



ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Πτυχιακή Εργασία

**«Η ΕΠΕΛΑΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΚΑΙ
ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ»**

της

Διονυσίας Τσιάκου

A.M.: 9804

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Νίκη Γεωργιάδου

Πάτρα, 2018

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία με τίτλο «Η Επέλαση των Ευέλικτων Μορφών Εργασίας, Νομική Προσέγγιση και Πρακτικές Εφαρμογές από την Ελληνική Νομολογία» εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας με έδρα τη Πάτρα.

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 προγράμματος σπουδών.

Καταρχάς, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια του ΤΕΙ Πάτρας Νίκη Γεωργιάδου για την απεριόριστη συνεισφορά της σε κάθε επίπεδο για την επιτυχή εκπόνηση της παρούσας εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις βαθύτατες ευχαριστίες στην οικογένεια μου για την ηθική υποστήριξη που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου καθώς και για την αμέριστη συμπαράσταση 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 20ου 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 στον 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 απασχόλησης, 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 των 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.

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

Λέξεις κλειδιά: *ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μερική απασχόληση, ευελιξία*

ABSTRACT

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

In order to understand better the development of the traditional 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 emerged. Then we present the legislative interventions in the Greek Labor Law system.

At the end of our study, we will try to reach 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*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT	5
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	6
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ	10
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	12
1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ - ΕΡΓΑΣΙΑ	14
1.1. Εισαγωγή.....	14
1.2. Διαχρονική Εξέλιξη της Εργασίας.....	15
1.2.1. Προ-κεφαλαιοκρατική περίοδος.....	15
1.2.2. Κεφαλαιοκρατική περίοδος.....	16
1.3. Ζήτηση και Προσφορά Εργασίας.....	18
1.4. Διαμόρφωση Μισθών.....	19
2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ - Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ	21
2.1. Εισαγωγή.....	21
2.2. Η Διάσταση του Χρόνου Εργασίας στο Εργατικό Δίκαιο.....	21
2.3. Νομικό Καθεστώς των χρονικών ορίων εργασίας στην Ελλάδα.....	22
2.4. Ορισμός της Ευελιξίας.....	23
2.5. Αριθμητική Ευελιξία.....	23
2.6. Λειτουργική Ευελιξία.....	24
2.7. Η "Ευέλικτη Επιχείρηση" του Atkinson.....	25
2.8. Το Δανικό Μοντέλο Ευελιξίας.....	26

2.9. Το Ελληνικό Παράδειγμα.....	27
2.10. Ευελιξία και Ευρωπαϊκή Ένωση.....	27
2.11. Συμπεράσματα.....	29
3° ΚΕΦΑΛΑΙΟ - Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	31
3.1. Ορισμός της Έννοιας των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης.....	31
3.2. Τυπική Μορφή Απασχόλησης.....	31
3.3. Λόγοι Μετάβασης από την Τυπική Απασχόληση στις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης.....	33
3.4. Τυπολογία των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης.....	35
3.5. Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα των Εναλλακτικών Μορφών Απασχόλησης.....	36
3.6. Χαρακτηριστικά των Απασχολούμενων.....	38
3.7. Θεσμικό Πλαίσιο των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης.....	39
3.8. Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης στην Ελλάδα.....	41
4° ΚΕΦΑΛΑΙΟ - ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	43
4.1. Εισαγωγή.....	43
4.2. Η Επιχείρηση Πεδίο Αναδιαρθρώσεων.....	44
4.3. Νέες Εργασιακές Σχέσεις.....	45
4.4. Η Ε.Ε. και η Πολιτική ως προς την Διαμόρφωση του Χρόνου Εργασίας....	47
4.5. Μερική Απασχόληση.....	48
4.5.1. Νομικό Πλαίσιο.....	48
4.5.2. Μισθός και Μερική Απασχόληση.....	50
4.5.3. Εξεύρεση ωρομισθίου σε περίπτωση αμοιβής με μισθό.....	50
4.5.4. Εξεύρεση ωρομισθίου σε περίπτωση αμοιβής με ημερομίσθιο....	51
4.5.5. Άδεια και Μερική Απασχόληση.....	52
4.5.6. Άδεια και Επίδομα Αδείας σε περίπτωση διαλείπουσας απασχόλησης.....	54

4.5.7. Οι Κυριότερες Διατάξεις που αφορούν τους μερικώς απασχολούμενους.....	55
4.6. Διαθεσιμότητα Μισθωτών.....	57
4.6.1. Νομοθετικό Πλαίσιο Διαθεσιμότητας.....	57
4.6.2. Οι Βασικές Προϋποθέσεις του Καθεστώτος Διαθεσιμότητας.....	58
4.7. Νομοθετικό Πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας.....	60
4.8. Νομοθετικό Πλαίσιο της σύμβασης ορισμένου χρόνου.....	62
4.8.1. Η Οδηγία 1997/70/Ε.Κ. του Συμβουλίου της 28.6.99.....	63
4.8.2. Ρυθμίσεις του Π.Δ. 180/2004.....	64
4.8.3. Αντικειμενικοί λόγοι σύναψης ή ανανέωσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου.....	65
4.9. Η Τηλεργασία.....	66
4.9.1. Εννοιολογική Προσέγγιση της Τηλεργασίας.....	66
4.9.2. Μορφές Τηλεργασίας.....	67
4.9.3. Το Νομοθετικό Πλαίσιο Τηλεργασίας.....	68
4.10. Προσωρινή Απασχόληση.....	69
4.10.1. Η Έννοια της Προσωρινής Απασχόλησης.....	69
4.10.2. Νομοθετικό Πλαίσιο της Προσωρινής Απασχόλησης.....	70
4.10.3. Περιπτώσεις που απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση.....	72
4.10.4. Γνήσιος Δανεισμός.....	72
4.10.5. Κριτική των διατάξεων της προσωρινής απασχόλησης.....	73
4.11. Εποχική Απασχόληση.....	74
4.11.1. Η Έννοια της Εποχιακής Απασχόλησης.....	74
4.11.2. Εποχιακή Απασχόληση και Επαναπρόσληψη.....	75
4.11.3. Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις Εποχιακής Λειτουργίας.....	75
4.11.4. Τουριστικά και Επισιτιστικά Καταστήματα Εποχιακής Λειτουργίας.....	76
4.11.5. Επιχειρήσεις Τουριστικών Λεωφορείων.....	76

4.12. Εργολαβία (Outsourcing).....	77
4.12.1. Η Έννοια της Εργολαβίας.....	77
4.12.2. Οι Επιπτώσεις του Outsourcing στις Εργασιακές Σχέσεις.....	78
4.12.3. Μεταβίβαση Επιχείρησης.....	78
4.12.4. Εξωτερική Ανάθεση Εργασιών στο Δημόσιο Τομέα.....	80
4.13. Λοιπές Μορφές Ευέλικτης Εργασίας.....	81
4.13.1. Συμβοηθούντα Μέλη Οικογενείας.....	81
4.13.2. Παράνομη Ευελιξία.....	81
4.13.3. Πολλαπλή Απασχόληση.....	82
4.13.4. Εργασία σε Βάρδιες.....	83
4.13.5. Διαμοιρασμός Θέσης Εργασίας (Job Sharing).....	83
4.13.6. Διαμοιρασμός Χρόνου Εργασίας.....	84
4.13.7. Κυκλική Εργασία.....	84
4.13.8. Μερική Συνταξιοδότηση.....	84
4.13.9. Ευέλικτα Εργάσιμα Χρόνια.....	85
5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ - ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ - ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΠΟΥ ΕΠΩΦΕΛΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	86
5.1. Γυναικεία Εργασία και Νέες Τεχνολογίες.....	86
5.2. Μερική Απασχόληση και Έμφυλες Διακρίσεις.....	86
5.3. Γυναικεία Εργασία και Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης.....	87
5.4. Εργασία Κατ' Οίκον.....	89
5.5. Απασχόληση σε Άτομα με Αναπηρία.....	89
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	93
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	96

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 3.3.1. Διαφορές Παλαιού και Νέου Παραγωγικού Υποδείγματος.....	35
Πίνακας 3.4.1. Μορφές Ευέλικτης Απασχόλησης.....	36
Πίνακας 3.5.1. Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης.....	37
Πίνακας 4.5.5.1. Ημέρες Άδειας & Αποδοχές Άδειας - Υπάλληλοι και Εργατοτεχνίτες μέχρι 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη διαφορετικούς εργοδότες (Πλήρης Απασχόληση - Συγκρίσιμος Εργαζόμενος).....	53
Πίνακας 4.5.6.1. Συντελεστές Υπολογισμού Αδείας μέχρι 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε διαφορετικούς εργοδότες επί διαλείπουσας απασχόλησης.....	55
Πίνακας 4.5.6.2. Συντελεστές Υπολογισμού με 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε διαφορετικούς.....	55
Πίνακας 4.13.8.1. Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης.....	85

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Α.Ν.	Αναγκαστικός Νόμος
Δ.Α.	Διαιτητική Απόφαση
Δ.Ε.Ν.	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Κ.	Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Ν.Δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
Ν.	Νόμος
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Ασφάλισης Εργατικού Δυναμικού
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Σ.Ε.Π.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 (Κραββαρίτη, 1986). Οι λόγοι που επέβαλλαν την εμφάνιση των νέων μορφών είναι η κρίση του καπιταλιστικού συστήματος, η αυξανόμενη ανεργία, η ταχύτατη 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 (φασόν). 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 σύμβασης 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 20ο αιώνα ήταν η επιστημονική οργάνωση της, η αξιοποίηση της τεχνολογίας και η τακτική χρονικά απασχόληση (Ε.Κ.Κ.Ε., 2006). 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 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 1^ο – ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1. Εισαγωγή

Η εργασία είναι δικαίωμα και επιλογή του κάθε ανθρώπου. Η απόκτηση αγαθών προϋποθέτει την ένταξη στην αγορά εργασίας. Για να αποκτήσει τα αγαθά που χρειάζεται ο άνθρωπος πρέπει να εργάζεται. Οι εργαζόμενοι κατέχουν πρωταγωνιστική θέση στην ιστορία της οικονομίας, αφού χωρίς αυτούς δεν θα υπήρχε «εργασία» στην αγορά. Ένας εργαζόμενος αποφασίζει αν θα εργαστεί ή όχι, πόσες ώρες θα εργαστεί, ποιες δεξιότητες θα αποκτήσει, πότε θα παραιτηθεί από μια θέση, ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσει, αν θα γίνει μέλος μιας εργατικής ένωσης και πόση προσπάθεια θα αφιερώσει στην εργασία του. Καθεμία από αυτές τις αποφάσεις υποκινείται από την επιθυμία μεγιστοποίησης - επιλογής της καλύτερης διαθέσιμης από μια ποικιλία επιλογών. Έτσι, στην ιστορία οι εργάτες πάντοτε θα δρουν με τρόπο, ώστε να μεγιστοποιούν την ευημερία τους. Το άθροισμα των αποφάσεων εκατομμυρίων εργατών δίνει την προσφορά εργασίας στην οικονομία όχι μόνο σε όρους αριθμού ατόμων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας αλλά και σε όρους ποσότητας και ποιότητας δεξιοτήτων στη διάθεση των εργοδοτών.

Το σύνολο των εργαζομένων σε μια οικονομία επηρεάζει τη διαμόρφωση και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η ένταξη, τώρα, των ατόμων στην αγορά εργασίας, αλλά και η επιλογή εργασίας, εξαρτώνται από δυο ομάδες παραγόντων, τους ατομικούς και τους κοινωνικό-οικονομικούς.

Οι ατομικοί παράγοντες συνοψίζονται στη χρησιμότητα που έχει η εργασία για κάθε άτομο. Η εργασία ικανοποιεί το άτομο, γιατί του προσφέρει κάποια οφέλη. Τα οφέλη αυτά μπορεί να είναι άυλα και υλικά. Τα άυλα δεν αποτιμώνται εύκολα, ενώ από τα υλικά οφέλη το σημαντικότερο είναι η αμοιβή της εργασίας, μέσω της οποίας το άτομο μπορεί να ικανοποιεί τις καταναλωτικές του ανάγκες.

Οι κοινωνικό-οικονομικοί παράγοντες αφορούν κυρίως τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του λαού στον οποίο ανήκει το άτομο. Τα χαρακτηριστικά αυτά διαμορφώνουν τις συνθήκες σύμφωνα με τις οποίες ζει το άτομο, τις συνήθειες, το καταναλωτικό πρότυπο που ακολουθεί, τις ανάγκες του για απόκτηση υλικών αγαθών και υπηρεσιών, τις υποχρεώσεις του στην οικογένεια και στην κοινωνία, τις αντιλήψεις του και τις στάσεις του απέναντι στην εργασία. Η χρησιμότητα της ατομικής προσφοράς εργασίας είναι απόρροια έμμεσου οφέλους και, όσο μεγαλύτερο είναι το όφελος αυτό, τόσο περισσότερους λόγους έχουμε να προσφέρουμε περισσότερη εργασία. Η εργασία ανταγωνίζεται τον ελεύθερο χρόνο. Θυσιάζουμε εργασία για να έχουμε ελεύθερο χρόνο. Θυσιάζουμε ελεύθερο χρόνο για να έχουμε τα άυλα και κυρίως τα υλικά οφέλη από την εργασία.

Όταν ένα ορθολογικά σκεπτόμενο άτομο πρέπει να πάρει απόφαση σχετικά με το αν εργαστεί ή όχι, πόσες ώρες θα εργαστεί, ουσιαστικά καλείται να επιλέξει ανάμεσα σε δυο λύσεις: Απόλαυση από τη δυνατότητα κατανάλωσης που δίνει η αμοιβή εργασίας και απόλαυση από τον ελεύθερο χρόνο εργασίας.

Η αύξηση ή μείωση του μισθού και η γενική διαμόρφωσή του φαίνεται να επηρεάζει και την προσφορά εργασίας. Στην περίπτωση που ο μισθός γίνει ελκυστικότερος έχουμε: (1) αύξηση της προσφερόμενης ποσότητας εργασίας από τους εργαζόμενους και (2) εμφάνιση στην αγορά ατόμων που όσο ο μισθός τους ήταν χαμηλός δεν εργάζονταν. Τέτοιες εφεδρείες εργαζομένων μπορεί να είναι γυναίκες, που για πρώτη φορά μπαίνουν στην αγορά εργασίας, νέοι που επιταχύνουν την είσοδο στην αγορά εργασίας απορρίπτοντας άλλες επιλογές, ηλικιωμένοι που αποφασίζουν να διακόψουν τη σύνταξή τους για να εργαστούν, καθώς και οικονομικοί μετανάστες που μετακινούνται ανάλογα με το πού προσφέρονται υψηλότεροι μισθοί.

1.2. Διαχρονική Εξέλιξη της Εργασίας

1.2.1. Προ-κεφαλαιοκρατική 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» (Φίλια, 1978).

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-κράτος (Κουκιάδης, 2015).

Όλα τα οικονομικά συστήματα της αρχαιότητας βασίζονταν στον θεσμό της δουλείας. Η στάση των αρχαίων λαών απέναντι στην εργασία είχε λάβει αρνητικό περιεχόμενο. Γνωστή εξέλλου είναι η αντίληψη των Ρωμαίων για την εργασία που παρέχεται για λογαριασμό άλλου. Οι Ρωμαίοι διέκριναν τις εργασίες που παρέχονται για λογαριασμό άλλου σε «ελευθέρια» και «βάνουσες». Όποιος παρείχε εργασία για λογαριασμό άλλου περιείπιπε σε οιονεί κατάσταση δούλου (Βουτυράς, 1975).

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.

Στην Σπάρτη, οι Σπαρτιάτες δεν έχουν δικαίωμα να εργάζονται, για αυτούς όμως εργάζονταν οι είλωτες. 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 τους (Βουτυράς, 1975).

Στην Βυζαντινή περίοδο εξακολουθούσε η περιφρόνηση προς τις χειρονακτικές 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 κοινωνίας. Σε κάθε περίπτωση πάντως αυτήν την εποχή έχουμε σημαντικές ρυθμίσεις σχετικά με την προστασία της εργασίας.

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

1.2.2. Κεφαλαιοκρατική περίοδος

Η βιομηχανική επανάσταση η οποία συντελείται στα τέλη του 18ου αιώνα και αρχές του 19ου 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 Μαρξ, 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 εργασίας, 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 μετατρέποντας 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. Σαλίβερους σημειώνει σε έκθεση του στις 31η Αυγούστου του 1912 «...οι εργατικοί νόμοι είναι σχεδόν άγνωστοι και η εφαρμογή αυτών σε πολλά εργοστάσια μήτε άρχισε, μήτε θα υπάρξει ελπίζω ότι θα αρχίσει...» (Κιοσσέ-Παυλίδη, 2004).

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.

Εάν θέλουμε να προβούμε σε μια επισκόπηση των δύο αυτών περιόδων που παρουσιάσαμε, της προ-κεφαλαιοκρατικής 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 οιοδήποτε κατάσταση δούλου. Οι δούλοι είναι 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 συντέλεσαν, 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 περίοδος χαρακτηρίζεται από μια κανονικότητα στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, όπως 8ώρη ημερήσια εργασία, εξαήμερο αρχικά και πενθήμερο αργότερα, συμβάσεις κατά κύριο λόγο αορίστου χρόνου. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 εμφανίζονται τα πρώτα σημάδια απορρύθμισης του

Εργατικού Δικαίου. Με το φαινόμενο αυτό και τους λόγους που οδήγησαν στην εξέλιξη αυτή θα ασχοληθούμε στο επόμενο κεφάλαιο.

1.3. Ζήτηση και Προσφορά Εργασίας

Η προσφορά εργασίας, τώρα, μπορεί να διαφοροποιηθεί λόγω οικογενειακών εξαρτήσεων, κάτι που δεν είναι σταθερό σε όλες τις κοινωνίες, αλλά μεταβάλλεται ανάλογα με το οικογενειακό πρότυπο που επικρατεί, το οποίο στις μέρες μας βρίσκεται υπό συνεχή αναδιατύπωση και επανακαθορισμό εξαιτίας της πολυπολιτισμικότητας των κοινωνιών. Επίσης, μπορεί να υπάρξει διαφοροποίηση (σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου) στην προσφορά εργασίας, ανάλογα με το σύνολο των ικανοτήτων και των επίκτητων δεξιοτήτων που φέρει καθένας στην αγορά εργασίας (Borjas, 2003). Η σύνδεση του ανθρώπινου κεφαλαίου με την προσφορά εργασίας συνίσταται στο ότι, αν ο εργαζόμενος έχει επίγνωση της ποιότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου που διαθέτει, θα πρέπει να αναμένει τόσο υψηλότερη αμοιβή, όσο υψηλότερη είναι και η ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η ζήτηση, τώρα, της εργασίας ορίζεται ως η συνάρτηση που συνδέει τη ζητούμενη ποσότητα εργασίας (μετρούμενη σε αριθμό εργαζομένων ή ανθρωπο-ώρες εργασίας) με το μισθό. Η ζήτηση εργασίας προέρχεται από τις επιχειρήσεις. Στην πράξη οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν εργάτες, όπως και άλλους συντελεστές της παραγωγής που χρησιμοποιούνται στην παραγωγική διαδικασία.

Η επιχείρηση σε μια ελεύθερη οικονομία έχει ως κύριο στόχο τη μεγιστοποίηση του κέρδους. Ως κέρδος ορίζεται η μεταβλητή που προκύπτει από τη διαφορά μεταξύ εσόδων και εξόδων και είναι αυτό που άμεσα ή έμμεσα παίζει τον πρωταγωνιστικό ρόλο στην επιχείρηση. Η επιχείρηση παράγει επειδή υπάρχει ζήτηση για τα αγαθά ή τις υπηρεσίες της. Η ζήτηση αυτή προέρχεται από τους καταναλωτές και παρακινεί τους παραγωγούς (άτομα, επιχειρήσεις) να παράγουν αγαθά και να τα διαθέτουν στην αγορά.

Για να τα παραγάγουν, ενεργοποιούν μια διαδικασία, την παραγωγική διαδικασία. Αυτή συνίσταται στη χρησιμοποίηση κάποιων εισροών, που είναι γνωστές στην οικονομία ως «συντελεστές παραγωγής». Τέτοιοι συντελεστές είναι: η εργασία, το κεφάλαιο, το έδαφος, η επιχειρηματικότητα, το ανθρώπινο κεφάλαιο, η τεχνολογία.

Σε οποιαδήποτε περίπτωση, από τη στιγμή κατά την οποία ο παραγωγός επιλέγει την αναλογία των συντελεστών παραγωγής που ταιριάζει στην παραγωγή ενός αγαθού, βρίσκεται σε μια διαδικασία προσαρμογής της ποσότητας των συντελεστών παραγωγής στη ζήτηση του προϊόντος. Αν η ζητούμενη ποσότητα για το αγαθό αυξηθεί, θα παράγει μεγαλύτερη ποσότητα προϊόντος και αυτό σημαίνει ότι θα επιστρατεύσει περισσότερες εισροές.

Άρα, η ζήτηση για συντελεστές παραγωγής εξαρτάται από τη ζητούμενη ποσότητα του προϊόντος και υπό την έννοια αυτή είναι η παράγωγη ζήτηση. Αν μεταξύ των συντελεστών παραγωγής περιλαμβάνεται και η εργασία, από τη ζητούμενη ποσότητα του προϊόντος εξαρτάται η ζήτηση για εργασία, η οποία υπό την έννοια αυτή είναι η παράγωγη ζήτηση. Η επιχείρηση χρησιμοποιεί συντελεστές παραγωγής (άρα και εργασία) για να παράγει προϊόν, να το προσφέρει στην αγορά ανταποκρινόμενη στη ζήτηση των καταναλωτών, να

εισπράξει έσοδα, να πληρώσει από αυτά τα έξοδά της, τα οποία αποτελούν τις αμοιβές των εισροών, και να πραγματοποιήσει κέρδη. Οι συντελεστές παραγωγής, άρα και η εργασία, συμβάλλουν στην παραγωγή, αμείβονται γι' αυτό και η αμοιβή τους μεταφράζεται σε κόστος της επιχείρησης.

Για να προσλάβει, τώρα, μια επιχείρηση έναν επιπλέον εργάτη, θα πρέπει να αυξηθεί και η ποσότητα του προϊόντος που θα παραχθεί, ώστε, όταν αυτό πωληθεί, να επιφέρει αυξημένα έσοδα στην επιχείρηση, ενώ ταυτόχρονα ο επιπλέον εργάτης, που θα αμειφθεί με μισθό, προστίθεται στα έξοδα της επιχείρησης. Από την μια, λοιπόν, επιβαρύνεται η επιχείρηση με έξοδα, από την άλλη πραγματοποιεί νέα έσοδα

Αν η επιχείρηση συνεχίζει να αυξάνει τον αριθμό των εργαζομένων, θα φτάσει σε κάποιο σημείο πέραν του οποίου η συνέχιση των προσλήψεων θα προσθέτει στο κόστος της επιχείρησης περισσότερο απ' όσο προσθέτει στο έσοδο. Σε σταθερό επίπεδο, τώρα, λοιπών συντελεστών και σε σταθερό επίπεδο μισθού η επιχείρηση, χρησιμοποιώντας ως κριτήριο την οριακή παραγωγικότητα της εργασίας, θα προσλαμβάνει εργαζομένους μέχρι του σημείου εκείνου στο οποίο το οριακό προϊόν της εργασίας ισούται με την αμοιβή της εργασίας. Επειδή η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας μειώνεται, καθώς προσλαμβάνονται περισσότεροι εργάτες, η μείωση του μισθού οδηγεί σε αύξηση της ζήτησης για εργασία.

Η ζήτηση εργασίας, τώρα, εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Ένας από αυτούς είναι η τιμή του προϊόντος. Αν αυξηθεί η τιμή του προϊόντος, θα υπάρξει μετατόπιση της καμπύλης ζήτησης, δηλαδή στο ίδιο επίπεδο μισθού θα υπάρξει ζήτηση για μεγαλύτερο αριθμό εργατών. Άλλος παράγοντας είναι η μεταβολή στην τιμή κάποιων από τους λοιπούς συντελεστές. Βεβαίως, πρέπει να τονιστεί ότι η υπόθεση της σταθερότητας των λοιπών συντελεστών παραγωγής, που αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της κλασικής προσέγγισης, μπορεί να αμφισβητηθεί σήμερα περισσότερο από ποτέ λόγω της παρατηρούμενης συνεχούς ραγδαίας μεταβολής της τεχνολογίας. Άρα, ένας συντελεστής που βραχυχρόνια είχε θεωρηθεί σταθερός στη σημερινή πραγματικότητα κάθε άλλο παρά σταθερός μπορεί να είναι. Οι μεταβολές του δημιουργούν αστάθεια και έλλειψη προβλεψιμότητας στην αγορά εργασίας, με δυο σημαντικές συνέπειες:

- ✓ την ανάγκη προσαρμογής της εργασίας στις απαιτήσεις της τεχνολογίας, και
- ✓ την απειλή της υποκατάστασης της εργασίας από άλλους συντελεστές.

Οι οικονομολόγοι από πολύ νωρίς διέβλεπαν ότι οι τεχνολογικές αλλαγές θα έφερναν αλλαγή στη ζήτηση για εργασία γενικά, όπως και η ζήτηση για ορισμένα είδη εργασίας – και ειδικότερα για ειδικευμένη εργασία. Όμως οι συγκυρίες των τελευταίων δεκαετιών σε σχέση με την τεχνολογία συντέλεσαν ώστε η υπόθεση της τεχνολογικής αλλαγής που ευνοεί την ειδικευμένη εργασία (skill-based technical change) να γίνει καθολικά αποδεκτή. Ας σημειώσουμε ότι υπάρχουν μελέτες που υποστηρίζουν ότι η ζήτηση για εντελώς ανειδίκευτη εργασία μπορεί και αυτή να έχει περιθώρια αύξησης, αλλά πάντα σε συνάρτηση με την αυξανόμενη ζήτηση για εξειδικευμένη εργασία.

1.4. Διαμόρφωση Μισθών

Τα άτομα επιλέγουν την εργασία με βάση τις ικανότητές τους, με βάση την επιθυμία τους (αν τους ταιριάζει) αλλά και με βάση τις απολαβές που θα έχουν. Βεβαίως, η επιλογή από μέρους του εργοδότη γίνεται με βάση την εκπαίδευση- κατάρτιση που έχει το άτομο που ζητάει εργασία. Η εκπαίδευση μπορεί να παίξει το ρόλο του σήματος στην αγορά εργασίας, δείχνοντας στους εργοδότες ότι ο εργάτης που έχει κάποιο πιστοποιητικό ή δίπλωμα είναι περισσότερο παραγωγικός.

Η αξία της εκπαίδευσης ως σήματος βοηθάει τους εργοδότες να διαχωρίσουν τους πολύ παραγωγικούς εργάτες από τους λιγότερο παραγωγικούς. Η γενική κατάρτιση έχει αξία σε όλες τις επιχειρήσεις. Η ειδική κατάρτιση έχει αξία μόνο για τις επιχειρήσεις που την παρέχουν. Οι εργάτες πληρώνουν και συλλέγουν τις αποδόσεις της γενικής κατάρτισης.

Οι επιχειρήσεις έχουν λόγο να επιθυμούν συμπίεση του κόστους παραγωγής, άρα, όσο υψηλότερος είναι ο μισθός, τόσο λιγότερες ανθρωποώρες εργασίας θα θέλουν να χρησιμοποιήσουν στην παραγωγική διαδικασία. Από την πλευρά των εργαζομένων, όσο μεγαλύτερος είναι ο μισθός, τόσο μεγαλύτερη είναι η διάθεσή τους να προσφέρουν εργασία. Άρα, η αγορά εργασίας ισορροπεί στο επίπεδο μισθού στο οποίο η ζητούμενη και η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας συμπίπτουν.

Σε υψηλό επίπεδο μισθού, πολλοί είναι εκείνοι που θα επιχειρήσουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά, όπως πολλοί είναι εκείνοι που θα εντατικοποιήσουν τους ρυθμούς τους, προκειμένου να απολαύσουν υψηλότερα οφέλη από την εργασία. Θα υπάρξει, έτσι, μια υπερπροσφορά εργασίας, η οποία θα τείνει να συμπίπτει τους μισθούς προς τα κάτω.

Προσπαθώντας οι επιχειρήσεις να περιορίσουν την ποσότητα της ακριβής αμοιβής, συμπίεζεται η ζήτηση και δημιουργούνται πτωτικές τάσεις στους μισθούς. Αντίστροφα: Την ίδια στιγμή θα προσπαθήσουν οι επιχειρήσεις να αυξήσουν την ποσότητα της φθηνής εργασίας στην παραγωγική διαδικασία, και η αύξηση της ζήτησης θα δημιουργήσει αυξητικές τάσεις στους μισθούς. Σε πολλά κράτη, για να διασφαλιστεί ένα ελάχιστο επίπεδο επιβίωσης των εργαζομένων, υπάρχουν νόμοι που επιβάλλουν το κατώτατο επίπεδο μισθών.

Μια βασική αιτία των διαφορών στους μισθούς είναι οι μεγάλες διαφορές στους ανθρώπους - διαφορές που ανάγονται σε έμφυτα χαρακτηριστικά, δημιουργούνται όμως λόγω εκπαίδευσης και ειδίκευσης. Η απόφαση των ανθρώπων να επενδύσουν σε εκπαίδευση και να συσσωρεύσουν ανθρώπινο κεφάλαιο γίνεται με βάση την προσδοκία αύξησης της παραγωγικότητάς τους και, κατ' επέκταση, των μελλοντικών αμοιβών. Στην περίπτωση αυτή η διαφορά του μισθού μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί απόδοση της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο ή αντιστάθμισμα για την επιπλέον παραγωγικότητα της εργασίας που προσφέρουν οι σχετικά πιο μορφωμένοι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο - Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

2.1. 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.

2.2. Η Διάσταση του Χρόνου Εργασίας στο Εργατικό Δίκαιο

Η κυριότερη διάσταση της παροχής εξαρτημένης 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 πορεί να είναι απεριόριστος, αλλά ούτε και περιορισμένος, πρέπει να διέπεται από κανόνες.

Η σημαντικότητα 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) (Ζερδελής, 1998). Στην περίπτωση που ξεπεραστούν τα όρια, τότε η υγεία του εργαζόμενου τίθεται σε κίνδυνο όπως και η προσωπικότητα του. 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 24ώρου, 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 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, κτλ.

2.3. 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 οκτώωρο (8) και το νόμιμο εβδομαδιαίο είναι το 48άωρο.

Το νόμιμο ωράριο έχει ιδιαίτερη σημασία για να προσδιορίσουμε την έναρξη της υπερεργασίας 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» (Δημητρακόπουλος, 1961). Εν συνέχεια επακολούθησε ο νόμος ν. 2269/1920 «περί κυρώσεως της συμβάσεως της διεθνούς διασκέψεως εργασίας της Ουάσιγκτον περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικάς 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 ΝΔ1037/71 (Ν.Δ. 1037/71), 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 που μπορούν να πραγματοποιηθούν ή/και διάρκεια των υπερωριών όσον αφορά την καθιέρωση της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας.

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 πενθήμερης 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 ελάχιστων εξαιρέσεων. Με την καθιέρωση του πενθημέρου επιτράπηκε η κατανομή της ημέρας του Σαββάτου (6η 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.

2.4. Ορισμός 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 διπλό 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 νέο-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 δυνατότητα 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, κτλ. (Μπράχος, 2016). Ο όρος «φορντισμός» είναι ο όρος που χρησιμοποιήθηκε από τον Α. 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, εξαιτίας 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.

Όσον 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.

2.5. 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 όμως έχουμε αναφέρει, είναι η αύξηση της ανταγωνιστικότητας αφενός και η μείωση του εργατικού

κόστους αφετέρου. Οι 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 ποσότητας 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 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 αποζημίωσης με βάση το είδος της εργασίας και την περίοδο απασχόλησης, περιορισμοί στις ομαδικές απολύσεις, κτλ.). 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 οικονομικά κόστος.

2.6. 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 η 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, κτλ. 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 (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, σελ. 5).

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων συναντάμε κυρίως τέσσερα είδη ευελιξίας (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, σελ. 6-7):

- ✓ Ευελιξία του χρόνου: Η διάρκεια και η κατανομή του χρόνου εργασίας αποκλίνει αυτής της τυπικής σχέσης εργασίας (σύμβαση αορίστου χρόνου 8ωρης απασχόλησης), με την χρήση ωρών εργασίας μικρότερης ή μεγαλύτερης διάρκειας.
- ✓ Ευελιξία στο εργασιακό καθεστώς: Χρησιμοποιούνται συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή προσφυγή σε ειδικότερες συμβάσεις, όπως ενοικίαση εργαζομένων ή δανεισμός ή 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 του εργασιακού καθεστώτος των εργαζομένων.

Μία 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 σύνομες. 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.

2.7. 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 (Kearins, Twiname & Humphries, 2006).

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 υπό-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 αγγίζουν 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 εκτοπισμό εργαζομένων του πυρήνα στην περιφερειακή αγορά εργασίας (Kearns et al, 2006).

2.8. Το Δανικό Μοντέλο Ευελιξίας

Η έννοια της flexicurity ως προς την ευελιξία των ατομικών και ομαδικών απολύσεων και την ασφάλεια φαίνεται 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 τις 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 απασχολούμενων αλλάζει εργοδότη κάθε χρόνο.

Το Δανικό μοντέλο flexicurity στηρίζεται σε ιδιαίτερα σημαντικούς παράγοντες οι κυριότεροι των οποίων 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 ONE, 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 της χώρας αυτής και από τους προσδιοριστικούς παράγοντες του είναι δύσκολο το μοντέλο αυτό να γίνει πρότυπο για τις λοιπές χώρες της Ε.Ε.

2.9. 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:

- Η 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 υψηλά 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 (Κουζής, 2008).

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.

2.10. Ευελιξία 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' Παγκοσμίου 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 48ωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης.
- Το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και καθορισμό κατωτάτων αμοιβών.
- Τον έλεγχο των απολύσεων και καταβολή αποζημιώσεων κατά την απόλυση.
- Το 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 αναδιατύπωση 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 κεϋνσιανούς, 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 ΕΕ των 15 δεσμεύτηκαν να εφαρμόσουν μια ειδική στρατηγική, η οποία ονομάστηκε «Στρατηγική της Λισσαβόνας». Με την στρατηγική αυτή θα γίνονταν η 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, κτλ. 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 τους 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.

Στη νέα αυτή κατάσταση πραγμάτων γεννάται ένας γενικότερος προβληματισμός. Ποιά θα είναι η κοινωνία που θα θέλαμε να ζούμε; Ποιά 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.

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 «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.

2.11. 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 και 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο - Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.1. Ορισμός της Έννοιας των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Η εξέλιξη της τεχνολογίας σε πολλούς χώρους της εργασίας διευκόλυνε τις εργασιακές δραστηριότητες και επηρέασε την δομή της εργασίας. Η ιεραρχία των υπαλλήλων άλλαξε ριζικά, για παράδειγμα προϊστάμενος μπορεί να γίνει αυτός που μπορεί εν μέρει να μην έχει σφαιρική γνώμη για το αντικείμενο αλλά χειρίζεται επαρκώς πληροφορίες. Ακόμα, διαφοροποιούνται ολοένα και περισσότερο τα προσόντα (γνώσεις – δεξιότητες) που πρέπει να έχει κάποιος για να βρει εργασία. Η μετάλλαξη αυτή στην οργανωτική δομή της εργασίας δημιούργησαν νέες μορφές απασχόλησης, οι οποίες ονομάστηκαν «ευέλικτες».

Σύμφωνα με τις αποφάσεις Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και την Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Ευέλικτη μορφή απασχόλησης» είναι κάθε δραστηριότητα που ασκεί κάθε εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης διαφορετικής από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο η οποία έχει στοιχεία αβεβαιότητας λόγω του μικρού αριθμού εργασιμών, ωρών, της εναλλακτικής μεταξύ περιόδων εργασίας και μη εργασίας, του αποκλεισμού του προσώπου από νομικές – κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση, του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών, της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μια επιχείρηση που προσφέρει εργασία και ότι η εργασία παρέχεται από την οικία του εργαζόμενου.

Σημαντικότερος λόγος για την επέκταση των μορφών απασχόλησης αποτελεί η οικονομική κρίση, η ύφεση και η ανεργία. Υπάρχουν πολλές εννοιολογικές προσεγγίσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών/ Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας).

3.2. Τυπική Μορφή Απασχόλησης

Η εκπληκτική ανάπτυξη των μορφών απασχόλησης, σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι βασισμένες σε μια τυπική και αυστηρή σχέση εργασίας. Αυτές οι μορφές απασχόλησης εμφανίζονται κάτω από το συναίσθημα της ανεργίας για να ανταποκριθούν στη ζήτηση των επιχειρήσεων προς όφελος μιας εργατικής δύναμης στη χαμηλότερη τιμή και ως είναι ενάντια στις αρχές του Εργατικού Δικαίου. Διασφαλίζοντας την ελαστικότητα που επιθυμούν οι επιχειρήσεις δέχονται εργαζομένους με ελαστική προστασία στερώντας τους πολλά με βάση τους κανόνες του Εργατικού Δικαίου.

Η τυπική μορφή απασχόλησης αποτελείται από:

- Εξαρτημένη εργασία, συγκεκριμένος χρόνος – τόπος εκτέλεσης εργασίας με επίβλεψη. Δομείται ως εξής:
 1. Οικονομική εξάρτηση του μισθωτού έναντι του εργοδότη.
 2. Προσδιορισμός του χρόνου κ τόπου παραγωγής εργασίας από τον εργοδότη.
 3. Τρόπος παροχής της εργασίας σύμφωνα με τον εργοδότη.
 4. Άσκηση εποπτείας και ελέγχου στα πλαίσια του εργοδοτικού δικαιώματος.
- Πλήρους απασχόλησης, κανονικό ωράριο εργασίας.
- Με αντάλλαγμα μισθό, προσδιορίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Αορίστου χρόνου, λύεται ανά πάσα στιγμή με όλες τις νόμιμες συνέπειες.
- Υπαγωγή της εργασιακής σχέσης στα πλαίσια της προστασίας της ασφαλιστικής – εργατικής νομοθεσίας για κατοχύρωση θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Η σταδιακή ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης σε σύγκριση με την τυπική – κλασική σχέση εργασίας, είχε ως αντίκτυπο τον πολλαπλασιασμό των κανόνων σε μια νέα σύμβαση εργασίας. Λέγοντας νέες μορφές απασχόλησης εννοούμε τις μορφές που καλύπτουν άτυπες εργασιακές σχέσεις δηλαδή σχέσεις εργασίας που δεν είναι αορίστου χρόνου, με πλήρες ωράριο και στους χώρους της επιχείρησης.

Πιο αναλυτικά:

1. Παροχή Υπηρεσιών ή έργου: Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, διότι η εργασία γίνεται αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες.
2. Μερική Απασχόληση: Γίνεται ατομική σύμβαση, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική. Αν μέσα σε 8 ημέρες δεν έχει σταλθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας τότε καλύπτει σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης.
3. Εκ Περιτροπής Εργασία: Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Αυτή θεωρείται απασχόληση με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το χρόνο ή και ο συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.
4. Μονομερής Επιβολή εκ Περιτροπής Εργασίας: Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του εργαζομένου, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελία σύμβασης, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, εφόσον προβεί σε ενημέρωση με τους νόμιμους αντιπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με ΦΕΚ 252Α και ΦΕΚ 63Α. Η περιτροπής απασχόλησης, λόγω πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, είναι υποκατάστατο της καταγγελίας της σύμβασής έργου και αφορά είτε όλο το προσωπικό είτε μέρος αυτού.
5. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου: Περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της σύμβασης με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης κατά τις διατάξεις του Ν. 2112/1920 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παρ. 2 και 3 του Ν.3863/2010. Σύμφωνα με το Ν. 3986/2011 η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει τα τρία χρόνια, συνεπάγεται ότι με αυτές καλύπτει τα πάγια και τις ανάγκες της επιχείρησης με αποτέλεσμα τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι αυτές που επαναλαμβάνονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη με τον ίδιο εργαζόμενο και με τους ίδιους όρους εργασίας αλλά δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό περιθώριο πάνω από 45 ημέρες. Συνήθως γίνεται σε όμιλο επιχειρήσεων.
6. Διαθεσιμότητα Εργαζομένων: Όταν έχουμε περιορισμό δραστηριότητας των εργαζομένων στην επιχείρηση τότε οι επιχειρήσεις θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, σύμφωνα με διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 . Η συνολική διάρκεια της διαθεσιμότητας είναι μέγιστο τρεις (3) μήνες το έτος. Κατά τη

διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός παίρνει το μισό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό πλήρως απασχόλησης.)

7. Δανεισμός Εργαζομένου: Συμβαίνει μεταξύ αρχικού εργοδότη του εργαζομένου, που συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, με την οποία τον δανείζεται για να του προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά τη διάρκεια του δανεισμού. Αυτό συμβαίνει σε διασυνδεδεμένες επιχειρήσεις που ανήκουν στον όμιλο.

3.3. Λόγοι Μετάβασης από την Τυπική Απασχόληση στις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης

Οι δημογραφικές αλλαγές, η τεχνολογική πρόοδος, ο ανταγωνισμός με τρίτες χώρες ή ακόμα και η ίδια η συμπεριφορά των ανέργων προτάθηκαν ως εξηγήσεις χωρίς να δώσουν απαντήσεις στο θεμελιώδες ερώτημα: ποιες ήταν οι αλλαγές που επήλθαν στο σύστημα παραγωγής στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και ανέτρεψαν τους μηχανισμούς που εξασφάλιζαν μέχρι τότε σχετική ισορροπία μεταξύ της προσφοράς και των αναγκών για εργασία. Παρόλο που δεν μπόρεσαν να δώσουν πραγματικές εξηγήσεις για την αύξηση της ανεργίας, οι προσεγγίσεις είναι χρήσιμες γιατί μπορούν να αποτελέσουν συστατικά στοιχεία στην ανάλυση και την υιοθέτηση συνολικής στρατηγικής και πολιτικής ενάντια στην ανεργία. Η σκέψη για τις «ευέλικτες μορφές απασχόλησης» ξεκίνησε να εξαπλώνεται στα τέλη της δεκαετίας του 1970 από τις οικονομικά αναπτυσσόμενες χώρες με σκοπό την κατάτμηση της αγοράς εργασίας.

Η άμεση ανάγκη των επιχειρήσεων για ευελιξία στην απασχόληση προέκυψε από το θεσμικό πλαίσιο προστασίας. Η συλλογική οργάνωση της εργασίας κατέστησε την εργασία απροσάρμοστη στις απαιτήσεις του κεφαλαίου. Η αβεβαιότητα των επιχειρήσεων για τη ζήτηση, η κρίση και ο διεθνής ανταγωνισμός δημιούργησαν την ανάγκη για ευελιξία στις επιχειρήσεις.

Η διάρθρωση των οικονομιών έχει αλλάξει λόγω μηδαμινής προσφοράς εργασίας η οποία αυξάνει την ανεργία. Μέσα από την διαρθρωτική ανεργία γεννιέται το σκεπτικό ότι οι λιγότερες ώρες εργασίας οδηγούν σε απασχόληση περισσότερων εργαζομένων.

Οι ριζικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας, στους τρόπους διοίκησης, στις μορφές απασχόλησης, ο χρόνος χρησιμοποίησης του εργατικού δυναμικού, η μείωση κόστους λόγω ευελιξίας οδηγούν στην υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η οποία πολλές φορές εκτός από χρήσιμη είναι και αναγκαία.

Επίσης, διαπιστώνουμε πως ολόένα και περισσότερος κόσμος συνεχίζει τις ανώτατες σπουδές τους στην εκπαίδευση και ταυτοχρόνως εργάζονται για να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους. Ακόμα, η επιθυμία για περισσότερο ελεύθερο χρόνο και καλύτερη ποιότητα ζωής αποτελούν βασικούς λόγους για ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Τέλος, ειδικά από την επίδραση της αύξησης των μεταναστών αλλά και την επίδραση στην αγορά εργασίας σχετικά με τη συμπεριφορά ορισμένων κατηγοριών του πληθυσμού: γυναίκες, νέοι, ηλικιωμένοι εργαζόμενοι και νέο-εισερχόμενων εργαζομένων έχουμε αύξηση ανεργίας με αποτέλεσμα να αναζητούμε τις νέες μορφές απασχόλησης.

Η σύγχρονη μεταβιομηχανική εποχή χαρακτηρίζεται από τεχνολογική αλλαγή που επιφέρει ριζικές αλλαγές στην παραγωγή. Πολλοί ερευνητές ονομάζουν την εποχή αυτή οικονομία της γνώσης. Διότι, οργανώνονται οι οικονομικές δραστηριότητες όσο αφορά τη γνώση και τις ικανότητες επίλυσης σημαντικών θεμάτων. Φαίνεται, ότι τα γνωστά και παραδοσιακά επαγγέλματα, για παράδειγμα οικονομικές σχολές, αποδυναμώνονται, οι νέες κοινωνικές απαιτήσεις οδεύουν προς τη δημιουργία επαγγελμάτων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την ευελιξία, τη διαφοροποίηση και την ποιότητα.

Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν νέες ευέλικτες παραγωγικές διαδικασίες που παράγουν, λόγω τεχνολογιών της πληροφορικής αλλά και οργανωτικών καινοτομιών, διαφοροποιημένα προϊόντα.

Στον παρακάτω πίνακα αντικρίζουμε τις σημαντικότερες διαφορές μεταξύ του νέου και του παλαιού παραγωγικού υποδείγματος.

Πίνακας 3.3.1. Διαφορές Παλαιού και Νέου Παραγωγικού Υποδείγματος

Πηγή: Rubalcaba - Bermejo, 1999

	ΠΑΛΑΙΟ	ΝΕΟ	Η ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ ΣΤΟ ΝΕΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ
Οργάνωση της παραγωγής	<ol style="list-style-type: none"> 1. Δύσκαμπτη παραγωγή 2. Ιεραρχική Οργάνωση 3. Λιγοστές ενδιάμεσες υπηρεσίες 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ευέλικτη παραγωγή 2. Μικρές γραμμές συναρμολόγησης 3. Ευέλικτη οργάνωση και δικτύωση 4. Μεγάλος αριθμός ενδιάμεσων υπηρεσιών 	Αναζήτηση δυνατοτήτων εισαγωγής νέων τεχνολογιών
Συντελεστές παραγωγής	<ol style="list-style-type: none"> 1. Υπεροχή του κεφαλαίου έναντι της εργασίας 2. Τυποποιημένη εργασία 3. Διακίνηση της πληροφορίας με βάση τα έγγραφα 4. Χαμηλή ειδίκευση 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Υπεροχή της εργασίας, της δημιουργικότητας και της γνώσης 2. Αυτοματοποιημένη εργασία 3. Διακίνηση της πληροφορίας με νέες τεχνολογίες 4. Υψηλά επίπεδα ειδίκευσης σε υπαλλήλους 	Στρατηγικός Ρόλος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης
Προϊόντα	<ol style="list-style-type: none"> 1. Μαζική κατανάλωση ποικιλίας προϊόντων 2. Τυποποίηση και μαζικές πωλήσεις 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Διαφοροποίηση προϊόντων 2. Εξατομίκευση και δημιουργία στενών σχέσεων με τον πελάτη 	Δημιουργία εναλλακτικών προϊόντων και νέων αναγκών
Στόχοι	Μεγιστοποίηση των κερδών μέσω της ελαχιστοποίησης του κόστους	Μεγιστοποίηση των κερδών μέσω της βελτίωσης της ποιότητας και διαφοροποίησης προϊόντων	Δημιουργία της εικόνας και του Brand Name
Ανταγωνισμός	<ol style="list-style-type: none"> 1. Βασικών ρόλος των τιμών 2. Πλήρης ανταγωνισμός 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα. Ποσότητα – ζήτηση – τιμή 2. Ανταγωνισμός μέσω διαφοροποίησης 	Πληροφορίες για την προσφορά. Ανάλυση του ανταγωνισμού
Αγορές	<ol style="list-style-type: none"> 1. Σταθερές αγορές 2. Ομοιογενείς αγορές 3. Εθνικές αγορές 4. Επικράτηση των μεγάλων εταιριών 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ασταθείς αγορές 2. Κατάκτηση των αγορών 3. Διεθνοποιημένες αγορές 4. 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

Η διεθνοποίηση των αγορών και η αύξηση του φερεολογικού ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών «επιβάλλουν» στους εργοδότες να αναζητούν μεγαλύτερη ευελιξία μέσω της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού. Κατά συνέπεια, η μετάβαση από χαμηλής σε υψηλής ειδίκευσης εργατικού δυναμικού πραγματοποιείται και το εργατικό κόστος μειώνεται μέσω ευέλικτης απασχόλησης όπως η προσωρινή απασχόληση.

3.4. Τυπολογία των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Οι πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης στις πιο ανεπτυγμένες οικονομίες της Ε.Ε. είναι όλα όσα παρουσιάζονται στη συνέχεια μαζί με τα βασικά χαρακτηριστικά κάθε μιας από τις μορφές αυτές της απασχόλησης.

Πίνακας 3.4.1. Μορφές Ευέλικτης Απασχόλησης

Πηγή: Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης - Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών/Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, 2006

ΜΟΡΦΗ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ
Μερική Απασχόληση	Απασχόληση με μειωμένο ωράριο εργασίας
Προσωρινή Απασχόληση	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου που λήγουν μετά από συγκεκριμένο χρόνο
Πρακτόρευση εργαζομένων	Πρόσληψη εργαζομένων από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και δανεισμός τους έναντι τμήματος που εισπράττει η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης σε άλλες επιχειρήσεις
Δανεισμός εργαζομένων	Παρέχουν υπηρεσίες σε συγκεκριμένο εργοδότη και υπάγονται για ένα συγκεκριμένο χρ. διάστημα στο δικαίωμα άλλου εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, το χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας τους.
Επίπλαστη Αυτοαπασχόληση	Διαρκής παροχή υπηρεσιών στον ίδιο εργοδότη με σύμβαση έργου, με εξάρτησή του από τον εργοδότη, τόσο για τον καθορισμό του χρόνου-τόπου και αντικειμένου εργασίας όσο και στη λήψη των αποδοχών σε τακτική βάση
Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας (εργασία σε βάρδιες και Ευέλικτο ωράριο απασχόλησης)	Αυξομειώση εργασιών ωρών ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, οι ώρες λειτουργίας της επιχείρησης υπερβαίνουν το ωράριο των εργαζομένων
Υπερωρίες-Υπερεργασία-Νυχτερινή εργασία -εργασία τα Σαββατοκύριακα	Επέκταση ωρών εργασίας πέραν του νομίμου χρόνου εργασίας
Ατομικοί λογαριασμοί χρόνου εργασίας	Ο χρόνος εργασίας του κάθε εργαζόμενου τηρείται συνολικά σε επίσημα βάση και υπάρχει δυνατότητα κατανομής του ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και τις επιθυμίες του εργαζόμενου
Κλιμακωτό Ωράριο Απασχόλησης	Ομάδες εργαζομένων συμφωνούν να αρχίσουν και να σταματούν την εργασία τους σε διαφορετική ώρα ώστε η επιχείρηση να λειτουργεί περισσότερες ώρες
Διακεκομμένη Απασχόληση	Κατανομή του χρόνου εργασίας σε μη τακτά διαστήματα ανάλογα της ζήτησης προϊόντων / υπηρεσιών της επιχείρησης.
Συμπεσιμένες Ώρες εργασίας	Το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο συμπιέζεται σε λιγότερες ημέρες
Ομάδες εργασίας με αυτόνομο ωράριο	Με διαφοροποιημένα καθήκοντα
Διάδρομοι χρόνου εργασίας	Καθορίζεται μόνο ο ανώτατος και ο ελάχιστος χρόνος εργασίας που μετά τον δέχονται οι επιχειρήσεις και τα συμβούλια
Διαμοιρασμός Θέσης Εργασίας	Μοίρασμα θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.
Διαμοιρασμός Χρόνου Εργασίας	Κατανομή του χρόνου εργασίας στους εργαζομένους που απασχολεί με αντίστοιχη μείωση αποδοχών
Εργασία με το κομμάτι – φασόν	Εργαζόμενοι εργάζονται σε δικούς τους χώρους παράγοντας τα προϊόντα που διακινεί η εργοδότηρια επιχείρηση
Τηλεργασία	Εκπλήρωση εργασιακών καθηκόντων από το σπίτι τους ή από χώρο που θα επιλέξουν οι εργαζόμενοι χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες
Διαθεσιμότητα Εργασίας	Οι εργαζόμενοι, δε χρειάζεται να βρίσκονται στο χώρο εργασίας, αλλά να είναι διαθέσιμοι μόλις κληθούν. Απασχολούνται μόνο σε περιόδους αυξημένων αναγκών
Κυκλική Εργασία	Κάλυψη της απουσίας ενός εργαζομένου για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης, εκπαίδευσης και αναλαμβάνει καθήκοντα αντικαταστάτη
Μερική Συνταξιοδότηση (Εναλλακτική / Σταδιακή)	Εργαζόμενοι που βρίσκονται κοντά σε ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης(δικαιούνται πλήρη σύνταξη αλλά επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται)
Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια	Εναλλαγή περιόδων εργασίας – σταδιοδρομίας, με περιόδους αδειάς για εκπαιδευτικούς, οικογενειακούς και επαγγελματικούς λόγους

3.5. Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα των Εναλλακτικών Μορφών Απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν αποφέρει σπουδαία οφέλη στις εταιρίες και αυτό δεν ισχύει πάντα και για τους εργαζομένους. Διότι, βλέπουμε, πώς ότι είναι πλεονέκτημα για την επιχείρηση είναι μειονέκτημα για τον εργαζόμενο και το αντίθετο. Αυτό εξαρτάται από το οικονομικό περιβάλλον και τον κοινωνικοπολιτικό συσχετισμό δυνάμεων (Πίνακας 3.5.1.).

Ανάλογα με τη χώρα που γίνεται η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης προκύπτουν διαφορετικά συμπεράσματα. Για παράδειγμα, στις Σκανδιναβικές χώρες και την Ολλανδία διατηρήθηκαν γερές ισορροπίες όσο αφορά τις ανάγκες της επιχείρησης και των εργαζομένων. Η υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης γίνεται με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων δεν επιφέρουν περιορισμό των δικαιωμάτων όσο αφορά την εργασία και είναι αμοιβαία επωφελής και για τις δύο πλευρές.

Από την άλλη πλευρά, όμως, σε χώρες όπως η Βρετανία η χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης την τελευταία εικοσαετία συνδέθηκε με την αύξηση της περιστασιακής εργασίας, όπως η μερική απασχόληση, η κατ' οίκον εργασία, η εργασία μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης, η αυτό – απασχόληση και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου. Στη Βρετανία δημιουργήθηκε ένα εργατικό δυναμικό δύο ομάδων:

1. Οι εργαζόμενοι που έχουν πλήρη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και
2. Οι εργαζόμενοι με ελάχιστα ή μηδαμινά καταστατικά δικαιώματα.

Και τούτο γιατί χρησιμοποιούν την ευελιξία ως ένα εργαλείο που τους επιτρέπει να απολύουν και να προσλαμβάνουν άτομα κατά το δοκούν ώστε να αντιμετωπίζουν τις διακυμάνσεις της ζήτησης.

Πίνακας 3.5.1. Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Πηγή: Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης - Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών/Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, 2006

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	
Ευέλικτη χρήση των εργαζομένων 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 οι απαιτήσεις τις πλήρους και σταθερής απασχόλησης , δημιουργεί πολλά προβλήματα.
Μείωση του εργατικού κόστους διότι το ευέλικτο προσωπικό έχει μειωμένες αποδοχές, ασφαλιστικές εισφορές και εργασιακά δικαιώματα.	Προβλήματα επίβλεψης και συντονισμού του ευέλικτου προσωπικού.
Αυξημένη δυνατότητα διάθεσης των εργαζομένων.	Λιγότερο εκπαιδευόμενο και εχέμυθο προσωπικό.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	
Μοναδικός τρόπος ένταξης στην αμειβόμενη απασχόληση για γυναίκες, νέους και σπουδαστές.	Ανεπαρκείς αμοιβές, πρόβλημα συντάξιμων χρόνων και ασφαλιστικών ενσήμων.
Περισσότερος διαθέσιμος χρόνος για άλλες δραστηριότητες .	Θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, με περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης.
Δυνατότητα για καλύτερη εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.	Ελλιπής συμμετοχή σε ενδο-επιχειρησιακή κατάρτιση.

Από τη μια έχουμε ορισμένα κέρδη και αύξηση θέσεων απασχόλησης, ιδίως γυναικών και νέων, και τη βελτίωση της κινητικότητας της αγοράς εργασίας. Από την άλλη δημιουργούνται κάποιες ανισότητες εις βάρος των πιο ευάλωτων τμημάτων των εργαζομένων. Έτσι δημιουργούνται κάποιες επιπτώσεις που θα πρέπει να τις αναφέρουμε:

Θετικές Επιπτώσεις:

- Η εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιτρέπει την είσοδο στην αγορά εργασίας των ατόμων που διαφορετικά θα ήταν άνεργοι ή θα εργαζόταν σε άτυπο τομέα της οικονομίας με αποτέλεσμα να έχουμε αύξηση της απασχόλησης.
- Η δυνατότητα συνδυασμού της μερικής απασχόλησης με λήψη ενός ποσοστού του επιδόματος ανεργίας επιτρέπει τη διεύρυνση της φορολογικής και ασφαλιστικής βάσης.
- Αυξάνεται η κινητικότητα στην αγορά εργασίας επειδή οι άνεργοι καταλαμβάνουν έστω και προσωρινές θέσεις απασχόλησης ή αντικαθιστούν κάποιον που απουσιάζει σε μακροχρόνια άδεια (κυκλική εργασία).
- Παρέχεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να εκπληρώσουν διαφορετικούς σκοπούς – ρόλους και να εξισορροπούν τις οικογενειακές και επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Αρνητικές Επιπτώσεις:

- Με την ευέλικτη απασχόληση ενισχύεται η δυαδική αγορά εργασίας (που ασχολείται από τον κύριο ή δευτερεύον εργατικό δυναμικό).
- Ενισχύονται οι γυναικείες εργασίες (οι θέσεις τους ήταν συνήθως χαμηλής ειδίκευσης και κακοπληρωμένες χωρίς επαγγελματική εξέλιξη).
- Υποκατάσταση θέσεων πλήρους απασχόλησης με μερικής απασχόλησης χωρίς αύξηση εργασιακού όγκου. Δηλαδή έχουμε μια αναδιανομή των ωρών εργασίας σε περισσότερα άτομα.
- Η συμπίεση του εργατικού κόστους δεν συνεπάγεται αύξηση της παραγωγικότητας ενώ έχουμε και μειωμένη ικανότητα για καινοτομία.

Μπορεί γενικά να υπάρχουν κάποιες αρνητικές επιπτώσεις όμως η απουσία της ευελιξίας έχει πολύ σημαντικές χειροπιαστές αρνητικές επιπτώσεις όπως την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη αλλά και τη μόρφωση. Η διεθνής εμπειρία επισημαίνει ότι οι χώρες με αυξημένη ανταγωνιστικότητα και ρυθμούς ανάπτυξης είναι εκείνες που χρησιμοποιούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης, παρέχοντας κίνητρα για τους εργαζόμενους και στηρίζοντας στην κοινωνική συναίνεση. Από μόνο του το θεσμικό πλαίσιο δεν μπορεί να πιέσει για χρήση ευελιξίας ιδίως όταν υπάρχουν κοινωνικές αντιστάσεις, όπως συμβαίνει στην Ελλάδα.

3.6. Χαρακτηριστικά των Απασχολούμενων

Σε αυτό το κεφάλαιο αναλύουμε τα γενικά χαρακτηριστικά των απασχολούμενων. Το 2014, το EU_28 (από 01/07/2013) ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 15 έως 64 ετών ανέρχονται στο 64,9% (Έρευνα Εργατικό Δυναμικό της Ε.Ε.). Αν και το 2013 υπήρχε μείωση του ποσοστού σε 64,1% το 2014 επανήλθε σε ανοδική πορεία η απασχόληση. Μεταξύ των κρατών – μελών της Ε.Ε., τα ποσοστά απασχόλησης το 2014 έφτασε από 71% σε 74% στην Αυστρία, Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία, Ολλανδία και Γερμανία αλλά και 74,9% στη Σουηδία. Δυστυχώς, το χαμηλότερο ποσοστό καταγράφεται στην Ελλάδα με 49,4%.

Όσο αφορά το φύλο, το 2014 το ποσοστό απασχόλησης για τους άνδρες φτάνει στο 70,1% στην Ε.Ε. σε σύγκριση με τις γυναίκες που έφτασε το 59,6%. Όμως, κοιτάζοντας

μακροπρόθεσμα διαπιστώνουμε ότι, το ποσοστό απασχόλησης για τους άντρες το 2014 ήταν χαμηλότερο από τα επίπεδα των δέκα τελευταίων ετών (70,3% το 2014), σε αντίθεση όμως με το ποσοστό των γυναικών βλέπουμε αύξηση 4,1 μονάδες από το 55,5% του 2014. Καταγράφηκαν για Ιταλία, Ελλάδα και Τσεχία διαφορές μεταξύ των φύλων σε 16 – 18 μονάδες όσο αφορά τον τομέα της απασχόλησης. Στην Τσεχία βλέπουμε υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης ανδρών 77% και χαμηλότερο ποσοστό των γυναικών. Στη Φιλανδία και Λιθουανία βλέπουμε πολύ μικρή διαφορά ποσοστών απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων, συγκεκριμένα το ποσοστό των γυναικών μικρότερο μόνο 2,0 μονάδες από τους άντρες.

Όσο αφορά όμως τις Τρίτες χώρες όπως η Τουρκία βλέπουμε μεγαλύτερη διαφορά ποσοστών απασχόλησης των δύο φύλων δηλαδή για γυναίκες 29,5% με 4,0 μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό των ανδρών.

Σχετικά με την ηλικία, το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων εργαζομένων σε ηλικία (54 έως 64) αυξήθηκε παρά την οικονομική κρίση. Για την Ε.Ε. το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων εργαζομένων σε ηλικία έφτασε το 51,8% το 2014. Σε χώρες όπως η Ισλανδία καταγράφονται υψηλά ποσοστά απασχόλησης απασχολούμενων μεγαλύτερης ηλικίας σε ποσοστό των 83%. Τέλος, στην Ιαπωνία και στις Ηνωμένες Πολιτείες φαίνονται υψηλά ποσοστά απασχόλησης απασχολούμενων μεγάλης ηλικίας.

Τέλος, όσο αφορά το επίπεδο μόρφωσης, το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση όπως ΑΕΙ/ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό ήταν το 2014 σε 83,7% στην Ε.Ε.. Ενώ, τα άτομα με πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουν ποσοστό έως 52,6%.

3.7. Θεσμικό Πλαίσιο των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Το εργατικό δίκαιο έχει ως σκοπό να περνάει μεταρρυθμίσεις με νέους στόχους. Η νομοθετική αναφορά στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων) αποσκοπεί στην τόνωση της προσφοράς τους μέσω θετικών κινήτρων. Αυτό το βλέπουμε, για παράδειγμα, στην αύξηση της αμοιβής των απασχολούμενων για λιγότερες από τέσσερις ώρες, για εισοδηματική ενίσχυση των ανέργων που προσλαμβάνονται με μερική απασχόληση, στους κανόνες ρύθμισης της προσωρινής απασχόλησης κ.α. Από την άλλη πλευρά, όσο αφορά τις μορφές απασχόλησης που βρίσκονται στα όρια της μισθωτής εργασίας (φασόν, τηλεργασία κ.α.), η νομοθετική αντιμετώπισή τους έχει σκοπό της επίλυση του προβλήματος.

Πιο αναλυτικά, η θεσμική αντιμετώπιση στην Ελλάδα μερικών από τις νέες μορφές απασχόλησης:

- I. Μερική Απασχόληση: η ρύθμιση μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται στην Ελλάδα το 1990 με το νόμο 1892/1990 άρθρο 38 για τον «εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις». Ορίζεται ως μερική απασχόληση, σύμφωνα με το άρθρο 2 Ν. 2639/1998 παραγράφου 1, όταν κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή μηνιαία

εργασία η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική. Αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της ώθησης της ευελιξίας στην εργασία με σκοπό την ανταγωνιστικότητα, την τόνωση της προσφοράς εργασίας ειδικά για νέους και για γυναίκες (Μεταναστευτική Πολιτική – Α'Ε.Σ.Τ.Α.).

Η θεσμική παρέμβαση της Ε.Ε. για την επίλυση θεμάτων μερικής απασχόλησης βασίστηκε στη συμφωνία των οργανώσεων των εταίρων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Μπορεί εν μέρει να επιθυμούσαν την εξαίρεση αυτού του τύπου απασχόλησης όμως το γεγονός ότι η μερική απασχόληση αποτελεί μια μορφή απασχόλησης που επιθυμεί τη βελτίωση της ποιότητας και προώθηση της εργασίας κατά τέτοιο τρόπο ώστε να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών (Ένωση Συνομοσπονδιών Βιομηχανίας και εργοδοτών της Ευρώπης UNICE και Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων CEEP).

Αναφορικά με το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης, παρουσιάζουμε τις παρακάτω ρυθμίσεις:

- 1) Ο υποχρεωτικός έγγραφος τύπος και κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.
- 2) Η υποχρέωση γνωστοποίησης του εργοδότη, εντός 15 ημερών από την ένταξη της σύμβασης, δείχνει ότι είναι σύμβαση πλήρους απασχόλησης.
- 3) Μετατροπή σύμβαση πλήρους απασχόλησης σε μερικής εντός δύο ημερών.
- 4) Εργασιακά δικαιώματα στους μερικώς απασχολούμενους με άδεια, επαγγελματική κατάρτιση, κοινωνικές υπηρεσίες και ασφάλιση.
- 5) Δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια έξι μηνών και τετράωρη ημερήσια απασχόληση.

Εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με το άρθρο 13, παρ.7 του Ν. 2639/1998, αναγνωρίζεται ως μερικής απασχόλησης. Θεωρείται μειωμένη απασχόληση, στα πλαίσια της ίδιας σύμβασης, εφόσον η θέση του εργαζόμενου καλύπτεται από άλλους εργαζόμενους όταν αυτός δεν απασχολείται.

- II. Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου: Οι συμβάσεις αυτές αποτελούν την πρακτική ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα και είναι οι συμβάσεις των οποίων το σημείο λήξης εμφανίζεται σε συγκεκριμένη ημερομηνία ή συμβάσεις όπου έχει συμφωνηθεί ως διάρκεια ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.
- III. Προσωρινή Απασχόληση: Λειτουργεί ένα ειδικό νομοθετικό πλαίσιο, με το Ν. 2956/2001 (ανασυγκρότηση του Οργανισμού Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού και άλλες διατάξεις). Προσωρινή απασχόληση είναι εκείνη η οποία στο πλαίσιο μιας τριημερίας σχέσης εργασίας, προϋποθέτει τη σχέση εργασίας μεταξύ μισθωτού και εργοδότη (δανειζουσα εταιρία), η οποία δανείζει προσωπικό σε τρίτο (δανειζόμενη επιχείρηση) που αποτελεί τον έμμεσο εργοδότη. Οι νέες διατάξεις περιόρισαν το χρόνο δανεισμού. Πιο συγκεκριμένα, η διάρκεια απασχόλησης να μην είναι μεγαλύτερη από οκτώ μήνες, επιτρέποντας την ανανέωση για άλλους οκτώ μήνες στον ίδιο εργοδότη, χωρίς αλλαγή στη σύμβαση σε αορίστου χρόνου.
- IV. Οι Συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας: Μια έκφανση των συμβάσεων αυτών είναι η απασχόληση με φασόν. Η πιο διαδεδομένη στην Ελλάδα είναι εκείνη που ονομάζεται (φασόν στο σπίτι) και παρουσιάζει το μεγαλύτερο μέρος των προβλημάτων ως τις εργασιακές σχέσεις που αυτή συνεπάγεται. Το προϊόν που παράγεται γίνεται σε χώρο επιλογής του εργαζόμενου, συνήθως στο σπίτι, όπου δεν θα υπάρχει άμεσος έλεγχος από τον εργοδότη. Αυτή η μορφή απασχόλησης, αποτελεί σύμβαση έργου και δεν υπάγεται στην εργατική νομοθεσία. Η τηλεργασία ανήκει στον Ν. 2639/1998 περί ειδικών μορφών απασχόλησης όπως και φασόν. Η έννοια και το περιεχόμενό της δεν έχει ορισθεί από την ελληνική νομοθεσία. Σε περίπτωση που πρόκειται για τηλεργασία μερικής

απασχόλησης Ν.1892/1990 άρθρο 38 θα πρέπει για κάθε άλλη περίπτωση σύμβασης μερικής απασχόλησης να είναι έγγραφη συμφωνία.

Βασίζεται σε κάποιες αρχές (Ένωση Συνομοσπονδιών Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης UNICE και Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων CEEP):

1. Να είναι εθελοντική και για τις δύο πλευρές και να εφαρμόζεται σε κατάλληλα άτομα του εργασιακού περιβάλλοντος.
2. Τήρηση αρχής της μη διάκρισης των εργαζόμενων ατόμων με τους υπόλοιπους υπαλλήλους.
3. Εξοπλισμός θα παρέχεται και θα συντηρείται από την επιχείρηση και φυσικά θα επιστρέφεται σε τυχόν διακοπή της εξ' αποστάσεως εργασίας.
4. Κάλυψη συμπληρωματικών δαπανών.
5. Οι τηλεεργαζόμενοι να έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους υπόλοιπους υπαλλήλους για παράδειγμα στην εκπαίδευση και τέλος
6. Οι τηλεεργαζόμενοι θα πρέπει να είναι εχέμυθοι ώστε να αποκρύπτουν στοιχεία της επιχείρησης για την ασφάλεια και την προστασία της.

Γενικά, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης παραμένουν αμφιλεγόμενες. Είναι καλό να σκεφτεί κανείς, αφού η νομοθεσία εφαρμόζεται πλημμελώς για τους πλήρους απασχόλησης, εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία στους μερικώς και προσωρινώς απασχολούμενους.

3.8. Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης στην Ελλάδα

Από όσα αναφέρθηκαν γίνεται αντιληπτό ότι οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από μια ιδιαίτερη ευελιξία. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 γίνονται θεσμικές αλλαγές με στόχο την απασχόληση, τον εργασιακό χώρο, τις αποδοχές κ.α.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν παίρνουν ιδιαίτερη έκταση στην Ελλάδα, γι' αυτό το κυρίαρχο πρότυπο απασχόλησης στην χώρα μας παραμένει η πλήρως απασχόληση με καλές αποδοχές για τους εργαζόμενους.

Η καθυστέρηση της ανάπτυξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οφείλεται σε κάποιους παράγοντες όπως στο ότι η αναδιάρθρωση των δραστηριοτήτων δεν έχει εκταθεί στην Ελλάδα όπως στις άλλες χώρες. Γενικά, όμως, βλέπουμε προσπάθεια για ανάπτυξη και προώθηση της εσωτερικής ευελιξίας. Έγιναν, δηλαδή, προσπάθειες για την εδραίωση και καθιέρωση ενός αποτελεσματικού συστήματος κατάρτισης και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Αν και γνωρίζουμε καλά ότι η εισβολή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης μπορεί δυνητικά να καταπολεμήσει την ανεργία όμως δε γνωρίζουμε κατά πόσο η επέκτασή τους θα ενισχύσει την αγορά εργασίας ενισχύοντας τους απασχολούμενους που μετακινούνται διαρκώς σε δουλειές με χαμηλές αποδοχές.

Παρά την ύπαρξη θεσμικού πλαισίου για τη διάδοση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με τους νόμους 1892/1990, 2639/1998, 2874/2000, 3174/2003, 3250/2004, στην Ελλάδα οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ειδικά στον ιδιωτικό τομέα παραμένουν: η υπερωριακή απασχόληση, οι βάρδιες, η εποχιακή απασχόληση, το φασόν. Ενώ στο δημόσιο τομέα επικρατούν οι υπερωρίες και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Συγκεκριμένα:

- 1) Η μερική απασχόληση έχει ελαφρά πτώση στην Ελλάδα σε σχέση με τις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες και ανέρχεται στο (7,9% στις γυναίκες και 2,6% στους άντρες).
- 2) Η διαμοιραζόμενη εργασία (jobsharing) δεν υφίσταται στην Ελλάδα.
- 3) Σύμφωνα με ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ, η χρήση τηλεργασίας είναι περιορισμένη στην Ελλάδα γιατί μόλις το 1,1% των επιχειρήσεων την υιοθετεί. Η Ελλάδα, όμως, έχει το πιο ιδανικό έδαφος, λόγω νησιώτικων και ορεινών περιοχών, για ανάπτυξη της τηλεργασίας. Διότι μπορεί η νέα μορφή απασχόλησης να μεταφέρει την εργασία στο χώρο διαμονής των εργαζόμενων μειώνοντας τις δυσκολίες ανάπτυξης και επενδύσεων. Γενικά, η τηλεργασία στη χώρα μας προσπαθεί να αναπτυχθεί στον ιδιωτικό τομέα και τα συνδικάτα. Αυτό βασίστηκε στις υποσχέσεις του κράτους για νέες τεχνολογίες και στα προσδοκώμενα οφέλη ως νέα μορφή απασχόλησης.
- 4) Η προσωρινή απασχόληση, είναι ορμώμενη από το νόμο 2956/2001, ο οποίος νόμος ρυθμίζει τους όρους λειτουργίας των εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης.
- 5) Η εποχιακή απασχόληση ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχει υψηλά επίπεδα στην Ελλάδα 12,6% της συνολικής απασχόλησης.
- 6) Η ΣΟΧ είναι η πιο γνωστή πρακτική της ευελιξίας εργασίας στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο - ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

4.1. 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» (Leadbeater, 1999). 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 (Leadbeater, 2000).

Με τη βιομηχανική επανάσταση μεγάλα στρώματα του πληθυσμού απασχολούνται με καθεστώς εξηρημένης εργασίας. Το 20ο 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 κτήματος 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 τον 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 (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης. ΕΚΚΕ/Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, 2018).

Μετά το 1980, όπου ξεκινά η μετα-νεωτερική εποχή, αλλάζει άρδην το περιεχόμενο της εργασίας. Η νέα αυτή κατάσταση αλλάζει τόσο την οργάνωση της οικονομίας 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 εργασίας. Στην οικονομία οι κινητήριες είναι πλέον άυλοι, όπως 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 φθηνά αμειβομένων εργατών, ούτε τα εργοστάσια και ο εξοπλισμός τους. Στο παρελθόν ο μεγαλύτερος παίκτης εκτόπιζε τον μικρότερο. Στην εποχή μας ο ταχύτερος εκτοπίζει τον αργοπορούν. Όλα αλλάζουν, οι γυάλινοι ουρανοξύστες αντικαθιστούν τα εργοστάσια, τα σκοτεινά γραφεία των εργοστασίων αντικαθίστανται από πολυτελή γραφεία, οι μουτζουρωμένοι 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 διάρκεια 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 συντελεστή 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.

4.2. Η Επιχείρηση Πεδίο Αναδιάρθρωσεων

Η εισβολή της πληροφορικής στην εργασία όπως είδαμε προκαλεί σε αυτήν σειρά αναδιάρθρωσεων. Δεν εννοούμε μόνο τους μετασχηματισμούς που επέρχονται στην «κλασική» δομή μιας επιχειρηματικής μονάδας. Εννοούμε κυρίως τις αλλοιώσεις που υφίστανται η μορφή και οι συνθήκες της παρεχόμενης, μέσα στην επιχείρηση αυτή, εργασίας. Η πληροφορική, πρέπει να σημειωθεί, εμφανίζεται, πρωτίστως, ως η επαναστατική τεχνολογία που μπορεί και αναμορφώνει εκ βάθρων την οργάνωση της εργασίας (της παραγωγικής διαδικασίας γενικότερα) και κατά δεύτερο λόγο, ως η αλλαγή των μέσων (εργαλείων και μηχανημάτων) με τα οποία εκτελείται η εργασία αυτή.

Τα αποκεντρικά φαινόμενα που παρατηρούνται στο διοικητικό και τον παραγωγικό μηχανισμό μιας επιχείρησης (στην οποία έχει εισαχθεί η πληροφορική), οφείλονται στην δυνατότητα άμεσης μετάδοσης εντολών και ελέγχου, την οποία αποκτά το διοικητικό κέντρο.

Η νέα αυτή δυνατότητα, εξαλείφοντας το «εμπόδιο» της απόστασης ενθαρρύνει την επιχείρηση να αποκεντρώσει τα διάφορα τμήματά της. Αυτό όμως δεν σημαίνει, αναγκαστικά, ενίσχυση της αυτονομίας των εν λόγω αποκεντρωμένων τμημάτων. Όπως σημειώνει εν

προκειμένω, ένας από τους μελετητές του φαινομένου «επειδή ο μικροϋπολογιστής κάνει τόσο εύκολη, τόσο γρήγορη και τόσο φθηνή την επικοινωνία και την παροχή πληροφοριών, ευνοεί ταυτόχρονα τη συγκέντρωση της εξουσίας. Εκείνο που εμπόδιζε μέχρι τώρα, αυτή τη συγκέντρωση ήταν η δυσκολία επεξεργασίας και παροχής όλων των αναγκαίων πληροφοριών και η διαπίστωση κενών ως προς τη μεταβίβαση των αποφάσεων και την επιστροφή των πληροφοριών. Κατά συνέπεια έπρεπε να καταφεύγει κανείς στην εκχώρηση εξουσιών. Όμως, επειδή οι εξουσίες εκχωρούνται σε πρόσωπα που δεν έχουν, ούτε όλα τα επιθυμητά προσόντα, ούτε την επιθυμητή υπευθυνότητα, είναι μοιραίο οι αποφάσεις που παίρνουν να μην είναι οι καλύτερες δυνατές για το σύνολο του συστήματος. Ο μικροϋπολογιστής διευκολύνει πολύ τη συγκέντρωση των πληροφοριών και εξαλείφει τις ατέλειες της επικοινωνίας».

Τα φαινόμενα πάντως της διοικητικής και παραγωγικής αποκέντρωσης είναι και εκτεταμένα και έντονα. Χαρακτηριστικό, λόγου χάρη, είναι αυτό που παρατηρείται με τον διαχωρισμό και την απομάκρυνση από το κεντρικό επιχειρησιακό συγκρότημα, τομέων της επιχείρησης που κατά παράδοση, θεωρούνται ενσωματωμένοι στην παραγωγική της δραστηριότητα (όπως είναι λ.χ. οι τομείς της έρευνας, των λογιστικών υπηρεσιών κλπ). Αυτό ειδικά το τελευταίο φαινόμενο (που θα μπορούσε να εκληφθεί ως είδος διάσπασης της επιχείρησης) κάνει επιτακτική την ανάγκη να εξευρεθούν κριτήρια για τη διαπίστωση του οικονομικού και οργανωτικού δεσμού που ενδεχομένως υπάρχει μεταξύ τυπικά ανεξάρτητων επιχειρήσεων, ώστε τα δικαιώματα των εκεί εργαζομένων να εντοπίζονται σε σχέση με την πραγματική δομή της κάθε επιχείρησης.

4.3. Νέες Εργασιακές Σχέσεις

Οι νέες εργασιακές σχέσεις ορίζονται από το πλαίσιο της έννομης σχέσης που συνάπτεται ανάμεσα στον εργαζόμενο που πουλά την εργατική του δύναμη και στον εργοδότη-κάτοχο των μέσων παραγωγής.

Μορφές των νέων εργασιακών σχέσεων είναι:

- Μερική Απασχόληση (Part-time working): δεν ακολουθεί κάποιο συγκεκριμένο πλάνο. Ο εργαζόμενος εργάζεται λιγότερες ώρες σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Είναι ο τύπος απασχόλησης που κερδίζει ολοένα έδαφος στην παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας γιατί μειώνει το κόστος εργασίας από την πλευρά των εργοδοτών. Οι εργαζόμενοι, με τη σειρά τους, επιλέγουν καλύτερα μικρό εισόδημα παρά καθόλου. Το ποσοστό μερικής απασχόλησης στη χώρα μας κινείται στο 4,8% έναντι 15,5% που είναι ο μέσος κοινοτικός όρος.
- Ευέλικτη εργασία (Flexi-time working): επιτρέπει στους εργαζόμενους να επιλέγουν, εντός συμφωνημένων ορίων, πότε θα ξεκινούν και θα τελειώνουν την δουλειά τους. Συνήθως αφορά εργαζόμενους με αυξημένες οικογενειακές ή άλλες υποχρεώσεις.
- Ελαστικό ωράριο (Staggered hours): οι εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση έχουν διαφορετικές ώρες έναρξης, λήξης και διαλειμμάτων στην εργασία τους, καλύπτοντας μεγαλύτερο διάστημα χωρίς υπερωρίες.
- Συμπιεσμένο ωράριο (Compressed working hours): επιτρέπει στους εργαζόμενους να εργάζονται τις συμφωνημένες ώρες εργασίας τους σε λιγότερες ημέρες.
- Μοίρασμα της εργασίας (Job sharing): επιτρέπει σε δύο άτομα να μοιράζονται την εργασία που κανονικά θα εκτελούσε ένας εργαζόμενος.

- Εργασία σε βάρδιες (Shift working): είναι η μορφή όπου ένας εργαζόμενος αντικαθιστά κάποιον στην ίδια θέση μέσα σε μια 24ωρη περίοδο.
- Ανταλλαγή βαρδιών (Shift swapping): επιτρέπει στους εργαζόμενους να διαπραγματεύονται και να καθορίζουν μεταξύ τους τις βάρδιες ώστε να καλύπτονται οι καθορισμένες από τη διοίκηση βάρδιες.
- Αυτό-καθορισμός δυναμολογίου (Self-rostering): οι εργαζόμενοι επιλέγουν τις βάρδιες που επιθυμούν να εργαστούν και ο εργοδότης καθορίζει το πρόγραμμα εργασίας τους, ώστε να επιτευχθεί το επιθυμητό εργατικό δυναμικό ανά ημέρα.
- Προσωπικός λογαριασμός χρόνου (Time off in lieu or banked hours or personal time account): επιτρέπει στους εργαζόμενους να αποθηκεύουν ρεπό για να αντισταθμίσουν έξτρα χρόνο εργασίας.
- Εργασία σε «κύκλους» (Term-time working): επιτρέπει στους εργαζόμενους να εργάζονται σε σταθερή βάση αλλά να μπορούν να παίρνουν άδεια (με ή άνευ αποδοχών) κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών.
- Ετήσιος χρόνος (Annual hours): οι ώρες που συμφωνεί να εργάζεται ένας εργαζόμενος υπολογίζονται σε ετήσια βάση.
- Παροχή έξτρα ρεπό (Additional leave entitlement): μπορεί να συμφωνηθεί ο μισθός να επαναυπολογίζεται με βάση τον έξτρα χρόνο απουσίας.
- V-time working: είναι η συμφωνία κάποιου να εργαστεί λιγότερες ώρες για μια συγκεκριμένη περίοδο (ύφεσης για την επιχείρηση) με την εγγύηση ότι θα απασχολείται ξανά πλήρως μετά το τέλος της περιόδου αυτής.
- Τηλεργασία: εργασία από το σπίτι ή από οποιοδήποτε άλλο χώρο.
- Ατομικές μορφές απασχόλησης (Unique working patterns): είναι μορφές απασχόλησης που ταιριάζουν στις ανάγκες ενός εργαζομένου και μπορεί να συνδυάζουν πολλές εναλλακτικές μορφές εργασίας.
- Διαλείματα καριέρας (Career breaks): μερικοί εργοδότες προσφέρουν αμισθί διαλείματα στους εργαζομένους τους με την εγγύηση να επιστρέψουν στην εργασία μετά το τέλος μιας περιόδου, όταν η παρουσία τους θα είναι απαραίτητη π.χ. για να εκπαιδεύσουν μια νέα ομάδα εποχικών εργαζομένων.
- Σταδιακή αποχώρηση από την ενεργό εργασία (Phased retirement): προσφέρει μια ισορροπία μεταξύ εργασίας και ξεκούρασης που πολλοί εργαζόμενοι βρίσκουν επιθυμητή. Περιλαμβάνει το σταδιακό πέρασμα από μία εβδομάδα των 40-60 ωρών απασχόλησης στην πλήρη συνταξιοδότηση. Το πρόγραμμα της σταδιακής απόσυρσης μπορεί να περιλαμβάνει συνδυασμούς των προαναφερόμενων ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής ο ηλικιωμένος εργαζόμενος έχει το χρόνο να μεταγγίσει τη γνώση και την εμπειρία του σε νεότερους εργαζόμενους νέσω της εκπαίδευσης και του mentoring.
- Εργασία στο σπίτι (φασόν, δακτυλογράφηση, κατασκευή και συναρμολόγηση αντικειμένων κ.α.). Αυτός ο τύπος απασχόλησης εξυπηρετεί τους εργαζόμενους που γλιτώνουν μετακινήσεις και υποχρεωτικό ωράριο και παράλληλα κερδίζουν χρήματα για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Από την πλευρά των εργοδοτών η «εργασία στο σπίτι» προσφέρει σοβαρά κέρδη αφού οι αμοιβές που δίνουν είναι μικρές, δεν ασφαλίζουν το προσωπικό τους που δουλεύει στο σπίτι.
- Αυτό-απασχόληση. Η στροφή στην αυτό-απασχόληση αποτελεί μια διέξοδο στην όλο και περισσότερο αυξανόμενη ανεργία «Στο μέλλον, ο κυριότερος εργοδότης θα είναι ο εαυτός μας: η εταιρεία ΕΓΩ ΕΠΕ.

4.4. Η Ε.Ε. και η Πολιτική 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 συνέχεια 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 «Κοινοτικό 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 κλπ.

Εν συνεχεία σε θέματα απασχόλησης αναφέρεται η «Λευκή Βίβλος για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική» και η «Πράσινη Βίβλος για την Οργάνωση της Εργασίας» (1997). 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 την γνωστοποίηση των όρων εργασίας στον εργαζόμενο
- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, για την προστασία των εγκύων
- Σημαντική οδηγία είναι η Οδηγία 93/104/Ε.Κ. (ΕΕ L 307/18, 1993). 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 15ης 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) (Δούκα, 2004).

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 άτυπες 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.

4.5. Μερική Απασχόληση

4.5.1. Νομικό πλαίσιο

Η κυριότερη μορφή ευέλικτης (ά-τυπης) 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 ρυθμίζεται 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 πλήρους απασχόληση.

Μερική απασχόληση είναι η 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 (Βλαστός, 2001).

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 απασχολούμενων 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:

- 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 εργασίας) 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 εμφάνιση 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 κάποιοι εργαζόμενοι να εργάζονται 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 δραστηριότητα 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 εργασίας 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.

4.5.2. 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 απασχολούμενων 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 ανωτέρου νόμου, συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση είναι: «κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που ασχολείται 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 μερικώς απασχολούμενων 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. (ΔΕΝ 1975, σελ. 179) 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 εξουρίσκεται με την διαίρεση των 6/25 του μηνιαίου μισθού ή των έξι ημερομισθίων με πλήρες εβδομαδιαίο ωράριο των 40 ωρών.

4.5.3. 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 όσες και οι ώρες που εργάστηκε.

Ο υπολογισμός του ωρομισθίου γίνεται αφού διαιρέσουμε τον μηνιαίο μισθό διά του 25 (ημέρες απασχόλησης), τόσο στην περίπτωση που κάποιος εργάζεται (με πενθήμερο ή εξαήμερο) και το πηλίκιο 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 την μεγαλύτερη ευκολία μπορούμε να απλοποιήσουμε το κλάσμα και να προβούμε στην εξεύρεση συντελεστή, ο οποίος πολλαπλασιαζόμενος με τον μισθό και υπολογίζεται το ωρομίσθιο.

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

Παράδειγμα

Έστω ότι ένας εργαζόμενος μερικής απασχόλησης απασχολείται 21 ώρες την εβδομάδα και αμείβεται με μισθό 586,03€. Ποιός 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) εργάσιμων ημερών του κάθε μήνα δια του 6 που είναι οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας.

4.5.4. 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 θα το 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€. Ποιός είναι ο μισθός του; (Μάμμος, 2013)

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. Ο μηνιαίος μισθός αντιστοιχεί κατά μέσον όρο σε είκοσι πέντε εργάσιμες ημέρες, αφαιρούμενων των Κυριακών και των κατά νόμο 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).

4.5.5. Άδεια και Μερική Απασχόληση

Η βασική νομοθεσία που αφορά τη χορήγηση αυτούσιας άδειας απουσίας και αποδοχές αδείας 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 αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν εργάζονταν κατά τον χρόνο της αδείας 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 αδείας. 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 μια ημέρα, δηλαδή 21 ημέρες στο πενθήμερο και 25 στο εξαήμερο. Στο τρίτο ημερολογιακό έτος και εφεξής από την 1η 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 αδείας σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος συμπληρώσει δέκα χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή δώδεκα σε διαφορετικούς διαμορφώνεται σε 25 ημέρες και σε 30 αντίστοιχα.

Πίνακας 4.5.5.1. Ημέρες Αδειας & Αποδοχές Αδειας - Υπάλληλοι και Εργατοτεχνίτες μέχρι 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε διαφορετικούς εργοδότες

(Πλήρης Απασχόληση - Συγκρίσιμος Εργαζόμενος)

Πηγή: ΔΕΝ 2013, σελ. 790, ίδια επεξεργασία

Ημερολογιακά έτη	Ημέρες αδειας		Αποδοχές αδειας	Επίδομα αδειας
1 ^ο έτος	δημερο	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 συμπλήρωσεως 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

Μετά την συμπλήρωση 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή και 12 ετών σε διαφορετικούς εργοδότες, η άδεια αυξάνεται κατά μία ημέρα και διαμορφώνεται σε τριάντα στο δημερο και είκοσι πέντε στο πενθήμερο. Περαιτέρω με την από 2-4-2008 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΔΕΝ 2008, σελ. 568) από 1-1-2008 χορηγήθηκε επιπλέον μία ημέρα αδειας για όσους έχουν συμπληρώσει 25 έτη εργασίας σε οποιοδήποτε εργοδότη.

Κατά την διάρκεια της αδειας του ο μισθωτός δικαιούται τις «συνήθεις αποδοχές», αυτές που θα έπαιρνε αν εργάζονταν στον χρόνο της αδειας του. 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, 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. Δηλαδή η μέρα καταβολής των αποδοχών αδειας και επιδόματος αδειας είναι το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους.

Σε περίπτωση τακτικής μερικής απασχόλησης ισχύουν τα ανωτέρω αναλογικά, δηλαδή ο εργαζόμενος που απασχολείται με αυτή τη 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 αδειας και αποζημίωση αδειας ανάλογα με τον μειωμένο μισθό του.

4.5.6. Άδεια και Επίδομα Αδείας 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 αδείας που υπερβαίνει τη μισή ημέρα το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα».

Η Οδηγία 97//81/Ε.Κ. του Συμβουλίου της 15ης 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 αδείας.

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 αναφέρθηκαν 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 αδείας υπολογίζεται επί των ημερών της πραγματικής απασχολήσεως. Όσοι έχουν εργασθεί λιγότερο από 10 έτη στο ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε διαφορετικούς εργοδότες δικαιούνται (2) ημέρες αδείας ανά 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησης. Όσοι έχουν κλείσει ένα έτος δικαιούνται 2,0833 ημέρες και όσοι έχουν κλείσει 24μηνο δικαιούνται 2,083 ημέρες ανά 25 ημέρες πραγματικής εργασίας.

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

Ο συντελεστής προκύπτει από την διαίρεση του αριθμού των ημερών αδείας που δικαιούται ο εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης με εξαήμερο 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 τον 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 αδείας, 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.

Πίνακας 4.5.6.1. Συντελεστές Υπολογισμού Αδείας μέχρι 10έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12έτη σε διαφορετικούς εργοδότες επί διαλείπουσας απασχόλησης

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

Πίνακας 4.5.6.2. Συντελεστές Υπολογισμού με 10έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12έτη σε διαφορετικούς

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

4.5.7. 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 Έκθεσης διευρύνεται η προστασία των μερικώς απασχολούμενων και η μη διάκριση του 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 ακυρότητα της δεν θεραπεύεται, έστω και αν τα δύο μέρη την επικυρώσουν, οπότε ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Η ακυρότητα πλήττει μόνο τον όρο της μερικής απασχόλησης. Αυτή θεωρείται ως σύμβαση εργασίας έγκυρη με κανονικό ωράριο. Επιπλέον επιβάλλεται η συμφωνία αυτή να γνωστοποιείται στο Η/Γ «ΕΡΓΑΝΗ» του Υπ. Εργασίας εντός προθεσμίας οκτώ 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 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο 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 οκτώ ημέρες από την κατάρτιση 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 εννέα μήνες.

Οι έγγραφες συμβάσεις των μερικώς απασχολούμενων σύμφωνα με τον νόμο πρέπει να περιλαμβάνουν 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 7 του ίδιου 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 καλής πίστης.

Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πέρα 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 του 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 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.

4.6. Διαθεσιμότητα Μισθωτών

4.6.1. Νομοθετικό Πλαίσιο Διαθεσιμότητας

Όπως έχουμε τονίσει οι ελαστικές μορφές απασχόλησης κυρίως εμφανίζονται στην Εργατική νομοθεσία κατά την διάρκεια της δεκαετίας του '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 (Μαρκόπουλου, 2008). 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 διαθεσιμότητα... ...μέχρι 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 ωφέλειας 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.

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 εργασίας, 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 δραστηριότητας, δηλαδή την απόλυση τους.

Η διαθεσιμότητα συνεπώς είναι η προσωπική 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 αποδοχών (Μαρκόπουλου, 2008).

4.6.2. Οι Βασικές Προϋποθέσεις του Καθεστώτος Διαθεσιμότητας

Οι 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 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 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. Η νομολογία των δικαστηρίων δέχεται ότι είναι νόμιμη η απόφαση του εργοδότη να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς και όταν 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 της υποχρέωσης 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 παραλείψει 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 απόφαση 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 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 του 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 ΟΑΕΔ 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 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 τελευταίους μήνες, ο υπολογισμός ανατρέχει σε προηγούμενο διάστημα πλήρους απασχόλησης.

Ο μισθωτός δικαιούται να εργασθεί σε άλλο εργοδότη, οι αποδοχές που θα εισπράξει από τον άλλο 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 συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες δεν λύνονται με καταγγελία, αλλά με την πάροδο τους (Βλαστός, 2001).

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 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.

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 αδείας (άρθρο 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 εξέλιπταν 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 δικαιώματα 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 ασθενείας, όπου ο εργαζόμενος δεν επιδοτείται από το ΙΚΑ, δεν θα λάβει το μισό των αποδοχών από τον εργοδότη, ενώ για τις υπόλοιπες ημέρες ασθενείας θα λάβει τις αποδοχές ασθενείας αλλά και την επιδότηση από τον ασφαλιστικό του φορέα, χωρίς όμως τα ποσά να εκπέσουν από τις αποδοχές διαθεσιμότητας.

4.7. Νομοθετικό Πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας

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 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 (Εγγρ. 33554/557/07-09-2015, Υπ. Εργασίας).

Κατά την περίοδο του εξαμήνου της διευθέτησής, ο μέσος όρος των ωρών εργασίας στις οποίες δεν συμπεριλαμβάνονται οι ώρες υπερεργασίας και των νομίμων υπερωριών της μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα ή εάν εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο, παραμένει στις ώρες του μικρότερου συμβατικού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ ώρες κατά μέσο όρο σε περίοδο έξι μηνών, συμπεριλαμβανομένων των αναφερομένων ωρών υπερεργασίας και υπερωρίας.

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

Δίδεται το δικαίωμα στις 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 ρυθμό σε ορισμένες χρονικές περιόδους και μέχρι τριάντα δύο 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 μειώσεις του χρόνου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή συνδυαστικά ανάπαυση ή και ημέρες μειωμένου ωραρίου. Ειδικότερα στην περίπτωση της ετήσιας διευθέτησης προβλέπεται η χορήγηση αναλογικά προσαυξημένης 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 ώρες ημερησίως. Στις υπερβάσεις του νομίμου ημερησίου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα ωρών, καθώς και των σαράντα 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 σύναψη 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 Σ.Σ.Ε. 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 μία μορφή οργάνωσης της εργασίας δεν καταθέτουν οι επιχειρήσεις συμπληρωματικό πρόγραμμα εργασίας (ΔΕΝ 2013, σελ. 1418).

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 (άρθρο 3 του Π.Δ. 88/99). Η υποχρέωση χορήγησης 11 ωρών ανάπαυσης εφαρμόζεται και στην περίπτωση που εφαρμόζεται σύστημα βαρδιών (Εγκ. 26352/839/28-11-2012, Υπ. Εργασίας), όπως προβλέπεται και στην Οδηγία 93/104 Ε.Κ. (ανάμεσα σε δύο βάρδιες να χορηγείται ανάπαυση 11 ωρών).

Με το εδάφιο β' της § πρώτα δίδεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, εάν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι 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, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει συμβατικό ωράριο σαράντα ωρών ή αντιστοιχεί στις αποδοχές του μειωμένου ωραρίου απασχόλησης.

4.8. Νομοθετικό Πλαίσιο της σύμβασης ορισμένου χρόνου

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 (Λεβέντης, 2003).

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 σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου αυτοδικαίως επέρχεται η λήξη της. Πέραν των άλλων, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υφίσταται και όταν η διάρκεια 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 «εποχικό» χαρακτήρα. Γίνεται αντιληπτό ότι με την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στον μισθωτό, διότι η απόλυση 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 μόνο του το γεγονός ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν καταρτίστηκε για εκτέλεση κάποιου συγκεκριμένου έργου ή για κάποια εποχιακή εργασία, αυτοδικαίως 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 αλληπάλληλων 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 ωρισμένη χρονική διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της σύμβασης, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής σχέσεως διατάξεων του παρόντος νόμου». Με

τις διατάξεις του ανωτέρου 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. 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 διάρκεια 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 συναγεται η βούληση του καταγγέλλοντος για την λύση της.

Η έννοια του σπουδαίου λόγου 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 τον εργαζόμενο είτε από τον εργοδότη η συνέχιση της σύμβασης εργασίας έως την λήξη της (Βλαστός, 2001). Η πιο συνηθισμένη περίπτωση σπουδαίου λόγου είναι εκείνη που συνδέεται με την παράβαση συμβατικής υποχρέωσης, είτε έχει συμφωνηθεί, είτε απορρέει εκ του νόμου.

4.8.1. Η Οδηγία 1997/70/Ε.Κ. 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 δι-επαγγελματικές 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: «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:

- Αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας
- Τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ή σχέσεων εργασίας
- 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 ποιές συνθήκες 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.

4.8.2. 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 αορίστου (Εγκ. 4439/8-9-2004, Υπ. Απασχόλησης).

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 κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης και οι 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 εργοδότες (Λεβέντης, 2003).

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 πρόωγη καταγγελία της με εφαρμογή της

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».

4.8.3. Αντικειμενικοί λόγοι σύναψης ή ανανέωσης 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 δραστηριότητες 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 την 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 διάρκεια 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 η διάρκεια των συμβάσεων υπερβαίνει τα δύο χρόνια ή όταν ο αριθμός των ανανεώσεων στο αυτό χρονικό υπερβαίνει τις τρεις. 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 ημέρες σε σαράντα πέντε ημέρες. Οι συμβάσεις αυτές θα πρέπει να καταρτίζονται ανάμεσα στον ίδιο

εργοδότη και στον ίδιο εργαζόμενο με παρεμφερείς όρους εργασίας. Η ερμηνευτική διάταξη που 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.

4.9. Η Τηλεργασία

4.9.1. Εννοιολογική Προσέγγιση της Τηλεργασίας

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 τη Τηλεπικοινωνιακής Τεχνολογίας και της Πληροφορικής 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 (Ληξουργιώτης, 2005).

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» (Stallion Technologies, 1997).

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 χωρών όπου παραδίδονται τα αποτελέσματα της εργασίας, ενώ η ίδια η εργασία εκτελείται με την χρήση πληροφορικής τεχνολογίας και της τεχνολογίας μεταφοράς δεδομένων» (Ework, 2002).

Η ανάπτυξη της τηλεργασίας, οφείλεται και σε οικονομικούς λόγους, όπως η κινητικότητα του κεφαλαίου και η μεταφορά εκτός των βιομηχανικών χώρων 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 το 1980. Τη δεκαετία αυτή η τηλεργασία για διαφορετικούς λόγους δεν είχε ευρεία ανάπτυξη. Πρώτον οι εργοδότες αντιδρούσαν διότι χανόταν 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, που προϋποθέτει την εκτέλεση 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 οργάνωσης της, αυτό που επικράτησε με τη βιομηχανική επανάσταση. Δηλαδή ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα του καθόριζε τον χρόνο, τον τόπο και τον 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 στο κτίσιμο σχέσεων εμπιστοσύνης.

4.9.2. Μορφές Τηλεργασίας

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

- **Κατ' οίκον εργασία (Homeworking/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.
- **Κέντρα τηλεργασίας (Satellite Centers)**, είναι οργανωμένα κέντρα, με πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες, τα οποία φιλοξενούν τηλεεργαζόμενους από διάφορες εταιρείες, είτε αυτοαπασχολούμενους, 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 (Ληξουργιώτης, 2005).

4.9.3. 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 την 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 συνεχείς μήνες». Περαιτέρω στο άρθρο 14 της 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). Στη συνέχεια με την από 12.4.2006 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία (ΕΓΣΣΕ, ΔΕΝ 2006, σελ. 480).

Η αντιμετώπιση της τηλεργασίας με τις προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας δημιουργεί προβλήματα. Το εργατικό δίκαιο εφαρμόζεται στη σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το κριτήριο της εξάρτησης έχει τη βάση του στην θεωρία του 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 του δικαιώματος. Ο τρόπος, ο τόπος και ο χώρος άσκησης της τηλεργασίας τυπικώς 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 ημερών τότε δεν υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης 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 τον χρόνο εργασίας και μπορεί να εργάζεται ταυτόχρονα σε περισσότερους εργοδότες.

Η τηλεργασία μπορεί να λάβει τις εξής συμβατικές μορφές:

- Σύμβαση έργου
- Σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών
- Σύμβαση εξηρημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος θέτει τον εαυτό του σε υπηρεσιακή σχέση, παρέχοντας τις υπηρεσίες έναντι μισθού, οπότε συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (Αρβανίτης, 2017) και υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Τέλος, η τηλεργασία ανήκει στην απλή ή μη γνήσια σύμβαση ετοιμότητα. «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» (Υπ. Απασχόλησης και Κοιν. Ασφαλίσεων, 2017).

4.10. Προσωρινή Απασχόληση

4.10.1. Η Έννοια της Προσωρινής Απασχόλησης

Η προσωρινή απασχόληση είναι μια μορφή άτυπης 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 «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) (Ζερδελή, 2014).

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 το ενωσιακό δίκαιο.

Στον νόμο 4052/12 και ειδικότερα στο άρθρο 123 και στην παράγραφο 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 με τον οποίο να μην δεν υπάρχει συμβατικός δεσμός, αλλά σε αυτόν παρέχει την εργασία και ο οποίος ασκεί στην πραγματικότητα το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτικών εξουσιών (Παπαδημητρίου, 2016). 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 επίβλεψη τους.
- **«Προσωρινά απασχολούμενους»:** 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 θέση (Έγγρ. Υπ. Εργασίας, Κοιν. Ασφάλισης & Αλληλεγγύης, 36438/716/5-12-2014) και αφορούν πρωτίστως την διάρκεια της εργασίας, τις υπερωρίες, τις αναπαύσεις, τις άδειες, την αμοιβή, κτλ.

4.10.2. 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 παράγραφο 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 19ης 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:

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 ίδιου νόμου και στην παράγραφο 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 τοποθέτησης 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 προσλαμβάνονταν 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 απασχόλησης (Παπαδημητρίου, 2007). 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 κλπ. 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 την 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 καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν θα πρέπει απαραίτητως 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. 4952/2012 ορίζεται ότι ο άμεσος εργοδότης (ΕΠΑ) και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρο υπεύθυνοι έναντι 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 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 ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

4.10.3. Περιπτώσεις που απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση

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

- Όταν ο εργοδότης προτίθεται να αντικαταστήσει εργαζόμενους που ασκούν το δικαίωμα της εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους
- Όταν ο 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 τις επιχειρήσεις, χωρίς όμως αυτές να χρησιμοποιούν την δυνατότητα προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση, για την αντικατάσταση μόνιμου προσωπικού.
- Όταν οι εργασίες από την φύση τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την ασφάλεια των εργαζομένων.
- Όταν ο εργοδότης είναι το δημόσιο, δεν επιτρέπεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση από έμμεσους εργοδότες που υπάγονται στις διατάξεις του ν. 2190/1994 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 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.

4.10.4. 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 (Βλαστός, 2001). 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 υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτή. Τέτοιες είναι η καταβολή του μισθού, α άδεια και το επίδομα αδείας. Οι αρχικοί όροι που συμφωνήθηκαν μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του εργαζομένου 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 την ασφάλεια κατά την εργασία κτλ. Υποχρεώσεις που δεν προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας βαρύνουν τον τρίτο, όπως αμοιβή για πρόσθετη εργασία, για υπερωρίες, αδικαιολόγητος πλουτισμός από παράνομη απασχόληση (Λεβέντης, 1998).

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. 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.

4.10.5. 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 το 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 επιχειρήσεις 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 κλπ. Εξάλλου οι επιχειρήσεις που ειδικεύονται στον τομέα αυτόν προτείνουν στους έμμεσους εργοδότες προσωπικού ανάλογα με τις απαιτήσεις τους, με τις συγκεκριμένες δεξιότητες και εξειδικεύσεις που απαιτούν, οι οποίες δεν έχουν πρόσβαση στην πληροφόρηση.

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 για 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 αντανakλούν τις εξελίξεις που έχουν συντελεστεί στην Ελληνική Οικονομία τα τελευταία χρόνια. Οι εξελίξεις αυτές αντανakλούν με χαρακτηριστικό τρόπο τις μεταβολές που επήλθαν στην διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης. Με τον ν. 2956/01 επιτρέπονταν μία μόνο ανανέωση και συνολική διάρκεια 8 μήνες + 8 μήνες και δύο μήνες παράταση, μετά της 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 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 την 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.

4.11. Εποχική Απασχόληση

4.11.1. 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. 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 την εποχιακής απασχόλησης εργάζονται με μερική απασχόληση. Στην εποχιακή απασχόληση παρατηρείται εναλλαγή περιόδων απασχόλησης και μη απασχόλησης, αλλά αυτή δε γίνεται σε ημερήσια 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 το νόμο προβλέπεται επαναπρόσληψη στην ίδια επιχείρηση την επόμενη περίοδο. Στην εποχιακή επιχείρηση εφαρμόζονται αναλογικά οι λοιπές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

4.11.2. 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 επαναπροσληφθούν 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.

4.11.3. 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 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, β) 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 η 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 10η 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 αποζημίωσης.

Το ζήτημα που πρέπει να εξετασθεί είναι εάν η σύμβαση εργασίας των απασχολούμενων 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 απασχολούμενων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις είναι ιδιόρρυθμη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Σύμφωνα με τα ανωτέρω λεχθέντα η σύμβαση έχει διάρκεια όση και η περίοδος της εποχιακής λειτουργία της επιχείρησης και λύεται με την

πάροδο της. Παρέχεται δε το δικαίωμα στους μισθωτούς να ζητήσουν την επαναπρόσληψη τους τη 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 κατά την περίοδο λειτουργία της επιχείρησης, με τις τυπικές διαδικασίες που προβλέπονται στον νόμο 2112/20, δηλαδή εγγράφως και καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση (Εγγρ. με αρ. πρωτ: 13335/283/13-06-2014). 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. 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 τις αποδοχές της προηγούμενης περιόδου.

4.11.4. 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 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».

4.11.5. 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 μέρες για υπηρεσία, χάνει κάθε δικαίωμα για επαναπρόσληψη και αποζημίωση».

4.12. Εργολαβία (Outsourcing)

4.12.1. Η Έννοια της Εργολαβίας

Τα τελευταία χρόνια ολοένα και περισσότερο εμφανίζεται ο όρος «outsourcing». Η απόδοση του όρου αυτού στα ελληνικά σημαίνει «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 της εκτέλεσης ενός συγκεκριμένου έργου. Μεταξύ της επιχείρησης και του τρίτου υπογράφεται συνήθως μια σύμβαση έργου ή σύμβαση ανεξάρτητων 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, προσφεύγει σε πιο ειδικευμένα πρόσωπα, τα οποία διαθέτουν 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 μάρκετινγκ, εισαγωγή στοιχείων σε βάσεις δεδομένων, συντήρηση μηχανολογικού εξοπλισμού, υπηρεσίες αποθήκευσης (logistics), κ.τ.λ. (Λεβέντης, 2004).

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, ο οποίος την εκτελεί για λογαριασμό της (Δούκα, 2008). 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 εκτελούνταν στα πλαίσια της επιχείρησης, μεταβιβάζονται σε εξωτερικούς συνεργάτες (τρίτους).

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 (Δούκα, 2008).

4.12.2. 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 άτυπες 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 προκαλούν 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 υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες».

Στην περίπτωση που αποδειχθεί ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξηρημένης 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.

4.12.3. 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. Εφόσον 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 οποιαδήποτε 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 (Εγγρ. 5207/106/22-2-2016, Υπ. Εργασίας, Εγγρ. 38079/658/23-11-2015, Υπ. Εργασίας).

Περαιτέρω στο άρθρο 4 του ίδιου διατάγματος προβλέπεται ότι: «1. Διά 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.

Τέλος, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι στο άρθρο 8 του Π.Δ. 178/2002 ορίζεται: «1. Ο μεταβιβάζων και διάδοχος υποχρεούται 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 συνέπειες της μεταβίβασης στους εργαζομένους
- για τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους
- η ενημέρωση γίνεται εγκαίρως και συγχρόνως προς όλους τους εργαζομένους.

4.12.4. Εξωτερική Ανάθεση Εργασιών 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 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 δημοσίου 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 την 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 της παροχής υπηρεσιών που πρώτα προσέφερε ο δημόσιος τομέας.

4.13. Λοιπές Μορφές Ευέλικτης Εργασίας

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.

4.13.1. 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 με τις δυνάμεις τους.

Οι ανωτέρω εργασιακές σχέσεις πηγάζουν ευθέως εκ του νόμου, διαφέρουν της συμβάσεως εργασίας και δεν ρυθμίζονται από τους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας (Δημητρακόπουλος, 1981). 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 εργασίας.

Αυτή η μορφή παροχής εργασίας αντιστοιχεί στην Ευρώπη σε ένα μικρό ποσοστό. Εξαιρέση 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.

4.13.2. Παράνομη Ευελιξία

Παράλληλα, με την ύπαρξη των τυπικών και άτυπων 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 με βάση την μερική απασχόληση.

Η Ελληνική Πολιτεία για την καταπολέμηση της παράνομης ευελιξίας και απασχόλησης θέσπισε ένα μέτρο. 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 άτυπης οικονομίας (Καψάλης, 2015).

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

4.13.3. 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 για την πνευματική και σωματική ανάπαυση τους. Ο μισθωτός που εργάζεται σε διαφορετικούς εργοδότες δικαιούται να λαμβάνει, δώρα εορτών και επιδόματα αδείας και άδεια από κάθε εργοδότη ξεχωριστά.

4.13.4. 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 ημι-συνεχόμενες (αφορά επιχειρήσεις που λειτουργούν για λιγότερες από 24 ώρες 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.

4.13.5. 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 (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Εργασίας, σελ. 20, Ε.Κ.Κ.Ε./Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας/Intercollege).

Οι κυριότερες μορφές του job sharing είναι τρεις:

- Κοινές ευθύνες χωρίς μοίρασμα των καθηκόντων, εξαιτίας 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 τις υποθέσεις που του έχουν ανατεθεί. Συνηθίζεται όταν οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές δεξιότητες.

Το job sharing είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο στην Μεγάλη 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.

4.13.6. 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.

4.13.7. 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.

Η κυκλική εργασία μπορούμε 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 μακροχρόνια απουσία εργαζομένων της. Ταυτόχρονα ο εκπαιδευόμενος άνεργος ωφελείται από την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και έχει περισσότερες πιθανότητες να εισέλθει στο ενεργό εργατικό δυναμικό.

4.13.8. 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 μερική απασχόληση, με λιγότερες ώρες σε μηνιαία ή εβδομαδιαία βάση. Με τον τρόπο αυτό ενθαρρύνεται η επιμήκυνση του εργασίου βίου, αλλά και οι επιχειρήσεις επωφελοούνται από την εμπειρία των μεγαλύτερων εργαζομένων, διατηρώντας σε υψηλό βαθμό την παραγωγικότητα της εργασίας.

Πίνακας 4.13.8.1. Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Πηγή: Έκθεση διερεύνησης των μορφών ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζονται στο διεθνές και Ευρωπαϊκό επίπεδο Ε.Κ.Κ.Ε./Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας/Intercollege, σελ. 56

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
	Ισχνή συνδικαλιστική κάλυψη

4.13.9. 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο - ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ - ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΠΟΥ ΕΠΩΦΕΛΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.1. Γυναικεία Εργασία και Νέες Τεχνολογίες

Οι κοινωνιολογικές και ανθρωπολογικές θεωρήσεις που συνδέουν τον κατά φύλα καταμερισμό εργασίας με τις νέες τεχνολογίες τονίζουν ότι η διαδικασία ταύτισης των ανδρών με τις τεχνικές γνώσεις και επιδεξιότητες ενισχύεται και νομιμοποιείται από την ιδεολογία του φύλου που συνδέει την αρρενωπότητα με τη μηχανή, τη μυϊκή δύναμη, τη δύσκολη και “βρώμικη” δουλειά, τη σύνθετη κατασκευή, τη σταθερή παρουσία σ’ ένα συγκεκριμένο χώρο και για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, τη συγκέντρωση της προσοχής σ’ ένα αντικείμενο, καθώς και την αναλυτική και ορθολογική σκέψη. Οι γυναίκες αντιθέτως προσλαμβάνονται ως εύθραυστες, η δε θηλυκότητά τους συνδέεται με τις αισθήσεις και τα αισθήματα και ταυτίζεται με τη φύση, τη γη και το ανθρώπινο σώμα που παράγουν καρπούς και ανθρώπους.

Η μηχανοποίηση της παραγωγής και η εφαρμογή της πληροφορικής τεχνολογίας στις επιχειρήσεις φαίνεται ότι εξυπηρετεί τις ανάγκες μιας κοινωνικής κατηγορίας, των ανδρών, για ενίσχυση της υπεροχής τους απέναντι στις γυναίκες. Με την ανάπτυξη όμως της πληροφορικής, διαπιστώθηκε ότι πολλές γυναίκες επιστρέφουν στο σπίτι τους και εργάζονται με αμοιβή εκεί, ενώ άλλες μπορούν να διαλέξουν βολικά και μειωμένα ωράρια εργασίας για να ανταποκριθούν καλύτερα στις δουλειές το σπιτιού και στη φροντίδα, παιδιών, συζύγων και ηλικιωμένων συγγενών.

Ωστόσο, οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν ότι τέτοιες διευκολύνσεις σημαίνουν αποδοχή ενός υποβαθμισμένου περιεχομένου εργασίας και έλλειψη κάθε προοπτικής εξέλιξης, τη στιγμή που, αντίθετα, οι άνδρες καταλαμβάνουν θέσεις με αναβαθμισμένο περιεχόμενο εργασίας το οποίο δημιούργησε η πληροφορική. Από αυτήν την άποψη η τεχνολογία δεν φαίνεται να είναι ουδέτερη απέναντι στα δύο φύλα.

Μάλιστα υποστηρίζει αντιλήψεις που ισχυροποιούν διακρίσεις σε ‘γυναικεία’ και ‘αντρικά’ επαγγέλματα, διακρίσεις με πολλαπλές συνέπειες ως προς την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, τις ίσες αμοιβές και την επαγγελματική εξέλιξη σε ανώτερα κλιμάκια.

5.2. Μερική Απασχόληση και Έμφυλες Διακρίσεις

Από το σύνολο των θεωρητικών ερευνών αρκετές αναφέρονται στη μερική απασχόληση και στις διακρίσεις που αυτή συνεπάγεται για την αγορά εργασίας με βάση το φύλο. Οι έρευνες,

στη μεγάλη τους πλειοψηφία, αναφέρονται στις έμμεσες διακρίσεις, στις οποίες οδηγεί η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης σε βάρος των εργαζόμενων γυναικών.

Οι θέσεις που προσφέρονται για μερική απασχόληση καταλαμβάνονται ως επί το πλείστον από γυναίκες. Πρόκειται για χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας (τηλεφωνήτριας, δακτυλογράφου, καθαρίστριας κ.α.) για τις οποίες δεν απαιτείται ειδικότητα, ούτε ιδιαίτερη ευκαιρία για επαγγελματική εκπαίδευση. Στην προκειμένη περίπτωση, η μερική απασχόληση συντηρεί τις 'παραδοσιακές' γυναικείες εργασίες (δακτυλογράφου, νοσοκόμας κ.ά.) και, καθώς γίνεται πιο 'θηλυκή', ενισχύει τον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας σε βάρος των γυναικών.

Επιπλέον, οι γυναίκες υφίστανται ιδιαίτερη εκμετάλλευση στην αγορά εργασίας, καθώς εξαιτίας των καθηκόντων τους στην οικογένεια-αναγκάζονται να δεχτούν θέσεις μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με τις κοινωνιολογικές προσεγγίσεις το καθεστώς της μερικής απασχόλησης ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για τη διαφορετική κατά φύλο σύνθεση των βαθμίδων της ιεραρχίας.

Ειδικότερα στον τραπεζικό κλάδο, ενώ παρατηρείται μία τάση εξάλειψης του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο, η ίδια τάση φαίνεται ν' ανακόπτεται με την επέκταση της μερικής απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει καθώς στον τραπεζικό τομέα το μεγαλύτερο μέρος της γυναικείας απασχόλησης εμπίπτει στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της μερικής απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα, είναι ότι συναντάται ευρέως στο πλαίσιο του συστήματος 'φασόν' στις διάφορες βιομηχανικές και βιοτεχνικές μονάδες και κυρίως στην κλωστοϋφαντουργία και στους κλάδους ένδυσης και υπόδησης. Οι γυναίκες, από αυτήν την άποψη, συγκαταλέγονται σ' ένα κατ' εξοχήν δευτερεύον εργατικό δυναμικό και λειτουργούν ως «εφεδρικός στρατός».

Τέλος, η μερική απασχόληση των γυναικών διέπεται από ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά:

1. Δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδικευση και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα τη διάκριση ανάμεσα σε 'γυναικεία' και 'ανδρικά' επαγγέλματα. πρόκειται για διάκριση η οποία αμβλύνεται τα τελευταία χρόνια και επανέρχεται μέσω της συνεχώς αυξανόμενης μερικής απασχόλησης.
2. Οι εργασίες μερικής απασχόλησης είναι συνήθως χαμηλά αμειβόμενες και σ' αυτό το καθεστώς συμβάλλει η ανύπαρκτη σχεδόν συνδικαλιστική δράση των ομάδων που απασχολούνται μερικώς.
3. Οι μερικά απασχολούμενοι αποτελούν μια κατηγορία εργαζομένων των οποίων τα νομικά δικαιώματα υστερούν έναντι εκείνων των εργαζομένων με κανονική απασχόληση.

5.3. Γυναικεία Εργασία και Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης

Ο όρος «ευέλικτες» ή «άτυπες» μορφές απασχόλησης, χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις μορφές εκείνες που αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας το οποίο παραπέμπει στην σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης (για την Ελλάδα 40 ώρες εβδομαδιαίως) αορίστου χρόνου. Δηλαδή για εργασία που παρέχεται έναντι μισθού ή ωρομισθίου και είναι εξαρτημένη από έναν εργοδότη. Βέβαια η έννοια της ευελιξίας στην

αγορά εργασίας δεν αφορά μόνο τις ώρες εργασίας και το εργασιακό καθεστώς (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) αλλά και τους μισθούς καθώς και τα εργασιακά δικαιώματα (συντάξεις, επιδόματα, άδειες, κοινωνική ασφάλιση κ.λ.π.).

Από τις διάφορες κατηγορίες ευέλικτης απασχόλησης, οι ερευνητές δίνουν έμφαση στην 'μερική απασχόληση', η οποία σε αντίθεση με την καθημερινή και με πλήρες ωράριο εργασία, αποτελεί μια μορφή παροχής εργασίας μειωμένου χρόνου με μειωμένες αποδοχές. Επίσης αναφέρονται και στην 'άτυπη' απασχόληση, της οποίας βασική συνθήκη ύπαρξης είναι η μεγάλη προσφορά εργατικού δυναμικού που βρίσκεται σε δυσμενή θέση στην αγορά εργασίας αναφορικά με την ηλικία, το φύλο και την κοινωνική προέλευση.

Στην Ελλάδα άργησαν να θεσμοθετηθούν-μόλις το 1990-οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και μέχρι πρόσφατα εφαρμόζονταν ανεπίσημα στον κόσμο της παραοικονομίας.

Επιπλέον, το 1998 θεσμοθετήθηκαν ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, που αφορούν την προστασία των «άτυπα» εργαζομένων, ενώ παράλληλα επιδιώχθηκε και η καταγραφή του μεγέθους της «άτυπης» απασχόλησης. Η καθυστέρηση αυτή είχε σαν αποτέλεσμα τη μικρή σχετικά παραγωγή θεωρητικών ερευνών για το εξεταζόμενο θέμα, και κατά συνέπεια την περιορισμένη συστηματική γνώση των ποικίλων όψεων του φαινομένου. Το γεγονός ότι οι μορφές αυτές απασχόλησης άργησαν να θεσμοθετηθούν στην Ελλάδα εξηγεί και γιατί αποτελούν αντικείμενο μελέτης και διερεύνησης τα τελευταία κυρίως χρόνια.

Σύμφωνα με τους μελετητές, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τείνουν να ενισχύουν και να αναπαράγουν τον «παραδοσιακό» ρόλο της γυναίκας, παρά να τον ανατρέπουν, διότι πέρα από ορισμένα, κοινά για τους εργαζόμενους αρνητικά χαρακτηριστικά, οι μορφές αυτές απασχόλησης αφορούν ειδικά τις γυναίκες εργαζόμενες. Η κύρια προβληματική που αναδεικνύεται από τα επιστημονικά δημοσιεύματα αφορά τους όρους με τους οποίους οι γυναίκες εισέρχονται στην εν λόγω αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, είναι κυρίαρχη η άποψη ότι με την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιβεβαιώνεται καταρχήν ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας και η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Επιπλέον, αποτρέπεται η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή, καθώς εγκλωβίζεται στο δίλημμα "αβέβαιη και υποβαθμισμένη δουλειά ή ανεργία". Επίσης, με την ευρεία συμμετοχή των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενισχύεται η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα σε 'ανδρικά' και 'γυναικεία' επαγγέλματα, ενώ διαιρείται κατά κάποιον τρόπο, η αγορά εργασίας σ' έναν κορμό εργαζομένων γένους αρσενικού (με πλήρη απασχόληση, υψηλή ειδίκευση και ικανοποιητικές αμοιβές) και σε μία περιφέρεια εργαζομένων γένους θηλυκού (με επισφαλή απασχόληση, ανειδίκευτη και με χαμηλές αμοιβές).

Ωστόσο, μερικοί κοινωνιολόγοι, εκφράζουν αντίθετη άποψη εκτιμώντας ότι με τις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και έτσι περιορίζεται ο αποκλεισμός τους απ' αυτήν· επίσης, δημιουργούνται οι συνθήκες για την ουσιαστική βελτίωση της σχέσης των δύο φύλων εξαιτίας μιας συμμετρικής κατανομής της οικιακής εργασίας. Επισημαίνεται ακόμη ότι διαφορετικοί λόγοι ωθούν τα δύο φύλα σ' αυτές τις μορφές απασχόλησης. Έτσι, ενώ οι άνδρες επιλέγουν την ευέλικτη απασχόληση προκειμένου να ενισχύσουν το κύριο εισόδημά τους, οι γυναίκες επιδιώκουν, μέσα από τη μορφή αυτή απασχόλησης, να εξασφαλίσουν ένα κύριο και μοναδικό εισόδημα (Καραντινός, Κεττετζοπούλου & Μουρίκη, 2000, Μουρίκη, 2005, Πετρινώτη, 1989).

5.4. Εργασία Κατ' οίκον

Η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι θεωρείται συχνά ότι συνδυάζεται με τα οικιακά 'καθήκοντα' των γυναικών. Όμως, η δουλειά στο σπίτι, σε συνδυασμό με την αμειβόμενη οικιακή εργασία, δεν εξασφαλίζει στις γυναίκες το χαρακτηρισμό και τα προνόμια των εργαζόμενων, ούτε μεταβάλλει την υποδεέστερη θέση τους στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες ενσωματώνονται στην αγορά εργασίας με όλες τις πραγματικές και συμβολικές δεσμεύσεις του προσδιορισμού τους ως 'νοικοκυρών'. Αυτός ο προσδιορισμός στηρίζεται στην αποδοχή ότι υπάρχει ένας 'φυσικός' καταμερισμός εργασίας ανάμεσα στα φύλα, ότι υπάρχουν 'χώροι', αλλά και 'χρόνοι' που αντιστοιχούν σε κάθε φύλο από τη 'φύση' του. Ωστόσο, τα κομμάτια της ανθρώπινης εργασίας, οι χώροι, οι χρόνοι και η σχέση τους με το φύλο των εργαζομένων αποτελούν μια ολότητα. Παράλληλα, συνιστούν διαφορετικές όψεις ενός συστήματος που κατασκευάζει τα κοινωνικά φύλα.

Η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι συνεπάγεται ανασφάλεια, πολλές ώρες δουλειάς για μικρή αμοιβή, έλλειψη κοινωνικής ασφάλειας κ.ά. Πολλοί ερευνητές τονίζουν ότι η υποτίμηση αυτής της μορφής απασχόλησης δεικνύει την αντίληψη ότι στην πραγματικότητα τις γυναίκες αυτές τις συντηρούν οι άνδρες τους. Από την άλλη μεριά, η υποτίμηση αυτή αποτελεί πηγή κοινωνικής υπεροχής για τους άνδρες, καθώς ενισχύει την παραδοσιακή ταύτιση των γυναικών με τη φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού. Επιπλέον, οι εργαζόμενες στο σπίτι δύσκολα μπορούν να διαχωρίσουν τους όρους εργασίας της 'νοικοκυράς' και της 'εργαζόμενης' με αμοιβή καθώς παραβιάζονται τα όρια και αλληλοδιαπλέκονται ο ιδιωτικός χώρος με το χώρο εργασίας.

Στην προσπάθεια να συνδυαστούν οι δύο αυτοί κόσμοι, οι κατά φύλο ανισότητες εντείνονται, τοποθετώντας τις γυναίκες σε υποδεέστερες θέσεις δεδομένου ότι ως εργαζόμενες στο σπίτι δεν μπορούν να αποκτήσουν και να παγιώσουν την ταυτότητα της 'εργαζόμενης', ούτε απέναντι στον εαυτό τους, ούτε απέναντι στους άλλους εργαζόμενους. Είναι αυτές που απομακρύνονται, μένουν έξω από το συνδικαλιστικό κίνημα και υποβάλλονται σε σκληρή καταπίεση.

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι δεν καταγράφεται στις επίσημες στατιστικές, έχει σαν αποτέλεσμα να υποτιμάται περισσότερο η συνολική εργασία των γυναικών παρά των ανδρών. Έτσι, αναπαράγονται οι κατά φύλο ανισότητες όχι πλέον με τον αποκλεισμό των γυναικών αλλά βάσει των όρων με τους οποίους εργάζονται.

5.5. Απασχόληση σε Άτομα με Αναπηρία

Ένας από τους κυριότερους μοχλούς για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία είναι η απασχόληση, σε συνδυασμό βέβαια με την εκπαίδευση, η οποία παρέχει τα εφόδια για την εύρεση θέσης εργασίας.

Στον τομέα της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, οι παρεμβάσεις της πολιτείας καθυστέρησαν αρκετά και μόλις κατά τα 30 τελευταία χρόνια παρατηρείται μια προσπάθεια ενίσχυσης του κανονιστικού πλαισίου με τους νόμους 963/1979, 1648/1986 και 2643/1998 - ο

τελευταίος βρίσκεται ακόμα σε ισχύ. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι όλες οι νομοθετικές παρεμβάσεις με στόχο την προάσπιση του δικαιώματος στην εργασία των ατόμων με αναπηρία εντάσσονται στα μέτρα κοινωνικής εργασίας και για άλλες ομάδες πληθυσμού. Δεν υφίσταται, δηλαδή, εξειδικευμένη πολιτική για την απασχόληση των ΑμεΑ, αλλά οι όποιες δράσεις υπάγονται σε μια γενικότερη πολιτική για τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, με αποτέλεσμα να διαχέονται οι θετικές δράσεις και υπέρ των αναπήρων.

Σύμφωνα, λοιπόν, με το νόμο 2643/98 (άρθρο 1) προστατεύονται τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης, εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα αναπήρων του ΟΑΕΔ.

Επίσης, προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων. Όσον αφορά την ένταξη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας, η χώρα μας υιοθέτησε το μοντέλο των αναγκαστικών τοποθετήσεων σε θέσεις εργασίας. Αναλυτικότερα, και αναφορικά με τις προσλήψεις σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, το άρθρο 2 του Ν. 2643/98 ορίζει ότι «επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή και οι φορείς του δημοσίου τομέα, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα άτομα του άρθρου 1 σε ποσοστό 8% επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του φορέα». Στο ίδιο μήκος κύματος κυμαίνονται και οι προσλήψεις ή οι διορισμοί στις δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., όπως αυτές προβλέπονται στο άρθρο 3 του νόμου: «Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), κάθε βαθμίδας, υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν πρόσωπα προστατευόμενα από το άρθρο 1, χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή, με σειρά προτεραιότητας και σε θέσεις που αντιστοιχούν στο 5% των θέσεων που προκηρύσσονται κάθε φορά». Ο νόμος ορίζει και τις διοικητικές κυρώσεις (άρθρο 12) που θα υποστούν οι επιχειρήσεις εφόσον δεν τηρούνται οι παραπάνω διατάξεις.

Η θέσπιση του εν λόγω κανονιστικού πλαισίου για τον τομέα της απασχόλησης των ΑμεΑ, παρότι υπήρξε ένα θετικό βήμα, δεν φαίνεται να αντιμετωπίζει επαρκώς το πρόβλημα του αποκλεισμού των ατόμων με αναπηρία από την αγορά εργασίας, το οποίο έχει προσλάβει εκρηκτικές διαστάσεις τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες, αλλά και εκτιμήσεις του ΟΑΕΔ, τα ΑμεΑ που εργάζονται έχουν έξι φορές περισσότερες πιθανότητες να καταστούν άνεργοι σε σχέση με το γενικό πληθυσμό.

Για τους παραπάνω λόγους προτείνουμε τα εξής για την καλύτερευση των συνθηκών των ΑμεΑ στο χώρο της απασχόλησης:

1. Ριζική αναμόρφωση του Ν. 2643/98, ώστε να αναφέρεται αποκλειστικά στην απασχόληση των αναπήρων και διατήρηση της υποχρεωτικότητας του νόμου, καθώς και επιβολή αυστηρών και ποινικών κυρώσεων στους παραβάτες. Διότι η ελληνική πολιτεία αναγκάζει μεν τις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν ένα συγκεκριμένο ποσοστό προστατευόμενων ατόμων, αλλά εφόσον ο νόμος 2643/98 δεν αφορά μόνο τα άτομα με αναπηρία έχουν το δικαίωμα οι εργοδότες να συμπληρώνουν το 8% των προστατευόμενων υπαλλήλων με άλλες κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, όπως για παράδειγμα οι πολύτεκνοι. Με την παραπάνω πρόταση τα άτομα με αναπηρία θα έχουν περισσότερες πιθανότητες απόκτησης μιας θέσης εργασίας.
2. Οι διατάξεις του Ν. 2643/98 περί προστατευόμενης εργασίας να επεκταθούν σε όσους έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο ή γονέα με ποσοστό αναπηρίας 80% και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων. Διότι τη μεγαλύτερη δυσκολία ένταξης στην αγορά εργασίας την αντιμετωπίζουν τα άτομα με βαριές αναπηρίες και

πολλαπλές ανάγκες εξάρτησης όπως, για παράδειγμα, τα άτομα που πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό. Και, εκτός από το ίδιο το άτομο με αναπηρία, το ποσοστό ανεργίας πλήττει και τις οικογένειες των ατόμων που έχουν κάποιας μορφής αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, πολλές φορές οι μητέρες ή τα αδέρφια ή οι σύζυγοι ατόμων με βαριά αναπηρία αναγκάζονται να μείνουν εκτός αγοράς εργασίας για να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία, γεγονός το οποίο έχει ως συνέπεια τη μείωση του οικογενειακού εισοδήματος και κατ' επέκταση την ενδυνάμωση της απειλής της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

3. Οι δημόσιες πολιτικές που εφαρμόζονται αδυνατούν να συνδυάσουν την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό ώστε να δημιουργηθούν οι απαραίτητες προϋποθέσεις για εύρεση εργασίας από τα ΑμεΑ. Γι' αυτό προτείνουμε την ίδρυση Ειδικών Επαγγελματικών Εργαστηρίων τα οποία θα έχουν ως στόχο την εκμάθηση μιας δραστηριότητας και παράλληλα την απασχόληση όσων για οποιοδήποτε λόγο αδυνατούν να φοιτήσουν στη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στην πρόταση αυτή συνεπικουρεί και το γεγονός ότι μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό των ατόμων με αναπηρία λαμβάνει πανεπιστημιακή και τεχνολογική εκπαίδευση, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα τον άνισο ανταγωνισμό των ατόμων αυτών με τον υπόλοιπο πληθυσμό για μία θέση εργασίας.
4. Σημαντική επίσης αιτία της ανεργίας αποτελεί η κοινωνική προκατάληψη που συνεχίζει να αποτελεί δομικό χαρακτηριστικό της κοινωνίας μας. Ειδικότερα, οι εργοδότες διστάζουν να συμπεριλάβουν ΑμεΑ στο δυναμικό των εταιριών τους για λόγους όπως: ο φόβος για αρνητική κριτική από τους πελάτες, ο φόβος για αδυναμία άσκησης καθηκόντων κ.ο.κ. Γι' αυτό προτείνουμε την ενίσχυση των κινήτρων για πρόσληψη ΑμεΑ από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Η απαλλαγή του εργοδότη από την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία είναι ένα κίνητρο που μπορεί να παράσχει το κράτος στους εργοδότες με σκοπό να καταπολεμηθεί η ανεργία στα ΑμεΑ.
5. Οι δημόσιες πολιτικές αναφορικά με την απασχόληση των ΑμεΑ δεν λαμβάνουν υπόψη τα στοιχεία ανομοιογένειας που εμφανίζει στο εσωτερικό της αυτή η ιδιαίτερη κοινωνική ομάδα. Οι εμπειρίες των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση ποικίλλουν λόγω κυρίως μιας ευρείας κλίμακας διαφορετικών δεξιοτήτων, δυνατοτήτων, αλλά και αναγκών. Αυτό συμβαίνει εξαιτίας της διαφορετικότητας της αναπηρίας που παρουσιάζουν τα άτομα με αναπηρία και για το λόγο αυτό καθεμία κατηγορία πρέπει να εξετάζεται εξειδικευμένα και συγκεκριμένα. Έτσι, προτείνουμε να υπάρξει παροχή κινήτρων για την αυτοαπασχόληση και επιχειρηματικότητα των ΑμεΑ, ώστε το κάθε άτομο να μπορεί να απασχολείται ανάλογα με το βαθμό αναπηρίας του. Τα κίνητρα αυτά μπορεί να είναι επιδότηση για δημιουργία επιχείρησης από άτομα με αναπηρία, παροχή συμβούλου επιχειρηματικότητας, καθώς και θέσπιση του αφορολόγητου των κερδών μιας επιχείρησης για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Πιστεύουμε ότι αν δοθεί αυτή η δυνατότητα στα ΑμεΑ, θα υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησής τους.

Τέλος, η ανεπάρκεια των κατάλληλων υποδομών που θα επιτρέπουν στα ΑμεΑ να μετακινούνται με ευκολία και ασφάλεια συμβάλλει στα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Η προσβασιμότητα στους δρόμους, στα κτίρια και σε Μέσα Μαζικής Μεταφοράς είναι αναγκαία για να μπορέσει το άτομο να αποτελεί μέρος του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Η συμφιλίωση ή για ορισμένους η ισορροπία εργασίας και προσωπικής ή οικογενειακής ζωής αποτελεί ένα από τα θέματα αυξανόμενου ενδιαφέροντος στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συνιστά επίσης και ένα από τα αιτήματα των εργαζομένων με σημείο αιχμής τη διάσταση που επιφέρει στην ποιότητα ζωής η αλλαγή στη δομή και ζήτηση της εργασίας και οι αλλαγές της οικογενειακής δομής. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η αυξανόμενη τεχνολογική ανάπτυξη και η συνεχής αύξηση του ποσοστού γήρανσης του πληθυσμού σε συνδυασμό με την αύξηση της γυναικείας απασχολησιμότητας απαιτούν οργανωτικές αλλαγές και ευελιξία που ικανοποιεί ταυτόχρονα τις ανάγκες του εργατικού δυναμικού και των εργοδοτών. Το

ζήτημα της ποιότητας ζωής απασχολεί όλο και περισσότερο τους Ευρωπαίους πολίτες όχι μόνο από την άποψη της ανύψωσης του βιοτικού επιπέδου, αλλά και από τη διάσταση της προσωπικής και εργασιακής ζωής σε ένα περιβάλλον πολιτιστικής, κοινωνικής και πολιτικής ανάπτυξης. Γίνεται αντιληπτό πλέον ότι μόνο σε μια κατάσταση πληρότητας υπαρξιακής και συναισθηματικής το άτομο μπορεί πραγματώσει τους στόχους του. Εξάλλου το ζήτημα της ποιότητας ζωής εγγράφεται όλο και περισσότερο στις προτεραιότητες της πολιτικής των κρατών της Ε.Ε. Προτείνονται μέτρα και πολιτικές για να επιτευχθεί η βέλτιστη ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Η συμφιλίωση δεν αφορά μόνο τις γυναίκες όπως παραδοσιακά η κατανομή των κοινωνικών ρόλων επιβάλλει αλλά εξίσου τους άνδρες, τους εργαζόμενους στο σύνολό τους και τις επιχειρήσεις. Μόνο με την αποδοχή και εγκαθίδρυση πρακτικών συμφιλίωσης θα μπορούν οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις να ενταχθούν στην αμειβόμενη απασχόληση και οι άνδρες να συμμετέχουν ισότιμα στην ανάληψη των οικογενειακών βαρών και ιδιαίτερα στη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων. Έτσι θα είναι σε θέση οι επιχειρήσεις να προσελκύουν και να συγκρατούν στο δυναμικό τους ικανά στελέχη και από τα δύο φύλα. Η προσπάθεια εναρμόνισης των σύνθετων και σε ορισμένες περιπτώσεις αντικρουόμενων ρόλων θέτει εκ νέου ένα παλιό ζήτημα που αναφέρεται στο γεγονός ότι η οικογενειακή μέριμνα δεν θεωρήθηκε ποτέ εργασία και δεν καταξιώθηκε με όρους αγοράς.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στα πλαίσια της επιχειρούμενης και ελεγχόμενης από τις δυνάμεις της αγοράς παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, διαμορφώνονται νέες πρωτοφανείς συνθήκες στον τομέα της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής προστασίας. Η σημερινή συγκυρία είναι συνδεδεμένη με την επιταχυνόμενη τάση ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της απορρύθμισής τους και έχοντας σαν άξονα την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, πορεία που συνδέεται με την μονομερή προσήλωση στην ανάγκη μείωσης του κόστους εργασίας ακόμη και με πρακτικές που αποδυναμώνουν την κοινωνική διάσταση της έννοιας της παραγωγικότητας, δημιουργώντας σειρά από αρνητικές παρενέργειες στο κοινωνικό σώμα.

Με τις ιλιγγιώδεις ταχύτητες με τις οποίες ανανεώνεται η σύγχρονη τεχνολογία, είναι φυσικό να αλλάζουν με ανάλογο φρενήρη ρυθμό το πλαίσιο, οι δομές της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων, των επαγγελμάτων, η ίδια φύση της εργασίας. Οι εξελίξεις αυτές βέβαια, αφορούν κυρίως τον αναπτυσσόμενο κόσμο όπου η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας οδηγεί σε περαιτέρω διεύρυνση του χάσματος με τις υποανάπτυκτες χώρες. Η δυσάρεστη πλευρά του σύγχρονου θριάμβου της πληροφορικής και της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας είναι αυτή η διογκούμενη διεύρυνση του χάσματος ανάμεσα σε πλούσιες και φτωχές χώρες. Αλλά και μέσα στο στενότερο περίγυρο των ανεπτυγμένων χωρών, διευρύνονται συνεχώς οι εισοδηματικές ανισότητες ανάμεσα στους έχοντες και μη έχοντες, τους πολίτες του κοινωνικού περιθωρίου.

Η σύγχρονη τεχνολογία, η πληροφορική, οι επικοινωνίες, η τηλεματική, η ρομποτική, θα αλλοιώσουν και θα αναδιαρθρώσουν την έκταση, τη διάρκεια, τους τρόπους, τους χρόνους εργασίας. Οι συνολικές θέσεις απασχόλησης προβλέπεται να συρρικνωθούν, εξαιτίας της ορμητικής εισροής της σύγχρονης τεχνολογίας. Ορισμένοι τομείς που συνδέονται με τη γνώση, την ανανέωση της γνώσης και την ευρηματικότητα, θα παρουσιάζουν ζήτηση νέων θέσεων, ενώ άλλοι θα μειώνονται. Παραδοσιακοί κλάδοι, όπως λ.χ. η κλωστοϋφαντουργία, θα συρρικνωθούν μέχρι πλήρους εξαφάνισης. Ειδικότητες γραφείου και του τομέα των υπηρεσιών, όπως ενδεικτικά οι τραπεζικοί υπάλληλοι, οι εμποροϋπάλληλοι, οι ασφαλιστές, θα συρρικνωθούν ή θα μετεξελιχθούν ως περιεχόμενο εργασίας.

Στα πλαίσια των ραγδαίων εξελίξεων της τεχνολογίας και των αναγκών της αγοράς εργασίας, προβλέπονται συνεχείς αλλαγές και μετεξελίξεις στο είδος και τη μορφή των επαγγελμάτων και ειδικοτήτων. Το φαινόμενο της «μετακυλούμενης ζήτησης» όπως είναι γνωστό στη θεωρία της οικονομικής της εργασίας, προβλέπεται να ενταθεί και να επεκταθεί περαιτέρω. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι θα αλλάζουν επάγγελμα ή ειδικότητα, που θα είναι συγγενές

με αυτό που ασκούσαν στο παρελθόν, ή και εντελώς διαφορετικό, σε πυκνά διαστήματα. Αν κατά την τρέχουσα εποχή υπολογίζεται ότι ένας εργαζόμενος αλλάζει κατά μέσο όρο δέκα επαγγέλματα στο σύνολο της εργασιακής του ζωής, στον εικοστό πρώτο αιώνα αυτό προβλέπεται να πολλαπλασιαστεί, να φτάσει μέχρι και τις 20-30 μετεξελίξεις του είδους εργασίας, ώστε να διατηρηθεί η απασχολησιμότητά του.

Σε γενικές γραμμές, προβλέπεται ριζική μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας, και επιμερισμός του σε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων. Η εξέλιξη αυτή σημαίνει ότι θα υπάρξει σοβαρή αύξηση του χρόνου για ανάπαυση, ψυχαγωγία και ανάπτυξη πολιτιστικών δραστηριοτήτων, καθώς και του επιλεγόμενου "εθελοντισμού". Όπως υποστηρίζει ο Jeremy Rifkin στο κλασικό πλέον έργο του "Το Τέλος της Εργασίας", ο εθελοντισμός θα αποτελέσει ένα βασικό τομέα εργασιακής δραστηριότητας που θα συμπληρώνει το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα εργασίας. Ήδη η δραστηριότητα αυτή αναπτύσσεται σε σοβαρή έκταση στις ΗΠΑ και σε χώρες της Ευρώπης. Σε άλλες χώρες όπως στην Ελλάδα, υφίσταται μερικώς, στα πλαίσια της δράσης φορέων κοινωνικής αλληλεγγύης, εθνικοτοπικών και πολιτιστικών οργανώσεων, σωματείων διαφόρων τύπων, όπως και της εκκλησίας. Ανεξάρτητα από τις παραπάνω διαπιστώσεις, που προδικάζουν τη συνολική μείωση του χρόνου εργασίας, εκτιμάται παράλληλα ότι πάντοτε θα υπάρχει μία κάστα υπερδραστήριων διευθυντικών κυρίως στελεχών που θα υπεραπασχολούνται με κοπιώδη και συνεχή ωράρια.

Η τηλεργασία, η εργασία από απόσταση, αποτελεί ένα σημαντικότατο καινούργιο παράγοντα που θα ανατρέψει πολλές από τις κατεστημένες δομές των εργασιακών σχέσεων, της ίδιας της φύσης της εργασίας. Η αυτοαπασχόληση, η απασχόληση από το σπίτι, ή από απόσταση με ελαστικό ωράριο, θα αναπτυχθεί παράλληλα με την επέκταση της συναφούς τεχνολογίας της τηλεματικής και θα επιφέρει καταλυτικές αλλαγές όχι μόνο στο χώρο της εργασίας, αλλά και στις δομές της αστικής κοινωνίας. Απομακρυσμένες, απομονωμένες και υπό εγκατάλειψη περιοχές, που ειδικότερα στη χώρα μας αποτελούν συνήθεις καταστάσεις, είναι πολύ πιθανόν πλέον να αποκτήσουν νέα δυναμική, εργασιακή και οικονομική υπόσταση. Η φυγή από τα γκέτο των μεγαλουπόλεων και η αναζωογόνηση της περιφέρειας και ειδικότερα της λεγόμενης "άγονης γραμμής", αποτελεί μία εξέχουσα και εξαιρετική προοπτική του μέλλοντος. Ένα σοβαρό ποσοστό της συνολικής απασχόλησης της τάξης του 20-30%, ή και περισσότερο στο απώτερο μέλλον, θα εργάζεται μ' αυτό τον τρόπο.

Συμπερασματικά, οδεύουμε σε ριζική αναδιάρθρωση της δομής της απασχόλησης με κατακόρυφη συρρίκνωση του πρωτογενούς και κατά δεύτερο λόγο του δευτερογενούς τομέα. Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, της οικονομίας και της κοινωνίας θα αποτελέσουν το ώριμο προϊόν της ραγδαίας τεχνολογικής εξέλιξης και ειδικότερα της πληροφορικής και της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Το ζητούμενο είναι αν η εξέλιξη αυτή, που είναι όπως

φαίνεται αναπόφευκτη, θα τεθεί στην υπηρεσία του ανθρώπου, του πολίτη, ή θα τον καθυποτάξει. Κι εδώ έχουν λόγο οι δημοκρατικές, οι προοδευτικές ευαισθησίες, τα συνδικαλιστικά και συλλογικά κινήματα που οφείλουν να προλάβουν και να ελέγξουν την επέλαση του σφριγηλού, νεφελώδους και σκληρού κόσμου του μέλλοντος.

Όσον αφορά τη χώρα μας, η Πολιτεία και οι θεσμικοί φορείς της, έχουν χρέος να προβλέψουν και να προλάβουν τις επερχόμενες εξελίξεις ώστε να συμμετάσχουμε ισότιμα στο μελλοντικό γίγνεσθαι ως έθνος αξιοποιώντας το ισχυρό δίκτυο του ελληνισμού της ομογένειας σε όλη την υφήλιο. Το κλειδί του μέλλοντος βρίσκεται στην πληροφορική επανάσταση που δε χρειάζεται μεγάλα χρηματιστηριακά κεφάλαια, αλλά κεφάλαια γνώσης και ευρηματικότητας. Και στον τομέα αυτό η χώρα μας έχει σαφές ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και προβάδισμα, αν ληφθεί υπόψη η πληθώρα και η ποιότητα των λαμπρών Ελλήνων επιστημόνων, ειδικότερα στον τομέα της πληροφορικής, που διαπρέπουν στο εξωτερικό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Borias, G. J., (2003), Τα οικονομικά της εργασίας, Κριτική

EE L 307/18, 13.12.1993

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

Kearins, K., Twiname, L. & Humphries, M., (2006), “Flexibility on whose terms”, Journal of organizational change, Vol.19, No 3

Leadbeater, C., (1999), Living on Thin Air-The New Economy, <https://charlesleadbeater.net/1999/01/living-on-thin-air-the-new-economy/>, (ημερομηνία πρόσβασης 15-5-2018)

Leadbeater, C., (2000), Mind over Matter: Greening the New Economy, <https://charlesleadbeater.net/2000/01/mind-over-matter-greening-the-new-economy/>, (ημερομηνία πρόσβασης 16-5-2018)

Rubalcaba-Bermejo, L., (1999), Business Services in European Industry, European Communities

Stallion Technologies, (1997), Telecommuting: Issues & Implementation. A white paper

Αρβανίτης, Κ., Κατάλογος συγκεκριμένων επαγγελμάτων στα οποία ενδείκνυται η εφαρμογή τηλεργασίας για γυναίκες μετανάστευσης, IOBE, http://kesyp-ampel.att.sch.gr/nees_morfes_apasxolisis_kethi.pdf, (ημερομηνία πρόσβασης 17-6-2018)

Βλαστός, Στ., (2001), Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Σάκκουλα

Βουτυράς, Στ. Αλ., (1975), Στοιχεία Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου, εκδόσεις Α. Αναστασίου, Αθήνα

ΔΕΝ 1975

ΔΕΝ 2008

ΔΕΝ 2013

Δημητρακόπουλος, Ε., (1961), Εργατική Νομοθεσία, έκδοση 6η, ΔΕΝ 1961

Δημητρακόπουλος, Ε., (1981), Εργατική νομοθεσία, ΔΕΝ 1981

Δούκα, Σπ. Β., (2004), Μερική Απασχόληση, Αντ. Σάκκουλα

Δούκα, Σπ. Β., (2008), Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας, ΔΕΝ 2008

Ε.Κ.Κ.Ε, (2006), «Έκθεση Διερεύνησης των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο», Μάρτιος 2006, [http://www.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/\\$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf), (ημερομηνία πρόσβασης 20-5-2018)

Έγγραφο 33554/557/07-09-2015, Υπουργείο Εργασίας

Έγγραφο 38079/658/23-11-2015, Υπουργείο Εργασίας

Έγγραφο 5207/106/22-2-2016, Υπουργείο Εργασίας

Έγγραφο με αρ. πρωτ: 13335/283/13-06-2014, Υπουργείου Εργασίας

Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Αλληλεγγύης 36438/716/5-12-2014

Εγκύκλιος 26352/839/28-11-2012, Υπουργείο Εργασίας

Εγκύκλιος 4439/8-9-2004, Υπουργείο Απασχόλησης

ΕΓΣΣΕ (12-4-2006), ΔΕΝ 2006

Ένωση Συνομοσπονδιών Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης UNICE και Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων CEEP

Ζερδελή, Δ., (2004), Η προσωρινότητα της απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012, ΔΕΝ 2014

Ζερδελής, Δ., (1998), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αν. Σάκκουλα

Καραντινός, Δ., Κεπετζοπούλου, Μ. & Μουρίκη, Α., (2000), Το θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης της αγοράς εργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 18

Καψάλης, Α., (2015), Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα

Κιοσσέ-Παυλίδη, Λ., (2004), Κλασσικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα

Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης (p.5-8, p.24)

Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών/Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, (ημερομηνία πρόσβασης 20-7-2018)

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

Κουκιάδης, Ι., (2015), Εργατικό Δίκαιο, Σάκκουλα

Κραββαρίτη, Γ., (1986), «Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση», Θέσεις τεύχος 17 έτος 1986

Λεβέντη, Γ., (1998), Δανεισμός Εργαζομένου, ΔΕΝ 1998

Λεβέντης, Γ., (2003), Συμβάσεις εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το Π.Δ. 81/2003, ΔΕΝ 2003

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

Ληξουργιώτης, Ι., (2005), Νομική Βιβλιοθήκη

Μάμμος, Π., (2013), Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση των εργαζομένων και υπολογισμός των αποδοχών τους, ΔΕΝ 2013

Μαρκόπουλου, Κ.Δ., (2008), Θέση Μισθωτού σε διαθεσιμότητα, ΔΕΝ 2008

Μεταναστευτική Πολιτική (Α' Ε.Σ.Τ.Α.)

Μουρίκη, Α., (2005), Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Κύκλος Διεπιστημονικών Μαθημάτων Φύλου και Ισότητας

Μπράχος, Γ., (2016), Ευέλικτα συστήματα παραγωγής: Ο μύθος της εξόδου από την κρίση, http://www.theseis.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=416, (ημερομηνία πρόσβασης 22-5-2018)

Ν.Δ. 1037/71

Παπαδημητρίου, Κ., (2007), Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, ΔΕΝ 2007

Παπαδημητρίου, Κ., (2016), Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση, ΔΕΝ 2016

Πετρινώτη, Ξ., (1989), Αγορές εργασίας, οικονομικές θεωρίες και έρευνες, Παπαζήση, Αθήνα

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Εκπόνηση Μελέτης για την προώθηση και εφαρμογή Τηλεργασίας στην Ελλάδα, www.ey.eekt.gr, (ημερομηνία πρόσβασης 20-6-2018)

Φίλια, Β., (1978), Κοινωνικά Συστήματα, Νέα Σύνορα