Συμβάσεις μερικής απασχόλησης όλης της χώρας 2005-15	93
4.1.6	Συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης όλης της χώρας 2005-15.....	93
4.1.7	Εξέλιξη των συμβάσεων έργου στην Ήπειρο 2005-15	95
4.1.8	Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο στις εμπορικές επιχειρήσεις για τα έτη 2005-15.....	97
4.1.9	Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο στις επισιτιστικές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις 2005-15.....	100
4.1.10	Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο στην εκπαίδευση	102
4.1.11	Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο στην Παροχή υπηρεσιών.....	104
4.1.12	Μετατροπή από πλήρη απασχόληση σε μερική & εκ περιτροπής στην Ήπειρο 2005-15	106

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

A.K	Αστικός Κώδικας
A.N	Αναγκαστικός Νόμος
A.Π.	Άρειος Πάγος
B.Δ.	Βασιλικό Διάταγμα
Δ.Α.	Διαιτητική Απόφαση
Δ.Ε.Ν.	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
Διοικ. Πρ.	Διοικητικό Πρωτοδικείο
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Κ.	Ευρωπαϊκή Κοινότητα
Εισ. Ν.	Εισαγωγικός Νόμος
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
N.Δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
N.	Νόμος
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Ασφάλισης Εργατικού Δυναμικού
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Σ.ΕΠ.Ε	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Υ.Α.	Υπουργική Απόφαση

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μορφές που βασίζονται σε μια μη ορθόδοξη σχέση, σε σύγκριση με την γνωστή τυπική σχέση εργασίας, οδήγησε σε μια καινούργια τυπολογία της σύμβασης εργασίας.¹ Οι λόγοι που επέβαλλαν την εμφάνιση των νέων μορφών είναι η κρίση του καπιταλιστικού συστήματος, η αυξανόμενη ανεργία, η ταχύτερη ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και η αναγκαιότητα της μείωσης του εργατικού κόστους, ώστε να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Αναφέροντας τον όρο «νέες μορφές απασχόλησης», εννοούμε αυτές τις μορφές που καλύπτουν μια άτυπη εργασιακή σχέση, η οποία δεν είναι αορίστου χρόνου και με πλήρες ωράριο. Στον όρο αυτό υπάρχουν και μορφές απασχόλησης που ήδη είναι γνωστές προ καιρού, όπως η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η εκ περιτροπής εργασία, η σύμβαση έργου (φασον). Αυτό που είναι όμως καινούργιο, είναι η δίχως προηγούμενο ανάπτυξη των μορφών αυτών. Το εργατικό δίκαιο είναι αναγκασμένο να ενσωματώσει και να ρυθμίσει τις νέες αυτές μορφές ώστε να μειώσει τον κίνδυνο της διαφορετικής μεταχείρισης των εργαζομένων που απασχολούνται με ελαστικές συμβάσεις εργασίας.

Ο όρος που επικράτησε, αναφορικά με τις νέες μορφές απασχόλησης είναι ο όρος της «ευελιξίας». Σε θεωρητικό επίπεδο υπάρχουν πολλές προσεγγίσεις της έννοιας της ευελιξίας. Με την έννοια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης εννοούμε εκείνες τις μορφές που ενώ βασίζονται στο μοντέλο της εξηρημένης εργασίας, μια παράμετρος τους (ωράριο εργασίας, διάρκεια σύμβαση εργασίας, τόπος παροχής της εργασίας, εργοδότης) παρεκκλίνουν από το μοντέλο της τυπικής σχέσης εργασίας.

Με την βιομηχανική επανάσταση και την εκμηχάνιση της παραγωγής, μεγάλα στρώματα πληθυσμού εντάχθηκαν σε καθεστώς εξηρημένης εργασίας. Το κύριο χαρακτηριστικό της οργάνωσης της εργασίας κατά τον 20^ο αιώνα ήταν η επιστημονική οργάνωση της, η αξιοποίηση της τεχνολογίας και η τακτική χρονικά απασχόληση.² Στην βάση αυτή οικοδομήθηκε το μοντέλο εργασίας που διασφάλιζε σταθερή εργασία ως προς τον χρόνο, την διάρκεια, τον τόπο κ.τ.λ.

Από την δεκαετία του 1980 μπαίνουμε στην μετά-βιομηχανική εποχή, η οποία χαρακτηρίζεται από την ραγδαία αύξηση της τεχνολογίας και την μεγέθυνση του τομέα των

¹ Γ. Κραββαρίτη. Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση, *Θέσεις* τεύχος 17 έτος 1986.

² Έκθεση Διερεύνησης των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο, Ε.Κ.Κ.Ε Μάρτιος 2006 (ημερομηνία πρόσβασης 20-11-2016).

υπηρεσιών, που επιφέρουν αλλαγές στην αναδιάρθρωση της παραγωγής. Η γνώση μετατρέπεται σε συντελεστή παραγωγής και πολλοί ερευνητές μιλούν πλέον για την «οικονομία της γνώσης». Πρόκειται για ένα παραγωγικό μοντέλο όπου οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν ιδέες, επεξεργάζονται πληροφορίες, διαχειρίζονται αυτοματοποιημένη παραγωγή σε ένα πλαίσιο μείωσης της διάρκειας του κύκλου ζωής των προϊόντων.

Η ανάπτυξη της οικονομίας και της πληροφορίας επιφέρει την ανατροπή των παραδοσιακών μοντέλων οργάνωσης της εργασίας. Το παλαιό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας, που βασίζονταν στην οργάνωση με τις αρχές της «επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας» του Taylor, υποχωρεί και ως επακόλουθο οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν νέες «ευέλικτες μορφές εργασίας». Αυτές τις μορφές οργάνωσης της εργασίας θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε στα επόμενα κεφάλαια της παρούσας εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε το διαχρονικό περιεχόμενο που έλαβε η εργασία από τους αρχαίους πολιτισμούς έως τις μέρες μας. Η έννοια της εργασίας συνδέεται άμεσα με την εμφάνιση της έννοιας «αγρότης» η οποία με τη σειρά της συνδέεται με την επιδίωξη του οικονομικού αποτελέσματος της, στοιχείο καθοριστικό για την ιστορία της ανθρωπότητας.³

Θα πρέπει να γνωρίζουμε, ότι όταν μιλάμε για εργασία δεν εννοούμε, πάντα το ίδιο πράγμα για όλες τις εποχές και όλες τις χώρες. Στο ερώτημα ποιες ανθρώπινες δραστηριότητες αξίζει να χαρακτηρισθούν ως εργασία, η απάντηση δεν μπορεί να είναι σαφής. Εξαρτάται από τον τρόπο προσέγγισης του φαινομένου. Επί πλέον ποικίλει από τον χώρο και τον χρόνο, τον βαθμό της οικονομικής οργάνωσης, το είδος των αναγκών, τις θρησκευτικές αντιλήψεις κ.τ.λ.

Για τις ανάγκες της παρουσίασης θα διακρίνουμε την διαχρονική εξέλιξη των ρυθμίσεων και των αντιλήψεων σχετικά με την εργασία σε δύο βασικές περιόδους, την προκεφαλαιοκρατική και την κεφαλαιοκρατική.

1.1 Προκεφαλαιοκρατική περίοδος

Όλοι οι πολιτισμοί που έχουν εμφανισθεί στη διάρκεια της ιστορικής εξέλιξης έχουν οικοδομηθεί με την ανθρώπινη εργασία. Αυτό όμως που μας ενδιαφέρει εν προκειμένω είναι η εργασία που αποβλέπει στην συστηματική επιδίωξη οικονομικού σκοπού και η οποία παρέχεται για λογαριασμό άλλου. Από την σκοπιά αυτή η εργασία συμπίπτει αρχικά με την εμφάνιση της έννοιας «αγρότης».⁴

Αρχικά, ο άνθρωπος παράγει μόνος του, με την πάροδο όμως του χρόνου χρησιμοποιεί και άλλους για να φθάσουμε μέσα από την διαδρομή των χρόνων στην κλασσική αρχαιότητα, όπου χρησιμοποιείται ο θεσμός της δουλείας, κυρίως στον αρχαίο Ελληνικό πολιτισμό με την εμφάνιση της πόλης - κράτος⁵.

Όλα τα οικονομικά συστήματα της αρχαιότητας βασίζονταν στον θεσμό της δουλείας. Η στάση των αρχαίων λαών απέναντι στην εργασία είχε λάβει αρνητικό περιεχόμενο. Γνωστή εξάλλου είναι η αντίληψη των Ρωμαίων για την εργασία που παρέχεται για

³B. Φίλια *Κοινωνικά Συστήματα*, Νέα Σύνορα 1978, σελ. 20

⁴I. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, Σάκκουλα 2015, σελ. 4

⁵B. Φίλια *ό.π.* σελ. 19

λογαριασμό άλλου. Οι Ρωμαίοι διέκριναν τις εργασίες που παρέχονται για λογαριασμό άλλου σε «ελευθέρους» και «βάνουσες». Οι δεύτερες, (ανελεύθερες, χειρωνακτικές) ήταν εργασίες επιδεικτικές «μίσθωσις». Όποιος παρείχε εργασία για λογαριασμό άλλου περιέπιπτε σε οιονεί κατάσταση δούλου⁶.

Στην αρχαία Ελλάδα η εργασία που παρείχετο σωματικά θεωρούνταν απαξιωτική. Πολλοί φιλόσοφοι, όπως ο Πλάτων και ο Αριστοτέλης θεωρούσαν την «κατασκευή» οποιοδήποτε πράγματος υποδεέστερη εργασία. Στην αρχαία Αθήνα λοιπόν λειτουργούσαν τα εργαστήρια, και επικρατούσε η «κατ'οίκον» εργασία, όπου εργάζονταν οι δούλοι. Οι ίδιες αντιλήψεις επικρατούν και στην εποχή του Περικλή. Στην περίοδο αυτή η Πολιτεία δεν ασχολείται καθόλου με τους δούλους και δεν λαμβάνει κανένα μέτρο πρόνοιας. Το κράτος χρησιμοποιεί τους δούλους στην κατασκευή των δημοσίων έργων με σκοπό την μείωση της ανεργίας. Η διάρκεια της εργασίας καταλαμβάνει όλη την ημέρα. Ξεκινούσε η εργασία πολύ νωρίς το πρωί και τελείωνε αργά το βράδυ.⁷

Στην Σπάρτη, οι Σπαρτιάτες δεν έχουν δικαίωμα να εργάζονται, για αυτούς όμως εργάζονταν οι ειλώτες. Κάθε Σπαρτιάτης ελάμβανε τα προϊόντα του κλήρου του για να ζήσει. Στην Σπάρτη το δικαίωμα ήταν η μη εργασία. Αντίθετα, στην Αθήνα η εργασία ήταν δικαίωμα.

Με την εμφάνιση του Χριστιανισμού η εργασία αποκτά ένα διαφορετικό περιεχόμενο. Γνωστή είναι η ρήση του Ευαγγελίου ότι: «ο μη εργαζόμενος μηδέ εσθιέτω». Ο χριστιανισμός όμως δεν ήταν μια κοινωνική επανάσταση και για τον λόγο αυτό ανέχεται το θεσμό της δουλείας, παρόλο που οι πατέρες της εκκλησίας καταφέρονταν εναντίον του θεσμού, ενδιαφέρονταν περισσότερο για την ηθική ανύψωση των δούλων, παρά για την οικονομική απελευθέρωση τους⁸.

Στην Βυζαντινή περίοδο εξακολουθούσε η περιφρόνηση προς τις χειρωνακτικές εργασίες. Η Βυζαντινή νομοθεσία είναι φτωχή σε προστατευτικές διατάξεις της εργασίας. Στην περίοδο αυτή εμφανίζεται και αναπτύσσεται ο θεσμός της συντεχνίας.

Κατά την περίοδο του Μεσαίωνα σημαντικό ρόλο παίζουν οι 'συντεχνίες' και ο δεσμός της δουλοπαροικίας. Ο θεσμός της δουλοπαροικίας διαδέχτηκε τον θεσμό της δουλείας. Ο θεσμός αυτός είναι ελαφρύτερος αυτού του θεσμού της δουλείας. Οι θεσμοί της δουλοπαροικίας και της συντεχνίας είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της φεουδαρχικής

⁶ Στ. Αλ. Βουτυράς, *Στοιχεία Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου* εκδόσεις Α. Αναστασίου Αθήνα 1975, σελ. 10.

⁷ Αριστοφάνης *Σφήκες* στίχοι 100-102 «Ο πετεινός μόλις τα χαράματα λαλήσει/ Όλοι αμέσως ξεκινούν στις δουλειές τους να πάν/ Ο χαλκιάς, ο αλευράς, ο ταμπάκης,.....»

⁸ Στ.Αλ. Βουτυράς *Στοιχεία Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου* εκδόσεις Α. Αναστασίου Αθήνα 1975, σελ. 11.

κοινωνίας. Σε κάθε περίπτωση πάντως αυτή την εποχή έχουμε σημαντικές ρυθμίσεις σχετικά με την προστασία της εργασίας.

Από τον 12^ο αιώνα, το καθεστώς της δουλοπαροικίας προοδευτικά υποχωρεί. Σε μερικές χώρες επικρατεί έως τον 18^ο αιώνα. Με την έναρξη της βιομηχανικής επανάστασης αρχίζει να μεταβάλλεται θετικά τον αξιακό περιεχόμενο της εργασίας και να αναγνωρίζεται η σπουδαιότητά της. Κάτω από τις συνθήκες αυτές περνάμε στην Κεφαλαιοκρατική περίοδο.

1. 2 Κεφαλαιοκρατική περίοδος

Η βιομηχανική επανάσταση η οποία συντελείται στα τέλη του 18^{ου} αιώνα και αρχές του 19^{ου} γίνεται η αιτία να γίνει αισθητή η σπουδαιότητα της εργασίας. Όσο και αν φαίνεται οξύμωρο ο καπιταλισμός προσδίδει στην εργασία την πραγματική της αξία. Ο Adam Smith διακήρυξε ότι ο πλούτος των Εθνών παράγεται από την εργασία.

Την εποχή αυτή, παρατηρείται η πολιτική και κοινωνική χειραφέτηση μεγάλων στρωμάτων αγροτικού πληθυσμού. Οι απελευθερωθείσες από τον ζυγό των φεουδαρχών αγροτικές μάζες μεταβαίνουν στα αστικά κέντρα για να υπαχθούν στον νέο ζυγό της εκμετάλλευσης των ιδιοκτητών των νέων μέσων παραγωγής. Κατά τον Μάρξ, την επόμενη της Γαλλικής Επανάστασης αρχίζει ο νέος διαχωρισμός μεταξύ των προσφερόντων την εργασία και αυτών που την χρησιμοποιούν. Στην περίοδο αυτή εμφανίζονται μεγάλα εργοστάσια, πληθώρα προσφορά εργατικών χεριών, επικράτηση του άκρατου οικονομικού φιλελευθερισμού. Η εργατική τάξη όλο και πληθαίνει και αποτελεί μια υπολογίσιμη πολιτική δύναμη. Τα κράτη της περιόδου αυτής είναι απροετοίμαστα να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την κατάσταση και η προστασία της εργατικής τάξης είναι ανύπαρκτη. Την περίοδο αυτή στα εργοτάξια απασχολείται μεγάλος αριθμός γυναικών και ανηλίκων κάτω από άθλιες συνθήκες εργασίες, ωράρια χωρίς όρια απασχόλησης, ανύπαρκτες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, μισθοί πείνας που οδήγησαν τους εξαθλιωμένους εργάτες να απαιτήσουν κανόνες. Οι εργατικοί αγώνες είναι μαζικοί και σαν κυρίαρχο αίτημα τους είναι η καθιέρωση του οκταώρου. Αρχίζουν όμως δειλά - δειλά να εμφανίζονται οι πρώτες ρυθμίσεις σχετικά με την εργασία.

Αξίζει στο σημείο αυτό να μνημονεύσουμε, ότι το έτος 1886 λαμβάνει χώρα στο Σικάγο η μεγάλη απεργία των εργατών με κυρίαρχο αίτημα την καθιέρωση του 8ώρου.

Το 1802 ψηφίζεται στην Αγγλία ο περίφημος νόμος *Morals and Health Act* που αφορά την εργασία των ανηλίκων.

Περαιτέρω προστατευτικές εργατικές διατάξεις ψηφίζονται στη Γερμανία το έτος 1839 και στη Γαλλία το έτος 1894.

Το 1886 πραγματοποιήθηκε στη Γενεύη το συνέδριο της Πρώτης Διεθνούς, στο οποίο κυριαρχεί το αίτημα καθιέρωσης του 8ώρου.

Όλες αυτές οι κινητοποιήσεις οδηγούν στην διάσκεψη των Βερσαλλιών (1919) στη διακήρυξη ότι σκοπός της ΚΤΕ είναι η καθιέρωση του 8ώρου την ημέρα και του 48ώρου την εβδομάδα.

Η πρώτη διεθνής διάσκεψη εργασίας που συνήλθε στην Ουάσιγκτον το 1919 κατέληξε στην ψήφιση σχεδίου διεθνούς συμβάσεως εργασίας που προβλέπονταν η 8ώρη εργασία στην βιομηχανία. (Η σύμβαση αυτή κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον ν. 2269/1920).

Στον Ελλαδικό χώρο και μετά την απελευθέρωση από τον Οθωμανικό ζυγό κατ' αρχάς δεν υπήρχε βιοτεχνία - βιομηχανία. Οι οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές συνθήκες που επικρατούν οδηγούν τις αγροτικές μάζες στα αστικά κέντρα μετατρέποντάς τες σε φθινό εργατικό προσωπικό, το οποίο εργάζεται κάτω από άθλιες συνθήκες απασχόλησης. Το μεγαλύτερο μέρος αυτού αποτελείται από γυναίκες και ανήλικους. Κατά την περίοδο από το 1890 έως και 1920 οι ώρες απασχόλησης ανέρχονταν από 11 έως 16 την ημέρα. Ο επιθεωρητής εργασίας του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας της εποχής εκείνης Ν. Σαλίβερος σημειώνει σε έκθεση του στις 31^η Αυγούστου του 1912 «... οι εργατικοί νόμοι είναι σχεδόν άγνωστοι και η εφαρμογή αυτών σε πολλά εργοστάσια μήτε άρχισε, μήτε θα υπάρξει ελπίς ότι θα αρχίσει.....».⁹

Ο βασικός νόμος που καθιέρωσε για πολλά χρόνια το νόμιμο ημερήσιο ωράριο και εβδομαδιαίο ωράριο ήταν ο νόμος 2269/1920, ο οποίος όπως προαναφέραμε κύρωσε με τον αριθμό 1/1919 τη διεθνή σύμβαση εργασίας. Για την κατανόηση των ελαστικών μορφών εργασίας οι οποίες επικράτησαν μετά το 1980 στην Ελλάδα, θα πρέπει να αναφερθούμε στο σύστημα που επικράτησε σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας έως την εμφάνιση των ελαστικών μορφών απασχόλησης.

1.3 Συμπερασματικά

Εάν θέλουμε να προβούμε σε μια επισκόπηση των δύο αυτών περιόδων που παρουσιάσαμε, της προκεφαλαιοκρατικής και της κεφαλαιοκρατικής, βλέπουμε στην μεν πρώτη να επικρατεί μια αρνητική τάση σχετική με την εργασία. Εμπεριέχει μια απαξίωση και ταυτίζεται με τον θεσμό της δουλείας ή και της δουλοπαροικίας. Οι χειρώνακτες εργάτες είναι αντικείμενο μίσθωσης και περιπίπτουν σε οιονεί κατάσταση δούλου. Οι δούλοι είναι

⁹ Λ. Κιοσσέ - Παυλίδη. *Κλασσικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασία* εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα 2004 σελ. 15.

πρόσωπα χωρίς δικαιώματα. Ο κύριος τους έχει πάνω τους δικαίωμα ζωής ή θανάτου. Παρ' όλα αυτά οι μεγάλοι πολιτισμοί και τα μεγάλα έργα που δημιουργήθηκαν χτίστηκαν από δούλους. Μετά την Γαλλική Επανάσταση - που περνάμε στην δεύτερη περίοδο - αρχίζει μια νέα εποχή κατά την οποία η εργασία λαμβάνει ένα θετικό περιεχόμενο. Η βιομηχανική επανάσταση και οι παράγοντες που τη συνετέλεσαν, όπως η τεχνολογική επανάσταση, η χρήση μηχανών, η ραγδαία αύξηση της παραγωγικότητας, η μετακίνηση του αγροτικού πληθυσμού στα αστικά κέντρα, η εμφάνιση του προλεταριάτου, οδήγησαν ταχύτατα στην εμφάνιση του εργατικού δικαίου. Η πρώτη περίοδος κράτησε πάνω από 2000 χρόνια, οι αλλαγές που επήλθαν ήταν βραδύτατες ενώ η δεύτερη περίοδο χαρακτηρίζεται μια κανονικότητα στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, όπως δώρη ημερήσια εργασία, εξαήμερο αρχικά και πενθήμερο αργότερα, συμβάσεις κατά κύριο λόγο αορίστου χρόνου. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 εμφανίζονται τα πρώτα σημάδια απορύθμισης του Εργατικού Δικαίου. Με το φαινόμενο αυτό και τους λόγους που οδήγησαν στην εξέλιξη αυτή θα ασχοληθούμε στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

2. Εισαγωγή

Η διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης είναι ο σκληρός πυρήνας του Εργατικού Δικαίου, γύρω από αυτόν τον πυρήνα διαμορφώθηκαν πάρα πολλές διατάξεις του. Αυτό όμως συμβαίνει έως στις αρχές της δεκαετίας του 1980. Από το 1980 αρχίζει μια φιλολογία απορύθμισης του Εργατικού Δικαίου, μια προσπάθεια αρκετά πετυχημένη η οποία με την επικράτηση των νεοφιλελεύθερων πολιτικών, κονιορτοποιείται αυτός ο σκληρός πυρήνας του εργατικού δικαίου. Η όλη διαδικασία οδηγεί στην εμφάνιση 'νέων' μορφών απασχόλησης και επιβάλλονται πολιτικές άτυπων μορφών απασχόλησης. Για την καλύτερη κατανόηση αυτής της εξέλιξης θα παρουσιάσουμε την οργάνωση του χρόνου εργασίας προ του 1980 και θα ασχοληθούμε εν συνεχεία με τους λόγους που οδήγησαν στην εμφάνιση και επικράτηση αυτών των μορφών.

2.1 Η διάσταση του χρόνου εργασίας στο Εργατικό Δίκαιο

Η κυριότερη διάσταση της παροχής εξηρητημένης εργασίας είναι ο χρόνος διάρκειας της ημερήσιας και της εβδομαδιαίας εργασίας. Ο χρόνος παροχής εργασίας είναι σημαντικός όρος της σύμβασης εργασίας, γιατί συνδέεται άμεσα με την προσωπικότητα του εργαζόμενου, ο οποίος θέτει τις σωματικές και ψυχικές δυνάμεις του στην διάθεση του εργοδότη. Για τον λόγο αυτό δεν μπορεί να είναι απεριόριστος, αλλά ούτε και περιορισμένος, πρέπει να διέπεται από κανόνες.

Η σημαντικότητά του έγκειται στο ότι ο εργαζόμενος κατά τον χρόνο εργασίας θέτει τις σωματικές και ψυχικές δυνάμεις στην υπηρεσία του εργοδότη (η άποψη αυτή εδράζεται στην θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, η οποία διατυπώθηκε από την Γερμανική επιστήμη)¹⁰. Στην περίπτωση που ξεπεραστούν τα όρια, τότε η υγεία του εργαζόμενου τίθεται σε κίνδυνο όπως και η προσωπικότητα του.¹¹ Δύο είναι τα κρίσιμα μεγέθη που πρέπει να αναφερθούμε και αυτά είναι: ο εβδομαδιαίος και ο ημερήσιος χρόνος εργασίας.

Σαν ημερήσιος χρόνος εργασίας είναι εκείνος που πραγματοποιείται εντός της διάρκειας του εικοσιτετραώρου ενώ ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι αυτός που παρέχεται από το πρωί της Δευτέρας (00.00) έως τα μεσάνυχτα της επόμενης Κυριακής. Ο νόμιμος ημερήσιος χρόνος εργασίας είναι αυτός που καθορίζεται από τον νόμο, ή από

¹⁰ Δ. Ζερδελής *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αν. Σάσκειουλα 1998, σελ. 2

¹¹ Α.Π. 587/1994

κανονιστική διοικητική πράξη η οποία εκδίδεται με εξουσιοδότηση νόμου και καθορίζει τις ώρες που επιτρέπεται ένας εργαζόμενος να προσφέρει την εργασία του κατά την διάρκεια της ημέρας ή της εβδομάδας. Οι διατάξεις αυτές είναι διατάξεις αναγκαστικού δικαίου και δεν επιτρέπεται η υπέρβασή τους ούτε με την σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου. Αντίθετα, ως νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται από τον νόμο ή από διοικητικές πράξεις και καθορίζει τις ώρες που επιτρέπεται να εργασθεί κάποιος εντός της εβδομάδας. Το νόμιμο ωράριο μπορεί να ρυθμιστεί διαφορετικά στη συνέχεια με συλλογική σύμβαση, ατομική σύμβαση, κανονισμό εργασίας κ.τ.λ

2. 2 Νομικό καθεστώς των χρονικών ορίων εργασίας στην Ελλάδα.

Έχουν καθιερωθεί δύο βασικά συστήματα ρύθμισης των χρονικών ορίων εργασίας, το σύστημα της **πενθήμερης** εργασίας και το σύστημα της **εξαήμερης** εργασίας. Στο σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας είναι οι εννέα (9) ώρες και το εβδομαδιαίο είναι οι σαράντα πέντε (45) ώρες εργασίας ενώ στο σύστημα της πενθήμερης εργασίας το νόμιμο ημερήσιο ωράριο είναι το οκτάωρο (8) και το νόμιμο εβδομαδιαίο είναι το 48άωρο.

Τον νόμιμο ωράριο έχει ιδιαίτερη σημασία για να προσδιορίσουμε την έναρξη της υπερεργασία ή και της υπερωρίας. Για πρώτη φορά περιορισμό στην διάρκεια της εργασίας προέβλεψε το άρθρο 2 του ν. Ν.ΓλΛ´Δ «περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περί εργασίας».¹² Εν συνεχεία επακολούθησε ο νόμος ν. 2269/1920 «περί κυρώσεως της συμβάσεως της διεθνούς διασκέψεως εργασίας της Ουασιγκτόνος περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσεσιν εις 8 καθ' ημέραν και 48 καθ' εβδομάδαν». Βάσει των ως άνω νόμων εκδόθηκε το Π.Δ. 27.6/4.7.1932 «περί κωδικοποιήσεως και συμπληρώσεως των περί οκταώρου εργασίας διατάξεων», σύμφωνα με τις διατάξεις οι ώρες εργασίας καθορίζονται σε 8 ημερησίως και 48 εβδομαδιαίως. Για τους εργαζόμενους στα εμπορικά καταστήματα εκδίδεται το ΝΔ1037/71¹³, όπου ορίζεται το νόμιμο ωράριο σε 8 ώρες την ημέρα και την 48 την εβδομάδα. Έχουν εκδοθεί διάφορες διατάξεις με τις οποίες καθορίζεται ο χρόνος εργασίας διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων καθώς και ο αριθμός των υπερωριών μπορούν να πραγματοποιηθούν ή και διάρκεια των υπερωριών. Όσον αναφορά την καθιέρωση της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας.

¹²Ε. Δημητρακόπουλος *Εργατική Νομοθεσία έκδοση 6^η, ΔΕΝ 1961*

¹³ Ν.Δ 1037/71

Σύστημα πενθημέρου εργασίας για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στην βιομηχανία εισήγαγε κατά τρόπο γενικό η ΔΑ 25/83 (ΥΑ16182/83). Στην ΔΑ ορίζονται οι ημέρες αναπαύσεως ανάλογα με την φύση της επιχείρησης.

Με το άρθρο 6 της από 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε καθιερώθηκε προαιρετικά η εφαρμογή συστήματος πενήμερης απασχόλησης. Η εφαρμογή αυτή όμως επαφίεται στην διάθεση του εργοδότη. Στο άρθρο 2 της ανωτέρω Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. δίδεται η δυνατότητα με συλλογικές ρυθμίσεις να συμφωνηθεί η υποχρεωτική εφαρμογή του πενθημέρου, γεγονός που οδήγησε στην καθολική εφαρμογή του, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων. Με την καθιέρωση του πενθημέρου επιτράπηκε η κατανομή της ημέρας του Σαββάτου (6^η ημέρας απασχόλησης) στις άλλες πέντε ημέρες, χωρίς να μειωθεί ο εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης, αλλά και χωρίς παράλληλη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων. Σαν συνέπεια αυτού ο μισθός τόσο στην περίπτωση της εξαήμερης απασχόλησης όσο και στην περίπτωση του πενθημέρου ισοδυναμεί με την καταβολή είκοσι έξι (26) ημερομισθίων.

2. 3 Έννοια της ευελιξίας

Σε θεωρητικό επίπεδο υπάρχουν πολλές εννοιολογικές προσεγγίσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Με την έννοια αυτή εννοούμε κυρίως εκείνες τις μορφές απασχόλησης οι οποίες μπορούν να χαρακτηριστούν ως εξαρτημένη εργασία, αλλά μια τουλάχιστον διάστασή τους (ωράριο εργασίας, διάρκεια σύμβασης εργασίας, τόπος παροχής της εργασίας, τρόπος παροχής εργασίας) διαφοροποιείται του τυπικού μοντέλου της τυπικής εξαρτημένης εργασίας. Η έννοια της ευελιξίας έχει διττό χαρακτήρα. Από τη μια πλευρά προσδιορίζει τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, ενώ από την άλλη τις επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις. Η σχέση της ευελιξίας με την παραγωγική διαδικασία συνδέεται με το νεο-φορντικό μοντέλο της 'ευέλικτης εξειδικεύσεως', ενώ με την εργασιακή διαδικασία συνδέεται με αυτό που αποκαλούμε απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Το φορντικό-τεϋλορικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας επικράτησε έως τα μέσα της δεκαετίας του 1970. Έκτοτε και υπό το βάρος των πετρελαϊκών κρίσεων στις προηγμένες οικονομίες αμφισβητήθηκε η δυνατότητά του να ανταποκριθεί στις νέες συνθήκες. Τα κυριότερα χαρακτηριστικά αυτού του μοντέλου παραγωγής είναι η μαζική παραγωγή τυποποιημένων εμπορευμάτων, από μεγάλες ολιγοπωλιακές επιχειρήσεις, ο λεπτομερής καταμερισμός εργασίας, μηχανές που προσιδιάζουν σε συγκεκριμένου τύπου εργασίες, η συνεχής διαδικασία παραγωγής, (γνωστής ως αλυσίδα παραγωγής), η άκαμπτη

ιεραρχική δομή, η τήρηση αυστηρών κανόνων των εργαζομένων.¹⁴ κ.τ.λ. Ο όρος ‘φορντισμός’ είναι όρος που χρησιμοποιήθηκε από τον A. Gramsci και είχε ως σκοπό να περιγράψει την ορθολογικοποίηση της παραγωγής, που ακολούθησε την κρίση του 1929 στην Αμερική.

Από την δεκαετία του 1970 και ειδικότερα από την δεκαετία του 1980 επικράτησε η ανάγκη για ευελιξία, με βασικό στόχο τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, εξ αιτίας των προβλημάτων που παρουσιάστηκαν στις οικονομίες των Ευρωπαϊκών Χωρών (άνοδος της ανεργίας, υψηλός πληθωρισμός, χαμηλή παραγωγικότητα των επιχειρήσεων). Η αιτία των προβλημάτων αυτών αποδόθηκε στην ακαμψία της αγοράς εργασίας. Η μεγάλη ευελιξία σε συνδυασμό με τη χαμηλή ανεργία που υπήρχε στην Αμερικάνικη αγορά, συνέτειναν και επέκτειναν την πεποίθηση ότι η ακαμψία της αγοράς εργασίας ήταν αιτία της οικονομικής κρίσης που επικρατούσε στην Ευρώπη την περίοδο αυτή.

Όσο αφορά την οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας, από την βιβλιογραφία διακρίνουμε δύο μορφές ευελιξίας που ακολουθούν οι επιχειρήσεις, έχοντας ως σκοπό την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος από την μια και την μείωση του εργατικού-μισθολογικού κόστους από την άλλη. Αυτές είναι η **αριθμητική** ευελιξία και η **λειτουργική** ευελιξία

2. 4 Αριθμητική ευελιξία

Δύο είναι οι βασικές μορφές ευελιξίας που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις. Τις μορφές αυτές μπορεί να τις εφαρμόζουν αυτόνομα αλλά και συνδυαστικά. Απώτερος σκοπός όπως έχουμε αναφέρει, είναι η αύξηση της ανταγωνιστικότητας αφενός και η μείωση του εργατικού κόστους αφετέρου. Η βασικές μορφές της ευελιξίας είναι η αριθμητική ευελιξία και η λειτουργική ευελιξία.

Η αριθμητική ευελιξία συντελείται με αυξομείωση του αριθμού των εργαζομένων σε μια επιχείρηση καθώς και της ποσότητα εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες της. Η πολιτική που ακολουθούν οι επιχειρήσεις συνίσταται στην χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, χρήση υπερωριακής απασχόλησης, δανεισμός εργαζομένων. Με τις πολιτικές αυτές οι επιχειρήσεις προσαρμόζουν στην παραγωγική διαδικασία την ποσότητα εργασίας που χρειάζονται, ανάλογα με την ζήτηση των προϊόντων και των υπηρεσιών που απαιτεί η αγορά. Η αριθμητική ευελιξία ως προς την απασχόληση στηρίζεται στην ελευθερία των προσλήψεων και των αποχωρήσεων και ακόμη στην κινητικότητα των εργαζομένων σε

¹⁴ Γ. Μπράχος *Ένέλικτα συστήματα παραγωγής: Ο μύθος της εξόδου από την κρίση*. <http://www.thesis.com> (ημερ. πρόσβασης 22-12-2016).

διαφορετικές θέσεις εργασίας σε όλη την διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Η αριθμητική ευελιξία αποσκοπεί σε αναθεώρηση του νομικού καθεστώτος της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας. Η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας και απολύσεων στηρίζεται στην ίδια νομική βάση, (προειδοποίηση απόλυσης, διαβούλευση με τα σωματεία των εργαζομένων ή τις ενώσεις τους, καταβολή αποζημίωση με βάση το είδος της εργασίας και την περίοδο απασχόλησης, περιορισμοί στις ομαδικές απολύσεις κ.τ.λ). Η αύξηση της ευελιξίας στοχεύει στην μείωση του κόστους των απολύσεων, αυτό επιτυγχάνεται με ρυθμίσεις όπως μείωση του χρόνου προειδοποίησης κατά την απόλυση, αύξηση του χρόνου αναμονής για την απόκτηση του δικαιώματος αποζημίωσης απόλυσης, μείωση των δικαιούμενων μηνών αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης, αύξηση του μηνιαίου πλαφόν για τις ομαδικές απολύσεις. Στόχος όλων αυτών είναι η απελευθέρωση των απολύσεων και των προσλήψεων με σκοπό να συμβάλλουν στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Με τον τρόπο αυτό οι επιχειρήσεις απαλλάσσονται από εμπόδια στην διαχείριση του προσωπικού τους και ανάλογα με την συγκυρία απολύουν ή προσλαμβάνουν προσωπικό με μικρότερο οικονομικό κόστος.

2.5 Λειτουργική ευελιξία

Η λειτουργική ευελιξία στηρίζεται σε πολιτικές καλύτερης αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης. Στηρίζεται σε πολιτικές που ακολουθεί η επιχείρηση οι οποίες έχουν ως στόχο την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της. Τέτοιες είναι ή τόνωση της ανάπτυξης πρωτοβουλιών από τους εργαζόμενους, η ανάπτυξη και η βελτίωση των δεξιοτήτων τους, η συνεχής κατάρτιση και εκπαίδευση του προσωπικού τους, η ανάπτυξη ομάδων εργασίας κ.τ.λ. Με άλλα λόγια η λειτουργική ευελιξία αφορά την **ποιοτική** αναβάθμιση του επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης, σε αντίθεση με την αριθμητική που αφορά την **αυξομείωση** του όγκου της εργασίας. Στην περίπτωση της λειτουργικής ευελιξίας όλες οι διευθετήσεις αφορούν αλλαγές στην ποιοτική μεταβολή των δεξιοτήτων και των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων κατά την παραγωγική διαδικασία στα πλαίσια της εσωτερικής αγοράς εργασίας της επιχείρησης. Η εσωτερική ευελιξία αποτελεί μια επιχειρησιακή στρατηγική, σύμφωνα με την οποία επιλέγεται η εσωτερική κινητικότητα των εργαζομένων της, η αναδιάρθρωση των ειδικοτήτων και η ανάληψη πολλαπλών καθηκόντων. Σκοπός της λειτουργικής ευελιξίας είναι οι εργαζόμενοι να αλλάζουν θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Για την περίπτωση αυτή έχει επικρατήσει ο όρος **πολυδυναμία** (polyvalence) του εργαζόμενου δηλαδή ο εργαζόμενος αλλάζει συχνά θέσεις εργασίας, ειδικεύεται και επιμορφώνεται. Η διαδικασία αυτή συμβάλλει στην μάθηση

των εργαζομένων με αποτέλεσμα οι ίδιοι να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικότερα τις μεταβολές που μπορεί να επέλθουν στον εργασιακό τους βίο. Η λειτουργική ευελιξία κατατάσσεται μεταξύ των «επιθετικών» στρατηγικών ευελιξίας, ενώ η αριθμητική στις «αμυντικές» στρατηγικές ευελιξίας.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων συναντάμε κυρίως τέσσερα είδη ευελιξίας:

- Ευελιξία του χρόνου: Η διάρκεια και η κατανομή του χρόνου εργασίας αποκλίνει αυτής της τυπικής σχέσης εργασίας (σύμβαση αορίστου χρόνου δωρης απασχόλησης), με την χρήση ωρών εργασία μικρότερης ή μεγαλύτερης διάρκειας.
- Ευελιξία στο εργασιακό καθεστώς: Χρησιμοποιούνται συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ή προσφυγή σε ειδικότερες συμβάσεις, όπως ενοικίαση εργαζομένων ή δανεισμός η ακόμα και επιβολή συστημάτων εκ περιτροπής εργασίας.
- Ευελιξία στα συστήματα αμοιβών: Με την ευελιξία αυτής της μορφής γίνεται σύνδεση της αμοιβής είτε με την ατομική παραγωγή ή την συνολική παραγωγή. Τέτοιες πολιτικές εκδηλώνονται με την χορήγηση bonus ή παροχή σε είδος και ειδικά προνόμια
- Ευελιξία στα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα: Το ύψος της αμοιβής, η χορήγηση επιδομάτων, το επίπεδο των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων εξαρτάται από το είδος των εργασιακού καθεστώτος των εργαζομένων.

Μια σοβαρή διάσταση της ευελιξίας σχετίζεται με το κατά πόσο γίνεται σεβαστή η θέληση του εργαζόμενου. Η προσχώρηση σε κάποια μορφή ευελιξίας μπορεί να γίνει με την θέληση του εργαζόμενου, δηλαδή ο εργαζόμενος να θέλει να απασχοληθεί με την προτεινόμενη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, οπότε τότε μιλάμε για **θετική** μορφή ευελιξίας, ή στην περίπτωση που επιβάλλεται από τον εργοδότη οπότε τότε μιλάμε για **αρνητική** ευελιξία. Οι κανόνες του εργατικού δικαίου ρυθμίζουν την αγορά εργασίας. Στην πράξη όμως δεν είναι πάντοτε ικανοί να αποτρέψουν συμπεριφορές οι οποίες δεν είναι σύννομες. Οι ρυθμιστικοί κανόνες μπορούν να επηρεάσουν κυρίως την αριθμητική ευελιξία. Η λειτουργική ευελιξία μπορεί να επηρεασθεί μακροχρόνια μόνο με την εκπαίδευση, την δια βίου μάθηση και την επαγγελματική κατάρτιση.

2. 6 Η «ευέλικτη επιχείρηση» του Atkinson

Θα ήταν μεγάλη παράλειψη εάν δεν αναφερθούμε σε μια πολυσυζητημένη μελέτη της δεκαετίας του 1980 σχετική με την μετα-φορντική μορφή οργάνωσης της εργασίας και αυτό είναι το μοντέλο της «ευέλικτης επιχείρησης» (flexible firm model). Το μοντέλο αυτό το παρουσίασε ο καθηγητής John Atkinson το 1984 και έγινε δεκτό ως πρότυπο της

επιτυχημένης επιχείρησης. Πρόκειται για ένα μοντέλο που εισηγείται την πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων εργασίας προς όφελος των εργοδοτών.

Το μοντέλο στηρίζεται σε ένα δομικό διαχωρισμό. Το εργατικό δυναμικό χωρίζεται σε πυρήνα και περιφέρεια και η αγορά εργασίας σε κύρια και δευτερεύουσα. Χωρίζεται η αγορά εργασίας σε δύο υπο-αγορές οι οποίες δεν έχουν τα ίδια δικαιώματα. Ο εργασιακός πυρήνας απολαμβάνει ένα υψηλό επίπεδο προνομίων σε σχέση με την περιφερειακή αγορά εργασίας. Η περιφερειακή αγορά εργασίας βρίσκεται σχηματικά ανάμεσα στην σφαίρα της ανεργίας και στην σφαίρα της εργασίας και στελεχώνει τις έκτακτες ανάγκες που παρουσιάζει μια επιχείρηση. Η ομάδα αυτή των εργατών αποτελείται από χαμηλής ειδίκευσης εργάτες που διαθέτουν ελάχιστες ευκαιρίες ανέλιξης. Οι εργάτες του πυρήνα έχουν πιο εγγυημένα προνόμια και υψηλότερες αποδοχές. Πολλές φορές όμως στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης οι απειλές στην απασχόληση αγγίζει και τους εργάτες του πυρήνα. Η τάση της παγκοσμιοποίησης οδηγεί τις επιχειρήσεις για λόγους μείωσης του εργατικού κόστους να μεταφέρουν τις επιχειρήσεις σε τρίτες χώρες, πράγμα που συνεπάγεται μείωση των θέσεων εργασίας. Αυτό συνιστά μείωση των θέσεων εργασίας και εκτοπισμός εργαζομένων του πυρήνα στην περιφερειακή αγορά εργασίας.

2. 7 Το Δανικό μοντέλο ευελιξίας:

Η έννοια της flexicurity ως προς την ευελιξία των ατομικών και ομαδικών απολύσεων και την ασφάλεια φέρεται να κατάγεται από την Ολλανδία. Στην Δανία όμως η εφαρμογή της παρουσιάζει την κύρια έκφρασή της. Στην χώρα αυτή παρατηρείται μεγάλη ευκολία στην πρόσληψη και στην απόλυση των εργαζομένων, την αναπλήρωση του μισθού των ανέργων και τέλος σε ενεργητικές πολιτικές κατάρτισης των ανέργων και επανένταξης τους στην αγορά εργασίας.

Τα κυριότερα χαρακτηριστικά του δανικού μοντέλου flexicurity είναι:

- Παρέχει σχετικά χαμηλές αποζημιώσεις απόλυσης (μόνο στις ατομικές απολύσεις) με μέσο όρο της αποδοχές 13 εβδομάδων.
- Καθιερώνει υψηλό όριο ομαδικών απολύσεων. Σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να φθάσει το 10%.
- Κατοχυρώνει υψηλό ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού κατά την διάρκεια της επιδότησης της ανεργίας.
- Μεγάλη διάρκεια χρόνου επιδότησης (μέχρι 4 χρόνια).
- Αποτελεσματικό σύστημα κατάρτισης και επανένταξης των ανέργων.
- Παρουσιάζει χαμηλό ποσοστό ανεργίας.

- Έχει υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης και ιδιαίτερα μακροχρόνια ανέργων.
- Υψηλή κινητικότητα της εργασίας, αφού το 30% των απασχολουμένων αλλάζει εργοδότη κάθε χρόνο.

Το Δανικό μοντέλο flexicurity στηρίζεται σε ιδιαίτερα σημαντικούς παράγοντες οι κυριότεροι από τους οποίους είναι:

- Υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους
- Κρατική χρηματοδότηση της διαχείρισης της ανεργίας
- Ύπαρξη κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων Οι πολιτικές flexicurity είναι αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου με υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τόσο σε περιφερειακό, όσο και τοπικό επίπεδο.
- Υψηλό ποσοστό συνδικαλισμού και συμμετοχή των συνδικάτων στην διαχείριση και χορήγηση επιδομάτων ανεργίας.
- Υψηλό ποσοστό φορολογίας (50% του ΑΕΠ).

Επισημαίνουμε και άλλους παράγοντες στην διαμόρφωση του μοντέλου ευασφάλειας. Η Δανία δεν είναι μέλος της ΟΝΕ, γεγονός που την απελευθερώνει από τις ασφυκτικές δεσμεύσεις της σύγκλισης και των περιοριστικών όρων του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης. Η παρουσία ξένων επενδυτών στην χώρα είναι από τις χαμηλότερες στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α, με αποτέλεσμα να δέχεται μικρές πιέσεις για την αλλοίωση του μοντέλου της. Από την περιγραφή του μοντέλου flexicurity της χώρας αυτής και από τους προσδιοριστικούς παράγοντες του είναι δύσκολο το μοντέλο αυτό να γίνει πρότυπο για τις λοιπές χώρες της Ε.Ε.

2.8 Το ελληνικό παράδειγμα

Η Ελλάδα αποτελεί παράδειγμα χαμηλού επιπέδου κοινωνικής προστασίας. Το συμπέρασμα αυτό μπορεί να το εξάγει κανείς από τις πολιτικές που ακολουθεί στην επιδότηση της ανεργίας και την επανένταξη αυτών στην αγορά της εργασίας.

Τα κύρια χαρακτηριστικά του ελληνικού μοντέλου μπορούν να συνοψισθούν ως εξής:

- Στη διάρκεια της επιδότησης των ανέργων δεν μπορεί να υπερβαίνει το έτος συνολικά τα τέσσερα τελευταία χρόνια
- Στο προαπαιτούμενο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
- Στην αναπλήρωση του μισθού σε πολύ χαμηλό επίπεδο (55% περίπου).
- Στο ότι οι φορείς που είναι επιφορτισμένοι (Ο.Α.Ε.Δ.) για τη προώθηση της απασχόλησης, ασχολούνται πιο πολύ με την καταγραφή της ανεργίας παρά με την προώθηση της επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας.

- Στην αναποτελεσματική λειτουργία της επαγγελματικής κατάρτισης και αυτό έχει ως συνέπεια η μακροχρόνια ανεργία να διατηρείται σε ψηλά ποσοστά.
- Στο έντονο πρόβλημα παράνομης ευελιξίας με υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης εργασίας.
- Στο γεγονός ότι η επαγγελματική κατάρτιση δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Στον χαμηλό έλεγχο της εργατικής νομοθεσίας και στην έντονη παραβατικότητα της εργατικής νομοθεσίας.
- Στο ότι το όριο των ομαδικών απολύσεων είναι χαμηλό όριο και απαιτείται η έγκριση της Αρχής.¹⁵

Αξιοσημείωτο είναι ότι η Ελλάδα παρουσιάζει χαμηλό δείκτη μισθωτής εργασίας. Επίσης κατατάσσεται στις χώρες με συγκρουσιακό κλίμα κοινωνικών σχέσεων σε αντίθεση με το συναινετικό των σκανδιναβικών χωρών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.8.1
ΣΥΓΚΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΔΑΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ
Επίπεδο κοινωνικού κράτους	Ιδιαίτερο υψηλό	Χαμηλό
Φορολογία (ΑΕΠ %)	Ιδιαίτερο υψηλό (50,3)%	Χαμηλό (34,4 %)
Φορολογία κεφαλαίου	Ιδιαίτερα υψηλή (46,5) %	Ιδιαίτερα χαμηλή (15%)
Φορολογία εργασίας	Σχετικά υψηλή (37,4%)	Σχετικά υψηλή (37,9%)
Φορολογία κατανάλωσης	Ιδιαίτερα υψηλή (33,7%)	Χαμηλή (17%)
Συνδικαλιστική πυκνότητα	Ιδιαίτερα υψηλή (85%)	Χαμηλή (28%)
Επίπεδο διαλόγου	Ιδιαίτερα υψηλό	Χαμηλό
Ποσοστό απασχόλησης	Ιδιαίτερα υψηλό (75%)	Χαμηλό (60%)
Ποσοστό μισθωτών	Ιδιαίτερα υψηλό (93%)	Ιδιαίτερα χαμηλό (63%)
Ποσοστό ανεργίας	Χαμηλό (5,1%)	Υψηλό (9,8%)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	Χαμηλό (1,1%)	Ιδιαίτερο υψηλό (5,1%)
Επίπεδο μισθών (με όρους αγοραστικής δύναμης.)	Σχετικό υψηλό (101 % /E-15)	Χαμηλό (81%/E-15)
Διάρκεια επιδότησης	Υψηλή (μέχρι 4 έτη)	Ιδιαίτερα χαμηλή (έως ένα

¹⁵ Γ. Κουζής *Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity) Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη 2008 3 (1)*, 67-77.

ανέργων		έτος)
Αποζημίωση απόλυσης	Σχετικά χαμηλό (αποδοχές 13 εβδομάδων)	Υψηλό (30 εβδομάδες)
Όριο ομαδικών απολύσεων	Υψηλό (10%)	Σχετικά χαμηλό
Αιτιολογία	Αναιτιολόγητες	Αναιτιολόγητες
Σύστημα επανένταξης ανέργων	Ιδιαίτερα αποτελεσματικό	Αναποτελεσματικό
Έλεγχος νομοθεσίας	Πολύ ισχυρός	Ιδιαίτερα ασθενής
Αναλογία εισοδηματικών ανισοτήτων	Χαμηλή (3,5)	Υψηλή (5,8)

Πηγή : Eurostat 2006 (ημερομηνία πρόσβασης 2-12-2016).

Στον αμέσως παρακάτω πίνακα θα παρουσιάσουμε σύντομα και κωδικοποιημένα τα δύο μοντέλα οργάνωσης της εργασίας, δηλαδή το φορντικό - τεϋλορικό και αυτό της ευελιξίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.8.2
ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΠΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

	Παλαιό υπόδειγμα	Νέο υπόδειγμα	Η πληροφορία στο νέο υπόδειγμα
Οργάνωση της παραγωγής	Δύσκαμπτη παραγωγή Μεγάλες γραμμές συναρμολόγησης Ιεραρχική οργάνωση Λιγιστές ενδιάμεσες υπηρεσίες	Ευέλικτη παραγωγή Μικρές γραμμές συναρμολόγησης Ευέλικτη οργάνωση και δικτύωση Μεγάλος αριθμός ενδιάμεσων υπηρεσιών Υπεργολαβία, εξειδίκευση	Αναζήτηση δυνατοτήτων εισαγωγής νέων τεχνολογιών
Συντελεστές παραγωγής	Υπεροχή του κεφαλαίου έναντι της εργασίας Μονότονη τυποποιημένη εργασία Διακίνηση της πληροφορίας με βάση τα έγγραφα Χαμηλή ειδίκευση	Υπεροχή της εργασίας, της δημιουργικότητας και της γνώσης Αυτοματοποιημένη εργασία Διακίνηση της πληροφορίας με νέες τεχνολογίες Υψηλά επίπεδα ειδίκευσης σε εργάτες και υπαλλήλους	Στρατηγικός ρόλος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης
Προϊόντα	Μαζική κατανάλωση μικρής ποικιλίας προϊόντων Τυποποίηση και μαζικές πωλήσεις	Διαφοροποίηση των προϊόντων Εξατομίκευση και δημιουργία στενών σχέσεων με τον πελάτη	
Στόχοι	Μεγιστοποίηση των κερδών μέσω της ελαχιστοποίησης του κόστους	Μεγιστοποίηση των κερδών μέσω βελτίωσης της ποιότητας και της διαφοροποίησης των προϊόντων	Δημιουργία της εικόνας και του brand name
Ανταγωνισμός	Βασικός ρόλος των τιμών Πλήρης ανταγωνισμός	Διαρθρωτική (non price) ανταγωνιστικότητα. Η ποιότητα και η προσαρμογή στην ζήτηση	Πληροφορία για την προσφορά. Αύξηση του ανταγωνισμού

		συμπληρώνουν τον παράγοντα «τιμή» Ανταγωνισμός μέσω διαφοροποίησης	
Αγορές	Σταθερές τιμές Ομογενείς αγορές Εθνικές αγορές Επικράτηση των μεγάλων εταιρειών	Ασταθείς αγορές Κατάτμηση των αγορών Διεθνοποιημένες αγορές Υπεροχή μεγάλων ομίλων αλλά με μεγάλες δυνατότητες για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις	Μεγαλύτερη διάχυση της πληροφορίας και αυξανόμενη ανάγκη για πληροφόρηση λόγω της πολύπλοκης φύσης των προϊόντων και των αγορών
Γεωγραφική Θέση	Συγκέντρωση και μεγάλες εκτάσεις κοντά στους συντελεστές παραγωγής	Συγκέντρωση σε μεγάλες πόλεις κοντά στους πελάτες και την εξειδικευμένη εργασία	

ΠΗΓΗ: Έκθεση διερεύνησης των μορφών ευέλικτες απασχόλησης που εφαρμόζονται στο διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. ΕΚΚΕ 2006, σελ. 11 (ημερομηνία πρόσβασης 20-12-2016).

2.9 Ευελιξία (flexicurity) και Ευρωπαϊκή Ένωση

Ο όρος ευελιξία αποδίδει στα Ελληνικά, τον αγγλικό όρο flexicurity, εκφράζει αρκετά την εφικτή ισορροπία που οδηγεί η σύγκρουση ανάμεσα στην εργοδοσία και στην εργασία για την κατανομή του παραγόμενου προϊόντος.

Η ισορροπία αυτή στην Ευρώπη επιτεύχθηκε - ιδιαίτερα μετά το τέλος του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου - μέσα από κοινωνικές συγκρούσεις διεργασίες και ιδεολογικές αναζητήσεις και έγινε αποδεκτή από τον κόσμο της εργασίας και της εργοδοσίας. Το γεγονός αυτό είχε ως συνέπεια την θεσμοθέτηση βασικών δικαιωμάτων και αρχών κοινής αποδοχής διαμορφώνοντας το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό μοντέλο.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό μοντέλο έχει τα εξής κύρια χαρακτηριστικά:

- Την πλήρη απασχόληση με σύναψη συμβάσεων κατά κύριο λόγο αορίστου χρόνου.
- Την καθιέρωση της 8ωρης ημερήσιας απασχόλησης και της 48ώρης εβδομαδιαίας απασχόλησης
- Στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και καθορισμός κατωτάτων αμοιβών
- Στον έλεγχο των απολύσεων και καταβολή αποζημιώσεων κατά την απόλυση.
- Στο σύστημα Κοινωνικής αλληλεγγύης (κοινωνικά επιδόματα - επιδόματα ανεργίας- συνταξιοδοτικά δικαιώματα).

Από την δεκαετία του 1970 και εντεύθεν υπό το βάρος των πετρελαϊκών κρίσεων, την ταχύτητα εξάπλωσης της τεχνολογίας, την παγκοσμιοποίηση των οικονομιών, την κατάρρευση του υπαρκτού σοσιαλισμού και την ανάδυση νέων οικονομικών δυνάμεων (Κίνα, Βραζιλία, Ινδία) δημιουργείται μια νέα κατάσταση πραγμάτων που επιβάλλουν την επαναδιατύπωση αυτής της ισορροπίας.

Το ζήτημα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου κάτω από αυτές τις συνθήκες έρχεται στην επικαιρότητα. Οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι δηλώνουν την προσήλωσή τους σ' αυτό. Υπάρχουν όμως και αυτοί που θεωρούν υπερβολικό το κόστος λειτουργίας του γεγονός που συνιστά σοβαρό μειονέκτημα της Ευρώπης έναντι των ανταγωνιστών της. Οδηγούμαστε λοιπόν σε μια νέα ισορροπία ανάμεσα στην ασφάλεια και την ευελιξία, η οποία εκ των πραγμάτων θέτει σε αμφισβήτηση το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό μοντέλο.

Ένα βασικό επιχείρημα που θέτουν οι θιασώτες του νέου μοντέλου, για την προώθηση της ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας, έχει ως αφετηρία τη φιλελεύθερη άποψη, ότι η μείωση της απασχόλησης και κατ' επέκταση η αύξηση της ανεργίας είναι απόρροια του υψηλού εργατικού κόστους και της έκτασης του κοινωνικού κράτους. Οπότε θα πρέπει να καταργηθούν ή να περιοριστούν οι προστατευτικές διατάξεις για τις απολύσεις, να επιτευχθεί μείωση μισθών και συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους. Αυτό θα έχει ως συνέπεια την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση του κόστους εργασίας.

Η θέση αυτή βρίσκεται σε αντίθεση με τους κενσσιανούς, οι οποίοι πιστεύουν ότι οι θέσεις εργασίας σε μια οικονομία συνδέονται με την ανάπτυξη και τις δημόσιες πολιτικές ανάπτυξης.

Το βασικό ερώτημα που θα πρέπει να απαντηθεί είναι εάν η ευελιξία συμβάλλει στην μείωση της ανεργίας. Είναι γνωστό ότι η ευελιξία επηρεάζει τις προθεσμίες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, δεν έχει όμως επίπτωση στην εξέλιξη του συνολικού επιπέδου απασχόλησης, το οποίο επηρεάζεται από τον ρυθμό ανάπτυξης της παραγωγικότητας της εργασίας. Η ευελιξία δεν εξασφαλίζει περισσότερες θέσεις εργασίας, επηρεάζει όμως την δυνατότητα να καλυφθούν γρηγορότερα οι νέες θέσεις εργασίας που γεννά η ανάπτυξη.

Η πρώτη κοινοτική αντίδραση για την ανάγκη προσαρμογής της ευρωπαϊκής οικονομίας στα νέα δεδομένα διατυπώθηκε στο Συμβούλιο Κορυφής της Λισσαβόνας το Μάρτιο του 2002. Στην σύνοδο αυτή οι αρχηγοί των κρατών - μελών της (Ε.Ε των 15) δεσμεύτηκαν να εφαρμόσουν μια ειδική στρατηγική, η οποία ονομάστηκε «Στρατηγική της Λισσαβόνας». Με την στρατηγική αυτή θα γίνονταν προσπάθεια η Ε.Ε να γίνει «η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία στον κόσμο, βασισμένη στη γνώση και στη εμπειρία,

ικανή να διατηρήσει σταθερή την οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες δουλειές και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή».

Στην πράξη όμως η στρατηγική αυτή δεν προωθείται, δηλαδή η προσπάθεια για καλύτερες και περισσότερες δουλειές δεν προωθείται. Αντίθετα με την έκδοση οδηγιών και εθνικών νομοθετημάτων, προωθούνται π.χ. εταιρείες ενοικίασης εργαζομένων, προσπάθεια υιοθέτησης του 65ώρου, προώθηση της μερικής απασχόλησης κ.τ.λ. Περαιτέρω τόσο οι νομισματικές πολιτικές όσο και οι δημοσιονομικές πολιτικές που ακολουθεί η Ε.Ε δεν ευνοούν την μείωση της ανεργίας και την άνοδο της απασχόλησης. Η σταθερή προσήλωση στην πιστή εφαρμογή του Συμφώνου Σταθερότητας και τον μηδενισμό των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, αφήνουν ελάχιστα περιθώρια για τη χρηματοδότηση αναπτυξιακών πολιτικών. Για του λόγους αυτούς η αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας και, κυρίως η συγκράτηση των μισθών και η διεύρυνση της ευελιξίας της εργασίας αποτελούν το μοναδικό μέσο για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Στην νέα αυτή κατάσταση πραγμάτων γεννάται ένας γενικότερος προβληματισμός. Ποια θα είναι η κοινωνία που θα θέλαμε να ζούμε; Ποια η φύση των επιχειρήσεων που θα θέλαμε να εργαζόμαστε;. Θέλουμε μια κοινωνία όπου οι νέοι θα ζούνε ένα μεγάλο κομμάτι της ζωής τους σε καθεστώς ανεργίας, εργασιακής ανασφάλειας και αβεβαιότητας, ώστε κάποιες επιχειρήσεις να εξασφαλίζουν υπερκέρδη που απαιτεί ο χρηματοπιστωτικός καπιταλισμός;

Γιατί, το αίτημα για περισσότερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις να επιτυγχάνεται χωρίς κανένα κόστος για τις επιχειρήσεις; Οι επιχειρήσεις έχουν αναμφίβολα ανάγκη κάποιας ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, ώστε να προσαρμόζουν το προσωπικό τους στις ανάγκες της ζήτησης των προϊόντων ή των υπηρεσιών που παράγουν, αυτή όμως η ανάγκη δεν θα πρέπει να οδηγεί στην νόθευση της ίδιας της εργασίας.

Μπροστά σ' αυτά τα διλήμματα τι οφείλει να πράξει η Γηραιά Ήπειρος;

Πιστεύουμε ότι το μέλλον της Ευρώπης εξαρτάται από τον τρόπο που αυτή θα ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις και πιέσεις της παγκοσμιοποίησης και των σοβαρών γεωπολιτικών ανακατατάξεων που βρίσκονται σε εξέλιξη. Η Ευρώπη δεν είναι κατ' αρχάς, μόνο μια αγορά, αλλά είναι φορέας προάσπισης αξιών, ενός κοινωνικού οράματος και μιας συλλογικής διαβίωσης. Οι Η.Π.Α δεν είναι και δεν μπορεί να είναι το παράδειγμα προς μίμηση ανεξάρτητα από τις επιτυχίες στην επίτευξη κάποιων ποσοτικών στόχων. Η Ευρώπη έχει τη μεγάλη ευκαιρία, μετά την πρόσφατη αμερικάνικη απομυθοποίηση, να εξελιχθεί σε παράδειγμα προς μίμηση στον τομέα της διακυβέρνησης και την αντιμετώπιση των

οραμάτων των λαών της. Η αποτυχία του αμερικάνικου συστήματος, όπως έχει εξελιχθεί, θέτει υπό αμφισβήτηση τον αμερικάνικο κανόνα περί της ευελιξίας του «hire and fire» (προσλαμβάνω - απολύω).

Μπροστά σε αυτή την κατάσταση, η Ενωμένη Ευρώπη θα πρέπει να ενδιαφερθεί όχι για τη μέθοδο με την οποία θα μεταφέρει στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις την αμερικάνικη νοοτροπία της απόλυτης ευελιξίας, με στόχο τη συνεχή βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, αλλά πώς θα αναμορφώσει το δικό της κοινωνικό πρότυπο καθώς και την «εξαγωγή» του δικού της κοινωνικού μοντέλου.

2. 10 Συμπεράσματα

Από την έως τώρα παρουσίαση προκύπτουν ορισμένα βασικά συμπεράσματα:

- Η εξασθένιση της προστασίας της εργασίας και η διεύρυνση της σχετικής ευελιξίας δεν οδηγεί κατ' ανάγκη και σε μείωση της ανεργίας και αυτό ιδιαίτερα στην Ελληνική πραγματικότητα
- Η ευελιξία για να αποδώσει θα πρέπει να συνοδεύεται και από κάποια δομικά χαρακτηριστικά (σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα, απουσία διαφθοράς, κράτος δικαίου, αποτελεσματικούς εκλεκτικούς μηχανισμούς)
- Το νέο σημείο ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια, ειδικότερα στην Ελλάδα μετά την κρίση, έχει μετακινηθεί αισθητά κατά τρόπο που ευνοεί την εργοδοσία.
- Ο αριθμός των απασχολούμενων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχει διευρυνθεί, καθώς αυτές οι μορφές απασχόλησης αξιοποιούνται περισσότερο από τις επιχειρήσεις.
- Τέλος flexicurity ούτε πανάκεια είναι, ούτε καταστροφή και πάντως δεν είναι ένα μονοδιάστατο φαινόμενο. Αυτό το γεγονός επιβάλλει να την αξιολογήσουμε τόσο από την οικονομική, όσο από την κοινωνική σκοπιά. Στα πλαίσια αυτά κάποιες μορφές ευελιξίας θα πρέπει να απορριφθούν, ενώ κάποιες άλλες θα πρέπει να ενταχθούν αρμονικά σε ένα πρόγραμμα αποτελεσματικών ενεργών πολιτικών της αγοράς εργασίας.¹⁶

¹⁶ Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση. ΚΕ.ΜΕ.ΒΕΑ σελ. 49.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3. Εισαγωγή

Ένα ερώτημα πλανάται στο Εργατικό Δίκαιο: Αλλάζει περιεχόμενο η εργασία και κατ' επέκταση οδηγούμαστε σε αναμόρφωση του εργατικού δικαίου; Και εάν ναι, ποιοι είναι εκείνοι οι λόγοι που επιβάλλουν την αλλαγή στο παραδοσιακό μοντέλο που επικράτησε με την βιομηχανική επανάσταση;

Ο βιομηχανικός τρόπος παραγωγής βασίστηκε στο υπόδειγμα της μαζικής παραγωγής και της μαζικής κατανάλωσης, γνωστό με τον όρο 'φορντισμός'. Η βιομηχανική κοινωνία δημιούργησε ένα συγκεκριμένο τύπο παραγωγής και εργαζόμενου. Αυτός χαρακτηρίζεται από δημιουργία μεγάλων εργοστασίων, εργάτες στενά εξειδικευμένοι και έντονα αποξενωμένοι από το παραγόμενο προϊόν, οι οποίοι πειθαρχούν στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Παρατηρούμε ότι ο παραδοσιακός τρόπος παραγωγής μπορεί να συμπυκνωθεί στα λόγια του φιλόσοφου Bertrand Russell: «Η εργασία είναι η μετακίνηση αντικειμένων πάνω ή κοντά στην επιφάνεια της γης».¹⁷ Το αποτέλεσμα της εργασίας μπορούσε κάποιος να το αγγίξει, να το μεταφέρει και να γίνεται ορατό συγκεντρωμένο σε μεγάλους σωρούς στους σταθμούς των τρένων ή στις αποβάθρες των λιμανιών.¹⁸

Με τη βιομηχανική επανάσταση μεγάλα στρώματα του πληθυσμού απασχολούνται με καθεστώς εξηρημένης εργασίας. Τον 20^ο αιώνα το κύριο χαρακτηριστικό της οργάνωσης της εργασίας ήταν η επιστημονική οργάνωση, η αξιοποίηση και η τακτική χρονικά απασχόληση των εργαζομένων. Παράλληλα με την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων και την ανάπτυξη νέων κοινωνικών δομών τίθενται σε λειτουργία μηχανισμοί κοινωνικής ασφάλισης και προωθούνται θεσμοί και κανόνες για την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων τόσο σε ατομική, όσο και σε συλλογική βάση. Πάνω σε αυτή την βάση οικοδομήθηκε το μοντέλο εργασίας που διασφάλιζε σταθερές συνθήκες εργασίας ως προς χρόνο, τη διάρκεια, τον τόπο και τα καθήκοντα εργασίας. Το μοντέλο αυτό είχε ως επακόλουθο τη διαμόρφωση αντίστοιχων ρυθμίσεων εργατικού δικαίου, που προέβλεπαν την αόριστη διάρκεια των συμβάσεων εργασίας και σταθερό, συμβατικά ή νομοθετικά συνήθως ωράριο εργασίας.¹⁹

¹⁷Ch. Leadbeater, 1999 σελ. 18

¹⁸Ch. Leadbeater 2000 σελ. 18

¹⁹Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης. ΕΚΚΕ/ Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας /Intercollege (ημερομηνία πρόσβασης 22-12-2016).

Μετά το 1980, όπου ξεκινά η μετα-νεωτερική εποχή, αλλάζει άρδην το περιεχόμενο της εργασίας. Η νέα αυτή κατάσταση αλλάζει τόσο την οργάνωση της οικονομία όσο και την οργάνωση της εργασίας. Η αβεβαιότητα επικρατεί έναντι της σταθερότητας. Αλλάζουν οι κανόνες τόσο στην αγορά κεφαλαίων και χρήματος, όσο και στην αγορά της εργασίας. Στην οικονομία οι κινητήρες είναι πλέον άυλοι, όπως οι χρηματοοικονομικοί τίτλοι, η γνώση και το κοινωνικό κεφάλαιο. Οι νέοι συντελεστές παραγωγής στην νέα οικονομία δεν είναι το πετρέλαιο, οι πρώτες ύλες, οι στρατιές των φτηνά αμειβομένων εργατών, ούτε τα εργοστάσια και ο εξοπλισμός τους. Στο παρελθόν ο μεγαλύτερος παίκτης εκτόπιζε τον μικτότερο. Στην εποχή μας ο ταχύτερος εκτοπίζει τον αργοπορούντα. Όλα αλλάζουν, οι γυάλινοι ουρανοξύστες αντικαθιστούν τα εργοστάσια, τα σκοτεινά γραφεία των εργοστασίων αντικαθίστανται από πολυτελή γραφεία, οι μουντζουρωμένοι εργάτες αντικαθίστανται από γιάπηδες, οι βαριές μηχανές των εργοστασίων από ηλεκτρονικούς υπολογιστές και φαξ. Η πληροφόρηση και η γνώση μετατρέπονται σε σημαντικούς παραγωγικούς συντελεστές, οι οποίοι αν δεν εξαφανίσουν τους παραδοσιακούς συντελεστές (εργασία, γαιοπρόσοδο και κεφάλαιο), τουλάχιστον τους εκτοπίζουν και κυριαρχούν. Η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια δημιουργούν ένα εκρηκτικό μίγμα γύρω από την απασχόληση και κυρίως την διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Στην εποχή μας οι μεγάλες και ταχύτατες αλλαγές που συντελούνται είναι μια βασική πρόκληση για τον τρόπο που θα οργανώσουμε και θα ενσωματώσουμε το εργατικό δίκαιο, το δικαίωμα δηλαδή της ελάχιστης προστασίας των εργαζομένων με την επικράτηση των νέων μορφών απασχόλησης. Βασικά, η βιομηχανική εποχή έχει παρέλθει οριστικά και μαζί της και τα πρότυπα στην οικονομία και την οργάνωση της εργασίας που αναπτύχθηκαν κατά την διάρκειά της. Η σύγχρονη μετά-βιομηχανική εποχή χαρακτηρίζεται από την μεγέθυνση του τομέα των υπηρεσιών και τη ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη. Η αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας χαρακτηρίζεται από την αυξανόμενη σημασία της γνώσης, ως συντελεστού παραγωγής, σε τέτοιο βαθμό που πολλοί να χρησιμοποιούν τον όρο της «οικονομίας της γνώσης».

Η ανάπτυξη της οικονομίας της δημιουργίας επιφέρει την ανατροπή των παραδοσιακών μορφών οργάνωσης εργασίας. Πολλοί διατείνονται ότι οι παραδοσιακές μορφές οργάνωσης της εργασίας αποτελούν πλέον εμπόδιο στη σύγχρονη οικονομική δυναμική λόγω της δυσκαμψίας που τις χαρακτηρίζει.

Θα πρέπει να απαντήσουμε σε ένα βασικό δίλημμα. Θα πρέπει να αφήσουμε την οικονομία να επιβάλλει τους δικούς της όρους ή θα προσπαθήσουμε να οριοθετήσουμε τις

νέες μορφές απασχόλησης; Θα πρέπει να αντισταθούμε υπερασπίζοντας το παλιό καθεστώς ή θα πρέπει να αφήσουμε να επικρατήσουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης;

Πιστεύουμε ότι δεν μπορούμε να παραβλέψουμε τις επερχόμενες αλλαγές που συντελούνται στον χώρο της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Τα κράτη θα πρέπει να διαμορφώσουν κανόνες προστασίας για τους απασχολούμενους με ευέλικτες μορφές απασχόλησης που να παρέχουν τουλάχιστον αναλογική προστασία με τους πλήρως απασχολούμενους.

3. 1 Η Ε.Ε και η πολιτική της ως προς την διαμόρφωση του χρόνου εργασίας

Όπως είναι φυσικό οι εξελίξεις που διαμορφώθηκαν όσον αφορά τον χρόνο εργασίας επηρέασαν και την πολιτική της Ε.Ε για τις εργασιακές σχέσεις γενικότερα και ειδικά τον χρόνο απασχόλησης.

Με την συνθήκη της Ρώμης (1957) ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα, η οποία εν συνεχεία με την συνθήκη του Μάαστριχτ (1991) μετονομάστηκε σε Ευρωπαϊκή Ένωση. Από το 1957 έως το 1974 είχε ως σκοπό την οικονομική ένωση. Η μόνη εξέλιξη έως τότε στον χώρο των εργασιακών σχέσεων ήταν η ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων.

Το 1989 στο Στρασβούργο υιοθετείται από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ο «Κοινοτικός Χάρτης των Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων». Στην διακήρυξη γίνεται αναφορά στο δικαίωμα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης και της ετήσιας άδειας. Ο Χάρτης διακηρύσσει τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων μέσω της ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς. Οι πολιτικές αυτές αναφέρονται σε πολλά κείμενα της Ε.Ε. Διατυπώθηκαν εν πρώτοις το 1989 στον «Κοινωνικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων». Στόχος του κειμένου είναι η επίτευξη και η υλοποίηση προσέγγισης των ρυθμίσεων των κρατών - μελών σε σχέση με τις μορφές εργασίας, όπως η μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση κ.λ.π.

Εν συνεχεία σε θέματα απασχόλησης αναφέρεται η «Λευκή Βίβλος για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική» και η «Πράσινη Βίβλος για την οργάνωση της Εργασίας» (1977). Ακολουθούν οι αποφάσεις της Συνόδου του Λουξεμβούργου (1998) και ο «Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.» που διατυπώθηκε το 2000.

Εν συνεχεία εκδίδονται διάφορες οδηγίες οι κυριότερες που μπορούμε να αναφέρουμε είναι:

- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, η οποία αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.
- Οδηγία 92/29/ΕΟΚ, η οποία αφορά θέματα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

- Οδηγία 91/533/ΕΟΚ, για τη γνωστοποίηση των όρων εργασίας στον εργαζόμενο
- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, για την προστασία των εγκύων
- Σημαντική οδηγία είναι η Οδηγία 93/104/Ε.Κ²⁰. Η οδηγία αυτή αναφέρεται στην οργάνωση του χρόνου εργασίας. Στην Ελλάδα ενσωματώθηκε στην εθνική νομοθεσία με το Π.Δ 88/1999.
- Τέλος, με την Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997 συντελείται παρέμβαση στον χρόνο εργασίας, σχετικά με την συμφωνία πλαίσιο για την μερική απασχόληση.

Στην Ε.Ε αναπτύσσεται λοιπόν μια πολιτική η οποία ως στόχο έχει να προστατεύσει τους εργαζόμενους από τους κινδύνους που παρουσιάζονται από μια πολιτική που στοχεύει στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με την προώθηση των ελαστικών μορφών εργασίας, χωρίς να λαμβάνει υπόψη της την ανθρώπινη διάσταση της εργασίας. Η πολιτική που διαγράφεται και εφαρμόζεται έχει ως στόχο, αφενός την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της εργασίας και αφετέρου την προστασία των εργαζομένων με την διασφάλιση των, σε ευρεία έννοια, όρων εργασίας και έχει ως απώτερο στόχο να συνδυάσει την ευελιξία με την ασφάλεια (flexicurity.)²¹

Με την προώθηση των νέων μορφών απασχόλησης γίνεται προσπάθεια η διευκόλυνση των επιχειρήσεων (προστασία της ανταγωνιστικότητας) και από την άλλη πλευρά καταπολέμηση της ανεργίας με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Στην Ελλάδα πέραν των άλλων λόγων και λόγω θεσμικών αδυναμιών, δεν κατέστη δυνατή η μείωση της ανεργίας, διότι με πρόσχημα την μερική απασχόληση καλύπτονται θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε την Οδηγία 97/81 Ε.Κ και την οδηγία 99/70 Ε.Κ, οι οποίες αναφέρονται στις ατυπικές σχέσεις εργασίας και έρχονται να διασφαλίσουν ότι αυτές δεν είναι υποκατάστατες των τυπικών συμβάσεων εργασίας. Θεσπίζουν την αρχή της μη διάκρισης και απόκτηση αναλογικής προστασίας των εργαζομένων με ελαστικές μορφές απασχόλησης. Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης θα αντιμετωπίζονται ισότιμα με αυτές τις πλήρους και δεν θα επιτρέπεται δυσμενής μεταχείριση.

²⁰EE L 307/18,13.12.1993

²¹ Β. Σπ. Δούκα *Μερική απασχόληση* Αντ. Σάκκουλα 2004

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3. 2 Νομικό πλαίσιο

Η κυριότερη μορφή ευέλικτης (α-τυπικής) εργασίας είναι η μερική απασχόληση. Η μερική απασχόληση ως κοινωνικό - οικονομική πραγματικότητα γεννήθηκε από λόγους διατήρησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Ως νομικό γεγονός έχει το θεωρητικό υπόβαθρο της στην αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων εργασίας. Οι συμφωνίες αυτές είναι αντικείμενο που ρυθμίζονται από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου. Όταν αναφερόμαστε στην μερική απασχόληση θα πρέπει να την ορίζουμε ως εκείνη την απασχόληση με ωράριο μικρότερο εκείνου του νομίμου. Ενώ αντίθετα, η απασχόληση που αντιστοιχεί στο νόμιμο ωράριο καλείται πλήρης απασχόληση.

*Μερική απασχόληση είναι εργασία εκείνη της οποίας η διάρκεια της είναι μικρότερη όχι μόνο του νομίμου ωραρίου εργασίας, αλλά και από αυτό που ορίζεται από άλλες πηγές, όπως Σ.Σ.Ε, Δ.Α, Κανονισμό Εργασίας.*²²

Το νομικό πλαίσιο που καθορίζει την μερική απασχόληση θεσπίζεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα με το άρθρο 38 του ν. 1892/1990. Με το άρθρο αυτό εισάγονται ειδικές προστατευτικές διατάξεις για τους μερικώς απασχολούμενους. Ακολουθεί ο νόμος 2639/1998 "για την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις". Εν συνεχεία το 2000 ψηφίζεται ο νόμος 2874/2000 για την "προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις (άρθρο 7). Από 11.2.2010 το άρθρο 2 του ν. 3846/2010 αντικαθιστά το άρθρο 38 του ν. 1892/90. Τέλος η παράγραφος 9 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3846/10 αντικαθίσταται με το άρθρο 17 του ν. 3899/10. Με το άρθρο 2 του ν. 3846/10, όπως τονίζεται και στην αιτιολογική του έκθεση επί του σχεδίου νόμου, εισάγονται νέες διατάξεις υπέρ των μερικώς απασχολουμένων και τροποποιούνται υφιστάμενες διατάξεις, προκειμένου η νομοθεσία μας να εναρμονιστεί πλήρως με την Οδηγία 97/81 του Συμβουλίου της 15.12.1997, «σχετικά με την συμφωνία - πλαίσιο του για την εργασία με μερική απασχόληση».

Με τον ν. 3846/10 προβλέπεται για πρώτη φορά ορισμός του μερικώς απασχολούμενου και του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστεί η ίση μεταχείριση του μερικώς απασχολούμενου σε σχέση με τον εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης.

Η μερική απασχόληση όπως αναφέρεται στο άρθρο 2 του ν. 3846/2010 διακρίνεται:

²² Στ. Βλαστός, *Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αντ. Σάκκουλα 2001, σελ. 220

- Σε καθημερινή απασχόληση (με εξαήμερη ή πενθήμερη εργασία) με μικρότερο ημερήσιο ωράριο του νομίμου, άρθρο 2 παράγραφος 2.
- Στην διαλείπουσα απασχόληση με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα (των 6 ή 5) αλλά με μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας, (μερική απασχόληση), άρθρο 2 § 2.
- Απασχόληση με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα αλλά με πλήρες ωράριο, (εκ περιτροπής εργασία) άρθρο 2 § 3.

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να διευκρινίσουμε την έννοια της *εκ περιτροπής εργασίας*. Η εκ περιτροπής εργασία είναι μια μορφή της μερικής απασχόλησης. Η εμφάνισή της δεν είναι τόσο νέα στην Ελληνική νομοθεσία. Η μορφή αυτή της απασχόλησης εμφανίστηκε πολύ νωρίς στο εργατικό μας δίκαιο, με τις διατάξεις του άρθρου 13 § 7 του Ν.Δ 2961/54.

Στην § 3 του άρθρου 2 του ν. 3846/2010 ορίζεται ότι: «Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης ή ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο».

Με τις διατάξεις που ανωτέρω αναφέρουμε δύναται η δυνατότητα κάποιου εργαζόμενου να εργάζεται κάποιες ημέρες την εβδομάδα ή τον μήνα ή λιγότερες ώρες την ημέρα. Η αναγκαιότητα αυτή στηρίζεται στο ότι κάποιες επιχειρήσεις λόγω της φύσης τους παρουσιάζουν αυξομείωση των εργασιών (όπως κάμψη εργασιών περιοδικότητα στην δραστηριότητά τους, εποχική εργασία). Πολλές φορές από την άλλη μπορεί να εξυπηρετεί και ανάγκες των εργαζομένων, όπως κάλυψη οικογενειακών υποχρεώσεων ή προσωπικών αναγκών.

Μια σημαντική όμως εξέλιξη συντελείται με τον ν. 3846/10 σχετικά με την εκ περιτροπής εργασία. Δίδεται για πρώτη φορά η δυνατότητα στον εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, αντί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας. Το χρονικό διάστημα που ο εργοδότης μπορεί να θέσει σε εκ περιτροπής εργασία με τον ν. 3899/10 επεκτάθηκε σε εννέα (9) μήνες κατ' έτος, αφού όμως για την εφαρμογή του λάβει υπόψη του τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 και του ν. 1767/88.

Η μερική απασχόληση προϋποθέτει την συμφωνία μεταξύ του εργαζόμενου και εργοδότη. Η συμφωνία αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί εξ' αρχής ή να συμφωνηθεί σε μεταγενέστερο χρόνο. Επιβάλλεται να είναι έγγραφη, και να γνωστοποιείται στην επιθεώρηση εργασίας εντός οκτώ (8) ημερών. Σύμφωνα με το άρθρο 659 Α.Κ ο

απασχολούμενος με καθεστώς μερικής απασχόλησης δύναται να μην παρέχει εργασία πέραν της συμφωνημένης, όταν έχει άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις .

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ του λόγου άρνησης του εργαζόμενου να αποδεχθεί την μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση, είναι απόλυτα άκυρη.

3.3 Μισθός και μερική απασχόληση

Στο άρθρο 2 § 9 του ν. 3846/2010 ορίζεται ότι: “Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης”.

Όπως αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση επί του νομοσχεδίου και στην ανωτέρω παράγραφο, ο μισθός των μερικώς απασχολουμένων θα πρέπει να είναι όχι μόνον αναλογικός με τον χρόνο εργασίας του, αλλά και τις αποδοχές του συγκρίσιμου “εργαζόμενου”. Στο σημείο αυτό θα προσδιορίσουμε την έννοια του συγκρίσιμου εργαζόμενου. Στο άρθρο 2 § 2 εδ. β’ του ανωτέρω νόμου, συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση είναι: “κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξηρημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα υπό τις αυτές συνθήκες”. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπάγονταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση”. Δηλαδή οι αποδοχές των μερικών απασχολουμένων δεν μπορεί να είναι αναλογικά κατώτερες όχι μόνον από αυτές που προβλέπονται από κανονιστικές διατάξεις του συγκρίσιμου εργαζόμενου, αλλά και από αυτές που καταβάλλονται με ατομική σύμβαση εργασίας ή και αυτές που καταβάλλονται οικειοθελώς.

Ο μηνιαίος μισθός των Σ.Σ.Ε. σύμφωνα με την από 26-2-1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.²³ αντιστοιχεί σε 25 ημέρες εργασίας τον μήνα, δηλαδή στις 6 ημέρες την εβδομάδα, το δε ημερομίσθιο που προβλέπεται σε αυτές οφείλεται για τις 6 ημέρες την εβδομάδα (εξαίρεση υπάρχει μόνον για τους οικοδόμους των ελεύθερων συνεργείων), δηλαδή έξι ημερομίσθια οφείλονται τόσο στην περίπτωση που στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθημέρου ή εξαήμερο με εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Σύμφωνα με το άρθρο 5 της αναφερόμενης Ε.Γ.Σ.Σ.Ε το ωρομίσθιο εξευρίσκεται με την διαίρεση των 6/25 του μηνιαίου μισθού ή των έξι ημερομισθίων με πλήρες εβδομαδιαίο ωράριο των 40 ωρών.

²³ ΔΕΝ 1975 σελ. 179.

3. 4 Εξεύρεση ωρομισθίου σε περίπτωση αμοιβής με μισθό:

Για να υπολογίσουμε τον μισθό ενός απασχολούμενου με μερική απασχόληση είναι απαραίτητο να υπολογίσουμε το ωρομίσθιο του. Για κάθε μέρα που απασχολείται δικαιούται ως ημερομίσθιο τόσα ωρομίσθια όσες και οι ώρες που εργάστηκε.

Ο υπολογισμός του ωρομισθίου γίνεται αφού διαιρέσουμε τον μηνιαίο μισθό δια του 25 (ημέρες απασχόλησης), τόσο στην περίπτωση που κάποιος εργάζεται (με πενήνήμερο ή εξαήμερο) και το πηλίκο το πολλαπλασιάζουμε επί 6 (ημέρες απασχόλησης την εβδομάδα) και διαιρούμε δια 40 (ώρες εργασίας την εβδομάδα).

$$\text{Ωρομίσθιο} = \text{Μισθός} \div 25 \times 6 \div 40$$

Για μεγαλύτερη ευκολία μπορούμε να απλοποιήσουμε το κλάσμα και να προβούμε στην εξεύρεση συντελεστή, ο οποίος πολλαπλασιάζεται με τον μισθό και υπολογίζεται το ωρομίσθιο.

$$\text{Ωρομίσθιο} = \text{Μισθός} \times 0,006$$

Παράδειγμα

Έστω ότι ένας εργαζόμενος μερικής απασχόλησης απασχολείται 21 ώρες της εβδομάδα και αμείβεται με μισθό 586,08€. Ποίος είναι ο μηνιαίος μισθός του;

1. $586,03 \times 0,006 = 3,52 \text{ € ωρομίσθιο}$

2. $3,52 \times 21 \times 4,166 = 307,95 \text{ € μισθός}$

Ο συντελεστής 4,166 είναι οι εβδομάδες που αντιστοιχούν σε κάθε μήνα και προκύπτει από την διαίρεση των είκοσι πέντε (25) εργασίμων ημερών του κάθε μήνα δια του 6 που είναι οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας.

3. 5 Εξεύρεση ωρομισθίου σε περίπτωση αμοιβής με ημερομίσθιο

Για να υπολογίσουμε το ωρομίσθιο ενός εργαζόμενου που αμείβεται με ημερομίσθιο θα πολλαπλασιάσουμε το ημερομίσθιο επί 6 (ημέρες εργασίας την εβδομάδα) και διαιρέσουμε με το σαράντα 40 (ώρες εργασίας την εβδομάδα)

$$\text{Ωρομίσθιο} = \text{ημερομίσθιο} \times 6 \div 40$$

Και στην περίπτωση αυτή μπορούμε να βρούμε συντελεστή:

$$\text{Ωρομίσθιο} = \text{ημερομίσθιο} \times 0.15$$

Παράδειγμα

Έστω ότι ένας εργαζόμενος απασχολείται 21 ώρες την εβδομάδα με ημερομίσθιο 26,18€. Ποίος είναι ο μισθός του;²⁴

$$1. 26.18 \times 0.15 = 3,93\text{€./ωρομίσθιο}$$

$$2. 3,93 \times 21 \times 4,33 = 357,35\text{€ μισθός}$$

Ο συντελεστής **4,33** προσδιορίζει τις εβδομάδες του μήνα για τους εργατοτεχνίτες (**26:6 = 4,33**).

Θα πρέπει να εξηγήσουμε τη διαφαινόμενη διαφορά στους συντελεστές που υπολογίζουν την αμοιβή του ωρομισθίου, όσον αφορά τον προσδιορισμό του αριθμού των εβδομάδων ανά μήνα. Το ζήτημα αυτό έχει κριθεί νομολογιακά. Σύμφωνα με την απόφαση Α.Π 17418/84 Τμ Β²⁵ ο μηνιαίος μισθός αντιστοιχεί κατά μέσον όρο σε είκοσι πέντε εργάσιμες ημέρες, αφαιρουμένων των Κυριακών και των κατά νόμον αργιών. Αντίθετα ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο, παίρνει τόσα ημερομίσθια για κάθε μήνα, εκτός των Κυριακών. Οι κατά τον νόμο αργίες στην περίπτωση των αμειβόμενων με ημερομίσθιο δεν αφαιρούνται. Οι ημέρες που αμείβεται είναι κατά μέσο όρο είκοσι έξι (26) δηλαδή, (365 ημέρες το έτος μείον 52 Κυριακές /12 = 26).

3. 6 Άδεια και μερική απασχόληση.

Η βασική νομοθεσία που αφορά τη χορήγηση αυτούσιας άδεια απουσίας και αποδοχές αδειάς είναι ο ΑΝ 539/45 και ο Ν. 3846/10 Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3846/10 αυτούσια άδεια απουσίας δικαιούνται να λάβουν οι εργαζόμενοι σύμφωνα με τον χρόνο εργασίας τους στον εργοδότη. Ειδικά το άρθρο 2 & 10 του Ν. 3846/10 ορίζει: «Οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα ετησίας άδειας με αποδοχές και επιδόματος αδειάς, με βάση

²⁴ Π. Μάμμος Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση των εργαζομένων και υπολογισμός των αποδοχών τους. ΔΕΝ 2013 σελ. 1408.

²⁵ Απόφ. Α. Π. 1741/84

τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν εργάζονταν κατά τον χρόνο της άδειας τους, για την διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του ΑΝ 539/45, όπως ισχύει.». Πλέον δεν απαιτείται βασικός χρόνος αναμονής, (12 μηνών σύμφωνα με τον Α.Ν 539/45 ή 10 μήνες σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε του έτους 2002). Ειδικότερα στο **πρώτο ημερολογιακό έτος** της προσλήψεως ο εργοδότης οφείλει να χορηγήσει μέχρι 31/12 κάθε έτους, 20 ημέρες άδεια στους απασχολούμενους με σύστημα πενθήμερης εργασίας και 24 σε όσους εργάζονται επί εξαήμερο. Σε περίπτωση απασχόλησης μικρότερη του έτους οφείλεται κλάσμα αδειάς. Κατά το **δεύτερο ημερολογιακό έτος** ο εργοδότης οφείλει άδεια ανάλογα με τον χρόνο απασχόλησης. Η αναλογία αυτή υπολογίζεται σε είκοσι ημέρες στο πενθήμερο και είκοσι τέσσερις στο εξαήμερο. Με την διαφορά ότι σε περίπτωση συμπλήρωσης δώδεκα μηνών απασχόλησης στον εργοδότη η άδεια και στις δύο περιπτώσεις προσαυξάνεται κατά μία ημέρα, δηλαδή 21 ημέρες στο πενθήμερο και 25 στο εξαήμερο. Στο **τρίτο ημερολογιακό έτος** και εφεξής από την 1^η Ιανουαρίου του έτους αυτού ο εργαζόμενος λαμβάνει όλη την άδεια που αντιστοιχεί στο έτος αυτό σε οποιοδήποτε σημείο αυτού. Ο αριθμός των ημερών προσαυξάνεται κατά μια ημέρα και διαμορφώνεται σε 22 ημέρες στο πενθήμερο και 26 ημέρες στο εξαήμερο. Για πληρέστερη ενημέρωση αναφέρουμε ότι οι ημέρες αδειάς σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος συμπληρώσει δέκα χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή δώδεκα σε διαφορετικούς διαμορφώνεται σε 25 ημέρες και σε 30 αντίστοιχα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6.1

ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ & ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΜΕΧΡΙ 10 ΈΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή 12 ΈΤΗ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ (ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΣΥΓΚΡΙΣΙΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ)

Ημερολογιακά έτη	Ημέρες αδειας		Αποδοχές αδειας	Επίδομα αδειας
1 ^ο έτος	6ημερο	5ήμερο	6μερο 5μερο	6ήμερο 5θήμερο
	2 (24/12) ημέρες κατά μήνα απασχόληση	20/12 κατά μήνα απασχόλησης στρογγυλοποίηση κλάσματος	2 ημερομίσθια κατά μήνα απασχόλησης	½ μισθού ή 13 ημερομίσθια στους εργατοτεχνίτες
2 ^ο Έτος έως συμπλήρωσης 12 μηνών)				
	2 (24/12) ημέρες κατά μήνα απασχόληση	20/12 κατά μήνα απασχόλησης στρογγυλοποίηση κλάσματος	2 ημερομίσθια κατά μήνα απασχόλησης	½ μισθού ή 13 ημερομίσθια στους εργατοτεχνίτες
2 ^ο Έτος με την συμπλήρωση 12 μηνών)	25/12 ημέρες απασχόλησης κατά μήνα στρογγυλοποίηση κλάσματος	21/12 κατά μήνα απασχόλησης στρογγυλοποίηση κλάσματος	2/25 κατά μήνα απασχόλησης	½ μισθού ή 13 ημερομίσθια στους εργατοτεχνίτες
3 ^ο Έτος	26/12 ημέρες απασχόλησης στρογγυλοποίηση κλάσματος	22/12 κατά μήνα απασχόλησης στρογγυλοποίηση κλάσματος	Ένας μισθός ή 26 ημερομίσθια	½ μισθού ή 13 ημερομίσθια στους εργατοτεχνίτες

ΠΗΓΗ: ΔΕΝ 2013 σελ. 790, ίδια επεξεργασία

Μετά τη συμπλήρωση 10έτων στο ίδιο εργοδότη ή και 12 ετών σε διαφορετικούς εργοδότες η άδεια αυξάνεται κατά μία ημέρα και διαμορφώνεται σε τριάντα στο 6ημερο και είκοσι πέντε στο 5ημερο. Περαιτέρω με την από 2-4-2008 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε ²⁶ από 1-1-2008 χορηγήθηκε επιπλέον μία ημέρα άδειας για όσους έχουν συμπληρώσει 25 έτη εργασίας σε οποιοδήποτε εργοδότη.

Κατά την διάρκεια της άδειας του ο μισθωτός δικαιούται τις «συνήθεις αποδοχές», αυτές που θα έπαιρνε αν εργαζόνταν στον χρόνο της αδειας του.²⁷ Στις αποδοχές πέραν του μισθού περιλαμβάνεται ότι καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα σαν αντάλλαγμα της εργασίας του. Αποδοχές αποτελούν η αμοιβή κατά Κυριακή εργασία, η αμοιβή για νυχτερινή εργασία,

²⁶ ΔΕΝ 2008 σελ. 568

²⁷ Απόφ. ΑΠ 805/06

η αμοιβή για υπερεργασία, αμοιβή για νόμιμη υπερωρία . Δηλαδή ό,τι καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα στους εργαζόμενους. Οι αποδοχές αδειας και επιδόματος αδειας προκαταβάλλονται στον εργαζόμενο κατά την έναρξη της αδειας του και σε περίπτωση τμηματικής χορήγησης κατά το πρώτο και δεύτερο έτος προκαταβάλλονται τμηματικά. Δήλη μέρα καταβολής των αποδοχών αδειας και επιδόματος αδειας είναι το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους.²⁸

Σε περίπτωση τακτικής μερικής απασχόλησης ισχύουν τα ανωτέρω αναλογικά, δηλαδή ο εργαζόμενος που απασχολείται με αυτή την μορφή της μερικής απασχόλησης θα λάβει τις ίδιες ημέρες αδειας, με αυτές που θα λάβει ο συγκρίσιμος εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης με τις αυτές προϋποθέσεις και επίδομα αδείας και αποζημίωση αδειας ανάλογα με τον μειωμένο μισθό του.

3. 7 Άδεια και επίδομα αδειας σε περίπτωση διαλείπουσας απασχόλησης

Στο άρθρο 2 § 2 του Α.Ν 539/45 ορίζεται: «Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται, μετά την συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσης εργασίας (η συμπλήρωση δωδεκάμηνου έχει καταργηθεί με τα άρθρα 6 & 22 του ν.3144/2003) στην επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το εν δωδέκατο της άδειας που προβλέπεται από αυτόν τον νόμο ή άλλη ειδικότερη διάταξη. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου ως μήνας λογίζονται είκοσι πέντε (25) ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει, κατά τον υπολογισμό αυτής της παραγράφου κλάσμα χρόνου αδειας που υπερβαίνει τη μισή ημέρα το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα».

Η Οδηγία 97/81/Ε.Κ του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997 «σχετικά με τη συμφωνία - πλαίσιο για την μερική απασχόληση που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES» καθιστά υποχρεωτική σε κοινοτικό επίπεδο την χορήγηση αδειας.

Η διαλείπουσα ή εκ περιτροπής εργασία είναι μορφές μερικής απασχόλησης και εμπίπτουν στον ορισμό που δώσαμε ανωτέρω για τη μερική απασχόληση. Για την τακτική μερική απασχόληση (αυτή που παρέχεται καθημερινά με μικρότερο ημερήσιο ωράριο) ισχύουν όσα αναφέρθησαν ανωτέρω με τον εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης. Για τη διαλείπουσα ή εκ περιτροπής απασχόληση δηλαδή η απασχόληση που δεν παρέχεται λόγω της φύσεως ή των συνθηκών εργασίας ή συμφωνίας σε όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα δεν υφίσταται διάκριση μεταξύ εξαήμερου και πενθημέρου εργασίας. Ο αριθμός των ημερών αδειας υπολογίζεται επί των ημερών της πραγματικής απασχολήσεως. Όσοι έχουν εργασθεί

²⁸Απόφ. ΑΠ 40/2002

λιγότερο από 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε διαφορετικούς εργοδότες δικαιούνται **(2)** ημέρες αδειας ανά **25** ημέρες πραγματικής απασχόλησης. Όσοι έχουν κλείσει ένα **(1)** έτος δικαιούνται **2,0833** ημέρες και όσοι έχουν κλείσει **24μηνο** δικαιούνται **2,083** ημέρες ανά **25** ημέρες πραγματικής εργασίας.

Ο υπολογισμός των δικαιούμενων ημερών αδειας είναι πολύ εύκολος με την εξεύρεση συντελεστών. Ο συντελεστής πολλαπλασιάζεται επί των ημερών που πραγματικά απασχολήθηκε ο εργαζόμενος όπως φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Ο συντελεστής προκύπτει από την διαίρεση του αριθμού των ημερών αδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης με εξάήμερο δια του αριθμού 300 σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.2 του 539/45 και του ν. 3302/2004 . Ο συντελεστής αυτός θα πολλαπλασιαστεί επί των αριθμό των εργασίμων ημερών και στην περίπτωση υπάρξεως κλάσματος που υπερβαίνει τη μισή ημέρα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα. Έως το πρώτο έτος ο εργαζόμενος δικαιούται 24 ημέρες αδειας, αυτές τις διαιρούμε με 300 ημέρες και μας δίδεται συντελεστής 0,08. Με τον ίδιο τρόπο υπολογίζουμε και τους λοιπούς συντελεστές, οι οποίοι φαίνονται αναλυτικά στους επόμενους πίνακες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7.1

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 10ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή 12 ΕΤΗ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΕΠΙ ΔΙΑΔΕΙΠΟΥΣΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Χρόνος Απασχόλησης	Συντελεστής
1 ^ο ημερολογιακό έτος	0,08
2 ^ο ημερολογιακό έτος (συμπληρωμένο 12μηνο)	0,083333
2 έτη και άνω	0,1

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7.2

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΕ 10ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Η 12ΕΤΗ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ

Χρόνος Απασχόλησης	Συντελεστής
1 ^ο , 2 ^ο & 3 ^ο ημερολογιακό έτος	0,1

Στην περίπτωση της τακτικής διαλείπουσας απασχόλησης, δηλαδή όταν κάποιος εργαζόμενος απασχολείται με σταθερές ημέρες την εβδομάδα, η άδεια και οι αποδοχές του υπολογίζονται με βάση τους πίνακες που ακολουθούν.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7.3

ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ & ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

ΓΙΑ ΤΑΚΤΙΚΗ ΔΙΑΛΕΙΠΟΥΣΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (Α.Ν 539/45 ΑΡΘΡΟ 2)

ΜΕΧΡΙ 10 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή ΚΑΙ 12ΕΤΗ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ

Έτος εργασίας	1 ημέρα / την εβδομάδα	2 ημέρες/ την εβδομάδα	3 ημέρες/ την εβδομάδα	4 ημέρες/ την εβδομάδα
Έως 12μήνες	4 ημέρες αδειας & αποδοχές 4ημερομίσθια επίδομα αδειας 4 ημερομίσθια	8ημέρες αδειας & αποδοχές 8 ημερομίσθια επίδομα αδειας 8 ημερομίσθια	12 ημέρες αδειας & αποδοχές 12 ημερομίσθια επίδομα αδειας 13 ημερομίσθια	16 ημέρες αδειας & αποδοχές 16 ημερομίσθια επίδομα αδειας 13 ημερομίσθια
2 ^ο έτος	4 ημέρες αδειας & αποδοχές 4ημερομίσθια επίδομα αδειας 12 ημερομίσθια	8ημέρες αδειας & αποδοχές 8 ημερομίσθια επίδομα αδειας 8 ημερομίσθια	13 ημέρες αδειας & αποδοχές 13 ημερομίσθια επίδομα αδειας 13 ημερομίσθια	17 ημέρες αδειας & αποδοχές 17 ημερομίσθια επίδομα αδειας 13 ημερομίσθια
3 ^ο έτος	4 ημέρες αδειας &	9ημέρες αδειας &	13 ημέρες αδειας &	17 ημέρες αδειας & αποδοχές 17 ημερομίσθια επίδομα αδειας 13 ημερομίσθια

	αποδοχές 4ημερομίσθια επίδομα αδείας 4 ημερομίσθια	αποδοχές 9 ημερομίσθια επίδομα αδείας 9 ημερομίσθια	αποδοχές 13 ημερομίσθια επίδομα αδείας 13 ημερομίσθια	ημερομίσθια
--	--	---	---	-------------

ΠΗΓΗ: ΔΕΝ 2013 σελ. 792, ίδια επεξεργασία

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7.4

ΓΙΑ ΤΑΚΤΙΚΗ ΔΙΑΔΕΙΠΟΥΣΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (Α.Ν 539/45 ΑΡΘΡΟ 2) ΑΠΟ 10 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή ΚΑΙ 12ΕΤΗ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ

Έτος εργασίας	1 ημέρα	2 ημέρες	3 ημέρες	4 ημέρες
Από 10έτη ή 12 έτη	5 ημέρες αδείας & αποδοχές 5ημερομίσθια επίδομα αδείας 5 ημερομίσθια	10ημέρες αδείας & αποδοχές 10 ημερομίσθια επίδομα αδείας 10 ημερομίσθια	14 ημέρες αδείας & αποδοχές 14 ημερομίσθια επίδομα αδείας 13 ημερομίσθια	19 ημέρες αδείας & αποδοχές 19 ημερομίσθια επίδομα αδείας 13 ημερομίσθια

ΠΗΓΗ: ΔΕΝ 2013 σελ. 794, ίδια επεξεργασία

3. 8 Οι κυριότερες διατάξεις που αφορούν τους μερικώς απασχολούμενους

Με τον ν. 3846/11.5.2010 εγγυήσεις για την ασφάλεια και άλλες διατάξεις όπως αναφέρεται και εισηγητική του Έκθεση διευρύνεται η προστασία των μερικώς απασχολούμενων και η μη διάκριση τους έναντι των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Με αυτό τον τρόπο ολοκληρώνεται η ενσωμάτωση της Οδηγίας 97/81/Ε.Κ της 15.12.1997 η οποία κατά μεγάλο μέρος ενσωματώθηκε με τον ν. 2639/98

Επιβάλλεται ότι η σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης πρέπει να είναι **έγγραφη** και συνεπώς, η μη τήρηση του έγγραφου τύπου, ο οποίος είναι συστατικός, την καθιστά άκυρη και η ακυρότητά της δεν θεραπεύεται, έστω και αν τα δύο μέρη την επικυρώσουν,²⁹ οπότε ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Η ακυρότητα πλήττει μόνο τον όρο της μερικής απασχόλησης. Αυτή θεωρείται ως σύμβαση

²⁹ Αποφ. Α.Π 157/1989

εργασίας έγκυρη με κανονικό ωράριο. Επιπλέον επιβάλλεται η συμφωνία αυτή να γνωστοποιείται στο Η/Σ «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπ. Εργασίας εντός προθεσμίας οκτώ (8) ημερών.

Στην § 3 και στο εδάφιο 4 προβλέπεται ότι: «Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του, ο εργοδότης μπορεί αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνον εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ 240/2006 και του ν.1767/1988. Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε (8) οκτώ ημέρες από την κατάρτισή τους ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας» Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι με την διάταξη του άρθρου 17 του ν. 3899/17-12-2010 επεκτάθηκε η δυνατότητα του εργοδότη να θέτει σε εκ περιτροπή εργασία στους σε εννέα (9) μήνες.

Οι έγγραφες συμβάσεις των μερικώς απασχολούμενων σύμφωνα με τον νόμο πρέπει να περιλαμβάνονται τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης, τον χρόνο απασχόλησης ή τον τρόπο κατανομής της εργασίας, τρόπο αμοιβής, τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Ευνόητο είναι ότι και στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης πρέπει να υπογράφεται και το έντυπο του Π.Δ 156/94.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο της πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

Όταν η μερική απασχόληση έχει συμφωνηθεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερο του κανονικού, η παροχή της θα πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Με την παράγραφο επτά (7) του ιδίου νόμου εισάγεται εξαίρεση για τους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών καθώς και των συνοδών αυτών που εργάζονται σε εκπαιδευτήρια, σε παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, καθώς και σε καθηγητές σε φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης και ξένων γλωσσών.

Σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα της συμφωνηθείσας ο εργαζόμενος θα πρέπει να την προσφέρει στα πλαίσια της καλής πίστης.

Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πέραν των είκοσι εργαζομένων έχει το δικαίωμα μετά την συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει την μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε μερική και ο απασχολούμενος με μερική απασχόληση επί προσφοράς εργασίας, έχει δικαίωμα με ίσους όρους προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση πλήρους απασχόλησης από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας.

Τέλος, στο άρθρο 2 και στην § 17 του ν.3846/10 αναφέρεται: «Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας».

Οι κυριότερες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπονται για τους πλήρως απασχολούμενους και ισχύουν και για τους μερικώς είναι:

- Οι διατάξεις για την κατάθεση Πίνακα Προσωπικού Ωρών Εργασίας και Αναπαύσεων (άρθρο 16 του ν. 2874/00), η κατάθεση συμπληρωματικού προγράμματος εργασίας (άρθρο 55 του ν. 4310/14),
- Η υπέρβαση του συμφωνημένου ωραρίου απασχόλησης του μερικώς απασχολούμενου (άρθρο 2 του ν.3846/10).
- Η προσαύξηση αποδοχών για Κυριακή Εργασία, η προσαύξηση για την νυχτερινή απασχόληση.
- Το δικαίωμα λήψης δώρου Χριστουγέννων - Πάσχα (Απόφ. 19040/81 Υπ. Οικονομικών και Εργασίας).
- Η χορήγηση εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών (άρθρο 18 του ν. 1082/80, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.
- Οι διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων ανηλίκων.
- Οι διατάξεις για τη χορήγηση γονικής άδειας, διατάξεις για την άδεια σχολικής παρακολούθησης.
- Η προστασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και τοκετού, για την ίση μεταχείριση.

Σε περίπτωση που δεν τηρηθούν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ο νομοθέτης προβλέπει ποινικές και διοικητικές κυρώσεις. Οι διοικητικές και ποινικές επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων στην επιχείρηση που παραβαίνει τις διατάξεις της Εργατικής νομοθεσίας σύμφωνα με το άρθρο 28 του ν.3996/11, κατόπιν παροχής γραπτών εξηγήσεων.

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

3. 9 Νομοθετικό πλαίσιο

Όπως έχουμε τονίσει οι ελαστικές μορφές απασχόλησης κυρίως εμφανίζονται στην Εργατική νομοθεσία κατά την διάρκεια της δεκαετίας το '80. Η διαθεσιμότητα μισθωτού είναι μια μορφή ελαστικής εργασίας που προβλέφθηκε την δεκαετία του 1950. Ιστορικά η διαθεσιμότητα μισθωτών καθιερώθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 9 του Α.Ν.118/45, που αναφέρονταν ότι οι βιομηχανικές επιχειρήσεις, εφόσον ο κύκλος των εργασιών τους δεν επέτρεπε την απασχόληση όλου ή μέρους του προσωπικού τους, να δύνανται **αντί** καταγγελίας της σύμβασης εργασίας να θέτουν σε διαθεσιμότητα τους εργαζόμενους, η διάρκεια της οποίας δεν μπορεί συνολικά να υπερβεί τους (3) μήνες.³⁰ Εν συνεχεία ο νόμος 118/45 καταργήθηκε με το Ν.Δ 2961/54 το οποίο προέβλεπε ότι «Ο εργοδότης εν περιπτώσει περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας, δύναται αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας να θέτει εις διαθεσιμότηταμέχρι (4) μηνών καθ' ημερολογιακόν έτος. Ο εν διαθεσιμότητι τελών μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ των μέχρι ταύτης βασικών αποδοχών του». Ακολουθεί ο νόμος 3198/55 και συγκεκριμένα οι διατάξεις του άρθρου 10.

Με το άρθρο 4 του ν.3846/10 αντικαθίσταται η παράγραφος του άρθρου 10 του ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 1 το Ν.Δ 206/1974 Με το νόμο αυτό εισάγονται διατάξεις με τις οποίες προβλέπονται διαδικασίες διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με το Π.Δ. 240/2006 και τον ν. 1767/88, ως βασική προϋπόθεση να τεθεί ο εργαζόμενος σε καθεστώς διαθεσιμότητας. Όπως τονίζεται στην αιτιολογική έκθεση του νομοσχεδίου, με την διάταξη αυτή δύναται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να ενημερώνεται εγκαίρως και με σαφήνεια για τους λόγους που οδηγούν τον εργοδότη να επιβάλλει τον θεσμό της διαθεσιμότητας. Προσέτι, προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί την σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, ΙΚΑ & ΟΑΕΔ. Τέλος με το άρθρο πρώτο υποπαρ. ΙΑ.6 περ. 6 του ν.4254/2014 καταργήθηκαν οι παράγραφοι 2 & 3 του άρθρου ν.3846/10 που αφορούσαν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούσαν περισσότερο από πέντε χιλιάδες εργαζόμενους, όπου προβλέπονταν η διαδικασία να τεθούν αυτοί οι εργαζόμενοι σε καθεστώς διαθεσιμότητας.

Εκ πρώτης όψεως ο θεσμός της διαθεσιμότητας παρουσιάζει κάποιες ομοιότητες με τον θεσμό της επιβολής εκ περιτροπής συστήματος εργασίας από τον εργοδότη, υπάρχουν όμως και ουσιώδεις διαφορές μεταξύ των δύο αυτών συστημάτων.

³⁰ Κ. Δ. Μαρκόπουλου, *Θέση Μισθωτού σε διαθεσιμότητα ΔΕΝ 2008* σελ. 705

Με την ψήφιση του ν.3846/10 το σύστημα της διαθεσιμότητας έχει πλέον αρκετή ομοιότητα με την επιβολή της εκ περιτροπής συστήματος εργασίας, όπως αυτό θεσμοθετήθηκε από τις διατάξεις του ίδιου νόμου. Στη διαθεσιμότητα όπως και στην επιβολή της εκ περιτροπής εργασία, ο εργοδότης τις επιβάλλει, όταν έχει μείωση της οικονομικής δραστηριότητας. Το δικαίωμα αυτό δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια, αυτό καθ' αυτό, αλλά μόνο αν ασκείται στα πλαίσια της καλής πίστεως και αφού προηγουμένως προβεί σε διαβούλευση σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006.

Αναλύοντας τις σχετικές διατάξεις παρατηρούμε την διττή διάσταση τους. Από την μια δύναται ο εργοδότης να «ανακουφίζεται» από την υποχρέωση καταβολής ολόκληρων των αποδοχών στους εργαζόμενους, όταν υπάρχει κάμψη της οικονομικής δραστηριότητας του, και από την άλλη αποσκοπεί στον περιορισμό των δυσμενών επιπτώσεων στους εργαζόμενους σε περίπτωση οικονομικής κάμψης της δραστηριότητα, δηλαδή την «απόλυση» των.

Η διαθεσιμότητα συνεπώς είναι η προσωρινή διακοπή ή αναστολή της σύμβασης εργασίας που επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση μείωσης της οικονομικής δραστηριότητας, έχει περιορισμένη χρονική διάρκεια και συνοδεύεται από μείωση καταβολής των αποδοχών³¹

3. 10 Βασικές προϋποθέσεις για να τεθεί ο εργαζόμενος σε καθεστώς διαθεσιμότητας είναι:

- Ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης. Σαν περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας θεωρείται εκείνος ο οποίος δεν επιτρέπει λόγω του περιορισμού του κύκλου των εργασιών να απασχολείται το προσωπικό ή μέρος αυτού. Για κανένα έτερο λόγο δεν επιτρέπεται στον εργοδότη να ασκήσει το δικαίωμα της διαθεσιμότητας, ούτε ακόμα και για λόγους ανωτέρας βίας. Η κάμψη της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης είναι το αποφασιστικό στοιχείο του εργοδότη να θέσει σε διαθεσιμότητα τους εργαζόμενους.. Το δικαίωμα του εργοδότη είναι ανέλεγκτο από τα δικαστήρια, τα οποία δεν ελέγχουν την άσκηση αυτή καθ' αυτή, αλλά η απόφαση του ελέγχεται με τους όρους του άρθρου 281 του Α.Κ. (Ειρηνοδικείο Αθηνών 536/1994). Η νομολογία των δικαστηρίων δέχεται ότι είναι νόμιμη η απόφαση του εργοδότη να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς και όταν

³¹Κ.Δ. Μαρκόπουλου ό.π.

αυτή οφείλεται σε υποκειμενική αντίληψη του για την συνδρομή των λόγων που την αφορούν.

- Επιβάλλεται υποχρεωτικά ο έγγραφος τύπος. Η έλλειψη του οποίου προκαλεί την ακυρότητα αυτής και ένεκα τούτο δίδεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο για πλήρη μισθό, σύμφωνα με το άρθρο 656 του Α.Κ.
- Σε κάθε περίπτωση πρέπει σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν 3846/10, η απόφαση του Εργοδότη για την επιβολή της διαθεσιμότητας να κατατίθεται εγγράφως στο ΣΕΠΕ, ΙΚΑ & ΟΑΕΔ.
- Τέλος, με τον ίδιο νόμο επιβάλλεται πέραν των τυπικών και μια ουσιαστική τροποποίηση την υποχρέωση του εργοδότη για διαβούλευση, ώστε αυτοί να ενημερώνονται έγκυρα και έγκαιρα για τους λόγους που την επιβάλλουν. Η διαβούλευση λαμβάνει χώρα με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με το Π.Δ 240/06 και τον ν. 1776/88.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 1767/88 «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις, ο εργοδότης που προτίθεται να θέσει σε διαθεσιμότητα εργαζόμενους οφείλει να πληροφορεί τα συμβούλια των εργαζομένων. Σε περίπτωση που ο εργοδότης παραλείπει την υποχρέωση αυτή, τότε σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 17 του 1776/88 του επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 16 του ν. 1264/82, όπου ορίζεται ότι: « Ο αρμόδιος Επιθεωρητής Εργασίας, αποφαινεται αν προκύψει διαφωνία στις περιπτώσεις 2,3,5 και 7 του άρθρου αυτού, με αιτιολογημένη απόφασή του μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την προσφυγή σ' αυτόν του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του Επιθεωρητή, αυτός του επιβάλλει για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου αυτού και για κάθε άρνηση συμμόρφωσης του εργοδότη, πρόστιμο από δραχμές 5.000 μέχρι 100.000 υπέρ της Εργατικής Εστίας που εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του ΚΕΔΕ. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ασκήσει ανακοπή στο Ειρηνοδικείο του τόπου εργασίας κατά της απόφασης επιβολής προστίμου από τον Επιθεωρητή Εργασίας.». Περαιτέρω με το άρθρο 8 του Π.Δ 240/2006 επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/11.

Οι εργαζόμενοι κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας δικαιούνται το ήμισυ των αποδοχών τους. Περαιτέρω σύμφωνα με την § 5 το άρθρου 27 του Ν.Δ 2961/54 όπως τροποποιήθηκε με την & 1 και 2 του άρθρου 20 του Ν.1836/89 οι μισθωτοί επιδοτούνται και από τον Ο.Α.Ε.Δ για τον χρόνο που βρίσκονται σε διαθεσιμότητα και έως τρεις μήνες. Η επιδότηση είναι ίση με το 10% του μέσου όρου των αποδοχών των τελευταίων δύο μηνών.

Σαν τακτικές αποδοχές έχει κριθεί από τα δικαστήρια ³² ότι υπολογίζονται και οι προσαυξήσεις για εργασία κατά Κυριακή, νύχτα, επίδομα τροφής, το επίδομα παραγωγής, το επίδομα στέγασης, και γενικά ότι καταβάλλεται στον εργαζόμενο τακτικά σε χρήμα ακόμα και σε είδος. Ως αποδοχές των τελευταίων δύο μηνών «υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης», λογίζονται οι αποδοχές που θα έπαιρνε αν απασχολείτο όλες τις εργάσιμες ημέρες των δύο τελευταίων μηνών, χωρίς να ληφθεί υπόψη αν δεν εργάστηκε για κάποιες ημέρες (π.χ ασθένεια). Αν για οποιοδήποτε λόγο δεν εργάστηκε πλήρως τους δύο τελευταίους μήνες πλήρως, ο υπολογισμός ανατρέξει σε προηγούμενο διάστημα πλήρους απασχόλησης.

Ο μισθωτός δικαιούται να εργασθεί σε άλλο εργοδότη, οι αποδοχές που θα εισπράξει από τον άλλον εργοδότη δεν θα εκπέσουν, από το ήμισυ των αποδοχών που δικαιούται από τον αρχικό εργοδότη.

Με τις ανωτέρω διατάξεις δημιουργείται ένα πλέγμα προστασίας των εργαζομένων κατά την περίοδο της διαθεσιμότητας με στόχο τη απάλειψη των δυσμενών επιπτώσεων για τους εργαζόμενους.

Από τις διατάξεις που προβλέπουν τη διαθεσιμότητα δεν προκύπτει ότι αυτή επιβάλλεται μόνον σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και όχι σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Πάντως για την ταυτότητα του νομικού λόγου πρέπει να εφαρμόζεται και στις δύο περιπτώσεις, γεγονός που ενισχύεται και από τον σκοπό της άσκησης του εν λόγω δικαιώματος. Υποστηρίζεται όμως και η άποψη ότι η διαθεσιμότητα αποτελεί υποκατάστατο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, και ως εκ τούτου είναι προφανές ότι δεν μπορεί να επιβληθεί σε συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία δεν λύεται με καταγγελία, αλλά με την πάροδό της³³

Για την άσκηση του δικαιώματος δεν απαιτείται η προηγούμενη άδεια της αρχής, εκτός και αν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις Κοινής Ωφέλειας που απασχολούν πάνω από πέντε χιλιάδες εργαζόμενους.

Ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια της μπορεί να απασχοληθεί αλλού, χωρίς ο εργοδότης να έχει το δικαίωμα να συμψηφίσει της τις αποδοχές του εργαζόμενου με αυτές της διαθεσιμότητας.

Ο συνολικός χρόνος δεν μπορεί να ξεπεράσει τους τρεις μήνες. Το διάστημα μπορεί να είναι συνεχές ή διακεκομμένο και να συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές και οι αργίες.

³² Απόφ. Πρωτοδικείου Αθηνών 1361/64.

³³ Στ. Βλαστός *Επίτομο Ατομικό Δίκαιο* εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα σελ.227

Το δικαίωμα της διαθεσιμότητας δεν μπορεί να ασκηθεί ταυτόχρονα με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Μπορεί όμως ο εργοδότης να ανακαλέσει τον εργαζόμενο από την διαθεσιμότητα και να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Ο χρόνος διαθεσιμότητας υπολογίζεται ως πραγματικός χρόνος ασφάλισης, υπολογίζεται στην αποζημίωση απόλυσης, ως συντάξιμος και ως χρόνος χορήγησης αδειάς. (αρθρ. 2 του ν. 1846/51)

Με το άρθρο 4 του ν.3846/10 για να τεθεί κάποιος σε καθεστώς διαθεσιμότητας πρέπει να παρέλθει τρίμηνο. Δηλαδή δεν μπορεί να λήξει η διαθεσιμότητα στις 31/12 ενός ημερολογιακού έτους και την 1-1 του επόμενου ημερολογιακού να ξεκινήσει νέα περίοδος διαθεσιμότητας.

Ο εργοδότης δύναται να ανακαλέσει ελεύθερα τον μισθωτό από τη διαθεσιμότητα αν κρίνει ότι εξέλιπαν οι λόγοι που την επέβαλλαν. Η ανάκληση γίνεται όπως και στην περίπτωση της επιβολής της, δηλαδή εγγράφως. Ο μισθωτός εντός ευλόγου χρόνου πρέπει να επιστρέψει στην εργασία του, διαφορετικά περιέρχεται σε υπερημερία ως προς την προσφορά της εργασίας. Η διαθεσιμότητα λήγει με την πάροδο του χρόνου που ορίστηκε, πάντως με συμφωνία των δύο μερών μπορεί να παραταθεί.

Τέλος κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την κανονική του άδεια, η οποία δεν συμψηφίζεται με τον χρόνο που δεν εργάστηκε από την υπαιτιότητα του εργοδότη. Εξάλλου ο ν. 539/45 δεν εξαρτά το δικαίωμα της άδειας από την πλήρη και πραγματική ανάλωση των σωματικών και πνευματικών δυνάμεων του εργαζόμενου. Αν ο εργαζόμενος ασθενήσει κατά την διάρκεια του χρόνου διαθεσιμότητας, επειδή σύμφωνα με τον νόμο υπάρχει αναστολή της σύμβασης εργασίας και εν μέρει στον εργοδότη να καταβάλλει το ήμισυ των αποδοχών, εν τούτοις δεν μεταβάλλονται, τα δικαιώματά του και φυσικά θα εξακολουθήσει να λαμβάνει τις αποδοχές διαθεσιμότητας και όχι τις αποδοχές των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ. Κατά τις τρεις πρώτες ημέρες ασθένειας, όπου ο εργαζόμενος δεν επιδοτείται από το ΙΚΑ, δεν θα λάβει το μισό των αποδοχών από τον εργοδότη, ενώ για τις υπόλοιπες ημέρες ασθένειας θα λάβει τις αποδοχές ασθένειας αλλά και την επιδότηση από τον ασφαλιστικό του φορέα, χωρίς όμως τα ποσά να εκπέσουν από τις αποδοχές διαθεσιμότητας.

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.11 Νομοθετικό πλαίσιο

Ο θεσμός της διευθέτησης καθιερώθηκε για πρώτη φορά με το άρθρο 41 ν. 1892/90 και εν συνεχεία η διάταξη αυτή αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του ν. 2639/98, η οποία τροποποιήθηκε από το άρθρο 5 & 1 του ν. 2874/00. Ακολούθως, με το άρθρο 42 του ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015», αντικαταστάθηκε το άρθρο 7 του ν. 3846/10 και εισάγονται νέες ρυθμίσεις σχετικές με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Με τις νέες αυτές διατάξεις δίνεται η δυνατότητα σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες, να ακολουθούν για μια χρονική περίοδο σύστημα αυξημένης απασχόλησης, με την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον ώρες που απασχολούνται οι εργαζόμενοι θα αφαιρεθούν από τις ώρες απασχόλησης μιας άλλης χρονικής περιόδου, που καλείται μειωμένη περίοδος απασχόλησης.³⁴ Κατά την περίοδο του εξαμήνου της διευθέτησεως ο μέσος όρος των ωρών εργασίας στις οποίες δεν συμπεριλαμβάνονται, οι ώρες υπερεργασίας και των νομίμων υπερωριών της μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ή εάν εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο, παραμένει στις ώρες του μικρότερου συμβατικού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων των αναφερομένων ωρών υπερεργασίας και υπερωρίας.

Το χρονικό διάστημα της αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες (περίοδος αναφοράς) σε χρονικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών.

Δίδεται το δικαίωμα τις αναφερόμενες επιχειρήσεις εναλλακτικά να εφαρμόσουν και ένα δεύτερο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Με το σύστημα αυτό οι επιχειρήσεις μπορούν μέχρι 256 ώρες από τον συνολικό ετήσιο χρόνο ενός ημερολογιακού έτους να τον κατανέμουν με αυξημένο αριθμό σε ορισμένες χρονικές περιόδους και μέχρι τριάντα δύο (32) εβδομάδων και αντίστοιχα να μειώνονται οι ώρες κατά το λοιπό χρονικό διάστημα του αυτού ημερολογιακού έτους.

Και στις δύο περιπτώσεις των συστημάτων διευθέτησης του χρόνου εργασίας δίδεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να χορηγούν στους εργαζόμενους αντί μείωσης του χρόνου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή συνδυαστικά ανάπαυση ή και ημέρες μειωμένου ωραρίου.

³⁴Εγγρ.33554/557/07-09-2015 Υπ. Εργασίας.

Ειδικότερα στην περίπτωση της ετήσιας διευθέτησης προβλέπεται η χορήγηση αναλογικά προσ αυξημένης αδειάς με αποδοχές ή και συνδυασμό αυτής με μειωμένη απασχόληση.

Στην περίοδο της αυξημένης απασχόλησης και στις δύο περιπτώσεις των συστημάτων διευθέτησης η ημερήσια απασχόληση του εργαζόμενου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες ημερησίως. Στις υπερβάσεις του νομίμου ημερησίου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του 3385/2005, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 10 του άρθρου 74 του 3863/2010.

Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των δύο προηγούμενων περιπτώσεων η υπέρβαση της μειωμένης απασχόλησης των δύο προηγούμενων περιπτώσεων του εβδομαδιαίου συμφωνηθέντος ωραρίου επιτρέπεται κατ' εξαίρεση και αμείβεται με τα οριζόμενα στο άρθρο 1 του ν. 3385/2005 (υπερωριακά).

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτυγχάνεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες του εργοδότη και της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή του εργοδότη και του Συμβουλίου εργαζομένων ή της ένωσης προσώπων. Αποκλείεται δηλαδή η σύναψή της με ατομική σύμβαση εργασίας.

Ο τρόπος που υποβάλλεται η Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε ή η σχετική συμφωνία αναφέρεται στο άρθρο 42 και στην παράγραφο 6 του Ν. 3986/11. Στο άρθρο αυτό ορίζεται ότι η επιχειρησιακή ΣΣΕ ή η συμφωνία υποβάλλεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με την παράγραφο 5 του ν. 1876/90, δηλαδή όπως οι Σ.Σ.Ε ή Δ.Σ. Συνεπώς η διαθεσιμότητα παρότι αποτελεί μια μορφή οργάνωσης της εργασίας δεν καταθέτουν οι επιχειρήσεις συμπληρωματικό πρόγραμμα εργασίας.³⁵

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημάνουμε ότι κατά τον χρόνο διευθέτησης θα πρέπει να εφαρμόζονται και οι διατάξεις του Π.Δ 88/1999, αναφορικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Ειδικότερα θα πρέπει σε περίοδο 24 ωρών να χορηγείται ανάπαυση 11 ωρών ανάπαυσης (αρθρ. 3 του Π.Δ 88/99). Η υποχρέωση χορήγησης 11 ωρών ανάπαυσης εφαρμόζεται και στην περίπτωση που εφαρμόζεται σύστημα βαρδιών ³⁶, όπως προβλέπεται και στην Οδηγία 93/104 Ε.Κ (ανάμεσα σε δύο βάρδιες να χορηγείται ανάπαυση 11 ωρών).

Με το εδάφ. β της §. 1^α δίδεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, εάν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι

³⁵ ΔΕΝ 2013 σελ. 1418.

³⁶ Εγκ. 26352/839/28-11-2012 Υπ. Εργασίας.

αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζόμενου να παρέχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Η αμοιβή που καταβάλλεται και στα δύο συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας κατά τον χρόνο διευθέτησης είναι ίση με την αμοιβή για εργασία με συμβατικό ωράριο σαράντα ωρών (40), εφόσον στην επιχείρηση ισχύει συμβατικό ωράριο σαράντα ωρών (40) ή αντιστοιχεί στις αποδοχές του μειωμένου ωραρίου απασχόλησης.

Για την καλύτερη κατανόηση του θεσμού της διαθεσιμότητας θα περιγράψουμε ένα υποθετικό σενάριο.

Υποθετικό Σενάριο

Έστω ότι μια επιχείρηση συμφωνεί με τους εργαζόμενους της να εφαρμόσει σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας με ισομερή κατανομή της μειωμένης και της αυξανόμενης περιόδου (τρεις μήνες έκαστη). Στην επιχείρηση εφαρμόζεται πενθήμερη εργασία και 8ωρη ημερήσια απασχόληση. Στην προκειμένη περιγραφή, η ημερήσια απασχόληση θα ανέλθει σε 10ώρες ημερησίως και 50 ώρες εβδομαδιαίως.

Αν **δεν** είχε συμφωνηθεί ο θεσμός της διαθεσιμότητας στην αυξημένη περίοδο θα είχαμε 5ώρες υπερεργασία (40^η -45^η) ώρα και 5 ώρες υπερωρία. Το εργατικό κόστος για την περίοδο αυτή για ένα εργάτη που αμείβεται με 1000 € τον μήνα θα ήταν:

α) Οι 3 μισθοί για τους τρεις μήνες $\times 1000 = 3.000,00\text{€}$

β) Κόστος υπερεργασίας: 5ώρες την εβδομάδα $\times 4,33$ εβδομάδες κατά μέσο όρο που έχει ο μήνας $\times 3$ μήνες $\times 7,2\text{€/ώρα} = 467,64\text{€}$.

γ) Κόστος υπερωρίας : 5ώρες την εβδομάδα $\times 4,33$ εβδομάδες τον μήνα $\times 3$ μήνες $\times 8,4 \text{ €/ώρα} = 545,58\text{€}$

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι το συνολικό κόστος της αυξημένης περιόδου είναι: **4013,22€**.

Και το κόστος μειωμένης απασχόλησης θα ήταν:

30ώρες την εβδομάδα $\times 4,33$ εβδομάδες τον μήνα $\times 3$ μήνες $\times 6 \text{ €/ώρα} = 2338,20\text{€}$.

Άρα συνολικό κόστος αυξημένης και μειωμένης περιόδου 6351,42€

Αν όμως συμφωνηθεί ο θεσμός της διαθεσιμότητας το εργατικό κόστος θα είναι:

$$6 \text{ μισθοί} \times 1000 = 6000,00\text{€}$$

Από την ανωτέρω ανάλυση του υποθετικού σεναρίου προκύπτει ότι αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί με τη διευθέτηση θα χάσει **351,60 €** , ποσό που θα κερδίσει η επιχείρηση από την συμπίεση του εργατικού κόστους. Από την άλλη πλευρά ο εργαζόμενος θα εξασφαλίσει ότι δεν θα χάσει ίσως τη θέση εργασίας του. Η επιχείρηση αυτό που θα κερδίσει είναι ότι πέρα από την μείωση του εργατικού κόστους, στην περίοδο της αυξημένης περιόδου θα ανταποκριθεί καλύτερα στις μεγαλύτερες υποχρεώσεις της.

Από την προσωπική μου εμπειρία λόγω θέσης και από τα στοιχεία που θα αναφερθούν στο δεύτερο μέρος της εργασίας, προκύπτει ότι ο θεσμός αυτός δεν έχει τύχει ανάλογης ανταπόκρισης στην Ελλάδα, ίσως διότι οι επιχειρήσεις προτιμούν πιο ριζοσπαστικές λύσεις για την μείωση του εργατικού κόστους.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

3 12 Νομοθετικό πλαίσιο

Στις σχέσεις εξηρημένης εργασίας διακρίνουμε τις συμβάσεις εργασίας - με κριτήριο την διάρκεια τους - σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η κυρίαρχη μορφή που επικρατεί στις συμβάσεις εργασίας είναι αυτή της αορίστου χρόνου (άρθρο 1 του ν.2112/20 & άρθρο 2 § 2 του ν. 1387/83). Με τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ο εργαζόμενος διασφαλίζει περισσότερο τη θέση εργασίας, διότι η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου συνδέεται με την προστασία κατά της καταγγελίας. Σε περίπτωση που συντρέχει λόγος καταγγελίας ο εργοδότης πρέπει να τηρήσει τις εκ του νόμου διατυπώσεις.³⁷

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υφίσταται όταν εκ των προτέρων είναι γνωστό το χρονικό διάστημα που συνομολογήθηκε. Δηλαδή το ακριβές σημείο λήξης της καθορίζεται από την βούληση των μερών και εδράζεται στην αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Με την εκπνοή του συμφωνηθέντος χρόνου της σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αυτοδικαίως επέρχεται η λήξη της. Πέραν των άλλων, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υφίσταται και όταν η διάρκειά της δεν ορίσθηκε ρητά, αυτή όμως συνάγεται από το είδος της εργασίας και του σκοπού της, όπως στην περίπτωση εκτέλεσης ορισμένου έργου, οπότε με την αποπεράτωση του έργου λύεται η σύμβαση εργασίας. Άλλη περίπτωση είναι όταν το αντικείμενο της σύμβασης έχει «εποχιακό» χαρακτήρα. Γίνεται αντιληπτό ότι με την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στον μισθωτό, διότι η απόλυσή του είναι πιο δύσκολη και παρέχει μεγαλύτερη διασφάλιση της θέσης εργασίας. Ελλοχεύει βέβαια ο κίνδυνος να συνάπτονται συμβάσεις ορισμένου χρόνου με σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων που αφορούν την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου. Πάντως από μόνον το γεγονός ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν καταρτίστηκε για εκτέλεση κάποιου συγκεκριμένου έργου ή για κάποια εποχιακή εργασία, αυτοδίκαια δεν θα πρέπει να χαρακτηρίζεται σαν αορίστου χρόνου. Θα πρέπει να διερευνηθεί αν έγινε με σκοπό, ειδικότερα από τον εργοδότη, να αποφύγει στο μέλλον να καταβάλλει την αποζημίωση απόλυσης. Γεγονός που μπορεί να συναχθεί από διάφορα γεγονότα, όπως η σύναψη αλληπάλλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου μικρής διάρκειας, ή και με μικρά χρονικά διαστήματα διακοπών ανάμεσα τους.

Το ελληνικό δίκαιο από πολύ νωρίς αντιμετώπισε το ζήτημα αυτό με το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2112/20 όπου ορίζεται:.. «αι διατάξεις του νόμου τούτου (σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου) εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων με

³⁷ Γ. Λεβέντης, Συμβάσεις εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το Π.Δ 81/2003 ΔΕΝ 2003. σελ. 817

ωρισμένην χρονικήν διάρκειαν, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής σχέσεως διατάξεων του παρόντος νόμου». Με τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου καθιερώνονται δύο βασικές προϋποθέσεις για να θεωρηθεί ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι κατ' ουσία αορίστου και αυτές είναι: α) Ο καθορισμός της σύμβασης ορισμένου χρόνου να μην δικαιολογείται από την φύση της και β) Ο καθορισμός να έγινε σκόπιμα, με σκοπό την καταστρατήγηση του νόμου. Η εφαρμογή της διάταξης γίνεται είτε πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, είτε πρόκειται για μια σύμβαση ορισμένου χρόνου, είτε για διαδοχικές συμβάσεις με μικρά κενά μεταξύ τους.³⁸ Αρκεί σε αυτές τις περιπτώσεις να συντρέχουν αθροιστικά οι προϋποθέσεις που προαναφέραμε.

Η εργασιακή σχέση ορισμένου χρόνου λύεται όπως αναφέραμε με την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας της. Μπορεί όμως να λυθεί πρόωρα με καταγγελία αν υπάρχει σπουδαίος λόγος κατά την διάρκειά της (άρθρο 672 Α.Κ). Η καταγγελία μπορεί να γίνει είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο. Ο νόμος δεν καθορίζει κάποιο τύπο για την μορφή της καταγγελίας. Αυτή αποτελεί άτυπη, μονομερής, απευθυντέα, και απρόθεσμη δήλωση βούλησης. Γίνεται ρητώς ή σιωπηρώς, αρκεί να συνάγεται η βούληση του καταγγέλλοντος για την λύση της³⁹

Η έννοια του σπουδαίου λόγος κατά το άρθρο 672 του Α.Κ συνίσταται σε εκείνα τα γεγονότα, εξαιτίας των οποίων δεν είναι δυνατόν, κατ' αντικειμενική κρίση, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, να αξιωθεί είτε από την εργαζόμενο είτε από τον εργοδότη η συνέχιση της σύμβασης εργασίας έως την λήξη της.⁴⁰ Η πιο συνηθισμένη περίπτωση σπουδαίου λόγου είναι εκείνη που συνδέεται με την παράβαση συμβατικής υποχρέωσης, είτε έχει συμφωνηθεί, είτε απορρέει εκ του νόμου.

³⁸ Απόφ. Α.Π 781/88

³⁹ Απόφ. Α.Π . 438/1993

⁴⁰ Στ. Βλαστός, *Επίτομο Ατομικό Δίκαιο*, Αντ. Σάκκουλα 2001, σελ. 508

3. 13 Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28.6.99

Η ανάγκη για την αποφυγή της καταχρήσεως εργατικής νομοθεσίας με την καταχρηστική σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου προκάλεσε την έκδοση της κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/Ε.Κ. Η οδηγία αυτή είναι μια συμφωνία πλαίσιο η οποία συμφωνήθηκε την 18-3-1999 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα, ήτοι την Ένωση των Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICH), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) και την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES).

Στο προοίμιο αυτής της Οδηγίας αναφέρεται ότι η συμφωνία πλαίσιο σηματοδοτεί μια ακόμη συμβολή προς την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ «ευελιξίας στο χρόνο εργασίας και ασφάλειας για τους εργαζόμενους»

Με την οδηγία αναγνωρίζεται ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσει να είναι η γενική μορφή των εργασιακών σχέσεων. Οι βασικοί στόχοι της οδηγίας αναφέρονται στην ρήτρα 4. «1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους εργασίας αορίστου εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους».

Περαιτέρω προβλέπεται στη ρήτρα 5: «1. 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 κοινοτικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, για την πρόληψη καταχρήσεων, λαμβάνουν, κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:

- α). Αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας
- β). Τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ή σχέσεων εργασίας.
- γ). Τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων εργασίας ή σχέσεων εργασίας.».

Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες ή οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται “διαδοχικές”.

Με τις ρήτρες αυτές γίνεται μια προσπάθεια για διττή προστασία, από την μια να αποτραπεί η δυσμενής διάκριση σε βάρος εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου από την άλλη η αποφυγή καταχρήσεων κατά την σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

3. 14 Ρυθμίσεις του Π.Δ 180/2004

Η ενσωμάτωση της Οδηγίας 1999/70/Ε.Κ στην εθνική έννομη τάξη πραγματοποιήθηκε αρχικά με το Π.Δ 81/2003. Ακολούθως εκδίδεται το Π.Δ 180/2004, το οποίο τροποποίησε το προηγούμενο προεδρικό διάταγμα με σκοπό την πληρέστερη εναρμόνιση της Οδηγίας 1999/70/Ε.Κ. Με την ενσωμάτωση της Οδηγίας επιδιώκεται αφενός η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και αφετέρου η καθιέρωση ενός πλαισίου κανόνων για να αποτραπεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αντί αορίστου⁴¹.

Στο πεδίο εφαρμογής του προεδρικού διατάγματος ανήκουν οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εξηρημένης εργασίας του ιδιωτικού τομέα και συμπεριλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και οι οποίες αποκλείονται από το δημόσιο σύμφωνα με το άρθρο 3 περ. γ' του Π.Δ 164/2004, όπως επίσης και οι εργαζόμενοι των φορέων που βάσει ειδικών διατάξεων έχουν εξέλθει από το δημόσιο τομέα.

Εξαιρούνται της εφαρμογής του διατάγματος οι σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης, η σχέση μαθητείας, οι συμβάσεις ή οι σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημοσίου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτιση, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης και στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης. Δηλαδή οι διατάξεις του Π.Δ 81/2003, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το Π.Δ 180/2004 δεν εφαρμόζονται στις συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται μεταξύ της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (δηλαδή της εταιρείας που ασκεί τον κατ' επάγγελμα δανεισμό) και του εργαζόμενου που παραχωρείται κατά τον δανεισμό στους έμμεσους εργοδότες⁴².

Μια σοβαρή παρέκκλιση από την έννοια της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η διάταξη του άρθρου 40 του ν. 3986/11 σύμφωνα με την οποία: «Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της

⁴¹Εγκ. 4439/8-9-2004 Υπ. Απασχόλησης.

⁴² Γ. Λεβέντης ο.π. ΔΕΝ 2003 σελ. 820

ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του ν.2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του ν.3863/2010, μετατρέπονται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία».

3. 15 Αντικειμενικοί λόγοι σύναψης ή ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου

Στο άρθρο 3 του Π.Δ 180/2004 προβλέπονται μέτρα προστασίας με σκοπό να αποτρέψουν καταστρατηγήσεις κατά την σύναψη ορισμένου χρόνου συμβάσεις. Με την διάταξη αυτή απαριθμούνται αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την σύναψη «η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο». Στην συνέχεια αναφέρονται οι λόγοι με την συνδρομή των οποίων είναι επιτρεπτή η ανανέωση εάν αυτή δικαιολογείται από την φύση της εργασίας. Ειδικότερα αντικειμενικοί λόγοι συνιστούν: α) προσωρινή αναπλήρωση του εργαζόμενου, β) η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, γ) η προσωρινή συσσώρευση εργασίας, δ) όταν η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, είτε γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζόμενου σε συναφή απασχόληση είτε γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος. Τέλος, συνιστά αντικειμενικό λόγο που καθιστά επιτρεπτή την χωρίς ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου η εργασία που αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητα παροχής υπηρεσιών - αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

Από την απαρίθμηση των ανωτέρων λόγων συνάγεται ότι η ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου επιτρέπεται σε κάθε περίπτωση όταν αυτή δικαιολογείται από τη φύση και το είδος της δραστηριότητας του εργοδότη ή από τις ανάγκες της επιχείρησης. Οι ρυθμίσεις του διατάγματος υιοθετούν όλους τους αντικειμενικούς λόγους, για τους οποίους έχει μέχρι σήμερα δεχθεί η νομολογία ότι δικαιολογούν την κατάρτιση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι ότι σε κάθε περίπτωση πρέπει να αναφέρονται οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου και η σχετική συμφωνία πρέπει να παραδίδεται αμελλητί στον εργαζόμενο. Ο έγγραφος τύπος δεν είναι απαραίτητος όταν η διάρκειά της σύμβασης είναι μικρότερη των δέκα ημερών.

Με την § 3 του άρθρου 5 του αυτού διατάγματος θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο υπέρ του εργαζόμενου ότι καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες με αποτέλεσμα τη μετατροπή

των συμβάσεων αυτών σε σύμβαση αορίστου χρόνου στην περίπτωση που ή διάρκεια των συμβάσεων υπερβαίνει τα δύο χρόνια ή όταν ο αριθμός των ανανεώσεων στο αυτό χρονικό υπερβαίνει τις τρεις (3). Τοιουτοτρόπως, η μετατροπή της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας σε αορίστου χρόνου, πλέον παύει να εξαρτάται από τη συνδρομή των αντικειμενικών λόγων της παρ. 1 του άρθρου 5 και συνδέεται μόνο με τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης. Το τεκμήριο που εισάγεται είναι μαχητό και ο εργοδότης μπορεί να ανταποδείξει ότι δεν πρόκειται για διαρκείς και πάγιες ανάγκες. Το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργοδότης.

Τέλος με την § 4 του άρθρου 3 διευρύνεται το μεταξύ δύο συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας μέγιστο χρονικό διάστημα για να θεωρηθούν αυτές «διαδοχικές», από είκοσι (20) ημέρες σε σαράντα πέντε (45) ημέρες. Οι συμβάσεις αυτές θα πρέπει να καταρτίζονται ανάμεσα στον ίδιο εργοδότη και στον ίδιο εργαζόμενο με παρεμφερείς όρους εργασίας. Η ερμηνευτική διάταξη ότι περιλαμβάνει στην έννοια του ίδιου εργοδότη και τις επιχειρήσεις του ομίλου, αποτρέπει την καταχρηστική σύναψη συμβάσεων εργασίας από επιχειρήσεις που ανήκουν στον αυτό όμιλο. Οι διατάξεις του άρθρου 3 αυτού του διατάγματος εφαρμόζονται σε συμβάσεις ή ανανεώσεις συμβάσεων ή σχέσεων που συνάπτονται μετά την θέση σε ισχύ του παρόντος διατάγματος.

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

3.16 Εννοιολογική προσέγγιση της εργασίας

Η τηλεργασία είναι μια μορφή ευέλικτης εργασίας η οποία παρέχεται κυρίως εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Η εργασία αυτή παρέχεται με την χρήση της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών. Η προσφορά εργασίας αυτής της μορφής δεν απαιτεί την φυσική παρουσία του εργαζόμενου στην επιχείρηση και γίνεται εξ αποστάσεως. Το βασικό χαρακτηριστικό της είναι η διαφοροποίηση με το κλασσικό μοντέλο παροχής της εργασίας που απαιτούσε τη φυσική παρουσία του εργαζόμενου στον χώρο εργασίας καθ' όλη την διάρκεια του ωραρίου.

Οι λόγοι που συνέτειναν στην εμφάνιση της νέας αυτής μορφής εργασίας είναι πολλοί. Κυριότεροι όμως είναι, η ανάπτυξη της Τηλεπικοινωνιακής Τεχνολογίας και της Πληροφοριακής Τεχνολογίας καθώς και ο συνδυασμός αυτών.

Όταν αναφερόμαστε στον όρο Τηλεπικοινωνιακή Τεχνολογία εννοούμε την καλωδιακή ή δορυφορική μετάδοση κάθε πληροφορίας με την μορφή ήχου, κειμένου μεμονωμένα ή σε συνδυασμό. Η επέκταση των τηλεφωνικών δικτύων σε κάθε γωνιά του πλανήτη αποτελεί την αναγκαία τεχνική προϋπόθεση για την “χωρική” ανακατανομή της εργασίας.⁴³

Η Stallion Technologies προσδιορίζει την τηλεργασία ως: «Τηλεργασία δεν είναι μόνον ζήτημα τεχνολογίας. Είναι και κοινωνικό και οργανωτικό ζήτημα. Στο κοινωνικό επίπεδο, η τηλεργασία είναι το μέσον με το οποίο οι άνθρωποι επιτυγχάνουν μεγαλύτερη ευελιξία στα εργασιακά τους καθήκοντα και αποκτούν πρόσβαση στην απασχόληση, κάτι που πριν ήταν απαγορευτικό. Στο οργανωσιακό επίπεδο, η τηλεργασία, εισάγει μια θεμελιώδη αλλαγή στον τρόπο διαχείρισης της επιχείρησης.»⁴⁴

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέτει έναν άλλο ορισμό της τηλεργασίας, σύμφωνα με τον οποίο ορίζει ότι είναι: «μέθοδος οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας, σύμφωνα με την οποία σημαντικό μέρος του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και των χώρων όπου παραδίδονται τα αποτελέσματα της εργασίας, ενώ η ίδια η εργασία εκτελείται με την χρήση πληροφορικής τεχνολογίας και της τεχνολογίας μεταφοράς δεδομένων».⁴⁵

⁴³ I. Ληξουργιώτης *Νομική Βιβλιοθήκη 2005* σελ. 161

⁴⁴ “Telecommuting: Issues & Implementation. A. white paper”, Stallion Technologies, 1997, <http://www.stallioh.com> (ημερομηνία πρόσβασης).

⁴⁵ Ework 2002 - September 2002, Status 2002, Report oh New Ways to Work in the Knowledge Economy

Η ανάπτυξη της τηλεργασίας, οφείλεται και σε οικονομικούς λόγους, όπως η κινητικότητα του κεφαλαίου και η μεταφορά εκτός των βιομηχανικών χωρών εργασίας, με την μορφή της υπεργολαβίας σε χώρες χαμηλού εργασιακού κόστους.

Η τηλεργασία έχει τις ρίζες της στον χώρο των τηλεπικοινωνιών. Ο «πατέρας» της τηλεργασίας θεωρείται ο Jack Nilles, ο οποίος το 1973 εφάρμοσε το πρώτο project στο τομέα της τηλεργασίας. Στην Ευρώπη ο όρος πρωτοεμφανίστηκε στις Σκανδιναβικές χώρες.

Πρόδρομος της τηλεργασίας είναι κατά κάποιο τρόπο η «κατ' οίκον απασχόληση». Το φαινόμενο αυτό άρχισε να μελετάται αναλυτικά από το 1980. Τη δεκαετία αυτή η τηλεργασία για διαφορετικούς λόγους δεν είχε ευρεία ανάπτυξη. Πρώτον οι εργοδότες αντιδρούσαν διότι χάνονταν ο παραδοσιακός ρόλος επιτήρησης των εργαζομένων και προϋπόθετε την αλλαγή στην οργάνωση του τρόπου της λειτουργίας της επιχείρησης. Όμως κατά την δεκαετία του '90 η τηλεργασία αναπτύχθηκε λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων και την εξάλειψη των συνδικαλιστικών αντιδράσεων. Ειδικότερα στον τριτογενή τομέα πολλές εργασίες μεταφέρθηκαν εκτός της επιχείρησης, αλλά και εκτός συνόρων των βιομηχανικών χωρών με σκοπό τη μείωση του εργατικού κόστους και άρα αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Η τηλεργασία δεν έχει οριοθετηθεί επαρκώς. Έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί, γεγονός που αναδεικνύει τη ρευστότητα που επικρατεί στον προσδιορισμό της. Μπορούμε όμως να αναφέρουμε κάποια χαρακτηριστικά γνωρίσματα όπως: Η τηλεργασία δεν είναι επάγγελμα, αλλά τρόπος οργάνωσης της εργασίας, προϋποθέτει την εκτέλεσή της σε σταθερή βάση και όχι ευκαιριακά, απαιτείται η χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας για τον λόγο ότι ασκείται από απόσταση. Αλλάζει ριζικά το παραδοσιακό μοντέλο οργάνωσής της, αυτό που επικράτησε με τη βιομηχανική επανάσταση. Δηλαδή ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα του καθόριζε τον χρόνο, τον τόπο, και τρόπο παροχής της εργασίας, χαρακτηριστικά κριτήρια για την έννοια της εξηρημένης εργασίας. Το βασικό κριτήριο αυτό δεν μπορεί να εξηγήσει το περιεχόμενο της τηλεργασίας. Πλέον η τηλεργασία βασίζεται για την αποτελεσματική άσκηση της το κτίσιμο σχέσεων εμπιστοσύνης.

3. 17 Μορφές τηλεργασίας

Η τηλεργασία δεν εμφανίζεται στην πράξη με μια μορφή. Υπάρχουν πολλές μορφές εκ των οποίων οι κυριότερες είναι:

- **Κατ' οίκον εργασία (Homeworking ή Home - based teleworking)** είναι αυτή που πραγματοποιείται στο σπίτι του κατά κύριο λόγο, με την χρήση σύγχρονης τεχνολογίας.

- **Νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking).** Οι εργαζόμενοι έχουν γεωγραφική κινητικότητα, χωρίς σταθερό τόπο εργασίας, Κάθε φορά τόπος εργασίας είναι αυτός που τους επιτρέπει να κάνουν χρήση του τεχνολογικού εξοπλισμού.⁴⁶
- **Κέντρα τηλεργασίας: (Satellite Centers)** Είναι οργανωμένα κέντρα, με πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες τα οποία φιλοξενούν τηλεεργαζόμενους από διάφορες εταιρείες, είτε ανταποσχολούμενους, είτε με σύμβαση μίσθωσης έργου.
- Μια ειδική μορφή τηλεργασίας είναι η λεγόμενη «**εκτός συνόρων τηλεργασία**», που δεν είναι τίποτα άλλο παρά ένα είδος υπεργολαβίας επιχειρήσεων του τριτογενή τομέα σε χώρες χαμηλού μισθολογικού κόστους, όπως είναι οι αναπτυσσόμενες χώρες της Αφρικής και της Ασίας, χώρες που τείνουν να γίνουν ζώνες εξαγωγής τηλεργασίας».⁴⁷

3. 18 Το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει ειδικό νομοθετικό πλαίσιο που να ρυθμίζει το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας. Υπάρχουν κάποιες διατάξεις αποσπασματικού χαρακτήρα Υπήρχε το άρθρο 1 του ν. 2639/1998 το οποίο αντικαταστάθηκε από το άρθρο του Ν. 3846/10 όπου ορίζεται: «1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), **τηλεργασίας**, κατ' οίκον απασχόληση, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες». Περαιτέρω στο άρθρο 14 της από 24.5.2014 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε αναφέρεται: «Τα μέρη αποφασίζουν την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαίσιο για την τηλεργασία, που υπεγράφη από την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών συνδικάτων (ΣΕΣ), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Ιδιωτικού Τομέα (UNICE) - Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEARME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP). Στην συνέχεια με την από 12.4.2006 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία».⁴⁸

Η αντιμετώπιση της τηλεργασίας με τις προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δημιουργεί προβλήματα. Το εργατικό δίκαιο εφαρμόζονται στη σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το κριτήριο της εξάρτησης έχει τη βάση του στην θεωρία του

⁴⁶ Κ. Αρβανίτης «Κατάλογος συγκεκριμένων επαγγελματιών στα οποία ενδείκνυται η εφαρμογή τηλεργασίας για γυναίκες μετανάστευσης» IOBE σελ. 17

⁴⁷ Ι. Ληξουργιώτης ο.π σελ. 165.

⁴⁸ ΕΓΣΣΕ (12-4-2006) ΔΕΝ 2006 σελ..480

εργατικού δικαίου και στην νομολογία των δικαστηρίων. Το κριτήριο της εξάρτησης εξηγεί επαρκώς τις σχέσεις εργασίας που διαμορφώθηκαν κατά την περίοδο της βιομηχανικής περιόδου, όχι όμως τις σχέσεις εργασίας που αναπτύχθηκαν και συνεχίζουν να αναπτύσσονται στην νέα εποχή της τεχνολογικής επανάστασης. Το βασικό κριτήριο της εξάρτησης είναι ότι ο εργοδότης καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο εργασίας, στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του. Ο τρόπος, τόπος και ο χώρος άσκησης της τηλεργασίας εν προκειμένου εκφεύγει από τις συνήθεις συνθήκες που παρέχεται παραδοσιακά η εργασία. Στην περίπτωση της τηλεργασίας η άσκηση της εποπτείας του εργοδότη είναι χαλαρή έως και αδύνατη και άκρως προβληματική. Το καθεστώς του ν.2639/98 εισάγει κριτήριο (μαχητό) ότι σε περίπτωση που οι συμβάσεις κατατεθούν στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός δέκα πέντε (15) ημερών τότε δεν υποκρύπτεται σύμβαση εξηρημένης εργασίας (αρνητικό μαχητό κριτήριο). Με το άρθρο 1 του Ν. 3846/10 πλέον καταργείται η υποχρέωση του εργοδότη να καταθέτει τις συμβάσεις τηλεργασίας στην Επιθεώρηση Εργασίας. Εξαίρεση αποτελεί όταν η σύμβαση τηλεργασίας έχει τα χαρακτηριστικά της σύμβασης μερικής απασχόλησης, οπότε τότε υφίσταται υποχρέωση κατάθεσης της. Ειδικότερα με το άρθρο 1 του Ν. 3846/10 ορίζεται ότι: «1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή εργασίας ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόληση, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες.».

Η τηλεργασία σαν μορφή εργασίας θεωρείται, σύμφωνα με το ελληνικό εργατικό δίκαιο, ανεξάρτητη εργασία και υπάγεται στο καθεστώς της σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή στην σύμβαση έργου. Ο τηλε - εργαζόμενος καθορίζει μόνος του χρόνο εργασίας και μπορεί να εργάζεται ταυτόχρονα σε περισσότερες εργοδότες.

Η τηλεργασία μπορεί να λάβει τις εξής συμβατικές μορφές:

- Σύμβαση έργου
- Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.
- η και σύμβαση εξηρημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος θέτει τον εαυτό του σε υπηρεσιακή σχέση, παρέχοντας τις υπηρεσίες έναντι μισθού, οπότε συνδέεται με

σύμβαση εξαρτημένης εργασίας⁴⁹ και υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Τέλος, η τηλεργασία ανήκει στην απλή ή μη γνήσια σύμβαση ετοιμότητας. «Η σύμβαση ετοιμότητας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παραμένει σε έναν ορισμένο χώρο, διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του στη διάθεση και προς όφελος του εργοδότη του ή περιορίζει απλώς την ελευθερία του, χωρίς να έχει υποχρέωση διατήρησης των δυνάμεων του σε εγρήγορση, πάντοτε σε όφελος του εργοδότη.»⁵⁰

⁴⁹ Κ. Αρβανίτης «Κατάλογος συγκεκριμένων επαγγελματιών στα οποία ενδείκνυται η εφαρμογή τηλεργασίας για γυναίκες μετανάστευσης» IOBE σελ. 17 (ημερομηνία πρόσβασης 3/1/2017)

⁵⁰ Υπ. Απασχόλησης και Κοιν Ασφαλίσεων Έκπόνηση Μελέτης για την προώθηση και εφαρμογή της Τηλεργασίας στην Ελλάδα www.eyee.ekt.gr (ημερομηνία πρόσβασης 3/1/2017)

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3. 19 Η έννοια της προσωρινής απασχόλησης

Η προσωρινή απασχόληση είναι μια μορφή «ά-τυπης» ή «α-τυπικής» σχέσης εργασίας, διότι και στην περίπτωση αυτή έχουμε απόκλιση από την «τυπική» σχέση εργασίας που είναι η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Ανήκει λοιπόν και αυτή στις ελαστικές σχέσεις εργασίας, οι οποίες όπως έχουμε προαναφέρει άρχισαν να επεκτείνονται από την δεκαετία του 1980. Η προσωρινή απασχόληση ως όρος εμφανίζεται και ως **δανεισμός εργαζομένων** ή **κατ' επάγγελμα δανεισμός**. Με την εμφάνιση αυτών των μορφών απασχόλησης προκύπτουν όμως και σημαντικά ζητήματα. Από την μια μεριά οι επιχειρήσεις επιτυγχάνουν ευελιξία στην διαχείριση του παράγοντα εργασία, από την άλλη όμως η προσωρινότητα αυτών των μορφών απασχόλησης επιτείνει την ανασφάλεια των εργαζομένων.

Στόχος των ρυθμίσεων της Ε.Ε είναι «η διαμόρφωση για τους απασχολούμενους με τις σχέσεις αυτές ενός προστατευτικού πλαισίου το οποίο δεν θα επιτρέπει διακρίσεις, θα χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και θα είναι αναλογικό. Επιβεβαιώνεται έτσι και στο ζήτημα αυτό η πολιτική της Ε.Ε για την μείωση της ανασφάλειας που παράγουν οι ελαστικές σχέσεις εργασίας, γνωστή ως πολιτική σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια (flexicurity).⁵¹

Η προσωρινή απασχόληση ρυθμίστηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα με τον ν. 2956/2001. Στο νόμο αυτό προσδιορίζεται η έννοια της «Επιχείρησης Προσωρινής απασχόλησης» και ρυθμίστηκαν οι σχέσεις μεταξύ των μερών. Εν συνεχεία ακολούθησε ο ν. 3846/10 με τον οποίο τροποποιήθηκαν οι διατάξεις του προηγούμενου νόμου. Ακολούθησε ο νόμος 4052/12, προκειμένου να ενσωματωθεί η Οδηγία 2008/104. Η κυριότερη διαφορά των δύο νόμων είναι ότι δίδεται η δυνατότητα και σε φυσικό πρόσωπο να ασκεί επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Οι τροποποιήσεις συνεχίστηκαν με τους νόμους ν.4093/12 και 4254/14 με τους οποίους αφαιρείται στην ουσία ο προσωρινός της χαρακτήρας και οι ρυθμίσεις να αποκλίνουν από τον ενωσιακό δίκαιο.

Στον νόμο 4052/12 και ειδικότερα στο άρθρο 123 και στην § 2 προσδιορίζεται η έννοια της προσωρινής απασχόλησης: «Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα, από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσο εργοδότη) με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Από την ανάλυση του ανωτέρω ορισμού προκύπτει ότι:

- Η σύμβαση εργασίας παρουσιάζει μια τριγωνική σχέση. Ο εργαζόμενος συνδέεται συμβατικά όχι μόνον με τον άμεσο εργοδότη, αλλά υπάρχει και ένα άλλο πρόσωπο

⁵¹Δ. Ζερδελή Η «προσωρινότητα της απασχόληση μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012» ΔΕΝ 2014 σελ. 577.

με τον οποίο ναι μεν δεν υπάρχει συμβατικός δεσμός., αλλά σε αυτόν παρέχει την εργασία και ο οποίος ασκεί στην πραγματικότητα το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτικών εξουσιών⁵². Χαρακτηριστικό στοιχείο της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης είναι ότι ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία στον εργοδότη που τον προσλαμβάνει, αλλά σε έναν άλλο, στον οποίο ο αρχικός εργοδότης τον διαθέτει για περιορισμένο χρόνο, εξ ου και ο χαρακτηρισμός προσωρινή απασχόληση.

- **Επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης (άμεσος εργοδότης):** Η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν υπό την επίβλεψή τους.
- **«προσωρινά απασχολούμενος»:** ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση η σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, για να προσφέρει την εργασία του σε έμμεσο εργοδότη.
- **«έμμεσος εργοδότης»:** το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του εργάζεται ο προσωρινά απασχολούμενος.
- **«τοποθέτηση»:** η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργαστεί υπό τις διαταγές του.
- **«βασικοί όροι εργασίας»:** οι όροι εργασίας και απασχόλησης που θα εφαρμόζονται αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση⁵³ και αφορούν πρωτίστως την διάρκεια της εργασίας, τις υπερωρίες, τις αναπαύσεις, τις άδειες την αμοιβή κ.τ.λ.

3. 20 Νομοθετικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης.

Ο βασικός νόμος που ρυθμίζει το νομοθετικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης είναι ο ν. 4052/2012. Ο νόμος αυτός καταργεί με το άρθρο 133 § 2 τις διατάξεις του ν 2956/2001 για την προσωρινή απασχόληση. Με τον νόμο αυτόν προσαρμόζεται η Ελληνική νομοθεσία που αφορά την προσωρινή απασχόληση με την Οδηγία 2008/104/Ε.Κ/19-12-2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19^{ης} Νοεμβρίου 2008 «Περί της εργασίας μέσω προσωρινής απασχόλησης και άλλες διατάξεις». Οι κυριότερες ρυθμίσεις που εισάγει το νέο καθεστώς και όπως αυτές μεταγενέστερα τροποποιήθηκαν είναι:

⁵² Κ. Παπαδημητρίου, Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση, ΔΕΝ 2016 σ. 98.

⁵³ Έγγρ. Υπ. Εργασίας, Κοιν. Ασφάλισης & Αλληλεγγύης 36438/716/5-12-2014

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 113 του ν. 4052/2012 αναφέρεται ότι σκοπός του παρόντος νόμου είναι «2. Η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με την καθιέρωση διατάξεων που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων με τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον εργοδότη».

Περαιτέρω, με το άρθρο 117 του ιδίου νόμου και στην § 1 ορίζονται τα εξής: «1. Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονται, αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση,

Με τη διάταξη αυτή κατοχυρώνεται η μισθολογική εξίσωση των προσωρινά απασχολούμενων με τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη. Σε περίπτωση που δεν προβλέπονταν η παραπάνω ρύθμιση, θα ήταν δυνατόν να υποστηριχθεί ότι οι αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων δεν οφείλουν να βρίσκονται σε καμιά συνάρτηση με εκείνες των μισθωτών του έμμεσου εργοδότη. Δεν θα εφαρμόζονταν, έτσι, σ' αυτούς οι συλλογικές συμβάσεις που δεσμεύουν τον έμμεσο εργοδότη, αφού αντισυμβαλλόμενος εργοδότης αυτής της κατηγορίας είναι η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης⁵⁴. Αντίθετα με τις διατάξεις του ν. 4052/2012 η ίση μεταχείριση δεν περιορίζεται μόνον στην μισθολογική εξίσωση των εργαζομένων, αλλά ισχύουν και σ' αυτούς όλοι οι αντίστοιχοι όροι των λοιπών εργαζομένων, όπως ρητά αναφέρεται στην διάταξη του άρθρου 117 του ν. 4052/12. Διατάξεις που προβλέπουν ίση μεταχείριση συναντάμε και σε άλλες διατάξεις του παρόντος νόμου, όπως διατάξεις που προβλέπουν την ίδια μεταχείριση στην περίπτωση εγκυμοσύνης, παροχής των αυτών διευκολύνσεων στα κυλικεία, παιδικούς σταθμούς, μεταφορικά μέσα, στην κατάρτιση εργαζομένων κ.λ.π. Συναντάμε και στην περίπτωση αυτή την έννοια του συγκρίσιμου εργοδότη. Δηλαδή με την νέα διάταξη επεκτείνεται η ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους της επιχείρησης.

Ο έγγραφος τύπος. Το άρθρο 124 του ν. 4052/2012, όπως αντικαταστάθηκε από ην περ. 4 της υποπ. 4 της παραγράφου ΙΑ. του πρώτου άρθρου του ν. 4254/2014 ορίζει ότι: «1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση

⁵⁴Κ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, ΔΕΝ 2007 σελ.

καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α (άμεσος εργοδότη) και του μισθωτού και σε αυτήν θα πρέπει απαραίτητα να αναφέρονται οι όροι εργασίας και ασφάλισης και η διάρκεια της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός κατά την παροχή της εργασίας του.».

Η ευθύνη του εργοδότη. Στην παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου του Ν. 4052/2012 ορίζεται ότι ο άμεσος εργοδότης (ΕΠΑ) και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρο υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου για την ικανοποίηση των μισθολογικών απαιτήσεων του προσωρινά απασχολούμενου. Η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται όταν από την σύμβαση προβλέπεται ότι υπεύθυνος είναι ο άμεσος εργοδότης για την καταβολή του μισθού ή και των ασφαλιστικών εισφορών.

Η διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης. Επίσης στην § 3 του άρθρου 117, του ίδιου νόμου προβλέπεται ότι η διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ανανεώσεις οι οποίες πρέπει να είναι έγγραφες, δεν μπορεί να ξεπερνά τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων η σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Σκοπός της διάταξης αυτής είναι να μην μετατρέπεται η προσφυγή στην προσωρινή εργασία σε μηχανισμό κάλυψης μονίμων θέσεων εργασίας. Επιπλέον, σύμφωνα με την περίπτωση α' της § 4 της υποπαρ. ΙΑ 8 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά την λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νομίμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη

3. 21 Περιπτώσεις στις οποίες απαγορεύεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση.

Με το άρθρο 116 του ν. 4052/12, ο νομοθέτης θέτει περιορισμός στην προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση. Οι περιπτώσεις αυτές είναι:

- Όταν ο εργοδότης προτίθεται να αντικαταστήσει με προσωρινά απασχολούμενους, εργαζόμενους που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.
- Όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή ομαδικές απολύσεις στο προηγούμενο εξάμηνο. Η διάταξη αυτή έχει σκοπό από την μια μεριά να βοηθήσει της επιχειρήσεις, χωρίς όμως αυτές να χρησιμοποιούν την

δυνατότητα προσφυγής προσωρινή απασχόληση, για την αντικατάσταση μόνιμου προσωπικού.

- Όταν οι εργασίες από την φύση τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την ασφάλεια των εργαζομένων.
- Όταν εργοδότης είναι το δημόσιο, δεν επιτρέπεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση από έμμεσους εργοδότης που υπάγονται στις διατάξεις του ν. 21901994 ή στις διατάξεις του άρθρου 1 § 3 του ν. 2527/1997, όπως ισχύουν.
- Όταν οι απασχολούμενοι υπάγονται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων εξαιρουμένων των εργατοτεχνιτών οικοδόμων που απασχολούνται σε έργα αρχικού προϋπολογισμού 10.000.000,00 και άνω.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τον ν. 4093/12 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» και τις Αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με αριθ. 23863/506/2012 και αριθ. 25149/525/2012 καθορίζονται οι όροι σύστασης, λειτουργίας και το εύρος των δραστηριοτήτων των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης.

Τέλος, στην παρ. 1 του άρθρου 118 του ν. 4052/2012 προβλέπεται ότι ο προσωρινά απασχολούμενος ενημερώνεται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχει τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης να προσληφθεί σε μόνιμες θέσεις εργασίας.

3. 22 Γνήσιος Δανεισμός

Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με την περίπτωση του γνήσιου δανεισμού. Γνήσιο δανεισμό έχουμε όταν ο εργαζόμενος ενώ προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε μια τρίτη επιχείρηση. Η περίπτωση αυτή είναι συχνά πρακτική σε όμιλο εταιρειών. Ο κανόνας του 651 του Α.Κ είναι ενδοτικού δικαίου. Ισχύει μόνο εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί ρητώς μεταξύ των μερών ή δεν προκύπτει, έστω και σιωπηρώς διαφορετική βούληση τους, είτε από τη συμφωνία, είτε από τις περιστάσεις.⁵⁵ Ο εργοδότης που παραχωρεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου λέγεται αρχικός εργοδότης. Η παραχώρηση των υπηρεσιών διαφέρει από την μεταβίβαση της επιχείρησης, όπου στην περίπτωση αυτή έχουμε την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Η εργασία παρέχεται στον τρίτο, ο οποίος ασκεί και το διευθυντικό δικαίωμα. Η σύμβαση δανεισμού δεν επηρεάζει την αρχική σύμβαση εργασίας, ο αρχικός εργοδότης ευθύνεται για όλες τις

⁵⁵Στ. Βλαστός *Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Σάκκουλα 2001, σελ. 193.

υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτή. Τέτοιες είναι η καταβολή του μισθού, η άδεια και το επίδομα αδείας κ.τ.λ. Οι αρχικοί όροι που συμφωνήθηκαν μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του εργαζόμενου δεσμεύουν και τον τρίτο. Το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας το έχει ο αρχικός εργοδότης. Επειδή η εργασία παρέχεται στον τρίτο δημιουργεί κάποιες υποχρεώσεις και για τον τρίτο, όπως να τηρεί τις διατάξεις των χρονικών ορίων, τις διατάξεις για τις αργίες, την παροχή πρόνοιας, την υγιεινή και τη ασφάλεια κατά την εργασία κ.τ.λ. Υποχρεώσεις που δεν προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας βαρύνουν τον τρίτο, όπως αμοιβή για πρόσθετη εργασία, για υπερωρίες, αδικαιολόγητος πλουτισμός από παράνομη απασχόληση.⁵⁶

Βασική προϋπόθεση για την παραχώρηση του εργαζόμενου είναι η συναίνεσή του. Η σχέση εργασίας μεταξύ του αρχικού εργοδότη εξακολουθεί να υπάρχει και δεν δημιουργείται νέα σχέση εργασιακή σχέση. Με την σύμβαση αυτή εξυπηρετούνται δύο εργοδότες από διαφορετική αιτία ο καθένας. Με τον τρόπο αυτό δεν αίρεται η αρχική σύμβαση εργασίας η οποία εξακολουθεί να υπάρχει, αλλά διασπάται σε δύο τμήματα και δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις σε δύο πλευρές.

3. 23 Κριτική των διατάξεων της προσωρινής απασχόλησης

Τα τελευταία χρόνια αναπτύχθηκε ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης, εξαιτίας των πλεονεκτημάτων που παρουσιάζει στους έμμεσους εργοδότες. Με την προσφυγή των επιχειρήσεων στον θεσμό αυτό, τους δίδεται η δυνατότητα να αξιοποιούν εργατικό δυναμικό που χρειάζονται, χωρίς ταυτόχρονα να αναλαμβάνουν την ευθύνη που αναλαμβάνει ο εργοδότης. Ειδικά, όταν οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν πρόσκαιρες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό, αντί να προβούν σε άμεσες προσλήψεις, καταφεύγουν σε επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α). Με τον τρόπο αυτό, απευθυνόμενοι σε ειδικούς, δεν αναλαμβάνουν την ευθύνη της πρόσκλησης εργατικού προσωπικού, της αξιολόγησης αυτού, της πρόσληψης, τις διαδικασίες που απαιτούνται για την πρόσληψη και υποβολή εγγράφων στις δημόσιες υπηρεσίες (υποβολή πινάκων, αναγγελίες πρόσληψης), καταβολή ασφαλιστικών εισφορών κ.λ.π. Εξάλλου οι επιχειρήσεις που ειδικεύονται στον τομέα αυτόν προτείνουν στους έμμεσους εργοδότες προσωπικό ανάλογα με τις απαιτήσεις τους, με στις συγκεκριμένες δεξιότητες και εξειδικεύσεις που απαιτούν, οι οποίες δεν έχουν πρόσβαση στην πληροφόρηση.

⁵⁶ Γ. Λεβέντη «Δανεισμός Εργαζομένου», ΔΕΝ 1998 σελ. 1383

Οι επιχειρήσεις προσφεύγουν στον θεσμό της προσωρινής απασχόλησης στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης για να πετύχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μειώνοντας το εργατικό κόστος και την απόκτηση φτηνού εργατικού προσωπικού. Για πολλούς η προσωρινή απασχόληση μαζί με τις υπόλοιπες μορφές ελαστικής εργασίας αποτελεί απάντηση στην παγκοσμιοποίηση της οικονομίας

Πέραν όμως των πλεονεκτημάτων που παρουσιάζει η προσωρινή απασχόληση για τις επιχειρήσεις, αυτή εγκυμονεί πολλούς κινδύνους για τους εργαζόμενους. Όπως ήδη έχουμε αναφέρει το κύριο χαρακτηριστικό της είναι η τριγωνική σχέση που παρουσιάζει. Ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται από έναν εργοδότη όχι να εργαστεί σε αυτόν, αλλά να δανειστεί από αυτόν σε κάποιον άλλο εργοδότη. Ο άμεσος εργοδότης (αρχικός), δεν διαθέτει, για την άσκηση του επαγγέλματος αυτού, κάποιο κεφάλαιο ή κάποια παραγωγική δομή. Ο ρόλος του λοιπόν στην πράξη προσομοιάζει με αυτήν του μεσίτη ή του μεσάζοντα για την κάλυψη θέσεων εργασίας. Οπότε στον επαγγελματικό αυτό χώρο μπορεί να εισχωρήσουν αφερέγγυοι επαγγελματίες με τις γνωστές συνέπειες για τους προσωρινά απασχολούμενους.

Οι διατάξεις της προσωρινής απασχόλησης από το έτος 2001 που αρχικά θεσμοθετήθηκαν και οι τροποποιήσεις που ακολούθησαν αντανακλούν τις εξελίξεις που έχουν συντελεστεί στην Ελληνική Οικονομία τα τελευταία χρόνια. Οι εξελίξεις αυτές αντανακλούν με χαρακτηριστικό τρόπο τις μεταβολές που επήλθαν στην διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης. Με τον ν. 2956/01 επιτρέπονταν μία μόνον ανανέωση και συνολική διάρκεια (8 μήνες + 8 μήνες) και δύο μήνες παράταση, μετά την παρέλευση αυτού του διαστήματος η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Ακολούθως, ο νόμος 3846/10 μείωσε τη συνολική διάρκεια της σύμβασης σε δώδεκα μήνες, η διάταξη αυτή ίσχυσε για μικρό χρονικό διάστημα. Με την παράγραφο 3 εδάφιο α του άρθρου 117 του νόμου ν.4052/12 η διάρκεια της τοποθέτησης στον έμμεσο εργοδότη αυξήθηκε σε τριάντα έξι (36) μήνες χωρίς περιορισμό στις ανανεώσεις. Η τελευταία αυτή ρύθμιση μπορεί να ισχυριστεί κάποιος ότι ξεπερνά τον χαρακτήρα της προσωρινότητας σε συνδυασμό με το χρονικό διάστημα των είκοσι τριών ημερών που απαιτείται για τη ανανέωση της. Με τον τρόπο αυτό αίρεται ο χαρακτήρας της προσωρινότητας και ελλοχεύει ο κίνδυνος υποκατάστασης των μόνιμων σχέσεων ή συμβάσεων εργασίας με προσωπικό προσωρινής απασχόλησης των επιχειρήσεων.

ΕΠΟΧΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3. 24 Η έννοια της εποχιακής απασχόλησης

Επιμέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης είναι και η εποχιακή απασχόληση. Η εποχιακή απασχόληση συνήθως εκδηλώνεται με τον τύπο της σύμβασης ορισμένου χρόνου που ως σκοπό έχει την κάλυψη για περιορισμένο διάστημα αναγκών της επιχείρησης. Οι ανάγκες αυτές παρουσιάζονται σταθερά και συγκεκριμένα, οπότε δεν τίθεται θέμα, ως προς την ορισμένη διάρκεια, καταστρατήγησης του ν. 2112/20 και εφαρμογής του άρθρου 8 του νόμου αυτού, ακόμα και αν έχουμε διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου για κάποιο εργαζόμενο για μεγάλο χρονικό διάστημα.⁵⁷ Το εποχιακό προσωπικό μπορεί να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχιακών επιχειρήσεων, είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη ανάγκη σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους, οι οποίες δεν καλύπτονται από το σταθερό προσωπικό τους. Οι εποχιακά απασχολούμενοι δεν είναι μερικώς απασχολούμενοι με τη συνήθη έννοια του όρου, εκτός και αν κατά την διάρκεια της εποχιακής απασχόλησης, εργάζονται με μερική απασχόληση. Στην εποχιακή απασχόληση παρατηρείται εναλλαγή περιόδων απασχόλησης και μη απασχόλησης, αλλά αυτή δε γίνεται σε ημερησία ή εβδομαδιαία περίοδο και ούτε στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης εργασίας. Σύμφωνα με το Β.Δ. 153/72 ως εποχιακή επιχείρηση ή εκμετάλλευση θεωρείται εκείνη που λόγω ιδιάζουσων ή καιρικών συνθηκών ή των χρησιμοποιούμενων πρώτων υλών, λειτουργεί πάνω από δύο μήνες και λιγότερο από δώδεκα. Υπάρχουν περιπτώσεις που από τον νόμο προβλέπεται επαναπρόσληψη στην ίδια επιχείρηση την επόμενη περίοδο. Στην εποχική επιχείρηση εφαρμόζονται αναλογικά οι λοιπές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

3. 25 Εποχιακή απασχόληση και επαναπρόσληψη

Σε πολλές εποχιακές επιχειρήσεις, η απασχόληση των εργαζομένων σε αυτές απορροφά σημαντικό μέρος της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Έχουν λοιπόν συμφέρον να επαναπροσληθούν την επόμενη περίοδο, δηλαδή να διατηρήσουν τη θέση εργασίας και την επόμενη περίοδο. Με τις ειδικές αυτές ρυθμίσεις περιορίζεται η ελευθερία του εργοδότη, όσον αφορά το δικαίωμα του να συνάπτει σύμβαση εργασίας με όποιον αυτός θέλει.

3. 26 Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας.

Με το άρθρο 8 του ν.1356/83 ορίζεται ότι: «1. Σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπροσλάβει συνολικά τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που έχει κατά μέσον όρο τις δύο προηγούμενες περιόδους εργασίας και

⁵⁷Δ. Ζερδελής, *Το Δίκαιο της Καταγγελίας* σελ. 521

κατά προτίμηση αυτούς που εργάζονταν την τελευταία περίοδο. 2. Η επαναπρόσληψη θα γίνεται σταδιακά ως εξής: α) με την συμπλήρωση 20% της πληρότητας θα επαναπροσλαμβάνεται το 1/3 τουλάχιστον των εργαζομένων, με τη συμπλήρωση 50% της πληρότητας θα επαναπροσλαμβάνονται τα 2/3 τουλάχιστον των εργαζομένων, γ) με την συμπλήρωση του 80% της πληρότητας, θα επαναπροσλαμβάνεται το σύνολο του προσωπικού. Περαιτέρω με τις συλλογικές συμβάσεις των ξενοδοχειακών υπαλλήλων έχουν καθιερωθεί ρυθμίσεις με τις οποίες καθορίζονται πιο συγκεκριμένα οι προϋποθέσεις και η επαναπρόσληψη των εργαζομένων καθώς και απόλυση αυτών.

Στην Δ.Α. 20/97 και στο άρθρο 5 αυτής καθορίζεται: «Οι μη συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (εποχιακές) που λειτουργούν μέχρι 9 μήνες τον χρόνο, υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν το αυτό προσωπικό που απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο. Προϋπόθεση γι' αυτό το καθιερωμένο δικαίωμα του εργαζομένου αποτελεί ή έγγραφη προειδοποίηση προς τον εργοδότη του μέχρι τέλους Ιανουαρίου, ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνει μέσω της οικείας οργάνωσης του και σε έντυπο - δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτή. Η επιχείρηση υποχρεούται να τον απασχολήσει σε κάθε περίπτωση από την 10^η Ιουνίου, εκτός αν βρίσκεται στις περιοχές Κρήτης, Ρόδου και Κέρκυρας, οπότε υποχρεούται από 25 Μαΐου και από 15 Ιουνίου εάν βρίσκεται στις λουτροπόλεις. Σε κάθε περίπτωση ο μισθωτός που θα κληθεί από την επιχείρηση να αναλάβει υπηρεσία και αν δεν την αναλάβει αδικαιολόγητα, εντός πενθημέρου, χάνει κάθε δικαίωμα επαναπρόσληψης και αποζημιώσεως.

Το ζήτημα που πρέπει να εξετασθεί είναι εάν η σύμβαση εργασίας των απασχολουμένων σε εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις είναι σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Από την πλευρά κυρίως της θεωρίας, η οποία υιοθετήθηκε από ορισμένες δικαστικές αποφάσεις, είναι ότι έχει τον χαρακτήρα της σύμβασης αορίστου χρόνου. Η σύμβαση αυτή δεν λύεται κατά την λήξη της εποχιακής περιόδου, αλλά τελεί υπό αναστολή και η υποχρέωση του εργοδότη για επαναπρόσληψη αναβιώνει αυτόματα, όταν συντρέξουν οι προϋποθέσεις που έχουν αναφερθεί. Η παραπάνω άποψη δεν επικράτησε στη νομολογία. Από τις διατάξεις του άρθρου 8 του ν 1348/83 § 1 και 6 του άρθρου 18 του ν. 1554/85 σε συνδυασμό με τις διατάξεις των Σ.Σ.Ε και Δ.Α «για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας» αλλά και την επικρατούσα νομολογία, έχει γίνει δεκτό ότι η σχέση εργασίας των εποχιακά απασχολουμένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις είναι ιδιόρρυθμη σύμβαση ορισμένου

χρόνου⁵⁸. Σύμφωνα με τα ανωτέρω λεχθέντα η σύμβαση εργασίας έχει διάρκεια όση και η περίοδος της εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης και λύεται με την πάροδό της. Παρέχεται δε το δικαίωμα στους μισθωτούς να ζητήσουν την επαναπρόσληψη τους την επόμενη περίοδο αφού τηρηθούν οι προϋποθέσεις που αναφέραμε. Προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας είτε στη νεκρά περίοδο, είτε και κατά την περίοδο λειτουργίας της επιχείρησης, με τις τυπικές διαδικασίες που προβλέπονται στον νόμο 2112/20, δηλαδή εγγράφως και καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση⁵⁹. Η καταγγελία έχει ως συνέπεια αν γίνεται την περίοδο εργασίας τη λύση της εργασιακής σχέσης, εάν γίνεται κατά την περίοδο της νεκράς περιόδου την κατάλυση του δικαιώματος επαναπρόσληψης. Κατά τη νεκρά περίοδο δεν επιτρέπεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση. Εκτός και αν πρόκειται για δικαιολογημένη αιτία.⁶⁰ Για τον καθορισμό της αποζημίωσης απόλυσης λαμβάνεται υπόψη μόνον το χρονικό διάστημα που απομένει, αφού αφαιρεθεί ο χρόνος των νεκρών περιόδων, ο δε υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση της αποδοχές της προηγούμενης περιόδου.⁶¹

3. 27 Τουριστικά και επισιτιστικά καταστήματα εποχιακής λειτουργίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 της 112/85 ΔΔΔΔ Αθηνών στις διατάξεις της οποίας υπάγεται το προσωπικό των πάσης φύσεως Τουριστικών και Επισιτιστικών Καταστημάτων «οι επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν όλο τον χρόνο (εποχιακές), δηλαδή αυτές που λειτουργούν μέχρι εννέα (9) μήνες τον χρόνο υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν το ίδιο προσωπικό, το οποίο απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο. Προϋπόθεση να ασκηθεί και να ισχύσει το δικαίωμα αυτό για τον εργαζόμενο αποτελεί η γραπτή ειδοποίηση ‘ δήλωση του προς τον εργοδότη μέχρι 1 Φεβρουαρίου για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν τη θερινή περίοδο και μέχρι 1 Σεπτεμβρίου για όσες λειτουργούν τη χειμερινή περίοδο. Για να είναι έγκυρη θα πρέπει να σταλεί συστημένη επιστολή στην επιχείρηση μέσω της οικείας οργάνωσής τους. Σε περίπτωση που ο υπάλληλος κληθεί και δεν αναλάβει εργασία εντός πενθημέρου αδικαιολόγητα, χάνει κάθε δικαίωμα για επαναπρόσληψη και αποζημίωση. Η πρόσληψη και τα από αυτήν απορρέοντα δικαιώματα και υποχρεώσεις του εργαζόμενου αρχίζουν από την ημέρα που ο εργαζόμενος αναλάβει εργασία».

⁵⁸ Απόφ. Α.Π. 671/2009

⁵⁹ Εγγρ. με αρ. πρωτ : 13335/283/13-06-2014 Υπουργείου Εργασίας

⁶⁰ Απόφ. Ολ. Α. Π. 14/2000

⁶¹ Αποφ. Α.Π. 305/2011 & 1734/95

3. 28 Επιχειρήσεις Τουριστικών Λεωφορείων

Υποχρέωση επαναπρόσληψης προβλέπεται και για τους οδηγούς τουριστικών λεωφορείων. Σύμφωνα με τη Υ.Α 1869/87 η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 38 του Ν. 1836/89 ορίζει τα εξής: «Επιχειρήσεις Τουριστικών Λεωφορείων που έχουν προσλάβει και απασχολούν οδηγούς στα λεωφορεία τους για την τουριστική περίοδο, υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν τους ίδιους οδηγούς και κατά την επόμενη τουριστική περίοδο, από τότε που αυτή θα αρχίσει, και ανάλογα με τον αριθμό των κινούμενων λεωφορείων τους. Ο οδηγός, προκειμένου να ασκήσει το δικαίωμα για επαναπρόσληψη του, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, υποχρεούται να υποβάλλει γραπτή δήλωση για την επιθυμία του αυτή στον εργοδότη μέσα στον Φεβρουάριο κάθε χρόνο. Σε περίπτωση που ο οδηγός δεν υποβάλλει γραπτή δήλωση ή που μετά τη δήλωση του τον καλέσει εγγράφως ο εργοδότης, στη διεύθυνση κατοικίας που του δήλωσε, και δεν παρουσιασθεί μέσα σε πέντε (5) μέρες για υπηρεσία, χάνει κάθε δικαίωμα για επαναπρόσληψη και αποζημίωση».

ΕΡΓΟΛΑΒΙΑ (outsourcing)

3. 29 Η έννοια της εργολαβίας (outsourcing)

Τα τελευταία χρόνια ολοένα και περισσότερα εμφανίζεται ο όρος "outsourcing". Η απόδοση του όρου αυτού στα Ελληνικά σημαίνει "ως προσφυγή σε εξωτερικές πηγές.". Με τον όρο αυτό προσδιορίζονται δυο συγγενείς έννοιες, οι οποίες είναι ταυτόχρονες αλλά και διαφορετικές. Αυτές οι έννοιες είναι η έννοια της εργολαβίας και η έννοια της προσφυγής σε εξωτερικές πηγές.

Η εργολαβία, ως έννοια σημαίνει την ανάθεση από μια επιχείρηση σ' έναν τρίτο την εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου. Μεταξύ της επιχείρησης και του τρίτου υπογράφεται συνήθως μια σύμβαση έργου ή σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Μέσω της εργολαβίας η επιχείρηση συμφωνεί να εκτελεσθεί ένα έργο, το οποίο μπορούσε να εκτελέσει με το δικό της προσωπικό και δικά της μέσα, όμως για λόγους, όπως μείωση κόστους, προσφυγής σε πιο ειδικευμένες πρόσωπο το οποίο διαθέτει συγκεκριμένες γνώσεις και ειδικευση. Στη σύγχρονη οικονομική ζωή οι προσφυγές εκ μέρους των επιχειρήσεων σε τέτοιες πρακτικές εμφανίζονται συχνότατα. Αυτές οι πρακτικές αφορούν δραστηριότητες καθαριότητας και φύλαξης, δραστηριότητες marketing, εισαγωγή στοιχείων σε βάσεις δεδομένων, συντήρηση μηχανολογικού εξοπλισμού, υπηρεσίες αποθήκευσης (logistics).⁶² κ.τ.λ

Με την εργολαβία η επιχείρηση στοχεύει περισσότερο στην εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου. Αντίθετα με το **outsourcing** η επιχείρηση αναθέτει σε τρίτο την παροχή ενός έργου ή δραστηριότητας αποβλέποντας στην παροχή του σε διαρκή βάση. Με άλλα λόγια επιδιώκεται η μεταφορά μιας μη ουσιώδους λειτουργίας ή ενός συνόλου λειτουργιών σε έναν τρίτο, οποίος την εκτελεί για λογαριασμό της⁶³. Η επιχείρηση συνδέεται με τον πάροχο του **outsourcing** με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή η διαφορά της με την εργολαβία συνίσταται ότι αυτή έχει χαρακτήρα διαρκή και δε στοχεύει στην παράδοση ενός συγκεκριμένου έργου.

Στο σημείο αυτό πρέπει να διευκρινίσουμε δύο έννοιες. Την έννοια της μη ουσιώδους δραστηριότητας και την έννοια του τρίτου. Οι μη ουσιώδεις λειτουργίες ορίζονται ως οι λειτουργίες που δεν ανήκουν στον πυρήνα της επιχείρησης, είναι αυτές που δεν επηρεάζουν την ύπαρξη και την λειτουργία της επιχείρησης.. Στην εποχή μας όλο και περισσότερες λειτουργίες οι οποίες παλαιότερα εκτελούνται στα πλαίσια της επιχείρησης μεταβιβάζονται σε εξωτερικούς συνεργάτες (τρίτους).

⁶²Γ. Λεβέντης, Μεταβίβαση λειτουργίας ή δραστηριότητας (outsourcing), ΔΕΝ 2004 σελ. 1193.

⁶³Β. Σπ. Δούκα Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας ΔΕΝ 2008 σελ. 1

Ο τρίτος στον οποίο αναθέτει η επιχείρηση κάποια μη ουσιώδη λειτουργία μπορεί να είναι μια ανεξάρτητη επιχείρηση, η οποία εξειδικεύεται στην παροχή της. Μπορεί όμως να είναι και επιχείρηση που ανήκει στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων, αλλά μπορεί να είναι και επιχείρηση που συστάθηκε από την μητρική επιχείρηση για την εξυπηρέτηση αυτού του σκοπού. Η τελευταία μπορεί να έχει ακόμα αποκλειστικό πελάτη την αρχική επιχείρηση, μπορεί όμως και να παρέχει τις εξειδικευμένες υπηρεσίες της και σε άλλες επιχειρήσεις.

Οι οικονομικές συνθήκες που επικράτησαν κατά την δεκαετία του 1990 επέβαλλαν την προσφυγή σε εξωτερικές πηγές τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα. Η επιλογή επιβλήθηκε με σκοπό την μείωση του κόστους παραγωγής, την εκτέλεση των λειτουργιών από εξειδικευμένα πρόσωπα, την απελευθέρωση μέσων και πόρων, ώστε να χρησιμοποιηθούν σε άλλες δραστηριότητες και τέλος την απαλλαγή της επιχείρησης ως "εργοδότης" από δεσμεύσεις που απορρέουν από το Εργατικό και ασφαλιστικό δίκαιο.⁶⁴

3. 30 Οι επιπτώσεις του outsourcing στις εργασιακές σχέσεις.

Αυτό που ενδιαφέρει εν προκειμένω είναι οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις της επιχείρησης που προσφεύγει σε εξωτερικές πηγές με τους εργαζόμενους της σε συνδυασμό με την αυξανόμενη τάση προσφυγής σε ατυπικές σχέσεις εργασίας. Εγείρονται πάρα πολλά ζητήματα τα οποία επηρεάζουν έμμεσα ή άμεσα τόσο τις ατομικές σχέσεις εργασίας αλλά όσο και τις συλλογικές σχέσεις. Το προσωπικό της επιχείρησης που απασχολούσε η επιχείρηση με την προσφυγή σε "εξωτερικές πηγές" αντικαθίσταται από προσωπικό με ελαστικές σχέσεις εργασίας, όπως προσφυγή σε συμβάσεις έργου, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δανεισμός εργαζομένων. Εκτός από τις επιπτώσεις που προκαλεί η προσφυγή είτε στην εργολαβία, είτε στην προσφυγή σε εξωτερικές πηγές, επιπτώσεις επέρχονται και στις σχέσεις της επιχείρησης με τους τρίτους.. Ακόμα ενδιαφέρον προκαλεί και οι σχέσεις της επιχείρησης με το προσωπικό των τρίτων.

Στην περίπτωση που ο τρίτος είναι φυσικό πρόσωπο, τόσο στην περίπτωση της σύμβασης έργου ή της σχέσης του **outsourcing** πρέπει να εξετασθεί αν υποκρύπτεται σχέση εξηρημένης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή σχετική εφαρμογή έχει το άρθρο 1 του νόμου 3846/2010 όπου ορίζεται: «Η συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), η τηλεργασία, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι

⁶⁴ Β. Σπ. Δούκα ό.π.

υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως αποκλειστικά ή κατ' κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες».

Στην περίπτωση που αποδειχθεί ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τότε δεν μπορούμε να μιλάμε για εργολαβία ή προσφυγή σε εξωτερικές πηγές, αλλά για σχέση ή σύμβαση εργασίας η οποία διέπεται από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

3. 31 Γενικά για την μεταβίβαση επιχείρησης

Στην περίπτωση προσφυγής σε εξωτερικές πηγές θα πρέπει να εξετασθεί εάν η χρήση τέτοιων πρακτικών υποκρύπτει μεταβίβαση επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης. Το νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με την τύχη των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης ή τμήματος της προσδιορίζεται από το Π.Δ 178/2002 με το οποίο ενσωματώθηκε στο Ελληνικό Δίκαιο η Οδηγία 95/80/Ε.Κ. Βασικό μέλημα του Π.Δ 178/2002 και της Οδηγίας 95/80/Ε.Κ είναι ότι δεν πρέπει να επηρεάζονται οι θέσεις εργασίας του προσωπικού. Εφ' όσον η επιχείρηση, η εκμετάλλευση ή ένα τμήμα της μεταβιβάζεται και μεταβάλλεται ως οργανωμένη ενότητα σε άλλο φορέα, τότε πρέπει να διατηρούνται οι θέσεις εργασίας, αλλά και τα πάσης φύσεως δικαιώματα των εργαζομένων που προκύπτουν από οποιανδήποτε πηγή, όπως ατομική σύμβαση εργασίας, κανονισμός εργασίας, συλλογική σύμβαση εργασίας κ.τ.λ.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Π.Δ 178/2002 ως μεταβίβαση θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητα της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό τη άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κύριας, είτε δευτερεύουσας.⁶⁵⁻⁶⁶

Περαιτέρω στο άρθρο 4 του ιδίου διατάγματος προβλέπεται ότι: «1. Δια της μεταβίβασης και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο. Ο μεταβιβάζων και μετά την μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από την σύμβαση ή την σχέση εργασίας, μέχρι τον χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος. 2. Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου μετά την μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας.».

Από τις ανωτέρω διατάξεις προκύπτει ότι μεταβίβαση επιχείρησης έχουμε όταν υπάρχει ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτο, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Επέρχεται αυτοδίκαια υποκατάσταση του νέου εργοδότη στις υφιστάμενες σχέσεις εργασίας.

Στην περίπτωση ανάθεσης ή μεταβίβασης δραστηριότητας έχουμε τις ίδιες έννομες συνέπειες με αυτή της μεταβίβασης της επιχείρησης.

⁶⁵ Έγγρ. 5207/106/22-2-2016 Υπ. Εργασίας.

⁶⁶ Έγγρ. 38079/658/23-11-2015 Υπ. Εργασίας.

Τέλος, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι στο άρθρο 8 του Π.Δ 178/2002 ορίζεται:« 1. Ο μεταβιβάζων και διάδοχος υποχρεούνται να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, που θίγονται από μια μεταβολή, για τα ακόλουθα σημεία:

- Την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης,
- Τους λόγους μεταβίβασης,
- Τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζομένους από την μεταβίβαση,
- Τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζόμενους.
- Ο μεταβιβάζων υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως, πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης,

Όταν ο μεταβιβάζων ή ο διάδοχος προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων τους, είναι υποχρεωμένοι να προβαίνουν εγκαίρως σε διαβουλεύσεις για τα μέτρα αυτά με τους εκπροσώπους των εν λόγω εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία. Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό στο οποίο διατυπώνονται οι τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων. Οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στο παρόν άρθρο ισχύουν ανεξάρτητα από αν η απόφαση περί μεταβίβασης έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη. Σε περίπτωση που σε επιχείρηση ή εγκατάσταση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων για λόγους ανεξάρτητους από τη θέληση τους, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως εκ των προτέρων όλους τους εργαζόμενους:

- για την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία της μεταβίβασης,
- για τους λόγους της μεταβίβασης,
- για τις νομικές συνέπειες οικονομικές και κοινωνικές της μεταβίβασης στους εργαζόμενους,
- για τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζόμενους,
- η ενημέρωση γίνεται εγκαίρως και συγχρόνως προς όλους τους εργαζόμενους.

3. 32 Εξωτερική ανάθεση εργασιών (outsourcing) στο Δημόσιο Τομέα

Κάτω από το βάρος της σημερινής πραγματικότητας οι κυβερνήσεις επαναπροσδιορίζουν το μοντέλο οργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών. Καλούνται να διαχειριστούν τρία βασικά προβλήματα.

Το πρώτο βασικό πρόβλημα είναι η δημοσιονομική δυσπραγία. Η ανάγκη για τη εξοικονόμηση πόρων και το δημοσιονομικό έλλειμμα, καθιστούν την υπάρχουσα δομή των υπηρεσιών μη βιώσιμη. Το δεύτερο βασικό πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπίσουν τα κράτη είναι η παραδοσιακή δομή των δημοσίων υπηρεσιών οι οποίες πλέον δεν είναι επαρκείς να εξυπηρετήσουν τις σύγχρονες ανάγκες των πολιτών. Τέλος, η ανάγκη για παροχή περισσότερων και καλύτερων υπηρεσιών με την χρήση λιγότερων πόρων θα βελτιώσει την αποδοτικότητα του δημόσιου τομέα, συμβάλλοντας παράλληλα στην οικονομική ανάπτυξη.

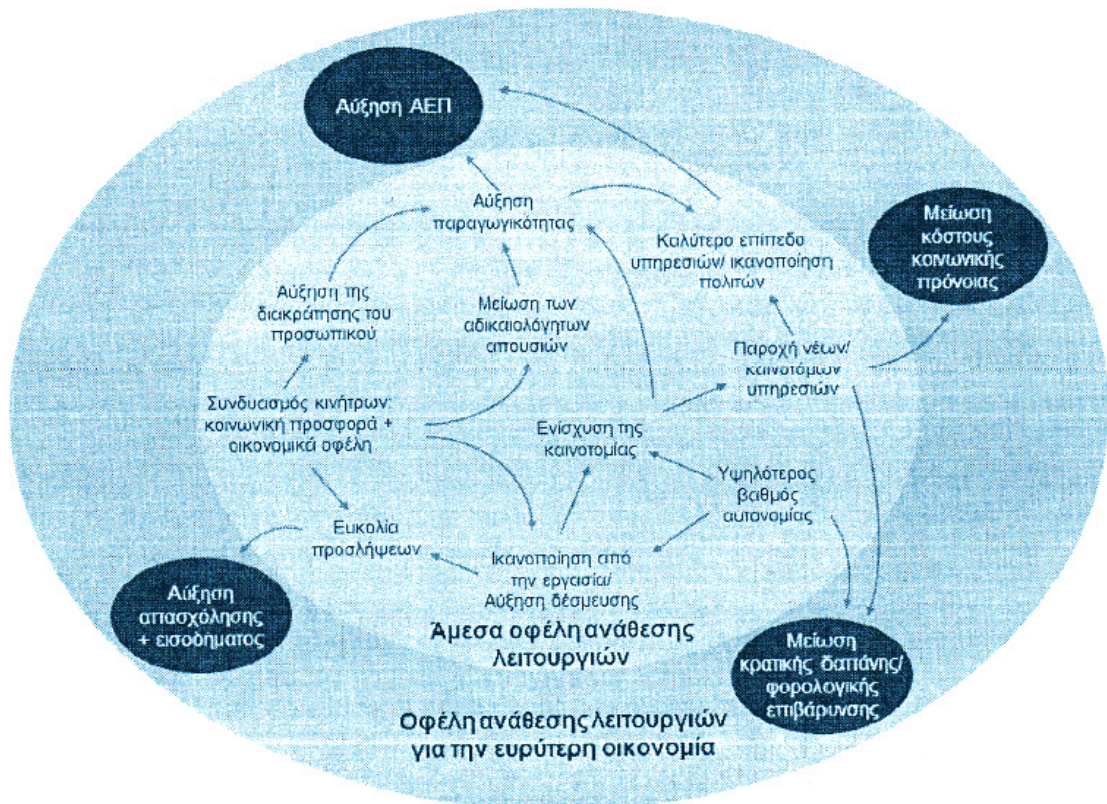
Στην σημερινή Ελληνική πραγματικότητα, η χρήση ενός μοντέλου συνεργασίας για την παροχή δημοσίων υπηρεσιών θα μπορούσε να αποβεί ιδιαίτερα αποδοτικό. Το ελληνικό δημόσιο βρίσκεται αντιμέτωπο με οικονομικές δυσκολίες και πρέπει να περιορίσει το δημοσιονομικό έλλειμμα και να εφαρμόσει μια βιώσιμη λύση για το χρέος. Στα πλαίσια αυτά μια συνεργασία του δημόσιου τομέα με τον ιδιωτικό τομέα, εφόσον εφαρμοστεί με προσοχή, θα μπορούσε να εξοικονομήσει πόρους, βελτιώνοντας το επίπεδο παρεχομένων υπηρεσιών και αυξάνοντας την παραγωγικότητα.

Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα διακρίνουμε τις εξής μορφές εξωτερικής ανάθεσης:

- Εξωτερική ανάθεση για την επίτευξη μετασχηματισμού ενός οργανισμού (Business Transformation Outsourcings).
- Μερική ή ολική ανάθεση εργασιών για τη εκτέλεση διαδικασιών ή λειτουργιών ενός οργανισμού (Business Processes/ Services Outsourcing).
- Εξωτερική ανάθεση υποδομών τεχνολογίας (Technology Information Outsourcing).

Οι κυβερνήσεις επιλέγουν την εξωτερική ανάθεση με σκοπό την πρόσβαση σε καλύτερες τεχνικά λύσεις. Οι δαπάνες για εξωτερική ανάθεση από το σύνολο του δημοσίου τομέα μιας χώρας υπολογίζονται ως το σύνολο των εξόδων για τον σκοπό αυτό του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Το μέγεθος του αποτελεί δείκτη για την δυνατότητα μιας κυβέρνησης να δημιουργεί θέσεις εργασίας εκτός του δημοσίου. Δύο είναι οι επιλογές για να προβεί μια κυβέρνηση σε τέτοιες πολιτικές. Η πρώτη επιλογή είναι η προμήθεια υπηρεσιών από τον ιδιωτικό τομέα ως βάση για την παροχή άλλων υπηρεσιών και δεύτερον η ανάθεση σε ιδιώτες την παροχή υπηρεσιών που πρώτα προσέφερε ο δημόσιος τομέας.

Στον παρακάτω σχήμα φαίνονται ενδεικτικά οφέλη από την ανάθεση λειτουργιών από το δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα.⁶⁷



Ενδεικτικά οφέλη από την ανάθεση λειτουργιών

Πηγή: www.sesma.gr Δημόσιος Τομέας Υψηλής Απόδοσης (πρόσβαση 1-2-2017)

⁶⁷ www.sesma.gr, Εξωτερική ανάθεση εργασιών (outsourcing) στο Δημόσιο Τομέα (ημερομηνία πρόσβασης 6 - 2-2017)

ΛΟΙΠΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εκτός των μορφών ευέλικτης εργασίας που παρουσιάσαμε ανωτέρω υπάρχουν και κάποιες άλλες μορφές ευελιξίας οι οποίες κατά κάποιο τρόπο δεν είναι κυρίαρχες στην αγορά εργασίας (πλην της παράνομης ευελιξίας και ιδίως στην ελληνική πραγματικότητα), τις οποίες θα αναφέρουμε σύντομα κατωτέρω.

3.33 Συμβοηθούντα μέλη οικογένειας

Τα συμβοηθούντα μέρη της οικογένειας παρουσιάζουν πολλές ομοιότητες με τους απασχολούμενους οι οποίοι παρέχουν την εργασία από το σπίτι τους. Οι οικογενειακές εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν την απασχόληση κυρίως των γυναικών που απασχολούνται σε οικογενειακές επιχειρήσεις, χωρίς όμως να αποκλείεται και η απασχόληση των ανδρών σε αυτές καθώς και την απασχόληση των συγγενών και κυρίως των τέκνων αυτών.

Στην ελληνική νομοθεσία από νωρίς έχουν προβλεφθεί σχετικές διατάξεις. Έτσι στο άρθρο του Α.Κ 1389 ορίζεται: «Οι σύζυγοι έχουν την υποχρέωση να συνεισφέρουν από κοινού, ο καθένας ανάλογα με τις δυνάμεις του, για την αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας. Η συνεισφορά γίνεται με την προσωπική εργασία, τα εισοδήματά τους και την περιουσία τους». Την αυτή υποχρέωση έχουν και τα τέκνα της οικογένειας, τα οποία όμως πρέπει να συμβάλλουν ανάλογα με τις δυνάμεις του.

Οι ανωτέρω εργασιακές σχέσεις πηγάζουν ευθέως εκ του νόμου, διαφέρουν της συμβάσεως εργασίας και δεν ρυθμίζονται από τους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας.⁶⁸ Σε περίπτωση που οι παρεχόμενες υπηρεσίες από το τέκνο, τη σύζυγο ή τον σύζυγο υπερβαίνουν το όριο της υποχρεώσεως από τις ανωτέρω σχέσεις, δύνανται να είναι κατά το υπερβάλλον μέτρο σύμβαση εξηρημένης εργασίας⁶⁹

Αυτή η μορφή παροχής εργασίας, αντιστοιχεί στην Ευρώπη σε ένα μικρό ποσοστό. Εξαίρεση όμως αποτελεί η Ελλάδα, όπου αντιπροσωπεύει ένα μεγάλο ποσοστό, λόγω του μεγάλου αριθμού μικρών και οικογενειακών επιχειρήσεων που συναντούμε στην ελληνική οικονομία.

Τα συμβοηθούντα μέλη της οικογένειας λίγο προστατεύονται από την κοινωνική και την εργατική νομοθεσία, εκτός και εάν αποκτήσουν δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης.

⁶⁸ Ε. Δημητρακόπουλος. Εργατική νομοθεσία ΔΕΝ 1981 σελ. 18

⁶⁹ Αποφ: ΑΠ 470/69

3. 34 Παράνομη ευελιξία

Παράλληλα, με την ύπαρξη των τυπικών και ατυπικών μορφών εργασίας, εντοπίζεται και ένας μεγάλος αριθμός παράνομης «μαύρης» ελαστικής εργασίας. Η κατάσταση αυτή αφορά ιδιαίτερα την Ελληνική πραγματικότητα και ιδιαίτερα το αλλοδαπό εργατικό δυναμικό της χώρας. Υπάρχουν στην Ελλάδα πάνω από 500 χιλιάδες παράνομοι αλλοδαποί. Αυτοί απασχολούνται κυρίως στην γεωργία και στην κτηνοτροφία και λιγότερο στον τουριστικό τομέα..

Το φαινόμενο της αδήλωτης ή ανασφάλιστης εργασίας ευνοείται από την ιδιαίτερη ανάπτυξη της παραοικονομίας που συναντάμε στην ελληνική οικονομία. Σε αυτό συμβάλλει και η αναποτελεσματική λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών. Εκτός της αδήλωτης εργασίας - δηλαδή όσοι απασχολούνται ανασφάλιστοι - υπάρχει και η γκρίζα εργασία. Γκρίζα απασχόληση είναι το φαινόμενο όπου οι εργαζόμενοι απασχολούνται κανονικά, αλλά η ασφάλισή τους γίνεται σε βάση την μερική απασχόληση.

Η Ελληνική Πολιτεία για την καταπολέμηση της παράνομης ευελιξίας και απασχόλησης θέσπισε ένα μέτρο για την καταπολέμησή της. Το μέτρο αυτό είναι το "εργόσημο". Πράγματι, αυτό αποτελεί μια καινοτομία και εισήχθη στο Κοινωνικό - Ασφαλιστικό σύστημα με τον ν.3863/2010. Οι διατάξεις του νόμου αυτού και ειδικότερα το άρθρο 20, μεταρρυθμίστηκαν αργότερα από τους ν.3996/11, ν. 4144/13, και τον ν. 4225/14. Το "εργόσημο" αποτελεί τρόπο ασφάλισης εργασιών οι οποίες κινούνται στα όρια της τυπικής και α-τυπικής οικονομίας⁷⁰

. Οι κυριότερες αυτές εργασίες είναι:

- Το κατ' οίκον απασχολούμενο προσωπικό του εργοδότη (υπηρεσίες οικογενειακής φροντίδας, διάφορες εργασίες, φύλαξη και μεταφορά παιδιών, νηπίων και βρεφών, μεμονωμένες εργασίες, κηπουρικές εργασίες κ.τ.λ)
- Προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες καθαρισμού και κηπουρικής κοινοχρήστων χώρων πολυκατοικιών, αμειβομένων με την ώρα ή την ημέρα, σε τακτά ή μη χρονικά διαστήματα, είτε προς έναν ή προς περισσότερους εργοδότες.
- Εργάτες γης που καλύπτονται από την ασφάλιση του ΟΓΑ.
- Διανομείς διαφημιστικών εντύπων, απασχολούμενοι σε εργασίες ή υπηρεσίες προώθησης καταναλωτικών προϊόντων

⁷⁰Απ. Καψάλης, «Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα» Ιανουάριος 2015 ΙΝ. ΕΡΓ. Γ.Σ.Ε.Ε (ημερομηνία πρόσβασης 18-3-2017).

- Το απασχολούμενο προσωπικό από ΠΑΕ , ΚΑΕ, και λοιπά νομικά πρόσωπα επαγγελματικού ή ερασιτεχνικού αθλητισμού απασχολούμενου αποκλειστικά και μόνον κατά την διεξαγωγή αγώνων και αθλητικών εκδηλώσεων.

3.35 Πολλαπλή απασχόληση

Η πολλαπλή απασχόληση αφορά την περίπτωση που ένας εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του σε περισσότερους εργοδότες. Αυτό που μας ενδιαφέρει εν προκειμένω είναι η περίπτωση κατά την οποία έχουν συναφθεί συμβάσεις εξηρημένης εργασίας και όχι σε συμβάσεις έργου ή παροχής υπηρεσιών. Ζήτημα κύρους των συμβάσεων αυτών γεννάται, όταν ο μισθωτός απασχολείται σε περισσότερους εργοδότες και η συνολική διάρκεια της εργασίας υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο. Σε περίπτωση υπέρβασης του νομίμου ωραρίου εργασίας σε περισσότερους εργοδότες, υπάρχει απλή σχέση εργασίας για τον χρόνο της υπερβάσεως.

Σύμφωνα με το Π.Δ 27.6/4.7.32 και στο άρθρο 16 αυτού ορίζεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απασχολήσει εργάτες ή υπαλλήλους την αυτή ημέρα που απασχολήθηκαν σε άλλον εργοδότη με πλήρες ωράριο.. Μπορεί όμως να απασχολήσει εκείνους που εργάστηκαν για μικρότερο χρονικό διάστημα του νομίμου ωραρίου και έως την συμπλήρωση αυτού. Σκοπός του νομοθέτη είναι να διαφυλάξει την υγεία των εργαζομένων και να εξασφαλίσει σ' αυτούς επαρκή χρόνο δια την πνευματική και σωματική ανάπαυσή τους.. Ο μισθωτός που εργάζεται σε διαφορετικούς εργοδότες δικαιούται να λαμβάνει, δώρα εορτών⁷¹ και επιδόματα αδείας και άδεια από κάθε εργοδότη ξεχωριστά.

3.36 Εργασία σε βάρδιες

Την οργάνωση της εργασίας σε βάρδιες την συναντάμε σε επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν με ωράριο που υπερβαίνει το ωράριο των εργαζομένων της. Οι εργαζόμενοι μπορεί να εργάζονται είτε σε συνεχόμενες βάρδιες (αφορά επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το 24ώρο), είτε σε ημισυνεχόμενες (αφορά επιχειρήσεις που λειτουργούν σε 24ώρη βάση αλλά μόνο τις εργάσιμες ημέρες), είτε σε διακεκομμένες (αφορά επιχειρήσεις που λειτουργούν για λιγότερες από 24ώρες, και μια τουλάχιστον αργία την εβδομάδα). Οι βάρδιες μπορεί να καλύπτονται από εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση, εργαζόμενους που εργάζονται και υπερωριακά ή από εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

⁷¹ Αποφ. Α.Π 190/59

1. 37 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing)

Όταν αναφερόμαστε στο job sharing εννοούμε το μοίρασμα μιας θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο εργαζόμενους. Ο διαμοιρασμός αυτός περιλαμβάνει όλο το πλέγμα των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων της θέσης εργασίας. Τα δικαιώματα αυτά αναφέρονται ως προς την αμοιβή, τα επιδόματα δώρων, αδειών και τις άδειες καθώς και τα όποια δικαιώματα προβλέπονται από τις σχετικές διατάξεις και συμβάσεις εργασίας.⁷²

Οι κυριότερες μορφές του job sharing είναι τρεις:

- Κοινές ευθύνες, χωρίς μοίρασμα των καθηκόντων, εξ' αιτίας συνεχούς ροής της εργασίας. Ο ένας εργαζόμενος συμπληρώνει τον άλλο. Για την επιτυχή έκβαση της απαιτείται υψηλό επίπεδο επικοινωνίας και συντονισμού.
- Τα εργασιακά καθήκοντα μοιράζονται στους δύο εργαζόμενους, ανάλογα με τον όγκο εργασίας, και ο κάθε εργαζόμενος ασχολείται με όσα του αντιστοιχούν. Η περίπτωση αυτή συνηθίζεται στις περιπτώσεις που οι δύο εργαζόμενοι δεν γνωρίζονται μεταξύ τους.
- Οι εργαζόμενοι δεν συνδέονται μεταξύ τους και ο κάθε ένας διεκπεραιώνει μόνος του της υποθέσεις που του έχουν ανατεθεί. Συνηθίζεται όταν οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές δεξιότητες⁷³

Το job sharing είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο στην Μ. Βρετανία. Εφαρμόζεται στη χώρα αυτή ήδη από την δεκαετία του 1990, και αποτελεί μια πρώτη εισαγωγή της μερικής απασχόλησης. Αποτελεί έναν τρόπο συγκράτησης των γυναικείων στελεχών με οικογενειακές υποχρεώσεις. Συχνά προτείνεται από τις ίδιες τις εργαζόμενες γυναίκες, ως μορφή επανένταξης στην εργασία μετά το πέρας των αδειών λόγω οικογενειακών τους υποχρεώσεων

3. 38 Διαμοιρασμός Χρόνου εργασίας

Η μορφή αυτή ευέλικτης εργασίας υιοθετείται συχνά στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων. Δηλαδή ο συνολικός χρόνος εργασίας που είναι απαραίτητος για την λειτουργία της επιχείρησης και για να αποφευχθούν απολύσεις, διαμοιράζεται στους εργαζόμενους με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους.

⁷² Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Εργασίας, σελ. 20 Ε.Κ.Κ.Ε/ Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας/ Ihtercollege.

⁷³ <http://www.ivillage.co.uk/workcareer/worklife/flexwork/articles> (πρόσβαση 2-2-2017)

3. 39 Κυκλική εργασία

Μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης είναι και η κυκλική εργασία. Όταν αναφερόμαστε στην κυκλική εργασία (job rotation) εννοούμε ένα σύστημα οργάνωσης που εφαρμόζει λύσεις στο χάσμα μεταξύ των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού μιας επιχείρησης και των απαιτήσεων των νέων τεχνολογικών και παραγωγικών συνθηκών. Με την κυκλική εργασία καλύπτονται θέσεις εργαζομένων που απουσιάζουν παρακολουθώντας προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης. Η επιχείρηση για την κάλυψη των θέσεων αυτών προσλαμβάνει νέους εργαζόμενους τους οποίους εκπαιδεύει για τις κενές θέσεις. Η χρονική διάρκεια της πρόσληψης του ανέργου αντιστοιχεί στην διάρκεια της κατάρτισης του εργαζόμενου.

Την κυκλική εργασία μπορούσε να ισχυριστούμε ότι είναι μια «win - win strategy». Δηλαδή μια στρατηγική όπου το σύνολο των συμμετεχόντων αποκομίζει κάποιο όφελος. Από την μια μεριά ο άνεργος βρίσκει εργασία και συνάμα αποκτά εμπειρία και από την άλλη η επιχείρηση δεν εμποδίζεται στις παραγωγικές εργασίες από την μακρόχρονη απουσία εργαζομένων της. Ταυτόχρονα ο εκπαιδευόμενος άνεργος ωφελείται από την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και έχει περισσότερες πιθανότητες να εισέλθει στο ενεργό εργατικό δυναμικό.

3. 40 Μερική συνταξιοδότηση

Σε μερικές χώρες, όπου υπάρχει ανάλογο θεσμικό πλαίσιο οι εργαζόμενοι που βρίσκονται κοντά στην σύνταξη, μπορούν αν το επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται και να λαμβάνουν ένα μέρος των συντάξιμων αποδοχών. Ο χρόνος απασχόλησης μπορεί να διευθετηθεί, έτσι ώστε να προσφέρουν την εργασία τους με μερικής απασχόλησης, με λιγότερες ώρες σε μηνιαία ή εβδομαδιαία βάση. Με τον τρόπο αυτό ενθαρρύνεται η επιμήκυνση του εργάσιμου βίου, αλλά και οι επιχειρήσεις επωφελούνται από την εμπειρία των μεγαλύτερων εργαζομένων, διατηρώντας σε ψηλό βαθμό την παραγωγικότητα της εργασίας.

3. 41 Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια

Η συγκεκριμένη διευθέτηση του χρόνου εργασίας αναφέρεται στην δυνατότητα εναλλαγής περιόδων εργασίας - σταδιοδρομίας με περιόδους αδείας για εκπαιδευτικούς λόγους (εκπαιδευτική άδεια), οικογενειακούς (γονική άδεια), επαγγελματικούς ή ερευνητικούς λόγους με παράλληλη διατήρηση του δικαιώματος επανόδου στην εργασία τους. Οι περιπτώσεις αυτές αφορούν, συνήθως ανώτερα και ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων και πανεπιστημιακούς.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.41.1
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΩΝ
ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
Ευέλικτη χρήση του εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση των διακυμάνσεων της ζήτησης, μείωση του κόστους των υπερωριών λόγω διευθέτησης του χρόνου εργασίας	Η προσαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο οργανωτικό καλούπι και τις απαιτήσεις της πλήρους και σταθερής απασχόλησης δημιουργεί πολλαπλά διοικητικά προβλήματα
Μείωση του εργατικού κόστους καθότι το ευέλικτο προσωπικό έχει μειωμένες αποδοχές, ασφαλιστικές εισφορές και εργατικά δικαιώματα. (άδειες, επιδόματα κ.λπ)	Προβλήματα επίβλεψης και συντονισμού του ευέλικτου προσωπικού.
Αυξημένη δυνατότητα διάθεσης των εργαζομένων	Λιγότερο εκπαιδευμένο και αφοσιωμένο προσωπικό
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	
Μοναδικός τρόπος ένταξης και επανένταξης στην αμειβόμενη απασχόληση για ορισμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού: γυναίκες, νέοι, σπουδαστές	Ανεπαρκείς αμοιβές, υποδεέστερη κοινωνική προστασία, πρόβλημα χρόνων / ασφαλιστικών ενσήμων
Περισσότερος χρόνος διαθέσιμος για άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις, άλλη δουλειά, επιμόρφωση, κ.λ.π	Θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, με περιορισμένες ή ανύπαρκτες προοπτικές εξέλιξης
Δυνατότητα για καλύτερη εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	Ελλιπής συμμετοχή σε ενδο επιχειρησιακή κατάρτιση
	Ισχυρή συνδικαλιστική κάλυψη

ΠΗΓΗ: Έκθεση διερεύνησης των μορφών ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζονται στο διεθνές και Ευρωπαϊκό επίπεδο Ε.Κ.Κ.Ε/ Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας / Intercollege σελ. 56 (ημερομηνία πρόσβασης 1/4/2017).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.41.2
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Μορφή	Ευέλικτης	Περιεχόμενο
Απασχόλησης		
Μερική απασχόληση		Απασχόληση με ωράριο μειωμένο σε σχέση με το ωράριο που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους, οι οποίοι εργάζονται στο ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο
Προσωρινή απασχόληση		Συμβάσεις ορισμένου χρόνου που προβλέπουν λήξη της σχέσης εργασίας μετά από ένα συγκεκριμένο διάστημα
Πρακτόρευση εργαζομένων (προσωρινή απασχόληση μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης)		Πρόσληψη εργαζομένων από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, και δανεισμός τους έναντι τιμήματος που εισπράττει η Ε.Π.Α σε άλλες εταιρείες, οι οποίες συμβάλλονται με αυτές και οι οποίες για το χρονικό διάστημα που παραχωρούνται οι εργαζόμενοι ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα.
Δανεισμός εργαζομένων		Εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε συγκεκριμένο εργοδότη, υπάγονται για ένα συγκεκριμένο διάστημα στο δικαίωμα ενός τρίτου εργοδότη να καθορίζει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του.
Επίπλαστη αυτοαπασχόληση		Παροχή υπηρεσιών στον ίδιο εργοδότη αυτοεργοδοτούμενοι με σύμβαση έργου, με άμεση εξάρτηση από τον εργοδότη, τόσο για τον καθορισμό του χρόνου, του τόπου και του αντικειμένου της εργασίας, όσο και για την λήψη αποδοχών.
Διευθέτηση χρόνου εργασίας		Αυξομειώση εργασίμων ωρών για μια χρονική περίοδο

	ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης
Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (Job Sharing)	Μοίρασμα μιας θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο εργαζόμενους μερικής απασχόλησης
Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας	Κατανομή του συνολικού χρόνου εργασίας που είναι απαραίτητος για τη λειτουργία μιας επιχείρησης στους εργαζόμενους που απασχολεί, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους, με παράλληλη όμως εγγύηση των θέσεων εργασίας τους.
Εργασία με το κομμάτι – φασόν	Εργαζόμενοι εργάζονται σε δικούς τους χώρους, παράγοντας με μέσα του εργοδότη ή και δικά τους τα προϊόντα που διακινεί η επιχείρηση
Τηλεργασία	Εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων από τους εργαζόμενους, αποκλειστικά από το σπίτι τους ή από φυσικό χώρο που επιλέγουν, χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν οι σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών
Διαθεσιμότητα Εργασίας (on call work)	Οι εργαζόμενοι, δεν χρειάζονται να εμφανιστούν στο χώρο εργασίας, αλλά είναι διαθέσιμοι μόλις κληθούν, ή οι εργαζόμενοι απασχολούνται κανονικά σε περιόδους αυξημένων αναγκών και σταματούν να εργάζονται σε περιόδους μειωμένων αναγκών
Κυκλική εργασία	Κάλυψη της απουσίας ενός εργαζόμενου για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης, μέσω της απασχόλησης ενός ανέργου που εκπαιδεύεται για τις ανάγκες της προσωρινής θέσης εργασίας και στην συνέχεια αναλαμβάνει καθήκοντα αντικαταστάτη, κατά την διάρκεια της κατάρτισης του κανονικού “εργαζόμενου”
Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια	Εναλλαγή περιόδων εργασίας – σταδιοδρομίας, με περιόδους αδειας για εκπαιδευτικούς, οικογενειακούς και επαγγελματικούς ή ερευνητικούς σκοπούς

Μερική συνταξιοδότηση	Εργαζόμενοι οι οποίοι βρίσκονται κοντά στο ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης, (ή ενώ δικαιούνται να λάβουν πλήρη σύνταξη επιθυμούν να εργάζονται), λαμβάνοντας ένα τμήμα των συντάξιμων αποδοχών και παράλληλα απασχολούνται
------------------------------	--

Πηγή: Έκθεση διερεύνησης των μορφών ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζονται στο διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο Ε.Κ.Κ.Ε/ Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας / Intercollege σελ. 25 (ημερομηνία πρόσβασης 15-4-2017).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ
ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2005-2015

4.1. Στοιχεία ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Τα στοιχεία των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας και λοιπών ευέλικτων μορφών απασχόλησης που έχουν καταγραφεί από τις υπηρεσίες του ΣΕΠΕ στην Ήπειρο για τα έτη 2005 έως 2015 παρουσιάζονται στους πίνακες που ακολουθούν.

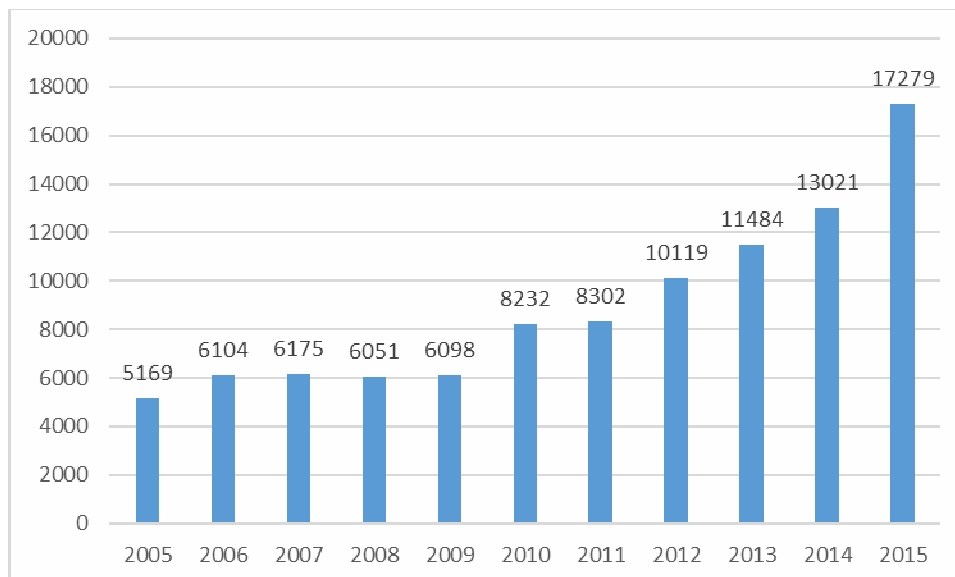
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.1
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
2005-2015

ΕΤΟΣ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΑ
2005	5169	329	5498
2006	6104	223	6327
2007	6175	328	6503
2008	6051	482	6533
2009	6098	739	6837
2010	8232	876	9108
2011	8302	910	9212
2012	10119	1026	11145
2013	11484	1208	12692
2014	13021	4746	17767
2015	17279	5534	22813

ΠΗΓΗ: Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2013, Π//Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Ακολουθώς στα διαγράμματα **11** και **12** αποτυπώνονται οι μεταβολές στην μερική και στην εκ περιτροπής εργασία, από το έτος **2005** έως το έτος **2015** στην Περιφέρεια της Ηπείρου

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.1
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
2005-2015



ΠΗΓΗ: Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2013, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

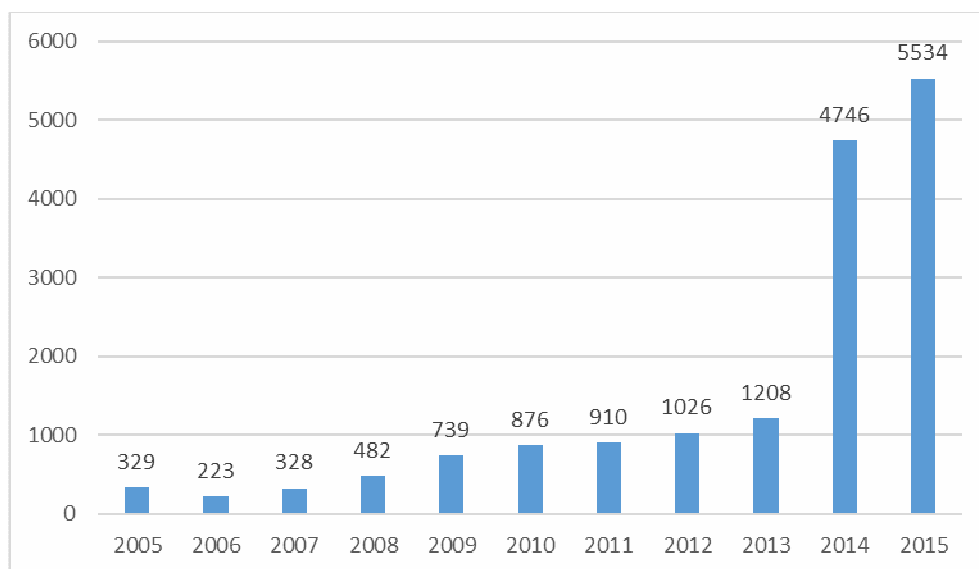
Από την ανάλυση των στατιστικών δεδομένων του πίνακα **10** και το διάγραμμα **11** προκύπτει ότι:

1. Το έτος **2005** οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης που κατατέθηκαν στις υπηρεσίες του ΣΕΠΕ Ηπείρου, δηλαδή οι συμβάσεις με ημερήσιο ωράριο μικρότερο του πλήρους ωραρίου, ανέρχονταν σε **5.169**, ενώ το έτος **2015** ανήλθαν σε **17.279**. Παρατηρείται λοιπόν τριπλασιασμός των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και η πραγματοποιηθείσα αύξηση είναι της τάξεως του **234%**. Μέσα σε μια δεκαετία εκτοξεύεται η μερική απασχόληση, Ειδικότερα η αύξηση αυτή ξεκινά από τα έτος **2011** και εντεύθεν.

2. Από το έτος **2005** μέχρι το έτος **2009** έχουμε μια μικρή αύξηση της μερικής απασχόλησης της τάξεως του **18%**.

3. Από τα στοιχεία και την διαγραμματική απεικόνιση φαίνεται ότι η κρίση που διέρχεται την Ελληνική οικονομία έχει σημαντική επίπτωση στην απασχόληση στην αγορά εργασίας στην Ήπειρο. Πολλές επιχειρήσεις προσπαθούν να μειώσουν το κόστος λειτουργίας τους και το πρώτο μέτρο που λαμβάνουν είναι η προσπάθεια μείωσης του εργατικού κόστους, με μείωση της ποσότητας εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.2
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
2005-2015



ΠΗΓΗ: Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2013, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Στον πίνακα **10** παρουσιάζεται ο αριθμός των συμβάσεων μερικής εκ περιτροπής εργασίας που σύναψαν οι επιχειρήσεις. Αυτές είναι **συνήθως** συμβάσεις με απασχόληση λιγότερων ημερών την εβδομάδα, αλλά με πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

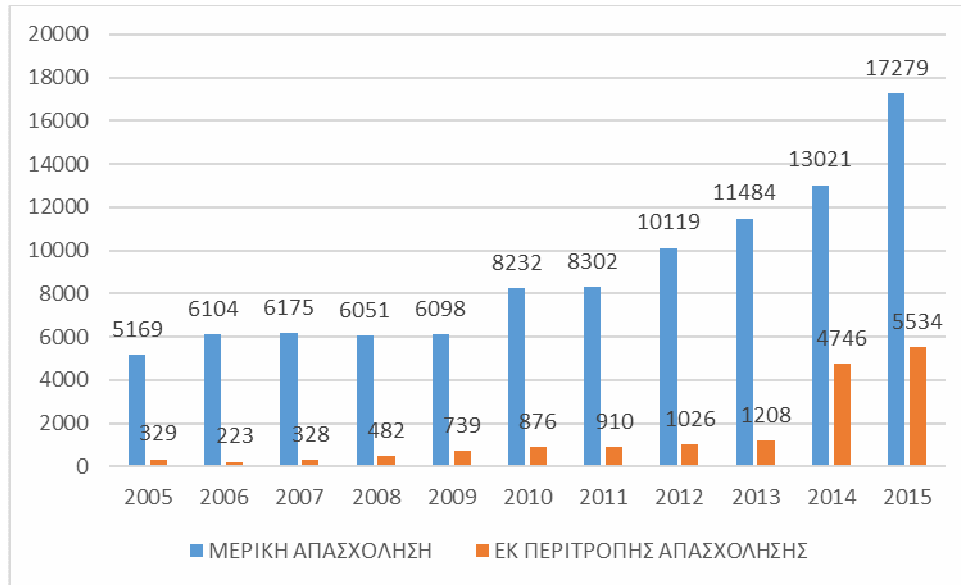
1. Οι συμβάσεις αυτές υπολείπονται σε αριθμό από αυτές της μερικής απασχόλησης. Το έτος **2005** είχαν κατατεθεί στις υπηρεσίες του **ΣΕΠΕ Ηπείρου** εργασίας με εκ περιτροπής απασχόλησης μόλις **329**. Το έτος **2015** ανήλθαν στις **5.534**. Παρατηρείται μια αύξηση της τάξεως του **1582%**. Η ποσοστιαία αύξηση τους είναι πολύ μεγαλύτερη αυτής της μερικής απασχόλησης. Ο όγκος όμως της είναι αρκετά μικρός.

2. Από το έτος **2005** έως το έτος **2008** η αύξησή τους είναι **ήπια**, ήτοι της τάξεως του **46,5%**.

3. Για τα έτη **2014** και **2015** η εκ περιτροπής εργασία σημειώνει εκρηκτική άνοδο. Η αύξηση ανάμεσα στα έτη **2013** και **2014** είναι της τάξεως του **292,8%**, ενώ η αύξηση ανάμεσα στα έτη **2014** και **2015** είναι της τάξεως του **16,6%**. Από τα ανάλυση των στοιχείων μερικής απασχόλησης καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι:

Τόσο η μερική, όσο και η εκ περιτροπής εργασία έχουν διεισδύσει και επικρατήσει τα τελευταία έτη στην αγορά εργασίας στην Ήπειρο.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.3
ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΜΕΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ 2005-2015



ΠΗΓΗ: Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2013, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Στο διάγραμμα **13** παρουσιάζονται συγκριτικά τα στοιχεία της μερικής εργασίας και της εκ περιτροπής εργασίας στην Ήπειρο, όπως προκύπτουν από τις αντίστοιχες συμβάσεις εργασίας. Από την μελέτη των παραπάνω δεδομένων, παρατηρούμε ότι:

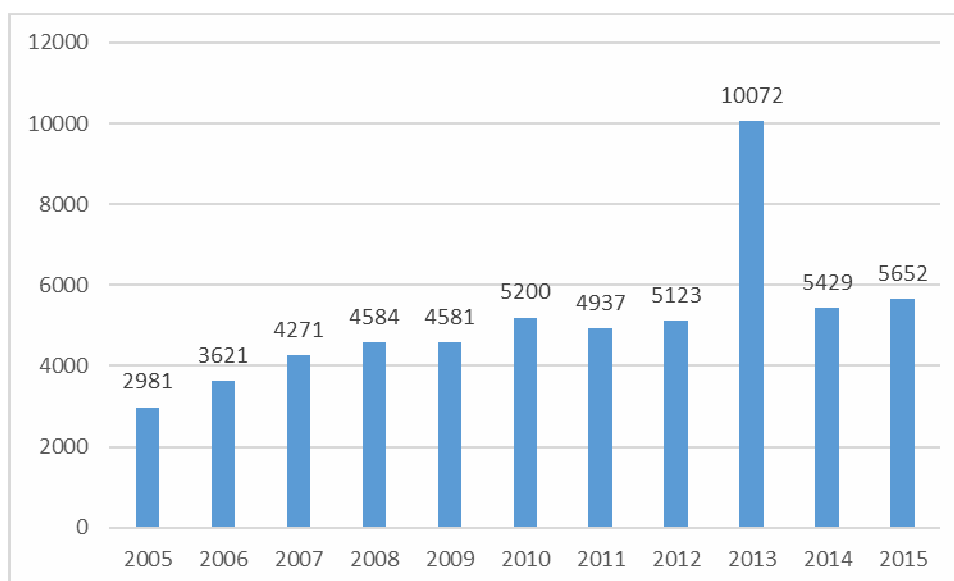
- 1.** Η μερική απασχόληση επικρατεί έναντι της εκ περιτροπής εργασίας.
- 2.** Οι συμβάσεις εργασίας της μερικής απασχόλησης είναι τριπλάσιες σε όγκο από τις συμβάσεις της εκ περιτροπής εργασίας, παρά την εκρηκτική αύξηση της εκ περιτροπής εργασίας τα δύο τελευταία έτη.
- 3.** Ο ρυθμός ανάπτυξης των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασία είναι κατά πολύ μεγαλύτερος του ρυθμού ανάπτυξης της μερικής απασχόλησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.2
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΕΦΥΓΑΝ ΣΤΗΝ
ΜΕΡΙΚΗ & ΣΤΗΝ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
2005-2015

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
2005	2981
2006	3621
2007	4271
2008	4584
2009	4581
2010	5200
2011	4937
2012	5123
2013	10072
2014	5429
2015	5652

ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.4
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΕΦΥΓΑΝ ΣΤΗΝ
ΜΕΡΙΚΗ & ΣΤΗΝ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
2005-2015



ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Στον πίνακα **14** και στο διάγραμμα **15** παρουσιάζεται το πλήθος των επιχειρήσεων που προσέφυγαν σε συμβάσεις μερική και εκ περιτροπής εργασίας.

1. Το έτος **2005** οι επιχειρήσεις στη περιφέρεια της Ηπείρου που έκαναν χρήση τέτοιων συμβάσεων ανήρχετο σε **2.981** και το έτος **2015** έφτασαν σε **5.652**. Παρατηρείται διπλασιασμός των επιχειρήσεων που σύναψαν συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής εργασίας, Η συντελεσθείσα αύξηση είναι της τάξεως του **89.6%**.

2. Το έτος **2013** η αύξηση του αριθμού των επιχειρήσεων είναι παρά πολύ μεγάλη, γεγονός που δεν επιβεβαιώνεται τα επόμενα έτη. Για το έτος **2013** θα πρέπει να διατηρήσουμε κάποια επιφύλαξη, διότι το έτος αυτό από την **1-7-2013** και μεταγενέστερα τα στατιστικά στοιχεία εξάγονται ηλεκτρονικά για ολόκληρη την επικράτεια της χώρας, ενώ για το προηγούμενο διάστημα από **1-1-2013** έως **30-6-2013** τα στοιχεία επεξεργάζονταν από τις κατά τόπους υπηρεσίες του **ΣΕΠΕ**.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.3

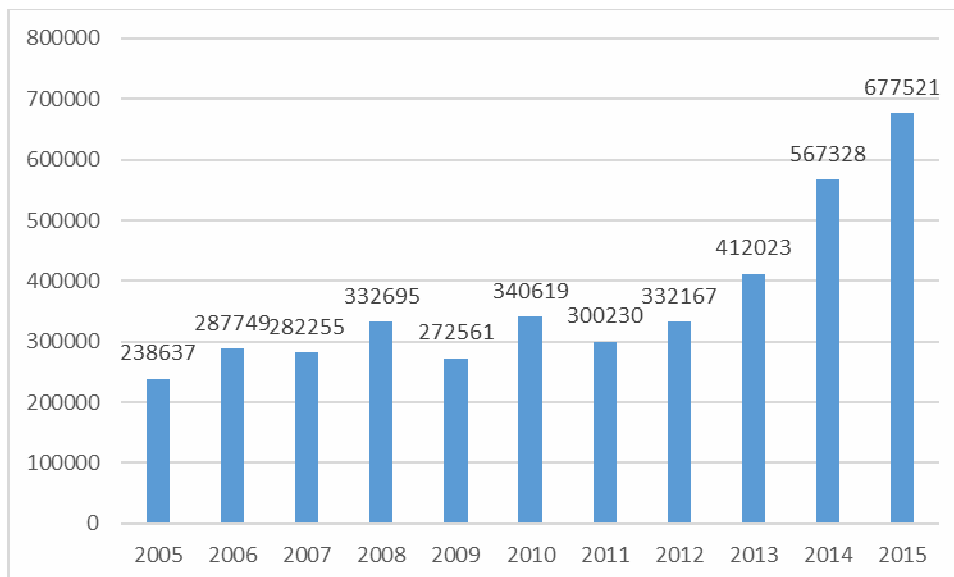
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΜΕΡΙΚΗΣ

ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ 2005 - 2015

ΕΤΟΣ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΟΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΑ
2005	238637	42097	280734
2006	287749	37154	342903
2007	282255	47275	329530
2008	332695	46212	378907
2009	272561	57825	330386
2010	340619	90158	430777
2011	300230	84519	384749
2012	332167	94021	426188
2013	412023	101868	513891
2014	567328	223590	790913
2015	677521	282380	959901

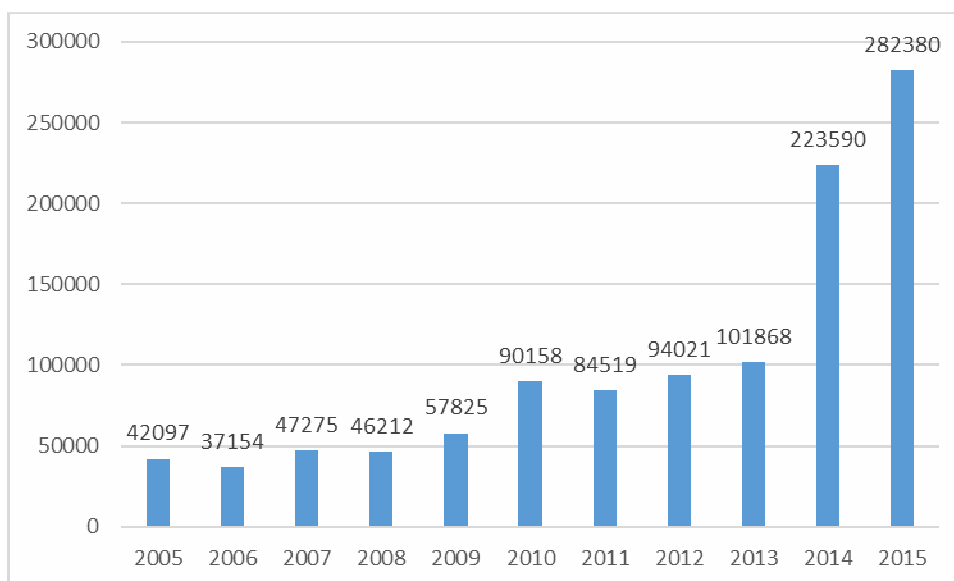
ΠΗΓΗ: Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2013, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.5
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ
(2005-2015)



ΠΗΓΗ: Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2013, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.6
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ
(2005-2015)



ΠΗΓΗ: Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2013, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Παρατηρώντας τα αριθμητικά στοιχεία των διαγραμμάτων **17** και **18** βλέπουμε ότι:

1. Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης που κατατέθηκαν σε όλη την χώρα το έτος **2005** ήταν **238.637** ενώ το έτος **2015** **τριπλασιάστηκαν** και έφτασαν στις **677.521**, ήτοι η συντελεσθείσα αύξηση **184%**.

2. Οι κατατεθείσες συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης το έτος **2005** ήταν **42.097** και το έτος **2015** ανήλθαν σε **282.380**, οι συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης μέσα στο υπό εξέταση διάστημα επταπλασιάστηκαν, παρουσίασαν αύξηση δηλαδή κατά **570,8%**.

3. Συγκρίνοντας τα στοιχεία του **Πίνακα 10**, όπου παρουσιάζονται τα στοιχεία της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο και του **Πίνακα 16** όπου παρουσιάζεται η **μερική** απασχόληση σε όλη την Ελλάδα παρατηρούμε ότι η μερική απασχόληση και στις δύο περιπτώσεις παρουσιάζει **αύξηση ανάλογη**, ενώ η **εκ περιτροπής** εργασία παρουσιάζει **απόκλιση**. Η αύξηση της στην Ήπειρο είναι κατά πολύ μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αύξηση σε όλη την Ελλάδα.

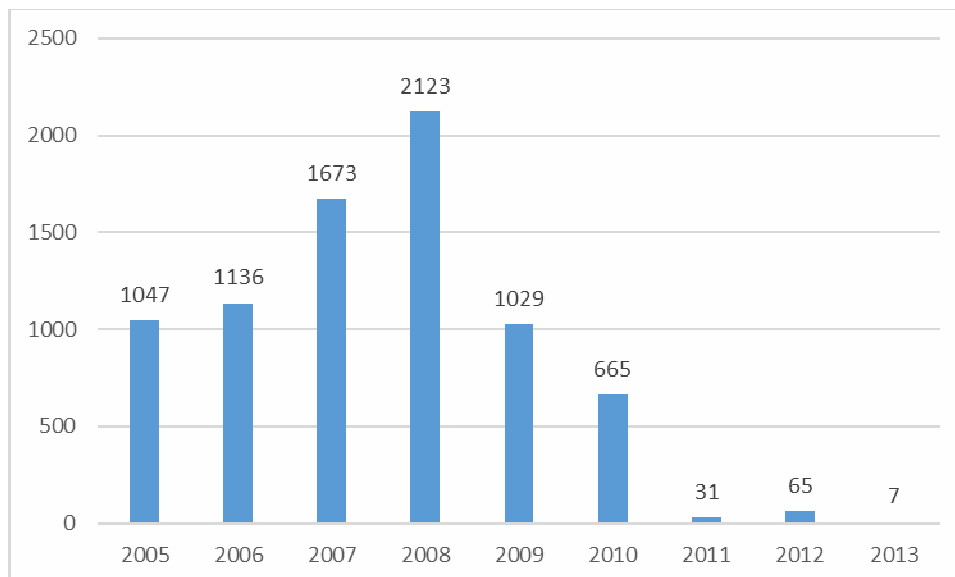
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.4

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΟΥ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ (2005-2015)

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ
2005	1047
2006	1136
2007	1673
2008	2123
2009	1029
2010	665
2011	31
2012	65
2013	7
2014	N/A
2015	N/A

Πηγή: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, ίδια επεξεργασία

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.7
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΟΥ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
2005 - 2015



Πηγή: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, ίδια επεξεργασία

Από τα στοιχεία του πίνακα **19** και του διαγράμματος **20** ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αριθμητικά στοιχεία που αφορούν στα έτη **2005** έως **2010**. Από το **2010** και εντεύθεν τα νούμερα αυτά δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Αυτά τα νούμερα αντιπροσωπεύουν "κάποιες" συμβάσεις που κατατέθηκαν από επιχειρήσεις που δεν γνώριζαν ότι δεν υφίσταται εκ μέρους τους η υποχρέωση να καταθέτουν τις συμβάσεις αυτές στο ΣΕΠΕ, αλλά για κάποιο λόγο τις κατέθεταν, χωρίς οι υπηρεσίες να μπορούν να αρνηθούν την κατάθεσή τους.

Οι συμβάσεις έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία, γεγονός που είναι αντικείμενο δικαστικής έρευνας.

Παρ' όλα αυτά τα συμπεράσματα που μπορούμε να εξάγουμε με ασφάλεια όσον αφορά τις συμβάσεις έργου είναι:

1. Σημαντική αύξηση των συμβάσεων έργου από το έτος **2005** έως το έτος **2008**. Το έτος **2005** οι συμβάσεις έργου ήταν **1.047** ενώ το έτος **2010** ανέρχονται στις **2.123**. Από το έτος **2008** και εντεύθεν οι συμβάσεις αυτές βαίνουν σημαντικά μειούμενες.

2. Η αύξηση κατά τα έτη **2005-2008** είναι της τάξεως του **102,76%**. Αλλά από το έτος **2008** και έως το έτος **2010**, η συντελεσθείσα μείωση είναι της τάξεως του **68,67%**.

3. Οι λόγοι που οι επιχειρήσεις αποφεύγουν την σύναψη συμβάσεων έργου μπορεί να ισχυριστούμε ότι είναι: Η συρρίκνωση της παραγωγικής δραστηριότητας, ο δυσχερής

έλεγχος των ατόμων που συνάπτουν που συνάπτουν συμβάσεις έργου η παροχής υπηρεσιών και η έλλειψη έγγραφου τύπου όσον αφορά αυτές τις συμβάσεις οι οποίες για τον λόγο αυτό δεν περιέρχονται σε γνώση των αρμοδίων αρχών.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΣΕ ΚΛΑΔΟΥΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2005-2015

Στην συνέχεια θα παρουσιάσουμε την εξέλιξη της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης κατά κλάδο δραστηριότητας στην Ήπειρο, από τα αναλυτικά στοιχεία που παρατίθενται στους πίνακες του παραρτήματος **I**, που αναφέρονται από το έτος **2005** έως και το έτος **2015**. Επιλέγηκαν ενδεικτικά οι δραστηριότητες του **εμπορίου**, (κωδ. **στακοδ 47**), των **ξενοδοχειακών επιχειρήσεων (ΣΤΑΚΟΔ 55)** και των **επισιτιστικών καταστημάτων και επιχειρήσεων (κωδ στακοδ 56)**, και της **εκπαίδευσης (ΣΤΑΚΟΔ 85)** και της παροχής υπηρεσιών (**ΣΤΑΚΟΔ 95 & 96**).

Πριν παρουσιάσουμε τις κυριότερες δραστηριότητες θα πρέπει να επισημάνουμε ότι σύμφωνα με το **ΣΤΑΚΟΔ** που ίσχυε έως το **2008** οι **εμπορικές δραστηριότητες** είχαν κωδικό δραστηριότητας (**50-51-52**). Ειδικότερα στο κωδ. **50** αντιστοιχούσαν οι επιχειρήσεις Εμπορίου, επισκευής αυτοκινήτων και μοτοσικλετιστών, λιανικού εμπορίου καυσίμων. Στον κωδ. **51**, υπάγονταν οι επιχειρήσεις του χονδρικού εμπορίου με προμήθεια, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων και μοτοσικλετιστών, επισκευής ατομικών ειδών οικιακής χρήσεως. Τέλος στον κωδ. **52**, υπάγονταν οι επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων και μοτοσικλετιστών, επισκευής ατομικών ειδών οικιακής χρήσεως. Από το έτος **2008** και μετά οι **επιχειρήσεις εμπορίου** εντάσσονται στον κωδικό **47**.

Τα **επισιτιστικά καταστήματα** και τα **ξενοδοχεία** είχαν τον κωδ. **55** με τον ΣΤΑΚΟΔ 2003 και με τον ΣΤΑΚΟΔ 2008 ταξινομήθηκαν σε δύο κωδικούς: τον **55** για τα **ξενοδοχεία** και τον **56** για τα **επισιτιστικά καταστήματα**.

Η **εκπαίδευση** είχε κωδικό **80** με τον ΣΤΑΚΟΔ του 2003 και με το ΣΤΑΚΟΔ του 2008 το **85**.

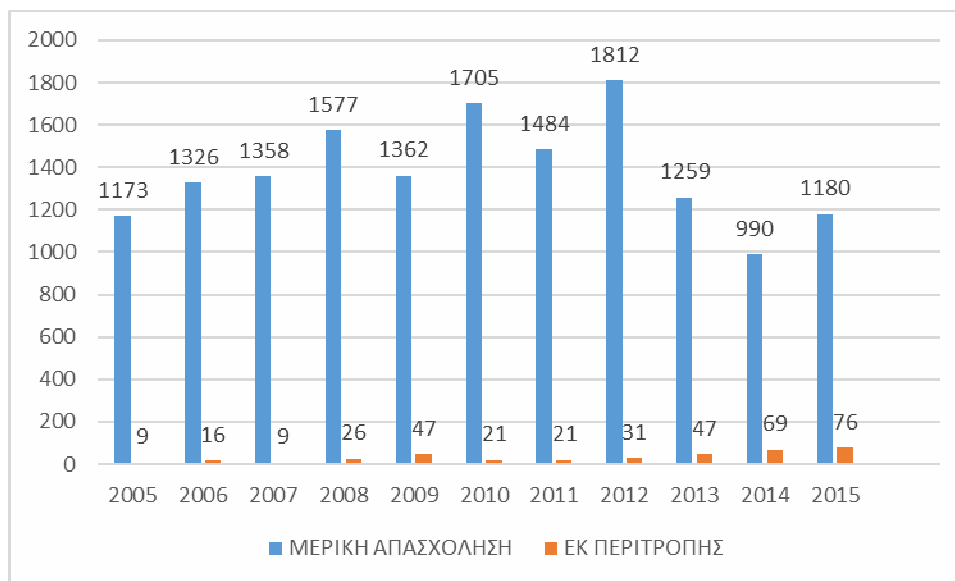
Η **παροχή υπηρεσιών** με τον ΣΤΑΚΟΔ 2003 είχε κωδικούς **91,92,93**, ενώ με τον ΣΤΑΚΟΔ 2008 έχει κωδ. **95** και **96**.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.5
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
ΣΤΙΣ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ 2005-2015

ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ			
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ
2005	553	1173	9
2006	759	1326	16
2007	917	1358	9
2008	1040	1577	26
2009	991	1362	47
2010	857	1705	21
2011	821	1484	21
2012	831	1812	31
2013	852	1259	47
2014	881	990	69
2015	835	1180	76

Πηγή: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.8
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
ΣΤΙΣ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ 2005-2015



Πηγή: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Παρατηρώντας τα δεδομένα του πίνακα 21 και του διαγράμματος 22, βλέπουμε ότι:

1. Στον κλάδο του εμπορίου στην Ήπειρο το έτος 2005 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ανήρχοντο σε 1.173 και το έτος 2015 σε 1.180. Η ποσοστιαία μεταβολή τους είναι μηδαμινή.

2. Οι εμπορικές επιχειρήσεις που προσέφυγαν σε σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης το έτος 2005 ήταν 553 το δε έτος 2015 ανήλθαν σε 835, δηλαδή παρατηρείται μια αύξηση της τάξεως του 51%. Κάνοντας λοιπόν μια σύγκριση του ποσοστού μεταβολής γενικά της μερικής απασχόλησης στην Ήπειρο με το ποσοστό μεταβολής της μερικής απασχόλησης στις επιχειρήσεις του εμπορίου της Ηπείρου παρατηρούμε ότι η διεύθυνση της μερικής απασχόλησης στις εμπορικές επιχειρήσεις στην Ήπειρο είναι πολύ χαμηλή και δεν παρακολουθεί την γενικότερη τάση της μερικής απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται σε λόγους ότι το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων απαιτεί την συνεχή παρουσία προσωπικού για την κάλυψη απαιτήσεων της επιχείρησης και ότι η μερική απασχόληση είχε κάνει την εμφάνισή της στις επιχειρήσεις του εμπορίου από την αρχή της περιόδου που εξετάζουμε. Η άποψη αυτή μπορεί να ενισχυθεί και από το γεγονός ότι οι συμβάσεις εκ περιτροπή εργασίας είναι αμελητέες έως και ανύπαρκτες για το ίδιο χρονικό διάστημα.

Στην συνέχεια θα παρουσιάσουμε τις μεταβολές των συμβάσεων εργασίας από πλήρη απασχόληση σε μερική ή και εκ περιτροπής κατά το διάστημα από 1-7-2013 έως 31-12-2015, δυνατότητα που μας παρέχει το ηλεκτρονικό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του υπουργείου εργασίας

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.6

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟ 1-7-2013 ΕΩΣ 31-12-2015 ΣΕ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΕΤΟΣ	ΠΛΗΡΗ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ	ΠΛΗΡΗ ΣΕ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΠΛΗΡΗ ΣΕ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ
2013 (1-7-2013)	45	15	0
2014	73	4	0
2015	124	14	1

Πηγή: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Στον **πίνακα 23** παρουσιάζονται στοιχεία που δείχνουν πόσες ενεργές συμβάσεις ενεργές μετατράπηκαν από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης και με ποιόν τρόπο στις εμπορικές επιχειρήσεις. Οι μετατροπές είναι δυνατές με τους κάτωθι τρόπους:

Το έτος **2013** οι ενεργές συμβάσεις εργασίας που μετατράπηκαν από πλήρη απασχόληση σε μερική απασχόληση ήταν **45** (με στην σύμφωνη γνώμη των εργαζόμενων), ενώ το έτος **2015** έφτασαν στις **124**, δηλαδή παρουσίασαν αύξηση κατά **175%**.

Το έτος **2013** οι ενεργές συμβάσεις εργασίας που μετατράπησαν από πλήρη σε εκ περιτροπής εργασία (με συμφωνία) ήταν **15**, το έτος **2015** ήταν **14**, δηλαδή δεν παρουσίασαν κάποια μεταβολή. Για την μετατροπή από πλήρη σε μερική (μονομερώς) δεν υπάρχουν αξιολογικά στοιχεία.

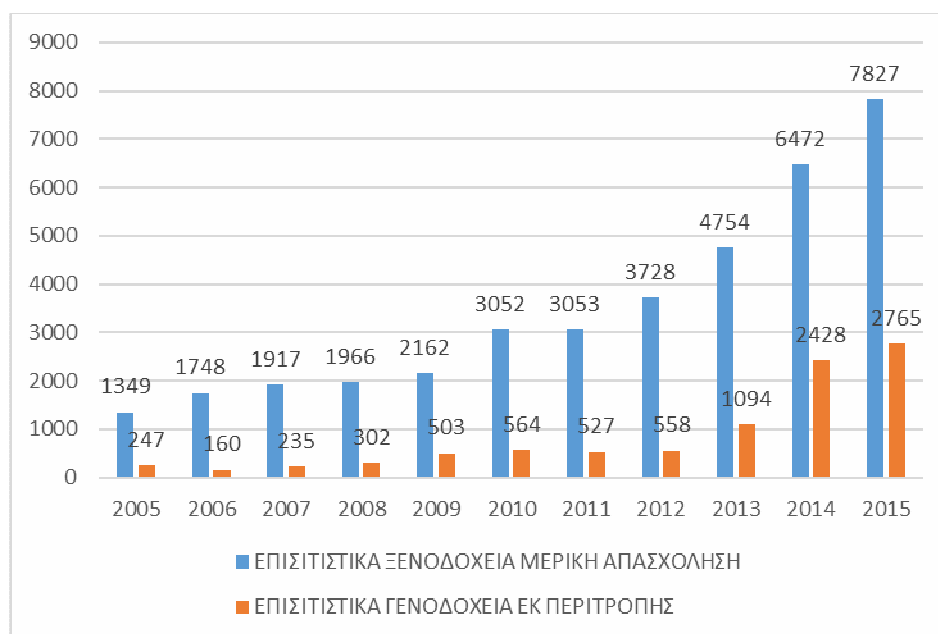
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.7

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΤΙΤΙΣΤΙΚΕΣ - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ 2005-2015

ΕΠΙΣΤΙΤΙΣΤΙΚΑ – ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ			
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
2005	964	1349	247
2006	1127	1748	160
2007	1292	1917	235
2008	1383	1966	302
2009	1643	2162	503
2010	2046	3052	564
2011	1942	3053	527
2012	2001	3728	558
2013	3850	4754	1094
2014	4234	6472	2428
2015	4503	7827	2765

Πηγή: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.9
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΕΣ - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ 2005-2015



Πηγή: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Όπως προκύπτει από τα δεδομένα του **πίνακα 24** και όπως αυτά απεικονίζονται στο διάγραμμα **25** τόσο η μερική, όσο και η εκ περιτροπής εργασία έχουν διεισδύσει σημαντικά στον κλάδο του επισιτισμού και των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

1. Οι επιχειρήσεις που έκαναν χρήση τέτοιων συμβάσεων το έτος **2005** ήταν **964** και το έτος **2015** ανήλθαν στις **4.503**, δηλαδή σημειώθηκε πενταπλασιασμός αυτών, ήτοι μεταβολή της τάξεως του **367%**.

2. Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης από **1.349** το έτος **2005** ανήλθαν σε έτος **7.827** το **2015**, ήτοι μεταβολή της τάξεως **480%**

3. Οι συμβάσεις εκ περιτροπής εργασία από **247** το έτος **2005** ανήλθαν σε **2.765** το έτος **2015**, ήτοι μεταβολή κατά **1020%**.

4. Η αύξηση και στις δύο περιπτώσεις είναι σημαντικότερη, γεγονός που ίσως είναι αναμενόμενο, εξαιτίας της εποχικότητας που χαρακτηρίζει τις επιχειρήσεις αυτού του κλάδου και από την σημαντική αύξηση του τουριστικού ρεύματος στην περιοχή.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.8

**ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟ 1-7-2013 ΕΩΣ 31-12-2015
ΣΕ ΕΠΙΣΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ**

ΕΤΟΣ	ΠΛΗΡΗ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ	ΠΛΗΡΗ ΣΕ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΠΛΗΡΗ ΣΕ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ
2013 (από 1-7-2013)	112	51	7
2014	152	93	1
2015	262	127	3

ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Στον **πίνακα 26** αναφέρονται τα στοιχεία μετατροπής των ισχυουσών ατομικών συμβάσεων εργασίας από πλήρη σε μερική και σε εκ περιτροπής στον κλάδο των επισιτιστικών και ξενοδοχειακών επιχειρήσεων στην Ήπειρο για την περίοδο από **1-7-2013** έως **31-12-2015**.

1. Το έτος **2013** οι συμβάσεις που ήταν ενεργείς και μεταβλήθηκαν σε μερική απασχόληση ήταν **112** και το έτος **2015** έφτασαν στις **262**. Παρουσίασαν δηλαδή αύξηση **134%**.

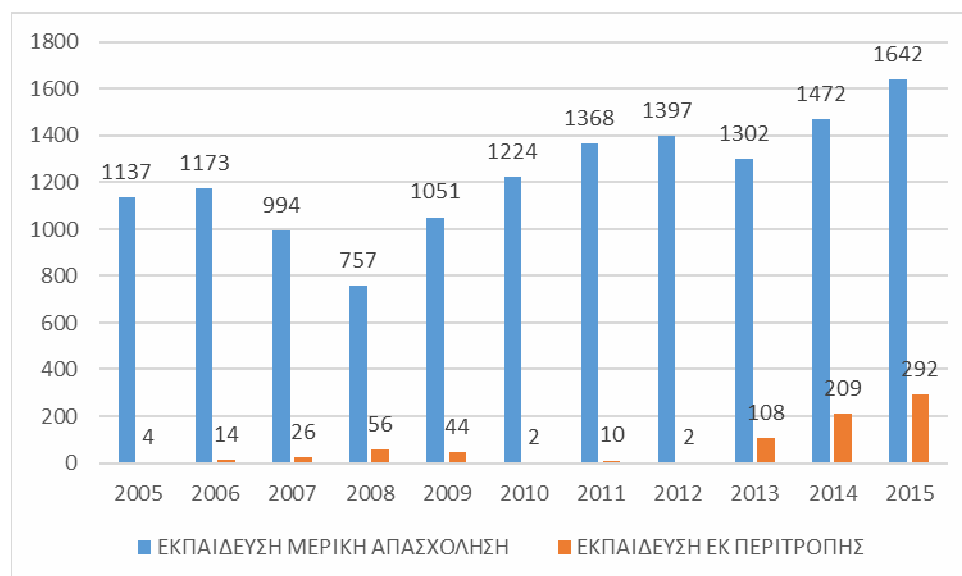
2. Το έτος **2013** οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης που μετετράπησαν από πλήρους απασχόληση σε εκ περιτροπής εργασία ήταν **51** και έφτασαν στις **127**. Παρουσίασαν αύξηση **149%**.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.9
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 2005-2015

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ			
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
2005	543	1137	4
2006	665	1173	14
2007	736	994	26
2008	787	757	56
2009	633	1051	44
2010	669	1224	2
2011	627	1368	10
2012	553	1397	2
2013	547	1302	108
2014	582	1472	209
2015	602	1642	292

ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.10
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 2005-2015



ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Στην συνέχεια θα εξετάσουμε τον κλάδο της εκπαίδευσης. Όπως παρατηρούμε τα στοιχεία του Πίνακα 27, βλέπουμε ότι δεν έχουν συντελεστεί σημαντικές μεταβολές στα μεγέθη που απεικονίζονται.

1. Ο αριθμός των επιχειρήσεων είναι σχεδόν αμετάβλητος, όπως ακριβώς και των δεδομένων των συμβάσεων της μερικής απασχόλησης που αναφέρονται. Το έτος 2005 έχουν κατατεθεί 1.137 συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Το έτος 2015 αυτές ανήλθαν σε 1.642, πραγματοποιήθηκε αύξηση κατά 44%.

2. Οι εκ περιτροπής συμβάσεις σημειώνουν αύξηση από το έτος 2013. Το 2013 ήταν 108 και το έτος 2015 ανήλθαν σε 292, δηλαδή **τριπλασιάζονται** και σημειώνουν αύξηση κατά 170%.

3. Υπάρχει μια ισορροπία στην εξέλιξη των μεγεθών και αυτό οφείλεται κυρίως όσον αφορά τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης, ενώ η εκ περιτροπής απασχόληση παρουσιάζει αύξηση κατά 170%.

4. Ο συγκεκριμένος κλάδος αποτελείται από επιχειρήσεις φροντιστηρίων μέσης εκπαίδευσης και ξένων γλωσσών. Οι εκπαιδευτικές ανάγκες είναι σταθερές, και οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης είναι οι κυρίαρχες στον κλάδο, δηλαδή η χρήση των συμβάσεων ανέκαθεν κάλυπταν το μεγαλύτερο ποσοστό της απασχόλησης.

5. Από τα στοιχεία του ηλεκτρονικού συστήματος του Υπουργείου Εργασίας ‘ΕΡΓΑΝΗ’ δεν προκύπτει για την περίοδο από 1-7-2013 έως και 31-12-2013 στοιχεία **μετατροπής** συμβάσεων από **πλήρη σε μερική ή σε εκ περιτροπής** στην Ήπειρο στον κλάδο της εκπαίδευσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.10

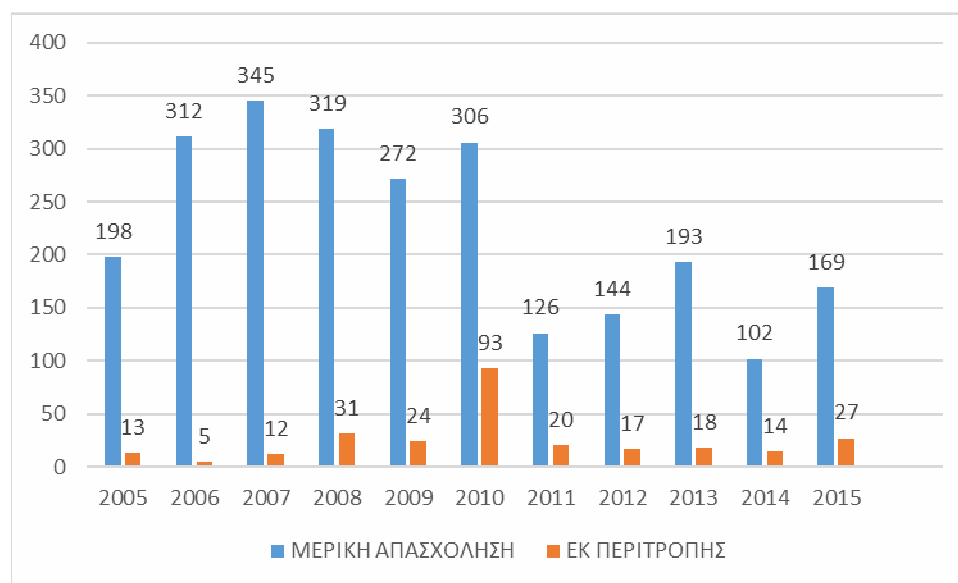
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ ΣΤΗ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ 2005-2015

ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ			
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
2005	129	198	13
2006	153	312	5
2007	206	345	12
2008	221	319	31

2009	206	272	24
2010	67	306	93
2011	83	126	20
2012	105	144	17
2013	98	193	18
2014	85	102	14
2015	101	169	27

ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.11
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ
ΣΤΗ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ 2005-2015



ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Τέλος θα αναφερθούμε στην παροχή υπηρεσιών. Από τα στοιχεία του πίνακα 29 παρατηρούμε ότι:

1. Οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών της Ηπείρου που προέβησαν σε σύναψη συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης το **2005** ανέρχονταν σε **129**, ενώ το έτος **2015** σε **101** δηλαδή επήλθε μείωση κατά **28%**. Παρατηρείται κατά το έτος **2008** μια σημαντική αύξηση τους κατά τα έτη **2007-2008-2009** και σημαντική μείωση τα επόμενα έτη. Η αύξηση του αριθμού τους φτάνει στο **71%** κατά το έτος **2008** και η μείωση του αριθμού τους είναι **55%** το έτος **2015**.

2. Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης το έτος **2005** ανέρχονταν σε **198** και το έτος **2015** είχαν κατατεθεί **169**, δεν παρατηρείται λοιπόν αξιόλογη μεταβολή. Αλλά και στην περίπτωση αυτή είναι σημαντική η μεταβολή τους εντός της εξεταζόμενης περιόδου. Κατά το έτος **2007** ανήλθαν σε **345**, αύξηση κατά **74%** και το έτος **2015** μειώθηκαν σε **169**, δηλαδή μείωση κατά **51%**.

3. Οι συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης το έτος **2005** ανήρχοντο **13** και το έτος **2015** σε **27**, αύξηση κατά **100%**. Αυτό που έχει σημασία να αναφερθεί είναι ότι το έτος **2010** οι συμβάσεις εκ περιτροπής ανέρχονται σε **93**, ενώ το **2015** σε **27**, παρατηρείται μείωση κατά **71%**.

4. Από τα στοιχεία του ηλεκτρονικού συστήματος του Υπουργείου Εργασίας ‘ΕΡΓΑΝΗ’ δεν προκύπτει για την περίοδο από 1-7-2013 έως και 31-12-2013 στοιχεία μετατροπής συμβάσεων από πλήρη σε μερική ή σε εκ περιτροπής στην Ήπειρο στον κλάδο της εκπαίδευσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.11

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ 2005-2015

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ
2005	2
2006	2
2007	2
2008	8
2009	2
2010	N/A
2011	N/A
2012	N/A
2013	N/A

ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, ίδια επεξεργασία

Από την έρευνα προέκυψε ότι από τις συμβάσεις διευθέτησης που έχουν κατατεθεί στις υπηρεσίες του ΣΕΠΕ Ηπείρου μόνον μια επιχείρηση καταθέτει κάθε χρόνο σύμβαση διευθέτησης. Η επιχείρηση αυτή έχει ως αντικείμενο δραστηριότητας την επεξεργασία γάλακτος και την περίοδο της αυξημένης προσφοράς γάλακτος συνάπτει σύμβαση διευθέτησης. Οι υπόλοιπες συμβάσεις διευθέτησης αφορούν δημόσια υπηρεσία και συγκεκριμένα διάφορες υπηρεσίες του Πυροσβεστικού Σώματος Ηπείρου, την οποία

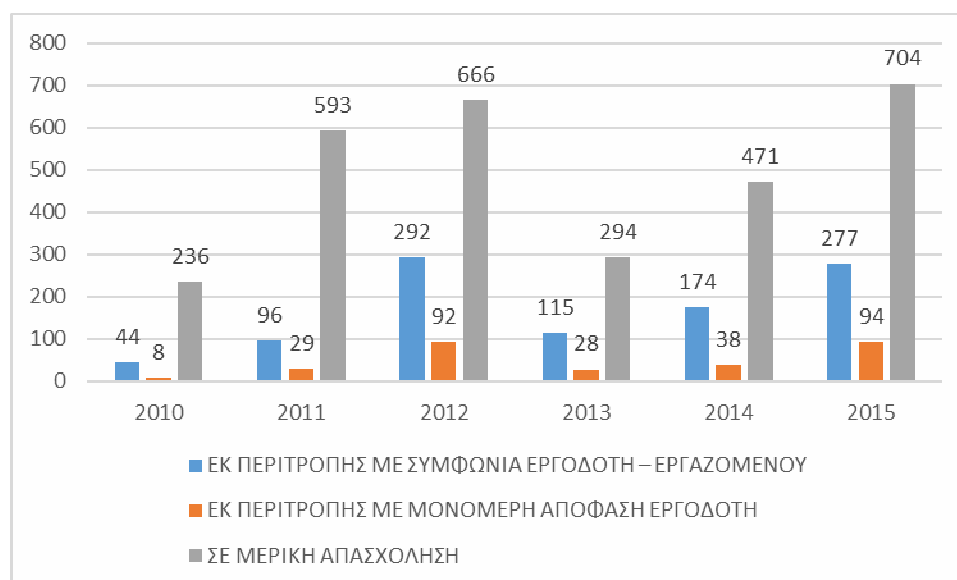
συνάπτει με τους εποχιακούς πυροσβέστες που προσλαμβάνει. Η περίοδος αυξημένης απασχόλησης αντιστοιχεί στην καλοκαιρινή περίοδο, όπου ο κίνδυνος πυρκαγιών είναι υψηλός.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.12
ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΑΠΟ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΕ
ΜΕΡΙΚΗ & ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ 2005-2015

ΕΤΟΣ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ
2010	44	8	236
2011	96	29	593
2012	292	92	666
2013	115	28	294
2014	174	38	471
2015	277	94	704

ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ ίδια επεξεργασία

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1.12
ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΑΠΟ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΕ
ΜΕΡΙΚΗ & ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ 2005-2015



ΠΗΓΗ: Αρχείο ΣΕΠΕ Ηπείρου, Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ ίδια επεξεργασία

ΑΠΟ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ & ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2010-2015 ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ

Η σύμβαση εργασίας είναι μια γραπτή ή προφορική συμφωνία με την οποία ο μιν ένας συμβαλλόμενος (ο εργαζόμενος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον άλλον (τον εργοδότη) την εργασία του ακολουθώντας τις οδηγίες και τις εντολές του, χωρίς να ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας, ενώ ο εργοδότης αναλαμβάνει αντίστοιχα την υποχρέωση να καταβάλλει τον μισθό ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.⁷⁴

Τα δύο μέρη τόσο κατά την σύναψη της ή και κατά την διάρκειας της μπορούν να συμφωνήσουν τους όρους παροχής της εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τους κανόνες του εργατικού δικαίου.

Με τον νόμο 3846/2010 και συγκεκριμένα με την παράγραφο3 άρθρο 2 μπορούν να συμφωνήσουν κάθε μορφή εκ περιτροπής εργασίας και περαιτέρω ο εργοδότης να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας μέχρι εννέα μήνες αν περιοριστούν οι δραστηριότητες της επιχείρησης του, αφού πρώτα διαβουλευτεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και ελλείψει αυτών με τους ίδιους τους εργαζόμενους, σύμφωνα με το π.δ 240/2006 και τον νόμο 1767/1988.

Στα πλαίσια του ανωτέρω νομοθετικού πλαισίου οι επιχειρήσεις έχουν προβεί σε μεταβολή των υφιστάμενων συμβάσεων τους σε μετατροπή από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής εργασίας με κίνητρο την αντιμετώπισή του εργατικού κόστους.

Τα στοιχεία για τις μεταβολές στην περιφέρεια της Ηπείρου εμφανίζονται στον πίνακα **32**.

Από την μελέτη των στοιχείων αυτών παρατηρούμε ότι:

1. Οι συμβάσεις που μετατράπηκαν από πλήρη απασχόληση σε εκ περιτροπής με την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων το έτος **2010** ήταν **44** και το έτος **2015** έφτασαν στις **277**, δηλαδή μέσα σε μια πενταετία εξαπλασιάστηκαν και παρουσίασαν αύξηση κατά **530%**.

2. Οι συμβάσεις που μετατράπηκαν από πλήρη απασχόληση σε εκ περιτροπής με μονομερή απόφαση του εργοδότη από **8** που ήταν το έτος **2010** έφτασαν τις **94**, μεταβολή της τάξεως του **1.075%**.

3. Οι συμβάσεις που μετατράπηκαν από πλήρη απασχόληση σε μερική απασχόληση (απαιτείται πάντα συμφωνία) το έτος ήταν **236** και έφτασαν στις **704** το έτος **2015**, δηλαδή τριπλασιάστηκαν εντός μιας πενταετίας, και παρουσίασαν αύξηση της τάξεως **198%**.

⁷⁴ Γ. Λεβέντη. «Η Σύμβαση εξηρημένης εργασίας». ΔΕΝ 2005 σελ.273.

**ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΝΑ ΣΥΜΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΗΠΕΙΡΟ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥΣ
ΜΕ ΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΧΩΡΑ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2013-2015**

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.13

ΕΤΟΣ 2013

	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ
ΗΠΕΙΡΟΣ	10.072	12.611	9.682	1.939
ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΧΩΡΑ	369.420	593.368	412.023	101.868

ΠΗΓΗ: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

ΕΤΟΣ 2014

	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ
ΗΠΕΙΡΟΣ	5429	15446	13021	4746
ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΧΩΡΑ	192783	775221	567328	223590

ΠΗΓΗ: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

ΕΤΟΣ 2015

	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ
ΗΠΕΙΡΟΣ	5652	15978	17279	5534
ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΧΩΡΑ	201960	849651	677521	282380

ΠΗΓΗ: Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, ίδια επεξεργασία

Από την επεξεργασία των ανωτέρω στοιχείων μπορούμε να ισχυριστούμε:

1. Ο αριθμός των επιχειρήσεων στην Ήπειρο που προέβησαν σε νέες προσλήψεις το έτος **2013** ήταν **10.072** και το **2015** έπεσε στις **5.652**. Παρουσίασε μείωση περίπου κατά **44%**.

2. Οι νέες προσλήψεις με πλήρη απασχόληση από τις **12.611** το έτος **2013** έφτασαν στις **15.978** το έτος **2015**. Παρουσίασαν δηλαδή αύξηση κατά **27%**.

3. Οι νέες προσλήψεις με μερική απασχόληση στην Ήπειρο το έτος **2013** ήταν **9.682** και το έτος **2015** ανήλθαν στις **17.279**, παρουσίασαν αύξηση κατά **78%**

4. Οι νέες προσλήψεις με συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόληση το έτος **2013** ήταν **1.939**, το έτος **2015** έφτασαν στις **5.534**, παρουσίασαν αύξηση κατά **185%**.

5. Το έτος **2013** το σύνολο των νέων προσλήψεων στην Ήπειρο ήταν **24.232** και οι προσλήψεις με μερική και εκ περιτροπής εργασία ήταν **11.621**, ήτοι οι προσλήψεις με μερική και εκ περιτροπής εργασία αποτελούσαν το **48%** του συνόλου των προσλήψεων.

6. Το έτος **2014** το σύνολο των νέων προσλήψεων με πλήρη απασχόληση ήταν **15.446**, οι νέες προσλήψεις με μερική και εκ περιτροπής απασχόλησης **17.767**, ήτοι οι προσλήψεις με μερική και εκ περιτροπής εργασία αποτελούσαν το **53,5 %** του συνόλου των προσλήψεων.

7. Το έτος **2015** το σύνολο των νέων προσλήψεων στην Ήπειρο με πλήρη απασχόληση ήταν **38.791**, οι προσλήψεις με μερική και εκ περιτροπής εργασία ήταν **22.813**, ήτοι οι προσλήψεις με μερική και εκ περιτροπής εργασία αποτελούσαν το **59%** του συνόλου των νέων προσλήψεων.

8. Το έτος **2013** οι συνολικές νέες προσλήψεις σε όλη την Ελλάδα ανέρχονταν σε **1.107.259**, οι αντίστοιχες προσλήψεις με μερική και εκ περιτροπής εργασία ήταν **513.891** ήτοι αποτελούσαν το **46,41%** του συνόλου των νέων προσλήψεων.

9. Το έτος **2014** οι συνολικές νέες προσλήψεις σε όλη την Ελλάδα ανέρχονταν σε **1.566.139**, οι αντίστοιχες προσλήψεις με μερική και εκ περιτροπής εργασία ήταν **790.918** ήτοι αποτελούσαν το **50,50%** του συνόλου των νέων προσλήψεων.

10. Το έτος **2015** οι συνολικές νέες προσλήψεις σε όλη την Ελλάδα ανέρχονταν σε **1.809.255**, οι αντίστοιχες προσλήψεις με μερική και εκ περιτροπής εργασία ήταν **959.901**, ήτοι αποτελούσαν το **53%** του συνόλου των νέων προσλήψεων.

Από την επισκόπηση των ανωτέρω στοιχείων προκύπτει ότι πάνω από τις μισές νέες προσλήψεις που πραγματοποιήθηκαν στην αγορά εργασίας στην Ήπειρο το **2015** αφορούν συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης και ότι μέσα σε τρία χρόνια το ποσοστό συμμετοχής των στο σύνολο των νέων προσλήψεων αυξήθηκε κατά **11%**.

Τέλος, τάση της εξέλιξης της μερικής και εκ περιτροπής εργασίας ανάμεσα στην Ήπειρο και σε αυτήν όλης την χώρα, καθώς και η αναλογία της μερικής και της εκ περιτροπής στην Ήπειρο και σε αυτήν όλης της χώρα είναι κατά πολύ ταυτόσημες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την ως τώρα παρουσίαση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οι οποίες αφορούν την Ήπειρο μπορούμε να κωδικοποιήσουμε κάποια συμπεράσματα:

- Η μερική απασχόληση είναι μορφή ευέλικτες απασχόλησης με την μεγαλύτερη διεύθυνση στην αγορά εργασίας στην Ήπειρο. Για το υπό μελέτη διάστημα οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης με βάση το έτος **2005**, το έτος **2015** παρουσίασαν ποσοστιαία αύξηση κατά **122%**. Ειδικότερα η μεγαλύτερη αύξηση σημειώνεται για τα έτη **2010** έως **2013**, η οποία ανέρχεται σε **40%**, ενώ έως το έτος **2010** η αύξηση είναι περίπου **18%**. Η μερική απασχόληση γίνεται ο κυριότερος μοχλός μείωσης του εργατικού κόστους για την αγορά εργασίας της Ηπείρου. Δηλαδή οι επιχειρήσεις μειώνουν την ποσότητα εργασίας με στόχο την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.
- Μια άλλη μορφή μερικής απασχόλησης, η εκ περιτροπής εργασία, δηλαδή η εργασία κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο, αλλά με λιγότερες ημέρες απασχόλησης την εβδομάδα ή τον μήνα ή τον χρόνο, αποκτά σημαντικό μερίδιο συμμετοχής στην αγορά εργασίας στην Ήπειρο. Στην περίπτωση της Ηπείρου το έτος **2005** οι συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας ανέρχονται σε **329**, ενώ το έτος **2015** ανήλθαν στις **5.534**. Παρουσιάζουν εκρηκτική αύξηση κατά **1582%**. Ο όγκος των συμβάσεων αυτών μπορεί να χαρακτηριστεί ως μικρός σε σύγκριση με τον όγκο της μερικής απασχόλησης. Όπως στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης έτσι και στην περίπτωση της εκ περιτροπής η μεγαλύτερη αύξηση παρατηρείται από το έτος **2010** και εντεύθεν. Η μεγαλύτερη αύξηση του αριθμού των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασία πραγματοποιείται τα έτη **2014 και 2015**.
- Οι επιχειρήσεις που προσέφυγαν στην μερική και στην εκ περιτροπής απασχόληση στην Ήπειρο το έτος **2005** ανέρχονταν σε **2.981**, ενώ το έτος **2015** ανήλθαν σε **5.652**. Η συντελεσθείσα αύξηση κατά την εξεταζόμενη δεκαετία είναι της τάξεως του **89%**.
- Οι συμβάσεις έργου το έτος **2005** ήταν **1047** ενώ για το έτος **2010** (έως τον Ιούνιο του 2010) ανήλθαν σε **665**. Έχουμε ήδη εξηγήσει σε προηγούμενο σημείο της μελέτης μας την εξέλιξη αυτών των συμβάσεων. Η αύξηση που παρατηρείται για τα έτη **2007 και 2008** δεν επιβεβαιώνεται για τα λοιπά έτη. Αυτό ίσως να οφείλεται στην κρίση που περνά η χώρα μας και στην μείωση της οικονομικής δραστηριότητας.
- Με την παρουσίαση της εξέλιξης της μερικής απασχόλησης ανάλογα με την **δραστηριότητα** και ειδικότερα στο **εμπορικό κλάδο, τον επισιτιστικό κλάδο, στον**

εκπαιδευτικό κλάδο και στην παροχή υπηρεσιών μπορούμε να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης κατέχουν το υψηλότερο μερίδιο στον επισιτιστικό κλάδο και ακολουθεί ο εμπορικός κλάδος ενώ στον κλάδο της εκπαίδευση παρατηρείται μια σταθερότητα. Ο επισιτιστικός κλάδος προσφέρεται για μεγαλύτερη χρήση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης. Ο κλάδος αυτός έχει έντονο εποχιακό χαρακτήρα όπου απασχολούνται εργαζόμενοι με ευκαιριακό χαρακτήρα, όπως φοιτητές κ.τ.λ

- Όσον αφορά τις **λοιπές** μορφές απασχόλησης, η διείσδυση τους στην αγορά εργασίας είναι από ισχνή έως και ανύπαρκτη, όπως οι συμβάσεις φασόν ή κατά μονάδα εργασίας, διευθέτησης χρόνου εργασίας κ.λ.π.
- Οι συμβάσεις διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι και αυτές λίγες. Μόνο μια επιχείρηση κάνει χρήση της διευθέτησης χρόνου εργασίας. Οι λοιπές συμβάσεις διευθέτησης συνάπτονται από δημόσιο υπηρεσία με το εποχιακό προσωπικό για αυξημένες ανάγκες την καλοκαιρινή περίοδο. Οι επιχειρήσεις που θέλουν να καλύψουν αυξημένες ανάγκες εργασίας προσφεύγουν σε άλλες δυνατότητες, όπως χρήση υπερεργασίας ή υπερωρίας η τέλος στην περίπτωση «γκρίζας» απασχόλησης. Δηλαδή απασχόληση η οποία δεν δηλώνεται με συνέπεια την μη καταβολή ασφαλιστικών εισφορών και ενίοτε ούτε την καταβολή του μισθού.
- Τέλος, παρουσιάζουμε στοιχεία για την μετατροπή των συμβάσεων εργασίας από πλήρη σε μερική. Ο νόμος 3846/10 έδωσε την δυνατότητα στις επιχειρήσεις να μετατρέψουν τις υφιστάμενες τους από πλήρη σε μερική. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με δύο τρόπους, είτε με συμφωνία είτε με μονομερή απόφαση του εργοδότη (μόνον στην περίπτωση της εκ περιτροπής) κατόπιν διαβούλευσης. Από τα στοιχεία του **Πίνακα 32** και το **διάγραμμα 33** προκύπτουν ευρεία χρήση μετατροπής των συμβάσεων από πλήρη σε μερική τα έτη **2011** και **2012**. Για το έτος **2013** παρατηρείται σημαντικότερη κάμψη. Η εξήγηση είναι ότι οι επιχειρήσεις που έκαναν χρήση μετατροπής των ισχυουσών συμβάσεων εξήντησαν την δυνατότητα. Όσες συμβάσεις νέες θέλουν να συνάψουν με μερική απασχόληση τις συνάπτουν εξ' αρχής και δεν χρειάζεται να τις μετατρέψουν μεταγενέστερα.
- Πέρα όμως από τα ειδικότερα συμπεράσματα για την μερική απασχόληση στην αγορά εργασίας της Ηπείρου μπορούμε να διατυπώσουμε και κάποια **γενικότερα** συμπεράσματα όπως:
- Προβαίνοντας σε μια ανασκόπηση, μετά την παρουσίαση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, τόσο από την πλευρά του νομοθετικού πλαισίου, όσο και από την

λειτουργία της αγοράς εργασίας, διαπιστώνουμε μια σαφή τάση ανάδειξης των ευέλικτων μορφών ως εργαλεία αντιμετώπισης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

- Με την εγκατάλειψη του φορντικού - τεύλορικού μοντέλου παραγωγής, γενικεύτηκε η αμφισβήτηση του παραδοσιακού μοντέλου οργάνωσης της εργασίας. Υποχώρησαν οι ατομικές συμβάσεις αορίστου χρόνου και η σταθερή εργασία, σε όφελος της μερικής απασχόλησης και της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Το κυρίαρχο μοντέλο της σταθερής και πλήρους απασχόλησης μετατοπίστηκε σε ένα σύστημα α - τυπικών μορφών απασχόλησης.
- Στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνυπάρχει η έννοια της συμπίεσης του κόστους εργασίας, της αποδυνάμωσης των προστατευτικών διατάξεων για τους εργαζόμενους και κυριαρχία πολιτικών από την πλευρά των επιχειρήσεων που αυξομειώνουν τους ρυθμούς εργασίας, την κινητικότητα των εργαζομένων και την δια βίου μάθηση και εκπαίδευση των εργαζομένων.
- Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόληση αδιαμφισβήτητα έχουν επιφέρει σημαντικά οφέλη στις επιχειρήσεις, ενώ αυτά δεν ισχύουν το ίδιο και για τους εργαζόμενους. Αυτό όμως δεν είναι νομοτελειακό, αλλά εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το περιβάλλον που εφαρμόζονται και τον κοινωνικό και πολιτικό συσχετισμό των δυνάμεων που επικρατούν σε κάθε χώρα.
- Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας έχει οδηγήσει de facto στην εξάπλωση των άτυπων μορφών απασχόλησης που δημιουργούν ένα νέο σύστημα εργασίας ως αναπόδραστο στοιχείο σύγχρονης οργάνωσης της οικονομίας και παράλληλα μετασηματίζουν θεμελιακά τις αγορές εργασίας.⁷⁵
- Η θεσμοθέτηση των νομοθετικών ρυθμίσεων των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, δεν είναι πάντοτε λυσιτελής. Είναι πιθανόν οι νομοθετικές ρυθμίσεις να κατασταθούν ατελείς ως προς την έκταση των εργασιακών σχέσεων και των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σε αυτό συντελεί οι ποικιλία των ευέλικτων μορφών καθώς και η εργοδοτική εφευρετικότητα στις επιχειρησιακές πρακτικές χρήσης της ευελιξίας.
- Η άρνηση των αλλαγών που επιφέρει η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και ο ανταγωνισμός και οι ταχύτερες αλλαγές στην τεχνολογία, η άρνηση της ευελιξίας στην

⁷⁵ Διερεύνηση των μορφών ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζονται στο διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο ΕΚΚΕ, το Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας (ΙΚΚ) και το Intercollege www.eveliktes, κερα (ημερομηνία πρόσβασης 12/5/2017).

οργάνωση της εργασίας αποτελεί αδιέξοδη πολιτική. Πέραν των αρνητικών επιπτώσεων από την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, υπάρχουν και θετικές συνέπειες τους. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας μπορεί να βοηθήσει την πρόσβαση ανέργων στην επανένταξη τους σ' αυτή. Δύναται να δημιουργήσουν ελκυστικές συνθήκες για την ώσμωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ακόμα μπορεί να βελτιώσει μακροπρόθεσμα τις επαγγελματικές προοπτικές ομάδων του εργατικού δυναμικού με χαμηλή εξειδίκευση.

- Η διαφοροποίηση του εργατικού προσωπικού σε πλήρους απασχόλησης και μερικής απασχόλησης, δημιουργείται η ανάγκη για παρεμβατικές πολιτικές από την Πολιτεία, ώστε η αμοιβή τους, η ασφάλισή τους, η συνεχής κατάρτισή τους, να αποτρέψουν τον κίνδυνο να εγκλωβιστούν σε μια χαμηλού επιπέδου απασχόληση η οποία οδηγεί σε οικονομικό, επαγγελματικό και κοινωνικό αποκλεισμό.
- Η επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν είναι αποκλειστικά θέμα στόχων που αφορούν το χρόνο εργασίας και την οργάνωση της και την εξισορρόπηση μεταξύ οικονομικής αποτελεσματικότητας και κοινωνικής συνοχής, αλλά αποτελεί και ζήτημα διαδικασιών. Το επιτυχές παράδειγμα των συμφωνιών πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό πλαίσιο, έχει οδηγήσει στην υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων για ορισμένες μορφές ευελιξίας, δείχνει πως για να είναι αποτελεσματική η προώθηση της αναδιοργάνωσης των εργασιακών σχέσεων πρέπει να στηρίζεται σε ένα συναινετικό πλαίσιο αρχών, που να αφομοιώνει και να συνδυάζει τόσο τις ανάγκες για αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την απασχόληση, όσο και τις ανησυχίες για την προστασία των εργαζομένων.
- Η ευελιξία (flexicurity) των εργασιακών σχέσεων κινείται σε δύο πόλους την ευελιξία των επιχειρήσεων (έχουμε ήδη αναφέρει τους λόγους που την επέβαλλαν) και την «ασφάλεια» που πρέπει να αισθάνεται ο εργαζόμενος ως αντιστάθμισα της ευελιξίας. Το αντιστάθμισα πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον την κατοχύρωση ελάχιστων δικαιωμάτων τους, όπως είναι η αρχή της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης για τους ευέλικτα απασχολούμενους, την διατήρηση της θέσης εργασίας τους χωρίς αλλοίωση του περιεχομένου της, την κατοχύρωση της ψυχολογικής ασφάλειας των εργαζομένων, την ισχυρή επιδότηση των ανέργων και την εκπαίδευση και την επανεκπαίδευση με στόχο την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.
- Επιβάλλεται να θέσουμε δύο βασικά και καίρια ερωτήματα (η απάντηση τους ξεπερνά την παρούσα μελέτη), αλλά ο προβληματισμός τους είναι επιτακτικός: Το πρώτο αφορά τις προθέσεις των υποστηρικτών της flexicurity. Ο συνδυασμός της ευελιξίας και της

ασφάλειας επιδιώκει την εξισορρόπηση των δύο πόλων με την υπεροχή της - flexi-έναντι της security, με σκοπό την διευκόλυνση των επιχειρήσεων ή την υπεροχή της ασφάλειας έναντι της ευελιξίας, στοιχείο που ανταποκρίνεται στον παραδοσιακό ρόλο του εργατικού δικαίου;

- Το δεύτερο ερώτημα που δημιουργείται είναι: Μήπως τελικά αυτοί οι δύο πόλοι είναι ανταγωνιστικοί σε τέτοιο βαθμό που η μεταξύ τους ισορροπία είναι ανέφικτη; Μήπως τελικά η αύξηση των βαρών ασφαλείας για τις επιχειρήσεις ακυρώνει και εξουδετερώνει τους λόγους για τους οποίους επιδιώκεται η ευελιξία. Μήπως η επίκληση της flexicurity είναι τελικά ένα εύπεπτο άλλοθι για την ενίσχυση της ευελιξίας σε βάρος της ουσιαστικής ασφάλειας των εργαζομένων;
- Τέλος, κάνοντας μια σύνοψη της μέχρι τώρα παρουσίασης μπορούμε να ισχυριστούμε ότι: **Η ανάπτυξη της δημιουργίας και της πληροφορίας επέφερε την ανατροπή των παραδοσιακών μορφών οργάνωσης της εργασίας. Το μέλλον μιας οικονομίας κατά τα φαινόμενα θα βασίζεται στο συνδυασμό της «παραδοσιακής βιομηχανικής» εργασίας και της «δημιουργικής εργασίας». Η σύγχρονη μετα-βιομηχανική εποχή χαρακτηρίζεται από την επικράτηση του τομέα των υπηρεσιών, και την ραγδαία τεχνολογική αλλαγή, που επέφεραν ριζική αναδιάρθρωση στην διαδικασία παραγωγής. Με τον τρόπο αυτό περάσαμε από την ανειδίκευτη, επαναληπτική και χειρωνακτική εργασία, προς την εξειδικευμένη, διανοητική ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και διαχείριση της παραγωγής. Οδηγούμαστε προς ένα παραγωγικό υπόδειγμα στο οποίο το επίκεντρο της εργασίας δεν ορίζεται από την ειδική σχέση του εργαζόμενου ως προς ένα είδος υλικού, αλλά αντίθετα σε ένα παραγωγικό υπόδειγμα στο οποίο οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν ιδέες και λύσεις, επεξεργάζονται πληροφορίες και διαχειρίζονται την αυτοματοποιημένη παραγωγή.**⁷⁶

⁷⁶ ΠΗΓΗ: Έκθεση διερεύνησης των μορφών ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζονται στο διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο Ε.Κ.Κ.Ε/ Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας / Intercollege σελ 10 (ημερομηνία πρόσβαση 20-5-2017)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Οι επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης στο κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα, προβλήματα από την εφαρμογή της και προοπτικές.

Η εκρηκτική εξάπλωση των άτυπων μορφών εργασίας στην Ελλάδα έχει σημαντικές οικονομικές, κοινωνικές, ασφαλιστικές επιπτώσεις τόσο στους εργαζόμενους, όσο και στην ελληνική κοινωνία. Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας δεν είναι δυνατή η εκτενής αναφορά σε αυτά τα ζητήματα. Πιστεύουμε όμως ότι θα πρέπει τουλάχιστον να επισημάνουμε κάποια σημαντικά θέματα.

Η σημαντικότερη επίπτωση της επικράτησης της μερικής απασχόλησης, ως βασικής απασχόλησης, είναι ότι θα λειτουργήσει ως «ωρολογιακή βόμβα» στα οικονομικά των Ταμείων. Υπολογίζεται ότι η ετήσια απώλεια των Ταμείων από την ευέλικτη εργασία αγγίζει τα 700εκατομμύρια ευρώ. Με βάση τις εκτιμήσεις στην Ελλάδα εργάζονται με μερική απασχόληση περίπου **500.000** άτομα, με μέσο μηνιαίο μισθό τα **350€** (από **586** ευρώ μισθό που είναι στην πλήρη απασχόληση). Η μηνιαία διαφορά ανάμεσα σε εργασία πλήρους και μερικής απασχόλησης είναι **236** ευρώ. Η ποσοστιαία παρακράτηση για ασφαλιστικές εισφορές είναι **42%**. Αυτό πρακτικά συνεπάγεται ότι τα Ταμεία έχουν απώλειες **100** ευρώ τον μήνα, ήτοι **1.400** τον χρόνο για κάθε εργαζόμενο. Άρα οι συνολικές απώλειες προσεγγίζουν τα **700 εκατομμύρια** ευρώ, ποσό που μπορούσε να καλύψει σε μεγάλο βαθμό το έλλειμμα των ασφαλιστικών ταμείων.

Η μερική απασχόληση λοιπόν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται σαν προθάλαμος για την εργασία και σε καμιά περίπτωση σαν μόνιμο καθέτως. Αν η μερική απασχόληση καταστεί η λύση του προβλήματος της ανεργίας σε μακροχρόνια βάση, αυτό σημαίνει την μόνιμη υποαπασχόληση σημαντικού τμήματος των διαθέσιμων ανθρωπίνων πόρων της Ελληνικής οικονομίας, γεγονός που θα επιδράσει δυσμενώς στα δημόσια οικονομικά και στην βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος.

Πέραν αυτών μεγάλο μέρος των συμβάσεων εργασίας μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής απασχόλησης είναι εικονικές και υποκρύπτουν στην πράξη πλήρη απασχόληση, γεγονός που στερεί επί πλέον ασφαλιστικά έσοδα από τα ταμεία, οδηγώντας το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης στα όρια της κατάρρευσης.

Μια σημαντική επίπτωση είναι ότι οι μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται τον μήνα κατά περίπου (12) έως και είκοσι (20) ημέρες. Αυτό σημαίνει ότι αν εξακολουθήσουν να εργάζονται το μεγαλύτερο μέρος του εργασιακού τους βίο με αυτό το καθεστώς, ο στόχος της συνταξιοδότησης τους απομακρύνεται και αυτό σε συνάρτηση με την αύξηση του

αριθμού των ενσήμων από 4.500 ένημα σε 6.000 ένημα που απαιτείται για την θεμελίωση πλήρους σύνταξης στα εξήντα δύο (62) έτη.

Περαιτέρω όσοι εργάζονται με μερική απασχόληση κατά κύριο λόγο, η σύνταξή που θα λάβουν με τα ισχύοντα ποσοστά αναπλήρωσης θα είναι πενιχρή, εξ αιτίας του ότι οι μισθοί επί των οποίων θα υπολογίζεται θα είναι χαμηλοί και εξαιτίας της μείωσης των ποσοστών αναπλήρωσης. Επί πλέον το γεγονός αυτό θα έχει ως συνέπεια την δραματική μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος μεγάλου μέρους της εργαζομένων και συνταξιούχων με απρόβλεπτες συνέπειες τόσο στην κατανάλωση όσο και στην μείωση του εθνικού εισοδήματος.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΕΤΟΣ 2005

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ Η ΑΝΕΞ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
01	16	17	3	2
02	1	2		
05	23	39		
14	16	16	3	1
15	87	73	28	304
18	3	5		
20	16	18	1	
22	9	9		
23	1	1		
24	1	1		
25	4	2		3
26	16	18		3
27	1	1		
28	20	19	1	2
35	1	1		
36	4	5		2
41	1			1
45	13098	15	43	5
50	40	37	1	4
51	22	47		
52	491	1089		
55	964	1349	247	46
60	29	24	2	45
61	9	9		
62	1	1		

63	7	12		1
64	2	3		
65	3	6		
66	9	9		167
67	2	2		
70	32		2	
71	4	4		
72	2	2		
73	4			19
74	249	685	2	50
75	48	107		35
80	543	1137	4	459
85	70	117	1	9
91	14	20		1
92	77	137	9	3
95	3	4		
ΣΥΝΟΛΟ	2981	5169	329	1047

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΕΤΟΣ 2006

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ Η ΑΝΕΞ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
01	12	11	1	54
05	12	15		
14	1			1
15	108	137	5	119
17	1	1		
18	4	5		
19	2	2		
20	14	19		
21	1	1		

22	16	17		1
24	2	2		
25	1		1	
26	17	18	1	1
27	5	5		1
28	19	22		1
33	2	2		
35	1	1		
36	12	11	6	
40	1			1
41	1			1
45	184	188	8	65
50	65	68	2	3
51	35	59	3	
52	659	1199	11	31
55	1127	1748	160	23
60	36	62	2	44
61	13	14		
62	1	1		
63	8	16		
64	5	5		
65	2	3		
66	9	11		
67	1	1		
70	4	46		
71	2	3		
72	3	3		
73	6	1		17
74	238	688	3	2
75	25	70	1	11
76	3	18		
80	665	1173	14	731
85	92	135	1	25
90	1	1		
91	10	12		1
92	61	91		1
93	126	208	5	1
95	11	11		
ΣΥΝΟΛΟ	3621	6104	223	1136

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΕΤΟΣ 2007

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ Ή ΑΝΕΞ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
01	8	11		
02	1			
05	20	29		
14	9	9	2	
15	154	215	10	168
17	1	1		
18	9	7	2	
20	20	19		
21	1	1		
22	24	39	1	7
23	1	1		
24	2	2		
25	2	2		
26	24	23	3	3
27	1			1
28	35	36	1	2
31	2	2		
35	2	2		
36	9	9	2	
40	1	1		
41	1			1
45	214	180	7	96
50	89	87	3	3
51	30	33	2	1
52	798	1238	4	10
55	1292	1917	235	10
60	67	109	7	143
61	5	5		
62	1	1		
63	12	18		2
64	13	20		9
65	1			1
66	18	18		2
67	1	1		
70	7	7		
71	6	8		
72	4	13		
73	1			1
74	316	596	10	66
75	34	61		32
80	736	994	26	1089
85	88	109	1	14
90	4	4		1
91	33	73	6	3
92	44	54		2
93	125	214	6	7
95	5	5	1	
ΣΥΝΟΛΟ	4271	6175	328	1673

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ 2008

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ Η ΑΝΕΞ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
01	14	17	4	3
02				
05	13	13	11	
10-14	14	10		
15	125	119	8	223
17	1	3		
18	7	8		
20	30	35	3	4
21				
22	30	27	2	4
24	3	2		1
25				
26	27	19	6	6
27	1		1	
28	42	40	10	5
29				
31	4	3		1
35	1	1		
36	11	10	1	
37	2	2		
40	2			2
45	187	136	26	48
50	98	101	6	6
51	76	120	5	18
52	817	1141	55	23
55	1643	2162	503	1
60	63	51	6	88
61	13	14		
62	4	5		
63	63	17	31	
64	64	12	12	
65	65	1		
66	19	18		1
67	3	5		
70	8	8		
71	10	10	2	
72	6	15	2	
73	2	1		1
74	272	472	11	40
75	37	38	4	71
80	633	1051	44	357
85	130	121	4	61
90	1			
91	34	60	6	26
92	55	46	1	14
93	116	166	17	23
95	7	4	1	2
ΣΥΝΟΛΟ	4581	6098	734	1024

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΕΤΟΣ 2009

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ Η ΑΝΕΞ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
01	15	83	5	3
02	1			1
05	5	4		1
10-14	8	13	4	1
15	158	188	10	253
18	4	3	1	
20	12	14		
21	1	1		
22	16	19		
25	2	1		1
26	20	24	3	1
27	4	4		
28	44	40	5	2
29	1	1		
32	1	1		
36	18	18	1	1
37	1	1		
40	1	1		
45	216	179	8	82
50	105	107	6	5
51	46	50		5
52	889	1420	20	53
55	1383	1966	302	3
60	79	64	5	130
61	11	11		
63	17	25		
64	13	14		6
65	3			3
66	13	20		1
70	4	6		
71	3	4		
72	3	3		12
74	306	477	8	171
75	59	93	15	101
80	787	757	56	1214
85	111	118	2	22
90	5	5		2
91	68	76	10	35
92	48	49	18	11
93	100	189	3	2
95	3	2		1
ΣΥΝΟΛΟ	4584	6051	482	2133

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΕΤΟΣ 2010

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ Η ΑΝΕΞ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
01	15	18	11	
02				
03	10	8	2	
05				
08	9	5	3	
10-14	205	239	152	83
15				
16	24	45	1	1
17	2	2		
18	20	28		1
20	5	3	3	
21	1			
22	2	1		1
23	31	20	3	12
24				
25	40	38	1	6
26				
27	1	1		
28				
29				
31	21	27	1	
32	2	1		
33	1	1		
35	6	4		1
36	2	3		
38	7	5		3
39	1		1	
41	3	3		
42	57	54	7	51
43	101	102	7	21
45	83	116	7	1
46	51	82	2	1
47	857	1705	21	15
49	47	45	8	2
50	1	1		
51	3	8		9
52	10	16		3
53	20	17		20
55	285	449	16	
56	1761	2612	548	2

59	3			
60	6	9		
61	3	2		8
62	6	6	2	
63	11			
64	1			1
65	13	12	2	
66	4	2		4
68	6	7		
69	90	93	3	5
71	8	7	1	
72	17	6		13
73	58	192		17
74	3	19		
75	1	1		
77	15	19		
78	4	4		
79	34	46		
80	16	26	1	
81	176	403	1	20
83	4	5		8
84	96	155	48	98
85	669	1224	2	220
86	101	96	6	22
91	2		1	2
92	13	10		
93	52	64	1	
94	17	16		8
95	1	2		
96	92	135	14	1
97	4	4		
ΣΥΝΟΛΟ	5200	8232	876	665

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΕΤΟΣ 2011

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ Η ΑΝΕΞ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
01	33	74	29	
02	2			
03	14	16	1	
08	8	12	10	
10-14	190	241	69	5
16	26	41	8	
17	3	2		
18	21	38	6	1
19	1	1		
20	6	9		
23	24	30	3	
25	33	56	27	
27	1	1		
31	10	10	5	
32	6	6		
33	1	1		
35	5	4		1
36	1	2		
38	7	9		
41	1	1		
42	50	55	34	2
43	86	15		
45	87	116	5	2
46	78	85	62	2
47	821	1484	21	8
49	84	89	16	
50	1	1		
52	7	30		
53	17	24	6	
55	325	697	20	
56	1617	2365	507	
58	1	1		
59	6	5	1	
60	3	4		
62	2	2		
65	11	9		
66	1	1		
68	9	10	2	
69	107	119	6	
70	3	2		1
71	6	10		
72	3	4		
73	40	131		
74	10	10	1	

77	13	14	1	
79	50	66	1	
80	18	31	1	
81	148	414	12	
82	3	3		
83	1	1		
84	15	96		
85	627	1368	4	6
86	109	134	10	1
91	6	5	1	
92	22			
93	56	111	5	2
94	12	12		
95	2	2		
96	81	124	20	
97	5	5		
ΣΥΝΟΛΟ	4937	8302	910	31

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΕΤΟΣ 2012

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ Η ΑΝΕΞ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
01	56	134	27	
02	1	1		
03	8	12		
08	7	9	16	
10-14	271	421	102	
16	21	42	1	
17	5	6	2	
18	15	29	1	
20	3	6		
21	2	12		
22	1	1		
23	34	35	42	
25	53	131	114	
27	1	1		
31	9	8	7	
32	4	7		

35	5	5		
38	5	13		
42	70	54	8	65
43	90	113	10	
45	108	139	14	
46	99	14815		
47	831	1812	31	
49	51	92	5	
50	3	3		
51	8	8		
52	10	31	2	
53	8	12	8	
55	408	905	106	
56	1593	2823	452	
58	1	1		
59	2	2		
60	3	3		
61	2	2		
62	4	3	1	
63	2	3		
64	2	2		
65	21	54	1	
66	1	1		
68	8	8		
69	142	163	1	
71	7	7		
72	5	10		
73	16	104	1	
74	25	105	1	
77	13	12	2	
78	1	1		
79	43	54	9	
80	15	18		
81	126	539	18	
82	3	3		
84	17	173		
85	553	1397	2	
86	120	154	6	
91	6	8		

92	34	42	1	
93	57	78		
94	10	10		
95	7	7		
96	94	137	17	
97	3	3		
ΣΥΝΟΛΟ	5123	10119	1026	65

ΠΙΝΑΚΑΣ 9

ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΕΤΟΥΣ 2013 (έως 30/06/2013)

ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ Η ΑΝΕΞ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
01	31	64	13	77
02	1			1
03	9	49	7	
08	2	3		
10-14	129	28	1	
16	14	38		
18	11	14		
20	4	8		
21	5	5		
22	1	1		
23	12	19		
25	28	48	55	
30	3	3		
31	37	6	1	
32	1	2		
33	3	4		
35	1	1		
38	1	1		
41	1	1		
42	29	28		
43	31	17		
45	39	45		
46	47	76	9	
47	426	834	8	
49	24	31	1	
50	16	25	4	
52	2	2		
53	3	4		
55	258	648	49	
56	938	1879	179	
60	2	2		
61	4	4		
62	4	4		

63	4	4		
65	15	16	1	
68	5	5		
69	63	76		
70	1	1		
71	6	7		
72	2	8		
73	14	81		
74	6	8		
77	12	13		
78	2	37		
79	32	45		
80	7	8		
81	66	147		
82	1	1		
84	7	29	3	
85	198	422	1	
86	52	55	3	
91	3	3		
92	23	26		
93	38	47		
94	8	8		
95	1	1		
96	36	69		
97	3	3		
ΣΥΝΟΛΟ	2722	5244	385	7

Στους ανωτέρω πίνακες (1-9) παρουσιάζονται οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης και οι συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας και έργου που έχουν κατατεθεί στα Τμήματα των Επιθεωρήσεων της Ηπείρου κατά την περίοδο από 1-1-2005 έως και 30-6-2013, ανά κλάδο δραστηριότητας. Για την περίοδο από 1-7-2013 έως 2015 τα στοιχεία έχουν αντληθεί από το Ηλεκτρονικό Σύστημα Εργάνη.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στα.....σήμερα την..... μεταξύ αφενός του.....
κατοίκου.....υπευθύνου της επιχείρησης..... και αφετέρου
του..... κατοίκου (εργαζόμενος) συμφωνούνται τα εξής:

Ο πρώτος των συμβαλλομένων (εργοδότης) προσλαμβάνει τον δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) ως προκειμένου να τον απασχολήσει ειςγια ορισμένο χρονικό διάστημα, ήτοι από απόμέχρι....., μετά την πάροδο του οποίου αυτοδίκαια και χωρίς άλλη προειδοποίηση ή αποζημίωση θεωρείται ότι έληξε η εργασιακή αυτή σύμβαση.

Προ της λήξεως του ορισμένου ανωτέρω χρονικού διαστήματος η σύμβαση αυτή λύεται για σπουδαίο λόγο κατά το άρθρο 672 του Α.Κ

Ο Εργοδότης

Ο Εργαζόμενος

ΕΓΓΡΑΦΟ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

Επωνυμία επιχείρησης.....

Προς τους μισθωτούς της επιχείρησης μας

1.....

2.....

Σας γνωρίζουμε ότι, λόγω περιορισμού της οικονομικής μας δραστηριότητας, σας θέτουμε σε διαθεσιμότητα βάσει του άρθρου 4 του Ν. 3846/10, από Έως

Κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας θα παίρνεται το μισό (1/2) του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των τελευταίων δύο μηνών με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Παρέλαβα το ανωτέρω έγγραφο αυθημερόν.

Ο Εργαζόμενος

Ο Εργοδότης

Παρατηρήσεις: Το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες.

Το έγγραφο της διαθεσιμότητας μπορεί να απευθύνεται σε όλους τους μισθωτούς, που τίθενται σε διαθεσιμότητα η παραλαβή του όμως θα γίνει χωριστά από τον κάθε ένα

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ:.....

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:.....

ΟΝΟΜΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ:.....

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

ΟΝ/ΜΟ:.....**του**.....

Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:.....

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ:.....

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**Ορισμένου χρόνου**..... **Αορίστου χρόνου**.....

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ:.....

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ:.....

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ :

1. ΗΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ:.....

2. ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ:.....

3. ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:.....

Γ. ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Δ. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Ε. ΑΠΟΔΟΧΕΣ: **1. Μισθός**

2. Ωρομίσθιο

...../...../.....

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

2. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΙΣΘΩΣΕΩΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στ.., σήμερα την μεταξύ αφ ενός της εταιρείας με την επωνυμία, η οποία κατοικοεδρεύει στ... .. (οδός αρ.) και εκπροσωπείται νόμιμα από τ... .., κάτοικο (οδός αρ.) και αφ' ετέρου τ... .., κατοίκου (οδός αρ.), κατόχου του δελτίου αστυνομικής ταυτότητας με αριθμό/..... του ... Αστυνομικού Τμήματος, και έχοντος Α.Φ.Μ. (ΔΟΥ), συνομολογήθηκαν, συμφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαίως αποδεκτά τα ακόλουθα:

1. δεύτερ... των συμβαλλομένων αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει επί (προσδιορίζεται χρονικό διάστημα) στην πρώτη των συμβαλλομένων τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του ως (αναφέρεται το επάγγελμα/ειδικότητά του) και ειδικότερα αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις εξής ειδικότερες υπηρεσίες:

.....

2. ... πρωτ... των συμβαλλομένων υποχρεούται να καταβάλει στον εργολάβο αμοιβή για την παροχή των ως άνω υπηρεσιών, καθοριζόμενη ως εξής:

..... (Ακολουθεί η περιγραφή του ύψους και τρόπου καθορισμού της αμοιβής, αναλόγως των παρεχομένων υπηρεσιών, της συχνότητας παροχής τους κλπ.).

Για την αμοιβή αυτή θα κόβεται νόμιμα θεωρημένο δελτίο παροχής υπηρεσιών.

3. Ο δεύτερος των συμβαλλομένων παρέχει τις υπηρεσίες του με δικά του μέσα και υλικά στον τόπο και χρόνο που είναι αντικειμενικά πρόσφορος για την χωρίς προβλήματα παροχή των υπηρεσιών του, με βάση τους κανόνες της οικείας τεχνικής ή/και επιστήμης και μπορεί ελεύθερα να παρέχει τις υπηρεσίες του και σε άλλα πρόσωπα καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της παρούσας συμβάσεως.

4. Η παρούσα σύμβαση λύεται αυτοδικαίως με την παρέλευση του ανωτέρω συμφωνημένου χρόνου. Η παρούσα σύμβαση λύεται επίσης και οποτεδήποτε προ της παρελεύσεως του συμφωνημένου χρόνου με αζήμια καταγγελία οποιουδήποτε από τα μέρη για σπουδαίο λόγο. Όταν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται σε υπαιτιότητα του αντισυμβαλλομένου, μπορεί ο καταγγέλλων να ζητήσει αποζημίωση για κάθε τυχόν ζημία του, εφ' όσον συντρέχει περίπτωση αδικαιοπραξίας.

5. Αρμόδια για κάθε διαφορά από την παρούσα σύμβαση είναι τα δικαστήρια τ... ..

Συνετάγη το παρόν έγγραφο σε τρία πρωτότυπα, το οποίο, αφού ανεγνώσθη και βεβαιώθηκε, υπογράφεται ως κατωτέρω από τους συμβαλλομένους, καθένας από τους οποίους έλαβε από ένα πρωτότυπο

Για την εταιρεία

Ο δεύτερος των συμβαλλομένων

3. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΙΣΘΩΣΕΩΣ ΕΡΓΟΥ

Στ... .., σήμερα την μεταξύ αφ ενός της εταιρείας με την επωνυμία, η οποία κατοικοεδρεύει στ... .. (οδός αρ.) και εκπροσωπείται νόμιμα από τ... .., κάτοικο (οδός αρ.) και αφ' ετέρου τ.... .., κατοίκου (οδός αρ.), κατόχου του δελτίου αστυνομικής ταυτότητας με αριθμό/..... του Αστυνομικού Τμήματος, και έχοντος Α.Φ.Μ. (ΔΟΥ), συνομολογήθηκαν, συμφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαίως αποδεκτά τα ακόλουθα:

1. δεύτερ... των συμβαλλομένων, εφ' εξής καλούμενος χάριν συντομίας εργολάβος, αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το κάτωθι έργο:

.....(Περιγραφή του έργου).....

2. ... πρωτ... των συμβαλλομένων υποχρεούται να καταβάλει στον εργολάβο αμοιβή (εργολαβικό αντάλλαγμα) συνολικού ύψους δραχμών κατά τον πιο κάτω προσδιοριζόμενο τρόπο και χρόνο:

Με την υπογραφή της παρούσας συμβάσεως ως προκαταβολή καταλογιζόμενη στο εργολαβικό αντάλλαγμα ποσοστό αυτού, ήτοι εν προκειμένω δραχμές.

Με την ολοκλήρωση καθενός από τα παρακάτω στάδια εκτελέσεως του έργου:

.....(Καθορισμός οφειλομένης επί μέρους αμοιβής για κάθε στάδιο και προσδιορισμός του αντιστοίχου σταδίου εκτελέσεως του έργου).

Με την παράδοση του έργου €

3. Η παρούσα σύμβαση έργου λήγει αυτοδικαίως με την παράδοση και παραλαβή του συμφωνημένου έργου.

4. Η παρούσα σύμβαση διέπεται συμπληρωματικά από τα άρθρα 681 επ. του Αστικού Κώδικα.

5. Αρμόδια για κάθε διαφορά από την παρούσα σύμβαση είναι τα δικαστήρια τ... ..

Συνετάγη το παρόν έγγραφο σε τρία πρωτότυπα, το οποίο, αφού ανεγνώσθη και βεβαιώθηκε, υπογράφεται ως κατωτέρω από τους συμβαλλομένους, καθένας από τους οποίους έλαβε από ένα πρωτότυπο.

Για την εταιρεία

Ο εργολάβος

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αγαλόπουλος Χρ.: - *Εργατικόν δίκαιον*, έκδ. 1958
- Αλιμπράντη Νικ.: - *Η μερική απασχόληση στο εργατικό δίκαιο. Δίκαιο και Πολιτική*, Τόμος 8, 1984
- Βλαστός Στυλ.: - *Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Αντ. Σάκκουλα 2001
- Βουτυράς Σταυρ.: - *Στοιχεία Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου*, Αθήνα 1975
- Γκούτος Χαρ.: - *Μειωμένη απασχόληση*, ΔΕΝ 42, 1986
- Δημητρακόπουλος Ε.: - *Εργατική νομοθεσία*, ΔΕΝ 17, 1961
- Δούκα Β. : - *Μερική απασχόληση*, ΔΕΝ 60, 2004.
- *Εργολαβία, και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας*, ΔΕΝ 64, 2008
- Ζερδελή Δ.: - *Η σύμβαση εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου*, ΕΕΔ 45
- *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Αντ. Σάκκουλα 1999
- *Η προσωρινότητα της απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012*, ΔΕΝ 60, 2014.
- Καμάλης Απ.: - *Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα*, ΙΝ. ΕΡΓ. ΓΣΕΕ 2015
- Κιοσσέ – Παυλίδη Λ.: - *Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας*, εκδ. Αντ. Σάκκουλα.
- Κουκιιάδης Ιωάννης: - *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική*, 1984.
- *Εργατικό δίκαιο*, έκδ. Γ' 2015
- Κραβαρίτου Γ.: - *Οι νέες μορφές απασχόλησης και το πρόσκαιρο της απασχόλησης*, ΕΕΔ 43.
- *Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση*, Θέσεις 1986.
- Ληξουργιώτης Ι.: - *Νομική Βιβλιοθήκη*, 2005.
- Μάμμος Παν.: - *Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση των εργαζομένων και υπολογισμός των αποδοχών*, ΔΕΝ 59, 2013
- Λεβέντη Γ.: - *Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις*, ΔΕΝ 1989, 45
- *Σύμβαση εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου*, ΔΕΝ 56, 2000
- *Συμβάσεις εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το Π.Δ. 81/2003*, ΔΕΝ 59, 2003
- *Μεταβίβαση λειτουργίας ή δραστηριότητας (outsourcing)*, ΔΕΝ 60, 2004
- Μαρκόπουλος Κ.: - *Ο δανεισμός του μισθωτού*, ΔΕΝ 32, 1976
- *Η εκ περιτροπής εργασία των μισθωτών*, ΔΕΝ 37, 1981
- *Η διαθεσιμότητα των μισθωτών*, ΔΕΝ 64, 2008
- *Θέση Μισθωτού σε διαθεσιμότητα*, ΔΕΝ 64, 2008
- Παπαδημητρίου Κ.: - *Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση*, ΔΕΝ 71, 2016
- *Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων*, ΔΕΝ 63, 2007
- Φράγκος Σ.: - *Διαλείπουσα εργασία και άδεια, Εξέυρεση κλάσματος αποζημιώσεως αδείας*, ΔΕΝ 38, 1982
- Φίλιας Β.: - *Κοινωνικά Συστήματα*, Νέα Σύνορα 1978

ΝΟΜΟΙ - ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ – ΕΓΓΡΑΦΑ

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ: 587/1994 ΔΕΝ 95 σελ. 20, 1741/84 ΔΕΝ 1985 σελ. 1135, 805/06 ΔΕΝ 2002 ΣΕΛ. 1550, 40/02 ΔΕΝ 2002 σελ. 426, 157/1987 ΔΕΝ 44 σελ. 1053, 781/88 ΔΕΝ 44 ΣΕΛ. 1243, 438/1993 ΔΕΝ 52 σελ. 405, 470/69 ΔΕΝ 25 σελ.. 604, 190/59 ΔΕΝ 15 σελ. 446,

ΑΠΟΦΑΣΗ ΠΡΩΤ. ΑΘΗΝΩΝ 1361/64

ΝΟΜΟΙ: 515/70 ΔΕΝ 1970 σελ. 346, 1037/71 ΔΕΝ 1971 σελ. 947 και Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (2-4-2008) ΔΕΝ 2008 σελ. 1053, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (12-4-2006) ΔΕΝ 2006 σελ. 480

ΕΓΓΡΑΦΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: 1735/4.5.77 ΔΕΝ 1999 σελ. 667, 33554/557/07.09.2015, 17235/4.5.77 ΔΕΝ 1999 σελ. 667, 26352/839/28.11.2012, 4439/8.9.2004, 36438/716/5.12.2014, 13335/283/13.06.2014, 5207/106/22.2.2016, 38079/658/23.11.2015.

ΕΓΚ. ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 17235/4.5.77 ΔΕΝ 1999 σελ. 667.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αρβανίτης Κ.: *Κατάλογος συγκεκριμένων επαγγελματιών στα οποία ενδείκνυται η εφαρμογή τηλεργασίας για γυναίκες μετανάστριες IOBE (kesyp.ampel.att.sch.gr)*

Έκθεση Διερεύνησης των Ευέλικτων Μορφών απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Μάρτιος 2006

Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση. (διαθέσιμο www.eveliktes. Kera. Misi.gov.cy)

FLEXICURITY και Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευελιξία με ασφάλεια) ΚΕΜΕΕΒΕΑ (διαθέσιμο www.acc.gr/FLEXICURITY and EuropeFed 2012)

Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ 2013 (διαθέσιμο www.yrakr.gr).

Οι Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008 (διαθέσιμο www.inegsee.gr).

Εξωτερική ανάθεση εργασιών (outsourcing) στο Δημόσιο Τομέα (διαθέσιμο www.sesma.gr).

Μπράχος Γ. : *Ευέλικτα συστήματα παραγωγής*, <http://www.thesis.com>