

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**



**Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α**

**ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΠΑΧΥΔΑΚΗ ΑΝΤΩΝΙΟΥ ΕΛΕΝΗ**

**ΜΑΝΤΑΣ ΣΑΒΒΑ ΓΕΩΡΓΙΟΣ**

**ΦΟΥΡΚΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΓΑΒΡΙΗΛ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ**

**ΓΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ** *Επίκουρη Καθηγήτρια*

**Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 1 5**

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤ.  
ΕΛΛΑΔΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η**

**Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α**

**ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑ  
ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΠΑΧΥΔΑΚΗ ΑΝΤΩΝΙΟΥ ΕΛΕΝΗ(Α.Μ.14746)**

**[elenpach@logistiki.teimes.gr](mailto:elenpach@logistiki.teimes.gr)**

**ΜΑΝΤΑΣ ΣΑΒΒΑ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (Α.Μ.14163)**

**[geormant3@logistiki.teimes.gr](mailto:geormant3@logistiki.teimes.gr)**

**ΦΟΥΡΚΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΓΑΒΡΙΗΛ (Α.Μ. 14367)**

**[gavrfour@logistiki.teimes.gr](mailto:gavrfour@logistiki.teimes.gr)**

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ**

**ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ**

**ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2015**

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Λογιστικής Χρηματοοικονομικής / Μεσολογίου του ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρακάτω εργασία έγινε στα πλαίσια ολοκλήρωσης των σπουδών μας σύμφωνα με τον κανονισμό σπουδών του τμήματος Λογιστικής Μεσολογίου. Το ζήτημα που μας απασχόλησε στην ακόλουθη εργασία αφορά στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε ένα περιβάλλον που μεταβάλλεται διαρκώς και σε ένα οικονομικό σύστημα που βρίσκεται σε κρίση.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφερόμαστε στον όρο εργασία και το πώς πρόέκυψε μέσα από την δουλεία ανά του αιώνες και πως καταλήξαμε τελικά να αναφέρετε ως δουλειά. Ακολουθώς παρουσιάζονται ερμηνείες βασικών όρων που θα πρέπει να είναι σαφείς για την συνέχεια της εργασίας, όπως εργατικό δίκαιο, εργασιακές σχέσεις, εκ περιτροπής εργασία, ασφαλιστικό κλπ. Στην συνέχεια του παρόντος κεφαλαίου γίνεται μια ιστορική αναδρομή στην ιστορία του εργατικού δικαίου και την σημερινή μορφή που έχει λάβει. Το πρώτο κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την αναφορά στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα αλλά και στην ευρωπαϊκή Ένωση.

Το θέμα του δευτέρου κεφαλαίου είναι οι «Μηχανισμοί Ευελιξίας της Εργασίας». Αρχικά δίνονται εισαγωγικά στοιχεία για το ωράριο (έναρξη και λήξη του ωραρίου, μειωμένο ωράριο για παιδιά με αναπηρία, νόμιμο ωράριο, συμβατικό ωράριο, πενθήμερο, αμοιβή Σαββάτου, αμοιβή Κυριακής), και οι Μορφές Ευέλικτης Απασχόλησης (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, σύμβαση ορισμένου χρόνου, εποχική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, διευθέτηση του χρόνου εργασίας, διαμοιρασμός θέσης εργασίας, διαμοιρασμός χρόνου εργασίας, εργασία με το κομμάτι – φασόν – ή υπεργολαβία, τηλεργασία, διαθεσιμότητα εργασίας, κυκλική εργασία, μερική συνταξιοδότηση (εναλλακτική / σταδιακή συνταξιοδότηση), ευέλικτα εργάσιμα χρόνια, συμβοηθούσα μέλη οικογενείας).

Το τρίτο κεφάλαιο αρχίζει με μια ανάλυση και παρουσιάζει την εξέλιξη του συνδικαλισμού μέσα από την παρουσίαση των ρευμάτων που συνέβαλαν στην διαμόρφωσή του και την μορφή που έχει σήμερα ύστερα από τις τεράστιες μεταβολές στα εργασιακά και συνδικαλιστικά ζητήματα με την έναρξη της οικονομικής κρίσης.

Αναφορά στο συνδικαλιστικό κίνημα δεν θα μπορούσε να γίνει χωρίς αναφορά στην ιστορία του εργατικού κινήματος και τις μεταβολές που έχουν επέλθει από την ίδρυση των πρώτων σωματίων. Ακολουθούν οι προοπτικές και οι μελλοντικές εξελίξεις για αυτό και τέλος γίνεται ανάλυση του φαινομένου του αποσυνδικαλισμού.

Στο τέταρτο κεφάλαιο η «Ευρωπαϊκή Διάσταση της Εργασίας» επιλέξαμε να ασχοληθούμε με τις ευέλικτες μορφές εργασίας με αναφορές στην εκ περιτροπής και άλλες μορφές που αυτή έχει στην Ελλάδα και στην ευρωπαϊκή Ένωση. Μέσα από παρουσιάσεις ερευνών του σώματος επιθεώρησης εργασίας των παραπάνω μορφών απασχόλησης για το ζήτημα της εκ περιτροπής εργασίας, γίνονται αναφορές για τις μεταβολές στην απασχόληση για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εξελίσσεται η οικονομική κρίση και πως αυτή έχει συμβάλει και μεταβάλλει τις εξελίξεις των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Ακολουθώντας παρουσιάζονται τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτών των μορφών απασχόλησης και τις εξελίξεις που προβλέπονται σε αυτές τις μορφές εργασίας. Το κεφαλαίο ολοκληρώνεται με αναφορά στην προσφορά που έχουν οι μορφές ευέλικτης εργασίας στην καταπολέμηση της ανεργίας μέσα από την παρουσίαση στατιστικών στοιχείων για τα προαναφερθέντα ζητήματα και τις στρατηγικές που ακολουθούνται βάσει αυτών των μορφών απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Το πέμπτο κεφάλαιο έχει θέμα την «απορρύθμιση εργασιακών σχέσεων». Παρουσιάζονται στοιχεία για την ανασφάλιστη εργασία την περίοδο της οικονομικής κρίσης, ακολουθεί αναφορά στις εξελίξεις των επιχειρησιακών συμβάσεων για το ίδιο χρονικό διάστημα, και τις μεταβολές τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές που έχουν προκύψει στην Ευρωπαϊκή Ένωση και το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την ανάλυση για την συσχέτιση της οικονομικής κρίσης με την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Το θέμα του 6<sup>ου</sup> κεφαλαίου είναι δικαστικές αποφάσεις για την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Καταγράφονται οι εξής:

- καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και καταβολή αποζημίωσης
- απαγόρευση ανταγωνισμού για το μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας διάστημα
- οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ιδιωτικού δικαίου σε οργανισμό του ευρύτερου δημοσίου τομέα, συνιστούν σύμβαση αορίστου χρόνου.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία κλείνει με τα συμπεράσματά μας, για την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και ευελιξία της εργασίας.

Τέλος, θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι η παρούσα εργασία εποπτεύθηκε από την καθηγήτρια κυρία Νίκη Γεωργιάδου, την οποία ευχαριστούμε για την πολύτιμη βοήθειά της και τις σημαντικές οδηγίες της. Βεβαίως ως φοιτητές του Τμήματος Λογιστικής Χρηματοοικονομικής ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας δεν επιχειρούμε μία σε βάθος νομική διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων (την οποία μόνο εμπειρογνώμονες νομικοί θα μπορούσαν να φέρουν σε πέρας), αλλά μία καταγραφή της νομοθεσίας και παρουσίαση των διατυπωμένων νομικών απόψεων, στις οποίες παραπέμπουμε μέσα από τις βιβλιογραφικές πηγές, με στόχο να γίνουν κατανοητές από το μέσο μη νομικό αλλά και νομικό αναγνώστη.

# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

|  |     |
|--|-----|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....  | iii |
| ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....  | vi  |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....   | x   |
| ΠΙΝΑΚΕΣ.....   | x   |
| ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ.....   | x   |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....  | xi  |
| 1    ΕΡΓΑΣΙΑ.....  | 1   |
| 1.1    ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ .....                       | 1   |
| 1.1.1    Η δουλεία κατά την Αρχαιότητα .....   | 1   |
| 1.1.2    Ελληνορωμαϊκός κόσμος .....   | 1   |
| 1.1.3    Η μετάβαση από τον όρο δούλος στον όρο εργάτη.....                          | 2   |
| 1.2    ΟΡΙΣΜΟΙ .....   | 3   |
| 1.2.1    Εργατικό δίκαιο .....   | 3   |
| 1.2.2    Εργασιακές σχέσεις.....   | 4   |
| 1.2.3    Εκ-περιτροπής εργασία-Πλήρης απασχόληση .....                               | 5   |
| 1.2.4    Ασφαλιστικό .....   | 5   |
| 1.2.5    Λόγοι για τους οποίους οι προϊστάμενοι δεν εφαρμόζουν την πειθαρχία ....    | 6   |
| 1.3    ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ .....                                    | 7   |
| 1.4    ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ..... | 10  |
| 2    ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....   | 15  |
| 2.1    ΩΡΑΡΙΟ ΓΕΝΙΚΑ .....   | 15  |
| 2.1.1    Έναρξη και λήξη του ωραρίου .....   | 15  |
| 2.1.2    Μειωμένο ωράριο για παιδιά με αναπηρία .....                                | 15  |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 2.1.3  | Νόμιμο Ωράριο .....  | 16 |
| 2.1.4  | Συμβατικό Ωράριο .....   | 16 |
| 2.1.5  | Πενθήμερο .....  | 17 |
| 2.1.6  | Αμοιβή Σαββάτου .....  | 17 |
| 2.1.7  | Αμοιβή Κυριακής.....   | 17 |
| 2.2    | ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (FLEXIBLE WORKING).....                     | 19 |
| 2.2.1  | Μερική απασχόληση .....  | 19 |
| 2.2.2  | Προσωρινή απασχόληση.....  | 19 |
| 2.2.3  | Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου (ΣΟΧ).....                                      | 21 |
| 2.2.4  | Εποχική απασχόληση.....  | 21 |
| 2.2.5  | Δανεισμός εργαζομένων.....   | 22 |
| 2.2.6  | Απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης.....                       | 23 |
| 2.2.7  | Απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων<br>23 |    |
| 2.2.8  | Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.....                                      | 23 |
| 2.2.9  | Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing).....                           | 26 |
| 2.2.10 | Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας (work sharing).....                         | 26 |
| 2.2.11 | Εργασία με το κομμάτι – φασόν – ή υπεργολαβία .....                      | 26 |
| 2.2.12 | Τηλεργασία.....  | 26 |
| 2.2.13 | Διαθεσιμότητα Εργασίας (on call work).....                               | 27 |
| 2.2.14 | Κυκλική Εργασία .....  | 27 |
| 2.2.15 | Μερική Συνταξιοδότηση (Εναλλακτική / Σταδιακή Συνταξιοδότηση) .....      | 27 |
| 2.2.16 | Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια.....  | 28 |
| 2.2.17 | Συμβοηθούντα μέλη οικογενείας.....                                       | 28 |
| 3      | ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ .....  | 29 |
| 3.1    | ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .....                  | 29 |



|       |   |    |
|-------|---|----|
| 3.1.1 | Η Ιστορία του εργατικού κινήματος στην Ελλάδα .....   | 34 |
| 3.2   | ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ<br>ΙΔΡΥΣΗ ΤΩΝ ΠΡΩΤΩΝ ΣΩΜΑΤΙΩΝ .....                     | 37 |
| 3.3   | ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ.....   | 38 |
| 3.4   | ΑΠΟΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ .....  | 42 |
| 4     | Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....   | 48 |
| 4.1   | ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΚΑΙ Η ΕΙΣΟΔΟΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ<br>ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ....                 | 48 |
| 4.1.1 | Εκ περιτροπής εργασία.....  | 48 |
| 4.1.2 | Μερική απασχόληση .....   | 49 |
| 4.1.3 | Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας.....   | 50 |
| 4.1.4 | Οι μεταβολές στην Απασχόληση & την Ανεργία την ΕΕ-28 2008-2013 ...                                      | 55 |
| 4.1.5 | Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας κατά την περίοδο 2009-2013<br>56                                |    |
| 4.2   | ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ-ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ.....  | 60 |
| 4.3   | ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ<br>ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....                      | 65 |
| 4.4   | ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....   | 66 |
| 5     | ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ .....  | 69 |
| 5.1   | ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....   | 69 |
| 5.2   | ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-<br>2012  | 71 |
| 5.3   | ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2012<br>72  |    |
| 5.4   | ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ<br>ΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ ..... | 74 |

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 5.5 | ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΚΡΙΣΗΣ – ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ (ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ)..... | 80  |
| 6   | ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....                                      | 82  |
|     | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....   | 106 |
|     | ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....  | 112 |
|     | ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....  | 114 |
|     | Πνευματικά δικαιώματα.....  | 115 |

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

### ΠΙΝΑΚΕΣ

|   |    |
|---|----|
| Πίνακας 5.1: Συγκριτικός πίνακας νέων συμβάσεων εργασίας και μετατροπές συμβάσεων εργασίας για το Α' εξάμηνο των ετών 2013 – 2012. .... | 51 |
| Πίνακας 5.2: Οι νέες προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας. ....   | 51 |
| Πίνακας 5.3: Ποσοστιαία απόκλιση των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας<br>.....   | 52 |
| Πίνακας 5.4: Νέες Προσλήψεις – Συμβάσεις.....   | 58 |
| Πίνακας 5.5: Μετατροπή Σύμβασης Πλήρους Απασχόλησης σε Ευέλικτη Μορφή Εργασίας .....  | 60 |

### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

|   |    |
|---|----|
| Διάγραμμα 5.1: Συνολικός αριθμός νέων προσλήψεων για το Α' εξάμηνο των ετών 2013-12.....  | 50 |
| Διάγραμμα 5.2: Οι νέες προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας.....  | 52 |
| Διάγραμμα 5.3: Ποσοστιαία απόκλιση των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας.....   | 53 |
| Διάγραμμα 5.4: Οι νέες προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας.....  | 53 |
| Διάγραμμα 5.5: Μετατροπές συμβάσεων από πλήρη σε μερική, εκ περιτροπής με συμφωνία εργοδοτών και εργαζομένων και με μονομερή απόφαση των εργοδοτών..... | 54 |

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, εν μέσω πρωτοφανών κοινωνικοοικονομικών συνθηκών ο επαναπροσδιορισμός της σχέσης μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών, κρίνεται απαραίτητος. Η εργασιακή απορρύθμιση και η ευελιξία της εργασίας είναι ένα φαινόμενο το οποίο σε πρώτο επίπεδο πρέπει να αναλυθεί ώστε να κατανοηθεί. Σε δεύτερη φάση θα αναζητηθούν τα αίτια που θα το οδηγήσουν μετέπειτα στην επίλυσή του ή τουλάχιστον στην απάλυνση των επιπτώσεών του, στο τεράστιο πληθυσμιακά σώμα των ανέργων, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη γενικότερα.

Ανατρέχοντας στο παρελθόν φαίνεται ότι είναι ένα πρόβλημα το οποίο επανεμφανίζεται ανά χρονικά διαστήματα που έχουν να κάνουν με διάφορους οικονομικούς κύκλους σε παγκόσμιο αλλά και εθνικό επίπεδο. Πρόκειται για ένα αμιγώς οικονομικό πρόβλημα, με δραστικές όμως επιπτώσεις στην κοινωνία. Τα λεγόμενα ευέλικτα ωράρια εργασίας, η συνεχόμενη κατάργηση του βασικού ωρομισθίου, η λεγόμενη «εθελοντική εργασία», η εκ περιτροπής εργασία, η αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών σωματείων διαταράσσουν το εργασιακό περιβάλλον των εργαζόμενων, συμπαρασύροντας θεμελιώδη εργατικά δικαιώματα, με πρόσχημα την ευελιξία της εργασίας και την μείωση του εργατικού κόστους των επιχειρήσεων. Το θέμα είναι πώς μπορεί να επιτευχθεί μια πιο ανθρώπινη, κοινωνική σχέση αφού η ελαστικότητα του ωραρίου και η μείωση των μισθών σε λογικά επίπεδα, μπορεί να αποτελέσει ένα σκαλοπάτι για μια μελλοντική ανέλιξη των εργασιακών σχέσεων και όχι απλά ένα προπέτασμα για στασιμότητα και απλά ένα «χρυσωμα χαπιού» για άνεργους που δεν βλέπουν πουθενά προοπτική για επαγγελματική σταδιοδρομία και εξέλιξη.

Ειδικότερα στην Ελλάδα και όντας κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διανύοντας μια περίοδο τεράστιας οικονομικής ύφεσης, τα ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπίσει στον τομέα της εργασίας - και γενικότερα των εργασιακών σχέσεων - χρήζουν σοβαρής και επιθετικής αντιμετώπισης σε εθνικό επίπεδο από την εκάστοτε κυβέρνηση αλλά και σαν ενωμένη Ευρώπη.

Το μέχρι τώρα διαμορφωμένο τοπίο δίνει τη δυνατότητα αναφοράς στην δίνη της κρίσης των Μνημονίων που ταλανίζουν την Ελλάδα. Φυσικά οι επιπτώσεις των

δεσμευτικών οικονομικών συμφωνιών, επιβαλλόμενες από την Τρόικα επιφέρουν εργασιακή απορρύθμιση με πρωτοφανή οικονομικά αποτελέσματα, τουλάχιστον από την εποχή του Μεσοπολέμου. Ενδεικτικό είναι το δημόσιο χρέος της Ελλάδας το οποίο φτάνει το 176% του ΑΕΠ. Οι άνεργοι φτάνουν τα 1,2 εκατομμύρια σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ ενώ το 23,1% των Ελλήνων ζουν στο όριο της φτώχειας σύμφωνα με την EUROSTAT.

Αβίαστα εξάγεται το συμπέρασμα πως η ηγεσία της Ελλάδας - όποια κι αν είναι αυτή - θα πρέπει να καταφύγει άμεσα σε λογιστικό έλεγχο του χρέους ώστε να φανούν ποιοι εντέχνως την επιβάρυναν με ένα επονείδιστο χρέος, άμεση φορολογική επιβάρυνση ιδιωτών και επιχειρήσεων. Έμφαση θα πρέπει να δοθεί στον πρωτογενή τομέα ώστε να απελευθερωθούν θέσεις εργασίας, ώστε να στηριχθεί επιτέλους σε μία πιο παραγωγική διαδικασία με εξαγωγή προϊόντων σε άλλες χώρες καθιστώντας την υπόστασή της πιο σταθερή οικονομικά.

Τελευταίο, αλλά ίσως το πιο σημαντικό είναι πως μέσα από αυτήν την κρίση, -αξιών πρωτίστως- επιβάλλεται μια πλήρης αναθεώρηση της νοοτροπίας και της συλλογικής συνείδησης, με στόχο την επιβολή του πνεύματος και των αέναων αξιών ενάντια στον βαρβαρισμό από όπου κι αν προέρχεται για να μην επαναληφθούν ανάλογες κρίσεις στο μέλλον.

# 1 ΕΡΓΑΣΙΑ

## 1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

### 1.1.1 Η δουλεία κατά την Αρχαιότητα

Η ρίζα της λέξης δουλειά προέρχεται από την δουλεία και το στοιχείο αυτό δίνει το έναυσμα για μελέτη της εξέλιξης της δουλείας σε δουλειά. Ο θεσμός της δουλείας υπήρξε η πιο προφανής μορφή εκμετάλλευσης της εργασίας του ανθρώπου από άνθρωπό. Η αντίληψη των αρχαίων ήταν ότι ο δούλος είναι από τη φύση του δούλος, αν και ο Αριστοτέλης αμβλύνει έστω και φραστικά την αντίληψη αυτή, υπογραμμίζοντας την ανθρώπινη ιδιότητα του δούλου. Οι μόνοι που αμφισβήτησαν με παρρησία το θεσμό της δουλείας ήταν οι Σοφιστές<sup>1</sup>.

Στη Μεσοποταμία, τις Ινδίες και την Κίνα χρησιμοποιούνταν δούλοι για οικιακές και σε παραγωγικές εργασίες, αλλά και σε πολεμικές επιχειρήσεις. Οι Φοίνικες απέκτησαν τη φήμη των διάσημων πειρατών που είχαν ανάγκη την αιχμαλωσία ανθρώπων με προορισμό να γίνουν δούλοι προς πώληση πουλώντας τους σε σκλαβοπάζαρα σε ένα επικερδέστατο είδος εμπορίου.

Στην αρχαία Αίγυπτο χιλιάδες σκλάβοι από αιχμαλωσίες έπειτα από πολέμους δούλευαν στα λατομεία, στα μεταλλεία, στα βασιλικά κτήματα και είχαν τεραστία συμβολή στην κατασκευή των βασιλικών ανακτόρων και των πυραμίδων των Φαραώ. Οι Ισραηλίτες είχαν επίσης δούλους, ήταν όμως υποχρεωμένοι να ελευθερώσουν μετά από ορισμένο χρόνο τους ομόθρησκους εξ αυτών (7-15 χρόνια) (Κορδάτος, 1972).

### 1.1.2 Ελληνορωμαϊκός κόσμος

Σε αναφορές από αρχαίους ιστορικούς φαίνεται ότι η δουλεία ήταν άγνωστη στις ελληνικές πόλεις παλαιότερα, όμως με την πάροδο των αιώνων εξαπλώθηκε

---

<sup>1</sup> Γενικά όμως οι δούλοι θεωρούνταν και μεταχειρίζονταν ως άτομα κατώτερης κοινωνικής τάξης, πολιτικά και ηθικά.

σταδιακά στην Ελλάδα. Στα ομηρικά χρόνια γίνονται αναφορές σε δούλους που ήταν αιχμάλωτοι πολέμου ή αγορασμένοι από πειρατές, μαζί με τα παιδιά τους. Κατά τον 7<sup>ο</sup> και 6<sup>ο</sup> αιώνα, ο αριθμός των δούλων παρουσίασε αυξητικές τάσεις. Υπάρχουν αναφορές ότι το μεγαλύτερο σκλαβοπάζαρο ήταν στην Χίο τον 7<sup>ο</sup> αιώνα και λίγο μετά αναφέρεται ότι η Δήλος ήταν μια αγορά δούλων που έφτανε και τους 1000 ημερησίως. Ο θεσμός της δουλείας είχε κατά καιρούς στην Ελλάδα διαφορετική αντιμετώπιση. Η διαδικασία για να γίνει κάποιος δούλος λόγω χρεών ήταν το πρώτο δείγμα σ' αυτή την κατεύθυνση που έδωσε η Αθήνα με τη νομοθεσία του Σόλωνα. Το 475 π.Χ. δούλοι ανέλαβαν αστυνομικά καθήκοντα στην Αθήνα, μιαν ομάδα που αποτελούνταν από 300 τοξότες περίπου.

Στη Σπάρτη δούλοι ήταν οι Είλωτες, ήταν απόγονοι παλαιών κατοίκων της περιοχής, η οποία κατακτήθηκε από τους νέους. Οι είλωτες ήταν πολυάριθμοι και πάντα ο φόβος των εξεγέρσεων ήταν υπαρκτός. Το πέρασμα από την εφηβική ηλικία στην ανδρική σφραγιζόταν με τον φόνο ενός ή περισσότερων Ειλώτων από τον έφηβο Σπαρτιάτη (Κορδάτος, 1972).

### **1.1.3 Η μετάβαση από τον όρο δούλος στον όρο εργάτη**

Στην τελευταία παράγραφο του προηγούμενου κεφαλαίου εντοπίζεται ο βασικός και ίσως μοναδικό λόγος που σταδιακά τα πολιτικοοικονομικά συμφέροντα επέβαλαν την κατάργηση της δουλείας. Έτσι ξεκίνησαν να προωθούνται αλλαγές μέχρι την τελική κατάργηση της δουλείας και την εφαρμογή εργασίας έναντι αμοιβής με βάση τις προοπτικές που ανοίγονταν διάπλατα για οικονομική ανάπτυξη και πληθώρα προϊόντων λόγω της βιομηχανικής επανάστασης που λόγω όγκου ήταν αδύνατο να καταναλωθούν μόνο από τους πλούσιους και αναζητούνταν από την νέα οικονομική προοπτική καινούργιοι αγοραστές.

Η νέα κοινωνική ομάδα που ήταν σε θέση να αντικαταστήσει του δούλους ήταν εργάτες οι οποίοι πωλούσαν την εργασία τους για κάποια αμοιβή για την δουλειά που παρείχαν κυρίως στις βιομηχανικές μονάδες. Οι εργάτες που μετείχαν στην κατασκευή των βιομηχανικών προϊόντων δεν είχαν τα χρήματα που χρειαζόνταν για να τα αγοράσουν, ζούσαν σε άσχημες συνθήκες και δεν είχαν σίγουρη και σταθερή δουλειά. Οι περισσότεροι από αυτούς στοιβάζονταν σε μικρά δωμάτια στο κέντρο της πόλης, με κακές συνθήκες υγιεινής που προκαλούσαν επιδημίες, πολλοί από αυτούς πέθαιναν από φυματίωση και χολέρα. Οι εργάτες διαχωρίζονταν από τη δουλειά που

έκαναν, από την ειδίκευση που είχαν, από την καταγωγή τους, από το φύλο και την ηλικία τους. Τα πρώτα εργατικά συνδικάτα δημιουργήθηκαν μετά το 1820 στη Μεγάλη Βρετανία<sup>2</sup>.

Τα εργατικά στρώματα ήταν αυτά που οργάνωσαν όλα τα επαναστατικά κινήματα που έγιναν στις ευρωπαϊκές χώρες το 1830 και το 1848. Έπειτα από τα γεγονότα του 1840 οι κυβερνήσεις στα βιομηχανικά κράτη πήραν τα πρώτα μέτρα για την καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας. Οι πρώτες νομοθετικές προσπάθειες έγιναν προς την κατεύθυνση του περιορισμού της γυναικείας και της παιδικής εργασίας, οι πρώτες εργατικές ενώσεις προστάτευαν τα μέλη τους και τις οικογένειες τους από αρρώστιες, ατυχήματα, θανάτους κτλ.. Στη Γαλλία το 1841 ορίστηκε με νόμο το όριο για τα παιδιά 8-12 χρονών, στην Μεγάλη Βρετανία το 1842 απαγορεύθηκε στις γυναίκες να κατεβαίνουν στα ορυχεία και το 1847 καθιερώθηκαν σε ορισμένους κλάδους της βιομηχανίας 10 ώρες δουλειά (Φραγκόπουλος, 2007).

## **1.2 ΟΡΙΣΜΟΙ**

### **1.2.1 Εργατικό δίκαιο**

Το εργατικό δίκαιο αποτελείται από νομοθετικούς κανόνες που προσδιορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Σε κοινοτικό επίπεδο, το εργατικό δίκαιο καλύπτει δύο βασικούς τομείς (Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη-Εργατικό δίκαιο, 2014):

- Τις συνθήκες εργασίας, όπως για παράδειγμα το ωράριο, τη μερική απασχόληση, την εργασία ορισμένου χρόνου και την απόσπαση των εργαζομένων.
- Την ενημέρωση και συμβουλευτική υποστήριξη των εργαζομένων, για παράδειγμα ομαδικές απολύσεις και μετεγκατάσταση επιχειρήσεων.

---

<sup>2</sup> Στη συνέχεια για το κάθε επάγγελμα δημιουργήθηκε το αντίστοιχο συνδικάτο. Αρχικά εν μέσω των εργοδοτών και των κυβερνήσεων χαρακτηρίζονταν ως παράνομα, αργότερα αναγκαστήκαν να τα αναγνωρίσουν μετά από απεργίες για να καλυτερεύσουν τις συνθήκες εργασίας τους και να έχουν περισσότερα δικαιώματα.



Τα τελευταία χρόνια η Ευρωπαϊκή Κοινότητα κάνει προσπάθειες προκειμένου να ανεβάσει το επίπεδο απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, να παρέχει καλύτερες συνθήκες διαβίωσης, εργασίας, οικονομικής και κοινωνικής συνοχής.

Πάνω σε αυτή τη λογική ο ρόλος της συνίσταται στο να στηρίζει και να συμπληρώνει τις προσπάθειες των κρατών μελών στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, σύμφωνα με τη Συνθήκη Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως των άρθρων 136-139.

Για το σκοπό αυτό, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα θεσπίζει νομοθετικές διατάξεις που καθορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις σε επίπεδο Ένωσης για τους όρους εργασίας και τις συνθήκες απασχόλησης αλλά και για την ενημέρωση και συμβουλευτική υποστήριξη των εργαζομένων. Τα κράτη μέλη μεταφέρουν την κοινοτική νομοθεσία στο εθνικό τους δίκαιο και την εφαρμόζουν, εξασφαλίζοντας έτσι ένα επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σε όλη την Ένωση.

Τα νομοθετικά μέτρα καθορίζουν ελάχιστες απαιτήσεις, έχουν βελτιώσει τους όρους εργασίας και έχουν δυναμώσει τα δικαιώματα των εργαζομένων, αποτελούν δε ένα από τα κυριότερα επιτεύγματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα ζητήματα κοινωνικής πολιτικής. Το εργατικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας είχε θεσπιστεί με τέτοιο τρόπο ώστε η ενιαία αγορά εργασίας να μην οδηγεί σε υποβάθμιση των όρων εργασίας ή σε στρέβλωση του ανταγωνισμού.

Στις μέρες μας το εργατικό δίκαιο παίζει σημαντικό ρόλο στο να εξασφαλίζεται, αφενός, υψηλό επίπεδο απασχόλησης και βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και, αφετέρου, συνεχή βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και απασχόλησης σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση (Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη-Εργατικό δίκαιο, 2014).

### **1.2.2 Εργασιακές σχέσεις**

Ο όρος εργασιακές σχέσεις επιδέχεται πολλές ερμηνείες. Ο όρος αυτός καλύπτει πολλών ειδών σχέσεις, που δημιουργούνται ανάμεσα στα επίπεδα ιεραρχίας και υφισταμένων αλλά και εργαζομένων εντός των χώρων εργασίας.

Οι κυρίαρχες απόψεις είναι (Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη-Εργατικό δίκαιο, 2014):

1. Η μία αναφέρεται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων από νομικής άποψης και περιλαμβάνει:
  - Τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δηλαδή τις διαπραγματεύσεις που ορίζει το Εργατικό Δίκαιο. Αυτές είναι διεργασίες των Συλλογικών Οργάνων, εργοδοτών και εργαζομένων, που ορίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας και καταλήγουν τελικώς, στην σύναψη συλλογικών συμβάσεων είτε Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή άλλων κλαδικών κλπ.
  - Τις διαδικασίες προσλήψεως, προαγωγών ή επιβολής ποινών, καταγγελίας συμβάσεως και απολύσεως, συνταξιοδότησης, καταβολής αποζημιώσεων κλπ.
  - Τον θεσμό της διαιτησίας (προαιρετικής ή υποχρεωτικής). Στην περίπτωση αυτή μεσολαβεί, ανάλογα και με την περίπτωση, το Υπουργείο Εργασίας και λοιποί φορείς.
2. Η άλλη αναφέρεται στον εργαζόμενο, τις συνθήκες εργασίας στην συμπεριφορά των εργαζομένων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος και την απόδοση τους σε σύγκριση με τους στόχους της επιχειρήσεως ή του Οργανισμού.

### **1.2.3 Εκ-περιτροπής εργασία-Πλήρης απασχόληση**

Το χρονικό διάστημα της απασχόλησης του εργαζομένου προκύπτει από το ωράριο εργασίας το οποίο αντιστοιχεί στις ώρες ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας του. Με βάση τη νομοθεσία καθορίζεται ο ανώτατος επιτρεπόμενος χρόνος ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης. Η απασχόληση που ισοδυναμεί στο νόμιμο ωράριο εργασίας ονομάζεται πλήρης απασχόληση. Όταν η απασχόληση αντιστοιχεί σε χρονικό διάστημα μικρότερο του νόμιμου ωραρίου ονομάζεται μερική απασχόληση. Στην έννοια της μερικής απασχόλησης περιλαμβάνεται και η εκ περιτροπής εργασία κατά την οποία ο μισθωτός εναλλάσσεται στην παροχή εργασίας με κάποιον άλλον ενώ η λειτουργία της επιχείρησης συνεχίζεται (Δεδουσόπουλος, 2000).

### **1.2.4 Ασφαλιστικό**

Η ασφάλιση είναι σύμβαση που κατασκευάζεται είτε με ελεύθερη βούληση ή υποχρεωτικά από το νόμο, στην οποία το ένα μέρος της σύμβασης είναι ο ασφαλιστικός φορέας, ο οποίος αναλαμβάνει με την αποδοχή ενός χρηματικού ποσού που καταβάλλεται από το άλλο μέρος της σύμβασης (ασφαλισμένου) την υποχρέωση να

καταβάλλει σε αυτόν ορισμένες παροχές (εργατικό ατύχημα, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, σύνταξη κλπ). Όταν η ασφάλιση πραγματοποιείται με ελεύθερη βούληση, τότε ονομάζεται ιδιωτική ασφάλιση. Όταν η ασφάλιση γίνεται υποχρεωτικά έπειτα από υποχρέωση από το νόμο, τότε ονομάζεται κοινωνική ασφάλιση, η οποία προσδιορίζεται από κανόνες που εμπίπτουν στη δημόσια τάξη. Η κοινωνική ασφάλιση στοχεύει με νόμο τη συγκρότηση ασφαλιστικής ομάδας και η καταβολή ασφαλιστρού μεταβίβασης σε αυτή των οικονομικών συνεπειών, που πλήττουν νομοτελειακά τα μέλη της ομάδας αυτής από τυχαία ή μη εκ των προτέρων προσδιορισμένα γεγονότα (Λεοντάρης, 2010).

### **1.2.5 Λόγοι για τους οποίους οι προϊστάμενοι δεν εφαρμόζουν την πειθαρχία**

Στην πράξη, η άσκηση πειθαρχικού ελέγχου και η επιβολή πειθαρχικών ποινών δεν γίνεται ευχάριστα, αλλά και ούτε συνειδητοποιείται η αναγκαιότητά τους από όλους τους προϊσταμένους. Οι λόγοι γι' αυτό είναι (Μπακόπουλος, 2012):

- Έλλειψη εκπαίδευσης: πολλοί προϊστάμενοι δεν έχουν γνώση και εμπειρία εφαρμογής της πειθαρχίας και δεν μπορούν να τη χειριστούν αποτελεσματικά, αλλά (σε μερικές περιπτώσεις) ούτε και να κατανοήσουν πλήρως την αναγκαιότητά της.
- Έλλειψη υποστήριξης: πολλοί προϊστάμενοι δεν θέλουν να εφαρμόζουν την πειθαρχία, από φόβο ότι οι αποφάσεις τους δεν θα υποστηριχτούν από την ανώτατη διοίκηση.
- Φόβος αρνητικής εξαίρεσης: ο προϊστάμενος ίσως νοιώθει ότι είναι ο μόνος που επιβάλλει έναν κανόνα ή εφαρμόζει απόλυτα τον κανονισμό εργασίας. Αισθάνεται έτσι ως «μαύρο πρόβατο» ή ως ο «κακός», κάτι το οποίο δεν επιθυμεί.
- Ενοχή: μερικοί προϊστάμενοι νοιώθουν ότι πριν γίνουν προϊστάμενοι έκαναν τις ίδιες παραβάσεις, όπως οι υφιστάμενοι τους. Άρα δεν μπορούν αυτοί να επιβάλουν την πειθαρχία στους άλλους, για κάτι που οι ίδιοι συνήθιζαν να κάνουν.
- Απώλεια φιλίας: η εφαρμογή των κανόνων και η επιβολή ποινών σε εργαζομένους, με τους οποίους διατηρούν φιλική σχέση, οδηγεί στην απώλεια αυτής της φιλίας και πολλοί προϊστάμενοι δεν επιθυμούν κάτι τέτοιο.
- Απώλεια χρόνου: η πειθαρχία για να γίνει σωστά απαιτεί πολύ χρόνο. Υπάρχουν πολλά βήματα που πρέπει να γίνουν, όπως συγκέντρωση στοιχείων και συνεντεύξεις με τον εργαζόμενο. Μερικές φορές οι προϊστάμενοι θεωρούν πως είναι καλύτερα να

μην σπαταλήσουν το χρόνο τους στην επιβολή πειθαρχίας, ιδίως αν οι ενέργειές τους ή οι αποφάσεις τους δεν εγκριθούν από την ανώτατη διοίκηση.

- Απώλεια ψυχραιμίας: μερικοί προϊστάμενοι μπορεί να φοβούνται ότι θα χάσουν την ψυχραιμία τους και θα φερθούν παρορμητικά, αν συζητήσουν με τον παραπρωματία και του απαγγείλουν κατηγορία, κάτι το οποίο αποφεύγουν.
- Εκλογίκευση: πολλοί προϊστάμενοι εκλογικεύουν τη μη ενέργειά τους να επιβάλουν την πειθαρχία, λέγοντας ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν πότε έχουν κάνει λάθος και θα επανορθώσουν μόνοι τους και άρα δεν χρειάζεται να τους μιλήσουν ή να τους επιπλήξουν.
- Έλλειψη κατάλληλων πολιτικών, η απουσία κατάλληλων πολιτικών, στην επιχείρηση, για πειθαρχικές ενέργειες μπορεί να αποτρέπει τους προϊστάμενους από τη λήψη μέτρων που θα έπρεπε να πάρουν.
- Φόβος για νομικές συνέπειες: οι προϊστάμενοι ανησυχούν πολύ μην μηνυθούν, στην προσπάθειά τους να πειθαρχήσουν κάποιον, ιδιαίτερα στην περίπτωση που χρησιμοποιήσουν την αυστηρή πειθαρχική ποινή της απόλυσης.
- Λάθος αντίληψη: μερικοί προϊστάμενοι πιστεύουν ότι όσοι εργαζόμενοι απειθαρχούν, συστηματικά, ακόμη και αν τιμωρηθούν δεν θα διορθωθούν.

### **1.3 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ**

Στην αρχαιότητα η εργασία ήταν άρρηκτα συνδεδεμένη με πλήθος εργασιών (οικιακές, αγροτικές, στρατιωτικές κλπ) με τη δουλεία όπως αναλύθηκε και παραπάνω. Το εργατικό δίκαιο είναι μια σύνθεση αιώνων από την εξέλιξη του Ρωμαϊκού Δικαίου και των Αστικών Κωδίκων που καλύπτουν μέχρι σήμερα τα ζητήματα εργασιακών σχέσεων.

Συνυπάρχουν σε θεματικές ενότητες με τον τίτλο «μίσθωση εργασίας», η οποία συνυπάρχει στην ίδια ομάδα με τα θέματα που αφορούν μίσθωση πράγματος, μίσθωση κτήματος κλπ.

Με τη βιομηχανική επανάσταση και την συγκέντρωση μεγάλου πλήθους στις πόλεις για την εξεύρεση εργασίας στα νέα εργοστάσια, όπου εργάζονταν σε άθλιες συνθήκες και με εξουθενωτικούς οικονομικούς όρους, ξεκινάει η διαδικασία δημιουργίας του νέου εργατικού δικαίου και της δημιουργίας υπηρεσιών που ήταν υπεύθυνες για την επιβολή της εφαρμογής του (Κουκιιάδης, 2011).

Αρχικά στην Αγγλία το 1802, στη Γερμανία το 1839 και μετέπειτα στη Γαλλία το 1841, η δημιουργία του σύγχρονου εργατικού δίκαιου που αρχίζει να αναπτύσσεται πάνω στις συνθήκες που προαναφέρθηκαν κατασκευαζόταν σε μια βάση προστατευτική για τα δικαιώματα των εργαζομένων<sup>3</sup>.

Βαρύνουσα σημασία έχουν διεθνώς και στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια οι πολιτικές και τα προγράμματα δημιουργίας και διασφάλισης θέσεων εργασίας, τα προγράμματα προστασίας του «κατ' ανάγκην» της οικονομίας ανέργου, και οι πολιτικές εξασφάλισης κοινωνικής ειρήνης. Τον ίδιο φυσικά προστατευτικό χαρακτήρα για τα δικαιώματα των εργαζομένων έχουν και οι υπηρεσίες που είναι επιφορτισμένες με την αποστολή να διαμορφώνουν το εργατικό δίκαιο και να επιβλέπουν την εξασφάλιση της εφαρμογής του.

Τα πρώτα μέτρα κοινωνικής μέριμνας στην Ελλάδα εφαρμόστηκαν το 1836 με νομοθεσία για την ίδρυση του «ταμείου περίθαλψης απομάχων ναυτικών» που αρχίζει όμως να λειτουργεί μετά από 25 χρόνια περίπου (1861).

Μέσα από τα θέματα κοινωνικού χαρακτήρα και τα ζητήματα που δημιουργήθηκαν με τα γεγονότα του Λαυρίου το κράτος προσανατολίζεται στη νομοθετική μέριμνα για τα ζητήματα περίθαλψης «των εν τοις μεταλλείοις και μεταλλουργείοις παθόντων και των οικογενειών αυτών» (Καρακιουλάφη, 2012).

Οι αντιλήψεις που υπάρχουν υπό την επίδραση αυτού του προβληματισμού και από τις ειδήσεις που εισάγονται από το εξωτερικό, οδηγούν τους επαναστάτες του 1909 να διακηρύξουν την «ανάγκην πρόνοιας βελτιώσεως της τύχης του εργάτου του δουλεύοντος ήδη την χειρίστην των δουλειών». Ακολουθεί η έκδοση σειράς νόμων για την «Κυριακή αργία» (1909), την «υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και τις ώρες εργασίας» (1911), την «εκδίκασιν των εργατικών διαφορών» (1912), την «εργασία γυναικών και ανηλίκων» (1912), την «ίδρυσιν σωματείων» (1914), την «αποζημίωσιν επί περιπτώσεων εργατικών ατυχημάτων» (1915), την «υποχρεωτικήν ασφάλισιν των εργατών

---

<sup>3</sup> Ο χαρακτήρας αυτός αποτυπώνεται και στα εθνικά συντάγματα αρκετών χωρών, μεταξύ αυτών και Ελλάδας. (Άμεσες αναφορές σε θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας υπάρχουν στα άρθρα 21, 22, και 23 του Ελληνικού Συντάγματος, αλλά σχετίζονται με την αποστολή του και οι διατάξεις των άρθρων 2, 4, 25 και 106. Το περιεχόμενο αυτών των άρθρων έχει ως ακολούθως: Άρθρο 2, παράγραφος 1).

και υπαλλήλων» (1922), την «προστασία μισθών και ημερομισθίων» (1930), τα «χρονικά όρια εργασίας» (1932), τις «συλλογικές συμβάσεις εργασίας» (1935).

Παράλληλα προωθείται η οργάνωση και ίδρυση των σχετικών υπηρεσιών για τις επιβλέψεις και τηρήσεις των νόμων που προσφάτως είχαν ψηφιστεί. Το Υπουργείο Εργασίας ξεκινά ως «Τμήμα Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας» του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας 1911. Το 1912 δημιουργείται «Ειδικό Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας» που υπάγεται σε αυτό το Τμήμα. Το 1922 το «Τμήμα» γίνεται «Διεύθυνση» και το 1930 δημιουργούνται στα μεγάλα αστικά κέντρα περιφερειακές υπηρεσίες του «Ειδικού Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας». Στις 14 Οκτωβρίου 1935, κατά τη διάρκεια βραχύβιας κυβέρνησης του Γ. Κονδύλη, συνιστάται το «Υπουργείον Εργασίας». Πρώτος Υπουργός Εργασίας είναι ο Γεώργιος Καρτάλης. Το Υπουργείο θα καταργηθεί το έτος 1936, θα επανασυσταθεί ως Υφυπουργείο το ίδιο έτος και θα αναβαθμιστεί εκ νέου σε Υπουργείο το 1943. Εκτός του Υπουργείου Εργασίας ιδρύονται προπολεμικά η Εργατική Εστία 1931 και το Ι.Κ.Α. (1934).

Μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ψηφίζονται σημαντικά νομοθετήματα που καλύπτουν όμως κατά κανόνα βελτίωση ή αλλαγή του τρόπου αντιμετώπισης συγκεκριμένων ζητημάτων και πλην ελαχίστων περιπτώσεων αντιμετώπιση για πρώτη φορά κάποιου νέου θέματος που έχει προκύψει. Ανάμεσα στα βασικότερα και αναφέροντας μερικά είναι ο νόμος για τη χορήγηση αδειών με αποδοχές (1945), τον τελευταίο νόμο για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες (1982) και τη δημιουργία νέου νομοθετικού πλαισίου για τα θέματα υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία (1985).

Από το Υπουργείο Εργασίας αφαιρούνται οι αρμοδιότητες επί θεμάτων που αφορούν την κοινωνική ασφάλιση το 1968. Η σχετική αρμοδιότητα αποσπάται από το Υπουργείο Εργασίας και μεταφέρεται στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών.

Αυτό θα αλλάξει σχετικά πρόσφατα το 1995. Το υπουργείο ονομάζεται από το 1995, «Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων». Τα θέματα κοινωνικών ασφαλίσεων αποτελούν έκτοτε αρμοδιότητα της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπαγομένης στο Υπουργείο ως συνόλου αρμοδιοτήτων υπηρεσιών και προσωπικού.

Το 1993 συνιστάται στο Υπουργείο, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων για τη διαχείριση των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου προς το σκοπό των περιορισμό της διαρθρωτικής ανεργίας. Το 1994 δημιουργούνται στο υπουργείο τρεις νέες διευθύνσεις υπαγόμενες στην εν λόγω Γενική Γραμματεία.

Το 1994 οι επιθεωρήσεις εργασίας υπόκεινται στον έλεγχο των κατά τόπους Νομαρχιακών και Αυτοδιοικητικών αρχών και επανυπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας το 1998 ως Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) που αποτελεί υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με επικεφαλής ειδικό γραμματέα.

Εν τω μεταξύ νέοι Οργανισμοί έχουν δημιουργηθεί και έχει πολλαπλασιασθεί ο αριθμός των ασφαλιστικών ταμείων. Μεταξύ των νέων οργανισμών σημαντικότεροι είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (1954), ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (1954) και το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (1993). (Μάρκος Αυγέρης (1884–1973), διευθυντής της υγιεινής της εργασίας καθώς επίσης κειμενογράφος και για θέματα εισαγωγής του θεσμού των κοινωνικών ασφαλίσεων) (Ληξουριώτης, 2013).

#### **1.4 ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ**

Μετά την επιβολή των μνημονίων φαίνεται να επιτυγχάνεται ένας στόχος που έχει προσχεδιαστεί εδώ και μια 20ετία από διεθνείς και εθνικούς κύκλους ισχυρών οικονομικών συμφερόντων και η κρίση φαίνεται να αποτελεί την μεγαλύτερη ευκαιρία υλοποίησής του. Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται εντάσσονται στο ίδιο πνεύμα των λεγόμενων μεταρρυθμίσεων των δύο τελευταίων δεκαετιών θυσιάζοντας τα πάντα για την επίταξη του στόχου της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας. Ο στόχος αυτός προσπαθεί να επιτευχθεί κυρίως με μειώσεις μισθών και συμπίεση του κόστους εργασίας, εργαλεία που αποδεικνύονται αναποτελεσματικά την ίδια στιγμή που επιτυγχάνουν την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την επέκταση της επισφάλειας και ανασφάλειας για τους εργαζομένους (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

Παρόλα αυτά παρά τις εντυπωσιακές αλλαγές που έχει υποστεί η ελληνική αγορά εργασίας αρκετά πριν το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, ο χαρακτηρισμός της

ως «άκαμπτης» παραμένει επίμονα. Παρά την ποικιλία όλου του φάσματος των ευελιξιών που νόμιμα θεσμοθετούνται και, που σε συνδυασμό με την κραυγαλέα ανεπάρκεια των ελεγκτικών μηχανισμών εφαρμογής της νομοθεσίας, διευρύνουν επικίνδυνα τους θύλακες του «εργασιακού μεσαίωνα», οι πιέσεις εντείνονται και με πρόσχημα την οικονομική κρίση ολοκληρώνεται η εφαρμογή παλαιότερων σχεδιασμών που οι συγκυρίες δεν έδιναν την ευκαιρία για την υλοποίησή τους (Δεδουσόπουλος, 2000).

Η οικονομική κρίση απετέλεσε αφορμή για κατάργηση βασικών εργατικών δικαιωμάτων. Το ξεκίνημα έγινε από τον δημόσιο τομέα, ο οποίος δέχτηκε ισχυρά χτυπήματα στο επίπεδο της απασχόλησης, των μισθών και των ευρύτερων εργασιακών δικαιωμάτων με το πρόσχημα της μείωσης του δημοσιονομικού κενού της χώρας. Μεθοδεύεται με τεχνικές κοινωνικού αυτοματισμού και διαιρέσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους και με την επίκληση του χρέους και της χαμηλής ανταγωνιστικότητας, ξεκίνησε η επιβολή μέτρων απορρύθμισης και περιστολής των εργασιακών δικαιωμάτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Στην βάση των παραπάνω συνθηκών παρατηρούνται πολλαπλές επιπτώσεις, συρρίκνωση της δημόσιας απασχόλησης με την καθιέρωση της σχέσης 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων σε συνδυασμό με απολύσεις, ο θεσμός της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας (με το 60% του βασικού μισθού), και της ετήσιας (ή και δμηνιαίας όπως σχεδιάζεται) διαθεσιμότητας (με το 75% των αποδοχών) που ισοδυναμεί ουσιαστικά με απόλυση, την στιγμή που η συνταγματική αρχή της μονιμότητας βάλλεται με το επιχείρημα της κατάργησης οργανισμών και οργανικών θέσεων.

Η μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο συνδυάζεται από το πάγωμα μισθών, την οριζόντια περικοπή αποδοχών, τη σταδιακή μείωση και κατάργηση του 13<sup>ου</sup> και 14<sup>ου</sup> μισθού και την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου με όρους γενικής υποβάθμισης.

Οι αλλαγές αυτές έχουν προκαλέσει μεγάλες εισοδηματικές απώλειες στον δημόσιο τομέα. Σε αυτά προστίθενται η κατάργηση των κανονισμών προσωπικού και η ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και της ρήτηρας «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που εξισώνει τους όρους απόλυσης με τα αντίστοιχα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα, η συνολική αύξηση του ωραρίου στο Δημόσιο από τις 37,5 στις 40 ώρες με διατήρηση του ύψους των αποδοχών (Κουζής, 2010).



Οι αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα λειτούργησαν ως προπομπός για τις αλλαγές που θα επακολουθήσουν στον ιδιωτικό τομέα και τις εργασιακές σχέσεις. Σε ευρεία κλίμακα αυτές περιλαμβάνουν τους κεντρικούς πυλώνες του εργατικού δικαίου, το οποίο υφίσταται σοβαρές αλλοιώσεις στον χαρακτήρα του ως εργαλείου προστασίας του αδύναμου πόλου της εργασιακής σχέσης, με την αποδυνάμωση της εργασίας και την παράλληλη ενίσχυση της εργοδοτικής πλευράς. Ουσιαστικά προωθείται έντονα η ευέλικτη εργασία, η απελευθέρωση των ωραρίων, η άμβλυνση των περιορισμών και η διευκόλυνση των απολύσεων και τέλος η αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

Συνέπεια όλων των παραπάνω είναι η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων για τον ιδιωτικό τομέα όπως περιγράφεται παρακάτω:

- Απορρυθμίζονται οι όροι διαμόρφωσης των μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων.
- Καταργείται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού.
- Καταργείται η βασική αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- Καταργείται ο θεσμός της επέκτασης της εφαρμογής της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης.
- Αναστέλλεται ο θεσμός της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων.
- Αναστέλλονται οι αυξήσεις και οι ωριμάνσεις των μισθών από τα επιδόματα πολυετίας.
- Περιορίζεται ο χρόνος έλευσης της μετενέργειας που συνεπάγεται την σύντμηση του χρόνου ισχύος των συλλογικών συμβάσεων από τους 6 στους 3 μήνες μετά από τη λήξη ή την καταγγελία τους.
- Υποβαθμίζεται ο ρόλος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) ως μέσου επίλυσης των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

- Η χαλάρωση του πλαισίου προστασίας από τις απολύσεις, ιδιαίτερα σε μια περίοδο έξαρσης της κρίσης και της ανεργίας, αποτελεί μια ακόμη σημαντικής σημασίας παρέμβαση.
- Επεκτείνεται η δοκιμαστική σύμβαση από τους 2 στους 12 μήνες με συνέπεια την στοιχειοθέτηση δικαιώματος στην αποζημίωση λόγω απόλυσης μετά από απασχόληση ενός έτους στον ίδιο εργοδότη και την προσθήκη ενός επιπλέον μέτρου στο πεδίο ενίσχυσης της εργασιακής επισφάλειας.
- Μειώνεται το ύψος της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης σε βαθμό που το ανώτατο ποσό της να μειώνεται κατά το ήμισυ και να αντιστοιχεί σε 12 μισθούς αντί των 24 μισθών που ίσχυε πριν από τις μνημονιακές παρεμβάσεις.
- Διευκολύνονται οι επιχειρήσεις στην καταβολή των αποζημιώσεων απόλυσης μέσα από μέτρα που μειώνουν την προκαταβολή της ώστε αυτή να αντιστοιχεί σε 2 μισθούς έναντι των 6 μισθών και που, παράλληλα, αυξάνουν τον αριθμό των δόσεων και μειώνουν τα ελάχιστα ποσά της καταβαλλόμενης δόσης.
- Μειώνεται ο χρόνος προειδοποίησης πριν από την απόλυση σε βαθμό που η ανώτατη διάρκειά του να συρρικνώνεται στο 1/6 από τους 24 στους 4 μήνες, μέτρο που ευνοεί την εν λόγω διαδικασία απόλυσης, κυρίως για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία, γιατί αποτελεί ρύθμιση που συνεπάγεται την, κατά το ήμισυ, μείωση του καταβαλλόμενου ποσού αποζημίωσης.
- Αυξάνεται το όριο για την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις παρέχοντας τη δυνατότητα των ελεύθερων ανά μήνα απολύσεων.
- Επιβάλλονται πολιτικές διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου από τους εργοδότες, που συνοδεύονται με όρους περαιτέρω μείωσης του εργασιακού κόστους και περιορισμού των νεκρών χρόνων κατά την διάρκεια του ωραρίου εργασίας
- Διευκολύνεται η εφαρμογή ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας με συλλογικές ρυθμίσεις που συνοδεύονται από μέτρα αυξομείωσης των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων εντός του έτους, προκειμένου να προσαρμόζονται απόλυτα στις ανάγκες των επιχειρήσεων και να αποφεύγεται η καταβολή του κόστους των υπερωριών.
- Καταργείται το πενθήμερο στα καταστήματα και η εφαρμογή της εξαήμερης εργασίας οδηγεί στην απόλυτη προσαρμογή των 40 ωρών εργάσιμου χρόνου στις ανάγκες των επιχειρήσεων κατά το διάστημα της εβδομάδας.

Λαμβάνονται μέτρα για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας αποτελώντας μια ακόμη σημαντική παράμετρο των μέτρων του μνημονίου που θέτει σε περαιτέρω αμφισβήτηση της τυπικής εργασίας που αναφέρεται στην πλήρη και σταθερή απασχόληση (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

## **2 ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **2.1 ΩΡΑΡΙΟ ΓΕΝΙΚΑ**

Ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση θεωρείται ωράριο εργασίας.

#### **2.1.1 Έναρξη και λήξη του ωραρίου**

Ο εργοδότης ρυθμίζει το ωράριο του εργαζομένου, ως προς την έναρξη και λήξη κατά τη διάρκεια της ημέρας, το οποίο ορίζεται συγκεκριμένα με την υπογραφή της σύμβασης και αναγράφεται στη βεβαίωση του Π.Δ. 156/94. Εάν ασκείται καταχρηστικά το δικαίωμα μεταβολής του ωραρίου από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει την τήρηση, διαφορετικά υπάρχει βλαπτική μεταβολή και ισχύει ό, τι αναφέρεται γι' αυτήν (Ωράριο Εργασίας, 2015).

#### **2.1.2 Μειωμένο ωράριο για παιδιά με αναπηρία**

Για τους γονείς που έχουν παιδιά ανεξαρτήτως ηλικίας με πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία, υπάρχει διαφορετική ρύθμιση και δικαιούνται μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών (Ν.1483/84).

Υπάρχουν προϋποθέσεις για τη μείωση του ωραρίου για παιδιά με αναπηρία και είναι οι εξής (Μειωμένο ωράριο για παιδιά με αναπηρία, 2015):

- Να εργάζεται ο γονέας σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα.
- Να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία.
- Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών.
- Η πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία του παιδιού διαπιστώνεται με την επίδειξη ιατρικής γνωμάτευσης.

Οι εργαζόμενοι γονείς έχουν επιπλέον προστασία που καθορίζεται ως εξής:

- ❖ Στον προγραμματισμό των αδειών. Οι εργοδότες που απασχολούν γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών ή άνω των 16 με βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, έχουν την

υποχρέωση κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών να λαμβάνουν υπόψη τους κατά προτεραιότητα.

- ❖ Στην καταγγελία συμβάσεων εργασίας. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σύμβασης.

### **2.1.3 Νόμιμο Ωράριο**

Το νόμιμο ωράριο καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδότησεως νόμου. Με τις διατάξεις αυτές ορίζεται το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν μόνο μικρότερα ωράρια.

Η καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών, έπειτα από ΕΓΣΕΕ της ΓΣΕΕ για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ολόκληρη τη χώρα, όρισε την πρακτική εφαρμογή της σημασίας των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο και τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής. Πιο συγκεκριμένα με το άρθ.1 του Ν.3385/2005 αντικαταστάθηκε το άρθρο 4 του Ν.2874/2000 και καθιερώθηκε για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον εβδομαδιαίως για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο και 8 ωρών εβδομαδιαίως για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, ως υπερωρία, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη (Νόμιμο Ωράριο, 2015).

### **2.1.4 Συμβατικό Ωράριο**

Το συμβατικό ωράριο εργασίας καθορίζεται είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα. Το συμβατικό ωράριο δεν μπορεί ποτέ να είναι μεγαλύτερο από το νόμιμο, αλλά μόνο μικρότερο. Επίσης, το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι πιο μεγάλο από εκείνο που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή στον κανονισμό της επιχείρησης. Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου υπάρχει το δικαίωμα να εισπράξουν ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους.

Στις 14/2/1984 η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΓΣΕΕ, καθιέρωσε από την 1/1/1984 την εβδομάδα των 40 εργασιμών ωρών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Το παραπάνω ωράριο για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία, είχε καθιερωθεί από την 1/1/1983. Έτσι, το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο (κατ' ανώτατο όριο), και 6,40 ώρες στο σύστημα εξαήμερης απασχόλησης (Συμβατικό Ωράριο, 2015).

### **2.1.5 Πενθήμερο**

Το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο στο σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης, χωρίς να μειώνεται, κατανέμεται σε 5 αντί για 6 ημέρες της εβδομάδας.

Για το λόγο αυτό, οι εργαζόμενοι δικαιούνται 2 ημέρες ξεκούρασης, Σάββατο και Κυριακή ή μια άλλη ημέρα, οι οποίες πρέπει να είναι συνεχόμενες. Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει 6 ημερομίσθια την εβδομάδα και η ασφάλιση γίνεται για 6 ημέρες εργασίας.

Τέλος, οι εργαζόμενοι που εργάζονται με το σύστημα του πενθήμερου δικαιούνται ετήσια άδεια μικρότερη κατά 4 εργάσιμες ημέρες, διότι στις ημέρες αδείας δεν υπολογίζονται τα Σάββατα ή άλλη αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης (Πενθήμερο, 2015).

### **2.1.6 Αμοιβή Σαββάτου**

Ο Νόμος 3846/2010, ορίζει ότι η εργασία που παρέχεται την έκκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, οφείλει να αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Στη διάταξη αυτή δεν υπάγονται οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις (Πώς αμείβεται το Σάββατο, 2015).

### **2.1.7 Αμοιβή Κυριακής**

Σύμφωνα με το νόμο οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι έξι, όπου δεν εφαρμόζεται το πενθήμερο. Η 7<sup>η</sup> ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική

ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης και αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού, αλλά και υποχρέωση του εργοδότη.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβονται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Στην περίπτωση που η υποχρεωτική αργία συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ισχύουν τα εξής<sup>4</sup>:

- ❖ Δε μετατίθεται σε άλλη εργάσιμη μέρα, διότι όπως είναι γνωστό τόσο για τον ιδιωτικό όσο και το Δημόσιο τομέα καταργήθηκαν οι διατάξεις περί μεταθέσεως των αργιών, όταν συμπίπτουν με ημέρα Κυριακή (άρθρο 7 του Ν.1400/83).
- ❖ Οι επιχειρήσεις που λειτουργούν την Κυριακή που συμπίπτει με την υποχρεωτική αργία οφείλουν:
  - Σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί επί του νομίμου ημερομισθίου τους.
  - Τη χορήγηση αναπληρωματικής ανάπαυσης (ρεπό) σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας.
  - Σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό, προσαύξηση 75% του νομίμου μισθού τους και αναπληρωματική ανάπαυση, είτε πρόκειται για επιχειρήσεις που υπάγονται στις διατάξεις περί υποχρεωτικής ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας είτε για επιχειρήσεις που δεν υπάγονται στις διατάξεις αυτές. Η καταβολή του 1/25 του μηνιαίου δίνεται μόνο εάν δε χορηγηθεί αναπληρωματική μέρα ανάπαυσης.

---

<sup>4</sup> Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

## **2.2 ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (FLEXIBLE WORKING)**

### **2.2.1 Μερική απασχόληση**

Η μερική απασχόληση ενός ατόμου με σχέση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας είναι με ωράριο μειωμένο σε σχέση με το ωράριο που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους και οι οποίοι εργάζονται ως μισθωτοί στο ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο ή επάγγελμα. Η σύγκριση γίνεται με βάση το χρόνο απασχόλησης σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή και ετήσια βάση, αλλά συνήθως ο χρονικός υπολογισμός για τον προσδιορισμό μιας σχέσης εργασίας ως μερικής απασχόλησης γίνεται σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση.

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός με έγγραφη ατομική σύμβαση μπορούν να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα έχει μικρότερη διάρκεια από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση (μερική απασχόληση). Εάν μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της συμφωνίας αυτής δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται (μαχητό τεκμήριο) ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα.

Ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παράσχει πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα αν παραστεί ανάγκη και αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Επίσης, μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέρα της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (άρθρο 17, Ν.3899/2010) (Ορισμός Μερικής Απασχόλησης, 2015).

### **2.2.2 Προσωρινή απασχόληση**

Λόγω πρόσκαιρης αύξησης του φόρτου εργασίας ή ανεπάρκειας του μόνιμου προσωπικού τους, οι επιχειρήσεις στρέφονται στην πρόσληψη προσωπικού για



προσωρινό διάστημα. Στην πράξη οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου προβλέπουν λήξη της σχέσης εργασίας μετά από ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Η προσωρινή απασχόληση έχει συχνά τη μορφή εποχιακής ή περιοδικής απασχόλησης και αποτελεί κυρίαρχη μορφή εργασίας τους καλοκαιρινούς μήνες σε τουριστικές χώρες όπως η Ελλάδα.

Στην προσωρινή απασχόληση ο υπάλληλος απασχολείται κατά μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, συνήθως για λόγους κάλυψης θέσεων κατά περιόδους αυξημένου φόρτου εργασίας, αδειών (μητρότητας, ασθένειας, κτλ) ή για συγκεκριμένο project που έχει αναλάβει η εταιρία.

Μια θέση προσωρινής απασχόλησης έχει πολλά οφέλη, ενώ πολλοί άνθρωποι αντιμετωπίζουν την προσωρινή τους απασχόληση ως τον προθάλαμο για μια μόνιμη θέση εργασίας. Επίσης, καθίσταται ιδιαίτερα χρήσιμη για τους φοιτητές, τους προσφάτως πτυχιούχους, τα άτομα που ξεκινούν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, αλλά και για τα άτομα που επιθυμούν να αλλάξουν καριέρα. Ειδικά κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης η προσωρινή απασχόληση μπορεί να ωφελήσει σχεδόν τον καθέναν.

Η προσωρινή απασχόληση δίνει την ευκαιρία για επίτευξη των επαγγελματικών στόχων καθώς είναι ένας εξαιρετικός τρόπος να φρεσκάρονται οι δεξιότητες των εργαζομένων και βοηθά στην απόκτηση πολύτιμης επαγγελματικής εμπειρίας, ενώ παράλληλα προσφέρει και ευελιξία.

Είναι απαραίτητη στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας στον τομέα που ενδιαφέρεται κανείς να εργαστεί, ενώ επίσης είναι ευκαιρία εργασίας σε εταιρίες υψηλού κύρους που διαφορετικά ίσως να μην προχωρούσαν σε μακροχρόνιες προσλήψεις. Η προσωρινή απασχόληση δίνει τη δυνατότητα να συνεργαστεί κανείς με νέους ανθρώπους αλλά και με έμπειρους επαγγελματίες διευρύνοντας το δίκτυο των επαγγελματικών του γνωριμιών.

Επιπλέον, με την προσωρινή απασχόληση παρέχεται στα άτομα που έχουν προσφάτως απολυθεί, η δυνατότητα να συνεχίσουν να προσφέρουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους στην αγορά εργασίας, ενώ ταυτόχρονα καλλιεργούν και εξασκούν τις δεξιότητες τους ωσότου βρουν μια μόνιμη εργασία. Επιπλέον, είναι ένας τρόπος για να έχει κανείς μία σταθερή πηγή εισοδήματος έστω και για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Το σημαντικότερο όμως είναι ότι με την προσωρινή απασχόληση δίνεται η ευκαιρία να παραμείνουν οι υποψήφιοι ενεργοί στην αγορά εργασίας τη στιγμή που караδοκεί η ανεργία, πράγμα μεγίστης σημασίας σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Είναι απαραίτητο οι υποψήφιοι να παραμένουν σε επαφή με το εργασιακό περιβάλλον.

Επιπλέον, οι προσωρινές θέσεις εργασίας που παρατίθενται στο βιογραφικό σημείωμα συχνά έχουν την ίδια σημασία για έναν πιθανό εργοδότη, ιδιαίτερα όταν η εργασιακή εμπειρία αποτελεί σημαντικό κριτήριο για την επιλογή του υποψηφίου.

Τέλος, οι υποψήφιοι που έχουν αποδεχτεί κάποια προσφορά εργασίας, οφείλουν να υπογράψουν πάντοτε σύμβαση εργασίας, να επιβεβαιώνουν ότι είναι καταχωρημένοι στον ΟΑΕΔ και ότι λαμβάνουν όλα τα νόμιμα δικαιώματά τους (Τι είναι η προσωρινή απασχόληση, 2015).

### **2.2.3 Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου (ΣΟΧ)**

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ) είναι η κυριότερη έκφραση της προσωρινής απασχόλησης. Η ΣΟΧ είναι μια σύμβαση εργασίας που ορίζεται εξ αρχής για μια συγκεκριμένη περίοδο. Η συνεργασία λύεται όταν η ημερομηνία παρέλθει χωρίς να υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποζημίωσης. Έχει διαφορά από την «τυπική σχέση εργασίας» ως προς τη διαδικασία λύσης της σύμβασης και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτή. Η σχέση, δηλαδή, λύεται αυτοδίκαια μόλις παρέλθει το χρονικό διάστημα που είχε προβλεφθεί, χωρίς να γίνει καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο. Μετά τη λήξη της μπορεί να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου (ΣΑΧ) εάν συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά η συνέχισή της. Εάν πριν από τη λήξη της κάποιο από τα μέρη θελήσει να λύσει τη σύμβαση, πρέπει να αποδείξει ότι έχει σοβαρό λόγο διαφορετικά οφείλει αποζημίωση στον άλλο (Σταμάτη & Συριόπουλος, 2015).

### **2.2.4 Εποχική απασχόληση**

Η εποχική απασχόληση θεωρείται μια επιμέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, που εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο συμβάσεως ορισμένου χρόνου. Η μορφή αυτή απασχόλησης συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους και αυτό την καθιστά ιδιόμορφη. Με το εποχικό προσωπικό καλύπτονται είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν

ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν καλύπτονται από το σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό.

Οι απασχολούμενοι που εργάζονται εποχιακά απασχολούνται για μικρότερα χρονικά διαστήματα σε ετήσια βάση. Δεν είναι μερικώς απασχολούμενοι με τη συνήθη έννοια του όρου, εκτός αν εργάζονται λιγότερες ώρες την ημέρα κατά τη διάρκεια απασχόλησης τους.

Η εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας είναι δεδομένη στην εποχιακή απασχόληση, αλλά αυτή δε γίνεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, αλλά ούτε στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης. Ο νόμος προβλέπει μια σχετική προτεραιότητα του εποχικά εργαζόμενου για επαναπρόσληψη από την ίδια επιχείρηση, κατά την επόμενη περίοδο (Σταμάτη & Συριόπουλος, 2015).

### **2.2.5 Δανεισμός εργαζομένων**

Ο δανεισμός εργαζομένων συνήθως γίνεται μεταξύ εταιρειών που βρίσκονται κάτω από τον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων. Σε τέτοιες περιπτώσεις ένας εργαζόμενος που έχει προσληφθεί για να παρέχει τις υπηρεσίες του σε συγκεκριμένο εργοδότη, μπορεί για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα να χρησιμοποιηθεί από έναν τρίτο εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του, χωρίς κατ' ανάγκη ο αρχικός εργοδότης να εισπράττει κάποια αμοιβή.

Ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης αποτελεί μια ιδιαίτερη μορφή του δανεισμού. Τα πρακτορεία έχουν κερδοσκοπική δραστηριότητα, διότι προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν -έναντι αμοιβής- για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις προκειμένου να καλύψουν προσωρινές ανάγκες τους. Με τον τρόπο αυτό απαλλάσσονται από τη χρονοβόρα διαδικασία αναζήτησης εργατικού δυναμικού.

Το προσωπικό που δανείζεται προσωρινά δεν συμβάλλει με τη δανειζόμενη επιχείρηση, παρά το ότι η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το μεγαλύτερο μέρος ή το σύνολο του διευθυντικού δικαιώματος, εφόσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή ο εργαζόμενος αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της (Σταμάτη & Συριόπουλος, 2015).

### **2.2.6 Απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης**

Στην απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, ο οργανισμός -υπό μορφή εργολαβίας- αναθέτει μέρος της λειτουργίας του σε εργολαβική εταιρία, η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, στις εγκαταστάσεις της αναθέτουσας το έργο, αλλά με δικό της προσωπικό. Έτσι, η εργολαβική επιχείρηση θεωρείται εργοδότης και υπάρχει δανεισμός υπηρεσιών που προσφέρονται από αυτή, και όχι προσωπικός δανεισμός. Το διευθυντικό δικαίωμα προφανώς ασκείται από την εργολαβική επιχείρηση (Σταμάτη & Συριόπουλος, 2015).

### **2.2.7 Απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων**

Στην απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, ο κεντρικός οργανισμός ενός δικτύου επιχειρήσεων προσλαμβάνει το προσωπικό και παρέχει τις υπηρεσίες του και σε αυτόν και στις επιμέρους επιχειρήσεις – μέλη του δικτύου, ανάλογα με τις ανάγκες καθενός από αυτά. Ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μια και μόνη επιχείρηση, αλλά σε ένα ευρύτερο αριθμό επιχειρήσεων που συναπαρτίζουν το δίκτυο, γεγονός που τον καθιστά ευέλικτο.

Ο απασχολούμενος ίσως να μη έχει σύμβαση εργασίας με το δίκτυο, αλλά σύμβαση δραστηριότητας, στις οποίας το πλαίσιο περιλαμβάνονται η απασχόληση σε επιχειρήσεις του δικτύου, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτισή του κ.τ.λ. (Σταμάτη & Συριόπουλος, 2015).

### **2.2.8 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας**

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως επιτρέπεται (Σκανδάλης, 2015):

- a) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης), υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα θα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Το χρονικό διάστημα των περιόδων

αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς)<sup>5</sup>.

- b) Εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει φόρτο εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση ή στο είδος των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις και απρόβλεπτους λόγους, σε επιχειρήσεις όπου εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να συμφωνείται, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας, από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως, και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους<sup>6</sup>.

Τέλος, προβλέπεται ότι οι διατάξεις περί διευθέτησης χρόνου εργασίας εφαρμόζονται και:

- ❖ στις εποχιακές επιχειρήσεις και
- ❖ σε εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

Η αυξομείωση εργάσιμων ωρών για μια χρονική περίοδο ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης έχει πολλές μορφές. Οι κυριότερες είναι (Σκανδάλης, 2015):

- a) Η εργασία σε βάρδιες, όπου οι ώρες λειτουργίας της επιχείρησης υπερβαίνουν το ωράριο των εργαζομένων οι οποίοι μπορεί να εργάζονται είτε σε συνεχόμενες βάρδιες (αφορά 24ώρη λειτουργία επιχειρήσεων), είτε σε ημι-συνεχόμενες (24ώρη λειτουργία, μόνο τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας), είτε σε διακεκομμένες (αφορά τη λειτουργία επιχειρήσεων για λιγότερες από 24 ώρες ημερησίως και με μια τουλάχιστον ημέρα αργίας την εβδομάδα).
- b) Οι ατομικοί λογαριασμοί χρόνου εργασίας:
- a. Ο κάθε εργαζόμενος τηρεί το χρόνο εργασίας του συνολικά σε ετήσια βάση και υπάρχει δυνατότητα κατανομής – «κατανάλωσης» του, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή / και τις επιθυμίες του εργαζόμενου, έτσι ώστε

---

<sup>5</sup> Συνεπώς, ο μέσος όρος της απασχόλησης κατά την περίοδο αναφοράς θα ανέρχεται στο ωράριο των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως.

<sup>6</sup> Συνεπώς, ο μέσος όρος της απασχόλησης κατά τις παραπάνω περιόδους θα ανέρχεται και στην περίπτωση αυτή, κατά μέσο όρο, στο συμβατικό ωράριο εργασίας.

- περίοδοι με εντατική απασχόληση να εναλλάσσονται με περιόδους αδείας ή / και μειωμένου ωραρίου, όπου δεν προβλέπεται αυξομείωση των αποδοχών
- b. Επέκταση των ωρών λειτουργίας των επιχειρήσεων ώστε να αυξηθεί ο χρόνος υπερωριών ή υπερεργασίας του προσωπικού
  - c. Επέκταση των ωρών λειτουργίας της επιχείρησης ταυτόχρονα με υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού, ή / και απασχόλησή του τα Σαββατοκύριακα, νυχτερινές ώρες, ή πέραν του νομίμου χρόνου εργασίας.
  - d. Διακεκομμένη απασχόληση: με κατανομή του χρόνου εργασίας σε μη τακτικά διαστήματα ή σε μη καθοριζόμενες εξ αρχής περιόδους, ανάλογα με τη διαμόρφωση της ζήτησης για προϊόντα και υπηρεσίες της επιχείρησης
  - e. Κλιμακωτό ωράριο απασχόλησης: οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι ή ομάδες εργαζομένων συμφωνούν να αρχίζουν και να σταματούν την εργασία τους σε διαφορετική ώρα, αλλά με το ίδιο καθορισμένο ωράριο εργασίας, ώστε η επιχείρηση να λειτουργεί περισσότερες ώρες (π.χ. ορισμένοι εργαζόμενοι εργάζονται 07:00 – 15:00, άλλοι 08:00 – 16:00, άλλοι 09:00 – 17:00, κοκ.).
  - f. Ευέλικτο ωράριο απασχόλησης: οι εργαζόμενοι αποφασίζουν την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης, με έναν βασικό πυρήνα ωρών εργασίας να καλύπτεται (π.χ. 11:00 – 16:00, όπου η ώρα προσέλευσης μπορεί να είναι από τις 08:00 έως τις 11:00 και η ώρα αποχώρησης από τις 16:00 έως τις 19:00)
  - g. Συμπιεσμένες ώρες εργασίας: το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (π.χ. 40 ώρες εργασίας) συμπιέζεται σε λιγότερες από τις προβλεπόμενες ημέρες εργασίας (3 ή 4 ημέρες)
  - h. Ομάδες εργασίας με αυτόνομο ωράριο: οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης κατανέμονται σε ομάδες εργασίας οι οποίες αναλαμβάνουν συγκεκριμένα καθήκοντα με διαφοροποιήσεις μεταξύ τους στις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, οι οποίες ορίζονται ως αναγκαίες για την εκπλήρωση του καθήκοντος.
  - i. «Διάδρομοι χρόνου» – time corridors: σε νομοθετικό επίπεδο ή συνθηθέστερα σε επίπεδο συλλογικής σύμβασης εργασίας ορίζεται μόνο ο ανώτατος και ο ελάχιστος χρόνος εργασίας (π.χ. από 30 έως 40 ώρες ανά εβδομάδα). Στη συνέχεια οι επιχειρήσεις και τα μεμονωμένα επιχειρησιακά εργασιακά συμβούλια συναποφασίζουν τον ακριβή χρόνο εργασίας, στο πλαίσιο του «διαδρόμου» αυτού (από 30 – 40 ώρες εργασίας).

### **2.2.9 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing)**

Το μοίρασμα μιας θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο εργαζόμενους μερικής απασχόλησης λέγεται job sharing. Στο μοίρασμα αυτό περιλαμβάνεται όλο το πλέγμα των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων της θέσης εργασίας, δηλ. οι ώρες απασχόλησης, η αμοιβή, τα επιδόματα και οι άδειες. Πολλές φορές το μοίρασμα εξυπηρετεί και τον χώρο και τον εξοπλισμό εκτέλεσης της εργασίας, που είναι κοινοί και για τους δύο εργαζόμενους (Αβραμίκου, 2015).

### **2.2.10 Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας (work sharing)**

Συχνά στο πλαίσιο αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων και προκειμένου να αποφευχθούν απολύσεις υιοθετείται αυτή η διεύθετηση. Δηλαδή ο συνολικός χρόνος εργασίας που είναι απαραίτητος για τη λειτουργία μιας επιχείρησης «μοιράζεται» στους εργαζόμενους που απασχολεί, των οποίων μειώνονται αντίστοιχα και οι αποδοχές, με παράλληλη όμως εγγύηση των θέσεων εργασίας τους (Αβραμίκου, 2015).

### **2.2.11 Εργασία με το κομμάτι – φασόν – ή υπεργολαβία**

Η εφαρμογή της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης αναφέρεται σε ποιοτική ευελιξία σε σχέση με το χώρο εργασίας και ξεκίνησε από την κλωστοϋφαντουργία και. Οι εργαζόμενοι εργάζονται σε δικούς τους χώρους και παράγουν με μέσα του εργοδότη ή και δικά τους τα προϊόντα που διακινεί η εργοδότρια επιχείρηση (Αβραμίκου, 2015).

### **2.2.12 Τηλεργασία**

Το σύγχρονο παραγωγικό και εργασιακό υπόδειγμα έχει επηρεαστεί με πολλούς τρόπους από τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών. Η τηλεργασία είναι η πλέον άμεση μορφή ευέλικτης απασχόλησης που στηρίζεται στις τεχνολογίες αυτές. Επιτρέπει στον εργαζόμενο να παράγει όλο το έργο που του ζητήθηκε, αποκλειστικά από το σπίτι του, ή από το φυσικό χώρο που επιλέγει ο ίδιος, με τη χρήση των δυνατοτήτων που προσφέρουν οι σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών (Αβραμίκου, 2015).

### **2.2.13 Διαθεσιμότητα Εργασίας (on call work)**

Η εργασία που παρέχεται ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης λέγεται διαθεσιμότητα εργασίας. Ο βαθμός ευελιξίας είναι διαφορετικός και αφορά περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια μιας βάρδιας ή μιας περιόδου εργασίας δεν χρειάζεται να εμφανιστούν στο χώρο εργασίας, αλλά είναι στη διάθεση της επιχείρησης, μέχρι περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι απασχολούνται κανονικά μόνο σε περιόδους με αυξημένες ανάγκες και σταματούν να εργάζονται και να πληρώνονται σε άλλες περιόδους μειωμένων αναγκών (περιοδική διαθεσιμότητα και επαναπρόσληψη) (Αβραμίκου, 2015).

### **2.2.14 Κυκλική Εργασία**

Η τεχνική της κυκλικής εργασίας (Job Rotation) δίνει λύσεις στο χάσμα μεταξύ των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και των απαιτήσεων των νέων τεχνολογικών και παραγωγικών συνθηκών. Με την κυκλική εργασία καλύπτεται η απουσία ενός εργαζόμενου για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης, με την απασχόληση ενός ανέργου που εκπαιδεύεται για τις ανάγκες της προσωρινής θέσης εργασίας και στη συνέχεια αναλαμβάνει καθήκοντα αντικαταστάτη. Η χρονική περίοδος της πρόσληψης του ανέργου αντιστοιχεί στη διάρκεια της κατάρτισης του εργαζομένου (Αβραμίκου, 2015).

### **2.2.15 Μερική Συνταξιοδότηση (Εναλλακτική / Σταδιακή Συνταξιοδότηση)**

Σε ορισμένες χώρες, σύμφωνα με το ανάλογο θεσμικό πλαίσιο οι εργαζόμενοι οι οποίοι βρίσκονται ηλικιακά κοντά στο όριο συνταξιοδότησης, ή ενώ δικαιούνται πλήρη σύνταξη επιθυμούν τη συνέχιση της εργασίας τους, μπορούν να λάβουν ένα ποσό που αντιστοιχεί σε ένα ποσοστό των συντάξιμων αποδοχών τους και παράλληλα να διευθετήσουν το χρόνο εργασίας τους, έτσι ώστε να εργάζονται, ως μερικώς απασχολούμενοι, λιγότερες ώρες σε μηνιαία ή εβδομαδιαία βάση. Οι επιχειρήσεις με αυτό τον τρόπο παράλληλα με την ενθάρρυνση της επιμήκυνσης του εργασιμου βίου και την προσαρμογή του εργασιμου χρόνου στις ανάγκες των εργαζομένων, μπορούν να επωφελοούνται από την εμπειρία των μεγαλύτερων εργαζομένων, να ανανεώνουν με ομαλό τρόπο το προσωπικό τους μεγαλύτερης ηλικίας, διατηρώντας σε υψηλό βαθμό την παραγωγικότητα της εργασίας (Αβραμίκου, 2015).



### **2.2.16 Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια**

Πρόκειται για τη δυνατότητα εναλλαγής περιόδων εργασίας – σταδιοδρομίας, με περιόδους άδειας για εκπαιδευτικούς (εκπαιδευτική άδεια), οικογενειακούς (γονική άδεια) και επαγγελματικούς – ερευνητικούς (εκτεταμένη πληρωμένη άδεια – sabbatical – με διατήρηση του δικαιώματος επιστροφής στην ίδια θέση, συνήθως σε πανεπιστημιακούς ή ανώτερα στελέχη) λόγους (Αβραμίκου, 2015).

### **2.2.17 Συμβοηθούντα μέλη οικογενείας**

Ο όρος «συμβοηθούντα μέλη οικογενείας» χρησιμοποιείται γενικά για την κάλυψη τριών κατηγοριών οικονομικά ενεργών ατόμων:

- τις γυναίκες που εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις,
- τους συγγενείς που εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις,
- τους βοηθούς που εργάζονται χωρίς σύμβαση εργασίας σε έναν αυτοαπασχολούμενο.

Στην Ελλάδα αυτή η μορφή μη αμειβόμενης απασχόλησης σχετίζεται κατά κύριο λόγο με τη γυναικεία απασχόληση. Η πλειοψηφία των γυναικών με αυτή τη μορφή απασχόλησης βοηθούν τους συζύγους τους ή τους συγγενείς τους στις οικογενειακές επιχειρήσεις, αναλαμβάνοντας εργασία κατ' οίκον σε άτακτα χρονικά διαστήματα ή απασχολούμενες σε εποχιακή βάση στον τομέα του τουρισμού. Η κοινωνική ή η εργατική νομοθεσία προστατεύει λίγο τα συμβοηθούντα μέλη οικογένειας, εκτός αν υπαχθούν σε καθεστώς αυτοαπασχόλησης ή εάν αποκτήσουν δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης από την απασχόληση του συζύγου τους, όπως έχουν τη δυνατότητα να κάνουν στην Ελλάδα (Αβραμίκου, 2015).

### **3 ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ**

#### **3.1 ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Για τον προσδιορισμό του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ευρώπη αλλά και στην Ελλάδα πρέπει να αναφερθούν κάποιες βασικές ιδεολογίες που επηρέασαν το συνδικαλιστικό κίνημα σε Ελλάδα και Ευρώπη από τα πρώτα στάδια ίδρυσης του το 19<sup>ο</sup> αιώνα μέχρι σήμερα.

Οι τρεις θεωρίες που είχαν σημαντική επίδραση στο συνδικαλιστικό κίνημα διεθνώς τους δύο τελευταίους αιώνες ήταν ο πλουραλισμός, ο μαρξισμός και ο αναρχοσυνδικαλισμός. Ο πλουραλισμός αν και δεν ξεκίνησε από το εργατικό κίνημα, εφαρμόστηκε σε σημαντικό βαθμό από πολλές κυβερνήσεις και διαμόρφωσε την εργατική πολιτική διαφόρων κρατών, ενώ ως ιδέα εξαπλώθηκε σε μεγάλο βαθμό και στα εργατικά στρώματα αποτελώντας για κάμποσες δεκαετίες τον βασικό τρόπο πρόσληψης και ερμηνείας των εργασιακών σχέσεων από μεγάλα τμήματα του πληθυσμού των ευρωπαϊκών χωρών.

Οι άλλες δύο θεωρίες αναπτύχθηκαν μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα του 19<sup>ου</sup> αιώνα στα πλαίσια αρχικά της Α' Διεθνούς, όπου και πραγματοποιήθηκε η πρώτη μεγάλη σύγκρουση μεταξύ του μαρξισμού με κύριο εκφραστή το Κ. Μάρξ και του αναρχοσυνδικαλισμού με εκφραστή το Μ. Μπακούνιν. Οι συγκρούσεις αυτές φαίνεται να υπάρχουν και να υιοθετούνται από κόμματα του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος ακόμα και σήμερα.

Η θεωρία του πλουραλισμού όπως αναφέρθηκε και στην αρχή του κεφαλαίου χαρακτηρίζεται από τον πλουραλισμό στο εσωτερικό της. Αυτός είναι και ο λόγος που εμποδίζει τις προσπάθειες να του αποδοθούν κάποιες γενικές αρχές όπου θα είναι ταυτόχρονα αποδεκτές από το σύνολο των πλουραλιστών στοχαστών. Μια παραδοχή του πλουραλισμού που θα γινόταν αποδεκτή ανεξαρτήτως των ιδιαίτερων τάσεων του όσον αφορά το συνδικαλιστικό κίνημα είναι ότι τα συνδικάτα αποτελούν οργανωμένες ομάδες για την προάσπιση συμφερόντων με άσκηση πίεσης στην εξουσία (Παλαιολόγος, 2006).

Οι ρίζες του πλουραλισμού ανακαλύπτονται στη σχολή βιομηχανικών σχέσεων του πανεπιστημίου της Οξφόρδης που γνώρισε άνθηση στις δεκαετίες του '50 και του '60. Την πλουραλιστική ιδέα μετέφερε πρώτη φορά με συγκεκριμένους όρους από την πολιτική θεωρία στις εργασιακές σχέσεις ο Clark Kerr το 1954. Η πλουραλιστική θεωρία των βιομηχανικών σχέσεων χωρίζεται σε δύο κύρια ρεύματα σκέψης: το αγγλικό και το αμερικάνικο.

Το αγγλικό ρεύμα έδινε βαρύτητα στα συνδικάτα ως συστατικό στοιχείο μιας δημοκρατικής πλουραλιστικής κοινωνίας και με αυτή την έννοια θεωρεί βασικό σημείο την εσωτερική τους συνοχή ώστε να μπορούν να λειτουργούν με αποτελεσματικότητα ως αντιπολίτευση απέναντι στην εργοδοσία στα πλαίσια κάθε επιχείρησης.

Το αμερικάνικο ρεύμα από την άλλη τονίζει τη σημασία που έχει η γνώμη και η ελευθερία του κάθε ατόμου στο εσωτερικό κάθε εργατικού σωματείου και αναζητά τόπους να μην επηρεάζεται η βάση των σωματείων από την ηγεσία ή τους διανοούμενους. Ενδιαφέρον για τους πλουραλιστές έχει η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης και η θεσμοποίηση της σύγκρουσης στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.

Οι πλειοψηφία των πλουραλιστών ανεξαρτήτως ρεύματος εστιάζουν στις διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης και στη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης. Για τον Richard Hyman υπάρχουν τρεις βασικές υποθέσεις που πιστεύει ότι αποτελούν τη βάση πάνω στην οποία αναπτύσσεται η θεωρία του πλουραλισμού των εργασιακών σχέσεων (Κουκουλές, 2007):

- a) Δεν υπάρχει υπερσυγκέντρωση οικονομικής δύναμης στην αγορά εργασίας γιατί η εξουσία των μεγάλων επιχειρήσεων εξισορροπείται από την ισχύ της οργανωμένης εργασίας μέσω των συνδικάτων της.
- b) Υπάρχει ένα δημόσιο εθνικό συμφέρον που υπερβαίνει τα επιμέρους συμφέροντα των διαφόρων ομάδων πίεσης.
- c) Το κράτος αποτελεί τον αμερόληπτο φρουρό αυτών των συμφερόντων.

Οι πλουραλιστές των βιομηχανικών σχέσεων δέχονται σκληρή κριτική για τις απόψεις τους κυρίως από τους μαρξιστές. Ειδικότερα τους αμφισβητούν την άποψη ότι για να κατανοήσεις το τι συμβαίνει στο εσωτερικό κάθε επιχείρησης είναι βασικό πρώτα να έχει γίνει μια συνολική ανάλυση της πολιτικής οικονομίας στην κοινωνία, μέσα στην

οποία η συγκεκριμένη επιχείρηση υπάρχει, λειτουργεί και αναπτύσσεται. Κατηγορείται, επίσης, επειδή οι πλουραλιστικές θεωρήσεις προωθούν το «πνεύμα του συστήματος» και είναι δύσκολο να ξεχωρίσεις πότε περιγράφουν πώς είναι η πραγματικότητα και πότε πώς αυτοί επιθυμούν να είναι. Επίσης, οι μαρξιστές καταγγέλλουν το γεγονός ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης την οποία υποστηρίζουν, είναι στην ουσία της συντηρητική, αφού δεν επιχειρεί επί της ουσίας να παραχωρήσει μέρος του ελέγχου της επιχείρησης στους εργαζόμενους, αλλά αντίθετα επιχειρεί να θεσμοποιήσει τον έλεγχο που αυτοί ήδη άτυπα είχαν στο εσωτερικό της επιχείρησης με σκοπό να τον περιορίσει και να τον ελέγξει. Τέλος, κατά τους μαρξιστές ο πλουραλισμός προσπαθεί να μεταφέρει το μοντέλο της πολιτικής αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας στις βιομηχανικές σχέσεις λησιμονώντας ότι ούτε σε πολιτικό επίπεδο υπάρχει πραγματική δημοκρατία και ότι ουσιαστικά επιδιώκει να περιορίσει την άτυπη εξουσία των εργαζομένων εντός των εργοστάσιων.

Η μαρξιστική κριτική προς των πλουραλισμό από την προηγούμενη παράγραφο φανερώνει αρκετά χαρακτηριστικά της μαρξιστικής σκέψης για το πώς αντιλαμβάνονται τις εργασιακές σχέσεις. Τα περισσότερα κείμενα των κλασικών του μαρξισμού, Μαρξ και Ένγκελς, για τα συνδικάτα γράφτηκαν χρονικά κοντά στην πρώτη Διεθνή και αποτέλεσαν ένα βασικό όχημα για τη διάδοση των μαρξιστικών ιδεών στα εργατικά συνδικάτα.

Η οργάνωση σε συνδικάτο κατά τον Ένγκελς, είναι το πρώτο βήμα που θα πρέπει να γίνεται από την μεριά των εργαζομένων για να καταργηθεί ο ανταγωνισμός μεταξύ τους στην αγορά εργασίας. Με το συνδικάτο λοιπόν οι εργαζόμενοι βρίσκονται κάτω από μια βάση κοινών συμφερόντων απέναντι την εργοδοσία. Και για να μην υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ τους στην αγορά εργασίας θα πρέπει να συναγωνίζονται συλλογικά τους εργοδότες ως τάξη αρνούμενοι να «πουλήσουν» φτηνά την εργατική τους δύναμη<sup>7</sup>. Αν και στο άμεσο οικονομικό επίπεδο είναι καταδικασμένα να χάνουν εξαιτίας των οικονομικών νόμων του καπιταλιστικού συστήματος σε πολιτικό επίπεδο είναι υποχρεωμένα να προετοιμάζουν τους εργάτες για να δώσουν την οριστική μάχη για την τελική κατάργηση της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο.

---

<sup>7</sup> Τα συνδικάτα θα πρέπει να είναι για τους εργαζόμενους «σχολεία πολέμου» που τους βοηθούν μέσα από κοινά βιώματα να αποκτήσουν ταξική συνείδηση.

Η διάκριση των μαρξιστών κατά τον Richard Hyman για τα εργατικά συνδικάτα γίνεται σε δύο κατηγορίες: τους αισιόδοξους και τους απαισιόδοξους. Στους αισιόδοξους κατατάσσονται οι Μαρξ και Ένγκελς που πιστεύουν στη δυνατότητα των συνδικάτων να διαδραματίσουν έναν επαναστατικό ρόλο, ενώ οι Λένιν, Μίχελς και Τρότσκι, που ανήκουν στους απαισιόδοξους, το απορρίπτουν κατηγορηματικά.

Κατά τον Λένιν τα συνδικάτα δεν έχουν τη δύναμη να προσφέρουν στους εργαζόμενους επαναστατική συνείδηση και αυτό διότι η ζωή που ακολουθούν δεν τους επιτρέπει από μόνοι τους να θέσουν υπό αμφισβήτηση την κυρίαρχη ιδεολογία του καπιταλισμού. Η ταξική συνείδηση που προωθούν τα σωματεία μπορεί να είναι μόνο προς την κατεύθυνση των συντεχνιακών μεταρρυθμίσεων.

Ο Λένιν υποστήριζε την ύπαρξη ενός διακριτού κόμματος μέσα στο οποίο κάποιοι επαναστάτες που έχουν αστική καταγωγή, ώστε να μην είναι υποχρεωμένοι να σπαταλούν μεγάλο μέρος της ημέρας τους στη μισθωτή εργασία θα γίνουν επαγγελματικά στελέχη για να εστιάσουν στην ανάπτυξη της επιστημονικής μαρξιστικής επαναστατικής θεωρίας και στη συνέχεια να την «διδάξουν» στους εργαζομένους (Κατσορίδας, 2002).

Σε αυτό ακριβώς το σημείο υπάρχει η διαφωνία με τον αναρχοσυνδικαλισμό. Ο ρόλος του κόμματος είναι που αμφισβήτησε και εξακολουθεί να αμφισβητεί ενεργά το αναρχοσυνδικαλιστικό ρεύμα σκέψης. Ως θεμελιωτή του αναρχοσυνδικαλισμού και του επαναστατικού συνδικαλισμού ευρύτερα, αναφέρεται ο Ρώσος αναρχικός διανοητής Μιχαήλ Μπακούνιν. Ο Μπακούνιν, μια πολύπλευρη και δυναμική προσωπικότητα, έπαιξε βαρύνοντα ρόλο στην ανάπτυξη της πρώτης Διεθνούς Ένωσης Εργαζομένων, με βασικό ιδεολογικό αντίπαλο μέσα σε αυτήν τον Καρλ Μαρξ.

Μέσα στα άλλα που υποστήριζε ο αναρχοσυνδικαλισμός ήταν πως τα συνδικάτα εκτός από όργανα πάλης για την αύξηση των μισθών και τον περιορισμό των ωρών εργασίας θα έπρεπε να λειτουργούν και ως σχολεία εκπαίδευσης των εργατών που θα διδάσκουν το σοσιαλισμό.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι σε οικονομικό επίπεδο ταυτίζεται με τη μαρξιστική ανάλυση και την απόσπαση της υπεραξίας του εργαζομένου από τον εργοδότη. Θεωρούσε όμως ότι τα σωματεία ως ο φυσικός χώρος συνάντησης και ενοποίησης των εργαζομένων θα έπρεπε να είναι το όργανο για τη μετάβαση στην

αταξική κοινωνία και όχι σε κάποιο επαναστατικό κόμμα. Είχε την πεποίθηση ότι η πολιτική, ανεξαρτήτως του όπως αυτοχαρακτηρίζονταν λειτουργούσε ως μέσο για τη διατήρηση της αστικής κυριαρχίας. Σε αντίθεση με μία αυθεντικά εργατική πολιτική θεωρούσε πως θα μπορούσε να λειτουργήσει μόνο μέσα στα πλαίσια της Διεθνούς Ένωσης Εργαζομένων, άλλωστε αυτός ήταν και ο λόγος διαφανειών για την συμμετοχή στο κοινοβούλιο.

Θεωρούσε σημαντικό την ένωση της Διεθνούς στη βάση των ταξικών θέσεων των εργαζομένων. Ένας εργάτης εντάσσονταν στη Διεθνή μέσα από τις ίδιες του τις εμπειρίες στους αγώνες ενώ θα κατέληγε να γίνει σοσιαλιστής. Θεωρούσε πως επιβοηθητικά ως προς αυτό θα μπορούσαν να λειτουργήσουν εκπαιδευτικοί θεσμοί μόρφωσης των εργατών μέσα στα ίδια τα σωματεία, αλλά πίστευε ότι ένα πρόγραμμα αρχών που θα προσφερόταν έτοιμο στους εργάτες «από τα πάνω» θα τους αποθάρρυνε από το να ενταχθούν στη διεθνή.

Αποζητούσε την ομοσπονδοποίηση των τοπικών συνδικαλιστικών ενώσεων μέσω άμεσα ανακλητών από τη βάση εκπροσώπων. Με το σκεπτικό αυτό έδινε απαντήσεις στο πρόβλημα της οργάνωσης της μεταβατικής περιόδου από την έναρξη της επανάστασης μέχρι το σοσιαλισμό χωρίς την ανάγκη προσφυγής και ύπαρξης ενός ενδιάμεσου στον κρατικό μηχανισμό. Για τον αναρχοσυνδικαλισμό τα συνδικαλιστικά σωματεία είναι προπομπή της μελλοντικής κοινωνίας.

Το ιδεολογικό σκεπτικό του αναρχοσυνδικαλισμού εμφάνισε μεγάλη επιρροή σε αρκετά τμήματα της Διεθνούς με πιο σημαντικό το ισπανικό από το οποίο προέκυψε και η CNT, το ελευθεριακό συνδικάτο που πρωταγωνίστησε στην ισπανική επανάσταση του 1936 και αποτελεί μέχρι σήμερα το θεωρητικό υπόβαθρο στο οποίο βασίζονται τα συνδικάτα του επαναστατικού συνδικαλισμού σε όλο τον κόσμο.

Οι αρχές του 21<sup>ου</sup> αιώνα βρίσκουν την συντριπτική πλειοψηφία των σοσιαλιστικών και κομμουνιστικών κομμάτων να έχει αφομοιωθεί και ενταχθεί στο καπιταλιστικό σύστημα γεγονός που δεν διαφέρει στην πλειονότητα των συνδικάτων. Σε αρκετές χώρες σωματεία παραμένουν πιστά στις αναρχοσυνδικαλιστικές αρχές αλλά η επιρροή τους στην εργατική τάξη παραμένει αρκετά μειωτική (Ζαμπαρλούκου, 1997).

### 3.1.1 Η Ιστορία του εργατικού κινήματος στην Ελλάδα

Το αναρχοσυνδικαλιστικό κίνημα κυριάρχησε αρχικά στον ελλαδικό χώρο με την προσπάθεια ίδρυσης εργατικών σωματίων με αξιοσημείωτη επιρροή κυρίως στην Πελοπόννησο, υποχώρησε όμως κάτω από την άγρια κρατική καταστολή.

Η ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) έπειτα από χρόνια μετά τη Ρωσική επανάσταση γίνεται σχεδόν την ίδια στιγμή με την ίδρυση του Σοσιαλιστικού Εργατικού Κόμματος Ελλάδας. Οι παρούσες συνθήκες είναι κατάλληλες και το συνδικαλιστικό κίνημα ξεκινά με τις χειρότερες προϋποθέσεις αφού άμεσα σχεδόν ελέγχεται από τις πολιτικές οργανώσεις και ο έλεγχος είναι απόλυτος σχεδόν, αφού τις παραπάνω λογικές τις ενστερνίζονται έστω και ανεπίσημα όλο το φάσμα των πολιτικών παρατάξεων (Κορδάτος, 1972).

Οι προαναφερθείσες ιδιαίτερες ιστορικές συνθήκες ίδρυσης της Γ.Σ.Ε.Ε. παίζουν σημαντικότατο ρόλο όπως ήταν αναμενόμενο στην ανάπτυξη, την πορεία και την εξέλιξη του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος. Η πολιτική ταυτότητα κυριαρχεί επί της κοινωνικής θέσης των οργανωμένων εργατών με αποτέλεσμα την ολοκληρωτική κομματικοποίηση του συνδικαλισμού. Το γεγονός αυτό εκφράζεται με συνεχή προσπάθεια ελέγχου των σωματείων από το κράτος και τους κομματικούς μηχανισμούς.

Υπό την πίεση μακροχρόνων, μαχητικών αγώνων και συγκρούσεων των παράνομων σωματείων με την εργοδοσία και το κράτος, ο συνδικαλισμός νομιμοποιείται κατά τη διάρκεια του 19<sup>ου</sup> αιώνα, σε αντίθεση με την Ελλάδα που η συνδικαλιστική δράση αποκτά νόμιμο χαρακτήρα το 1914 για λόγους πολιτικής σκοπιμότητας της κυβέρνησης του Ελευθερίου Βενιζέλου. Τα γεγονότα της κομματικοποίησης και των πολιτικών σκοπιμοτήτων οδήγησαν στην έλλειψη ταξικής συνδικαλιστικής κουλτούρας από μεριάς του συνδικαλιστικού κινήματος της Ελλάδος.

Από την ίδρυση ακόμα της Γ.Σ.Ε.Ε. ο Ελευθέριος Βενιζέλος έχει προσχωρήσει κυρίως με υποτακτικούς της, με απώτερο σκοπό να φιλτράρουν αποφάσεις και να αποπροσανατολίσουν την ομοσπονδία να αποκτήσει ταξική συνείδηση και χαρακτηριστικά. Το τότε υπουργείο οικονομίας στο οποίο έδιναν αναφορά τα σωματεία επιχείρησε να βάλει εμπόδια στην υπερψήφιση των δύο βασικών αρχών της συνομοσπονδίας (Κουκουλές, 2007):

- Η μη συμμετοχή της Γ.Σ.Ε.Ε. σε κάθε αστική πολιτική επιρροή.

- Η υιοθέτηση της αρχής της πάλης των τάξεων χωρίς όμως επιτυχία.

Με διάφορα τεχνάσματα οι βενιζελικοί πέτυχαν να πάρουν την πλειοψηφία των κεντροδεξιών στο διοικητικό συμβούλιο εκλέγοντας έξι συνέδρους έναντι των πέντε που εξέλεξαν οι εκπρόσωποι των αριστερών παρατάξεων.

Η κρατική παρέμβαση και η καταστολή με αναφορές ακόμα και για ποινικές διώξεις συνδικαλιστών είναι διαχρονικό φαινόμενο από το ξεκίνημα λειτουργίας της Γ.Σ.Ε.Ε. ανεξαρτήτως καθεστώτος, κοινοβουλευτικό ή δικτατορικό. Η συνεχής αντίθεση στον πόλεμο, η διεκδίκηση των δικαιωμάτων των εργατών θα στρέψουν εναντίον τους τον κρατικό μηχανισμό. Οι φυλακίσεις, οι δίκες, οι επιστρατεύσεις και παντός είδους καταπιέσεις είναι στην ημερήσια διάταξη». Αν ρίξει κανείς μια ματιά στην ιστορία των συνεδρίων της Γ.Σ.Ε.Ε θα δει ότι ανεξαρτήτως πολιτικού καθεστώτος δεν υπάρχει ούτε ένα συνέδριο που να μην παρατηρήθηκαν λαθροχειρίες, κρατικές παρεμβάσεις, καταστολή, διαγραφές σωματείων με πολιτικές σκοπιμότητες κλπ.

Το πρώτο αντιπροσωπευτικό συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι το 22<sup>ο</sup> που λαμβάνει χώρα στις 22/12/1983. Και πάλι όμως στο επόμενο συνέδριο η κυβέρνηση του ΠΑ.ΣΟ.Κ., με τη βοήθεια ενός τμήματος της ΠΑ.ΣΚ.Ε. που στήριζε τα μέτρα λιτότητας της κυβέρνησης, διορίζει, μέσω των δικαστηρίων, διοίκηση υποχείριο της στη συννομοσπονδία, αλλοιώνοντας τους πραγματικούς συσχετισμούς δυνάμεων μεταξύ των συνδικαλιστικών παρατάξεων. Έτσι στην πραγματικότητα ήταν η πρώτη φορά στην ιστορία της Γ.Σ.Ε.Ε που εκλέγεται αιρετή διοίκηση αντιπροσωπευτική από όλες τις παρατάξεις είναι στο 25<sup>ο</sup> συνέδριο, τον Απρίλιο του 1989.

Η ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την Γ.Σ.Ε.Ε.. Η ιστορία αυτή μπορεί να χωριστεί σε δύο χρονικές περιόδους.

Μία από την ίδρυση της μέχρι το 1989, και μία από το 1990 μέχρι σήμερα όπου τουλάχιστον δεν φαίνεται να υπάρχει ανοικτά κάποια κρατική παρέμβαση στη συννομοσπονδία. Δεν είναι τυχαίο ότι το έτος αυτό συμπίπτει με τη συμμετοχή της αριστεράς στην κυβέρνηση, η οποία σε συνδυασμό με την πλήρη μετάβαση του ανατολικού μπλοκ στον ιδιωτικό καπιταλισμό, συμβολίζει το ξεπέραςμα του εμφύλιου διχασμού και την συστράτευση όλων των επίσημων πολιτικών δυνάμεων στην υπηρεσία του «εθνικού συμφέροντος».



Παρόμοια γεγονότα διαδραματίζονται και στο 26<sup>ο</sup> και 27<sup>ο</sup> συνέδριο, προδίδοντας τη θέση όλων των συνδικαλιστικών παρατάξεων, αριστερών και δεξιών για την ανάγκη δημιουργίας μιας ενιαίας συνομοσπονδίας με όλα τα πολιτικά ρεύματα μέσα σε αυτή. Τη στιγμή ωστόσο που η Γ.Σ.Ε.Ε. αφήνεται, ελεύθερη από κρατικές παρεμβάσεις, να λαμβάνει αποφάσεις για την χάραξη της στρατηγικής της, αντί αυτό να δώσει μια πιο αγωνιστική στάση έναντι του κράτους και των εργοδοτών, οδηγεί στην πλήρη εγκατάλειψη της αρχής της πάλης των τάξεων και την υιοθέτηση του εκσυγχρονιστικού καπιταλισμού. Τα γεγονότα αυτά εκτός από τις πρακτικές που λαμβάνουν χώρα στην συνομοσπονδία ακολουθούνται και από την υιοθέτηση και της αντίστοιχης ρητορικής.

Ιστορικά η συγκεκριμένη στάση και οι πρακτικές που διαφαίνονται στην διάθεση όλων ανεξαιρέτως των παρατάξεων της Γ.Σ.Ε.Ε., έχει τις ρίζες της σε μια συνεδρίαση της διοίκησης της συνομοσπονδίας στην Αλεξανδρούπολη τον Ιούλιο του 1994. Στην προαναφερθείσα συνεδρίαση τα ζητήματα που τεθήκαν εκτός των άλλων ήταν και η πορεία που πρέπει να ακολουθήσει το συνδικαλιστικό κίνημα της Ελλάδας, το οποίο ψηφίστηκε από ΠΑΣΚΕ, ΔΑΚΕ και Αυτόνομη Παρέμβαση. Μιαν απόφαση που αφορούσε τον εκσυγχρονισμό του κινήματος και τον προσανατολισμό του προς την Ευρώπη. Η παράταξη της ΕΣΑΚ (ελεγχόμενη από το Κ.Κ.Ε.) κατέθεσε σχέδιο απόφασης για ενίσχυση της ταξικής γραμμής του κινήματος άλλα ως μειοψηφική απορρίφθηκε. Από αυτή τη συνεδρίαση κρίθηκε και η στάση των παρατάξεων απέναντι στο λεγόμενο κοινωνικό διάλογο των συνδικάτων με κράτος και εργοδότες. Έτσι στο επόμενο διάστημα όλες οι παρατάξεις πλην ΕΣΑΚ θα προσχωρήσουν στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου. Η ΕΣΑΚ σαν μορφή αντίδρασης, ως ένδειξη διαφοροποίησης από τις άλλες παρατάξεις και τις πρακτικές που ακολουθούσαν, ξεκίνησε να συγκαλεί συγκεντρώσεις σε διαφορετικό τόπο κατά τις διαδηλώσεις της Πρωτομαγιάς. Παρόλα αυτά συνέχισε να μετάσχει κανονικά στη διοίκηση και στα όργανα της Γ.Σ.Ε.Ε.

Ένα από τα αποτελέσματα των παραπάνω διαφοροποιήσεων της ΕΣΑΚ ήταν η ίδρυση στις 3 Απριλίου, - μετά από πανελλαδική συνδικαλιστική συνάντηση - του Πανεργατικού Αγωνιστικού Μετώπου (ΠΑΜΕ) από συνδικαλιστές προσκείμενους πολιτικά κυρίως στο ΚΚΕ, αλλά και συνδικαλιστές του ΔΗΚΚΙ και της ανανεωτικής αριστεράς, ως αντίδραση στη συναινετική προς το κράτος και την εργοδοσία στάση της συνδικαλιστικής πλειοψηφίας σε ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Οι συνδικαλιστικοί αγώνες των διαφόρων κλάδων εργαζομένων από το 1989 έως και το 2001 δεν κατάφεραν να αναδείξουν κάποια μαζική συνδικαλιστική κινητοποίηση. Το 2001 η κυβέρνηση προσπαθεί να περάσει κάποια μέτρα για το ασφαλιστικό σύστημα που θα έχουν αρνητικές επιπτώσεις για του εργαζομένους. Πραγματοποιούνται δύο μαζικές απεργίες και διαδηλώσεις των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, στις οποίες συμμετέχει και η ΠΑΣΚΕ, με αποτέλεσμα μέσα σε αυτό το κλίμα η κυβέρνηση να αποσύρει το νομοσχέδιο (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

### **3.2 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΩΝ ΠΡΩΤΩΝ ΣΩΜΑΤΙΩΝ**

Από τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1990 φανήκαν οι προθέσεις και οι πολιτικές που θα ακολουθούνταν από την ηγεσία της Γ.Σ.Ε.Ε.. Σήμερα όμως φαίνεται ξεκάθαρα το αποτέλεσμα της συνέχισης της στρατηγικής και από αρκετούς ερευνητές αποκαλείται «συναινετική διαπραγμάτευση». Γίνεται φανερό πια ότι καμία μεταβολή προς το κινηματικό συνδικαλισμό δεν έχει γίνει από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες που κάθε σκέψη περί συναινετικών διεκδικήσεων-διαπραγματεύσεων έχει μπλοκαριστεί στην πράξη με πρωτοβουλία του κράτους, είναι λογικό να τίθεται το ερώτημα αν υπάρχουν ενέργειες μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα αλλά εκτός ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για την παράκαμψη και το ξεπέρασμα της κρίσης του.

Στην απάντηση του ερωτήματος που τέθηκε στο κλείσιμο της τελευταίας πρότασης στην προηγούμενη παράγραφο, τα 10 τελευταία χρόνια περίπου έχουν δημιουργηθεί κάποια σωματεία που εκφράζονται αγωνιστικά και είναι ανταγωνιστικά στην Γ.Σ.Ε.Ε (Δασκαλοπούλου & Πολίτη, 2010).

Στον συνδικαλισμό βάσης στην Ελλάδα, τα τελευταία τρία χρόνια, έχουν ιδρυθεί πάνω από 35 σωματεία βάσης στις μεγάλες αστικές περιοχές του ελλαδικού χώρου. Τα σωματεία αυτά σε αντίθεση με το είδος του συνδικαλισμού των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ προσελκύουν ιδιαίτερα τόσο νέους εργάτες όσο και τους μετανάστες εργάτες.

Σε αυτό το σημείο θα αναλυθεί η δομή που ακολουθούν αυτά τα νέα σωματεία που ιδρύονται. Τα περισσότερα από αυτά έχουν εκλέξει ηγεσία αναρχικού ή αριστεριστικού τύπου πολιτικών πεποιθήσεων, ενώ έχουν σχεδόν όλα τα χαρακτηριστικά αυτού που περιγράψαμε πιο πάνω για τον κινηματικό συνδικαλισμό. Ειδικότερα

στηρίζονται στη συλλογική διαπραγμάτευση, που η οικονομική του διαχείριση και επιβίωση εξασφαλίζεται αποκλειστικά από τα μέλη που τα απαρτίζουν, πολιτικά ανεξάρτητα από κράτος, εργοδότες και κόμματα, χαρακτηρίζονται από βαθιά δημοκρατικά στοιχεία και συμμετρικότητα, και στηρίζονται έντονα στον ακτιβισμό των μελών του<sup>8</sup>.

Τέλος σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι οι ηγεσίες των σωματείων αυτών είναι ως ένα βαθμό στηριγμένες στην αναρχοσυνδικαλιστική αντίληψη για το εργατικό κίνημα, αλλά και στις δομές και τις πρακτικές αυτών των σωματείων φτάνουν να αγγίζουν σε σημαντικό βαθμό το αναρχοσυνδικαλιστικό μοντέλο οργάνωσης και δράσης.

### **3.3 ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ**

Η τεχνολογική επανάσταση και η εκμετάλλευση της με τον τρόπο που συντελείται από τους κυρίαρχους και χωρίς σύνορα καπιταλιστικούς κύκλους, παρέχει απροσδιόριστες δυνατότητες πολιτικής, οικονομικής, καταναλωτικής, πολιτιστικής, διανοητικής χειραγώγησης των εργατών και των συνδικάτων στερώντας του βασικά όπλα διαπραγμάτευσης. Η μεθοδευμένη αυτή στάση δρα σε διάφορα σημεία και λειτουργίες της ανθρώπινης υπόστασης, θέλοντας να κατασκευάσει τύπους βιομηχανοποιημένου ανθρώπου, μηχανιστικής συμπεριφοράς και ελεγχόμενων αντιδράσεων.

Η πρόσφατη χρηματοοικονομική κρίση και οι ταξικές αποκλίσεις που παρουσιάζει, διαγράφουν ένα μέλλον που δείχνει μεγαλύτερη ένταση και συχνότερη εμφάνισή τους, ενώ προφανώς και δεν θα οδηγήσουν στην κατάρρευση του καπιταλιστικού συστήματος, αλλά σε μια νέα πιο άνιση κατανομή και μια πιο κυρίαρχη και συγκεντρωτική διαμόρφωση ισορροπιών. Η τεχνολογική επανάσταση που αναφέρθηκε παραπάνω έχει ανοίξει ήδη την εποχή της μαζικής αντικατάστασης της εργασίας από μηχανοκίνητα συστήματα, βαδίζοντας με σταθερά και σίγουρα βήματα, στο τέλος της κοινωνίας της εργασίας.

Η διαρκής, διαχρονική και συνεχόμενη προσπάθεια υποβάθμισης της σημασίας της ανθρώπινης εργασίας είναι δεδομένη. Συρρικνώνεται διαρκώς η συμβολή

---

<sup>8</sup> Κάποια από αυτά μάλιστα εμφανίζονται να έχουν μεγάλη αποτελεσματικότητα τόσο στο μπλοκάρισμα απολύσεων όσο και ως προς τη διαπραγμάτευση κλαδικών συλλογικών συμβάσεων.

της ανθρώπινης εργατικής δύναμης είτε πρόκειται για χειρωνακτική είτε για διανοητική εργασία.

Βέβαια η παραγόμενη αξία εξακολουθεί πάντα να αποτελεί το προϊόν εργασίας, μέσα από τη νέα οριοθέτηση που δέχεται μέσα από την τεχνολογική επανάσταση, ενώ οι έντονες πιέσεις και η αμφισβήτηση πιέζουν σε όλο και μεγαλύτερη έκταση. Βέβαια η τεχνολογική εντατικοποίηση της παραγωγής και η συνακόλουθη απελευθέρωση τεράστιων ποσοτήτων εργατικής δύναμης και χρόνου θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και σε νέους τομείς παραγωγικής δραστηριότητας που θα οδηγούσαν στον επαναπροσδιορισμό του κοινωνικού ιστού. Αρκεί να γίνει καθολική χρησιμοποίηση των τεχνολογικών δυνατοτήτων, παραγωγή πάνω σε ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες του εργαζόμενου ανθρώπου (Δασκαλοπούλου & Πολίτη, 2010).

Για όλα τα παραπάνω επιβάλλεται η εφαρμογή νέων στρατηγικών και πολιτικών από το συνδικαλιστικό κίνημα. Αυτή η νέα αρχή του συνδικαλιστικού κινήματος, πρέπει να οδηγήσει και στη συγκρότηση νέων, ευέλικτων, επιθετικών υποκειμένων συνδικαλιστικής και πολιτικής δράσης, σε μία προοπτική επίτευξης των παρακάτω στόχων του (Καρακιουλάφη, 2012):

- Αλληλέγγυοι των εργαζομένων στη βάση των προβλημάτων των σημερινών και κατά κύριο λόγο των μελλοντικών προβλημάτων που διαφαίνονται. Σε μια αγορά και κοινωνία που εξελίσσεται με τεράστιες αλλαγές και η ανάγκη για συλλογική αντιμετώπιση είναι απαραίτητη, όλες οι μικροδιαφορές ανάμεσα στους εργαζόμενους, φαντάζουν σαν απλά, αφελή ή ύποπτα προσχήματα. Το προνόμιο της παραγωγής τεχνολογίας και τεχνογνωσίας δεν νοείται να υπάρχει για πάντα στα καπιταλιστικά υπερεθνικά κέντρα, λόγω του γεγονότος της μικρότερης διαπραγματευτικής δύναμης των συνδικάτων άλλα και του έλεγχου της παραγωγικής διαδικασίας.
- Το συνδικαλιστικό κίνημα αρχικά δέχτηκε την εφαρμογή και προώθηση των εναλλακτικών μορφών εργασίας, ενώ έπρεπε να απαιτήσει την ακύρωση της εφαρμογής αυτών των μορφών εργασίας. Η επίκληση της ταξικής αλληλεγγύης προς τους άνεργους που προβλέπεται, θα έπρεπε να εκδηλωθεί με παραίτηση από τα κερτημένα αφού σαφώς αποτελεί στείρο λαϊκισμό και απαράδεκτη πρόκληση. Την ανεργία θα την πληρώσουν αυτοί που την προκαλούν ή σκόπιμα την διατηρούν. Το εργατικό κίνημα δεν κατάφερε αυτό να το αποδείξει με τους αγώνες του.

- Η αύξηση των ωρών εργασίας με δεδομένη αυτή την τεράστια τεχνολογική έκρηξη δεν θα έπρεπε να υφίσταται. Θα πρέπει να γίνει μείωση των ωρών εργασίας χωρίς ταυτόχρονη μείωση του μισθού, ώστε και ο ελεύθερος χρόνος να αυξηθεί και μια νέα πιο ευνοϊκή κατανομή να προκύψει με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
- Κοινωνικός μισθός για όλους, ανεξάρτητα από την κατοχή ή όχι κάποιας θέσης εργασίας ή απασχόλησης.

Αυτές θα έπρεπε να είναι οι μελλοντικές συνδικαλιστικές προοπτικές και διεκδικήσεις με ταυτόχρονη στρατηγική και μεταβολή των τηρουμένων μέχρι τώρα πολιτικών από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες.

Έτσι τίθεται το ζήτημα εναλλακτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, σχεδιασμού και δράσης. Έτσι τίθεται θέμα εναλλακτικής πολιτικής για το ζήτημα και καθοδήγηση του εργατικού κινήματος. Ένα συνδικάτο δεν θα στηρίζεται, όπως υποστηρίζει ο γνωστός Ιταλός θεωρητικός Ουμπέρτο Τσερόνι, *«στην πολιτική συμβολογία, την προπαγάνδα, τη δημαγωγία, τον πολιτικό μακιαβελισμό, τη ρουσφετολογία, την αρπαγή και την εξαγορά ψήφων»*.

Στη σημερινή εποχή είναι απαραίτητα τα νέα κοινωνικά υποκείμενα, που θα κάνουν αμέσως να φανεί η ταξική τους συγκρότηση και οι πολιτικοί τους στόχοι. Το συνδικάτο δεν μπορεί να είναι διάβολος μεταφοράς εντολών κομματικών και κυβερνητικών αποφάσεων. Η αυτονομία του από το κράτος και τα κόμματα, σαν λειτουργική κατηγορία που διαμορφώνει μαζί με τα άλλα τμήματα του λαϊκού κινήματος ισότιμα την πολιτική του, απαιτεί αναβάθμιση στους ταξικούς στόχους, συμμαχίες ενωτικές και αποτελεσματικές μορφές και μεθόδους δράσης.

Ακόμα απαιτεί νέα διαλεκτική σχέση ανάμεσα στα διάφορα υποκείμενα και κινήματα της Αριστεράς. Οι παραδοσιακές οργανώσεις της εργατικής τάξης δεν έχουν το ειδικό βάρος να σηκώσουν το βαρύ φορτίο των καιρών. Απαιτούνται νέες ιδέες.

Ειδικότερα το συνδικαλιστικό κίνημα, μπροστά στην κατάσταση που περιγράφηκε παραπάνω, έχει σήμερα δύο εναλλακτικές επιλογές: Ή θα πρέπει να δεχτεί μοιρολατρικά τη νέα αυτή διαμορφούμενη κατάσταση και να υποταγεί ολοκληρωτικά στο κεφάλαιο και τον ιμπεριαλισμό ή να περάσει σε νέα οργάνωση και να ανακαλύψει νέους τρόπους διεκδίκησης.

Η δεύτερη αυτή επιλογή απαιτεί την ανάπτυξη μιας νέας θεωρίας που θα στηρίζεται σε σύγχρονες στρατηγικές, που δεν μπορεί κάτι διαφορετικό από μια διεθνιστική πολιτική. Λόγω του γεγονότος ότι η σύγκρουση κεφαλαίου και εργασίας που υποβόσκει μέσα στις νέες τεχνολογικές ανακαλύψεις και προοπτικές θα είναι σκληρή. Την εφαρμογή αυτών των στρατηγικών και πολιτικών από την μεριά των συνδικάτων επιβάλλει πανεθνική, διεθνική παγκόσμια αφύπνιση της εργατικής τάξης, όλων των εργαζομένων.

Σε περίπτωση επικράτησης του πρώτου σεναρίου, η αντίθεση ανάμεσα στο συνδικαλιστικό κίνημα και τους επιχειρηματίες θα εκθλίψει οριστικά υπέρ του κεφαλαίου, το οποίο ήδη έχει εισαγάγει τις νέες τεχνολογίες, τις εκμεταλλεύεται και έχει κερδίσει στα σημεία (Λεοντάρης, 2010):

- Έχει ωθήσει στην ανεργία εκατομμυρίων ατόμων μεταβιβάζοντας την ευθύνη στις κυβερνήσεις και στη μη κατανόηση του συνδικαλιστικού κινήματος.
- Καθημερινά περικόπτει κοινωνικές παροχές, σταδιακά επιβάλλει τις εναλλακτικές μορφές εργασίας στις οποίες μέχρι πριν κάποια χρόνια το συνδικαλιστικό κίνημα ούτε μπορούσε να διανοηθεί ούτε έμπαινε στην διαδικασία να τα βάλει στο τραπέζι της διαπραγμάτευσης.
- Έχει δημιουργήσει αντιπαραθέσεις ανάμεσα σε διάφορα τμήματα της εργατικής τάξης.

Το σίγουρο είναι ότι θα ακολουθήσουν και άλλα αντεργατικά μέτρα κι άλλες δύσκολες καταστάσεις για τους εργαζόμενους, παρ' όλες τις διαβεβαιώσεις πολιτικών και τεχνοκρατών ότι θα πρέπει να περιμένουμε καλύτερες μέρες και μέρες ανάπτυξης, αλλά και για ποιους θα είναι αυτές, ότι θα μειωθούν οι άνεργοι, κλπ. Από την ικανότητα και τη φαντασία του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ευρώπη και τη δυνατότητα του ν' αντιμετωπίσει τις ολομέτωπες αντεργατικές επιθέσεις εναντία σε αυτές τις επιθετικές πολιτικές εναντίον τους θα εξαρτηθεί αν αυτό μπορεί σε κάποιο βαθμό ν' ανταποκριθεί στις ανάγκες των καιρών ή θα συνεχίσει να αργοσβήνει σαν ένας ανίσχυρος γραφειοκρατικός μηχανισμός, ιδιωτική υπόθεση ορισμένων επαγγελματιών συνδικαλιστών, ξεκομμένων από το κίνημα, τις πλατειές μάζες των εργαζομένων.

Το ερώτημα που τίθεται είναι αν θα αποκτήσει παρουσία και στιβαρό λόγο ή θα συνεχίσει να αναμένει μοιρολατρικά την τελειωτική και συνολική του υποταγή στον εθνικό και παγκόσμιο καπιταλισμό ή αν θα προτιμήσει την αυτοδιάλυση του.

Χαρακτηριστικό είναι ότι στην Ευρώπη ήδη μιλούν για την περίοδο του «αποσυνδικαλισμού», για την έναρξη δηλαδή μιας περιόδου «χωρίς τα συνδικάτα» ή θα δώσει τη θέση του στο Νέο Συνδικαλιστικό Κίνημα, κίνημα μαζικό, ταξικό, επαναστατικό, διεθνιστικό<sup>9</sup> (Δασκαλοπούλου & Πολίτη, 2010).

### 3.4 ΑΠΟΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

Όσοι ασχολούνται και μελετούν την συνδικαλιστή ιστορία και εξέλιξη είναι αδύνατο να μην έχουν συναντήσει τον όρο «κρίση των συνδικάτων». Ο ορισμός του όρου χαρακτηρίζεται από δυσκολία στον ορισμό του, είναι συνώνυμος των προσπαθειών των σωματείων να ξεπεράσουν αυτό που προσδιορίστηκε παραπάνω (κρίση των εργατικών συνδικάτων). Χαρακτηριστικά του φαινομένου είναι η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, η αδυναμία κινητοποίησης των μελών τους, η αναποτελεσματικότητά τους στη διεκδίκηση των αιτημάτων τους, αδυναμία καθορισμού μιας ατζέντας αιτημάτων που να καλύπτει τα συμφέροντα του συνόλου των μισθωτών, τη θεσμική απονομιμοποίηση τους και πολλά άλλα ζητήματα που απασχολούν σχεδόν δύο αιώνες το εργατικό συνδικαλισμό (Ζαμπαρλούκου, 1997).

Η συνδικαλιστική κρίση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την διαπραγματευτική και πολιτική ισχύ των συνδικάτων, την συνδικαλιστική τους πυκνότητα και το πόσο ανοικτά είναι σε εσωτερικές αλλαγές, μεταρρυθμίσεις και τις προκλήσεις της νέας εποχής. Υπάρχουν χαρακτηριστικά παραδείγματα συνδικάτων που χρησιμοποίησαν τέτοιες πολιτικές και πρακτικές αναζωογόνησης. Στην δομή τους και την λειτουργία τους έχουν ως χαρακτηριστικό την άσκηση πίεσης και μέσα από την πίεση προς τους πολιτικούς και οικονομικούς θεσμούς κατόρθωσαν ευρείες κοινωνικές μεταρρυθμίσεις στην κατεύθυνση της κοινωνικής δικαιοσύνης<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Το νέο αυτό συνδικαλιστικό κίνημα προϋποθέτει, πρώτα και κύρια, σαφή γνώση της ταξικής φύσης και του ρόλου της σημερινής τεχνολογίας.

<sup>10</sup> Η οπτική της, παρότι έχει βαθιές ρίζες και στην ιστορία του εργατικού κινήματος και στην έρευνα των εργασιακών σχέσεων, ήταν περιθωριακή για αρκετά μεγάλο διάστημα της μεταπολεμικής περιόδου τόσο στη στρατηγική των συνδικάτων όσο και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια έχει σημαντική θέση στην επικρατούσα τάση αυτού του πεδίου διεθνώς.

Οι διαφορετικές προσεγγίσεις των μελετητών στα ζητήματα του συνδυασμού βρίσκουν ένα κοινό τόπο και προτείνουν ως βασικό στοιχείο της συνδικαλιστικής αναζωογόνησης την εστίαση των συνδικάτων σε έναν πιο κινηματικό συνδικαλισμό. Άλλα κινήματα είναι το οικολογικό, το φεμινιστικό, το κίνημα εναντίον της παγκοσμιοποίησης, το αντιπολεμικό, τα κινήματα «νεολαίας» κλπ. Το εργατικό κίνημα θα πρέπει να αναπτύξει σχέσεις με αυτά αλλά και η πρόσθεση των καλών στοιχείων αυτών των κινήματων που είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν δομές, τρόπους δράσης των συνδικάτων, στοιχεία τα οποία πιθανόν να αποτελέσουν εναλλακτικές λύσεις στην αναζήτηση των συνδικάτων με τρόπους ώστε να βγουν από τη κρίση τους. Σε βασικό παράγοντα αναδεικνύεται και η υποχρεωτική μεταβολή του συνδικαλιστικού κινήματος στην αλλαγή της ταξικής σύνθεσης της εργατικής τάξης με την ενσωμάτωση στην ατζέντα των διεκδικήσεων των ζητημάτων που αφορούν τις γυναίκες που έχουν εισέλθει πλέον μαζικά στην αγορά εργασίας, των μεταναστών εργατών και των επισφαλώς εργαζομένων (Παλαιολόγος, 2006).

Οι πρακτικές συνδικαλιστικής αναζωογόνησης για το προσπέρασμα της κρίσης του κινήματος είναι μηδενικές τουλάχιστον για ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ. Μεγάλες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες σε Ευρώπη και Αμερική προσέλαβαν οργανωτές από το χώρο των κοινωνικών κινήματων για να συντονίσουν το συνδικαλισμό με πιο κινηματικά χαρακτηριστικά. Στην Ελλάδα οι συνδικαλιστικές ηγεσίες ακολουθούν ένα μοντέλο συναινετικού διαλόγου και με τους «κοινωνικούς εταίρους» αντικαθιστώντας τον πολιτικοποιημένο λόγο των προηγούμενων χρόνων με έναν επιστημονικά τεκμηριωμένο πλην καθαρά τεχνοκρατικό λόγο. Η στρατηγική αυτή ωστόσο ειδικά σε μια περίοδο υποχώρησης του κράτους πρόνοιας διεθνώς έχει ως τώρα τα αντίθετα από τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα τόσο στη συνδικαλιστική πυκνότητα όσο και στην αξιοπιστία των συνδικάτων στα μάτια της εργατικής τάξης.

Στο ζήτημα της ένταξης νέων επισφαλώς εργαζομένων, των γυναικών και των μεταναστών στα συνδικάτα παρότι έχουν γίνει κινήσεις στην κατεύθυνση της ένταξης ρυθμίσεων τέτοιων ομάδων στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, έχουν παραμείνει είτε εξαγγελίες είτε δεν εφαρμοστήκαν.

Χαρακτηριστικό είναι ότι ούτε η ΓΣΕΕ ούτε η ΑΔΕΔΥ κρατούν στοιχεία για την ηλικία των μελών τους μη γνωρίζοντας έτσι πόσοι είναι οι νέοι συνδικαλιστές στην Ελλάδα και παρότι αρκετές έρευνες δείχνουν ότι τα ποσοστά συνδικαλισμού των νέων



είναι χαμηλότερα από τον ήδη χαμηλό μέσο όρο συνδικαλισμού των εργαζομένων στην Ελλάδα, δεν υπάρχει σχεδιασμός και ενέργειες από τις μεγάλες συννομοσπονδίες για να δελεάσουν νέους να ασχοληθούν και να ενταχθούν στα συνδικάτα.

Στην Ευρώπη δεν έχει διοργανωθεί ούτε μία καμπάνια για την προσέλκυση νέων μελών στα συνδικάτα. Η ΓΣΕΕ έχει ιδρύσει μια επιτροπή νέων εργαζομένων η οποία όμως δεν έχει ουσιαστικό ρόλο ώστε να απασχολείται με τα συγκεκριμένα προβλήματα των επισφαλώς εργαζομένων μέσα στους χώρους εργασίας, αλλά λειτουργεί κυρίως ως φόρουμ συζητήσεων και η βασική της ενασχόληση είναι η συμμετοχή στις διεθνείς συναντήσεις με συνδικάτα άλλων χωρών.

Η μη ενασχόληση των νέων εργαζομένων με τα συνδικάτα δε σημαίνει ότι δεν είναι δυσαρεστημένοι με τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας που βιώνουν ούτε ότι δεν επιλέγουν συλλογικές μορφές δράσης αφού ένα μειοψηφικό μεν, αλλά αρκετά μαζικό τμήμα τους συμμετείχε ενεργά τόσο στην κοινωνική έκρηξη το Δεκέμβριο του 2008 όσο και σε μετέπειτα κινητοποιήσεις, αλλά και κινητοποιήσεις τον Δεκέμβριο του 2009, και το Μάιο του 2010 και άλλες. Αρά τα αίτια της μη ένταξης των νέων στα συνδικάτα και η μη ενασχόλησή τους με το συνδικαλισμό έχει άλλες ρίζες.

Ένας από αυτούς τους παράγοντες που αποτελεί αντικίνητρο για την ένταξη της συγκεκριμένης μερίδας εργαζομένων στα σωματεία είναι ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ήδη συνδικαλισμένων αποτελείται από παλιούς εργαζόμενους με κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα από παλαιότερες ρυθμίσεις και νόμους. Τα νέα μέτρα και οι αντεργατικοί νόμοι δεν επηρεάζουν άμεσα και άρα δεν κινητοποιούνται ιδιαίτερα σε αλλαγές που αφορούν τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.

Εμφανίζονται και περιπτώσεις που τα συνδικάτα με ενέργειες τους έχουν αντίθετα αποτελέσματα σε βάρος των συμφερόντων των νέων εργαζομένων.

Χαρακτηριστικά αναφέρεται η συμφωνία του σωματείου εργαζομένων στον ΟΤΕ το Μάιο του 2005 με τη διοίκηση της επιχείρησης η οποία καθιέρωνε εργαζόμενους δύο ταχυτήτων. Με τους παλιούς να διατηρούν τα εργασιακά τους δικαιώματα και με τους νεοπροσληφθέντες, οι οποίοι μετά από μια περίοδο επτά μηνών δοκιμής περνούσαν από test και ειδικές συστάσεις από το τμήμα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων της εταιρείας. Η συμφωνία αυτή αποτέλεσε το ξεκίνημα δυσμενέστερων εργασιακών

σχέσεων για τους νέους εργαζομένους σε μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δημόσιου τομέα (Κατσορίδας, 2002).

Σε αναφορά της Γ.Σ.Ε.Ε του το 1999 επιχειρώντας να απαντήσει στην απραγία της για το ξεπέρασμα της κρίσης χρησιμοποιεί τις 6 διαστάσεις που έχει θέσει ο Leisink για συνδικαλιστικές οργανώσεις που αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα σε ένα περιβάλλον αυξημένης ανεργίας και μειωμένης συμμετοχής στα συνδικάτα (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012):

- ❖ Αποστολή των σωματείων.
- ❖ Αλληλεγγύη.
- ❖ Ζητήματα που τίθενται στη διαπραγματευτική ατζέντα.
- ❖ Σχέσεις με το κράτος.
- ❖ Σχέσεις με τους εργοδότες.
- ❖ Διεθνισμός.

Για την αποστολή των σωματίων σημειώνει ότι η υιοθέτηση από τα συνδικάτα μέσα στις συνθήκες του σύγχρονου ελληνικού κράτους, της αντίληψης για τα συνδικάτα του κοινωνικού εταίρου (συναινετική διαπραγμάτευση) μπορεί να οδηγήσει μόνο σε περαιτέρω μείωση της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας και δύναμής τους. Αντίθετα τα συνδικάτα θα πρέπει να αποκτήσουν πάλι πολιτική κατεύθυνση, αποκαλύπτοντας τις κοινωνικές δυνάμεις που ευθύνονται για την αύξηση της ανεργίας και θέτοντας το ερώτημα του τι, γιατί και πώς αποφασίζεται το τι θα εκτελεστεί. Επίσης, τα συνδικάτα θα πρέπει να στραφούν προς έναν κινηματικό συνδικαλισμό με βαθύ το αίσθημα δημοκρατίας, στηριζόμενο στη συλλογική διαπραγμάτευση, την πολιτική δράση και το οικουμενικό από τη σκοπιά των αιτημάτων.

Όσον αφορά την αλληλεγγύη είναι απαραίτητο να στηρίζεται μέσα από πρακτικές κινήσεις που να διεκδικούν πράγματα για τις ομάδες που υπό-εκπροσωπούνται αυτή τη στιγμή στο συνδικαλιστικό κίνημα όπως είναι οι άνεργοι, οι γυναίκες, οι μετανάστες, οι αδήλωτοι εργαζόμενοι, κλπ. Βοηθητικό στην ανάπτυξη της αλληλεγγύης είναι και το τρίτο ζήτημα, η διαπραγματευτική ατζέντα. Τα συνδικάτα θα πρέπει να εντάξουν σε αυτήν αιτήματα για τις μη ενταγμένες στο συνδικαλισμό ομάδες που προαναφέρθηκαν. Τα αιτήματα που διεκδικούν για τα μέλη τους δε θα πρέπει να αποτελούν ανάχωμα προς τα συμφέροντα των υπόλοιπων ομάδων του κόσμου της εργασίας

Για τις σχέσεις με τους εργοδότες αναφέρει ειδικά σε καιρούς κρίσης με μεγάλη ανεργία, και συγκεκριμένα στην Ελλάδα από το 1990 και ύστερα, ότι η στρατηγική της συναινετικής διαπραγμάτευσης που ακολουθήθηκε από τους επαγγελματίες συνδικαλιστές, της συμμαχίας των «κοινωνικών εταίρων» και οδήγησε στο περιορισμό των συνδικαλιστικών και εργασιακών δικαιωμάτων, προς όφελος της παραγωγικότητας, της εργασιακής ειρήνης, κλπ., μόνο προς το συμφέρον των εργαζομένων δε μπορεί να είναι.

Τα συνδικάτα θα πρέπει να εντάξουν στην ατζέντα τους μια επιθετική στρατηγική με ολοκάθαρες διαχωριστικές γραμμές από την εργοδοσία και ευρεία λίστα αιτημάτων. Σε περιπτώσεις που ορισμένες κινητοποιήσεις με τέτοια αιτήματα δεν καταφέρουν να έχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, τα σωματεία θα έχουν κερδίσει καλύτερη θέση και πιθανόν θα επιτύχουν μια καλύτερη συλλογική σύμβαση, με τους εργοδότες να τονίζουν ότι πρέπει να δώσουν έμφαση στα συμφέροντα που κρύβονται πίσω από τις προτάσεις των εργοδοτών. Επίσης θα πρέπει να κάνουν σαφές πως οι προτεινόμενες πρακτικές των εργοδοτών έχουν αποδεδειγμένα αποτύχει να μειώσουν την ανεργία ή οργανώνουν καμπάνιες για το πώς ο υπάρχων συσχετισμός δυνάμεων μεταξύ εργατικής τάξης και αφεντικών εμποδίζει ένα καλύτερο αποτέλεσμα για τους εργάτες και των κοινωνικό ιστό (Δασκαλοπούλου & Πολίτη, 2010).

Σε σχέση με την στάση τους απέναντι στο κράτος θα πρέπει να γίνει κατανοητό στους λαμβάνοντες τις αποφάσεις μέσα στα συνδικάτα ότι ειδικά από το 1990 και μετά οι παλιές εποχές του «κοινωνικού κράτους» έχουν περάσει χωρίς γυρισμό. Ο ρόλος του κράτους είναι αυτός της διασφάλισης της κατοχής των μέσων παραγωγής για τους εργοδότες μέσω νόμων ιδιοκτησίας, διανομής, επικοινωνίας και ανταλλαγής από το κεφάλαιο και αυτό θα πρέπει να γίνεται σαφές στους εργάτες από τα συνδικάτα. Με την ευκαιρία των διαπραγματεύσεων για συλλογικές συμβάσεις, κλπ. τα σωματεία θα πρέπει να τονίζουν με σαφήνεια τις διαφορές τους από τις κυβερνήσεις και να επιδιώκουν συμμαχίες με άλλα κοινωνικά κινήματα καθώς και με εργατικά κινήματα άλλων

χωρών<sup>11</sup>. Κάτι που με τη σειρά του εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό με την ποσότητα και την ποιότητα της δημοκρατίας και τον έλεγχο της ηγεσίας από τη βάση.

Κλείνοντας την αναφορά για τον διεθνισμό, αναφέρει ότι συνήθως η επικράτηση της λογικής της συναινετικής διαπραγμάτευσης στο συνδικαλιστικό κίνημα οδηγεί τα συνδικάτα να αποδέχονται κάποιες μειώσεις μισθών ή αλλαγές σε βάρος των εργαζομένων στην εργατική νομοθεσία ώστε η εθνική οικονομία της χώρας τους να παραμείνει ανταγωνιστική σε σχέση με τις οικονομίες άλλων χωρών. Πέραν από κάθε αμφισβήτηση για το πόσο η ανταγωνιστικότητα βελτιώνεται με τέτοια μέτρα, τέτοιου είδους επιχειρήματα θεωρούνται δεδομένα και αυτονόητα για μεγάλο μέρος της κοινωνίας αλλά και των ίδιων των εργατών.

Μια συμμαχία με συνδικάτα άλλων χωρών θα μπορούσε να αναδείξει πώς αυτό το επιχείρημα που χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις αλλά και το κράτος σε όλες τις χώρες για τη χειροτέρευση των όρων εργασίας της εργατικής τάξης κάθε χώρας και να επαναπροσδιορίσει με άλλους όρους το διάλογο για τέτοια ζητήματα στο εσωτερικό της χώρας, βοηθώντας τα συνδικάτα να αναπτυχθούν και να δυναμώσουν (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

---

<sup>11</sup> Δεδομένου βεβαία ότι αυτό θα είναι ταφόπλακα στις φιλοδοξίες των ηγεσιών των συνδικάτων θα πρέπει να εγκαταλείψουν τις προσωπικές φιλοδοξίες για πολιτική καριέρα στον κρατικό μηχανισμό ως υπουργοί εργασίας, βουλευτές κλπ.

## **4 Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **4.1 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΚΑΙ Η ΕΙΣΟΔΟΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

Οι δύο τελευταίες δεκαετίες χαρακτηρίζονται από την δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης που τις χαρακτηρίζουν τα μειωμένα ωράρια, οι χαμηλότεροι μισθοί, τα λιγότερα συνταξιοδοτικά δικαιώματα κλπ.

Οι νέες μορφές απασχόλησης (Βλαστός, 2012):

- ❖ Σύμβαση ορισμένου χρόνου, οδηγία Ε.Ε. (99/70)
- ❖ Μερική απασχόληση, οδηγία Ε.Ε.( 97/81)
- ❖ Προσωρινή απασχόληση, οδηγία Ε.Ε.( 2008/14)
- ❖ Σύμβαση έργου
- ❖ Υπεργολαβία
- ❖ Εκ περιτροπής εργασία
- ❖ Αδήλωτη εργασία.

#### **4.1.1 Εκ περιτροπής εργασία**

Εκ περιτροπής εργασία είναι αυτή που ορίζεται ότι θα παρέχεται ανά δεδομένα χρονικά διαστήματα και δεν θα παρέχεται για κάποια άλλα χρονικά διαστήματα αντίστοιχα. Με άλλα λόγια εκ περιτροπής εργασία είναι η εργασία που παρέχεται ορισμένες μόνο ημέρες ανά εβδομάδα ή μήνα ή ορισμένες μόνο ώρες ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα.

Όταν συμφωνείται και επικυρώνεται η συμφωνία για μια τέτοιου είδους εργασία, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν να συμφωνήσουν εγγράφως ότι ο μισθωτός δεν θα απασχολείται κάποια χρονικά διαστήματα ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα. Χαρακτηριστικό είναι το δικαίωμα που παρέχεται στον εργοδότη. Σε περίπτωση περιορισμού των επιχειρηματικών του εργασιών του δίνεται το δικαίωμα να επιβάλει στην επιχείρηση του εκ περιτροπής απασχόληση, εφόσον προηγουμένως προβεί σε διαβουλεύσεις με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η απόφαση για την έναρξη εκ περιτροπής εργασίας πρέπει να ανακοινώνεται στην κατά τόπους Επιθεώρηση Εργασίας. Είναι άκυρη η καταγγελία από τον εργοδότη της συμβάσεως εργασίας

μισθωτού, ο οποίος δεν έχει αποδεχτεί την πρόταση του εργοδότη του για επιβολή εκ περιτροπής εργασίας. Επίσης για να είναι έγκυρη η συμφωνία για την εκ περιτροπής εργασία πρέπει να γίνεται εγγράφως. Σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι που μπαίνουν σε καθεστώς εκ περιτροπής, εάν απασχοληθούν σε ημέρα που είναι δηλωμένη ως αργία, δικαιούνται να λάβουν ένα επιπλέον ημερομίσθιο με προσαύξηση 75%, ενώ οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται μόνο την προσαύξηση 75% επί του 1/25 του μισθού τους. Εάν δεν απασχοληθούν σε ημέρα αργίας, η οποία συνέπιπτε με την ημέρα απασχόλησής τους, οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο θα λάβουν ένα επιπλέον ημερομίσθιο, ενώ οι αμειβόμενοι με μισθό δεν θα λάβουν τίποτε. Εφόσον η ημέρα αργίας συμπίπτει με την ημέρα μη απασχολήσεώς τους και δεν απασχοληθούν, οι εκ περιτροπής εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν τίποτε. Οι εκ περιτροπής εργαζόμενοι δικαιούνται κανονική άδεια και επίδομα άδειας αντίστοιχο του χρόνου πραγματικής απασχολήσεώς τους κατά συνέπεια μειωμένο. Φυσικά έχουν δικαιώματα ασφαλιστικής καλύψεως για τον χρόνο που απασχολούνται (Δεδουσόπουλος, 2000).

#### **4.1.2 Μερική απασχόληση**

Η μερική απασχόληση έχει την διαφορά από την εκ περιτροπής εργασία, λόγω του γεγονότος ότι αφορά το ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. Άρα αφορά απασχόληση μισθωτού με λιγότερες ώρες εργασίας την ημέρα με λιγότερες αποδοχές. Για να είναι νόμιμη η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να γίνεται εγγράφως.

Είναι μονομερής από την μεριά του εργοδότη βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας από πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση. Η μείωση του μισθού των απασχολούμενων με αυτή την μορφή εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από την αναλογική μείωση των αποδοχών που ορίζει η συλλογική σύμβαση εργασίας.

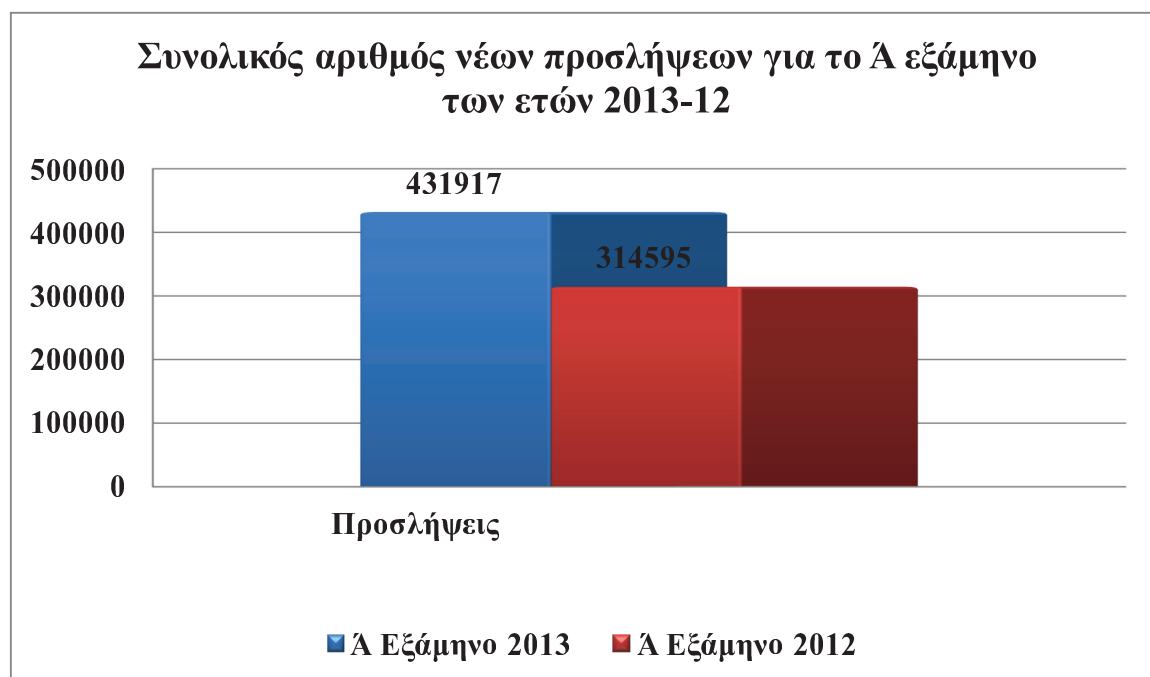
Τα δικαιώματα όσον αφορά την άδεια είναι ίδια με τους πλήρως απασχολούμενους, όπως οι αποδοχές και το επίδομα άδειας αντίστοιχο των λιγότερων αποδοχών τους. Ακόμα δικαιούνται ασφαλιστική κάλυψη με υπολογισμό των εισφορών που τους βαρύνουν, αντίστοιχα με τις μειωμένες αποδοχές τους.

Ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει στον εργοδότη του, εφόσον του ζητηθεί εργασία πλήρους απασχολήσεως,

εφόσον έχει και άλλη απασχόληση ή έχει οικογενειακές υποχρεώσεις (Παπαδόπουλος, 2014).

### 4.1.3 Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας

Οι τεράστιες μεταβολές σε οικονομικό επίπεδο που συντελέστηκαν την τελευταία πενταετία δεν ήταν δυνατόν να αφήσουν ανεπηρέαστη την αγορά εργασίας, γεγονός που διαμόρφωσε μια νέα πραγματικότητα στην αγορά εργασίας. Στην οικονομική κρίση που διανύει η οικονομία της χώρας τα στοιχεία που δημοσιοποιούνται σήμερα από το σώμα επιθεώρησης εργασίας (ΣΕΠΕ) για το Α' εξάμηνο του 2013, συνιστούν όπως και τα δημοσιευμένα στοιχεία του Α' τριμήνου του έτους 2013, μian ιδιαίτερα ενθαρρυντική επίδοση, καθώς το επίπεδο των νέων προσλήψεων είναι σημαντικά υψηλότερο των αντίστοιχων προσλήψεων του Α' εξάμηνου του έτους 2012, ενώ ενισχύεται περαιτέρω το μερίδιο των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε αυτές. Ειδικότερα για το Α' εξάμηνο του 2013 διαπιστώνεται αύξηση των νέων προσλήψεων κατά 37,29% σε σχέση με το αντίστοιχο εξάμηνο του προηγούμενου έτους (Διάγραμμα 5.1) (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).



**Διάγραμμα 4.1:** Συνολικός αριθμός νέων προσλήψεων για το Α' εξάμηνο των ετών 2013-12.

**Πηγή:** (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

**Πίνακας 4.1:** Συγκριτικός πίνακας νέων συμβάσεων εργασίας και μετατροπές συμβάσεων εργασίας για το Α' εξάμηνο των ετών 2013 – 2012.

| Έτος                    | Αριθμός επιχειρήσεων | Νέες προσλήψεις - Είδος σύμβασης |        |               | Συνολικός Αριθμός προσλήψεων | Αλλαγή σύμβασης πλήρους Απασχόλησης |                             |                             | Συνολικός Αριθμός μετατροπών συμβάσεων |
|-------------------------|----------------------|----------------------------------|--------|---------------|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
|                         |                      | Πλήρης                           | Μερική | Εκ περιτροπής |                              | Μερική                              | Εκ περιτροπής <sup>12</sup> | Εκ περιτροπής <sup>13</sup> |  |
| Α Εξ. 2013              | 148087               | 268262                           | 136352 | 27303         | 431917                       | 14452                               | 7810                        | 7846                        | 30108                                  |
| Α Εξ. 2012              | 147008               | 176549                           | 109885 | 28161         | 314595                       | 24750                               | 12022                       | 7350                        | 44122                                  |
| Διαφορά Α Εξ. 2013-12   | 1079                 | 91713                            | 26467  | -858          | 117322                       | -10298                              | -4212                       | 496                         | -14014                                 |
| Διαφορά Α Εξ. 2013-12 % | 0,73                 | 51,65                            | 24,09  | -3,05         | 37,29                        | -41,61                              | -35,04                      | 6,75                        | -31,76                                 |

**Πηγή:** (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2012).

Στο διάγραμμα 5.2 (και Πίνακα 5.2) αποτυπώνονται οι νέες προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας ενώ στο διάγραμμα 5.3 (και Πίνακα 5.3) παρουσιάζεται η ποσοστιαία απόκλιση των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας για το Α' εξάμηνο των ετών 2013 – 2012 αντιστοίχως.

**Πίνακας 4.2:** Οι νέες προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας.

|               | Α'<br>ΕΞΑΜΗΝΟ | Β'<br>ΕΞΑΜΗΝΟ |
|---------------|---------------|---------------|
| ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ | 27303         | 28161         |

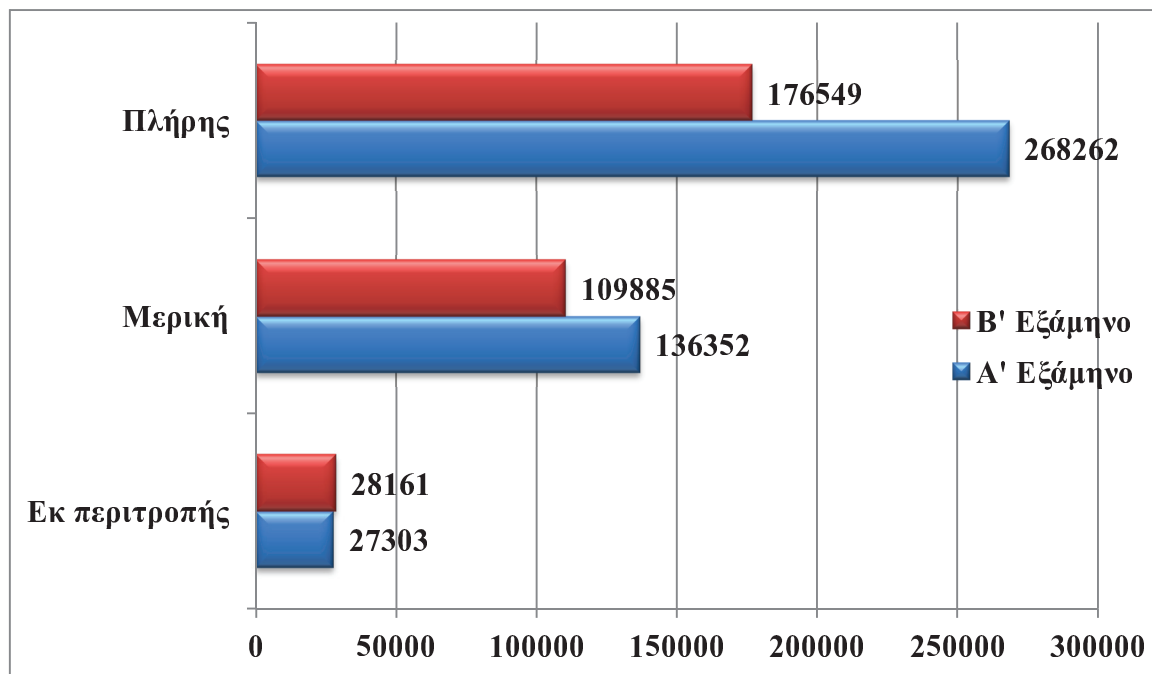
<sup>12</sup> Με συμφωνία Εργαζόμενου-Εργοδότη.

<sup>13</sup> Με μονομερή απόφαση του Εργοδότη.



|               |        |        |
|---------------|--------|--------|
| <b>ΜΕΡΙΚΗ</b> | 136352 | 109885 |
| <b>ΠΛΗΡΗΣ</b> | 268262 | 176549 |

**Πηγή:** (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).



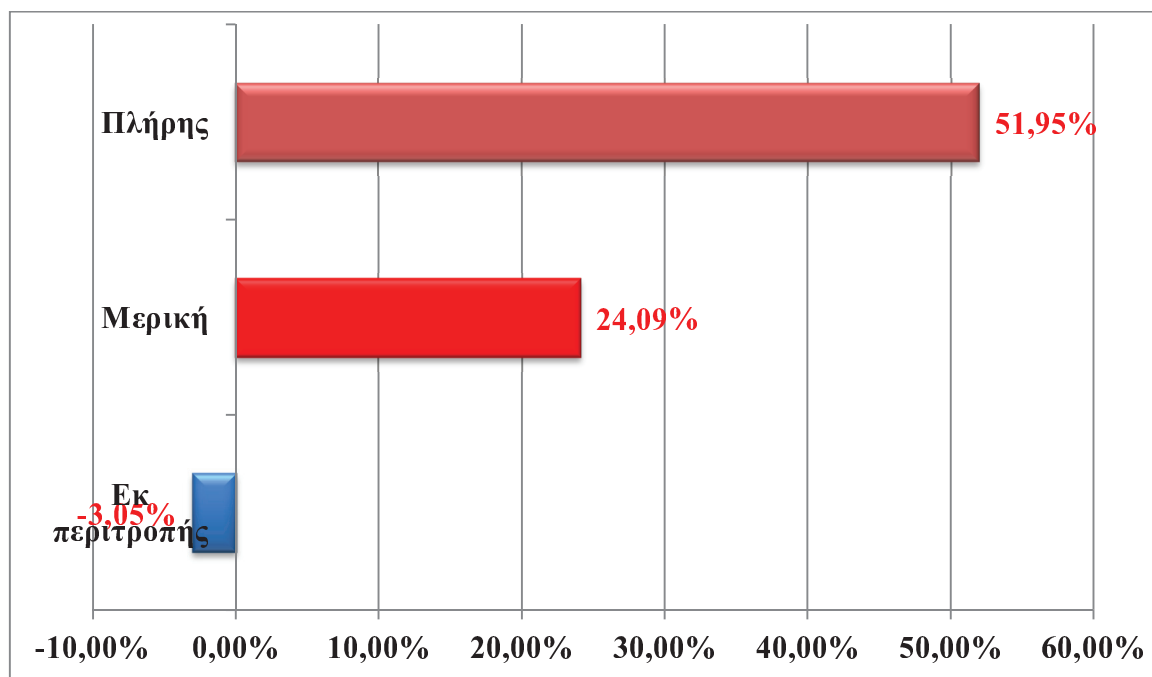
**Διάγραμμα 4.2:** Οι νέες προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας.

**Πηγή:** (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

**Πίνακας 4.3:** Ποσοστιαία απόκλιση των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας

|                          | <b>Α' ΕΞΑΜΗΝΟ<br/>ΤΟΥ 2013</b> |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>ΕΚ<br/>ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ</b> | -3,05%                         |
| <b>ΜΕΡΙΚΗ</b>            | 24,09%                         |
| <b>ΠΛΗΡΗΣ</b>            | 51,95%                         |

**Πηγή:** (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).



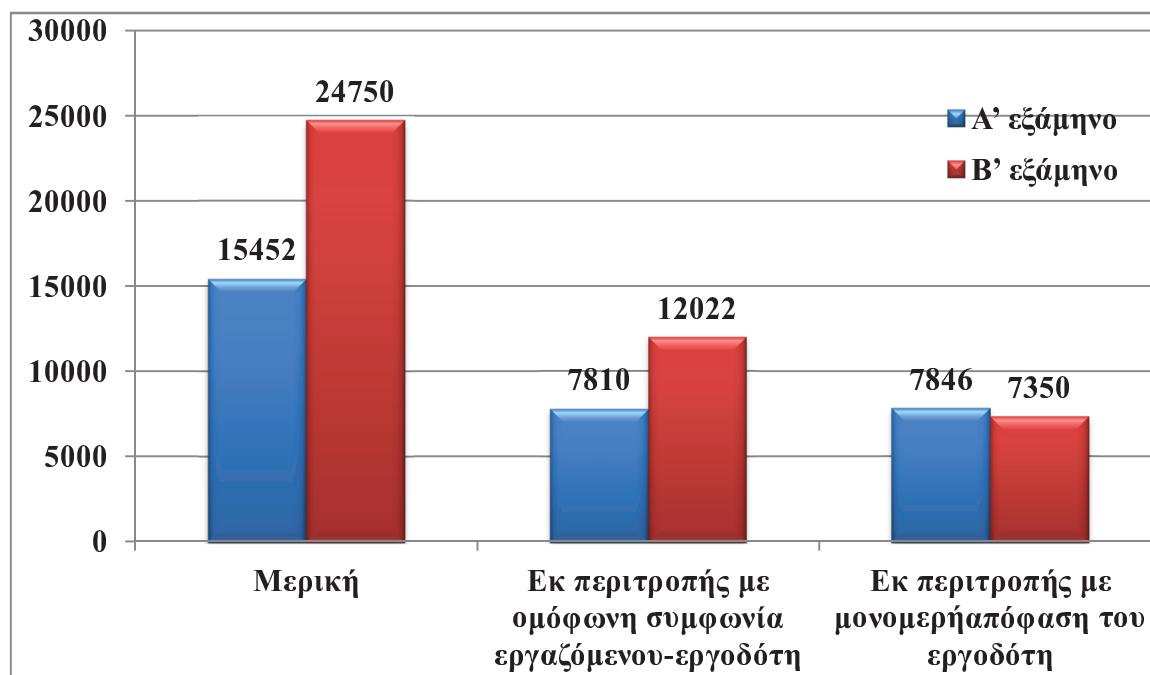
**Διάγραμμα 4.3:** Ποσοστιαία απόκλιση των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας.

**Διάγραμμα 4.4:** Οι νέες προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας.

**Πηγή:** (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

Το ποσοστό των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί στο 62,11%, του συνόλου των νέων συμβάσεων εργασίας, ενώ το υπόλοιπο 37,89%, αντιστοιχεί στη μερική 31,57% και σε εκ περιτροπής απασχόληση 6,32%. Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά το αντίστοιχο διάστημα του 2012, το ποσοστό των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης αντιστοιχούσε στο 56,12% του συνόλου των νέων συμβάσεων εργασίας, ενώ το υπόλοιπο 43,88% αντιστοιχούσε σε μερική 34,93% και σε εκ περιτροπής απασχόληση 8,95%. Τέλος, οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών που μετατράπηκαν σε άλλους είδους συμβάσεις κατά τη διάρκεια του Α' εξαμήνου του έτους 2013, σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο του 2012, είναι μειωμένες κατά 41,61% όσον αφορά τη μερική απασχόληση και κατά 35,04% όσον αφορά την εκ περιτροπής απασχόληση κατόπιν συμφωνίας των εργοδοτών με τους εργαζομένους. Αύξηση παρουσιάζει η μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής με μονομερή απόφαση του εργοδότη (6,75%). Το Α' εξάμηνο του 2013 μετατράπηκαν συνολικά 30.108 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές ευέλικτων συμβάσεων εργασίας. Ο αριθμός αυτός είναι κατά 31,76% μικρότερος σε σχέση με το

Α' εξάμηνο του 2012, οπότε και είχε καταγραφεί μετατροπή 44.122 συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε άλλες ευέλικτες συμβάσεις εργασίας.



**Διάγραμμα 4.5:** Μετατροπές συμβάσεων από πλήρη σε μερική, εκ περιτροπής με συμφωνία εργοδοτών και εργαζομένων και με μονομερή απόφαση των εργοδοτών.

**Πηγή:** (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

Συμπερασματικά, τα στοιχεία για το Α' Εξάμηνο του 2013 αποτυπώνουν μία σχετική μεταστροφή του κλίματος στην αγορά εργασίας, καθώς οι εργοδότες, κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, προχώρησαν σε νέες προσλήψεις και επέλεξαν την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων με αύξηση κατά 51,95% σε σχέση με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ενώ εξίσου σημαντικό είναι και το στοιχείο της μείωσης των μετατροπών συμβάσεων εργασίας από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση μείωση κατά 31,76% σε σύγκριση με το αντίστοιχο περσινό διάστημα (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

#### **4.1.4 Οι μεταβολές στην Απασχόληση & την Ανεργία την ΕΕ-28 2008-2013**

Η οικονομική κρίση στην ΕΕ των 28 έχουν στοιχήσει 5.509.700 θέσεις εργασίας, ενώ οι άνεργοι έχουν αυξηθεί 8.593.200 άνδρες και γυναίκες με την Ευρωζώνη να συμμετέχει σε ποσοστό πάνω από 70% στις εν λόγω μεταβολές.

Η απασχόληση για τους νέους μέχρι 24 ετών στην ΕΕ-28 μειώθηκε και το 2012 κατά 726.300 νέους και νέες, με αποτέλεσμα να χαθούν συνολικά 3.766.000 θέσεις εργασίας νέων από το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης. Οι εν λόγω θέσεις εργασίας αναλογούν στο 68% των θέσεων εργασίας που συνολικά χάθηκαν τόσο κατά την περίοδο 2008-2012, όσο όμως και κατά το τελευταίο έτος. Στην Ευρωζώνη αναλογεί το 65% των απολεσθέντων θέσεων εργασίας για όλη την περίοδο της οικονομικής κρίσης και το 81% των θέσεων που χάθηκαν κατά το τελευταίο έτος.

Οι άνεργοι νέοι αυξήθηκαν το τελευταίο έτος κατά 267.000 νέους και νέες και συνολικά σε όλη τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης κατά 1.406.400 ανέργους. Οι αυξήσεις αυτές αναλογούν στο 13% της συνολικής μεταβολής των ανέργων για το τελευταίο έτος και στο 16% από την έναρξη της οικονομικής κρίσης. Στην Ευρωζώνη αναλογεί το 61,5% της αύξησης των νέων ανέργων για όλη την περίοδο της οικονομικής κρίσης, ενώ η μεταβολή κατά το τελευταίο έτος υπερβαίνει τη συνολική αύξηση αυτών.

Στο διάστημα των εξελίξεων της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης οι ΕΕ-28, οι απασχολούμενοι με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, δηλαδή οι εργαζόμενοι που έχουν τελειώσει μέχρι γυμνάσιο μειώθηκαν κατά 3,5 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ μόλις κατά 0,6 μονάδες μειώθηκε η συμμετοχή των απασχολούμενων με ενδιάμεσο εκπαιδευτικό επίπεδο δηλαδή λύκειο, αντίθετα αυξήθηκε η απασχόληση ατόμων που έχουν τελειώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση 2012: 20,2%, 48,7% και 30,8% αντίστοιχα ανά εκπαιδευτικό επίπεδο.

Το παραπάνω γεγονός είχε σαν συνέπεια να χαθούν 8.992.900 θέσεις εργασίας χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, 4.046.500 θέσεις εργασίας ενδιάμεσου εκπαιδευτικού επιπέδου και να έχουν δημιουργηθεί 7.456.100 νέες θέσεις εργασίας υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου. Η συμμετοχή της Ευρωζώνης στις παραπάνω μεταβολές ανέρχεται στο 72%, στο 29% και στο 51% αντίστοιχα.

Οι θέσεις απασχόλησης μειώνονται συνεχώς στο χαμηλό και το μέσο μορφωτικό επίπεδο σε όλη την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, σε αντίθεση αυξάνεται η απασχόληση για τα άτομα που έχουν υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο.

Ως προς την ανεργία διαπιστώθηκε ότι αυξάνεται με πολύ γρήγορους ρυθμούς, κυρίως όσον αφορά τους άνω των 25 ετών καθώς συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό στην συνολική της αύξηση. Στους νέους όμως διαπιστώνουμε ότι οι μεταβολές μεταξύ απασχόλησης και ανέργων παρουσιάζουν ένα ιδιόμορφο χαρακτηριστικό, καθώς η μείωση της απασχόλησης αυτών δεν αντιστοιχεί στην αύξηση των νέων ανέργων. Γεγονός που προδίδει ότι ένα μεγάλο μέρος είτε από την απασχόληση των νέων είτε των νέων ανέργων να καταφεύγει εκ νέου στην εκπαίδευση για αναβάθμιση των εκπαιδευτικών του προσόντων, δηλαδή να μην εντάσσεται στο εργατικό δυναμικό, με την έννοια ότι αποθαρρύνονται, λόγω της παρατεταμένης ύφεσης, και δεν αναζητούν εργασία, καθώς η κρίση απασχόλησης και ανεργίας στην ΕΕ-28 και στην Ευρωζώνη είναι δραματική<sup>14</sup> (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

#### **4.1.5 Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας κατά την περίοδο 2009-2013**

Οι συμβάσεις εργασίας την περίοδο της οικονομικής κρίσης είναι συνδεδεμένες και ακολουθούν την αρνητική πορεία της οικονομίας και της απασχόλησης.

Καθώς η οικονομική κρίση και ύφεση συνεχίζονται, η ανεργία λόγω απολύσεων αυξάνεται με καλπάζοντες ρυθμούς, ενώ από την άλλη η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μειώνεται. Σαν αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος τα χαρακτηριστικά των ατομικών συμβάσεων εργασίας, είναι να αλλάζουν τόσο ποσοτικά σε σχέση με την περίοδο πριν την κρίση, όσο και ποιοτικά οδεύουν προς το καθεστώς της ευελιξίας, δηλαδή της μετατόπισης των μορφών απασχόλησης από το πρότυπο της σταθερής και

---

<sup>14</sup> Ο ΟΟΣΑ υποστηρίζει (Ιούλιος 2013) τις σοβαρές δυσκολίες ανεύρεσης εργασίας με αποτέλεσμα το ποσοστό ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών να υπερβαίνει το 60% στην Ελλάδα, το 55% στην Ισπανία, το 52% στην νότιο Αφρική και το 40% στην Ιταλία και την Πορτογαλία.

μόνιμης εργασίας, σε περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, κυρίως αυτές της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας.

Οι αλλαγές που έχουν επέλθει, διευκολύνονται σε πολύ μεγάλο βαθμό και από τις μεγάλες νομοθετικές παρεμβάσεις, που πραγματοποιούνται σε όλη τη διάρκεια που η Ελλάδα βρίσκεται υπό το καθεστώς επιτήρησης της οικονομία της, στο πεδίο τόσο των ατομικών όσο και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, οι οποίες ενισχύουν το διευθυντικό δικαίωμα και την επιβολή ευελιξίας μονομερώς από τον εργοδότη, και όλα αυτά υπό το καθεστώς απειλής απόλυσης και ανεργίας για τον εργαζόμενο (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

Από τα στοιχεία και τις ετήσιες εκθέσεις που δημοσιοποιεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) προκύπτουν αρκετά ενδιαφέροντα στοιχεία. Σύμφωνα λοιπόν με τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ για τα έτη 2009-2013, η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας διακρίνεται διαχρονικά κατά κύριο λόγο από (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013):

- ❖ Τη συνεχή μείωση του γενικού συνολικού αριθμού των νέων συμβάσεων εργασίας.
- ❖ Τη μείωση του αριθμού των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης.
- ❖ Την αύξηση του αριθμού των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η (σημαντική) αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης προέρχεται όχι μόνο από τη σύναψη νέων ευέλικτων ατομικών συμβάσεων εργασίας, αλλά και από τη μετατροπή των υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση ή σε εκ περιτροπής εργασία.

Στο πλαίσιο αυτό κατά το 2013, οι μετατροπές ατομικών συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία και μάλιστα με μονομερή απόφαση του εργοδότη, καταγράφουν αυξητικές τάσεις.

Αντίθετα, οι συμβάσεις υπεργολαβίας και οι συμβάσεις έργου εμφανίζουν μείωση, γεγονός το οποίο μπορεί να εξηγηθεί με το γεγονός της διευκόλυνσης της σύναψης των άλλων ευέλικτων συμβάσεων εργασίας καθώς και από την διεύρυνση της δοκιμαστικής εργασιακής περιόδου από 2 μήνες σε 1 έτος (Ν. 3899/2010).

Ειδικότερα και σε ότι αφορά τις νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, τα στοιχεία των ετήσιων εκθέσεων του ΣΕΠΕ αποτυπώνουν, ότι κατά το έτος 2013 συνεχίζεται η μείωση του συνολικού αριθμού σύναψης νέων συμβάσεων εργασίας, ενώ καταγράφεται ακόμα μεγαλύτερη μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε σχέση με τα προηγούμενα έτη.

Το σύνολο των νέων συμβάσεων εργασίας (πλήρους, μερικής και εκ περιτροπής) από 945.183 που ήταν το 2009, μειώνονται σταδιακά σε 683.443 το 2012 παρουσιάζοντας μείωση κατά 28% περίπου. Η παρατηρούμενη αυτή μείωση των συμβάσεων συνολικά παρουσιάζεται ακόμα εντονότερη στο σκέλος που αφορά τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, οι οποίες από 746.911 που ήταν το 2009, μειώνονται σε 375.843 το 2012 παρουσιάζοντας μείωση κατά 50% περίπου.

Αντίθετα σημαντική αυξητική τάση παρατηρείται, κατά την ίδια περίοδο (2009-2012), στις νέες συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας. Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης από 157.738 το 2009 αυξάνονται σταδιακά σε 241.985, σημειώνοντας αύξηση της τάξεως περίπου του 53% και τον μεγαλύτερο απόλυτο αριθμό. Οι νέες συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας, παρουσιάζουν επίσης αύξηση και από 40.489 που ήταν το 2009, προσεγγίζουν τις 65.615 το 2012, σημειώνοντας ποσοστιαία αύξηση περίπου 62%, ενώ το 2011 κατέχει τον υψηλότερο αριθμό σύναψης συμβάσεων με εκ περιτροπής εργασία.

Στο ίδιο χρονικό διάστημα, στη σύναψη νέων συμβάσεων εργασίας, παρατηρείται υπερδιπλασιασμός του μεριδίου που κατέχουν οι ευέλικτες μορφές εργασίας επί του συνόλου των νέων συμβάσεων.

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η συμμετοχή των ευέλικτων μορφών εργασίας αυξάνεται από 21% που κατέχουν το 2009, σε 45%, ενώ η συμμετοχή των συμβάσεων πλήρους εργασίας από 79% που ήταν το 2009 μειώνεται σε 55% το 2012 (Πίνακας 5.4) (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

**Πίνακας 4.4:** Νέες Προσλήψεις – Συμβάσεις.

| ΕΤΟΣ | ΠΛΗΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ | ΜΕΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ | ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ | ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ (%) |
|------|----------------|----------------|-----------------------|-------------------------------|---|--|
|------|----------------|----------------|-----------------------|-------------------------------|---|--|

|   |          |         |        |          |         |     |
|---|----------|---------|--------|----------|---------|-----|
| 2012  | 375.843  | 241.985 | 65.615 | 683.443  | 307.600 | 45% |
| 2011  | 460.706  | 233.558 | 68.300 | 762.564  | 301.858 | 40% |
| 2010  | 586.281  | 228.994 | 60.677 | 875.952  | 289.671 | 33% |
| 2009  | 746.911  | 157.738 | 40.489 | 945.138  | 198.227 | 21% |
| <b>ΑΠΟΚ<br/>ΛΙΣΗ<br/>2009-<br/>2012</b>         | -371.068 | 84.247  | 25.126 | -261.695 | 109.373 |     |
| <b>ΑΠΟΚ<br/>ΛΙΣΗ<br/>2009-<br/>2012<br/>(%)</b> | -49,68%  | 53,41%  | 62,06% | -27,69%  | 55,18%  |     |

**Πηγή:** (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

Πέραν της αύξησης των συμβάσεων εργασίας με ευέλικτες μορφές απασχόλησης στο σύνολο των καινούργιων συμβάσεων εργασίας, η ίδια αυξητική τάση διαπιστώνεται και στις μετατροπές συμβάσεων από συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες συμβάσεις εργασίας.

Ο αριθμός των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης που μετατρέπεται σε άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, παρουσιάζει συνεχή και σταθερή άνοδο κατά την τετραετία 2009-2012: από 16.977 το 2009, προσεγγίζει τις 84.490 συμβάσεις, δηλαδή ο αριθμός τους τετραπλασιάζεται (αύξηση 397%).

Ειδικότερα, οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης που μετατρέπονται σε μερική απασχόληση, τριπλασιάζονται κατά τη διάρκεια της τετραετίας: από 12.219 το 2009 αυξάνονται σε 49.640 το 2012, ενώ όσες συμβάσεις πλήρους απασχόλησης μετατρέπονται σε εκ περιτροπής εργασία υπερτετραπλασιάζονται: από 30.092 το 2009 αυξάνονται σε 34.850 το 2012.

Ωστόσο, η μεγαλύτερη αύξηση στις μετατροπές συμβάσεων καταγράφεται στην εκ περιτροπής εργασία με μονομερή απόφαση του εργοδότη, όπου από 612 το 2009, προσεγγίζουν τις 13.372 συμβάσεις το 2012 (σημειούμενη αύξηση 2.084%). (Πίνακας 5.5).



**Πίνακας 4.5:** Μετατροπή Σύμβασης Πλήρους Απασχόλησης σε Ευέλικτη Μορφή Εργασίας.

| ΈΤΟΣ                   | ΜΕΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ | ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΓΝΩΜΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ | ΣΥΝΟΛΟ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ |
|------------------------|----------------|--|--|-------------------------------|---------------|
| 2012                   | 49.640         | 21.478   | 13.372   | 34.850                        | 84.490        |
| 2011                   | 32.420         | 19.128   | 7.414  | 26.542                        | 58.962        |
| 2010                   | 18.713         | 6.527  | 1.013  | 7.540                         | 26.253        |
| 2009                   | 12.219         | 4.146  | 612  | 4.758                         | 16.977        |
| ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012     | 37.421         | 17.332   | 12.760   | 30.092                        | 67.513        |
| ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012 (%) | 306,25%        | 418,04%  | 2084,97%   | 632,45%                       | 397,67%       |

**Πηγή:** (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

Η παραπάνω εξέλιξη των διαφόρων μορφών εργασίας και η ποσοστιαία συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, συντελείται μέσα σε ένα ρευστό πεδίο το οποίο αλλάζει συνεχώς με παράλληλες μειώσεις των μισθών οι οποίες αναμένεται να καθορίζουν και το είδος των συμβάσεων που υπογράφονται για το επόμενο διάστημα.

## 4.2 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ-ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Τα πλεονεκτήματα που δυνητικά έχει η μερική απασχόληση και ή εκ περιτροπής εργασία είναι ποικίλα. Ως βασική θετική επίπτωση αναφέρεται ως μια προσωρινή λύση έναντι στο ζήτημα της έλλειψης εργασίας, ενώ από την άλλη μεριά αποτελεί μια δεύτερη εργασία και μπορεί να παράσχει ένα συμπληρωματικό εισόδημα ως προ το αρχικό και βασικό εισόδημα.

Η εκ περιτροπής εργασία ή της μερικής απασχόλησης παρέχει την δυνατότητα προσαρμογής σε προσωπικές και οικογενειακές απαιτήσεις για ειδικές κατηγορίες εργαζόμενων. Για παράδειγμα νέοι καταλαμβάνοντας μια θέση εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασία, μπορούν να συνδυάσουν την

εκπαίδευση τους με την εργασία για να αποπληρώσουν τα δίδακτρα τους ή να αποκτήσουν ακόμα και επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα του παράσχει μια ευκολότερη πλήρη ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας αργότερα (Κουζής, 2010).

Η άνθιση της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας έχει έντονη εξάρτηση με την επιθυμία των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Ο γυναικείος πληθυσμός αποτελεί τα 2/3 των μερικώς απασχολούμενων ή εκ περιτροπής εργασίας σε κάποιες χώρες και η αναλογία αυτή είναι εντυπωσιακή. Η πλειοψηφία των μερικώς απασχολούμενων γυναικών είναι παντρεμένες και μέσης ηλικίας. Οι υποχρεώσεις των γυναικών αυτών τόσο από το γονικό και το συζυγικό, όσο και από τον κοινωνικό και τον εργασιακό τους ρόλο, τους προσθέτει αρκετές ευθύνες και για το λόγο αυτό επιλέγουν τις περιορισμένες ώρες εργασίας προκειμένου να ανταποκριθούν και να επιτύχουν μια εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Μία ακόμα ειδική ομάδα εργαζομένων είναι οι ηλικιωμένοι, για τους οποίους η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία είναι το ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην πλήρη ενεργό ζωή και στην ομαλή αποχώρηση από την πλήρη απασχόληση. Αρκετά άτομα που βρίσκονται στο όριο συνταξιοδότησης ίσως έχουν την διάθεση να αποχωρήσουν από την επαγγελματική τους ζωή σταδιακά, μέσα από ένα οργανωμένο σύστημα σταδιακής συνταξιοδότησης, ενώ για κάποιους από αυτούς μπορεί να αποτελεί ένα συμπληρωματικό εισόδημα στη σύνταξή τους. Επιπρόσθετα η μερική απασχόληση καλύπτει την ανάγκη που εκφράζει μιαν αυξανόμενη μερίδα ανθρώπων να εργάζονται λιγότερες ώρες, παρά το μειονέκτημα του μικρότερου χαμηλότερου μισθού ώστε να έχουν τον απαραίτητο για αυτούς χρόνο να ασχοληθούν με άλλες δραστηριότητες. Η θέληση των ατόμων αυτών των κατηγοριών υπάρχει για να μπορούν να μοιράζονται το χρόνο τους ανάμεσα στην επαγγελματική ζωή και τις προσωπικές ανάγκες ή υποχρεώσεις, την επιθυμία για πραγματικά ελεύθερο χρόνο (Καρακιουλάφη, 2012).

Το ζήτημα όμως είναι αν τα άτομα έχουν την δυνατότητα να εκμεταλλευτούν τα πλεονεκτήματα που παρέχει η μερική απασχόληση ή η εκ περιτροπής εργασία έχει να κάνει με αρκετά ζητήματα, όπως για παράδειγμα την πολιτική των εργοδοτών και τη γενικότερη πολιτική που υπάρχει όσον αφορά την απασχόληση. Παράγοντες όπως ο αριθμός των ωρών εργασίας, το γεγονός αν το έχουν επιλέξει από μόνοι τους να εργάζονται με αυτό το καθεστώς, αν υπάρχει η δυνατότητα να μετατραπεί σε πλήρης όταν και αν το επιθυμήσει ο εργαζόμενος, το είδος της θέσης, οι προοπτικές που

παρέχονται για κατάρτιση και δημιουργία καριέρας, τα ασφαλιστικά δικαιώματα είναι ζητήματα για να μπορέσει κάποιος να κάνει μια ουσιαστική αξιολόγηση των πλεονεκτημάτων που παρέχουν τα είδη εργασίας που αναλύθηκαν πιο πάνω.

Όσο και να είναι ίση η μεταχείριση που υπάρχει ανάμεσα στους παραπάνω εργαζόμενους με τους πλήρως απασχολούμενους από το σύστημα, τόσο περισσότερο επιτυγχάνονται οι επιδιώξεις των ατόμων που επιλέγουν τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας.

Ένα από τα σοβαρότερα μειονεκτήματα για αυτούς τους εργαζόμενους είναι ότι το εισόδημα που προσφέρει η μερική απασχόληση συχνά δεν μπορεί να παράσχει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης, πράγμα που σημαίνει ότι ενδέχεται να εγκλωβίσει τους μερικώς απασχολούμενους σε εργαζόμενους με ένα βοηθητικό εισόδημα. Από την άλλη πλευρά με την πλήρη απασχόληση και εργασία εξασφαλίζεται πιθανώς ένα ικανοποιητικός μισθός. Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι στις περισσότερες των περιπτώσεων, οι υπερωρίες των εκ περιτροπής εργασία ή μερικώς απασχολούμενων εργαζόμενων σε ελάχιστες περιπτώσεις πληρώνονται και διεκδικούνται από τους εργοδότες.

Οι εργασίες μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας σε αρκετές περιπτώσεις είναι χαμηλής ποιότητας, και στην συνείδηση πολλών έχει περάσει ως εργασία που ταυτίζεται με την ανειδίκευτη εργασία και οι απολαβές από αυτήν δεν είναι ικανοποιητικές. Ο λόγος για την υπαμοιβή δεν έχει να κάνει με τις ώρες εργασίας αυτές καθαυτές, αλλά ακριβώς με το γεγονός ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι συχνά ανειδίκευτοι.

Ακόμα υπάρχει ο ισχυρισμός ότι η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία αποτελεί μέσο για τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής, σε αυτό υπάρχει και ο αντίλογος που στηρίζεται σε δύο βασικά στοιχεία.

Το πρώτο από αυτά αφορά την άποψη ότι διαιωνίζει κι αναπαράγει το ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό εργασίας και την προώθηση ώστε να διαρκέσει σε βάρος τους και στέκεται απέναντι στην πολιτική των ίσων ευκαιριών. Η συμφιλίωση μέσω της μερικής απασχόλησης ή της εκ περιτροπής εργασίας μπορεί να επέλθει μόνο μέσα από την πραγματική εθελοντική επιλογή της και όχι από την υποχρεωτική προσφυγή σε αυτή, διότι η συμφιλίωση πρέπει να συνδέεται με τον υψηλό βαθμό

ικανοποίησης που παρέχει η εργασία και ως προς την επάρκεια εισοδήματος για κάλυψη αναγκών κι αν το εισόδημα είναι ανεπαρκές η συμφιλίωση δεν είναι δυνατή (Κουζής, 2010).

Το δεύτερο είναι ότι πολλές γυναίκες εργαζόμενες με καθεστώς μερικής απασχόλησης, δε θέλουν ή δε μπορούν να προσηλωθούν σε μια επαγγελματική σταδιοδρομία και παραμένουν στάσιμες σε θέσεις μερικής απασχόλησης, δίχως να προσπαθούν ή να έχουν τη δυνατότητα να προσπαθήσουν να προωθήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Αυτό δε μπορεί να μεταφραστεί, ως συμβιβασμός εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αλλά ως αναγκαστικός συμβιβασμός.

Επίσης, η επιτάχυνση των τεχνολογικών ανακαλύψεων επικαλύπτει τις δεξιότητες των εργαζομένων, που απαρχαιώνονται σε σύντομο χρονικό διάστημα σε σχέση με το παρελθόν. Η αντιστοίχιση του επιπέδου, του είδους και της διάρθρωσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων προς το επίπεδο της τεχνολογικής εξέλιξης δε μπορεί να επιτευχθεί παρά μόνο με τη συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση είτε στα πλαίσια της επιχείρησης είτε εκτός αυτής. Οι μερικώς απασχολούμενοι σπανία απασχολούνται από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των επιχειρήσεων λόγω κόστους.

Οι ευκαιρίες των μερικώς απασχολούμενων και των εργαζόμενων σε εκ περιτροπής εργασίας για προαγωγή και επαγγελματική ανέλιξη, οι οποίες εξαρτώνται και από την απόκτηση γνώσεων και εμπειρίας, είναι προφανώς λιγότερες από αυτές των πλήρως απασχολούμενων. Έτσι, παραμερίζονται σε θέματα προαγωγών και μονιμότητας, αφού οι εργοδότες προτιμούν τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.

Από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στις χώρες που είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατέδειξαν μερικές από τις πλέον σημαντικές συνέπειες της μερικής απασχόλησης ή της μερικής απασχόλησης για τους ίδιους τους εργαζόμενους υπό το καθεστώς αυτό: περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης, έλλειψη συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση και αξιοπρεπές επίπεδο σύνταξης και εντατικοποίηση της εργασίας, λόγω της δυνατότητας αύξησης της έντασης των ρυθμών που προσφέρει το μειωμένο ωράριο. Στα παραπάνω εντάσσονται και τα επιπλέον δευτερογενή προβλήματα, όπως δυσκολία προσαρμογής στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης ακόμα και κοινωνική

απομόνωση ή περιθωριοποίηση, κακές συνθήκες εργασίας, αδυναμία οργάνωσης στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων, αντιπαράθεση μεταξύ προσωπικού πλήρους και μερικής απασχόλησης, ψυχολογικά προβλήματα λόγω του μη ικανοποιητικού εισοδήματος, του φόβου απόλυσης και της ανασφάλειας του εκ περιτροπής εργασίας της απασχόλησης.

Ένα από τα θετικά της μερικής απασχόλησης ή της εκ περιτροπής εργασίας είναι για τον επιχειρηματία και η δυνατότητα που του παρέχουν αυτές οι μορφές εργασίας με την μεγάλη ευελιξία στο σχεδιασμό της παραγωγής και στην καλύτερη οργανωτική λειτουργία της επιχείρησης.

Το ευέλικτο εργατικό δυναμικό δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να αντιδρά άμεσα στις ξαφνικές αλλαγές στη ζήτηση προϊόντων, να αντιμετωπίζει το μεγάλο φόρτο εργασίας σε περιόδους ή ώρες αιχμής, να καλύπτει τα κενά ανάμεσα στις κανονικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας και στις επιθυμητές ώρες λειτουργίας, γεγονός που δίνει την δυνατότητα να καλύπτονται ανάγκες της επιχείρησης με λιγότερο κόστος. Το χαμηλό κόστος αναφέρεται ως από τις βασικότερες αιτίες επιλογής της μερικής απασχόλησης ή της εκ περιτροπής εργασίας από τη μεριά του επιχειρηματία. Το γεγονός είναι ότι η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία σε αρκετές χώρες προσφέρει χαμηλή αμοιβή από αντίστοιχους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και προκύπτουν σημαντικά οικονομικά οφέλη για την επιχείρηση, από τη στιγμή που αυτοί οι εργαζόμενοι δεν εργάζονται πλήρως, γεγονός που μεταφράζεται σε υψηλότερο κόστος όσον αφορά στην κοινωνική ασφάλιση, άδειες, επιδόματα κλπ. Ακόμα στα θετικά για τις επιπτώσεις στην επιχείρηση μπορεί να προστεθεί η μεγαλύτερη παραγωγικότητα, το μειωμένο ποσοστό απουσίας του εργαζόμενου από την εργασία του, η κινητοποίηση των μερικώς απασχολούμενων, αφού θεωρείται ότι η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία επιτυγχάνει μεγαλύτερη ωφέλεια από την εργασία του εργαζόμενου για την επιχείρηση, ο οποίος αυξάνει τους ρυθμούς εργασίας του και την απόδοση του περισσότερο από τον πλήρως απασχολούμενο, διότι νοιώθει επισφαλής με την εργασία του.

Τέλος, η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία θεωρείται ότι στηρίζεται στην εξασφάλιση κάποιων σπάνιων ειδικοτήτων στις μικρότερες κυρίως επιχειρήσεις, για τις οποίες η πλήρης απασχόληση ενός τέτοιου εργαζόμενου λόγω του μεγάλου κόστους απασχόλησής του δε θεωρείται επικερδής ή είναι πραγματικά αδύνατη,

ακριβώς λόγω της σπανιότητας της ειδικότητας. Από την άλλη πλευρά υποστηρίζεται ότι δεν μπορεί να βοηθά βραχυπρόθεσμα την αντιμετώπιση πρόσκαιρων προβλημάτων, αδυνατεί όμως να παράσχει μια μόνιμη λύση. Το χαμηλό επίπεδο απόδοσης και η παρεπόμενη χαμηλή ποιότητα της εργασίας φανερώνουν τα αποτελέσματά της μακροπρόθεσμα στην παραγωγικότητα και στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Μειονεκτήματα όμως από την εκ περιτροπής εργασία υπάρχουν και για την επιχείρηση που λειτουργεί με το δεδομένο τρόπο, σε αυτά είναι το κόστος για στρατολόγηση, εκπαίδευση, καθοδήγηση, επίβλεψη, επίλυση των προβλημάτων επικοινωνίας και αντιμετώπιση των δυσκολιών καθορισμού του προγράμματος εργασίας των μερικώς απασχολούμενων (Ληξουριώτης, 2013).

#### **4.3 ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Η μελέτη των μεταβολών στον εργασιακό τομέα επικεντρώνεται στις διαφοροποιήσεις που έγιναν στην εργατική νομοθεσία με την υπογραφή του μηχανισμού για την στήριξη της ελληνικής οικονομίας από τον Μάιο του 2010 και του δεύτερου μνημονίου τον Φεβρουάριο του 2012. Ορισμένοι κανόνες δικαίου, ιδίως ο νόμος 3833/2010 υιοθετήθηκαν πριν την σύναψη της δανειακής σύμβασης και την τυπική ψήφιση του «Μνημονίου» (Νόμος 3845/2010), εντάσσονται όμως στην λογική της περικοπής αποδοχών και επιδομάτων με σκοπό την εξυπηρέτηση του εξωτερικού χρέους και των πιστωτών της χώρας (Ψημμένος, Αργυρού, Lazarescu, & Βασιλικού, 2013).

Η επιλογή των πρώτων τεσσάρων χρονικών περιόδων κατανομής των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων δεν πραγματοποιηθήκαν τυχαία. Ήταν μεγάλοι σταθμοί στο πεδίο των ανατροπών της εργατικής νομοθεσίας και αποτελούνταν από τα εξής (Καρακιουλάφη, 2012):

- a) Η άνοιξη του 2010 με την υιοθέτηση του μνημονίου και τις περικοπές σε αποδοχές και επιδόματα.
- b) Το καλοκαίρι του 2010 με την ριζική μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης με νόμο που περιελάμβανε πολλές διατάξεις σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις.
- c) Τα τέλη του 2010 με έντονη την συζήτηση γύρω από το «πολυνομοσχέδιο» για τις εργασιακές σχέσεις.

- d) Το καλοκαίρι του 2011 με την υιοθέτηση του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής και του εφαρμοστικού νόμου.

Η επόμενη μεταβολή περιόδου αφορά στην επικαιροποίηση από το αντίστοιχο χρονικό σημείο στο οποίο κατέληγε η καταγραφή στα πλαίσια της προπέρσινης ετήσιας Έκθεσης για την Οικονομία και την Απασχόληση. Η λήξη αυτής της πέμπτης ετήσιας περιόδου, άλλωστε, συμπίπτει με την νέα διακυβέρνηση της χώρας, όπως αυτή προέκυψε από τις εκλογές της 17<sup>ης</sup> Ιουνίου. Η έκτη και τελευταία χρονική περίοδος αφορά στις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων από το χρονικό σημείο στο οποίο κατέληγε η καταγραφή στα πλαίσια της προηγούμενης Έκθεσης για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση του έτους 2012. Εκτός από το Τρίτο Μνημόνιο στα τέλη του 2012, η συγκεκριμένη περίοδος αφορά στο νέο επικαιροποιημένο μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και δύο «πολυνομοσχέδια», εκ των οποίων το δεύτερο συζητείται την στιγμή που η παρούσα Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση έτους 2013 βρίσκεται στο στάδιο της ολοκλήρωσης (Καρακιουλάφη, 2012).

Τέσσερις είναι οι γενικές κατηγορίες κατανομής των επιμέρους πεδίων μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας:

- a) Τα εισοδήματα και οι αποδοχές των εργαζομένων.
- b) Το ατομικό εργατικό δίκαιο.
- c) Το συλλογικό εργατικό δίκαιο.
- d) Ευρύτερα ζητήματα απασχόλησης και ανεργίας.

#### **4.4 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Τα τέλη της δεκαετίας του 1970 όταν σε μακροοικονομικό επίπεδο ακολουθήθηκαν πολιτικές με βασικό στόχο τον περιορισμό του πληθωρισμού και των ελλειμμάτων, τις μειώσεις της ανεργίας, η οποία έκτοτε αυξήθηκε σημαντικά και έφθασε σε υψηλά επίπεδα και μετατέθηκε στο μικροοικονομικό επίπεδο, επιχειρήθηκαν παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που έθεταν ως βασικό στόχο την προώθηση της απασχόλησης με την στρατηγική της ευελιξίας της απασχόλησης και γενικότερα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Η προσπάθεια αντιμετώπισης του ζητήματος της ανεργίας με αυτές τις πολιτικές και η μετάθεση του κέντρου βάρους από τις λεγόμενες «παθητικές» παρεμβάσεις στις λεγόμενες «ενεργητικές», όπως επιδότηση νέων θέσεων εργασίας, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης κλπ, που συνδέονται με πολιτικές ευελιξίας της αγοράς εργασίας και μείωσης του εργατικού κόστους, συνδέεται με μιαν ορισμένη ερμηνεία των αιτιών της ανεργίας, που τα αποδίδει σχεδόν αποκλειστικά στην πλευρά της προσφοράς εργασίας.

Οι εξελίξεις αυτές στην Ελλάδα και στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, ιδιαίτερα σε συνθήκες όπως αυτές που επικρατούν (οικονομική κρίση και ύφεση) επιδεινώνουν και αυξάνουν την ανεργία προκαλώντας κρίση απασχόλησης με σημαντική αύξηση του ποσοστού της. Η προσήλωση στην αναγκαιότητα αύξησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας, δεν θα πρέπει να σταματά σε μία έκθεση πεπραγμένων ή στην διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου πολιτικής αλλά, κατά κύριο λόγο, θα πρέπει να περιλαμβάνει ξεκάθαρες στρατηγικές και προτάσεις προώθησης της απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας, στο πλαίσιο μιας δυναμικής μακροοικονομικής πολιτικής και μιας πολιτικής ουσιαστικής αντιμετώπισης των προβλημάτων με βάση τα νέα δεδομένα, στηριζόμενα στις νέες εξελίξεις και τις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Βασικό στοιχείο για να πετύχει μια τέτοια στρατηγική είναι ότι πρέπει να υπάρχει συνεκτικός σχεδιασμός και άμεση συσχέτιση της αναπτυξιακής και επενδυτικής πολιτικής, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, με τις πολιτικές και τα προγράμματα απασχόλησης. Στην βάση αυτή είναι απαραίτητο να γίνουν τα εξής:

Πρώτον, η επίτευξη του στρατηγικού στόχου της καταπολέμησης της ανεργίας. Αυτό προϋποθέτει μία πολιτική ανάπτυξης στο επίκεντρο της οποίας θα βρίσκεται η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Αυτό σημαίνει αύξηση των επενδύσεων είτε δημοσίων είτε ιδιωτικών<sup>15</sup>.

Δεύτερον, η επίτευξη του στρατηγικού στόχου καταπολέμησης της ανεργίας. Αυτός ο στόχος θα πραγματοποιηθεί με το σχέδιο «Ανάπτυξη για την Απασχόληση», το

---

<sup>15</sup> Ως συνέπεια αυτού, ο πυρήνας της οικονομικής πολιτικής απαιτείται να επικεντρωθεί στην αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας, καθώς και στην επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στην αύξηση του εισοδήματος και της απασχόλησης από την μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών.



οποίο προϋποθέτει πρόσθετη και με συνέπεια παρακολούθηση των πολιτικών και ετήσια αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους, με την αναβαθμισμένη και ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών.

Τρίτον, η επίτευξη του στρατηγικού στόχου καταπολέμησης της ανεργίας, ο οποίος θα υλοποιηθεί με το σχέδιο «Ανάπτυξη για την απασχόληση», προϋποθέτει επίσης την υλοποίηση συμπληρωματικών μέτρων επαναπροσδιορισμού των ανισοροπιών και των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

## 5 ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

### 5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά αλλά και την παγκοσμία αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα του συντονισμού διεθνών και εθνικών ισχυρών οικονομικών ομάδων και συμφερόντων, άλλα και αποδοχής αυτών από τις κυβερνήσεις με την ψήφιση νομοσχεδίων που στέκονται αρωγοί σε αυτές τις αλλαγές. Το περιεχόμενο των αλλαγών αυτών στην ουσία και το περιεχόμενο τους δεν αποτελούν κάτι καινούργιο στον ευρωπαϊκό χώρο αφού συναντώνται σε αρκετές χώρες της (Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2013, 2013).

Τα παραπάνω που αναφέρθηκαν μπορεί να μην αποτελούν κάτι καινούργιο, άλλα σίγουρα πρωτόγνωρο είναι το γεγονός ότι τέτοιας ποσότητας και περιεχομένου μέτρα, λαμβάνονται σε ένα τόσο μικρό χρονικό διάστημα προκαλώντας βιαιότητα, κοινωνική αναλγησία και πλήρη απαξίωση που εκδηλώνονται απέναντι στο σύνολο των εργαζομένων. Οι τεράστιες μεταβολές που πραγματοποιούνται στο πεδίο της αγοράς εργασίας υλοποιούν τις πιο ακραίες διεκδικήσεις των εργοδοτών από ένα μακρύ κατάλογο αιτημάτων που χρονολογείται εδώ και δύο δεκαετίες και που, υπό την κατάλληλη συγκυρία και με πρόσχημα την οικονομική κρίση, οδηγεί σε πλήρη ευελικτοποίηση της εργασίας χωρίς να υπάρχει ανάγκη πλέον να γίνεται επίκληση στην εύπεπτη και απατηλή έννοια της ευελιξίας και ασφάλειας που προωθούνταν κατά την προηγούμενη δεκαετία (Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη-Εργατικό δίκαιο, 2014).

Η επιβολή της ακραίας ευελιξίας έχει ως αφορμή την κρίση με αποτέλεσμα η ονομαζόμενη στο παρελθόν ανάγκη σύνδεσης ευελιξίας και ασφάλειας να συνιστά πολυτέλεια. Η στρατηγική αυτή έχει χαρακτηριστεί ως μια στρατηγική βαλκανιοποίησης και τριτοκοσμοποίησης της εργασίας που πραγματοποιείται στο βωμό της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, και περιλαμβάνει συμπίεση μισθών και δικαιωμάτων των εργαζομένων, το μοναδικό όμως αποτέλεσμα αυτών των πρακτικών είναι η αύξηση της κερδοφορίας του μεγάλου κυρίως χρηματιστηριακού και πολυεθνικού κεφαλαίου και τη βίαιη αναδιανομή πλούτου σε βάρος της εργασίας. Οι πολιτικές

εισοδηματικής λιτότητας έχουν επιφέρει μείωση των μισθών, μεσοσταθμικά, κατά 24% στην περίοδο του μνημονίου, ενώ η αγοραστική δύναμη των μισθωτών έχει μειωθεί κατά 46% στο ίδιο χρονικό διάστημα σε συνδυασμό με τον υψηλό δείκτη των τιμών και της τεραστίας φορολογικής επιβάρυνσής της, κυρίως λόγω των χαμηλότερων οικονομικών στρωμάτων (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

Οι παραπάνω πολιτικές απορρύθμισης των συλλογικών συμβάσεων και των όρων διαμόρφωσης των μισθών έχει δημιουργήσει σε μεγάλο βαθμό τη συρρίκνωση των μισθών που προκύπτουν από την πλήρη απασχόληση. Ως αποτέλεσμα των παραπάνω γεγονότων η εξέλιξη αποτελεί γεγονός ότι κατά το τελευταίο τρίμηνο καταγράφεται μείωση της παρουσίας των ευέλικτων μορφών στην ελληνική αγορά εργασίας. Και τούτο δικαιολογείται από την εξέλιξη των μισθών πλήρους απασχόλησης που υποκαθιστούν σε μεγάλο βαθμό πλέον τους πρότερους μισθούς της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας. Παράλληλα με τις επιβαλλόμενες πολιτικές εφαρμόζεται ένα πείραμα για τη δημιουργία ειδικής οικονομικής ζώνης στην Ελλάδα που θα επεκτείνεται στον ευρύτερο ευρωπαϊκό νότο και θα μεταγγίζει το εργασιακό καθεστώς χωρών του τρίτου κόσμου στη γηραιά ήπειρο εν μέσω μιας γενικευμένης απορρύθμισης της εργασίας στην Ευρώπη.

Από την άλλη μεριά το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων που θα πρόεκυπταν από τις πολιτικές που θα συμπίζαν το εργατικό κόστος δείχνει τουλάχιστον στην Ελλάδα να μην βρίσκει εφαρμογή και αυτό διότι τα τελευταία χρόνια παρά τη δραματική μείωση των μισθών η Ελλάδα υπεχώρησε από την 67η στην 96η θέση στο πεδίο της ανταγωνιστικότητας ανάμεσα σε 140 χώρες και σύμφωνα με σχετική έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ κατά το 2012. Ταυτόχρονα με τις παραπάνω αλλαγές αναμένεται να επωφεληθούν ισχυρά εθνικά και διεθνή οικονομικά συμφέροντα με την εξαφάνιση της μικρομεσαίας επιχείρησης, από την απελευθέρωση των επαγγελματιών και κυρίως από το κύμα ιδιωτικοποιήσεων και την «αξιοποίηση» της δημόσιας περιουσίας που έχει ξεκινήσει να συντελείται από την αρχή της υπογραφής των μνημονίων. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι υποψήφιοι αγοραστές των δημόσιων επιχειρήσεων θα απασχολούν στο μέλλον προσωπικό του οποίου το εργασιακό καθεστώς υποχωρεί κατά 3 επίπεδα συγκριτικά με εκείνα που ίσχυαν πριν από το μνημόνιο. Από εκείνο που ίσχυε στον δημόσιο τομέα πριν από την εφαρμογή των μνημονίων σε εκείνο της μνημονιακής απορρύθμισης και υποβάθμισής του. Στη

συνέχεια, με την συντελούμενη ιδιωτικοποίηση, προσαρμόζεται στο καθεστώς πλήρους εργασιακής απορρύθμισης του ιδιωτικού τομέα που διαφέρει σημαντικά από το αντίστοιχο καθεστώς που ίσχυε πριν από την έλευση της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου (Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη-Εργατικό δίκαιο, 2014).

## **5.2 ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2012**

Η ανασφάλιστη εργασία έχει αυξηθεί δραματικά από την έναρξη της κρίσης. Η αύξηση έχει καταγραφεί και στα στοιχεία που έχει δώσει σε εκθέσεις της το σώμα επιθεώρησης εργασίας ΣΕΠΕ σε διάφορες επιχειρήσεις σε όλη την Ελλάδα.

Με βάση αυτές τις εκθέσεις του ΣΕΠΕ, κατά το έτος 2013, διενεργούνται περίπου 20.000 έλεγχοι σε επιχειρήσεις, στις οποίες απασχολούνται περίπου 60.000 άτομα, από τους οποίους πάνω από 22.000 καταγράφονται ως ανασφάλιστοι και αδήλωτοι. Η καταγραφή αυτή υποδηλώνει ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, το οποίο υπερβαίνει το 35%. Στους αντίστοιχους ελέγχους του ΣΕΠΕ κατά τα έτη 2010 και 2011, τα σχετικά ποσοστά αδήλωτης εργασίας ήταν 25% και 30% αντίστοιχα.

Παρατηρώντας τα στοιχεία βλέπουμε να καταγράφεται μια σταθερή αύξηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας ως αποτέλεσμα των οικονομικών πολιτικών και πολιτικών απασχόλησης που υλοποιούνται από την έναρξη άσκηση της πολιτικής που ορίζεται από τα μνημόνια.

Η παραπάνω κατάσταση εξελίσσεται και υπάρχει σε μια στιγμή κατά την οποία υπάρχει κατηγορηματική διακηρυγμένη θέση αλλά και ψήφιση νομοσχεδίων για αυστηρά πρόστιμα από την κυβέρνηση διαμέσου των αλληπάλληλων μνημονιακών δεσμεύσεων περί αυστηρής καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας και ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών.

Σε ένα συνολικό εργασιακό πλαίσιο απορρύθμισης, οι μισθοί μειώνονται σε μεγάλο βαθμό και η δυνατότητα επιβολής ευέλικτων μορφών απασχόλησης γενικεύεται, ταυτόχρονα η αδήλωτη και η ανασφάλιστη εργασία αυξάνεται, δείχνοντας το αδιέξοδο των πολιτικών για την αγορά εργασίας, που επιβάλλουν οι μνημονιακές πολιτικές.

Αξιοσημείωτο χαρακτηριστικό ως προς την έκταση της ανασφάλιστης εργασίας είναι οι κλάδοι και τα επαγγέλματα, στους οποίους εντοπίζει την ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία το ΣΕΠΕ.

Οι κλάδοι αυτοί είναι κυρίως τα επισιτιστικά επαγγέλματα εστιατόρια-ταβέρνες, αίθουσες δεξιώσεων, καφετέριες, μπαρ, τα βιοτεχνικά πάρκα και οι βιομηχανικές ζώνες, τα κομμωτήρια, τα πρατήρια βενζίνης, τα συνεργεία αυτοκινήτων, οι μεταφορικές επιχειρήσεις, το λιανικό εμπόριο, η καθαριότητα. Παράλληλα η ανασφάλιστη εργασία συνδέεται με τους μετανάστες στους οποίους υπάρχουν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά. Κατά το έτος 2012, διαπιστώνεται ότι το επίσημο ποσοστό συμμετοχής των ανασφάλιστων αλλοδαπών στην αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία είναι 46,9%, 9.345 ανασφάλιστοι εργαζόμενοι επί συνόλου 22.006 αλλοδαπών εργαζόμενων.

Για τους ημεδαπούς εργαζόμενους, το ποσοστό της ανασφάλιστης εργασίας είναι της τάξης του 31%, 12.661 ανασφάλιστοι επί συνόλου 40.876 εργαζομένων στις επιχειρήσεις που ελέγχθηκαν (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

### **5.3 ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2012**

Κατά το έτος 2012, οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη ρύθμιση των μισθολογικών όρων εργασίας μέσω του Ν. 4024/2011, του Ν. 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/2012, έδωσαν ώθηση στη σύναψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αποτέλεσμα την αλματώδη αύξηση τους και κατά συνέπεια την υπερίσχυση τους σε σχέση με τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις που υπήρχαν από πριν<sup>16</sup>.

Σύμφωνα με τον ΟΜΕΔ, το 2012 συνάπτονται 976 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας έναντι 179 το 2011 και 238 το 2010.

---

<sup>16</sup> Στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι, ενώ μέχρι πρόσφατα με την υπογραφή επιχειρησιακών ΣΣΕ δινόταν η δυνατότητα για την επίτευξη ευνοϊκότερων όρων εργασίας σε σχέση με τις κλαδικές ΣΣΕ, η αξιοποίηση των οποίων συνδέεται κατά κύριο λόγο για τον περιορισμό των μισθών.

Το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρησιακών συμβάσεων, ποσοστό 72,6% υπογράφεται σύμφωνα με την έρευνα από Ενώσεις Προσώπων και μόνο το 17,4% από επιχειρησιακά σωματεία.

Η αύξηση των επιχειρησιακών συμβάσεων σημειώνεται κυρίως σε τρεις κλάδους της οικονομίας: μεταποίηση, εμπόριο και ξενοδοχεία-εστιατόρια.

Σε γεωγραφικό επίπεδο, οι νέες επιχειρησιακές συμβάσεις συναντώνται σε όλη την Ελλάδα ενώ στην περιοχή της Αττικής συγκεντρώνεται ένα ποσοστό της τάξης του 40,2 % και στη Θεσσαλονίκη εμφανίζεται περίπου το 19% του συνόλου των επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Με τα νέα δεδομένα, διαμορφώνεται μια νέα πρακτική, τακτική καθώς και κουλτούρα όσον αφορά τη σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων. Οι επιχειρησιακές συμβάσεις αποτελούν πλέον έναν από τους βασικούς μηχανισμούς επιβολής μισθολογικών μειώσεων.

Ακόμα η καταγγελία των συλλογικών συμβάσεων γίνεται μονομερώς με πρωτοβουλία των εργοδοτών και με το δεδομένο της κατάργησης της δεσμευτικότητας και υποχρεωτικότητας εφαρμογής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) από το σύνολο των επιχειρήσεων και των εργοδοτικών ενώσεων.

Αλλα σημαντικά στοιχεία ως προς τις ΣΣΕ, που αναδεικνύονται από τη μελέτη του ΟΜΕΔ για το έτος 2012 είναι:

- ❖ Το 16,1% των επιχειρησιακών ΣΣΕ προβλέπουν μη μείωση μισθών και αποδοχών σε σχέση με τα προηγούμενα έτη.
- ❖ Το 19% προβλέπει τη ρητή μείωση αποδοχών σε διάφορα ποσοστά.
- ❖ Το 47,8% προβλέπει προσαρμογή των όρων αμοιβής στα γενικά κατώτατα όρια.
- ❖ Μόνο 0,7% των νέων συμβάσεων προβλέπει αύξηση αποδοχών.

Από την συγκεκριμένη έρευνα παρατηρείται επίσης ότι ο κύριος μηχανισμός μειώσεων των αποδοχών προέρχεται από τις συμβάσεις με ενώσεις προσώπων όπου παρατηρούνται μεγαλύτερα και συχνότερα ποσοστά μείωσης αποδοχών.

Όπου υπάρχουν ενεργά επιχειρησιακά σωματεία εργαζομένων, αυτά εμφανίζονται να υπογράφουν ΣΣΕ χωρίς μείωση μισθών το 33,5% των επιχειρησιακών ΣΣΕ με σωματεία προβλέπουν διατήρηση των αποδοχών.

Σε ό, τι όμως αφορά την υπογραφή ΣΣΕ μέσω του θεσμού των ενώσεων προσώπων, το 87,1% από αυτές υπογράφει συλλογική σύμβαση εργασίας με μείωση μισθών, ενώ μόνο το 1% των ενώσεων προσώπων εμφανίζεται να υπογράφει ΣΣΕ χωρίς μείωση μισθών.

Στα νέα δεδομένα που έχουν διαμορφωθεί όσον αφορά την υπογραφή ΣΣΕ σε επιχειρησιακό επίπεδο, διαφαίνεται ότι τα μεν επιχειρησιακά σωματεία στην πλειοψηφία τους αγωνίζονται για την υπεράσπιση των μισθολογικών και εργασιακών δικαιωμάτων εντός της επιχείρησης, ενώ οι «ενώσεις προσώπων» φαίνεται να συστήνονται και να λειτουργούν με πρωτοβουλία του εργοδότη και με αποκλειστικό στόχο τη σύναψη «επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας» και μισθών.

Η μελέτη του ΟΜΕΔ παρουσιάζει χαρακτηριστικά ότι οι ενώσεις προσώπων υπάρχουν κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις. Τέλος, ως προς τους θεσμικούς όρους, είναι αξιοσημείωτο ότι σε ποσοστό 36% από τις υπογραφθείσες ΣΣΕ επιχειρούν άμεσα ή έμμεσα την κατάργηση ευνοϊκότερων κλαδικών θεσμικών ρυθμίσεων που προκύπτουν ως υποχρέωση και τη μετάπτωση των θεσμικών όρων στα ελάχιστα προβλεπόμενα από την ΕΓΣΣΕ (Ληξουριώτης, 2013).

## **5.4 ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ**

Η Ετήσια Έκθεση του Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) σχετικά με τις διαρθρωτικές μεταβολές στην απασχόληση σε επίπεδο κρατών-μελών αλλά και Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαπιστώνει πως, κατά τη «χρυσή περίοδο» της απασχόλησης (1995-2007) οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας καταγράφουν δημιουργία περίπου 30 εκατομμυρίων νέων θέσεων απασχόλησης. Αντίθετα, από την έναρξη της μεγάλης χρηματοπιστωτικής κρίσης (2008) αριθμούν απώλειες της τάξης των 5 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας, καθώς και ολόένα αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας, τα υψηλότερα που έχουν καταγραφεί από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 (European Working Conditions Surveys (EWCS), 2010).

Τα παραπάνω στοιχεία επαναφέρουν τη συζήτηση ανάμεσα στους εκπροσώπους των κοινωνικών επιστημών, που ξεκίνησε την τελευταία δεκαετία και η

οποία δυναμώνει λόγω της παρατεταμένης ύφεσης, σχετικά με το κατά πόσο οι σύγχρονες αγορές εργασίας, σε προηγμένα οικονομικά συστήματα, οδηγούνται προς την πόλωση, ιδιαίτερα σε ό, τι αφορά τη δομή των αμοιβών ή οδηγούν και σε ριζικές αλλαγές στην εργασία, με συρρίκνωση κυρίως, των κατατασσόμενων στη μεσαία μισθολογική κλίμακα θέσεων εργασίας.

Οι χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας πληθαίνουν, την περίοδο μεταξύ 1998-2007, κατά περίπου 4 εκατομμύρια σε όλη την Ευρώπη, σε αντίθεση με την περίοδο 2008-2010 στην οποία δεν παρατηρείται καμία αυξητική μεταβολή προς τα πάνω στους προς εξέταση δείκτες.

Στο πεδίο διανομής των μισθών, αυξάνουν κατά την χρονική περίοδο 1998-2007, για περισσότερους από 8 εκατομμύρια εργαζόμενους στις 23 χώρες-μέλη της ΕΕ και σχεδόν καθόλου κατά τα δύο πρώτα χρόνια της έναρξης της οικονομικής κρίσης. Βάσει ερευνών, το πρότυπο της διαρθρωτικής μεταβολής της απασχόλησης κυμαίνεται μεταξύ μίας σχετικά πολωμένης αναβάθμισης (για την προ κρίσης περίοδο) και μίας σχετικά αναβαθμισμένης πόλωσης, με άλλα λόγια «και στις δύο περιόδους που μελετούνται παρατηρείται αναβάθμιση και πόλωση των τάσεων της απασχόλησης, αλλά ενώ η έμφαση, κατά την περίοδο της ανάπτυξης είναι στην αναβάθμιση, μεταβάλλεται σε πόλωση κατά την κρίση» (Employment polarisation and job quality in the crisis, 2013).

Χαρακτηριστικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαρθρωτική μεταβολή της απασχόλησης μεταξύ 1995-2010 των προτύπων, ανά χώρα-μέλος της ΕΕ. Ο αρχικός σχεδιασμός για την κατασκευή μίας ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, απέχει αρκετά από την σημερινή υπάρχουσα θεσμική και λειτουργική μορφή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εξακολουθώντας να υποκαθίσταται από πολλές, με ευκρινή όρια, αγορές εργασίας σε αυτήν. Στο πλαίσιο αυτό, η διαρθρωτική μεταβολή στις εξεταζόμενες χώρες είναι ιδιαίτερα έντονη κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, και στις περισσότερες περιπτώσεις, ανακατανεμημένη. Η πλειοψηφία των χωρών-μελών της ΕΕ μπαίνει στην κατηγορία της πόλωσης σε χώρες που δεν περιήλθαν στην οικονομική κρίση. Έτσι, η Δανία και η Φινλανδία μετατοπίζονται από τις σαφείς και ισχυρές συνθήκες ανάπτυξης της εργασίας σε συνθήκες «βίαιης» πόλωσης. Αλλά και η Ελλάδα και η Ισπανία μετακινούνται, από μία κεντρογενή ανάπτυξη στην έντονη πόλωση όπως ακριβώς συνέβη και στην Αυστρία, τη Λετονία και τη Λιθουανία. Στον αντίποδα, η Σλοβακία, η Ιταλία, το



Λουξεμβούργο, η Πορτογαλία και η Σουηδία είναι παραδείγματα χωρών στις οποίες δεν παρατηρούνται συμπτώματα πόλωσης κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Η εξήγηση του φαινομένου της εκτενούς πόλωσης στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας κατά την κρίση οφείλεται στην απώλεια των μεσαία αμειβόμενων εργαζομένων. Μεγαλύτερη αντίσταση παρατηρείται στις υψηλά αμειβόμενες θέσεις απασχόλησης και σε χώρες με έντονη την αποδόμηση της εργασίας, ή και θετικά αποτελέσματα στις λίγες εκείνες όπως η Αυστρία, το Βέλγιο και η Γερμανία, όπου η ύφεση δεν είναι τόσο έντονη. Οι χαμηλών αμοιβών θέσεις εργασίας καταγράφουν μικρότερες απώλειες συγκριτικά με τις μεσαίες που εκτινάσσονται σε απόλυτους αριθμούς, σε χώρες όπως η Γαλλία, η Ελλάδα και η Μεγάλη Βρετανία. Τέλος, περιορίζεται ο συσχετισμός μεταξύ περιφερειακών ενοτήτων και τύπων διαρθρωτικών μεταβολών κατά τη διάρκεια της κρίσης από ότι την προηγούμενη, αναπτυξιακή περίοδο (Employment polarisation and job quality in the crisis, 2013).

Χωρίς αμφιβολία οι σύγχρονες εξελίξεις στο περιεχόμενο της απασχόλησης και οι μεταβολές σε αυτή συνδέονται άρρηκτα με τις διάφορες δυναμικές των κλάδων απασχόλησης αλλά και την απορρυθμισμένη ατυπική εργασία. Στο πλαίσιο αυτό:

Δραματική, είναι η διαρθρωτική μεταβολή στον κλάδο των κατασκευών με κυκλική συμβολή στην πόλωση κατά την διάρκεια της. Ενδιαφέρουσα είναι η απεικόνιση της μέσης ετήσιας συμβολής του Κλάδου Κατασκευών στη διαρθρωτική αλλαγή της απασχόλησης σε 6 χώρες. Έτσι, σύμφωνα με τους υπολογισμούς του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης στην Ισπανία και την Ιρλανδία, χώρες στις οποίες σημειώνεται «έκρηξη» στον κατασκευαστικό κλάδο πριν από το 2008, η μεγάλη μείωση των θέσεων εργασίας, με την έναρξη της ύφεσης, στον εν λόγω κλάδο είναι αντίστοιχη με αυτήν στους υπόλοιπους παραγωγικούς κλάδους.

Οι χώρες του Νότου και της Βαλτικής, με εξαίρεση την Ιταλία, καταγράφουν μία εντατικοποιημένη εκδοχή κυκλικής συμβολής των κατασκευών στη διαρθρωτική μεταβολή της απασχόλησης, δηλαδή, εκπόλωση κατά την αναπτυξιακή περίοδο και πόλωση κατά τη διάρκεια της ύφεσης. Μάλιστα, η πόλωση έχει μακροπρόθεσμο αντίκτυπο στη Γερμανία και τη Δανία όπου: στη μεν Γερμανία οι μεσαία αμειβόμενες θέσεις εργασίας στον κατασκευαστικό κλάδο συρρικνωθήκαν αισθητά ανάμεσα στις δύο περιόδους του επιχειρηματικού κύκλου, ενώ δημιουργούνται κάποιες στα δύο χαμηλότερα πεμπτημόρια κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Παρομοίως, στη Δανία, οι μεσαία αμειβόμενες θέσεις εργασίας στις κατασκευές καταγράφουν δραματική πτώση από το 2008 και μετά, με μακρόχρονα αποτελέσματα, καθώς δεν αναφέρεται αντίστοιχη δημιουργία θέσεων εργασίας τα προηγούμενα χρόνια.

Ένας από τους βασικότερους παράγοντες της δημιουργίας πόλωσης στην αγορά εργασίας, ακόμη και σε περιόδους ανάπτυξης (1995-2007), είναι η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η αποδόμηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η αύξηση των θέσεων εργασίας, αφορά είτε άτυπες μορφές (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία κλπ), είτε θέσεις εργασίας «χαμηλού κύρους».

Το εντυπωσιακότερο στοιχείο είναι η ουσιαστική διαφοροποίηση στη συμβολή της τυπικής εργασίας ως προς τη διαμόρφωση των εκάστοτε τύπων μορφών των διαρθρωτικών μεταβολών. Στο πλαίσιο αυτό, η ανάπτυξη της τυπικής απασχόλησης κατά την προ κρίσης περίοδο αναβαθμίζει σημαντικά τα ισχύοντα πρότυπα των διαρθρωτικών μεταβολών ενώ, κατά την υφεσιακή περίοδο, η τεράστια μείωση στις τυπικές μορφές απασχόλησης εντείνει την πόλωση. Η πλειοψηφία των μεσαία αμειβόμενων θέσεων εργασίας που χάνεται κατά την κρίση, αφορά κυρίως τυπικές μορφές συμβάσεων εργασίας και οι οποίες καταργούνται κατά το δεύτερο και τρίτο πεμπτημόριο. Έτσι, ενώ αρχικά οι άτυπες μορφές εργασίας συνδύαζονται με το στοιχείο της πόλωσης και το μισθολογικό κόστος κατά την περίοδο της ανάπτυξης ενώ με την ύφεση, και το περιεχόμενο της τυπικής εργασίας συμβάλει σε αυτήν, και μάλιστα σε πολύ εντονότερο βαθμό (Employment polarisation and job quality in the crisis, 2013).

Οι μεταβολές στην απασχόληση, πέραν των ποσοτικών χαρακτηριστικών και των ποιοτικών μεταβλητών που αφορούν το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα και τη μορφή εργασίας (μόνιμη & μερική απασχόληση), αυτοαπασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου/έργου. Στο πλαίσιο αυτό η Έκθεση για τις διαρθρωτικές μεταβολές της Απασχόλησης (2013) αναφέρει ότι (Employment polarisation and job quality in the crisis, 2013): Στα τέλη του 2012 οι γυναίκες εργαζόμενες αντιστοιχούν στο 46% περίπου της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ των 27, ποσοστό αυξημένο κατά 2% ποσοστιαίες μονάδες από το 2000. Η συνεχιζόμενη χρηματοπιστωτική κρίση εντείνει τις διαφορές μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες, σύμφωνα με τις καταγραφές του Eurofound επωφελούνται και από την «άνθηση» της απασχόλησης στη δημόσια

υγειονομική περίθαλψη όπου καταγράφονται περισσότερες από 50.000 νέες θέσεις γυναικών ιατρών καθώς και στην εκπαίδευση με σχεδόν 80.000 νέες γυναίκες εκπαιδευτικούς, κλάδοι, δηλαδή, στους οποίους φαίνεται να υπερεκπροσωπούνται οι γυναίκες. Η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης καταγράφεται και σε επαγγελματικές κατηγορίες του ιδιωτικού τομέα, όπως οι επαγγελματίες του νομικού κλάδου και των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών. Όσον αφορά τους άνδρες εργαζόμενους υπερτερούν στον κλάδο της πληροφορικής.

Οι Κλαδικές και επαγγελματικές μεταβολές συνυπάρχουν με το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων. Έτσι, κατά την περίοδο της ύφεσης και της γρήγορης μείωσης της καθαρής απασχόλησης, επηρεάζονται οι χαμηλών προσόντων εργαζόμενοι, ενώ εκείνοι με βασική εκπαίδευση, οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων καταγράφουν αύξηση στην απασχόληση κυρίως σε υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Και εδώ παρατηρείται η γενικότερη τάση που επικρατεί για την απασχόληση των νέων κάτω των 30 ετών όπου, για παράδειγμα, η καθαρή αύξηση σε 1.56 εκατομμύρια θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα καταναίμεται ως ακολούθως: <1% για τους εργαζόμενους <30 ετών, 59% για την ηλικιακή ομάδα 30-49 ετών, 34% για εκείνους μεταξύ 50-64 ετών και 6% για τους 65+.

Στο πεδίο των ξένων εργαζομένων επισημαίνεται ότι η καθαρή μετανάστευση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat μειώνεται, κατά τη διάρκεια της κρίσης, από 4.3 άτομα/χιλιάδα το 2003 σε 1.8 άτομα/χιλιάδα το 2009. Και ενώ, αυξάνει οριακά (περίπου στο 1%) η απασχόληση των ξένων εργαζομένων, κυρίως σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, οι εγχώριοι εργαζόμενοι μειώνονται κατά 2,7% μεταξύ 2008 (Β' τρίμηνο) και 2010 (Β' τρίμηνο). Το 2012 (Β' τρίμηνο), ο αριθμός ξένων εργαζομένων από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι διπλάσιος (12 εκατομμύρια) από ό, τι οι εργαζόμενοι, ευρωπαϊκής προέλευσης και οι οποίοι εργάζονται εκτός γενέτειράς τους σε άλλη χώρα μέλος της ΕΕ (6 εκατομμύρια). Ωστόσο, από την έναρξη της κρίσης σταδιακά οι ξένοι εργαζόμενοι από χώρες εκτός ΕΕ μειώνονται ενώ, αυξάνεται, κατά περίπου 10%, ο αριθμός εργαζομένων ευρωπαϊκής προέλευσης που αναζητούν εργασία σε χώρες πλέον της γενέτειράς τους. Στο πεδίο της απασχόλησης οι ξένοι εργαζόμενοι, κυρίως προερχόμενοι από χώρες του τρίτου κόσμου, τείνουν να εργάζονται κυρίως σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας ενώ, καταγράφουν σημαντικές απώλειες, μεταξύ 2011-2012, στην κατηγορία των μεσαία αμειβόμενων θέσεων

εργασίας. Το ίδιο χρονικό διάστημα, όσον αφορά τους ξένους εργαζόμενους, προερχόμενους από χώρες μέλη της ΕΕ, σημειώνεται πως ορισμένες χώρες, όπως το Βέλγιο και η Ιταλία διατηρούν σταθερά αυξητικά ποσοστά ενώ η εν λόγω κατηγορία εργαζομένων στη Γερμανία ευθύνεται για την κατά περίπου 40% συνολική, καθαρή αύξηση της απασχόλησης.

Οι διαρθρωτικές τάσεις των άτυπων μορφών εργασίας παρουσιάζουν σύνθετα αποτελέσματα κατά την έναρξη και τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία: Η μερική απασχόληση αυξάνει μεταξύ Β΄ τριμήνου 2011 και 2ου τριμήνου 2012 και αντιστοιχεί στο 20% της απασχόλησης στην ΕΕ των 27. Οι σημαντικότερες καταγραφές αύξησης αυτής της μορφής εργασίας αφορούν τη Γερμανία και τη Λιθουανία. Στην Ολλανδία, μάλιστα σήμερα, το 50% των εργαζομένων απασχολείται με μερική απασχόληση. Υπολογίζοντας και τη μεταβλητή του φύλου, η έρευνα δείχνει ότι οι θέσεις μερικής απασχόλησης, την εξεταζόμενη περίοδο, κατανέμονται ισότιμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Τέλος, οι συμβάσεις έργου και οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, λιγοστεύουν μια απώλεια που φτάνει το μισό εκατομμύριο θέσεων εργασίας χαμηλών ή μεσαίων αμοιβών. Οι απώλειες αυτές συνδέονται άμεσα με τις μεταβολές στην αγορά εργασίας και κυρίως της Ισπανίας αλλά και της Ελλάδας και της Πορτογαλίας, σε αντίθεση με την αύξηση που παρατηρείται στην Ιταλία, την Πολωνία, αλλά και την Ολλανδία (*Employment polarisation and job quality in the crisis, 2013*).

Κλείνοντας την ενότητα διαπιστώνεται ότι τα τελευταία χρόνια καταγράφονται μεγάλες μεταβολές στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Η ανταγωνιστικότητα μίας χώρας έχει να κάνει με την διάρθρωση και δεν είναι τόσο εξαρτημένη από το κόστος εργασίας και δεν φαίνεται να έχουν καμία συμβολή οι ανατροπές στην ανάπτυξη. Αντίθετα, το πρότυπο ρύθμισης της εργασίας συνεχίζει να αποδιαρθρώνεται και να εξαπλώνεται μαζικά η επισφάλεια στην αγορά εργασίας. Για την Ελλάδα το καθεστώς της εσωτερικής υποτίμησης τροφοδοτεί τον κύκλο της ύφεσης, που ευθύνεται για την εκτίναξη της ανεργίας σε επίπεδα που δεν έχουν ξαναεμφανιστεί.

Οι πολιτικές εσωτερικής υποτίμησης για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης και ύφεσης έχουν ξεκινήσει να καταστρέφουν όχι μόνο τη συνοχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και το ίδιο το ευρωπαϊκό οικοδόμημα. Με την διατάραξη της σχέσης

της εθελοντικής συμμετοχής ισότιμων κρατών σε μία Ένωση καθώς φαίνεται να μετατρέπεται σε σχέση δανειστή – δανειζόμενου, που με βάση το ιδρυτικό καταστατικό της, συνεργάζονται συνεκτικά, ισότιμα και αλληλέγγυα.

Οι μαζικές απολύσεις στο δημόσιο τομέα, οι μειώσεις μισθών και συντάξεων, η αύξηση των συνταξιοδοτικών ορίων ηλικίας, η πλήρης απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών συμφωνιών, η κατάργηση των εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και η παγίωση ευέλικτων μορφών εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, με ουσιαστική κατάργηση των θεσμικών κανόνων που τους διέπουν. Αντί του μοντέλου της πλήρους και διαρκούς απασχόλησης, η εισοδηματική συμπίεση των μισθωτών και των συνταξιούχων αποδεικνύονται λάθος επιλογές που παρατείνουν και βαθαίνουν την κρίση (Καραμεσίνη, 2001).

## **5.5 ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΚΡΙΣΗΣ – ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ (ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ)**

Το εργασιακό τοπίο που διαμορφώνεται μετά από την εφαρμογή και την υπογραφή των μνημονίων βρίσκει την αγορά εργασίας απορρυθμισμένη και τους εργαζομένους να οδηγούνται σε γενικευμένη επισφάλεια που επιβάλλουν όλα μαζί τα νέα μέτρα που έχουν ψηφιστεί από την επέκταση της ευέλικτης εργασίας. Οι χαμηλές αμοιβές μέσα από την αποδιάρθρωση του συστήματος διαμόρφωσής τους και υπό την πίεση της ανεργίας με τις φθηνές και εύκολες απολύσεις, καθιστούν αβέβαιη την προοπτική συνταξιοδότησης που υπολογίζεται, όταν συμπληρώνονται οι προϋποθέσεις μετά από 40 χρόνια απασχόλησης, με βάση τις αποδοχές ολόκληρου του εργάσιμου βίου.

Με απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων, εκτός από το πλήγμα που δέχονται τα συνδικάτα αλλά και γενικότερα ο συνδικαλισμός, θα αποτελέσει ένα προπαρασκευαστικό στάδιο πριν από την επιβολή όρων πλήρους εξατομίκευσης των μισθών και των εργασιακών σχέσεων που είναι ένας από τους στόχους του νεοφιλελεύθερου δόγματος.

Η επονομαζόμενη «γενιά των 700 ευρώ», που πια δεν περιορίζεται στις ηλικίες των νέων εργαζόμενων, παραχωρεί τη θέση της στη «γενιά των 500 ευρώ» που όλο και μεγαλώνει. Ωστόσο, η γενιά των νέων εργαζόμενων, υπό το φως των νέων

δεδομένων, οδηγείται στην διαμόρφωση μιας νέας εργασιακής κουλτούρας υπό την απόλυτη κυριαρχία της ανασφάλειας και της επισφάλειας με περιορισμένα δικαιώματα και προσδοκίες από τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Η εικόνα αυτή ενισχύει την ήδη προσδιορισμένη κατάσταση στους κόλπους των νέων εργαζόμενων που ζουν τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας καθώς απέχουν από κάθε συλλογική δράση στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, γεγονός που την μεγαλύτερη ευθύνη φέρουν τα συνδικάτα. Τα μέτρα αυτά έχουν επιφέρει ένα ισχυρό πλήγμα στο ήδη προβληματικό συνδικαλισμό μέσα από τη μείωση του ρόλου του δημόσιου τομέα που αποτελεί τον ισχυρό πυλώνα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, την απαξίωση του ρόλου των κλαδικών συμβάσεων και κατ' επέκταση των κλαδικών συνδικάτων, που με τη σειρά τους οφείλουν να διεκδικήσουν τη θεσμική τους παρουσία στους χώρους εργασίας και, ανεξάρτητα από την δημιουργία επιχειρησιακών σωματείων για τα οποία ζητούμενο είναι η αυτόνομη παρουσία αντί της έντεχνα επιδιωκόμενης προσχώρησης και την υιοθέτηση λογικών της εργοδοσίας. Επισημαίνεται ότι το ποσοστό συνδικαλισμού στην Ελλάδα έχει υποχωρήσει κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες στο 26%. Ωστόσο το 55% του συνόλου των μελών των συνδικάτων απασχολείται στον δημόσιο τομέα, όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα ανέρχεται στο 60% την ίδια στιγμή που στον ιδιωτικό τομέα δεν υπερβαίνει το 15%.

Η σε εξέλιξη πολιτική μείωσης της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα σε συνδυασμό με τις συντελούμενες και σχεδιαζόμενες ιδιωτικοποιήσεις επιφέρει μεγάλα πλήγματα στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, οδηγώντας στη ολοκληρωτική του αποδυνάμωσή του και αν σε αυτό προσθέσουμε την πολιτική αποδυνάμωσης των συνδικάτων μέσα από την αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και την νομιμοποίηση των εξατομικευμένων εργασιακών σχέσεων (Δεδουσόπουλος, 2000).

## 6 ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Παρακάτω παρατίθενται δικαστικές αποφάσεις σχετικές με την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

| <b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ<br/>ΑΠΟΦΑΣΗΣ</b> | <b>ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ<br/>ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ</b> | <b>ΚΡΙΣΗ<br/>ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ<br/>ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ</b> | <b>ΤΟΥ<br/>&amp;</b> |
|------------------------------|-----------------------------------|---|----------------------|
|------------------------------|-----------------------------------|---|----------------------|

**Άρειος Πάγος:**  
1252/2014

<sup>Η</sup>  
ενάγουσα (αναίρεση)

**Πρόεδρος:**  
Δουλγεράκης  
Ανδρέας

**Εισηγητής :**  
Μιχαήλ  
Αυγουλέας

ERROR: stackunderflow  
OFFENDING COMMAND: exch

STACK:

/\_ct\_na