



**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**Ο ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ**



ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ: ΡΟΥΜΠΕΚΑ ΚΥΡΙΑΚΗ

A.M:7676

ΤΣΙΩΜΗ ΔΗΜΗΤΡΑ

A.M:7731

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Κα ΜΠΑΠΟΥΖΑ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΠΑΤΡΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4-5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6

Α΄ ΜΕΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

<<Ο ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ>>

Περίληψη 1 ^{ου} κεφαλαίου.....	7
1.1 Έννοια του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη.....	8
1.2 Ιστορική αναδρομή.....	9-11
1.3 Η ανάλυση του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη.....	12-13
1.3.1 Ελλάδα.....	13-14
1.3.2 Ευρώπη.....	15
Α) Γερμανία.....	15-16
Β) Ολλανδία.....	17-19
Γ) Σουηδία.....	19-21
Δ) Γαλλία.....	22-24
1.4 Η εξέλιξη και ο βαθμός ικανοποίησης του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη.....	25-26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

<< Η ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ >>

Περίληψη 2 ^{ου} κεφαλαίου.....	27
2.1 Διακρίσεις του ωραρίου.....	28
2.1.1 Νόμιμο ωράριο.....	28-31
2.1.2 Συμβατικό ωράριο.....	32-33
2.2 Υπερβάσεις ωραρίου.....	33
2.2.1 Υπερεργασία.....	33-34
2.2.2 Υπερωρία.....	34-36
2.3 Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.....	36
2.3.1 Οι ρυθμίσεις του Νόμου Ν.3846/2010.....	36-37
2.3.2 Οι τροποποιήσεις του Νόμου Ν.3385/05.....	37-39
2.4 Ωράριο εργασίας στην Ευρώπη.....	39-42
2.5 Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις στο ωράριο εργασίας.....	43-46

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

<< ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΧΡΟΝΟΥ >>

Περίληψη 3 ^{ου} κεφαλαίου.....	47
3.1 Μορφές απασχόλησης.....	48
3.1.1 Μερική Απασχόληση.....	48-50
3.1.1 Α) Χαρακτηριστικά των απασχολούμενων Μερικής Απασχόλησης.....	51-53
3.1.1 Β) Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα Μερικής Απασχόλησης.....	53-54
3.1.2 Πλήρης Απασχόληση.....	55
3.1.2 Α) Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα Πλήρους Απασχόλησης.....	55-57
3.1.2 Β) Ο στόχος της πλήρους απασχόλησης.....	57
3.2 Συμβάσεις χρόνου.....	58
3.2.1 Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου (ΣΟΧ).....	58-59
3.2.2 Συμβάσεις Αορίστου Χρόνου (ΣΑΧ).....	59-60
3.3 Συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (STAGES).....	60

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ << Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ>>

Περίληψη 4 ^{ου} κεφαλαίου.....	61
4.1 Ορισμός της τηλεργασίας.....	63-64
4.1.1 Χαρακτηριστικά της τηλεργασίας.....	64-71
4.1.2 Μορφές της τηλεργασίας.....	71-74
4.1.3 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας.....	74-78
4.2 Η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα-Ευρώπη.....	79-82
4.3 Το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας.....	82-83
4.4 Τάσεις εξέλιξης της τηλεργασίας στην Ευρώπη.....	83-86

Β΄ ΜΕΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ << ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ>

5.1 Μεθοδολογία της έρευνας.....	87
5.2 Αποτελέσματα της έρευνας.....	88-119
5.3 Συμπεράσματα της έρευνας.....	120-121

Γ΄ ΜΕΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ << ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ>>

6.1 Συμπεράσματα.....	122-124
6.2 Προτάσεις.....	125-126

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	127-130
--------------------------	----------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	131-135
-------------------------	----------------

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Με την παρούσα εργασία έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί ο χρόνος εργασίας στην Ευρώπη. Σαν χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός είναι διαθέσιμος για να απασχοληθεί. Έπειτα η προσοχή στρέφεται στην εξέλιξη του χρόνου εργασίας από τις πρωτόγονες κοινωνίες μέχρι σήμερα.

Πιο συγκεκριμένα, περιγράφεται η έννοια του ωραρίου εργασίας το οποίο είναι ο αριθμός των ωρών εργασίας που επιτρέπεται να προσφέρει ο μισθωτός στην διάρκεια μιας ημέρας ή μιας εβδομάδας. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στις διακρίσεις του ωραρίου σε νόμιμο και συμβατικό. Ειδικότερα, το νόμιμο ωράριο δεν πρέπει να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα. Όσον αφορά το συμβατικό ωράριο, ο χρόνος εργασίας είναι κάτω από τα όρια του νόμιμου ωραρίου, δηλαδή κάτω του οκταώρου (8), ύστερα από συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

Η εργασία μας όμως δεν περιορίζεται μόνο σε αυτό το σημείο. Θεωρήθηκε σημαντικό να εξεταστούν οι μορφές απασχόλησης οι οποίες διακρίνονται σε μερική και πλήρης. Στην μερική απασχόληση ο εργαζόμενος παρέχει εργασία στον εργοδότη με καθορισμένη ημερήσια ή εβδομαδιαία διάρκεια και με ώρες λιγότερες από εκείνες που προβλέπει ο νόμος, με αντάλλαγμα μειωμένο ημερήσιο ή μηνιαίο μισθό. Αντιθέτως πλήρη απασχόληση έχουμε όταν συμφωνείται η παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο της πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην εκάστοτε επιχείρηση. Επιπλέον, αναφέρονται οι συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου (ΣΟΧ), οι συμβάσεις Αορίστου Χρόνου (ΣΑΧ) καθώς και οι συμβάσεις Μαθητείας και Πρακτικών (stages).

Στις μέρες μας στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας εμφανίζεται μια νέα μορφή απασχόλησης, η τηλεργασία. Σύμφωνα με τον ορισμό, η

τηλεργασία είναι η παροχή εργασίας εκτός της έδρας της επιχείρησης (π.χ. σπίτι ή άλλο μέρος) χωρίς την άμεση επίβλεψη του εργοδότη και με χρήση νέων τεχνολογιών (H/Y, internet,e-mail). Ειδικότερα γίνεται εκτεταμένη ανάλυση στα χαρακτηριστικά και στις μορφές της τηλεργασίας.

Τέλος, πραγματοποιήθηκε έρευνα με δείγμα εκατό (100) εργαζομένων σε δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις της χώρας, οι οποίες επιλέχθηκαν επειδή απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων τόσο πλήρους όσο και μερικής απασχολήσεως. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν ότι το 100% του δείγματος στο δημόσιο τομέα είναι πλήρως απασχολούμενοι ενώ στον ιδιωτικό το 82%. Επίσης, οι τριάντα οκτώ (38) στους πενήντα (50) και οι τριάντα ένα (31) στους πενήντα (50) εργαζομένους σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα αντίστοιχα θεωρούν ως ιδανικό ωράριο εργασίας το σταθερό και η πλειοψηφία των εργαζομένων και στους δύο τομείς είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τις αποδοχές, την σχέση εργασίας και την οργάνωση εργασίας και χρόνου.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο χρόνος εργασίας έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών θεωρητικών προβληματισμών αλλά και νομοθετικών αλλαγών. Μέχρι πρόσφατα γνωρίζαμε το παραδοσιακό μοντέλο απασχόλησης “ παρέχω στην έδρα του εργοδότη μου την εργασία μου οκτώ ώρες κάθε μέρα”. Σήμερα πλέον αυτό το κλασσικό σχήμα συνεχώς αλλοιώνεται. Τα κυρίαρχα ζητήματα είναι ο χρόνος εργασίας και οι νέοι όροι απασχόλησης. Βρισκόμαστε πλέον μπροστά σε νέα φαινόμενα που για άλλους ονομάζεται απορρύθμιση των παραδοσιακών, προστατευτικών δομών του εργατικού δικαίου και για άλλους ονομάζεται μετεξέλιξη ή ελαστικοποίηση του εργατικού δικαίου.

Από τη δεκαετία του 1980 η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας, χωρίς να εγκαταλείπει την παραδοσιακή λειτουργία της, έχει προσλάβει νέο περιεχόμενο και φαίνεται να επιτελεί παράλληλα μια διαφορετική λειτουργία ως παράγοντας που μεταβάλλει τις δομές του συστήματος που ρυθμίζει το χρόνο εργασίας για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες του οικονομικού ανταγωνισμού των επιχειρήσεων σε διεθνές επίπεδο, ενώ συνοδεύεται από τη σταδιακή υποχώρηση της προστασίας των εργαζομένων, όπως αυτή γινόταν αντιληπτή μέχρι σήμερα. Με τις νέες ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας σταδιακά εγκαταλείπεται η γενική ρύθμιση για συνεχή και σταθερή ημερήσια και εβδομαδιαία πλήρη απασχόληση και δομείται ένα σύστημα που παρέχει τη δυνατότητα να διαμορφώνεται με βάση την ιδιωτική αυτονομία εξατομικευμένος χρόνος εργασίας για κάθε επιχείρηση ακόμα και για κάθε εργαζόμενο, ο οποίος δεν είναι κατ’ ανάγκη ούτε καθημερινός, ούτε πλήρης, ούτε συνεχής στη διάρκεια του έτους.



ΠΕΡΙΛΗΨΗ 1^{ου} ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύεται ο χρόνος εργασίας, τα στοιχεία που συμπεριλαμβάνονται σ' αυτόν καθώς και τα χρονικά όρια της εργασίας. Γίνεται μια ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη του από την Βιομηχανική Επανάσταση μέχρι και σήμερα τόσο για την Ελλάδα όσο και για χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εν συνεχεία αναφέρεται ο βαθμός ικανοποίησης των απασχολούμενων από τον χρόνο εργασίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ο ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

1.1 Έννοια του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη

Χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός είναι διαθέσιμος για να απασχοληθεί. Δεν υπάγεται στον χρόνο εργασίας ο χρόνος μετάβασής του στον τόπο δουλειάς ανεξάρτητα αν γίνεται ή όχι με μεταφορικά μέσα του εργοδότη ούτε και ο χρόνος της ατομικής του προπαρασκευής, όπως αλλαγή ρούχων γιατί ανεξάρτητα αν ο μισθωτός είναι στον τόπο της δουλειάς δεν προσφέρεται για δουλειά. Στον χρόνο εργασίας συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας εκτός αν υπάρχει ειδικά αντίθετη διάταξη. Δεν θεωρείται όμως διακοπή εργασίας η αναγκαστική απομάκρυνση ή η απομάκρυνση λόγω καταφανούς κινδύνου. Από την άλλη πλευρά το γεγονός ότι ο μισθωτός δεν προσφέρει ενεργά την εργασιακή του δύναμη δεν έχει σημασία, γιατί αρκεί που είναι διαθέσιμος. Η πλήρης αξιοποίηση του χρόνου εργασίας είναι δικαίωμα του εργοδότη. Το θέμα της επιτρεπόμενης ένστασης στην αξιοποίηση του χρόνου εργασίας δεν λύνεται από το νόμο αλλά αφήνεται στις συνήθειες και την καλή πίστη.

Τα χρονικά όρια της εργασίας καθορίζονται από τον νόμο ή την συλλογική σύμβαση εργασίας ή τον κανονισμό της επιχειρήσεως ή τέλος από την ατομική σύμβαση εργασίας. Το ανώτερο όριο υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας καθορίζεται από τον νόμο ή την συλλογική σύμβαση εργασίας. Ο κανονισμός της επιχειρήσεως ή η ατομική σύμβαση εργασίας μπορούν να προβλέπουν κατώτερα εβδομαδιαίας απασχολήσεως, όχι όμως και ανώτερα εκείνου που καθορίζεται από τον νόμο ή την συλλογική σύμβαση εργασίας και το οποίο καλείται νόμιμο ωράριο.

1.2 Ιστορική αναδρομή



Προϊστορία

Οι ανθρωπολόγοι έχουν διαφωνήσει ότι αντίθετα στην κοινή γνώμη οι πρωτόγονες κοινωνίες απολάμβαναν περισσότερο ελεύθερο χρόνο απ'ότι συνηθίζεται στις πολυσύνθετες σύγχρονες κοινωνίες. Για παράδειγμα ένα στρατόπεδο των Kung Bushmen εκτιμάται ότι εργαζόταν δύομιση μέρες την εβδομάδα γύρω στις έξι ώρες ημερησίως.

Ιστορία

Η βιομηχανική επανάσταση έδωσε την δυνατότητα σε ένα μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού να εργάζεται όλο το χρόνο, και σε συνδυασμό με την εφεύρεση του ηλεκτρισμού ο χρόνος εργασίας αυξήθηκε κατά πολύ. Οι χωρικοί και οι αγρότες μετακινήθηκαν από τις αγροτικές περιοχές στα εργοστάσια και οι ώρες εργασίας κατά την διάρκεια του έτους είναι σημαντικά υψηλότερη από τότε.

Πριν τις συλλογικές συμβάσεις και τους νόμους προστασίας των εργαζομένων ήταν οικονομική επιτυχία για την εταιρεία να μεγιστοποιήσει την απόδοση του ακριβού μηχανολογικού εξοπλισμού της χρησιμοποιώντας τον πολλές ώρες. Στοιχεία δείχνουν ότι τα εργασιακά προγράμματα σε μερικές βιομηχανικές χώρες ήταν σκληρά όπως 12-16 ώρες την ημέρα και 6-7 μέρες την εβδομάδα.

Ο κατασκευαστής αυτοκινήτων Henry Ford ήταν ένθερμος υποστηρικτής της μείωσης του χρόνου εργασίας και ήταν αυτός ο οποίος τον εφάρμοσε μονομερώς στα δικά του εργοστάσια. Ο Ford είχε δηλώσει ότι ακολουθούσε αυτή την πολιτική περισσότερο για την επιχείρηση παρά για ανθρωπιστικούς λόγους. Πίστευε ότι οι εργαζόμενοι (οι οποίοι ήταν και οι κύριοι καταναλωτές των προϊόντων) χρειάζονταν ελεύθερο χρόνο για να καταναλώσουν τα προϊόντα και έτσι να δημιουργηθεί η ανάγκη να τα αγοράσουν. Μακροπρόθεσμα οι καταναλωτικές αγορές έπρεπε να αναπτυχθούν. Αυτή η άποψη για την οικονομία ποτέ δεν έγινε ευρέως αποδεκτή.

Εντούτοις, πρόσφατες μελέτες που υποστηρίζουν μια εβδομάδα τεσσάρων ημερών έχουν δείξει ότι οι μεμονωμένες ώρες εργασίας όχι μόνο αυξάνουν την κατανάλωση και ενδυναμώνουν την οικονομία αλλά βελτιώνουν το επίπεδο εκπαίδευσης του εργαζομένου και την υγεία του εργαζομένου (λιγότερο εργασιακό στρες και χρήση έξτρα χρόνου για άσκηση). Επιπλέον εξοικονομεί χρήματα από τα ημερήσια καθημερινά κόστη και τα μεταφορικά έξοδα τα οποία βοηθούν κατά συνέπεια και το περιβάλλον με την μείωση της εκπομπής άνθρακα. Το σύνολο από όλα αυτά τα πρόσθετα οφέλη βελτιώνουν πραγματικά την γενική παραγωγικότητα, καθώς οι εργαζόμενοι μπορούν να είναι περισσότερο παραγωγικοί σε ωριαία βάση λόγω της βελτιωμένης υγείας, της μειωμένης πίεσης και γενικά της καλύτερης ποιότητας ζωής.

Κατά την διάρκεια του 20^{ου} αιώνα οι ώρες εργασίας μειώθηκαν σχεδόν κατά το ήμισυ κυρίως εξαιτίας της αύξησης των μισθών που

επήλθαν από την συμβολή των συνδικάτων, των συμβάσεων εργασίας και της βελτίωσης της νομοθεσίας. Η εργασιακή εβδομάδα, στο μεγαλύτερο μέρος του βιομηχανοποιημένου κόσμου, μειώθηκε σταθερά σε περίπου 40 ώρες μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο. Η μείωση αυτή συνεχίστηκε με έναν πιο αργό ρυθμό στην Ευρώπη. Για παράδειγμα η Γαλλία υιοθέτησε το 35ωρο ανά εβδομάδα το 2000. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας είχε ως αποτέλεσμα την συνεχή βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και του βιοτικού επιπέδου καθώς οι ώρες μειώθηκαν.

Παρακάτω βλέπουμε έναν πίνακα με την εξέλιξη του χρόνου εργασίας στο πέρασμα των χρόνων :

Χρόνος εργασίας για πάνω από 8 αιώνες

Έτος	Χρόνος Εργασίας (ανά έτος)
13 ^{ος} αιώνας	1620 ώρες
14 ^{ος} αιώνας	1440 ώρες
Μεσαίωνας	2309 ώρες
1400-1600	1980 ώρες
1840	3105-3588 ώρες
1850	3150-3650 ώρες
1987	1949 ώρες
1988	1855 ώρες
2004	1364 ώρες
2008	2817 – 3443 ώρες

1.3. Η ανάλυση του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη

Σύμφωνα με τα ετήσια στοιχεία της Eurofound για την εξέλιξη του χρόνου εργασίας το 2008 ο μέσος συμφωνηθείς εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην Ευρώπη παρέμεινε αμετάβλητος στις 38,6 ώρες. Η έκθεση αυτή η οποία εξετάζει τον χρόνο εργασίας με βάση τις συλλογικές διαπραγματεύσεις επίσης διαπίστωσε ότι η μέση ετήσια πληρωμένη άδεια των εργαζομένων στην Ευρώπη είναι 25,2 ημέρες για το 2008. Έντούτοις, σε μερικές χώρες είχαν 3 εβδομάδες περισσότερες διακοπές από ότι σε άλλες χώρες.

Για τους περισσότερους Ευρωπαίους εργαζόμενους οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ο μόνος τρόπος με τον οποίο ο χρόνος εργασίας καθορίζεται. Μέσω της ανάλυσης της εξέλιξης του χρόνου εργασίας κατά την προηγούμενη δεκαετία στην Ευρώπη των 15, η Eurofound ανακάλυψε ότι σε αυτές τις χώρες η εβδομαδιαία εργασία έχει μικρύνει. Από 38,6 ώρες που ήταν ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας έχει μειωθεί σε 37,9 ώρες- μια πτώση 1,8%. Αυτές οι συλλογικές συμφωνίες για την μείωση του χρόνου εργασίας δεν συνεπάγονταν και με απώλεια αμοιβής. Ωστόσο, προς το τέλος του 2008 οι περικοπές στο χρόνο εργασίας με επακόλουθο τις περικοπές στις αμοιβές έγιναν σύνηθες φαινόμενο καθώς η οικονομική κρίση αυξανόταν.

Σε όλη την Ευρώπη οι χώρες που έχουν το μεγαλύτερο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, που εργάζονται με πλήρη απασχόληση είναι :

- Η Ρουμανία με 41,8 μέσω εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας .
- Η Δημοκρατία της Τσεχίας και η Λετονία με 41,7 μέσω εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας.

Οι χώρες με το μικρότερο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας που εργάζονται με πλήρη απασχόληση είναι :

- Η Γαλλία με 38,4 μέσω εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας.

- Το Βέλγιο με 38,6 μέσω εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας.
- Και η Ιρλανδία με 38,9 μέσω εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας.

Παρακάτω θα δούμε αναλυτικά την εξέλιξη του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα και σε ορισμένες χώρες τις Ευρώπης.

1.3.1 ΕΛΛΑΔΑ



Το 1920, στην Ελλάδα ψηφίζεται ο νόμος 2269/20, ο οποίος αναφέρει: "Γενικώς το νόμιμο ωράριο των μισθωτών είναι οκτώ (8) ώρες ημερησίας εργασίας και σαράντα οκτώ (48) εβδομαδιαίας εργασίας".

Το 1932 με το ΠΔ 8/13/4/32 ορίζεται το ωράριο εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού και των ανωνύμων εταιριών, των τραπεζών και των γραφείων γενικώς στις 8 ώρες ημερησίως. Με το μεταγενέστερο Α. Ν 547/37 ορίζεται σε επτάωρο το ωράριο ημερήσιας εργασίας για το υπαλληλικό προσωπικό των ανωνύμων εταιριών και των τραπεζών.

Αμέσως μετά τον Β Παγκόσμιο Πόλεμο καθιερώνεται η εργασία των 40 ωρών για τους εργαζόμενους στο δημόσιο. Η αργία της Κυριακής κατοχυρώθηκε το 1914.

Από τότε μέχρι σήμερα χρειάστηκαν πολλοί και συνεχείς αγώνες για να τηρηθούν τα όσα η νομοθεσία προέβλεπε ή για να μειωθούν παραπέρα οι ώρες εργασίας γενικά ή σε ορισμένους κλάδους. Ξεχωρίζουν από την περίοδο της χούντας ακόμα οι αγώνες στο χώρο του εμπορίου κατά της αποδέσμευσης του ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων από τις ώρες εργασίας του προσωπικού.

Ξεχωρίζουν, επίσης, οι αγώνες των οικοδόμων για 7ωρο - πενθήμερο, πράγμα που τελικά επιβλήθηκε, παρότι ο αγώνας για τη διαφύλαξή του απαιτείται να είναι - και είναι - συνεχής.

Τι ισχύει σήμερα

Σήμερα το γενικό συμβατικό ωράριο που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, από διαιτητικές αποφάσεις ή Κανονισμούς Εργασίας είναι 40 ώρες τη βδομάδα. Νόμιμο είναι το ωράριο που καθορίζεται από το νόμο και αυτό ορίζεται στις 48 ώρες τη βδομάδα, ενώ για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων είναι 42.

Οι ώρες εργασίας πέραν του συμβατικού ωραρίου μέχρι τη συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου, δηλαδή από τις 40 τη βδομάδα έως τις 48 ωρών ή τις 42, λέγεται υπερεργασία και γι' αυτήν δεν απαιτείται να έχει ο εργοδότης άδεια του υπουργείου Εργασίας. Η αμοιβή για τις ώρες αυτές γίνεται με προσαύξηση 25%.

Από εκεί και πέρα αρχίζει η υπερωριακή απασχόληση, για την οποία απαιτείται άδεια από το υπουργείο Εργασίας και η οποία αμείβεται προσαυξημένα και κλιμακωτά, ανάλογα με τον αριθμό των υπερωριών.

1.3.2 ΕΥΡΩΠΗ

A) Γερμανία



Η Γερμανία είναι το πρωταρχικό παράδειγμα στην μείωση του χρόνου εργασίας που επιτεύχθηκε εξολοκλήρου μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παρά την αντίθεση της κυβέρνησης τη δεκαετία του '80 και στις αρχές της δεκαετίας του '90 η κύρια προτεραιότητα των εταιρικών συνδέσμων και κυρίως της IG Metall ήταν η μείωση του χρόνου εργασίας. Μετά από μια μεγάλη απεργία, οι μεταλλουργοί κέρδισαν την μείωση του χρόνου εργασίας από 40 σε 35 ώρες την εβδομάδα τα έτη μεταξύ 1984 και 1995. Σχεδόν το 1/4 των γερμανικών εργαζομένων καλυπτόταν από μια συμφωνία εργασίας 35 ωρών την εβδομάδα μέχρι το 1996.

Η μείωση του χρόνου εργασίας στη Γερμανία επήλθε χωρίς μείωση των αμοιβών, αν και οι αυξήσεις στο μισθό είχαν διαφοροποιηθεί. Σε μερικές περιπτώσεις ώρες και μισθοί είχαν περικαμφθεί έτσι ώστε να σωθούν οι θέσεις εργασίας, κυρίως στη Volkswagen όπου οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας έγιναν 28,8 το 1993. Το 20% της περικοπής των ωρών με την σκληρή κατά 15% περικοπή των μισθών προ φόρου έσωσε περίπου 30.000 δουλειές. Η IG Metall ερχόμενη αντιμέτωπη με την υψηλή ανεργία επανέφερε το θέμα της μείωσης του χρόνου εργασίας το 1998 ζητώντας την καθιέρωση 32 ωρών εργασίας την εβδομάδα ή 1400 ωρών ετησίως.

Μια έρευνα του 2001 που πραγματοποίησε μέλος της IG Metall έδειξε ότι το 1/3 ήταν αντίθετο με περαιτέρω μειώσεις της εβδομαδιαίας εργασίας. Μεγαλύτερη υποστήριξη ήταν για την part-time συνταξιοδότηση, την εθελοντική επιλογή part-time εργασία και την

μείωση των υπερωριών. Πρόσφατες ομιλίες μεταξύ των εκπροσώπων των συλλόγων , της κυβέρνησης και των επιχειρήσεων έχουν επικεντρωθεί σε αυτού του είδους τα εργασιακά μέτρα. Η αλλαγή από συλλογικές σε ατομικές επιλογές εργασιακού χρόνου είναι μια πρωτοφανής σε μια καινοτόμο συμφωνία της Lower-Saxony το 1998 η οποία συνδέει λιγότερες ώρες εργασίας με νέες προσλήψεις. Για παράδειγμα αν 4 μεταλλουργοί μειώσουν τις ώρες εργασίας τους από 35 σε 28 ώρες, ένας άνεργος θα προσληφθεί. Το 2000 η Γερμανία θέσπισε έναν νέο νόμο μερικής απασχόλησης ακολουθούμενη το Ολλανδικό παράδειγμα, το οποίο δίνει στους περισσότερους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης το δικαίωμα να μειώσουν τις ώρες τους και στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης το δικαίωμα να τις αυξήσουν εφόσον κανένας επιχειρησιακός λόγος δεν το αποτρέπει.

Τα εργατικά συνδικάτα αντιμετωπίζουν επίσης την ισχυρή πίεση των εργοδοτών για την ευελιξία στο χρόνο εργασίας. Για παράδειγμα το 1999 η Volkswagen πρότεινε να προσλάβει 5000 εργαζόμενους για 5000 μάρκα το μήνα με ευέλικτα ωράρια. Οι εργαζόμενοι του εργάζονταν όσο ήταν απαραίτητο, ως και 48 ώρες την εβδομάδα, προκειμένου να εκπληρώσουν τους στόχους παραγωγής. Παρόλα αυτά η IG Metall διαπραγματεύτηκε έναν συμβιβασμό με μέσο όρο 35 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα και μέγιστο χρόνο εργασίας τις 42 ώρες.

B) Ολλανδία



Με την ανεργία να μειώνεται από 12% στις αρχές της δεκαετίας του 80'σε 2,8% τον Ιούλιο του 2002 και μέσα στις βιομηχανοποιημένες χώρες με τον μικρότερο μέσο όρο εργασίας , η Ολλανδία έχει προσελκύσει την προσοχή ως ένα πιθανό οικονομικό μοντέλο. Αντιμετωπίζοντας μια σοβαρή οικονομική κρίση η κυβέρνηση, οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι συναίνεσαν το 1982 σε κάποιες μεταρρυθμίσεις συμπεριλαμβανομένης και τις μείωσης του χρόνου εργασίας με αντάλλαγμα την μεταβολή του μισθού.

Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 80'η εργασιακή εβδομάδα είχε μειωθεί από 40 σε 38 ώρες ή 1 παραπάνω μέρα άδεια τον μήνα. Στις αρχές της δεκαετίας του 90'οι 36 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας διαπραγματεύτηκαν για το μισό εργατικό δυναμικό με αντάλλαγμα μεγαλύτερη ευελιξία στο χρόνο εργασίας. Το 36ώρο εβδομαδιαίως παραμένει ο κανόνας αλλά η πίεση των εργοδοτών για περισσότερες ώρες εργασίας έχει μεγαλώσει λόγω τις κλειστής αγοράς εργασίας. Τα εργατικά συνδικάτα γενικά αντέδρασαν σε αυτές τις πιέσεις(των εργοδοτών) με μερικές εξαιρέσεις όπως η επιστροφή του 38ώρου στον τομέα της υγείας.

Η Ολλανδία έχει ονομαστεί ως η “πρώτη οικονομία μερικής απασχόλησης” εξαιτίας του υψηλού ποσοστού μερικής απασχόλησης εργασίας. Αυτό μπορεί να ανησυχήσει μερικούς παρατηρητές αλλά αντίθετα με την Βόρεια Αμερική, η μερική απασχόληση της Ολλανδίας βασίζεται στην αρχή της ίσης αντιμετώπισης . Ένας νόμος του 1996 θεωρεί παράνομη την διάκριση μεταξύ αυτών που εργάζονται με πλήρη απασχόληση και αυτών με μερική απασχόληση σε θέματα ωρομισθίων, οφελών και ευκαιριών προαγωγής.

Προς τα τέλη της δεκαετίας του 90' οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας εγγυούνταν το δικαίωμα της επιλογής εργασίας 35 ωρών ή και λιγότερο. Αυτά τα μέτρα έχουν συμβάλει στην δραματική αύξηση της μερικής απασχόλησης, (που συνδέεται και με την σημαντική αύξηση των εργαζόμενων γυναικών) και σε μείωση του επιπέδου μη οικιοθελούς μερικής απασχόλησης. Οι ανησυχίες για την μη ισοτιμία των 2 φύλων παραμένουν δεδομένου ότι οι γυναίκες κατέχουν το 75% της μερικής απασχόλησης.

Οι πολιτικές για το χρόνο εργασίας βασίζονται όλο και περισσότερο στις ανάγκες των εργαζομένων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Η Ολλανδία έχει προωθήσει ένα μοντέλο που ενθαρρύνει τους άντρες και τις γυναίκες να εργάζονται το 75% των κανονικών τους ωρών όταν έχουν μικρά παιδιά. Αυτό περιλαμβάνει τις προσπάθειες να δημιουργηθούν εργασίες μερικής απασχόλησης των 28-32 ωρών και επιπλέον να επεκταθούν οι επιλογές μικρότερου ωραρίου.

Το 2000 η νομοθεσία επέκτεινε το δικαίωμα να μειωθούν οι ώρες εργασίας σε όλους τους εργαζόμενους, ενώ τα άτομα με μερική απασχόληση είχαν τη δυνατότητα να ζητήσουν περισσότερες ώρες εργασίας. Οι εργοδότες μπορούν να αρνηθούν σε αυτό μόνο αν παρουσιάσουν στοιχεία ότι δεν είναι ωφέλιμο για την εταιρεία. Λέγεται ότι το δικαίωμα να προσαρμοστεί το ωράριο του καθένα θα προωθήσει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας και την ισότητα των φύλων, επιτρέποντας στους εργαζόμενους που εργάζονται πολλές ώρες (κυρίως οι άντρες) να εργάζονται λιγότερο από αυτούς με μερική απασχόληση (κυρίως οι γυναίκες) κερδίζοντας περισσότερες ώρες εργασίας. Αυτό θα μπορούσε να είναι μια σημαντική μεταρρύθμιση που δίνει στους εργαζόμενους περισσότερο έλεγχο πάνω στον όγκο εργασίας που επιθυμούν να παρέχουν.

Ένα άλλο παράδειγμα τις εξατομικευμένης μείωσης του χρόνου εργασίας είναι να συμπεριληφθούν σε μερικές πρόσφατες συλλογικές

συμβάσεις οι “ πολλαπλές επιλογές” οι οποίες είναι επιλογές που επιτρέπουν στους εργαζομένους να επιλέξουν μεταξύ ενός επιπρόσθετου εισοδήματος, ρεπό, ή περιόδους αδειών. Μεταξύ των άλλων χρησιμότητων αυτό θα επέτρεπε στους εργαζόμενους γονείς να “ κερδίσουν χρόνο” φροντίζοντας τα παιδιά τους.

Η Ολλανδία το 2001 εισήγαγε νέες διατάξεις για τις άδειες συμπεριλαμβάνοντας 10 ημερών άδειας επί πληρωμή το χρόνο για την φροντίδα των μελών της οικογένειας τους και 2 πληρωμένων ημερών άδεια για επείγοντες προσωπικούς λόγους. Επίσης υπό εξέταση είναι το ενδεχόμενο μακροχρόνιας άδειας για την φροντίδα πασχόντων οικογενειακών μελών, όπου ο εργαζόμενος θα πληρώνεται κατά 70% του βασικού μισθού. Αυτές οι πολιτικές στοχεύουν να κλείσουν το χάσμα μεταξύ της Ολλανδίας και των Σκανδιναβικών χωρών σε θέματα εργασίας και αναγκών των εργαζομένων παρόλο που έχουν να αντιμετωπίσουν την αντίσταση των εργοδοτών.

Γ) Σουηδία



Κατά την διάρκεια των προηγούμενων 5 δεκαετιών ο νόμιμος και ο μέσος όρος των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας μειώθηκε σημαντικά στην Σουηδία. Οι πραγματικές εργάσιμες ώρες από τις 41 που ήταν ο μέσος όρος στις αρχές του '60 έχουν μειωθεί σε περίπου 37 ώρες σήμερα. Καθώς ο χρόνος εργασίας έπεσε κατά 10% μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα μια ανάλυση της κίνησης αποκαλύπτει δύο αντικρουόμενες

τάσεις: μια σταθερή μείωση μέχρι το 1982 η οποία ακολουθήθηκε από μια αξιοσημείωτη αύξηση του χρόνου εργασίας από τότε.

Η ουσιαστική μείωση του χρόνου εργασίας (περίπου 15%) που πραγματοποιήθηκε την πρώτη περίοδο (από το 1963-1982), οφείλεται κυρίως σε 3 παράγοντες: στους νομοθετικούς, τους δομικούς και τους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες. Κατά την διάρκεια αυτής της περιόδου η Σουηδία απόλαυσε τη συνεχή οικονομική ανάπτυξη, ενώ η τάση στο χρόνο εργασίας έδειχνε ότι οι Σουηδοί επέλεξαν να μοιραστούν τα οφέλη της οικονομικής τους ανάπτυξης με το να παράγουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Την περίοδο αυτή βλέπουμε την υιοθέτηση ενός μεγάλου αριθμού μέτρων που σχεδιάστηκαν για να μειώσουν και να ανακατανεύμουν τον χρόνο εργασίας.

Κάποιοι από τους **νομοθετικούς παράγοντες** μπορούμε να πούμε ότι ήταν μια σειρά συμφωνιών μεταξύ της συνομοσπονδίας εμπορίου και της συνομοσπονδίας των εργοδοτών που είχε ως αποτέλεσμα την μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας σε 42,5 ώρες το 1969. Ο νόμος του 1973 εισήγαγε το 40ώρο για όλους τους εργαζόμενους, το χαμήλωμα του ορίου συνταξιοδότησης στα 65 χρόνια το 1975, την εισαγωγή μιας νόμιμης ρύθμισης για μείωση του χρόνου απασχόλησης μεταξύ της ηλικίας των 60-65 χρόνων(μερική απασχόληση και σχέδιο πρόωρης συνταξιοδότησης), και τέλος μακροχρόνιες άδειες διακοπών.

Όσον αφορά τους **δομικούς και κοινωνικοοικονομικούς** παράγοντες, η απότομη αύξηση του γυναικείου ποσοστού συμμετοχής στην εργασία κατά τις αρχές της δεκαετίας του '70 συνέπεσε με μια μεγάλη αύξηση της μερικής απασχόλησης. Περίπου το 75% της ανάπτυξης της απασχόλησης την περίοδο μεταξύ του 1970 και του 1980 μπορεί να αποδοθεί στην μερική απασχόληση. Η αλλαγή στην διανομή του χρόνου εργασίας δείχνει ότι περίπου το 1/3 της αύξησης του χρόνου εργασίας οφείλεται στην αύξηση του νέου αυτού τύπου εργασίας. Συγχρόνως η δομική αλλαγή στην διανομή της απασχόλησης ενίσχυσε

την τάση προς μικρότερο χρόνο εργασίας, μέρος του οποίου πρέπει να αποδοθεί στην μετατόπιση της απασχόλησης προς τον τομέα των υπηρεσιών και ειδικά στο δημόσιο τομέα, όπου το μεγαλύτερο μέρος των μερικώς απασχολούμενων σημαίνει κατά μέσο όρο μικρότερο χρόνο εργασίας. Επιπροσθέτως σε αυτές τις νομικές και διαπραγματευόμενες μειώσεις του χρόνου εργασίας η εισαγωγή κατά την διάρκεια του 1970 των προαναφερθέντων νομοθετικών προβλέψεων εξηγούν την μείωση του χρόνου εργασίας κατά την διάρκεια αυτής της περιόδου.

Κατά την δεύτερη περίοδο (από το 1982-2007), το 1982 χαρακτηρίστηκε ως μια ξεκάθαρη διακοπή στην μακροχρόνια τάση μείωσης του χρόνου εργασίας. Από τότε καμία σημαντική μεταρρύθμιση για το χρόνο εργασίας δεν έχει εφαρμοστεί στην Σουηδία. Αυτή η αξιόλογη αύξηση στο χρόνο εργασίας μπορεί να εξηγηθεί, ως ένα ορισμένο βαθμό, από την αλλαγή στην διανομή των ωρών εργασίας. Ως εκ τούτου από το 1982 τόσο ο απόλυτος αριθμός όσο και ο σχετικός αριθμός των μερικώς απασχολούμενων μειώθηκε, ενώ ο αριθμός των πλήρως απασχολούμενων γυναικών αυξήθηκε. Αυτές οι αλλαγές εξηγούν την αύξηση των μέσων ωρών απασχόλησης γενικά αλλά και την επιμήκυνση των μέσων ωρών εργασίας των γυναικών ειδικά. Μεταξύ άλλων κοινωνικοοικονομικών παραγόντων, έχουμε μια πτώση στο πραγματικό εισόδημα που εμφανίστηκε στο τέλος της δεκαετίας του '70 η οποία φαίνεται να επηρέασε την προσφορά εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι επιδίωξαν να αντισταθμίσουν την πτώση αυτή των εισοδημάτων τους δουλεύοντας περισσότερες ώρες. Η αξιόλογη μείωση των φορολογικών ποσοστών που προήλθαν από πολλές φορολογικές αλλαγές της δεκαετίας του '80 και του '90 μπορεί επίσης να είχαν ενισχύσει την τάση προς τις πιο πολλές ώρες εργασίας. Τέλος, οι αλλαγές στο επίπεδο οικονομικών οφελών συνδεδεμένες με συγκεκριμένους τύπους αδειών (πχ άδεια για λόγους υγείας) είναι άλλοι πιθανοί παράγοντες για την αύξηση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας.

Δ) Γαλλία



Η πιο πρόσφατη καινοτομία όσον αφορά το χρόνο εργασίας είναι αυτή της Γαλλίας σε 35 ώρες εβδομαδιαίως. Ένας πρόσφατα εκλεγμένος Συνασπισμός ανήγγειλε ένα σχέδιο για να καταπολεμήσει την ανεργία το 1997, προκαλώντας νέες απαιτήσεις μείωσης του χρόνου εργασίας από την Φιλανδία έως την Πορτογαλία. Τα κύρια εργατικά συνδικάτα επέκριναν την κίνηση αυτή, ενώ μια άλλη ομάδα επιτέθηκε σε αυτό το μέτρο χαρακτηρίζοντας το ως “οικονομική αυτοκτονία”, προβλέποντας απώλεια επενδύσεων και απώλεια δουλειών. Το εβδομαδιαίο 35ώρο της Γαλλίας σχεδιάστηκε για να εξισορροπήσει την κοινωνική δικαιοσύνη και τον οικονομικό πραγματισμό μέσα στον παγκόσμιο κεφαλαιοκρατικό καπιταλισμό. Συνδύασε την νομοθεσία καθώς και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για να επιλύσει τις λεπτομέρειες σε κάθε τομέα ή εργασιακό χώρο και έδωσε σημαντικά οικονομικά κίνητρα στις εταιρείες. Ο μετριασμός των μισθών και των συζητημένων αυξήσεων στον ευέλικτο χρόνο εργασίας προκειμένου να αποφύγουν αύξηση του κόστους εργασίας, ήταν εν μέρει το κλειδί του πακέτου.

Οι 35 ώρες ή 1600 ώρες ετησίως έγιναν το νόμιμο στάνταρ το 2000. Μέχρι το Φεβρουάριο του 2002 λίγο πάνω από το μισό του εργατικού δυναμικού στον ιδιωτικό τομέα είχαν κινηθεί στο 35ώρο. Η μείωση του χρόνου εργασίας είχε διάφορες μορφές συμπεριλαμβανομένου και των πρόσθετων ημερών άδειας(έναν μέσο όρο των 16 ημερών ανά χρόνο), μικρότερες ημερήσιες ώρες και “λογαριασμό εξοικονόμησης χρόνου” για να συσσωρευτούν οι μεγαλύτερες περίοδοι άδειας.

Παρά τους φόβους των κριτών η ανεργία μειώθηκε από 12,5% το 1997 σε 8,6% το 2001, τοποθετώντας σχεδόν το 1/3 των ανέργων πίσω στην δουλειά. Τον Ιούνιο του 2001 η εθνική υπηρεσία σχεδιασμού της

Γαλλίας βρήκε αδιαμφισβήτητα στοιχεία ότι η μείωση του χρόνου εργασίας δημιουργούσε τα τεράστια νούμερα των νέων θέσεων: 285.000 θέσεις εργασίας μέχρι το 1996 περίπου το 1/6 του συνόλου των θέσεων που δημιουργούνταν εκείνη την περίοδο, με πρόβλεψη την δημιουργία μισού εκατομμυρίου θέσεων εργασίας μέχρι το τέλος της διαδικασίας(σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της κυβέρνησης το 35ώρο είχε δημιουργήσει ή σώσει 412.000 θέσεις εργασίας μέχρι το Φεβρουάριο του 2002). Ένα άλλο προφανές όφελος ήταν η σημαντική πτώση της μη οικιοθελούς μερικής απασχόλησης, που οφείλεται εν μέρει στις συμφωνίες 35ώρων που επιτρέπουν στους μερικώς απασχολούμενους να μετακινηθούν στην πλήρη απασχόληση. Παρόλα αυτά η μείωση του χρόνου εργασίας δεν ήταν αρκετή για να γλιτώσει την Γαλλία από μια διεθνή οικονομική επιβράδυνση και έτσι η ανεργία αυξήθηκε ξανά στο 9% τον Αύγουστο του 2002.

Έγκυρες μελέτες και δημοσκοπήσεις έδειξαν ότι οι περισσότεροι 35ώροι εργαζόμενοι είχαν ωφεληθεί. Το 59% των 1600 εργαζόμενων που έλαβαν μέρος σε μια έρευνα το Μάιο του 2002 είπαν ότι η ποιότητα της καθημερινής ζωής τους είχε βελτιωθεί, ενώ μόνο το 13% είπε ότι η εμπειρία αυτή ήταν αρνητική. Παρόλα αυτά η επίδραση στην ποιότητα εργασίας ήταν ανάμικτη. Κατά προσέγγιση οι μισοί είπαν ότι το 35ώρο εβδομαδιαίως δεν είχε αλλάξει τις συνθήκες εργασίας τους, με το υπόλοιπο 50% ισόποσα μοιρασμένο είπαν ότι είχαν βελτιωθεί ή είχαν επιδεινωθεί.

Εννέα στους δέκα εργαζόμενους έχουν μετακινηθεί στο 35ώρο χωρίς καμία απώλεια στην αμοιβή, αν και περίπου το 40% έχουν δει πάγωμα των μισθών για πάνω από 2 χρόνια κατά μέσο όρο. Η απώλεια των υπερωριακών πληρωμών, καθώς οι ώρες έχουν εξισορροπηθεί μέσα στο χρόνο, έχει επιφέρει μείωση των εισόδων σε μερικούς. Τα εισοδήματα των χαμηλόμισθων προστατεύτηκαν και συνέχισαν να

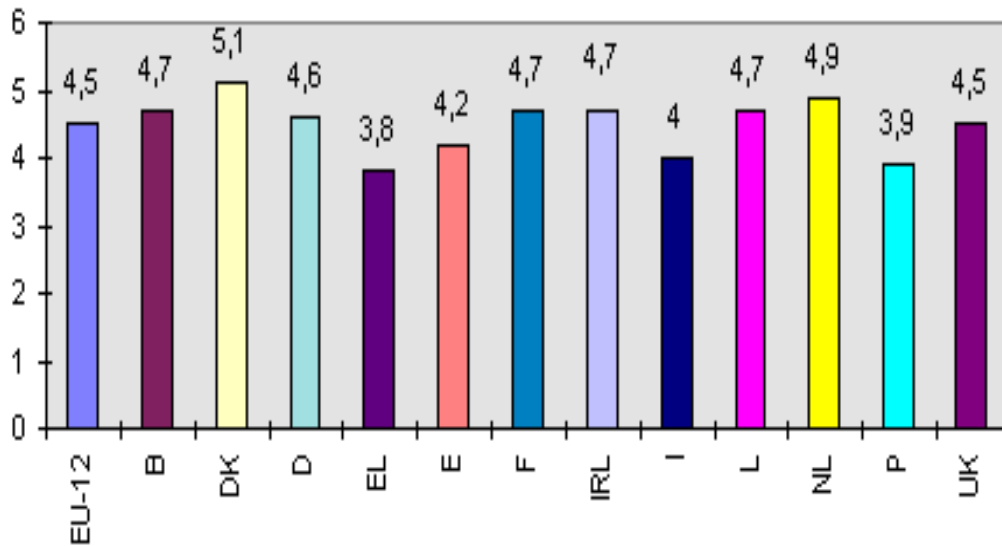
αυξάνονται μέσα από μια πολύπλοκη φόρμουλα με ετήσιες αυξήσεις στον ελάχιστο μισθό.

Η δυνατότητα να ωφεληθούν από το 35ώρο εβδομαδιαίως δεν είχε ακόμα ξεκαθαριστεί. Οι γυναίκες μανάτζερ είναι η πιο πιθανή ομάδα να πει ότι η ποιότητα ζωής έχει βελτιωθεί, ενώ οι ανειδίκευτες εργαζόμενες γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να δουν βελτίωση. Η μείωση του χρόνου εργασίας έχει διευκολύνει πολλές γυναίκες με παιδιά να είναι πλήρως απασχολούμενες, ενώ και οι άνδρες και οι γυναίκες ξοδεύουν περισσότερο χρόνο με τα παιδιά τους.

Το 35ώρο εβδομαδιαίως είναι μια πολύπλοκη υπόθεση, με πολυάριθμες προκλήσεις σε τομείς όπως στα δημόσια νοσοκομεία και στις μικρές επιχειρήσεις, καθώς και διαμάχες για θέματα που αφορούν τον κατώτατο μισθό. Είναι ακόμα νωρίς για να φτάσουμε σε ένα ολοκληρωμένο συμπέρασμα, υπάρχουν όμως αποδείξεις για σημαντική βελτίωση της ποιότητας ζωής των περισσότερων εργαζομένων καθώς πρόσφατες οικονομικές και ακαδημαϊκές μελέτες έχουν φτάσει σε ευρέως θετικά συμπεράσματα.

1.4 Η Εξέλιξη και ο βαθμός ικανοποίησης του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη

Βαθμός ικανοποίησης απο το χρόνο εργασίας στην Ε.Ε, 1996

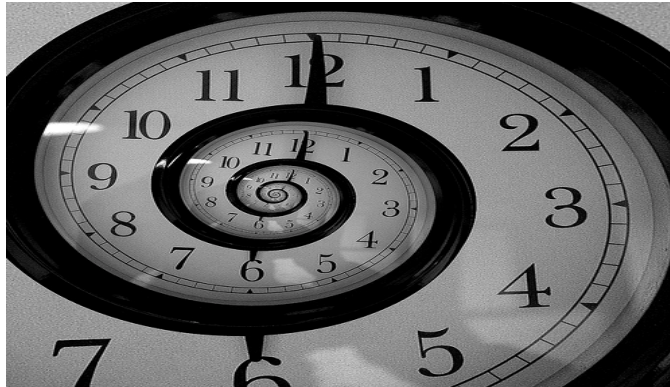


Ο χρόνος εργασίας αποτελεί βασική παράμετρο η οποία σχετίζεται με την οργανωτική πλευρά των συνθηκών εργασίας καθώς επίσης, με την πολιτιστική και την κοινωνική τους πλευρά ενώ τόσο ο τρόπος διαχείρισής του όσο και η μείωσή του χωρίς μείωση των αποδοχών αποτέλεσε μια από τις βασικές διεκδικήσεις των συνδικάτων, προκειμένου να επιτευχθεί η αύξηση του ελεύθερου χρόνου και του χρόνου ανάπαυσης των μισθωτών. Οι προτάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος σήμερα για τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, δεν στοχεύουν μόνο στην αντιμετώπιση της ανεργίας, η οποία έχει πάρει εκρηκτικές διαστάσεις τόσο στη ΕΕ όσο και στην Ελλάδα, αλλά στην συνολική διευθέτησή του με τρόπο όπου τα οφέλη να μην έχουν ως αποδέκτη μόνο τη πλευρά των επιχειρήσεων αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους. Το διάγραμμα απεικονίζει τον βαθμό ικανοποίησης των απασχολούμενων από το χρόνο εργασίας στις χώρες

της Ε.Ε. Για την Ελλάδα η οποία καταλαμβάνει την τελευταία θέση της κατάταξης η Eurostat καταγράφει βαθμό ικανοποίησης 3,8 ενώ στις πρώτες θέσεις βρίσκονται η Δανία με βαθμό ικανοποίησης 5,1, η Ολλανδία με βαθμό ικανοποίησης 4,9, το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο με 4,7 ενώ ακολουθούν η Γερμανία με 4,6, η Μ. Βρετανία με 4.5, η Ισπανία με 4 και η Πορτογαλία με 3,9.

Πηγή: Eurostat 1998

ΠΕΡΙΛΗΨΗ 2^{ου} ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ



Το δεύτερο κεφάλαιο πραγματεύεται το ωράριο εργασίας. Σ' αυτό αναλύονται οι διακρίσεις του ωραρίου σε: α) νόμιμο ωράριο, β) συμβατικό ωράριο. Στην συνέχεια γίνεται αναφορά στην υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου με την μορφή της υπερεργασίας και της υπερωρίας. Ειδικότερα γίνεται εκτεταμένη ανάλυση των ανωτέρω καθώς επίσης και στις μορφές απασχόλησης που δεν αποτελούν υπερωρία. Παρακάτω αναφέρεται όλη η σχετική νομοθεσία καθώς και οι τροποποιήσεις της σχετικά με το ωράριο εργασίας. Επιπλέον, αναφέρεται και το ωράριο εργασίας στην Ευρώπη. Τέλος, στο κεφάλαιο αυτό διαπιστώνεται η σημασία της οικονομικής κρίσης καθώς και οι επιπτώσεις της στο ωράριο εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το ωράριο εργασίας είναι ο αριθμός των ωρών εργασίας, που επιτρέπεται να προσφέρει ο μισθωτός στη διάρκεια μιας ημέρας ή μιας εβδομάδας. Για το ωράριο μετράει όλος ο χρόνος, που ο μισθωτός είναι στον τόπο της εργασίας παρών και διαθέσιμος, και όχι μόνο ο χρόνος κατά τον οποίο πραγματικά κάνει χρήση της εργασίας του ο εργοδότης.

Ο εργοδότης δικαιούται να χρησιμοποιεί την εργασία του μισθωτού σε όλη τη διάρκεια του ωραρίου, ο μισθωτός όμως θα έχει εκπληρώσει την καθημερινή υποχρέωση παροχής εργασίας, και αν ακόμα η πραγματική εργασία του δεν το καλύπτει ολόκληρο. Είναι αδιάφορο, δηλαδή, πόση από την εργασία του μισθωτού αξιοποιεί ο εργοδότης.

2.1 Διακρίσεις του ωραρίου

2.1.1 Νόμιμο ωράριο

Το ανώτατο ωράριο εργασίας καθορίζεται κατά κύριο λόγο από το νόμο (νόμιμο ωράριο)· στη συνέχεια είναι δυνατό να διαρρυθμιστεί ειδικότερα από άλλους παράγοντες που διαμορφώνουν τη σχέση εργασίας, κανονισμό εργασίας ή ατομική σύμβαση εργασίας.

Το νόμιμο ωράριο έχει καθοριστεί ως εξής:

Με το Π.Δ. της 27.6/ 4.7.1932, που κωδικοποίησε και συμπλήρωσε τις διατάξεις για οκτάωρη εργασία στη βιομηχανία, ορίστηκε ότι οι ώρες εργασίας των εργαζομένων στις βιομηχανίες και τις εργασίες που αναφέρονται ειδικότερα στο κείμενο του, δεν

επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις 8 την ημέρα και τις 48 την εβδομάδα (άρθρα 1 και 2). Με νεότερα διατάγματα επεκτάθηκε η ισχύς αυτών των διατάξεων και σε άλλες επιχειρήσεις ώστε το οκτάωρο να έχει γίνει το νόμιμο ωράριο εργασίας γενικά για τους εργαζομένους στη βιομηχανία και τη βιοτεχνία. Στις επιχειρήσεις, που λειτουργούν το απόγευμα του Σαββάτου ή και μιας άλλης εργάσιμης ημέρας της εβδομάδας, επιτρέπεται υπέρβαση του ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας μέχρι 1 ώρα την ημέρα, χωρίς να θεωρείται υπερωρία, με τους όρους ότι θα καταβάλλεται ακέραιο το ημερομίσθιο των ημερών αυτών, και ότι το σύνολο των εργάσιμων ωρών δε θα ξεπερνά τις σαράντα οκτώ (48) την εβδομάδα (άρθρο 3 Ν.Δ. 4020/1959).

Επίσης στα λεγόμενα εργοστάσια διαρκούς πυρός, αυτά που λειτουργούν χωρίς διακοπή, όπου η εργασία γίνεται με εναλλασσόμενες ομάδες μισθωτών (βάρδιες), επιτρέπεται η υπέρβαση των οκτώ (8) ωρών την ημέρα και των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα, ώσπου να συμπληρωθούν πενήντα έξη (56) ώρες την εβδομάδα, για να καλύπτονται με εναλλασσόμενες ομάδες εργασίας οι επτά (7) ημέρες συνεχούς λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως. Οι ώρες εργασίας, που ξεπερνούν το οκτάωρο, θεωρούνται ώρες επιτρεπόμενης υπερεργασίας, όπως όρισε και ρητά η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας της 26.2.1975.

Αλλά και οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες από τη φύση τους είναι συνεχούς λειτουργίας, μπορούν να λειτουργούν συνεχώς στο σύνολο τους ή κατά τμήματα με 4 εναλλασσόμενες ομάδες εργασίας η συμμετοχή όμως σε αυτές μπορεί να είναι μόνο οικειοθελής. Ακόμα αυτές οι επιχειρήσεις για τη λειτουργία τους το Σάββατο και την Κυριακή ή την Δευτέρα οφείλουν να προσλάβουν πρόσθετο προσωπικό, που θα απασχολείται σε δύο ομάδες επί δωδεκάωρο εναλλάξ. Η συνολική αμοιβή για εργασία 24 ωρών όσων μετέχουν σε αυτές τις ομάδες είναι ίση με την αμοιβή για εργασία 40 ωρών,

εκτός αν εφαρμόζεται βραχύτερο ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας.

Κατά το άρθρο 42 §1 του ν. 1892/1990 τα καταστήματα μπορούν να λειτουργούν από τις 6 π.μ. ως τις 8 μ.μ. κάθε εργάσιμη μέρα (το Σάββατο ως τις 3 μ.μ.) και μια φορά την εβδομάδα ως τις 10μ.μ.. Μέσα σε αυτά τα χρονικά πλαίσια κάθε καταστηματάρχη επιλέγει το ωράριο του και έχει την υποχρέωση να τοποθετήσει σε εμφανή σημεία του καταστήματος πινακίδες με τις ώρες λειτουργίας του.

Για τους μισθωτούς όμως των καταστημάτων η §4 του ίδιου άρθρου καθιερώνει το πενθήμερο. Ωστόσο δεν τους οφείλεται πρόσθετη αμοιβή από την αύξηση των ωρών της ημερήσιας εργασίας τους λόγω του πενθήμερου ως τη συμπλήρωση 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας.

Το ωράριο, όπως το καθορίζει ο νόμος, αποτελεί τον μέγιστο δυνατό αριθμό απασχόλησης των μισθωτών. Στη χώρα μας στις 2 Αυγούστου 2005, ψηφίστηκε ο νόμος 3385/2005, για τις «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις». Η ισχύς του Ν. 3385/2005, αρχίζει από την δημοσίευση του στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως, των διατάξεων, των άρθρων 1 και 2 οι οποίες αρχίζουν από τις 1 Οκτωβρίου 2005.

Η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου καθημερινής απασχολήσεως δεν είναι δυνατή, ούτε όταν συμφωνεί ο μισθωτός αλλά ούτε και όταν του παρέχονται οικονομικά πλεονεκτήματα. Αντίθετα, δέχονται απόκλιση προς τα κάτω είναι δυνατό τα χρονικά όρια εργασίας να μειωθούν και να καθορισθεί ωράριο πλήρους απασχόλησης λιγότερων ωρών. Τέτοια απόκλιση μπορεί να στηρίζεται σε έθιμο (άρθρο 18 ΠΔ. 8/13.4.1932)¹, το οποίο είναι δυνατό να έχει και την ειδικότερη μορφή της πρακτικής της εκμεταλλεύσεως², σε ατομική σύμβαση εργασίας ή σε κανονισμό εργασίας.

Κυρίως όμως οι συμβάσεις του ωραρίου γίνονται με

¹ ΑΠ 296/1968 ΕΕΔ 27 1968 810.

² ΑΠ 522/1957 ΕΕΔ 25 1958 51.

συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις σε συλλογικές διαφορές εργασίας³.

Χάρη σε αυτήν την ευχέρεια περιορίστηκε το ωράριο εργασίας με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας της 28.2.1975 σε 45 ώρες και, στη συνέχεια, με την 6/1979 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών σταδιακά στις 42 ώρες την εβδομάδα από 1.10.1981. Η πέρα των ορίων απασχόληση που καθόρισαν μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο θεωρείται υπερεργασία και αμείβεται ιδιαίτερα. Στη συνέχεια, με την 1/1982 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών (οι διατάξεις της θεωρήθηκαν έγκυρες με το άρθρο 29 §1 του ν. 1346/1983) οι ώρες εργασίας περιορίστηκαν σε 41 την εβδομάδα (άρθρο 9). Εργασία πάνω από τις 41 ώρες χαρακτηρίζεται υπερεργασία και αμείβεται με ωρομίσθιο αυξημένο κατά 25%. Για την βιομηχανία με την 25/1983 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας ορίστηκε σε 40 ώρες και παράλληλα καθιερώθηκε η εβδομάδα των 5 εργάσιμων ημερών. Στην απόφαση υπάρχουν και ειδικότερες προβλέψεις για τις μέρες της εβδομαδιαίας αναπαύσεως, για τις εκμεταλλεύσεις διαρκούς πυρός κ.α. Ήδη με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας της 14.2.1984 καθιερώνεται η εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών. Παράλληλα έχουν καθοριστεί μειωμένα ωράρια και με κλαδικές ή συλλογικές συμβάσεις.

Όλες αυτές οι μειώσεις του ωραρίου δε συνεπάγονται μείωση των αποδοχών.

Μέσα στα πλαίσια του νόμου και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ο κανονισμός ή, όπου υπάρχει, ο οργανισμός εργασίας μπορούν να καθορίσουν, να διαρρυθμίσουν ειδικότερα το ωράριο εργασίας στην εκμετάλλευση, είτε εισάγοντας μικρότερο ωράριο, είτε διαρρυθμίζοντας το στα επιτρεπόμενα όρια μέσα στην εβδομάδα σύμφωνα με τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως.

³ ΑΠ 542/1968 ΕΕΔ 28 1969 21.

2.1.2. Συμβατικό ωράριο

Συμφωνία εργοδότη- μισθωτού να μειωθεί ο χρόνος εργασίας κάτω από τα όρια του νόμιμου ωραρίου είναι δυνατή και έγκυρη⁴. Αν μάλιστα δεν έχει γίνει και συμφωνία για την ανάλογη μείωση του μισθού, και η συμφωνία για την μείωση του ωραρίου είναι συμφωνία για ωράριο πλήρους απασχολήσεως, καταβλητέος μισθός θα είναι ο μισθός της πλήρους απασχόλησης.

Συμφωνία για αντίστοιχη μείωση του μισθού είναι δυνατή, μόνο όταν ο μισθός που καταβάλλεται είναι συμβατικός και μεγαλύτερος από τα ελάχιστα νόμιμα όρια. Διαφορετικά, αν ο μισθός έχει ορισθεί από συλλογική απόφαση, διαιτητική ή υπουργική απόφαση, τέτοια συμφωνία δεν είναι δυνατή.

Πολλές φορές συμφωνία για μείωση του ωραρίου γίνεται με ολόκληρο το προσωπικό της εκμεταλλεύσεως ή για μια κατηγορία του. Η συμφωνία μπορεί να προκύπτει και σιωπηρά από την μείωση των ωρών εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη, οπότε γίνεται περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας απλώς με την απασχόληση του προσωπικού με το νέο μειωμένο ωράριο.

Σε τέτοια περίπτωση μονομερής επαναφορά του μεγαλύτερου ωραρίου δεν είναι δυνατή, αν ο εργοδότης δεν έχει κάνει επιφύλαξη τέτοιου δικαιώματος στη συμφωνία ή την εξαγγελία του μειωμένου ωραρίου. Αν την επιχειρήσει, θα αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας των μισθωτών, οι οποίοι θα μπορούν να την αποκρούσουν⁵. Απόλυση μάλιστα μισθωτού, που αρνείται να εργαστεί με επαναφερόμενο νόμιμο

⁴ ΑΠ 719/1973 ΕΕΔ 32 1973 1372· ΑΠ 145/1974 ΕΕΔ 33 1974 660· ΑΠ 84/1974 ΕΕΔ 33 1490· ΑΠ 116/1990 ΕΕΔ 50 1991 462.

⁵ ΑΠ 145/1974 ΕΕΔ 33 1974 660.

ωράριο, πρέπει να θεωρείται ότι γίνεται κατά κατάχρηση δικαιώματος⁶.

2.2 Υπερβάσεις ωραρίου

Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στις περισσότερες επιχειρήσεις είναι 40 ώρες. Προς εξυπηρέτηση όμως των αναγκών των επιχειρήσεων έχει από χρόνια καθιερωθεί ένα σύστημα υπέρβασης του νόμιμου ωραρίου. Η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση υλοποιήθηκε με την λεγόμενη “υπερωρία “ ή την “υπερεργασία”.

ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ :

2.2.1 Υπερεργασία

Για την υπερεργασία γίνεται λόγος, όταν το ωράριο, που ισχύει και εφαρμόζεται σε μια εκμετάλλευση, είναι μικρότερο από το νόμιμο και οι μισθωτοί απασχολούνται περισσότερο χρόνο από όσο ορίζει το ωράριο αυτό, αλλά μέσα στα όρια του νόμιμου ωραρίου.

Η διαφορά μεταξύ του νόμιμου ωραρίου και εκείνου που ισχύει σε μια εκμετάλλευση είναι δυνατό να προέρχεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, κανονισμό εργασίας, πρακτική ή ατομικές συμβάσεις εργασίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι μισθωτοί κατά κανόνα δεν έχουν υποχρέωση να εργαστούν περισσότερο από το μειωμένο ωράριο, αλλά κατά εξαίρεση, αν γεννηθεί ανάγκη για περισσότερη εργασία, είναι σε θέση να την εκτελέσουν και η άρνησή τους θα προσέκρουε στην καλή πίστη (άρθρο 659 Α.Κ.), πρέπει να προσφέρουν εργασία πέρα από αυτό το όριο.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Νόμου 3385/2005, σε επιχειρήσεις

⁶ Αντίθετα ΠολΠρ' Αθ 4758/1969 ΕΕΔ 28 1969 1305.

στις οποίες εφαρμόζεται το συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη και οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41^η,42^η,43^η,45^η) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά το 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41^η έως 48^η).

Για την υπερεργασία του άρθρου 659 Α.Κ. προβλέπει το ίδιο άρθρο συμπληρωματική αμοιβή ανάλογα με το μισθό και τις ειδικές περιστάσεις. Η ρύθμιση αυτή απορροφάται πλέον από τις ρυθμίσεις των παραπάνω συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Για τις υπόλοιπες περιπτώσεις καταβάλλεται για κάθε ώρα το ωρομίσθιο, όπως προκύπτει από τη σχέση του καταβαλλόμενου μισθού με τον αριθμό των ωρών του ωραρίου του μισθωτού. Για την εξεύρεση του διαιρούνται τα 6/25 του μισθού δια του αριθμού των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας (άρθρο 5 εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως της 26.2.1975, που κυρώθηκε με το ν. 133/1975).

2.2.2 Υπερωρία

Για υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών γίνεται λόγος, όταν η απασχόληση τους υπερβαίνει τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου ημερήσιας εργασίας⁷. Όπως είδαμε το νόμιμο ωράριο αποτελεί τον μέγιστο κατά το νόμο αριθμό ωρών που επιτρέπεται να

⁷ ΑΠ 447/1969 ΕΕΔ 28 1969 1039. Γ. Τρίμης, Υπερωρία, υπερεργασία, παραγραφή ΕΕΔ 28 1969.

απασχολούνται οι μισθωτοί η υπέρβαση του απαγορεύεται απολύτως. Κάθε σχετική συμφωνία είναι άκυρη ως παράνομη. Ωστόσο ο ίδιος ο νόμος επιτρέπει κατά εξαίρεση, όταν υπάρχουν σοβαροί λόγοι, την υπέρβασή του μέσα σε ορισμένα όρια και αφού τηρηθούν ορισμένες διατυπώσεις. Πάντως η υπερωριακή απασχόληση ανηλίκων απαγορεύεται (άρθρο 5 § 5 ν. 1837/1989).

Δεν είναι υπερωριακή απασχόληση :

A) Η υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου με εργασία την Κυριακή ή άλλη μέρα αναπαύσεως, χωρίς να σημειώνεται υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου απασχολήσεως των εργάσιμων ημερών⁸.

B) Η πέρα του νόμιμου ωραρίου δέσμευση του χρόνου του μισθωτού για να βρίσκεται σε απλή ετοιμότητα για περίπτωση ανάγκης⁹, χωρίς συνεχή εγρήγορση των πνευματικών και σωματικών του δυνάμεων.

Γ) Ο χρόνος μεταβάσεως και επιστροφής για την παροχή εργασίας εκτός έδρας¹⁰.

Υπερωριακή απασχόληση είναι η υπέρβαση του ημερήσιου νόμιμου ωραρίου, ακόμα και αν δεν σημειώνεται υπέρβαση του ωραρίου εβδομαδιαίας απασχολήσεως. Δεν χωράει δηλαδή συμψηφισμός της ημερήσιας υπερβάσεως με εργασία, που δεν προσφέρθηκε άλλες εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας¹¹, αν δεν προβλέπεται ειδικά από το νόμο ή πάνω από το όριο που τυχόν προβλέπει ο νόμος. Δύο τέτοιες περιπτώσεις συμψηφισμού προβλέπει ο ν. 1892/1990 για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας (άρθρο 40 §3) και για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθρο 41) (§§183, 203).

Ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να κάνει υπερωρίες, ο

⁸ ΑΠ 542/1975 ΕΕΔ 34 1975 1387.

⁹ ΑΠ 501/1973 ΕΕΔ 32 1973 922.

¹⁰ Ε'Αθ 774/1975 ΝοΒ 23 1975 513.

¹¹ ΑΠ 595/1969 ΕΕΔ 29 1970 98.

εργοδότης δεν μπορεί να επιβάλει μονομερώς την υπερωριακή απασχόληση. Εξαιρέση προβλέπει το άρθρο 659 Α.Κ., όταν υπάρχει έκτακτη ανάγκη για επιπλέον εργασία, που να μπορεί να την εκτελέσει ο μισθωτός, οπότε τυχόν άρνηση του θα προσέκρουε στην καλή πίστη. Σε τέτοια περίπτωση ο μισθωτός έχει υποχρέωση να εργαστεί υπερωριακά, αλλά μόνο αν οι υπερωρίες είναι νόμιμες¹².

Οι διατάξεις για τα χρονικά όρια και τις υπερωρίες δεν εφαρμόζονται στους διευθύνοντες υπαλλήλους (§ 33). Δεν εφαρμόζεται επίσης και στους περιοδεύοντες πωλητές (πλασιέ), που επισκέπτονται τους αγοραστές όχι με πρόγραμμα καθορισμένο από τον εργοδότη αλλά με δική τους πρωτοβουλία, οπότε ο εργοδότης δεν έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί και να ελέγχει την τήρηση του ωραρίου τους.

2.3 Η Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

2.3.1 Οι ρυθμίσεις του Νόμου Ν.3846/2010

Με το άρθρο 7 του Ν. 3846/2010(ΦΕΚ 66/Α΄/11-05-2010), εισάγεται σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Με το εν λόγω σύστημα εφαρμόζεται συνδυασμός αυξημένης και μειωμένης, αντιστοίχως, απασχόλησης, σε χρονική περίοδο αναφοράς τετραμήνου ή έτους. Με μια διαδικασία συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων δύναται για χρονικό διάστημα τεσσάρων μηνών να υπάρχει αυξημένη και μειωμένη απασχόληση. Ήτοι για 2 μήνες αυξημένη απασχόληση έως 10 ώρες ημερησίως και 50 εβδομαδιαίως και για τους επόμενους 2 μήνες μειωμένη απασχόληση έως 6 ώρες

¹² Καποδίστριας στην ΕρμΑΚ 659 αριθ. 21 και 23.

ημερησίως και 30 εβδομαδιαίως . Οι ώρες της αυξημένης απασχόλησης μπορούν να επιστραφούν με ανάλογη ημερήσια ανάπαυση.

Επίσης μπορούν να διευθετηθούν σε ορίζοντα ενός ημερολογιακού έτους 256 ώρες εργασίας οι οποίες κατανέμονται με αυξημένο αριθμό (έως 2 ημερησίως, όπως παραπάνω) σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες κατά έτος. Οι ώρες αυτές, επιστρέφονται με αντίστοιχη μείωση ωρών ή ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή αύξηση της ετήσιας άδειας.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας υιοθετείται, κατά σειρά προτεραιότητας, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων.

2.3.2 Οι τροποποιήσεις του Νόμου Ν.3385/05

Στο άρθρο 2 του Νόμου 3385/2005 εισάγονται ρυθμίσεις που αφορούν την διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, επιχειρείται η εισαγωγή 2 συστημάτων διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ένα σε τετράμηνη βάση και ένα σε ετήσια.

Ειδικότερα, σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώραυση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους ο εργαζόμενος να απασχολείται δυο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου)

ωρών εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μειώσεως των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει στην περίπτωση αυτή, συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άνω Νόμου, και τα δυο συστήματα διευθέτησης προϋποθέτουν συμφωνία μεταξύ επιχείρησης και επιχειρησιακού σωματίου ή συμβουλίου εργαζομένων. Στην περίπτωση όμως της τετράμηνης διευθέτησης, όταν δεν επιτυγχάνεται συμφωνία ή δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων και ταυτόχρονα απουσία της σύμφωνης γνώμης του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης, τότε αποφασίζει για την διευθέτηση μια πενταμελής επιτροπή. Η Επιτροπή αυτή, που ονομάζεται Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας, είναι αρμόδια για την εξέταση του αιτήματος περί διευθέτησης και αποφασίζει τελικά για την εφαρμογή ή όχι της προτεινόμενης διευθέτησης. Πρέπει να τονιστεί ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3385/2005, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με τους κανόνες καλής πίστης και ως εκ τούτου δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο ανάπαυσης των εργαζομένων θα πρέπει να τηρούνται κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νομίμως υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου

αυτού ωραρίου, ενώ συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις που εισάγονται στο νέο αυτό Νόμο, κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη ανάπαυση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας.

2.4 Ωράριο εργασίας στην Ευρώπη

Τα επίπεδα του συμβατικού εργάσιμου χρόνου στην Ευρώπη το 2000, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, σε όλες τις χώρες με εξαίρεση την Ελλάδα, είναι κάτω από τις 40 ώρες. Για το **σύνολο των απασχολούμενων** ο συμβατικός εργάσιμος χρόνος στη Ελλάδα είναι 42 ώρες, με την Ολλανδία την Δανία, την Νορβηγία και τη Μ. Βρετανία να έχουν το μικρότερο συμβατικό εργάσιμο χρόνο. Συγκεκριμένα, η Ολλανδία στο **σύνολο της απασχόλησης** έχει συμβατικό εργάσιμο χρόνο 31,5 ώρες την εβδομάδα, η Δανία και η Νορβηγία 34,1 ώρες και η Μ. Βρετανία 36 ώρες. Ακολουθούν η Σουηδία το Βέλγιο και η Φινλανδία με 36,5, 36,6 και 36,8 ώρες αντίστοιχα, η Γαλλία και η Ισπανία με 38,4 ώρες, η Ιρλανδία με 38,7 ώρες και το Λουξεμβούργο με 39,2 ώρες.

Αντίστοιχα, ο νομοθετικά κατοχυρωμένος συνήθης ή πραγματικός χρόνος εργασίας, στην Ελλάδα είναι 43,2 ώρες την εβδομάδα, ενώ το χαμηλότερο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας έχει η Ολλανδία με 31,8 ώρες και ακολουθούν η Γαλλία με 35 ώρες, η Δανία με 36,1 ώρες η Σουηδία

με 36,6 ώρες η Γερμανία και το Βέλγιο με 37,1 ώρες, η Ιρλανδία με 38 ώρες, η Αυστρία και το Λουξεμβούργο με 38,4 ώρες, ενώ η Πορτογαλία έχει σπάσει και αυτή το φράγμα των 40 ωρών με 39,7 ώρες.

Σε ότι αφορά τα στοιχεία για τον συμβατικό εργάσιμο χρόνο στη μισθωτή απασχόληση, η Ελλάδα καταλαμβάνει τη πρώτη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με 39,5 ώρες την εβδομάδα. Ακολουθούν η Πορτογαλία με 38,2, το Λουξεμβούργο 37,9, η Ιταλία με 37,2, η Φινλανδία 37,1, η Γαλλία με 36,8 ενώ η χώρα με το λιγότερο συμβατικό εβδομαδιαίο χρόνο είναι η Ολλανδία με 30,4 ώρες την εβδομάδα.

Τα δεδομένα για τον συνήθη-πραγματικό εργάσιμο χρόνο στη μισθωτή απασχόληση, δείχνουν, ότι στην Ελλάδα προσεγγίζει τις 40,1 ώρες και ακολουθούν η Πορτογαλία με 39,2 ώρες, η Ισπανία με 38,7 ώρες το Λουξεμβούργο με 37,5 και η Μ. Βρετανία 37,3. Τις λιγότερες ώρες έχουν η Γαλλία με 36,1 το Βέλγιο με 35,2, και η Δανία με 35 ώρες, καθώς και η Ολλανδία με 30,5 ώρες.

Στους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση, η Βρετανία με 43,6 ώρες, η Ελλάδα με 40,9 ώρες και η Ισπανία με 40,6 ώρες, είναι οι χώρες με το μεγαλύτερο συνήθη εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας με ευρωπαϊκό μέσο όρο 40,3 ώρες. Πάνω από το φράγμα των 40 ωρών είναι η Πορτογαλία με 40,3 ώρες, η Αυστρία και η Γερμανία με 40,1 ώρες, η Σουηδία με 40 ώρες. Κάτω από τις 40 ώρες εργασίας την εβδομάδα, είναι το Λουξεμβούργο (39,8), η Δανία με 39,3, η Γαλλία (38,9), η Ιταλία 38,6 το Βέλγιο 38,5.

Η ανάγνωση των στοιχείων με βάση το φύλο, για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση δείχνει, ότι στους άνδρες μόνο δύο χώρες η Μ. Βρετανία και η Ελλάδα έχουν απόκλιση του συνήθους εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας πάνω από το μέσο της ΕΕ (41,1) κατά 4,1 και 0,6 αντίστοιχα. Η Πορτογαλία η Ιρλανδία και η Ισπανία προσεγγίζουν το μέσο όρο ενώ τα υπόλοιπα κράτη μέλη παρουσιάζουν απόκλιση κάτω

από το μέσο όρο με μεγαλύτερη αυτή της Φινλανδίας Ιταλίας, Γαλλίας Ολλανδίας και Βελγίου.

Η εικόνα σε ότι αφορά τις γυναίκες, είναι διαφορετική με επτά (7) χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης να είναι πάνω από το μέσο όρο (38,9) μεταξύ αυτών και η Ελλάδα η οποία παρουσιάζει απόκλιση κατά 0,6 ώρες. Η Μ. Βρετανία έχει τη μεγαλύτερη απόκλιση κατά 1,7 ώρες από το μέσο κοινοτικό όρο, ενώ η Ιταλία υπολείπεται κατά -2,4 ώρες. Ακολουθούν το Βέλγιο κατά -1,8 ώρες και η Δανία κατά -1 ώρες από το μέσο Κοινοτικό όρο.

Η διαφορά των ωρών εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, παρουσιάζει διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα με τους άνδρες να δουλεύουν περισσότερες ώρες. Στην Ελλάδα η διαφορά αντιστοιχεί στο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2,2 ώρες). Διαφορά μεγαλύτερη του μέσου Κοινοτικού επιπέδου έχει η Δανία (2,3 ώρες), το Λουξεμβούργο (2,7 ώρες), η Ιρλανδία (3 ώρες), η Ιταλία (3,3 ώρες). Η Μ. Βρετανία έχει τη μεγαλύτερη απόκλιση από το μέσο Κοινοτικό όρο (3,3 ώρες). Σε όλες τις υπόλοιπες χώρες η διαφορά είναι κάτω του μέσου Κοινοτικού επιπέδου, με την Αυστρία (0,4 ώρες) τη Σουηδία (0,5 ώρες) και την Ολλανδία (1,0 ώρες) να παρουσιάζουν τη μικρότερη διαφορά. Στη Γαλλία και την Ισπανία η διαφορά πλησιάζει τις 1,5 ώρες και ακολουθούν η Φινλανδία με 1,7 ώρες, η Πορτογαλία με 1,8 ώρες και το Βέλγιο με 2,1 ώρες να πλησιάζει το μέσο Κοινοτικό όρο.

Πίνακας 1 Συμβατικός και συνήθης εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην ΕΕ

Και τα δύο φύλλα	Σύνολο της απασχόλησης		Μισθωτοί		Μισθωτοί με πλήρη απασχόληση		Μισθωτοί με μερική απασχόληση	
	Συμβατικός	Συνήθης	Συμβατικός	Συνήθης	Συμβατικός	Συνήθης	Συμβατικός	Συνήθης
Ελλάδα	42	43,2	39,5	40,1	40,3	40,9	21,1	22,5
Λουξεμβούργο	39,2	38,4	37,9	37,5	40,2	39,8	21,2	21,3
Σουηδία	36,5	36,6	35,7	35,9	39,4	40,0	23,4	22,8
Πορτογαλία	38,7	39,7	38,2	39,2	39,2	40,3	19,5	20,0
Βέλγιο	36,6	37,1	34	35,2	37,2	38,5	21,8	22,5
Γαλλία*	38,4	37,2	36,8	36,1	39,6	38,9	23,2	23,1
Ιρλανδία	38,7	38	36	36,2	39,7	39,9	18,3	18,6
Ισπανία	38,4	40,1	37	38,7	38,7	40,6	17,5	18,0
Αυστρία	39,4	38,4	38	37,0	41,0	40,1	22,8	22,0
Μ. Βρετανία	36	37,7	35,5	37,3	41,1	43,6	18,0	18,4
Φινλανδία	36,8	38,5	37,1	37,1	37,1	39,3	21,0	20,8
Ιταλία	39,1	39,1	37,2	37,2	38,6	38,6	23,5	24,0
Νορβηγία	34,1	35,4	33,4	34,7	36,4	38,4	22,8	22,0
Γερμανία	38	37,1	36,6	35,7	41,1	40,1	18,4	18,0
Δανία	34,1	36,1	32,8	35,0	36,4	39,3	19,6	19,9
Ολλανδία	31,5	31,8	30,4	30,5	38,5	39	18,4	18,8
ΕΕ 15	37,6	37,8	36,2	36,4	39,8	40,3	19,7	19,7

Πηγή: Eurostat 2001, Labour force survey.

* Στη Γαλλία από το 2000 άρχισε η εφαρμογή του 35ωρου έπειτα από τις νομοθετικές παρεμβάσεις του 1998 και 1999.

2.5 Η Οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις στο ωράριο εργασίας

Έχει περάσει αρκετός καιρός από το ξέσπασμα της μεγαλύτερης παγκόσμιας οικονομικής κρίσης των τελευταίων δεκαετιών και όλα τα στοιχεία συνηγορούν στο ότι η ύφεση όχι μόνο δεν έχει υποχωρήσει, αλλά ούτε καν μπορούν να υπολογιστούν οι ακριβείς συνέπειες της κρίσης και να δοθεί ένα χρονοδιάγραμμα ανάκαμψης. Αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης είναι η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, κυρίως της μερικής απασχόλησης καθώς και η μείωση των σταθερών μορφών, κυρίως της πλήρους απασχόλησης .















Βασικοί αποδέκτες της κρίσης είναι οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας που απασχολούνται στους κλάδους κυρίως των κατασκευών, της μεταποίησης και των άλλων δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών. Επιπλέον, και άλλοι εργαζόμενοι όπως αυτοί στους κλάδους της εκπαίδευσης, των μεταφορών - επικοινωνιών, του τουρισμού, των χρηματοπιστωτικών δραστηριοτήτων, των διοικητικών και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων, των ορυχείων κ.ά. δέχονται σοβαρό πλήγμα, με αποτέλεσμα τη μείωση της απασχόλησής τους. Παρά την αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, σε ορισμένους κλάδους διαπιστώνουμε ότι, με εξαίρεση τον κλάδο της ενημέρωσης & επικοινωνίας, αυξάνεται σε ίσο ή σε μεγαλύτερο βαθμό η μισθωτή απασχόληση που αφορά ευέλικτες μορφές απασχόλησης έναντι των σταθερών μορφών. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, αν και αριθμητικά μικρότερες και σε διαφορετικούς κλάδους από ότι στον ιδιωτικό τομέα, εντούτοις είναι εμφανείς. Εμφανής, όμως, είναι και η προσπάθεια μείωσής του σε τομείς που υποστηρίζουν μεγάλο εύρος κοινωνικών αναγκών, με εξαίρεση την εκπαίδευση.















Στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας μειώθηκε η μισθωτή εργασία με τη μορφή της μόνιμης απασχόλησης κατά 43.230 μισθωτούς και αυξήθηκε με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης κατά 7.640 μισθωτούς. Οι ποσοστιαίες μεταβολές ανέρχονται σε 2,54% και 3,1% αντίστοιχα, ενώ η συμβολή του ιδιωτικού τομέα στις αντίστοιχες συνολικές μεταβολές της μισθωτής εργασίας ανέρχεται στα 2/3 ως προς την μόνιμη απασχόληση (66,8%) και μειώνεται στο 61,6% ως προς την μεταβολή των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών. Η μόνιμη απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα μειώθηκε στους 11 από τους 13 κλάδους της οικονομίας όπου μειώθηκε συνολικά η μισθωτή εργασία, με επιπλέον μείωση στους κλάδους της παροχής νερού κλπ και του εμπορίου. Επιπλέον, στους κλάδους της μεταποίησης, της εκπαίδευσης και στις διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες, η μεταβολή της μόνιμης απασχόλησης υπερβαίνει την μείωση της συνολικής μισθωτής απασχόλησης του ιδιωτικού τομέα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η μείωση της μόνιμης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα στους 13 κλάδους της οικονομίας να ανέρχεται περί τους 69.030 μισθωτούς, ενώ η αύξηση που επήλθε στους υπόλοιπους 7 κλάδους να πλησιάζει τους 25.800 μόνιμα μισθωτούς. Τέλος, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της οικονομίας, η μισθωτή εργασία μειώθηκε με τη μορφή της μόνιμης απασχόλησης κατά 21.450 μισθωτούς και αυξήθηκε με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης κατά 4.760 μισθωτούς. Οι ποσοστιαίες μεταβολές ανέρχονται σε 2,3% και 5,0% αντίστοιχα.

Μια άλλη σημαντική συνέπεια της οικονομικής κρίσης είναι και η ανεργία. Οι μαζικές απολύσεις συνθέτουν ένα προπολεμικό κλίμα, οι πολυεθνικοί «κολοσσοί» καταρρέουν και όλες οι προβλέψεις των «σοφών» της κεφαλαιοκρατίας αναφέρονται σε ακόμα πιο δυσμενείς συνθήκες. Είναι πλέον φανερό ότι το πρόβλημα της παγκόσμιας οικονομίας είναι διαρθρωτικό και δεν λύνεται με λογιστικά τρικ και διαχειριστικά τερτίπια.

Τους τελευταίους μήνες του 2009 και μέχρι το τέλος του έτους, υπολογίζεται ότι ο συνολικός αριθμός των απολυμένων σε Ευρώπη, ΗΠΑ και Ασία, από πολυεθνικές επιχειρήσεις, τράπεζες και ασφαλιστικές εταιρίες ξεπερνά κατά πολύ τις 500.000. Και με το νέο έτος όμως, οι πολυεθνικές ανακοινώνουν τις απολύσεις κατά χιλιάδες, προσπαθώντας να μειώσουν το κόστος παραγωγής.

Στον ακόλουθο πίνακα βλέπουμε τα ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη για τα έτη 2005-2010.

ΑΝΕΡΓΙΑ	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
 Αυστρία	5.1	5.1	4.5	4.1	4.5	4.9
 Βέλγιο	8.4	8.2	7.7	6.9	7.3	8.1
 Βουλγαρία			7.5	6.1	5.9	8.7
 Κύπρος	5.1	5.2	4.1	3.7	4.9	6.7
 Δημοκρατία της Τσεχίας	8.0	7.7	5.6	4.4	5.5	7.9
 Δανία	5.4	4.3	4.1	3.0	5.7	7.6
 Εσθονία	8.8	5.3	4.9	4.0	11.1	15.5
 Ευρωπαϊκή Ένωση	8.9	8.4	7.3	6.7	8.3	9.6
 Φιλανδία	8.5	7.9	7.0	6.3	7.4	9.0
 Γαλλία	9.7	9.1	8.6	7.6	8.8	10.1
 Γερμανία	9.8	8.7	8.6	7.4	7.6	7.3
 Ελλάδα	9.9	9.6	8.6	7.8	7.8	10.2
 Ουγγαρία	6.8	7.4	7.3	7.6	9.2	11.0
 Ιρλανδία	4.5	4.2	4.6	5.6	10.6	13.2

 Ιταλία	7.8	7.7	6.1	6.6	6.9	8.8
 Λετονία	9.1	7.6	6.4	6.1	16.1	22.3
 Λιθουανία	9.2	6.4	4.6	4.3	15.1	15.8
 Λουξεμβούργο	4.3	4.8	4.9	4.4	6.1	5.6
 Μάλτα	7.2	8.1	6.6	5.8	6.7	6.9
 Ολλανδία	4.9	4.0	3.4	2.8	2.8	4.1
 Πολωνία	18.0	16.8	10.3	7.4	7.7	9.1
 Πορτογαλία	7.4	7.6	8.2	7.6	8.5	10.5
 Ρουμανία			6.6	6.2	5.8	7.6
 Σλοβακία	16.7	15.7	11.3	9.9	10.5	14.1
 Σλοβενία	6.4	6.2	5.2	4.5	5.0	6.2
 Ισπανία	9.9	8.7	8.1	9.5	17.4	19.1
 Σουηδία	6.3	7.2	6.6	5.8	8.0	8.7
 Ηνωμένο Βασίλειο	4.6	5.0	5.5	5.2	6.6	8.7

ΠΕΡΙΛΗΨΗ 3^{ου} ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ



Στο κεφάλαιο αυτό αναλύονται εκτεταμένα οι μορφές απασχόλησης και ειδικότερα: α) η μερική απασχόληση και

β) η πλήρης απασχόληση

Αναλυτικότερα, αναφέρονται τα χαρακτηριστικά των απασχολούμενων στις μορφές αυτές, όπως επίσης και τα πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα τους. Στο τέλος του κεφαλαίου γίνεται μνεία στις συμβάσεις χρόνου: α) Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου (ΣΟΧ),

β) Σύμβαση Αορίστου Χρόνου (ΣΑΧ) και στις Συμβάσεις Μαθητείας και Πρακτικών (STAGES).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΧΡΟΝΟΥ

3.1 Μορφές Απασχόλησης

3.1.1 Μερική Απασχόληση



Μερική απασχόληση είναι η υποχρέωση και το δικαίωμα παροχής εργασίας στον εργοδότη με καθορισμένη ημερήσια ή εβδομαδιαία διάρκεια, βάση μίας ενιαίας σύμβασης εργασίας, με ώρες λιγότερες από εκείνες που προβλέπει ως εργάσιμες η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ή ο νόμος, όταν αυτή δεν περιέχει σχετική ρύθμιση), με αντάλλαγμα μειωμένο ημερήσιο ή μηνιαίο μισθό (μικρότερο από το μισθό ο οποίος χορηγείται σύμφωνα με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας ή την πρακτική της επιχειρήσεως στους μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας που απασχολούνται πλήρως) και στη βάση συμφωνίας ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο (Γεωργακοπούλου 1997).

Σημειώνεται ότι η βασική της διαφορά από την τυπική σχέση εργασίας έγκειται στο ότι η μερική απασχόληση δεν είναι χρονικά πλήρης. Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει καθολική συμφωνία όσον

αφορά στον αριθμό των εργάσιμων ωρών ανάμεσα στις διάφορες χώρες, η διεθνής βιβλιογραφία αναφέρεται συχνά σε χρονικό διάστημα που κυμαίνεται από 30 έως 35 ώρες εβδομαδιαίως (International Labour Office 1989).

Όπως κι αν έχει, οι ώρες εργασίας είναι ουσιαστικά λιγότερες και οι εθνικές νομοθεσίες συχνά καθορίζουν ότι η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης πρέπει να είναι τουλάχιστον κατά 20% βραχύτερη της πλήρους. Η απασχόληση στο πλαίσιο αυτού του χρονικού διαστήματος είναι «κανονική», υπάρχει δηλαδή τυπική συνεχής σχέση εργασίας. Πρόκειται για μισθωτή απασχόληση και όχι ανεξάρτητη (αυτοαπασχόληση) ή άμισθη εργασία (Δασκαλάκης 1995).

Ανάλογα με τη χρονική μονάδα αναφοράς της μερικής απασχόλησης διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες συμβατικής μερικής απασχόλησης:

- I. την ημερήσια, στην οποία οι ώρες της ημερήσιας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- II. την εβδομαδιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της εβδομαδιαίας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- III. τη μηνιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της μηνιαίας εργασίας, είναι λιγότερες από τις κανονικές
- IV. την ετήσια, στην οποία οι μήνες της ετήσιας εργασίας είναι λιγότεροι από δώδεκα ή οι εργάσιμες εβδομάδες ή ημέρες είναι διάσπαρτες μέσα στο έτος (Γκούτος 1997).

Εφόσον ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης είναι δυνατό να προσδιοριστεί σε πολλαπλές βάσεις, γενικά μιλώντας, μερικώς απασχολούμενος μπορεί να θεωρείται ο εργαζόμενος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης (Κουζής 2001).

Δεν πρόκειται για μερική απασχόληση όταν ο μισθωτός απασχολείται μερικές μόνο εργάσιμες ώρες ή ημέρες, αλλά δικαιούται μισθό πλήρους απασχόλησης.

Επίσης δεν πρόκειται για μερική απασχόληση όταν ο μισθωτός απασχολείται πλήρως κάποιες περιόδους συνεχών ημερών ή εβδομάδων ή μηνών, αλλά αυτές οι περίοδοι δεν είναι συναπτές και κατά την απασχόληση σε καθεμία από αυτές καταρτίζεται χωριστή σύμβαση εργασίας.

Ο μισθωτός που απασχολείται μερικώς δεν αποκλείεται να αναλάβει παράλληλα κατά την ίδια περίοδο και μερική απασχόληση είτε στον ίδιο εργοδότη - με διαφορετική επαγγελματική ειδικότητα- είτε σε άλλο εργοδότη με την ίδια ή διαφορετική επαγγελματική ειδικότητα.

Η μερική απασχόληση, εφόσον συμφωνήθηκε ως όρος μιας σύμβασης εργασίας και επαναλαμβάνεται κατά τρόπο όμοιο ή σχεδόν όμοιο, δηλαδή με κάποιο ρυθμό, σε καθεμία από τις χρονικές μονάδες αναφοράς της, λέγεται σταθερή ή τακτική. Στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή όταν η επαναλαμβάνεται χωρίς ρυθμό, λέγεται διαλείπουσα ή άτακτη απασχόληση.

Η μερική απασχόληση μπορεί να συνδυάζεται με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή και με κάποια άλλη μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Είναι δυνατό να υπάρξουν πολλές υποκατηγορίες, μορφές και συνδυασμοί. Η εφαρμογή επιβάλλεται είτε κατόπιν σχετικής συμφωνίας του εργοδότη και του μισθωτού (συμβατική μερική απασχόληση) είτε από άλλους ρυθμιστικούς παράγοντες (μη συμβατική μερική απασχόληση) και μπορεί να αφορά σε ένα μόνο μισθωτό, σε περισσότερους ή και σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησης.

3.1.1.α. Χαρακτηριστικά των απασχολούμενων μερικής απασχόλησης

Στην παρούσα ενότητα επιχειρείται μια διερεύνηση των ατομικών χαρακτηριστικών των ατόμων που απασχολούνται με μερική απασχόληση στην Ελλάδα, βάσει του στατιστικού υλικού που προέρχεται από τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ (1995).

Πιο συγκεκριμένα, η μερική απασχόληση, ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, εμφανίζεται να αφορά ένα μικρό μόνο τμήμα του συνόλου των απασχολούμενων, λιγότερο από 5% για την ακρίβεια. Επίσης, η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη συνολική απασχόληση οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται ανάμεσα στους απασχολούμενους με μερική απασχόληση, ενώ για τους άνδρες η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει ένα σχεδόν ασήμαντο μερίδιο στη συνολική τους απασχόληση. Η ηλικιακή διάρθρωση των απασχολούμενων με μερική απασχόληση αποκαλύπτει ότι η πλειοψηφία τους προέρχεται από το "ώριμο" εργατικό δυναμικό (30 – 64 ετών). Επιπλέον, στις περισσότερες ηλικιακές ομάδες οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών και ιδιαίτερα στις ομάδες των 25 – 29 και 30 – 44 ετών, όπου και εμφανίζονται διπλάσιες των ανδρών. Όσον αφορά στην οικογενειακή τους κατάσταση, η πλειοψηφία των μερικώς απασχολούμενων είναι έγγαμοι, ενώ ένα άλλο μεγάλο τμήμα τους είναι άγαμοι. Την εικόνα συμπληρώνουν με μικρά μερίδια οι χήροι και οι διαζευγμένοι.

Αναλυτικά στοιχεία για τις συνήθεις ώρες εργασίας των ατόμων με μερική απασχόληση, έδειξαν ότι οι μερικώς απασχολούμενοι συνιστούν μια εξαιρετικά ανομοιογενή ομάδα. Παράλληλα με άτομα που απασχολούνται ελάχιστες μόνον ώρες (και τα οποία είναι πλησιέστερα στην ανεργία παρά στην απασχόληση), υπάρχουν και εργαζόμενοι με πλήρες ή σχεδόν πλήρες ωράριο (περισσότερες από 31 ώρες εβδομαδιαίως).

Αναλυτικότερες ταξινομήσεις των ατόμων με μερική απασχόληση κατά επάγγελμα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, βαθμό αστικότητας και θέση στο επάγγελμα, έδειξαν ότι το μεγαλύτερο μέρος της μερικής απασχόλησης επικεντρώνεται στη γεωργία και σε αυτό συμμετέχουν δυσανάλογα οι γυναίκες βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση. Από την υπόλοιπη μερική απασχόληση (η οποία είναι μικρή και κυρίως από γυναίκες), αξιόλογα μεγέθη μερικώς απασχολούμενων παρατηρούνται μόνο για το εμπόριο, τις κατασκευές και τέλος την εκπαίδευση. Γενικά, στη μερική απασχόληση υπεραντιπροσωπεύονται επαγγέλματα και κλάδοι που κατά κανόνα συνδέουμε με άσχημες συνθήκες εργασίας και χαμηλά εισοδήματα.

Η μερική απασχόληση εμφανίζεται να είναι ευρέως αποδεκτή ως μορφή απασχόλησης ανάμεσα στους ανέργους και γενικότερα ανάμεσα σε όσους αναζητούν εργασία. Η πλήρης απασχόληση παραμένει η πρώτη και κύρια επιλογή των ατόμων, αλλά ένα σημαντικό τμήμα όσων αναζητούν απασχόληση (40%) θα δέχονταν να εργασθούν με μερική απασχόληση, εφόσον βέβαια είχαν την ευκαιρία.

Τέλος, αναφορικά με την έκταση, το χαρακτήρα και τη δυναμική της μερικής απασχόλησης στη χώρα μας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Κοινότητας, η κατάσταση στην Ελλάδα εμφανίζεται σαφώς διαφορετική. Ενώ η μόνιμη και σταθερή απασχόληση αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, σε ποσοστό περίπου 79%, η μερική απασχόληση καλύπτει επίσημα ένα ποσοστό 8,7% έναντι 16,6% της Ε.Ε. και εμφανίζεται κυρίως στο λιανεμπόριο, απορροφώντας κυρίως γυναίκες και νέους. Η χώρα μας εμφανίζει χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης από κάθε άλλη χώρα, ενώ η κύρια αιτία αυτής της υστέρησης εντοπίζεται στις γυναίκες. Επίσης, το μερίδιο της μη – οικειοθελούς μερικής απασχόλησης είναι πολύ υψηλότερο στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες, ενώ οι Έλληνες μερικώς απασχολούμενοι

εργάζονται σημαντικά περισσότερες ώρες από τα αντίστοιχα άτομα στις υπόλοιπες Κοινοτικές χώρες (Δ. Καραντίνος, Μ. Κετσετζοπούλου, 1997).

3.1.1.β. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα μερικής απασχόλησης

Στη συνέχεια γίνεται μια προσπάθεια αναφοράς στα σημαντικότερα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι τα σημαντικότερα από αυτά είναι τα εξής (Α. Λυμπεράκη και Α. Μουρίκη, 1996):

Όσον αφορά τους εργαζομένους τα **πλεονεκτήματα** της μερικής απασχόλησης εντοπίζονται στο ότι επιτρέπει σε ορισμένες κατηγορίες του ενεργού πληθυσμού (π.χ. γυναίκες, νέοι κλπ) να ασκήσουν ένα επάγγελμα έναντι αμοιβής που σε διαφορετική περίπτωση οι πιθανότητες θα ήταν περιορισμένες. Με αυτόν τρόπο αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων με την ταυτόχρονη αναδιανομή και των εισοδημάτων. Επίσης, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας και ο συνδυασμός με έξω-επαγγελματικές δραστηριότητες δίνει τη δυνατότητα καλύτερης εξισορρόπησης της προσωπικής ζωής με την αντίστοιχη εργασιακή.

Παρόλα τα πλεονεκτήματα, υπάρχουν και σοβαρά **μειονεκτήματα** όπως το γεγονός ότι οι θέσεις μερικής απασχόλησης και γενικότερα οι θέσεις ευέλικτων μορφών απασχόλησης δεν προσφέρουν μεγάλες προοπτικές ανέλιξης στον επαγγελματικό στίβο, δεν απαιτούν ιδιαίτερες δεξιότητες ενώ οι αμοιβές τους κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα. Ταυτόχρονα, με τη μερική απασχόληση εντείνονται οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα ασφαλή και καλοπληρωμένα ανδρικά και τα περιστασιακά και χαμηλά αμειβόμενα γυναικεία επαγγέλματα.

Σχετικά με τους εργοδότες, τα **πλεονεκτήματα** σχετίζονται με την εξασφάλιση της αριθμητικής ευελιξίας (που έχει ως συνέπεια τη μείωση

του εργασιακού κόστους) και της λειτουργικής ευελιξίας (που επιτρέπει την αύξηση της ανθρώπινης παραγωγικότητας και την ουσιαστικότερη αξιοποίηση των εργαζομένων). Πιο συγκεκριμένα με τη μερική απασχόληση παρέχεται στους εργοδότες η δυνατότητα αντιμετώπισης των διακυμάνσεων ζήτησης (ούτε απολύσεις – ούτε υπερωρίες) με το μικρότερο δυνατό κόστος καθώς και μείωσης των δαπανών προσωπικού καθώς το μερικώς απασχολούμενο προσωπικό αμείβεται λιγότερο, έχει μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές και λιγότερα εργασιακά δικαιώματα. Η εφαρμογή, ωστόσο, των άτυπων μορφών απασχόλησης γενικότερα και της μερικής απασχόλησης ειδικότερα, δεν είναι μια απλή διαδικασία και παρουσιάζει ορισμένα **μειονεκτήματα**. Πιο συγκεκριμένα, η προσαρμογή σε μια οργανωτική δομή που έχει δημιουργηθεί για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της πλήρους απασχόλησης απαιτεί σημαντικές και χρονοβόρες αλλαγές, οι οποίες επιπλέον, έχουν αυξημένο κόστος. Ενώ παράλληλα κρίνεται απαραίτητο να γίνει ένας επαναπροσδιορισμός των κριτηρίων αξιολόγησης, ελέγχου, καθορισμού των αμοιβών κλπ.

Όλες οι μορφές απασχόλησης και κατά συνέπεια και η μερική απασχόληση έχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης ως προς τους τρόπους εφαρμογής και θεσμικής ρύθμισής τους. Μόνο εφόσον στραφούν προς αυτή την κατεύθυνση τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες, τα αποτελέσματα θα είναι πιο ικανοποιητικά και τα πλεονεκτήματα θα υπερτερήσουν των μειονεκτημάτων.

3.1.2 Πλήρης Απασχόληση



Πλήρης / κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας και την επιχειρησιακή συνήθεια.

3.1.2.α) Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Πλήρους Απασχόλησης

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της πλήρους απασχόλησης τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη.

Ένα σημαντικό **πλεονέκτημα** για τον εργαζόμενο είναι ότι το εισόδημα από την πλήρη απασχόληση συχνά μπορεί να εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης. Αντιθέτως με την μερική απασχόληση που δεν μπορεί να διασφαλίσει ένα σχετικά επαρκές εισόδημα στους συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι ο

πλήρως απασχολούμενος κατοχυρώνεται απέναντι στην δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλει μονομερώς υπερωρίες και μάλιστα να τις πληρωθεί κανονικά(Γεωργακοπούλου 1997).

Επιπροσθέτως πολλές γυναίκες εργαζόμενες με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, που μπορούν και θέλουν να αφοσιωθούν σε μια επαγγελματική σταδιοδρομία έχουν την δυνατότητα να προωθήσουν την επαγγελματική τους καριέρα.

Ακόμα η επιτάχυνση των τεχνολογικών εξελίξεων βοηθάει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και στην απόκτηση γνώσεων και εμπειριών των εργαζομένων που είναι σαφώς περισσότερες από τις αντίστοιχες των μερικώς απασχολούμενων. Ως αποτέλεσμα αυτού είναι περισσότερο ευνοημένοι από τους εργοδότες σε θέματα προαγωγής και επαγγελματικής ανέλιξης(Τουτζιαράκης 1991).

Το βασικότερο **μειονέκτημα** της πλήρους απασχόλησης είναι ότι δεν δίνει την δυνατότητα σε ορισμένες ομάδες ατόμων (νέοι και φοιτητές) να συνδυάσουν την εκπαιδευτική τους δραστηριότητα με την εργασία και να στηρίζουν οικονομικά τις σπουδές τους ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα καταστήσει ευκολότερη την πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας αργότερα(Καραντινός, Κετσετζοπούλου& Μουρίκη 1997).

Σχετικά με τους εργοδότες, το βασικότερο **πλεονέκτημα** είναι το χαμηλό κόστος εκπαίδευσης, καθοδήγησης, επίβλεψης και επίλυσης προβλημάτων επικοινωνίας των πλήρως απασχολούμενων που στις περισσότερες περιπτώσεις είναι εξ αρχής προσδιορισμένο το χρονικό διάστημα το οποίο θα παραμείνουν στον οργανισμό οι εργαζόμενοι, σε αντίθεση με τους μερικώς απασχολούμενους των οποίων οι θέσεις εργασίας είναι συχνά ανακυκλώσιμες.

Από την άλλη πλευρά για τον οργανισμό πολλές φορές στις επιπτώσεις συγκαταλέγονται η χαμηλότερη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα των εργαζομένων σε σχέση με τους μερικώς

απασχολούμενους που προσπαθούν να διατηρήσουν μια επισφαλή θέση εργασίας.

3.1.2. β) Ο Στόχος της Πλήρους Απασχόλησης

Ο στόχος της πλήρους απασχόλησης και των ποιοτικών θέσεων εργασίας πρέπει να ξαναγίνει κεντρικός στόχος της οικονομικής πολιτικής. Το δικαίωμα σε μια εργασία με αξιοπρεπή μισθό και εργασιακές σχέσεις ισοδυναμεί με το δικαίωμα στην ελεύθερη ανάπτυξη του ατόμου. Η εργασία είναι βασικός όρος της ανθρώπινης ύπαρξης. Αποτελεί θεμελιακό δικαίωμα όλων των πολιτών. Ειδικά για τους νέους και τις γυναίκες αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ισοτιμία και χειραφέτησή τους. Η ισχυροποίηση της συνταγματικής επιταγής, με την έννοια ότι η πολιτεία υποχρεούται να εξασφαλίζει την πλήρη και σταθερή εργασία, αποτελεί ουσιώδη στόχο της εκάστοτε χώρας.

3.2 Συμβάσεις χρόνου



Με την σύμβαση εργασίας ιδρύεται σχέση διάρκειας με επαναλαμβανόμενες τακτικά στο χρόνο τις αντίστοιχες παροχές και αντιπαροχές. Η διάρκεια μπορεί να είναι ορισμένη ή αόριστη. Στην πρώτη περίπτωση γίνεται λόγος για σύμβαση ορισμένου χρόνου, στην δεύτερη για σύμβαση αορίστου χρόνου.

3.2.1. Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου (ΣΟΧ)

Η διάρκεια στην ορισμένου χρόνου σύμβαση είναι δυνατόν να ορίζεται με ακριβείς χρονικούς προσδιορισμούς, π.χ. σύμβαση ενός ή δύο χρόνων ή σύμβαση ενός ορισμένου μελλοντικού χρονικού σημείου, ή να συνάγεται από το είδος και το σκοπό της συμβάσεως (άρθρο 669§ 2 εδ. 1. Α.Κ.) π.χ. πρόσληψη μισθωτών για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, όπως μιας οικοδομής ή για εποχιακή εργασία¹³.

Κατά το άρθρο 8 § 1 εδ. 2^ο του ν. 2112/1920 οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου γίνονται ίσες με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, όταν ο καθορισμός της διάρκειάς τους δεν δικαιολογείται από την

¹³ Ε'Αθ 374/1973 ΕΕΔ 32 1973 337

φύση της συμβάσεως, αλλά είναι σκόπιμο για να καταστρατηγηθούν οι σχετικές με την καταγγελία της συμβάσεως αορίστου χρόνου διατάξεις αυτού του νόμου. Τέτοια πρόθεση καταστρατηγήσεως πρέπει να τεκμηριώνεται όταν καθορίζεται ο χρόνος της συμβάσεως, χωρίς να υπάρχει εσωτερικός λόγος, χωρίς δηλαδή να δικαιολογείται από την φύση της εργασίας και τον σκοπό που υπηρετεί.

Από την άποψη αυτή είναι ιδιαίτερα ύποπτες οι αλυσιδωτές, διαδοχικές δηλαδή, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν η ανανέωση της συμβάσεως για ορισμένο κάθε φορά χρόνο δεν δικαιολογείται από τις συνθήκες της εργασίας και τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως¹⁴. Σε τέτοια περίπτωση οι διαδοχικές συμβάσεις θεωρούνται χρονικά τμήματα μιας ενιαίας συμβάσεως αορίστου χρόνου¹⁵, εκτός αν η σύναψη τους επιβάλλεται από τον νόμο ή οργανισμό με ισχύ νόμου¹⁶. Το ίδιο ύποπτες είναι και όσες συμβάσεις μετατρέπονται από αορίστου χρόνου σε ορισμένου.

3.2.2 Συμβάσεις Αορίστου Χρόνου (ΣΑΧ)

Από την άλλη πλευρά, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν, μολονότι έχει φτάσει το συμφωνημένο χρονικό σημείο της λήξεώς της, συνεχίζεται η εκτέλεσή της, ο μισθωτός δηλαδή εξακολουθεί την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης (άρθρο 671 Α.Κ.).

Η σύμβαση εργασίας δεν είναι ορισμένου χρόνου, όταν ο

¹⁴ ΑΠ 1248/1979 ΕΕΔ 39 1980 447 Βλ. και Δ. Ζερδελή, Δικαστικός έλεγχος σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ΕΕΔ 48 1989 1 επ. Ν. Γαβαλά, 'Η εισαγωγή της αρχής της αιτιολογημένης εργοδοτικής καταγγελίας ΕΕΔ 48 1989 809.

¹⁵ ΑΠ 392/1973 ΕΕΔ 32 1973 ΕΕΔ 32 1973 840' ΑΠ 210/1974 ΕΕΔ 33 1974 787' ΑΠ 1275/1974 ΕΕΔ 34 1975 462.

¹⁶ ΑΠ 299/1984 ΕΕΔ 44 1985 334.

προσδιορισμός της λήξεως της εξαρτάται από περιστατικό μελλοντικό αλλά αβέβαιο, προπαντός όταν περιλαμβάνει εξουσιαστική διαλυτική αίρεση υπέρ του εργοδότη, αίρεση δηλαδή ότι η σύμβαση θα λυθεί, όταν το ορίσει ο εργοδότης.

3.3 Συμβάσεις Μαθητείας και Πρακτικών (STAGES)

Πρωταρχικός και κύριος στόχος της σύμβασης μαθητείας είναι η εκπαίδευση του μαθητευόμενου από τον εργοδότη για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Κατά τη διάρκεια αυτού του διαστήματος δεν παρέχεται άλλη αμοιβή, πέραν της προσφοράς γνώσεων και πρακτικών ικανοτήτων, ενώ η εκτέλεση των εργασιών από τον εκπαιδευόμενο στοχεύει στο να συνδυάσει τη θεωρία με την πράξη, να γνωρίσει τη λειτουργία και τις απαιτήσεις του εργασιακού χώρου και να δοκιμαστεί σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες, ώστε να κατανοήσει πληρέστερα το εργασιακό αντικείμενο, και όχι να αποδώσει παραγωγικό έργο (European Employment Observatory 2002).

Οι συμβάσεις πρακτικών (stages) είναι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και αφορούν σε εργασιακές θέσεις τις οποίες επιδοτεί το κράτος, αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους απασχόλησης των ατόμων στις επιχειρήσεις. Με αυτό τον τρόπο, οι επιχειρήσεις ωφελούνται, καθώς μειώνεται το εργασιακό κόστος και οι αναζητούντες εργασία έχουν τη δυνατότητα να έρθουν σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα (Κουζής 2001).

ΠΕΡΙΛΗΨΗ 4^{ου} ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ



Το κεφάλαιο αυτό πραγματεύεται μια νέα μορφή εργασίας, την τηλεργασία. Αναφέρονται οι συνθήκες που οδήγησαν στην εμφάνιση της νέας αυτής μορφής εργασίας καθώς επίσης, δίδεται και ο ορισμός της. Εν συνεχεία, γίνεται διεξοδική ανάλυση των χαρακτηριστικών της τηλεργασίας καθώς και των μορφών της. Ακολούθως, αναφέρονται και τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της, ενώ γίνεται και αναφορά στην ανάπτυξη της τηλεργασίας τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη. Δεν παραλείπεται, επίσης, να αναφερθεί και το θεσμικό πλαίσιο της τηλεργασίας. Τέλος, αναφέρονται οι τάσεις εξέλιξης της στην Ευρώπη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η Τηλεργασία στην Ευρώπη

Στην εποχή της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας και των τηλεπικοινωνιακών μέσων, το μοντέλο των εργασιακών σχέσεων αλλά και ο τρόπος παροχής των υπηρεσιών γενικότερα, αλλάζουν τάχιστα προκειμένου να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις της παγκοσμιοποιημένης πλέον κοινωνίας.



Οι επιχειρήσεις αλλά και οι εργαζόμενοι αναζητούν νέες, πιο ευέλικτες μεθόδους εργασίας ώστε να αντεπεξέλθουν στις νέες προκλήσεις. Μία από τις πιο ευέλικτες λύσεις και σημαντικότερες ευκαιρίες στον εργασιακό τομέα είναι μία νέα μορφή εργασίας, **η τηλεργασία**.

Αρχικά στις ΗΠΑ αλλά πλέον και στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεκάδες χιλιάδων εργαζομένων απασχολούνται με το σύστημα της τηλεργασίας . Οι συνθήκες που βοήθησαν και συντέλεσαν στην εμφάνιση και την καθιέρωση της νέας αυτής μορφής εργασίας είναι αρκετές και ιδιαίτερα σημαντικές, όπως:

- Η ανάπτυξη της τεχνολογίας και του διαδικτύου που βοηθάει στην εκμηδένιση των αποστάσεων και του χρόνου.
- Η ανάγκη κυρίως για δυνατότητα απασχόλησης ειδικών ομάδων εργαζομένων όπως τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι άνεργοι και οι μερικώς απασχολούμενοι. Με την αξιοποίηση των νέων δυνατοτήτων που προσφέρονται από τις νέες τεχνολογίες και τις τηλεπικοινωνίες είναι πλέον εφικτή η ένταξη των ανωτέρω αφενός γιατί οι μέχρι πρότινος αντικειμενικές δυσκολίες ξεπεράστηκαν αφετέρου γιατί δημιουργείται ένα νέο πλαίσιο επανεκπαίδευσης στην κατεύθυνση της δημιουργίας νέων, καινοτόμων ειδικοτήτων.
- Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας δημιούργησε ευνοϊκές συνθήκες προσέγγισης των επιχειρήσεων και συνεπώς και των

εργαζομένων συμβάλλοντας έτσι σημαντικά στην εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών (τηλεργασία)..

Πηγή: LАWNET SA, Ιούνιος 2003 (ανανέωση Δεκέμβριος 2004)

4.1 Ορισμός Τηλεργασίας

Η τηλεργασία συνιστά στις μέρες μας μια ολοένα και αναπτυσσόμενη μορφή απασχόλησης. Η νέα αυτή μορφή απασχόλησης έχει εμφανιστεί δυναμικά τόσο στην ευρωπαϊκή όσο και στην παγκόσμια αγορά εργασίας, επηρεάζοντας τους τηλεεργαζόμενους, τους εργοδότες, την οικογένεια και την κοινωνία ως σύνολο. Ως τηλεργασία θα μπορούσαμε να ορίσουμε την εργασία η οποία πραγματοποιείται μέσω της χρήσης της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών, έχοντας ως αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση του παραδοσιακού και δεδομένου γεωγραφικά τόπου εργασίας, με προσανατολισμό σε πιο ευέλικτα χωροχρονικά εργασιακά πλαίσια. Σύμφωνα με άλλον ορισμό, η τηλεργασία αποτελεί ένα ευέλικτο τρόπο οργάνωσης της εργασίας, χωρίς να είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου του. Οι εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας των πληροφοριών (ΤΠ) και η αυξημένη χρήση τους στους χώρους εργασίας επέφεραν αλλαγές στον τρόπο εργασίας των ανθρώπων. Σήμερα, ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται εξ αποστάσεως, μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους, μέσω της χρήσης δικτύων υπολογιστών και τηλεπικοινωνιών. Δεδομένης της έκτασης που έχει λάβει η τηλεργασία σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι τα δικαιώματα και οι συνθήκες εργασίας των τηλεεργαζομένων άρχισαν να προσελκύουν στο πλαίσιο της εξέτασης της κανονιστικής

ρύθμισης της τηλεργασίας στην ΕΕ ολοένα και περισσότερο την προσοχή, τόσο από ρυθμιστικής άποψης όσο και ως προς τα έγγραφα πολιτικής που δημοσιεύουν οι σημαντικότεροι κοινωνικοί εταίροι και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

4.1.1 Χαρακτηριστικά Τηλεργασίας

Η ανεξαρτησία της τοποθεσίας

Βασικό χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι ότι αυτή δεν εξαρτάται από το χώρο εργασίας. Πλέον μας ενδιαφέρουν η ποιότητα και ο τρόπος εργασίας και όχι ο χώρος. Το χαρακτηριστικό αυτό δίνει ιδιαίτερη ευελιξία στην εργασία και εξυπηρετεί όχι μόνο τον τηλεεργαζόμενο με την στενή έννοια του υπαλλήλου αλλά και τον ελεύθερο επαγγελματία, τον πελάτη, τον προμηθευτή, τον εργοδότη κ.ά. Η ανεξαρτησία όμως της τοποθεσίας ως προς την εργασία βοηθά και στην ενεργοποίηση περιθωριοποιημένων κοινωνικών ομάδων, όπως κατοίκων απομακρυσμένων περιοχών ή ατόμων με κινητικές δυσκολίες κ.ά. Επιπλέον, ενδυναμώνει έμμεσα τις κατά τόπους ευάλωτες οικονομικά κοινωνίες και συνεισφέρει στην προστασία του περιβάλλοντος. Παρόλα τα έμμεσα και άμεσα ευεργετήματα του χαρακτηριστικού αυτού της τηλεργασίας, υπάρχει και ένα αρνητικό σημείο που χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή. Η δυναμική φύση της ανεξαρτησίας του χώρου μπορεί να οδηγήσει στην απομόνωση (αποξένωση από τον εργασιακό περίγυρο, αποκοπή από την εκπαίδευση και τη διαρκή ενημέρωση κα), με πολλές αρνητικές - επαγγελματικές, κοινωνικές και ψυχολογικές - επιπτώσεις.

Η χρήση της Πληροφορικής και των τεχνολογιών της Επικοινωνίας

Εξίσου σημαντικό χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι η χρήση των τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας. Μία από τις αναγκαιότητες της εποχής είναι η γνώση και η χρήση των ηλεκτρονικών μέσων. Η τηλεργασία καλύπτει αυτή την ανάγκη. Τα αποτελέσματα αυτής της συνέπειας είναι θετικότατα. Η πληροφόρηση είναι άμεση και κινείται προς όλα τα επίπεδα και τις κατευθύνσεις. Με άλλα λόγια, οι τηλεργαζόμενοι χρησιμοποιούν στο έπακρο τη σύγχρονη τεχνολογία και απολαμβάνουν έτσι τους καρπούς της. Επίσης, η χρήση τέτοιων μέσων επικοινωνίας βοηθά στην καταπολέμηση και του φαινομένου της απομόνωσης. Ποιος μπορεί να ισχυριστεί ότι το Internet για παράδειγμα, για κάποιον που δεν μπορεί να επικοινωνήσει πρόσωπο - με - πρόσωπο δεν αποτελεί αξιόπιστη λύση; Μία καλά μελετημένη πολιτική επικοινωνίας του manager σε συνδυασμό με την ύπαρξη αυτών των τεχνολογικών μηχανημάτων θα αποφέρει θετικά αποτελέσματα στην προσπάθεια για την καταπολέμηση της απομόνωσης του τηλεργαζόμενου.

Η ευελιξία ως προς την διαχείριση του χρόνου

Η προσωπική διαχείριση του χρόνου εργασίας δίνει στην τηλεργασία ένα πιο ευέλικτο σχήμα. Ο τηλεργαζόμενος μπορεί να ορίσει από μόνος του τον εργάσιμο χρόνο και κατ' αυτόν τον τρόπο να διευθετήσει και άλλες υποθέσεις, για παράδειγμα οικογενειακές και κοινωνικές. Η ελευθερία αυτή των κινήσεων είναι απαραίτητη για μία μητέρα που θέλει να αναθρέψει το παιδί της, ιδιαίτερα στη δύσκολη βρεφονηπιακή ηλικία, για κάποιον που θέλει να φροντίσει ανθρώπους προχωρημένης ηλικίας κλπ. Παρόλη τη θετική εικόνα που προσδίδει αυτό το χαρακτηριστικό

στην τηλεργασία, χρειάζεται ως αναπόσπαστο συμπλήρωμα η ικανότητα και η γνώση του να χειρίζεται ο τηλεργαζόμενος σωστά το χρόνο. Συχνό στην τηλεργασία είναι το φαινόμενο της εργασιομανίας, που απορρέει από την αδυναμία του σωστού καταμερισμού του χρόνου εργασίας. Σε ανάλογες περιπτώσεις ο τηλεργαζόμενος αγνοεί τις κοινωνικές του υποχρεώσεις και αναλώνει το μεγαλύτερο, αν όχι όλο, το μέρος της χρονικής διαθεσιμότητάς του στην εργασία. Υπάρχουν όμως και τα αντίθετα παραδείγματα, που είναι και αυτά απόρροια της κακής διαχείρισης, όπου ο τηλεργαζόμενος απορροφάται από τις ανάγκες της οικογένειας και της προσωπικής του ζωής, με αποτέλεσμα να παρουσιάζει εικόνα μειωμένης παραγωγικότητας και επαγγελματικής ευσυνειδησίας.

Αλλαγές που συντελούνται στη φύση της εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις

Μια πρώτη συνολική εκτίμηση είναι ότι η εργασία αλλάζει διαρκώς εικόνα, στην προσπάθειά της να εναρμονιστεί με τις απαιτήσεις της αγοράς. Από το κλίμα αυτό δεν είναι δυνατό να εξαιρεθεί η τηλεργασία.

Ο ρόλος του τηλεργαζόμενου ενισχύεται

Το σύγχρονο προφίλ του τηλεργαζόμενου απαιτεί απ' αυτόν να μάθει πλέον να εργάζεται ανεξάρτητα από αυτό που ονομάζεται "κλίμα γραφείου". Ο τηλεργαζόμενος καθίσταται πλέον αποκλειστικά αρμόδιος για το σχεδιασμό του χρόνου και του τρόπου εργασίας. Ο τηλεργαζόμενος συνεπώς αποκτά και μία επιπλέον αρμοδιότητα, αυτή του manager, με σκοπό να αναπτύξει με επιτυχία την επαγγελματική του σταδιοδρομία.

Επίσης, η νέα αυτή μορφή εργασίας τον υποχρεώνει να αναπτύξει προσόντα και δεξιότητες στενά συνδεδεμένες με τις νέες τεχνολογίες, ώστε να μπορεί - όταν χρειάζεται - να επικοινωνεί με τον ευρύτερο εργασιακό χώρο. Συνεπώς, ο τηλεεργαζόμενος παρουσιάζεται πιο ανεξάρτητος, αναπτύσσει περισσότερα προσόντα και επωμίζεται μεγαλύτερο μέρος επαγγελματισμού από τον απλό εργαζόμενο.

Εναρμόνιση της εργασίας με την προσωπική και οικογενειακή ζωή

Η τηλεεργασία δείχνει να εναρμονίζεται πλήρως με τη σύγχρονη δομή της οικογένειας και τους ρυθμούς της εποχής. Σήμερα αυξάνεται ολοένα ο αριθμός των νοικοκυριών που αποτελούνται από έναν κηδεμόνα. Αλλά και στις άλλες περιπτώσεις, το υψηλό κόστος ζωής υποχρεώνει και τους δύο γονείς να εργαστούν για τα προς το ζην. Τα παραπάνω σε συνάρτηση με τον καταναλωτισμό καθιστούν την τηλεεργασία απαραίτητη. Ας μην ξεχνάμε ότι ο τηλεεργαζόμενος καθορίζει από μόνος του το χρόνο εργασίας. Μπορεί να εργαστεί βράδυ ή πρωί, καθημερινές, Σαββατοκύριακα ή αργίες και, σε κάθε περίπτωση, όποτε αυτός νομίζει, συνδυάζοντας την εργασία με τις λοιπές υποχρεώσεις και ρόλους του. Και πάλι, ο κίνδυνος που υπάρχει είναι η αδυναμία διαχείρισης του χρόνου, που μπορεί να γεμίσει με άγχος τον τηλεεργαζόμενο.

Η τηλεργασία επιφέρει αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις

Ο τηλεργαζόμενος αφενός παύει να αποτελεί υπάλληλο γραφείου. Αυτό σημαίνει ότι πλέον εργάζεται πιο ατομικά και ανεξάρτητα. Από την άλλη μεριά, πρέπει να επιδείξει στοιχεία ομαδικότητας, στις περιπτώσεις που καλείται να επικοινωνήσει και να συνεργαστεί με τους συναδέλφους του. Το νέο αυτό σχήμα εργασίας καταργεί και τη μονοδιάστατη ιδιότητα του εργοδότη, ο οποίος παρουσιάζεται πλέον και ως πελάτης, ως συνάδελφος και ως manager. Έτσι, και το οργανόγραμμα της εργασιακής δομής παρουσιάζεται περισσότερο επίπεδο, καθώς υπάρχει μόνο ο εργοδότης και ο manager σε κάθετη διάταξη και η επικοινωνία πλέον διεξάγεται οριζόντια. Είναι εμφανές πως κάθε άξονας αυτής της συνεργασίας πρέπει να αναπροσαρμόσει το ρόλο του σε καινούρια δεδομένα, αποκτώντας νέες δεξιότητες και χαρακτηριστικά.

Νέα προσόντα, ικανότητες και γνώσεις

Μεγαλύτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί σε αυτές τις δεξιότητες που έχουν σχέση με τις Νέες Τεχνολογίες και την Πληροφορική, αφού οι τεχνολογίες αυτές χρησιμοποιούνται ευρύτατα στην τηλεργασία. Βεβαίως ο τηλεργαζόμενος θα πρέπει να έχει και τα προσόντα του ίδιου του επαγγέλματος που εξασκεί. Επίσης, η νέα επικοινωνιακή πολιτική υποχρεώνει και - ταυτόχρονα - επιτρέπει την ανάπτυξη της ικανότητας του τηλεργαζόμενου για εξ αποστάσεως επικοινωνία.

Επέκταση της αγοράς εργασίας

Η αγορά εργασίας πλέον επεκτείνεται και τείνει να συμπεριλάβει στους κόλπους της ομάδες που μέχρι πρότινος θεωρούνταν αποκλεισμένες. Ενδεικτικά αναφέρονται οι άνθρωποι με ειδικές ανάγκες, οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προχωρημένης ηλικίας εργαζόμενοι καθώς και οι κάτοικοι απομονωμένων - ορεινών και νησιωτικών - περιοχών. Σε συνάρτηση με την τελευταία αυτή ομάδα, τα οφέλη της τηλεργασίας είναι πολλαπλά. Αφενός προωθείται η έννοια της αποκέντρωσης και μειώνονται οι τάσεις αστυφιλίας, που αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα, ιδίως στην Ελλάδα. Παράλληλα, ενισχύεται η τοπική περιφερειακή οικονομία και η ιδιωτική πρωτοβουλία για επενδύσεις στην επαρχία.

Οργανωτική μετατόπιση της εργασίας και της διαχείρισής της

Η τηλεργασία ως τρόπος εργασίας δεν γνωρίζει συγκεκριμένο χώρο. Ξεκινάει από εγχώριες αγορές και μπορεί να επεκταθεί σε παγκόσμιο επίπεδο. Με άλλα λόγια, είναι αυτός ο τύπος εργασίας που δεν περιορίζεται στα σύνορα μιας χώρας. Επειδή η διάρθρωση είναι περισσότερο επίπεδη και η επικοινωνία οριζόντια, εισχωρεί με τρόπο ευέλικτο στην αγορά και με τάσεις ολοένα και πιο επεκτατικές. Το μειονέκτημα της τηλεργασίας είναι το νομοθετικό της πλαίσιο, που παρουσιάζει κάποιες αδυναμίες. Θέματα που απασχολούν την νομοθεσία σε συνάρτηση με την σύγχρονη αυτή μορφή εργασίας είναι:

- Η εκπαίδευση που πρέπει να παρέχεται στους τηλεργαζόμενους από τις εταιρείες.
- Όταν αναπτύσσονται "εικονικές ομάδες εργασίας" πρέπει να δημιουργούνται και οι κατάλληλες επικοινωνιακές προϋποθέσεις για την στήριξή τους.
- Οι εταιρείες πρέπει να ορίζουν manager για την επίβλεψη και την υποστήριξη των τηλεργαζομένων.
- Οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να αμείβονται αντίστοιχα με τους υπαλλήλους γραφείου.
- Οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να ενσωματώνονται στα σχέδια ανάπτυξης και εξέλιξης της εταιρείας και του προσωπικού της.
- Η εταιρεία πρέπει να υποχρεούται να παρέχει τον εξοπλισμό και να καλύπτει τα έξοδα των τηλεργαζομένων που σχετίζονται με την εργασία. Επίσης, πρέπει να παρέχει ασφαλιστική και νοσοκομειακή κάλυψη και να επιτρέπει στους τηλεργαζόμενους να εκπροσωπούνται στα σωματεία.
- Η τηλεργασία συμβάλλει στην προστασία του περιβάλλοντος

Φέρτε στο μυαλό σας την εικόνα που παρουσιάζει η Αθήνα κάθε πρωί τις ώρες αιχμής, με το άγχος, την ένταση, το καυσαέριο, τα κορναρίσματα και το μποτιλιάρισμα. Κι όμως όλα αυτά αποτελούν τη σύγχρονη πραγματικότητα. Η τηλεργασία όμως μπορεί να βοηθήσει και σ' αυτό τον τομέα. Σκεφθείτε πόσοι εργαζόμενοι μένοντας σπίτι τους θα βοηθήσουν στη μείωση της περιβαλλοντικής ρύπανσης, της έντασης, της ηχορύπανσης. Ακόμα και αυτοί που θα χρειαστεί να μετακινηθούν, θα το κάνουν γλιτώνοντας χρόνο και εκμεταλλευόμενοι τα μαζικά μέσα μεταφοράς, που συνήθως πληρούν τις προδιαγραφές για την προστασία της ατμόσφαιρας. Είναι άξιο λόγου ακόμα και το γεγονός ότι η ανάπτυξη της τηλεργασίας θα μειώσει το ρυθμό ανέγερσης τεράστιων τσιμεντένιων οικοδομημάτων στο κέντρο της πόλης για στέγαση των υπαλλήλων.

Αποδοχή στην αγορά εργασίας των τυπικά και ουσιαστικά "αποκλεισμένων"

Άνθρωποι με ειδικές ανάγκες, μητέρες με οικογενειακές υποχρεώσεις, ηλικιωμένοι κάθε φύλου, απομονωμένοι γεωγραφικά, όλα αυτά είναι παραδείγματα ανθρώπων που συγκαταλέγονται στους κοινωνικά αποκλεισμένους, χωρίς προοπτική εργασίας, διάκρισης και

καταξίωσης. Η τηλεργασία τους δίνει την ευκαιρία να ενσωματωθούν και να διεκδικήσουν επί ίσοις όροις το δικαίωμα στην εργασία και τη ζωή. Επίσης, τους δίνεται η ευκαιρία να εγκαταστήσουν στα σπίτια τους και να χρησιμοποιήσουν τις Νέες Τεχνολογίες που αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας της Πληροφορίας. Αν δεν υπήρχε η τηλεργασία, οι άνθρωποι αυτοί θα έπρεπε να "ταξιδεύουν" καθημερινά για να γνωρίσουν τη νέα πραγματικότητα, πράγμα που θα ήταν αδύνατο.

4.1.2 Μορφές Τηλεργασίας

Όταν λέμε ότι η τηλεργασία εφαρμόζεται με σκοπό να αλλάξει η δεδομένη γεωγραφικά θέση εργασίας, δεν πρέπει να περιορίζουμε την αντίληψη μας μόνο στο σπίτι. Η τηλεργασία μπορεί να ασκηθεί και με τα παρακάτω σχήματα και μορφές:



•Τηλεκέντρα (Telecentres)

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

που δούλεψε την Τετάρτη στην αίθουσα Α, την Πέμπτη μπορεί να δουλέψει στην αίθουσα Γ.

•Τηλεσπίτια (Telecottages)

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

Σε χώρες της Κεντρικής Ευρώπης όπως η Ουγγαρία τα telecottages έχουν και έναν χαρακτήρα κοινωνικού club όπου δεν προσφέρονται αλκοολούχα ποτά. Ευρύτερος σκοπός τους είναι να ενδυναμώσουν την κατά τόπους οικονομία με το να:

- εκπαιδεύουν τους κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών στην τηλεργασία και στον ευρύτερο χώρο των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής
- απορροφούν τη νεολαία των περιοχών αυτών στην αγορά εργασίας
- δίνουν την ευκαιρία στις ήδη υπάρχουσες επιχειρήσεις και τοπικούς οργανισμούς να αποκτήσουν πρόσβαση σε εξοπλισμό υψηλότερων τεχνολογικών προδιαγραφών.

•Τηλεργασία στο σπίτι (Home based teleworking)

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

•Νομαδική τηλεργασία (Nomadic teleworking)

Οι εργαζόμενοι μ' αυτό το συγκεκριμένο μοντέλο εργασίας είναι περιφερόμενοι. Δεν υπάρχει σταθερός χώρος εργασίας. Η χρήση φορητών υπολογιστών και κινητής τηλεφωνίας υποχρεώνει τους τηλεεργαζόμενους να μετατρέπουν σε χώρο εργασίας τους κάθε φορά το μέρος που τους επιτρέπει να συνδέσουν τον τεχνολογικό εξοπλισμό τους. Οι τηλεεργαζόμενοι συνεπώς σ' αυτό το μοντέλο είναι εντελώς αποδεσμευμένοι από τον όρο της σταθερής βάσης εργασίας.

•Τηλεργασία με τη βοήθεια κινητού γραφείου (the mobile office)

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

•Διάσπαρτη τηλεργασία (Offshore teleworking)

Αυτή η μορφή αποτελεί μια παραλλαγή της τηλεργασίας μέσω κινητών γραφείων. Ο όρος αυτός ανακαλύφθηκε το 1992-1993 μετά από έρευνα του Βρετανικού τμήματος Βιομηχανίας και Εμπορίου. Αφορά στη δημιουργία κινητών γραφείων ανά τον κόσμο, ανάλογα με τις ανάγκες μιας εταιρείας. Οι τηλεργαζόμενοι μετατίθενται από περιοχή σε περιοχή και από χώρα σε χώρα σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Ένα παράδειγμα τέτοιας μορφής είναι το Πανευρωπαϊκό Τηλεφωνικό Κέντρο.

•Τηλεχωριά (Televillages)

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

4.1.3 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Τηλεργασίας

Η τηλεργασία με βάση το σπίτι έχει θετικές αλλά και αρνητικές επιπτώσεις. Πολλοί πιστεύουν ότι ο επιτυχημένος εργαζόμενος είναι αυτός που έχει οριοθετήσει σωστά τη θέση του και το ρόλο του μέσα στο σπίτι. Η εναρμόνιση των ρόλων και η ισορροπία των υποχρεώσεων συμβάλλει σημαντικά στην ομαλή διεξαγωγή της τηλεργασίας. Θα πρέπει τόσο ο εργαζόμενος όσο και τα λοιπά μέλη να κατανοούν αλλήλους. Υπάρχουν

ωστόσο περιπτώσεις που οι τηλεργαζόμενοι νιώθουν απομονωμένοι στο σπίτι και ιδιαίτερα όταν ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος και τους υποχρεώνει να μην αλλάζουν παραστάσεις και περιβάλλον, ενώ συχνά συσσωρεύεται και η ένταση που απορρέει και από τις άλλες υποχρεώσεις.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Μια συνοπτική αναφορά των ωφελειών που προκύπτουν από την υλοποίηση της τηλεργασίας παρέχεται σε τρία επίπεδα. Για την επιχείρηση, για τον εργαζόμενο ατομικά και για την κοινωνία ευρύτερα.

Για την επιχείρηση θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τα παρακάτω:

- Οικονομία στις κτιριακές εγκαταστάσεις και στις δαπάνες λειτουργίας.
- Αύξηση παραγωγικότητας εργαζομένων.
- Μείωση αδικαιολόγητων απουσιών ή απουσιών λόγω προβλημάτων υγείας.
- Η εξοικονόμηση κόστους μειώνει την ανάγκη για συρρίκνωση.
- Δημιουργία συνθηκών που διευκολύνουν την παραμονή υπαλλήλων σημαντικών για τη λειτουργία της επιχείρησης και μείωση της ανάγκης για νέες προσλήψεις.
- Δημιουργία ευκαιριών για πρόσβαση σε απομακρυσμένες γεωγραφικά αγορές εργασίας.
- Παρέχει δυνατότητες φορολογικής ελάφρυνσης.
- Παρέχει μια εναλλακτική λύση στην ανάγκη για μετάταξη προσωπικού.
- Δημιουργεί μια εικόνα καινοτόμου επιχείρησης.

Ατομικά για τον εργαζόμενο οι ωφέλειες που μπορούν να προκύψουν είναι:

- Μείωση του άγχους, περισσότερη ευελιξία και ικανοποίηση από την εργασία.
- Εξοικονόμηση χρημάτων (ρούχα, μεταφορικά, καύσιμα, κλπ).
- Αύξηση της ευελιξίας των εργαζομένων σε περιόδους αυξημένων υποχρεώσεων.
- Μείωση της ανάγκης για μετεγκατάσταση στην περιοχή της επιχείρησης.
- Μείωση αδειών για προσωπικούς λόγους.
- Βοηθά στην εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής μέσω ενθάρρυνσης της ανάληψης εργασίας και από τα δύο μέλη της οικογένειας.
- Βοηθά τον εργαζόμενο να διαλέξει τον τόπο και το χρόνο εργασίας του.
- Εξοικειώνει το σύγχρονο άνθρωπο με τις απαιτήσεις του μέλλοντος.

Για την κοινωνία προκύπτουν οι ωφέλειες από:

- Την φιλικότητα προς το περιβάλλον λόγω μείωσης των μετακινήσεων.
- Μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού σε πληθυσμιακές ομάδες από απομακρυσμένες νησιωτικές, αγροτικές και κτηνοτροφικές περιοχές, άτομα με κινητικά προβλήματα.
- Μείωση κυκλοφοριακής συμφόρησης, ατυχημάτων, και ζήτησης για μέσα μεταφοράς.
- Προσφέρει ώθηση για ανάπτυξη σε επιχειρήσεις στη περιφέρεια και προωθεί την αποκέντρωση.
- Ενδυναμώνει την οικονομία.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Τα μειονεκτήματα για την επιχείρηση είναι τα εξής:

- Δυσκολία ένταξης του εργαζόμενου στην εργασιακή κουλτούρα της επιχείρησης, τις μεγάλες ανάγκες συντονισμού και την πιθανή απώλεια επικοινωνίας ανάμεσα στον τηλεεργαζόμενο και στο γραφείο.
- Προσοχή πρέπει να δοθεί στην προστασία δεδομένων και πληροφοριών, οι οποίες καθίσταται απόλυτα αναγκαίο να προστατεύονται με κωδικούς, ώστε να μην μπορεί κανείς τρίτος να έχει πρόσβαση σε αυτές.
- Συχνά απώλειες παραγωγικότητας λόγω τεχνικών βλαβών (π.χ. προβλήματα με τον υπολογιστή μπορούν να οδηγήσουν σε απώλεια υλικού και πληροφοριών).
- Απώλεια επαφής με το εργασιακό περιβάλλον και αδυναμία ανάπτυξης συναδελφικών σχέσεων .
- Αδυναμία συμμετοχής σε συνδικαλιστικές ή σε εργασιακές δραστηριότητες.
- Έλλειψη άμεσης καθοδήγησης και ανατροφοδότησης.

Ατομικά για τον εργαζόμενο οι επιπτώσεις που μπορούν να προκύψουν είναι:

- Κίνδυνος εργασιομανίας με αποτέλεσμα την απώλεια αργιών, Κυριακών και άλλων τυπικά μη εργάσιμων χρονικών περιόδων.
- Ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να αποφασίσει να εργαστεί ακόμα και όταν είναι άρρωστος, ή να προφασιστεί εύκολα την αρρώστια για να

γλιτώσει από την εργασία. Επίσης, αν κάποιο μέλος της οικογένειας είναι άρρωστο πιθανότατα θα επηρεάσει τον τηλεργαζόμενο. Γενικά καταστάσεις που εξελίσσονται στο οικογενειακό περιβάλλον συνήθως δεν αφήνουν αδιάφορο τον τηλεργαζόμενο.

- Η επιθεώρηση της εργασίας, όταν γίνεται, δημιουργεί άσχημες εντυπώσεις γιατί μπορεί να θεωρηθεί ως παρέμβαση στην προσωπική ζωή. Ο τηλεργαζόμενος χάνει κάθε επαφή με τις προοπτικές ανάπτυξης και εξέλιξης που προσφέρει η εταιρεία, π.χ. προαγωγές.
- Περιορισμός της συνεργασίας και ανάπτυξης της εργασιακής κουλτούρας.
- Ορισμένοι τηλεργαζόμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες από ότι οι συνάδελφοί τους στο γραφείο προκείμενου να αποδείξουν ότι πραγματικά παράγουν έργο, πράγμα που μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ψυχοσωματική υγεία τους.
- κοινωνική απομόνωση, λόγω της ανυπαρξίας διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης με έτερους εργαζόμενους.

4.2 Η Ανάπτυξη της Τηλεργασίας στην Ελλάδα-Ευρώπη

ΕΛΛΑΔΑ

Η Ελλάδα, της οποίας το μεγαλύτερο μέρος καταλαμβάνεται από νησιωτικές και ορεινές περιοχές, είναι ίσως το ιδανικό έδαφος για την εφαρμογή και ανάπτυξη της τηλεργασίας. Αυτό συμβαίνει γιατί η νέα αυτή μορφή απασχόλησης μεταφέρει την εργασία στον χώρο διαμονής των εργαζομένων, μειώνοντας τις δυσκολίες ανάπτυξης της απασχόλησης που συσχετίζονται με την υλοποίηση επενδύσεων μεγάλου κόστους και βαριάς μορφής.

Παρόλα αυτά, σήμερα οι περισσότερες δημόσιες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων και των τοπικών αρχών διοίκησης, όπως επίσης και οι επιχειρήσεις και βιομηχανίες βρίσκονται εγκατεστημένες στα μεγάλα αστικά κέντρα, τα οποία έχουν σημαντική οικιστική πυκνότητα. Κατά συνέπεια, οι κάτοικοι των επαρχιακών περιοχών πρέπει να μετακινούνται προς τα αστικά κέντρα για να μπορούν να έχουν καλύτερες δυνατότητες απασχόλησης. Αυτό οδηγεί σε μία βαθμιαία υποβάθμιση του ρόλου των επαρχιακών περιοχών στην οικονομική και τεχνολογική ανάπτυξη της χώρας, η οποία συνοδεύεται και από μία μη ελεγχόμενη ανάπτυξη και επέκταση των αστικών κέντρων.

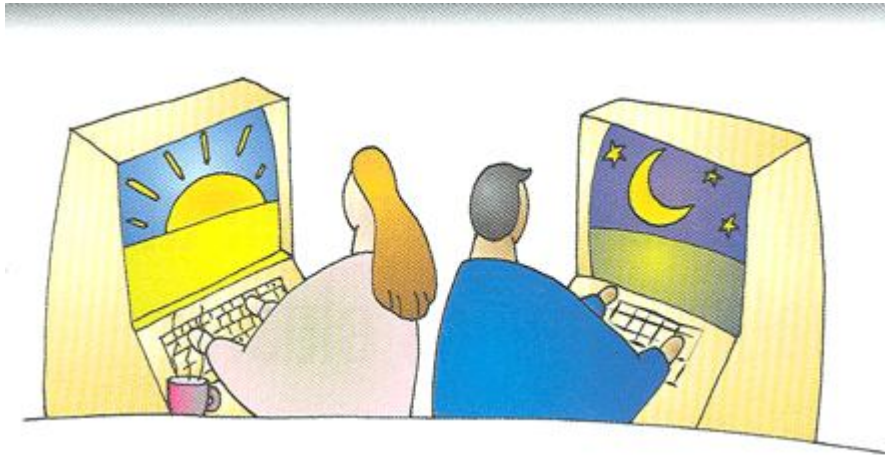
Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας του ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, η χρήση της τηλεργασίας εκδηλώνεται περιορισμένα, αφού μόλις το 1,1% των επιχειρήσεων την υιοθετεί. Επιπλέον, εκεί που καταγράφονται πρακτικές τηλεργασίας παρουσιάζεται και διαφοροποίηση ως προς το περιεχόμενο της απασχόλησης, δηλαδή οι μισές επιχειρήσεις συνδέουν την τηλεργασία με τη μισθωτή απασχόληση και οι άλλες μισές με την εργολαβία και την αυτοαπασχόληση.

Όσον αφορά στον προβληματισμό περί του επιπέδου τεχνολογικής γνώσης των Ελλήνων, παρατηρείται αυξανόμενη συμμετοχή της εκπαίδευσης στην πληροφορική. Κάποιες κοινωνικές ομάδες, όπως μαθητές, φοιτητές, επιχειρηματίες και υπάλληλοι ενδιαφέρονται για την εκμάθηση της τεχνολογίας της πληροφορικής. Όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, από τα απλά προγράμματα εκμάθησης χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών μέχρι σχετικές σπουδές πανεπιστημιακού επιπέδου, βρίσκονται σε τροχιά ανοδικής επέκτασης.

Δημιουργούνται, λοιπόν, κρίσιμα ερωτήματα και προβληματισμοί σχετικά με την τηλεργασία και τους λόγους για τους οποίους έχει τόσο χαμηλή ανάπτυξη στην Ελλάδα. Βασική αιτία είναι η χαμηλή σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό της εξοικείωση με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών. Ακόμα ένας λόγος είναι η έλλειψη ενημέρωσης των επιχειρήσεων και η κυρίαρχη πεποίθηση ότι αν κάποιος δουλεύει στο σπίτι του δεν μπορεί να ελεγχθεί σχετικά με το τι κάνει.

Η τηλεργασία στην Ελλάδα τον τελευταίο καιρό, τράβηξε την προσοχή του κράτους, του ιδιωτικού τομέα και των συνδικάτων. Η αλλαγή στάσης βασίστηκε κυρίως στην εκτεταμένη χρήση των πολλά υποσχόμενων νέων τεχνολογιών, καθώς και στα προσδοκώμενα οφέλη από την χρήση της τηλεργασίας ως εναλλακτικής μορφής απασχόλησης (Ρωμανιάς 2002).

ΕΥΡΩΠΗ



Στην **Γερμανία**, τα συνδικάτα των ταχυδρομείων και των τηλεπικοινωνιών (DPG), το σωματίο των MME(IG Medien) και το σωματείο που εκπροσωπεί το εμπόριο και την βιομηχανία (HBV) από το 1997 έχουν εγκαθιδρύσει από κοινού μία “συμβουλευτική επιτροπή που αφορά στους τηλεργαζόμενους”, (On Forte), με υποστήριξη της κυβέρνησης και της εταιρείας Deutsche Telekom. Ο κύριος στόχος είναι να αναλύσουν τις ευκαιρίες της Τηλεργασίας, να αναπτύξουν λύσεις και να παρέχουν στους Τηλεργαζόμενους νομική βοήθεια, στήριξη και πληροφόρηση σχετικά με τα παραδείγματα καλής πρακτικής στον τομέα αυτό, την υγιεινή και την προστασία των εργαζομένων.

Στην **Ιρλανδία**, το σωματείο των Επικοινωνιών στοχεύει στις ανάγκες των τηλεργαζόμενων δίνοντας κατευθυντήριες γραμμές για την ίση μεταχείρισή τους και εγκαθιστώντας ένα δίκτυο προσλήψεων τηλεργαζόμενων. Επίσης, το συνδικάτο δέχεται ως μέλη του όλους τους Τηλεργαζόμενους (μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους), όπως και οποιονδήποτε απασχολείται σε κάποια από τις υπηρεσίες των επικοινωνιών.

Στην **Ιταλία** οι τρεις βασικές ομοσπονδίες δημιούργησαν το 1998 εσωτερικές δομές με στόχο την οργάνωση και την εκπροσώπηση των εργαζομένων στις άτυπες μορφές απασχόλησης. Η Cgil δημιούργησε τις Νέες Εργασιακές Ταυτότητες, η Cisl το Σωματείο των Εργαζομένων με Άτυπη και Προσωρινή Απασχόληση, ενώ η Uil σκοπεύει να διευρύνει την δράση των Επιτροπών της για την απασχόληση και στους εργαζόμενους με άτυπες μορφές απασχόλησης. Επιπλέον, η Cisl θα δημιουργήσει στο μέλλον ένα σωματείο ειδικά για τους μη-ανεξάρτητους Τηλεεργαζόμενους.

4.3 Το Θεσμικό Πλαίσιο της Τηλεργασίας

Η τηλεργασία συμπεριλαμβάνεται στην περιπτωσιολογία του Ν. 2639/98 περί ειδικών μορφών απασχόλησης. Ο νόμος την αναγνωρίζει επίσημα ως έναν εναλλακτικό τρόπο εργασίας και προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων έναντι των εργοδοτών. Κατοχυρώνει την ισότητα των παραδοσιακά εργαζομένων και των τηλεεργαζομένων και καθιστά υποχρεωτική την έγγραφη σύμβαση εργασίας. Πάρα αυτά, η έννοια και το περιεχόμενο της δεν έχει ορισθεί από την ελληνική νομοθεσία. Εξάλλου, το χαμηλό επίπεδο εφαρμογής της σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οφειλόταν και στην παντελή μέχρι πρόσφατα έλλειψη θεσμικού πλαισίου.

Το νέο θεσμικό πλαίσιο από μόνο του αποτελεί μία αναγκαία, όχι όμως και ικανή συνθήκη για την ανάπτυξη της τηλεργασίας. Ο ρόλος της πολιτείας πρέπει να είναι η προώθηση και η εφαρμογή πιλοτικών εφαρμογών με στόχο τη δημιουργία υποδομών, όπως κέντρα τηλεργασίας, και την παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις και εργαζόμενους, ιδιαίτερα στις παραμεθόριες περιοχές (Σαλαμούρης 2001).

Το νομικό καθεστώς της τηλεργασίας ποικίλει από χώρα σε χώρα. Αυτές οι διαφορετικές μορφές εργασιακού καθεστώτος μπορούν σε αδρές γραμμές να διαιρεθούν σε δύο βασικές ομάδες: στις περιπτώσεις όπου υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας και σε αυτές όπου υπάρχει σχέση ελεύθερου επαγγελματία.

4.4 Τάσεις Εξέλιξης της Τηλεργασίας στην Ευρώπη

Σύμφωνα με προηγούμενες αναφορές, η τηλεργασία αποτελεί μια ευέλικτη μορφή οργάνωσης της εργασίας μέσω της χρήσης των τεχνολογιών και πληροφορικής. Σε σχέση με την Ευρώπη, η διάδοση και η εφαρμογή της τηλεργασίας είναι ιδιαίτερα περιορισμένες στην Ελλάδα. Παράλληλα, δεν έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα οργανωμένες προσπάθειες προώθησης της τηλεργασίας, παρά το γεγονός ότι το θέμα έχει απασχολήσει σε σημαντικό βαθμό τους κοινωνικούς εταίρους αλλά και την ίδια την πολιτεία. Η τηλεργασία μπορεί να προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις επιχειρήσεις και το περιβάλλον.

Η τηλεργασία αναμένεται ότι θα υποστηρίξει ενεργά την διατήρηση κάποιων θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις, μέσω της μείωσης του λειτουργικού κόστους και δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας. Παράλληλα, αναμένεται ότι θα επέλθει μια μεταβολή στην πυκνότητα συγκέντρωσης του εργατικού δυναμικού από τα αστικά κέντρα στην περιφέρεια.

Οι τομείς της οικονομίας στην Ευρώπη που αναμένεται ότι θα χρησιμοποιήσουν τηλεργασιακές πρακτικές σε μεγαλύτερο βαθμό είναι κυρίως οι υπηρεσίες παροχής υπηρεσιών, ο χρηματοπιστωτικός (ασφαλιστικός) τομέας, οι εταιρείες Πληροφορικής και

Τηλεπικοινωνιών, ο οικονομικός κλάδος (λογιστές, φοροτεχνικοί κλπ.), ενώ δε θα πρέπει να εξαιρεθούν και κάποιοι κλάδοι όπως η εκπαίδευση και οι ιατρική.

Παράλληλα, αναμένεται ότι θα ενισχυθεί η τάση προς την τηλεργασία σε σχέση με τα επαγγέλματα υποστήριξης εργασιών γραφείου όπως δακτυλογράφοι, μεταφραστές, γραφίστες κλπ. Δεδομένου ότι οι δραστηριότητες αυτές αναλαμβάνονται από ελεύθερους επαγγελματίες, η εξάπλωση τηλεργατικών δραστηριοτήτων σε αυτούς τους κλάδους και τα οικονομικά οφέλη που δύναται να προκύψουν για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις πιθανό να οδηγήσουν την έξοδο των εργαζομένων από τα παραδοσιακά εργασιακά σχήματα προς πιο ευέλικτους τρόπους εργασίας. Την ίδια στιγμή, είναι δυνατόν να ενταχθούν σε τέτοιες δραστηριότητες, άτομα που σήμερα είναι μη ενεργά στην αγορά εργασίας.

Η επέκταση των πρακτικών outsourcing θα λειτουργήσει επίσης θετικά για την εξέλιξη της τηλεργασίας και την απορρόφηση επιπλέον εργασιακού δυναμικού στην αγορά εργασίας και την υιοθέτηση ευέλικτων τρόπων εργασίας.

Η τηλεργασία στην περίπτωση της Ελλάδας, θα μπορούσε να έχει θετικές προοπτικές ανάπτυξης, λόγω της γεωγραφίας και της μορφολογίας της χώρας, εντούτοις η διάδοση και υιοθέτησή της προσκρούει σε προβλήματα που σχετίζονται με το επίπεδο διείσδυσης νέων τεχνολογιών, τον επιχειρησιακό σχεδιασμό και η λειτουργία των επιχειρήσεων, το κοινωνικό πλαίσιο εργασίας, και την έλλειψη ενθάρρυνσης και προαγωγής των εφαρμογών τηλεργασίας από το κράτος, μέσω κατάλληλων θεσμικών ρυθμίσεων.

Η Ελλάδα σήμερα έχει υιοθετήσει κάποιες μορφές εναλλακτικής απασχόλησης και τηλεργασίας που σχετίζονται κατά βάση με την εξέλιξη και συνέχιση κάποιων παραδοσιακών εργασιακών πρακτικών (εργασία στο σπίτι, νομαδική τηλεργασία). Η εξέλιξη της τηλεργασίας στη χώρα

μας αναμένεται ότι θα ακολουθήσει το παράδειγμα των ευρωπαϊκών χωρών και τις γενικότερες τάσεις, με πιο αργούς βέβαια ρυθμούς. Οι βασικοί λόγοι για την ενδυνάμωση αυτής της τάσης είναι οι εξελίξεις στην τεχνολογία, οι ανταγωνιστικές προοπτικές των εταιρειών για εναλλακτικές μορφές εργασίας με μικρότερο κόστος και οι νέες ευκαιρίες απασχόλησης που παρουσιάζονται στο εργατικό δυναμικό για ένα πιο ισορροπημένο μοντέλο διαβίωσης ανάμεσα στην εργασιακή και την προσωπική ζωή.

Μια μορφή παροχής τηλεργασίας, που αναμένεται, δεδομένων των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών ότι μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά στην Ελλάδα, είναι η δημιουργία κέντρων τηλευπηρεσιών, στα οποία μπορούν να ενταχθούν και τα κέντρα τηλεργασίας. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι μια ομάδα επαγγελματιών θα μπορούσε να δημιουργήσει ένα κέντρο από το οποίο θα παρέχει την εργασία της σε εταιρίες, δουλεύοντας από μια κοινή έδρα που δεν θα συμπίπτει με την έδρα της εταιρίας στην οποία μπορεί να ανήκει ο καθένας. Εναλλακτικά, παρόμοια κέντρα μπορούν να παρέχουν δύο ή περισσότερες συναφείς υπηρεσίες, από τους ίδιους επαγγελματίες σε διαφορετικές επιχειρήσεις. Οι εργασίες αυτές θα παρέχονται με σύμβαση υπηρεσιών ή έργου (τέτοιες υπηρεσίες θα μπορούσαν να είναι μεταφράσεις, χρηματοοικονομικές, νομικές και άλλες υπηρεσίες). Πρόκειται ουσιαστικά για μια σύνθεση των μοντέλων από τηλέ- σπίτια και τηλέ- υπηρεσίες που πιθανότατα να εξαπλωθούν στην Ελλάδα στο άμεσο μέλλον.

Επίσης, η υιοθέτηση και η προώθηση πολιτικών για την προώθηση των ίσων ευκαιριών, την καταπολέμηση του αποκλεισμού από την εργασία και την ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο ευπαθών κοινωνικών ομάδων και ειδικών ομάδων πληθυσμού, είναι επίσης ένας σημαντικός παράγοντας υιοθέτησης στην Ελλάδα πρακτικών τηλεργασίας.

Τέλος, το εκπαιδευτικό σύστημα οφείλει να προετοιμάσει τους μελλοντικούς εργαζόμενους κατάλληλα στην νέα εργασιακή κουλτούρα. Αυτές οι αλλαγές θεωρούνται σημαντικές για την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας της βιομηχανίας στο άμεσο μέλλον. Μια πρόταση θα ήταν να δημιουργηθούν συμβουλευτικά κέντρα ώστε να μπορούν οι επιχειρήσεις να κάνουν χρήση συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών πληροφόρησης σε θέματα ευέλικτης εργασίας και τηλεργασίας.

Β' ΜΕΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Παρουσίαση έρευνας χρόνου εργασίας και μορφών απασχόλησης

Ο γενικός σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνηθεί ο χρόνος εργασίας στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Πιο συγκεκριμένα, διερευνώνται οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας, καθώς και η τηλεργασία-εξ' αποστάσεως εργασία.

5.1 Μεθοδολογία της έρευνας

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε επίσκεψη σε διάφορες δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις- υπηρεσίες της Ελλάδος, οι οποίες επιλέχθηκαν επειδή απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων τόσο πλήρους όσο και μερικής απασχόλησης. Κατόπιν αυτού του γεγονότος δόθηκαν ερωτηματολόγια σε εργαζομένους ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση και παρακάτω θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της έρευνας. Τα υποκείμενα της έρευνας προέρχονται από τις περιοχές της Αθήνας και του Κιάτου.

Στο ερωτηματολόγιο έχουν απαντήσει εργαζόμενοι διαφόρων ιεραρχικών βαθμίδων. Το δείγμα μας αποτελείται από εκατό υπαλλήλους από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (n=100).

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή στοιχείων είναι η ποσοτική, λόγω του ότι είναι πιο εύκολο να πάρουμε πίσω τα αποτελέσματα.

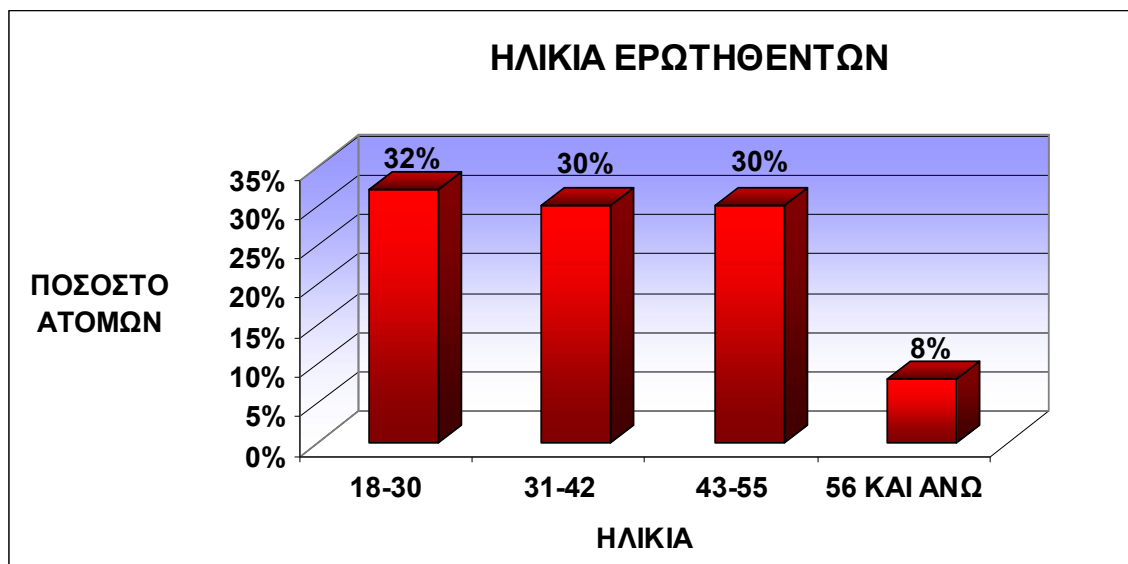
Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονίσουμε ότι κατά την διάρκεια της έρευνας τηρήθηκε η ανωνυμία των ερωτηθέντων, διότι σκοπός της έρευνας μας είναι η εξαγωγή στατιστικών αποτελεσμάτων και συνεπώς συμπερασμάτων για τον χρόνο εργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα.

5.2 Αποτελέσματα της έρευνας

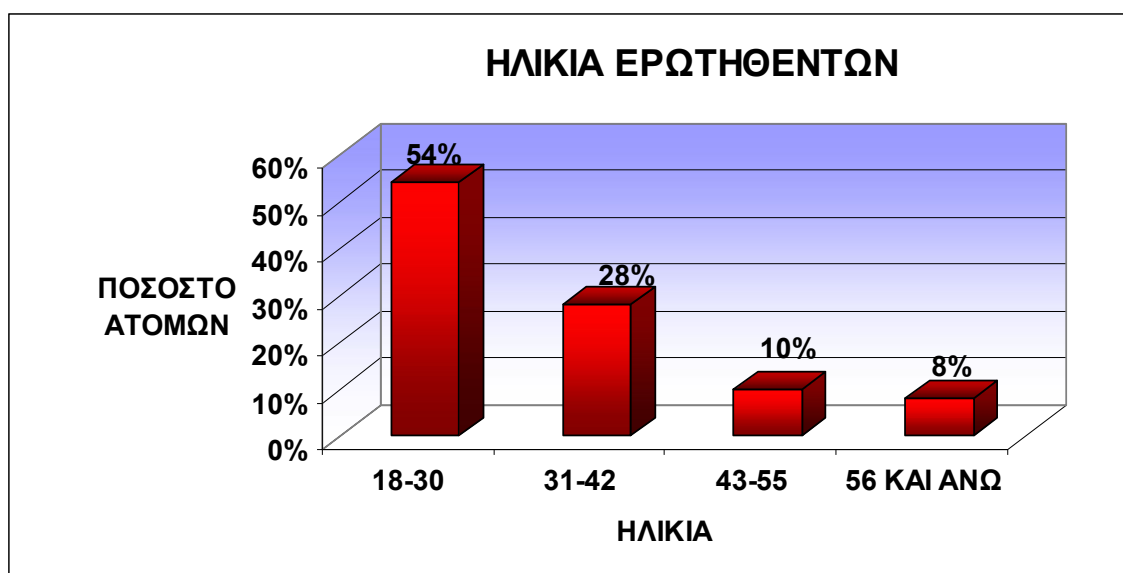
Α' ΕΝΟΤΗΤΑ: ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

2) Ηλικία

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας

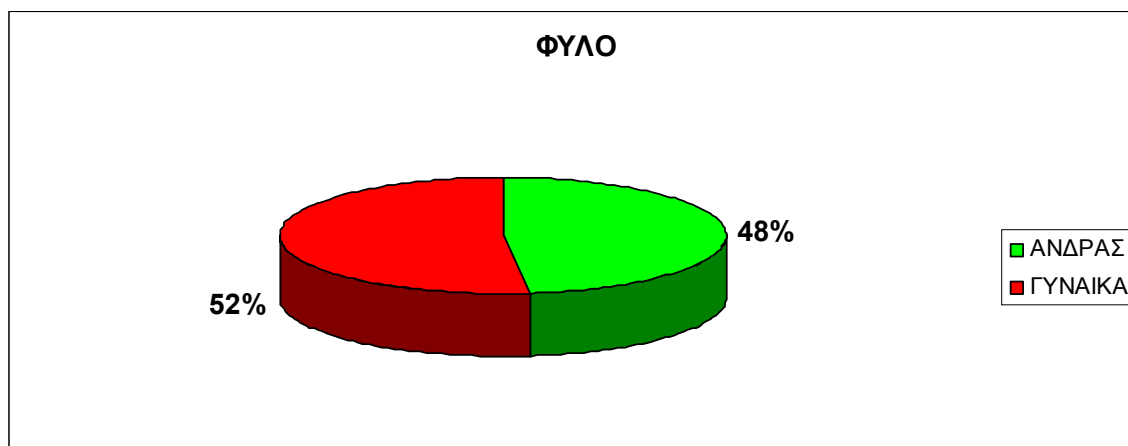


Οι ηλικίες των ερωτηθέντων κυμαίνονται από 18 έως 56 και άνω, εκ των οποίων το μεγαλύτερο ποσοστό και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα εμφανίζεται στις ηλικίες μεταξύ 18-30 ετών με ποσοστά 32% και

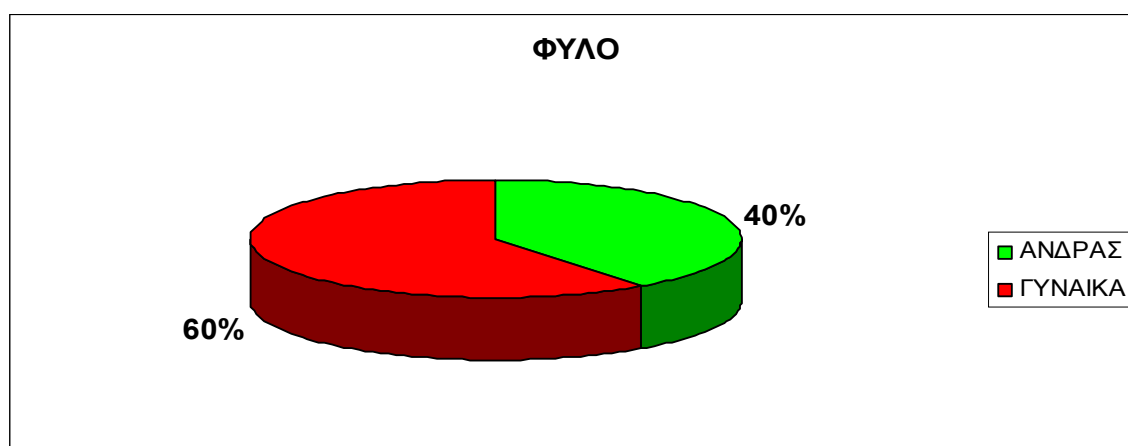
54% αντίστοιχα. Μεγάλη διαφορά παρουσιάζεται στην ηλικία των 43-55 καθώς ο δημόσιος τομέας κατέχει το 30% των ερωτηθέντων σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα που κατέχει μόνο το 10%.

3) Φύλο

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Όσον αφορά το φύλο, το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι γυναίκες τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα με 52% και 60% αντίστοιχα, ενώ οι άνδρες έχουν ποσοστό 48% στον δημόσιο τομέα και 40% στον ιδιωτικό τομέα.

4) Ποιά είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Δημόσιος τομέας



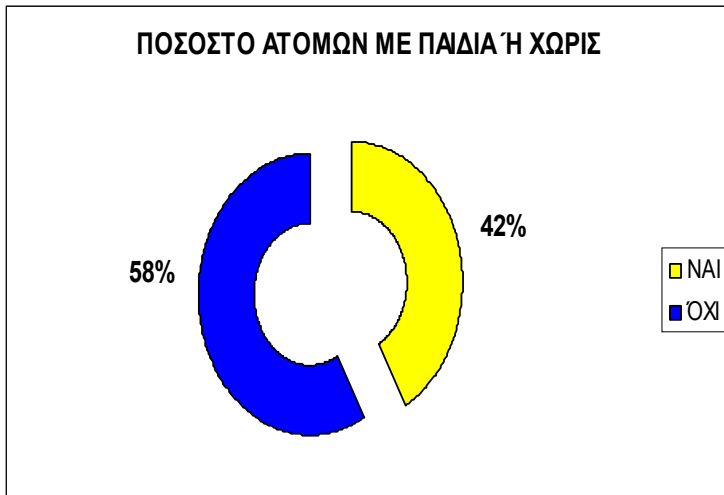
Ιδιωτικός τομέας



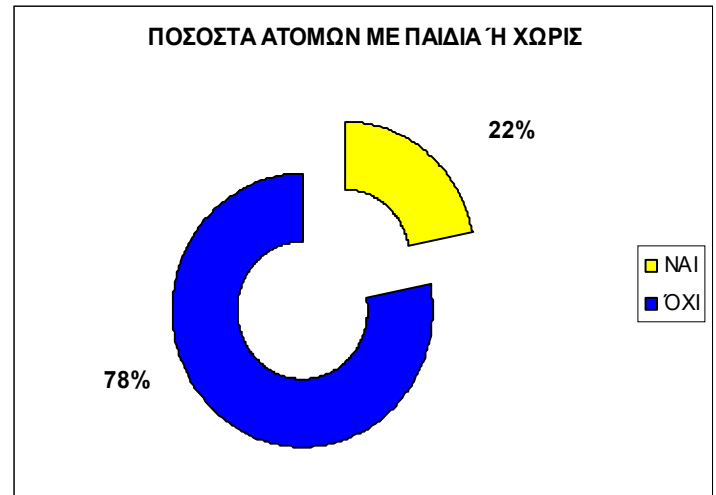
Αναφορικά στην οικογενειακή κατάσταση, το 54% στον δημόσιο τομέα, δήλωσαν έγγαμοι, ενώ στον ιδιωτικό τομέα το 66% και το 46% άγαμοι στον δημόσιο τομέα και το 34% στον ιδιωτικό τομέα.

5) Έχετε παιδιά;

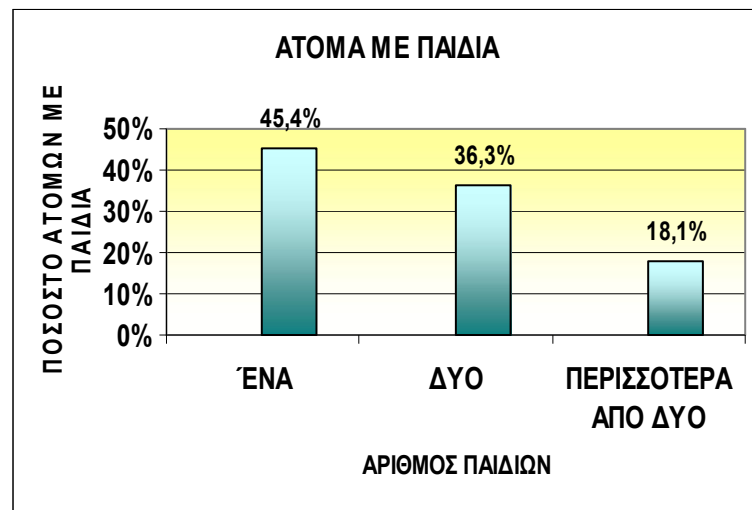
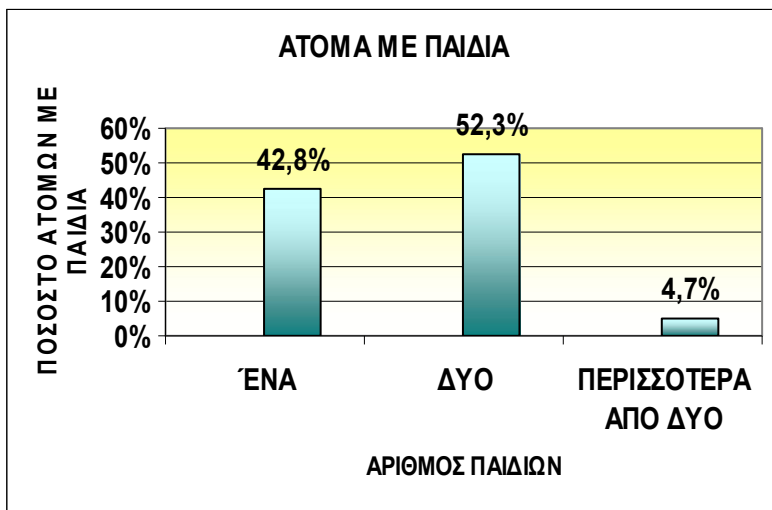
Δημόσιος τομέας τομέας



Ιδιωτικός



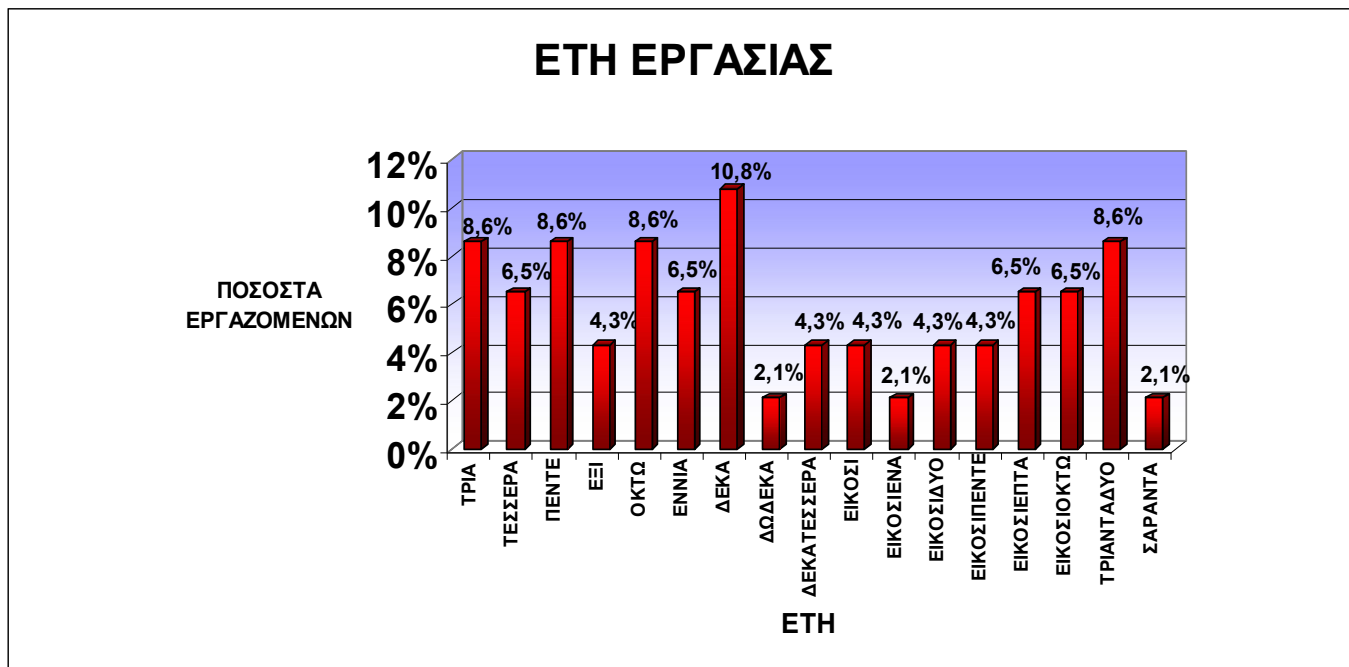
Αν ναι πόσα;



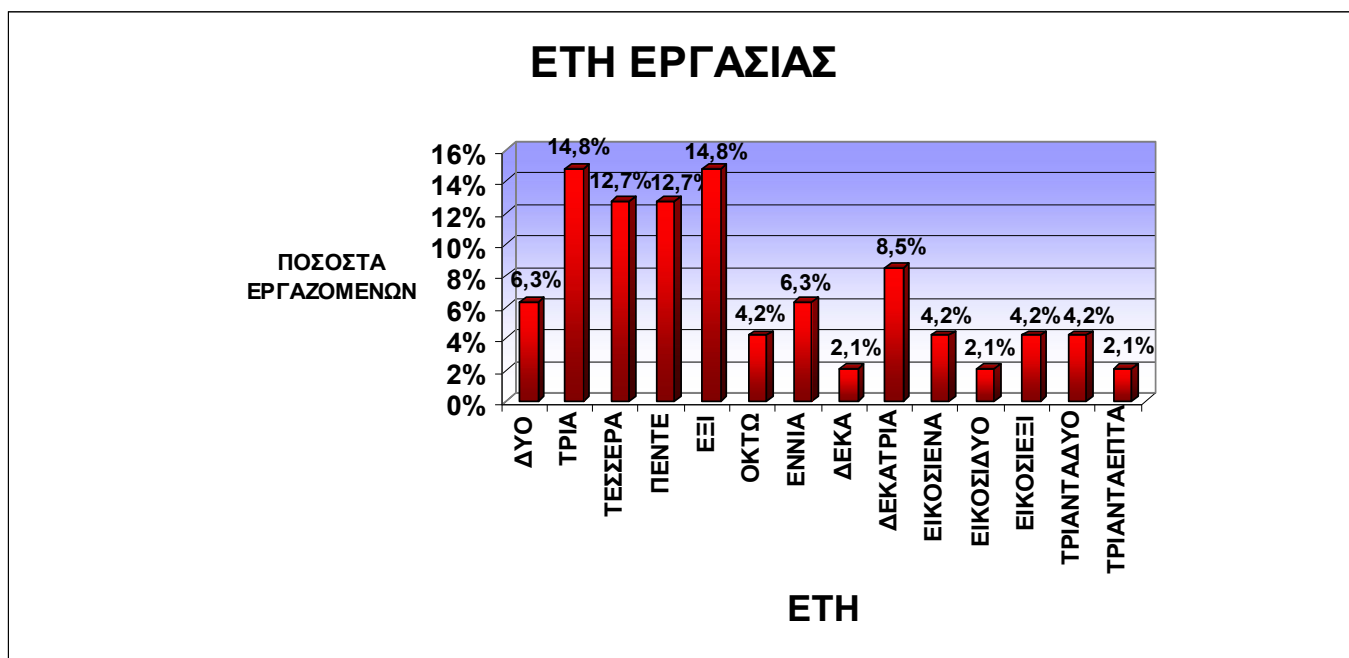
Από το δείγμα μας, η μειοψηφία 42% στον δημόσιο τομέα και 22% στον ιδιωτικό τομέα έχουν παιδιά εκ των οποίων το 42,8% έχει ένα παιδί, το 52,3% έχει δύο παιδιά και μόλις το 4,7% έχει περισσότερα από δυο. Σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα στον οποίο το 45,4% έχει ένα παιδί, το 36,3% έχει δύο παιδιά και το 18,1% έχει περισσότερα από δύο.

6) Έτη (ή μήνες που εργάζεστε)

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



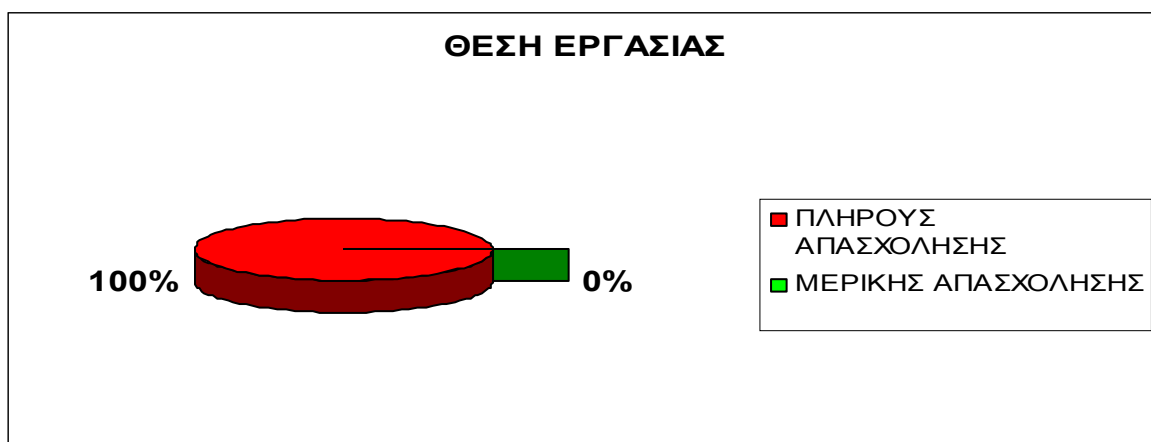
Στην ερώτηση αυτή διαπιστώνουμε ότι για τον δημόσιο τομέα από δείγμα (n=46) ατόμων τα τρία, τα πέντε, τα οκτώ και τα τριάντα δύο έτη καταλαμβάνουν ποσοστό 8,6% ενώ τα δώδεκα, τα εικοσιένα και τα σαράντα έτη συγκεντρώνουν ποσοστό 2,1%. Ωστόσο, αξίζει να

σημειωθεί ότι τα δέκα έτη εργασίας συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξεως του 10,8%. Ωστόσο διαφαίνεται εδώ ότι υπάρχει ένα δείγμα (n=4) ατόμων που εργάζονται δύο, τρεις και εικοσιένα μήνες.

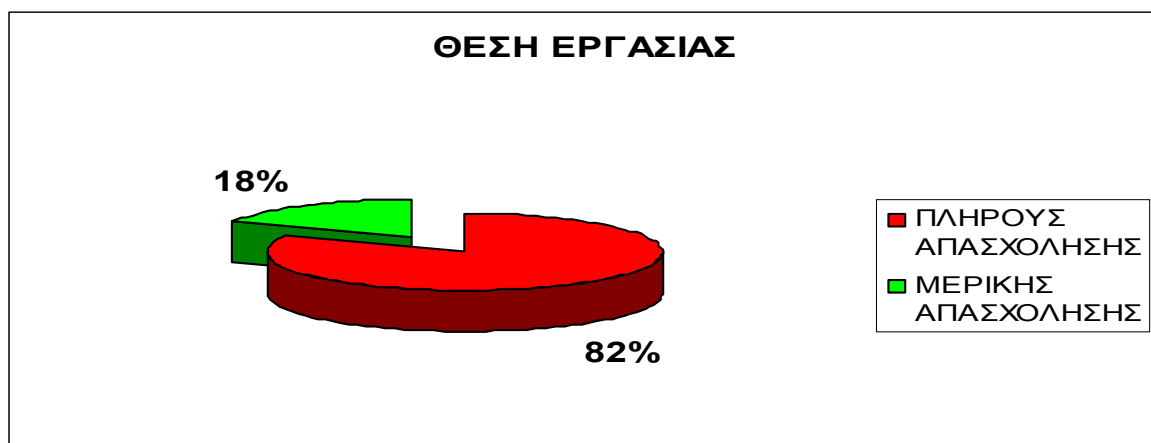
Από την άλλη πλευρά στον ιδιωτικό τομέα το μεγαλύτερο ποσοστό έχουν τα τρία και τα έξι χρόνια εργασίας, ποσοστό που αγγίζει το 14,8%. Ενώ το μικρότερο ποσοστό εμφανίζεται στα δέκα, είκοσι δύο και τριάντα επτά έτη με ποσοστό 2,1%. Και εδώ υπάρχει δείγμα (n=3) ατόμων που έχουν εργαστεί ένα, έξι και πέντε μήνες.

7) Ποια είναι η θέση σας;

Δημόσιος τομέας

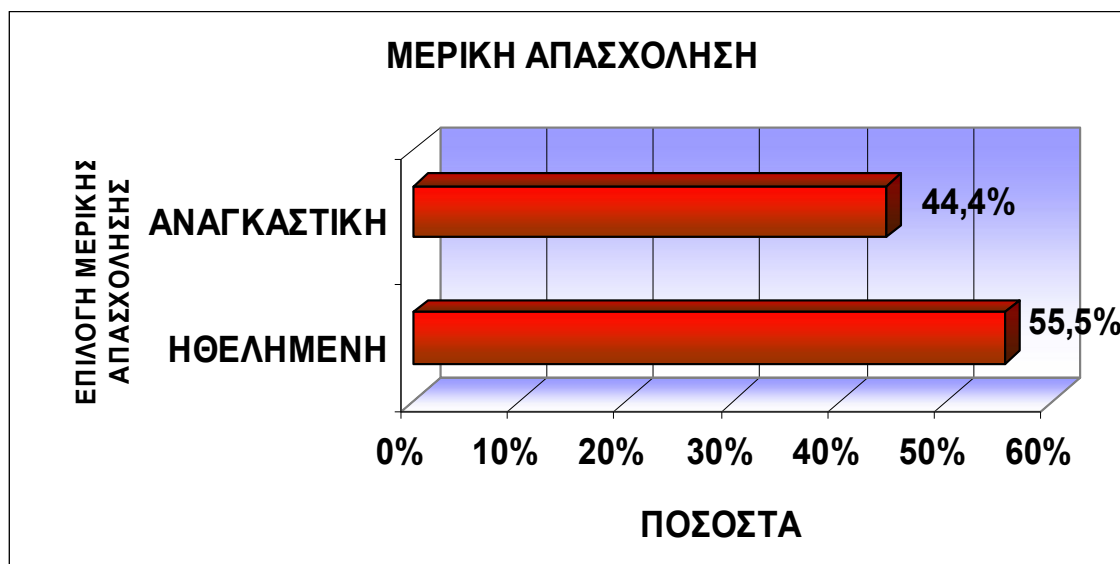


Ιδιωτικός τομέας



Αξιοσημείωτο στο διάγραμμα αυτό είναι ότι στο δημόσιο τομέα το 100% απασχολείται με πλήρη απασχόληση, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα που ναι μεν το μεγαλύτερο ποσοστό 82% είναι πλήρως απασχολούμενοι, αλλά υπάρχει και ένα 18% που απασχολείται με μερική απασχόληση.

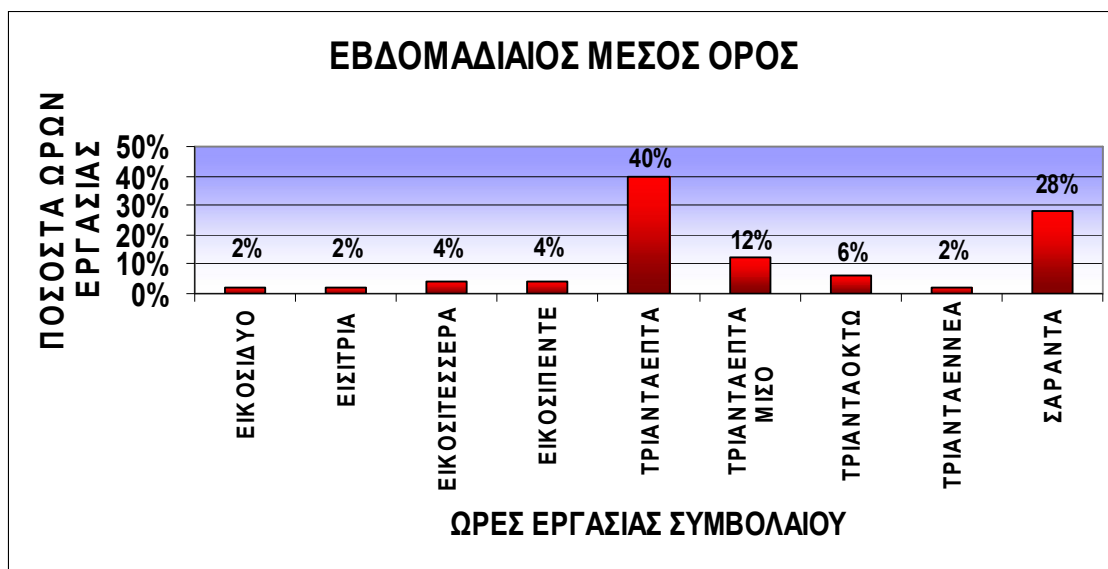
Αν η θέση σας είναι μερικής απασχόλησης:



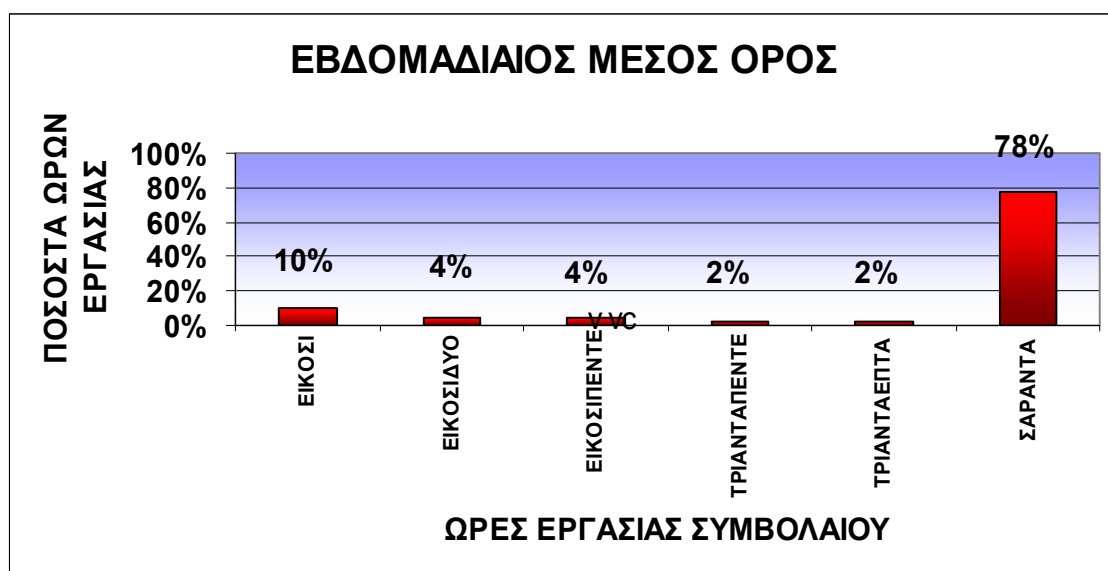
Όπως αναφέρθηκε παραπάνω στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει ένα 18% που εργάζεται με μερική απασχόληση, από το οποίο το 55,5% απάντησε ότι είναι ηθελημένη επιλογή του και το 44,4% είναι αναγκαστική η επιλογή του.

8) Πόσες ώρες προβλέπει το συμβόλαιό σας να εργάζεστε εβδομαδιαίως;

Δημόσιος τομέα



Ιδιωτικός τομέας

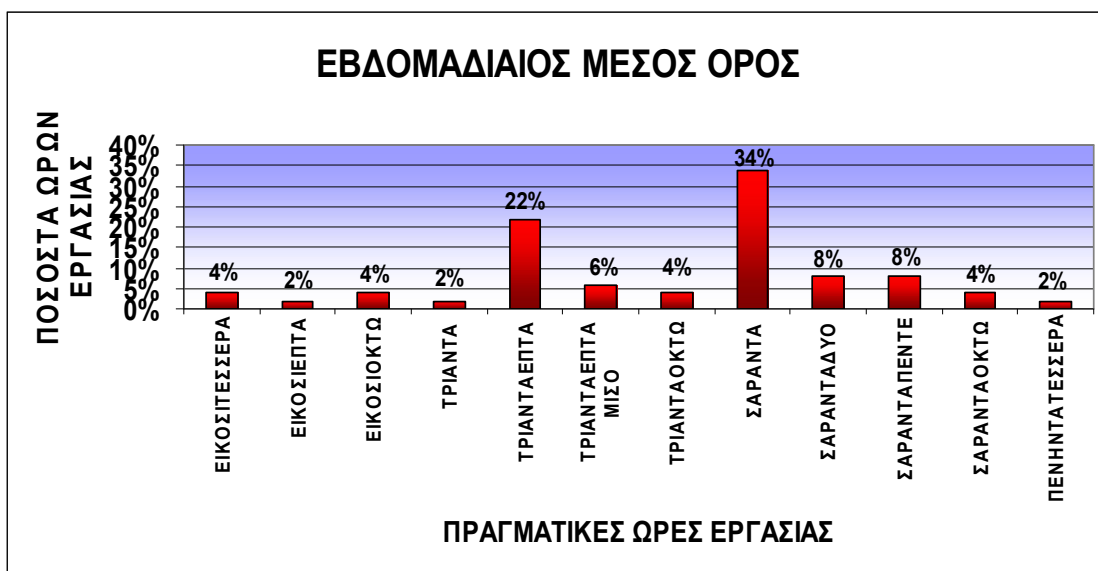


Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν στον δημόσιο τομέα το μεγαλύτερο ποσοστό 40% εργάζεται τριανταεπτά ώρες κατά μέσο όρο εβδομαδιαίως, ενώ το χαμηλότερο ποσοστό 2% εργάζεται είκοσι δύο, είκοσι τρεις και τριάντα εννέα ώρες κατά μέσο όρο εβδομαδιαίως.

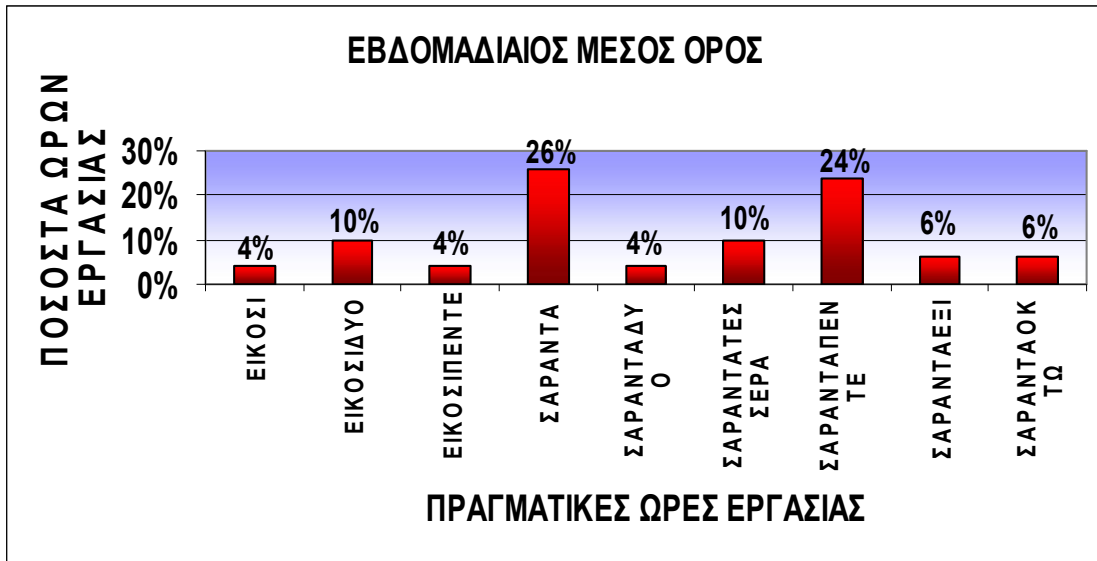
Αξιοσημείωτο στον ιδιωτικό τομέα είναι ότι το 78% των εργαζομένων απασχολείται 40 ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα και μόλις το 2% απασχολείται τριάντα πέντε και τριάντα επτά ώρες κατά μέσο όρο εβδομαδιαίως.

Πόσες ώρες εργάζεστε πραγματικά;

Δημόσιος τομέας



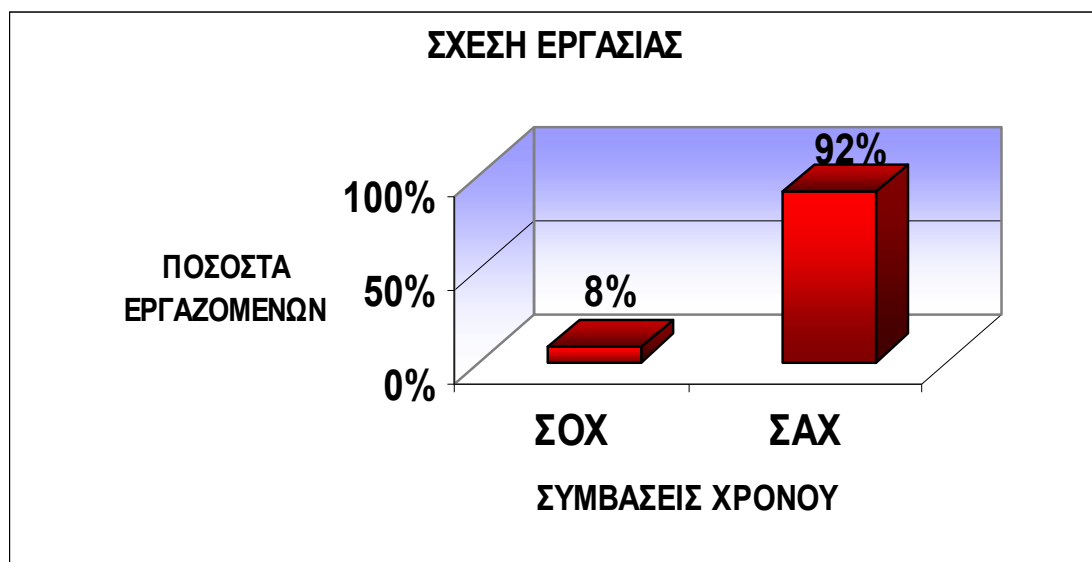
Ιδιωτικός τομέας



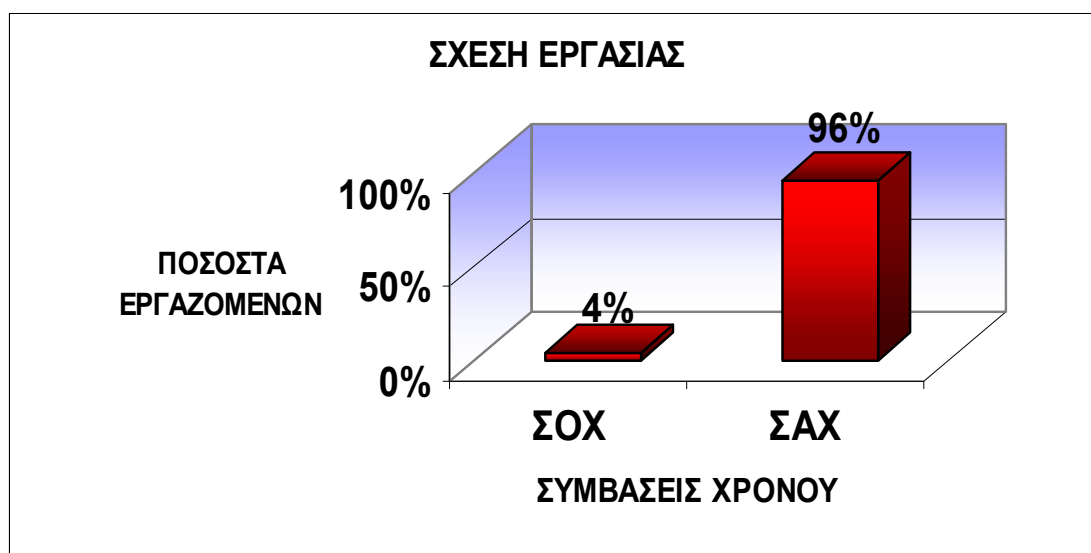
Όσον αφορά τις πραγματικές ώρες εργασίας οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα απάντησαν σε ποσοστό 34% ότι εργάζονται σαράντα ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο ενώ σε ποσοστό 2% εργάζονται είκοσι επτά, τριάντα και πένητα τέσσερις ώρες κατά μέσο όρο εβδομαδιαίως. Και στον ιδιωτικό τομέα μεγαλύτερο ποσοστό της τάξεως 26% εργάζεται 40 ώρες κατά μέσο όρο εβδομαδιαίως, ενώ το 4% εργάζεται είκοσι, εικοσιπέντε και σαράντα δύο ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα.

9) Η σύμβασή σας είναι;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



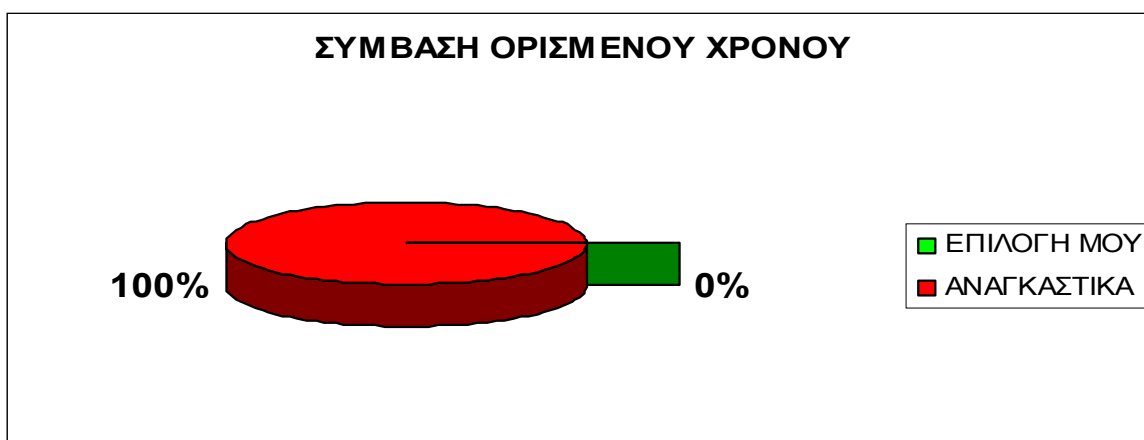
Στο σημείο αυτό παρατηρούμε ότι στον δημόσιο τομέα η πλειοψηφία των ερωτηθέντων με ποσοστό 92% έχει υπογράψει ΣΑΧ, ενώ έχει υπογράψει ΣΟΧ μόνο το 8%, δηλαδή τέσσερα άτομα από τα οποία τα δύο έχουν διάρκεια έξι μήνες, το ένα άτομο εννέα μήνες και το άλλο άτομο δώδεκα μήνες. Στη συνέχεια βλέπουμε ότι στον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις, αφού και εδώ η πλειοψηφία, δηλαδή το 96% έχει ΣΑΧ, ενώ το 4% απασχολείται με ΣΟΧ με διάρκεια έξι μήνες.

10) Είναι επιλογή σας ή όχι η ΣΟΧ;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



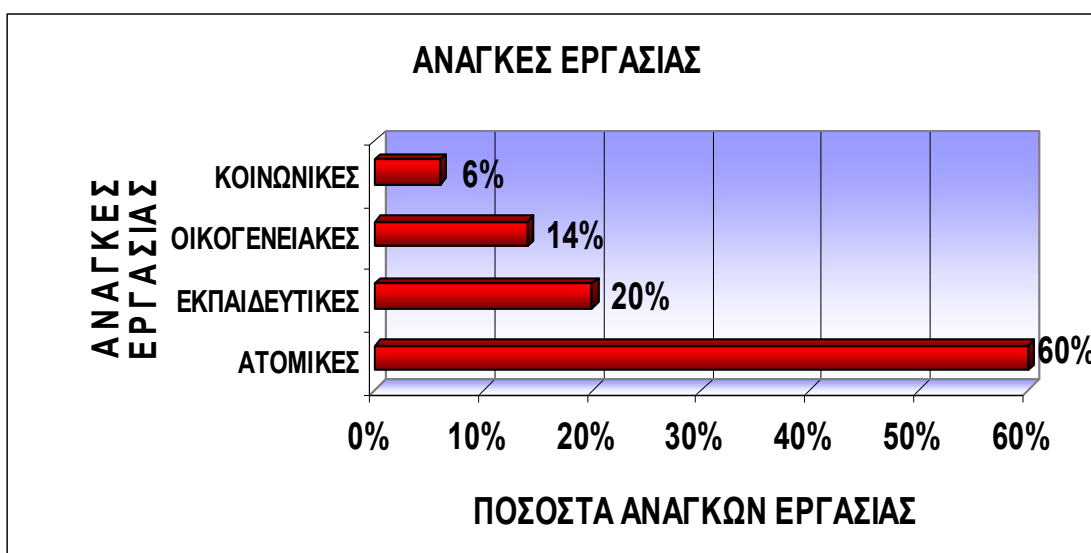
Στην ερώτηση αυτή τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα το 100% απάντησε ότι εργάζεται αναγκαστικά με ΣΟΧ.

11) Τι είδους ανάγκες εξυπηρετεί και συνδυάζει η εργασία σας;

Δημόσιος τομέας



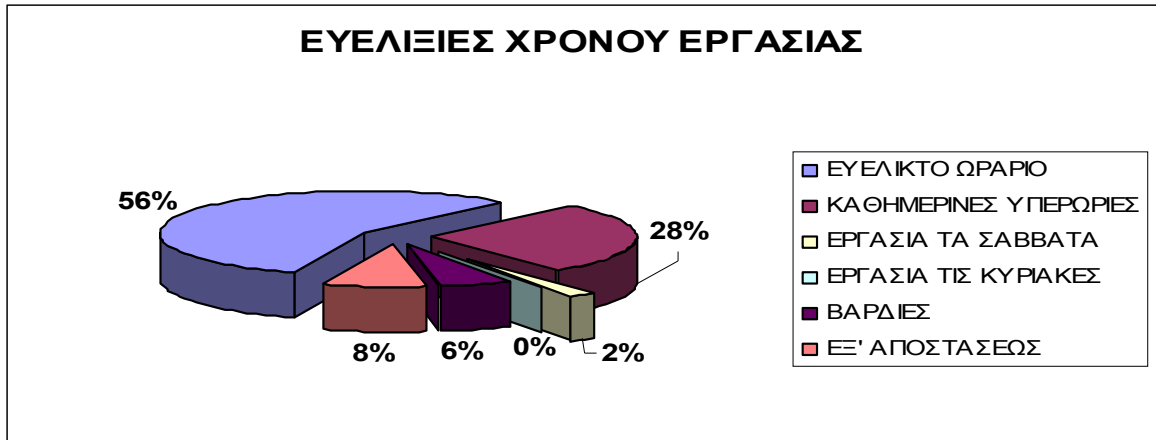
Ιδιωτικός τομέας



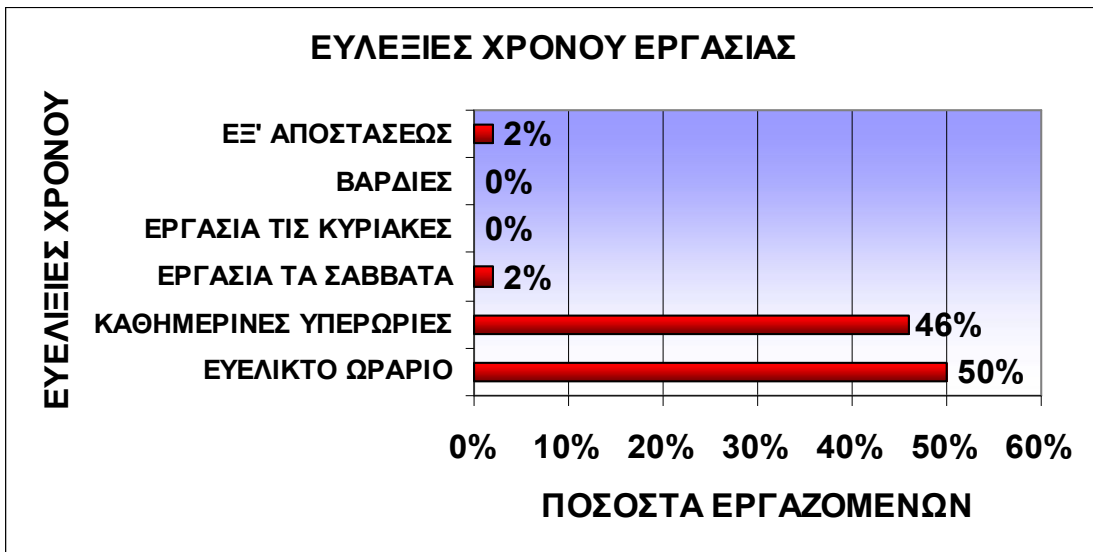
Όσον αφορά τις ανάγκες που εξυπηρετεί και συνδυάζει η εργασία και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, οι ατομικές ανάγκες συγκεντρώνουν μεγαλύτερο ποσοστό, δηλαδή 46% και 60% αντίστοιχα. Στη συνέχεια παρατηρούμε ότι στο δημόσιο τομέα το μικρότερο ποσοστό, δηλαδή 10% καταλαμβάνουν οι οικογενειακές ανάγκες, ενώ αντιθέτως στον ιδιωτικό τομέα το μικρότερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι κοινωνικές ανάγκες με ποσοστό 6%.

12) Με ποιές ευελιξίες χρόνου εργασίας απασχολείστε;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Όπως φαίνεται από το διάγραμμα του δημοσίου τομέα το 56% απασχολείται με ευέλικτο ωράριο εργασίας, το 28% με καθημερινές υπερωρίες, το 8% με εξ' αποστάσεως εργασία, το 6% με βάρδιες, το 2% με εργασία τα Σάββατα, ενώ κανένας από τους ερωτηθέντες δεν εργάζεται τις Κυριακές.

Επίσης και στον ιδιωτικό τομέα το 50% απασχολείται με ευέλικτο ωράριο, το 46% με καθημερινές υπερωρίες, το 2% με εργασία τα Σάββατα και εξ' αποστάσεως εργασία, ενώ κανένας δεν εργάζεται με βάρδιες και εργασία τις Κυριακές.

13) Είναι επιλογή σας να εργάζεστε με τις παραπάνω ευελιξίες χρόνου εργασίας;

Δημόσιος τομέας



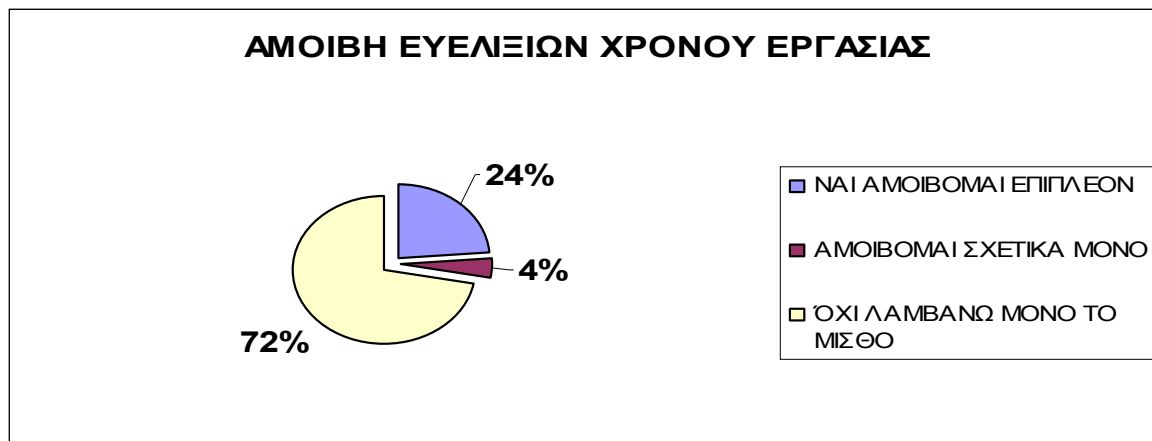
Ιδιωτικός τομέας



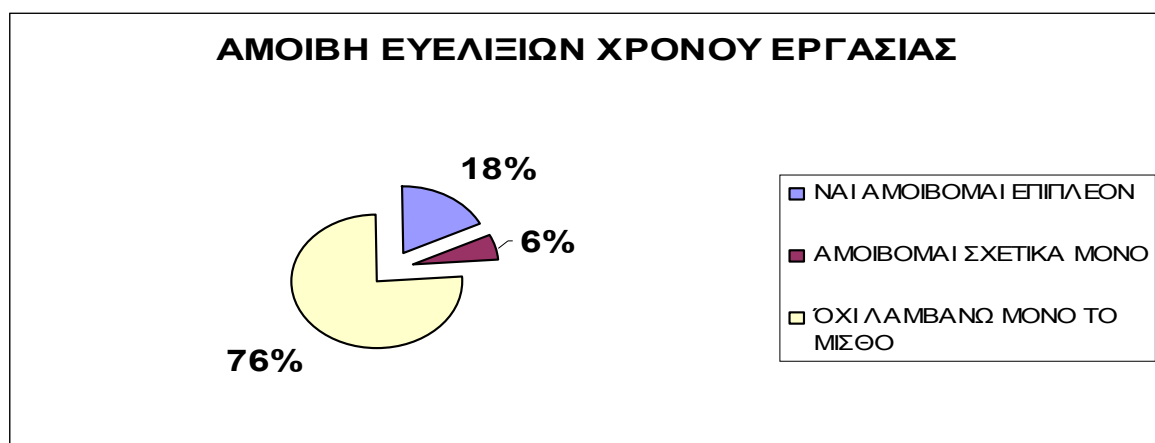
Από την έρευνα προέκυψε ότι το 56% στον δημόσιο τομέα ήταν επιλογή του να εργάζεται με τις παραπάνω ευελιξίες χρόνου εργασίας εν αντιθέσει με τον ιδιωτικό τομέα που το 52% τις επέλεξε αναγκαστικά.

14) Εφόσον εργάζεστε με τις παραπάνω ευελιξίες χρόνου, αμοίβεστε επιπλέον για αυτές;

Δημόσιος τομέας



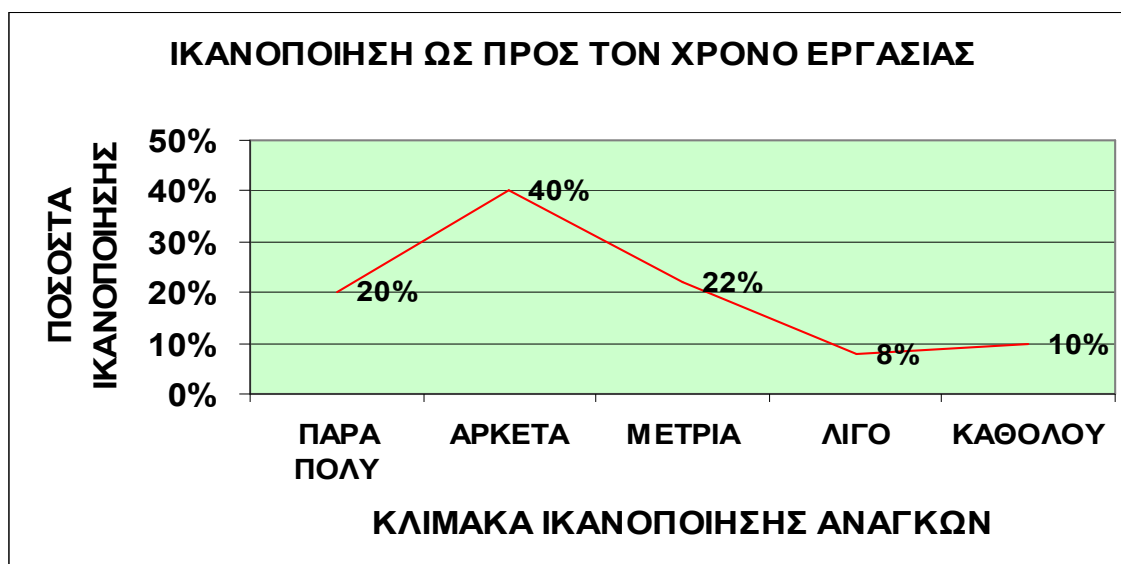
Ιδιωτικός τομέας



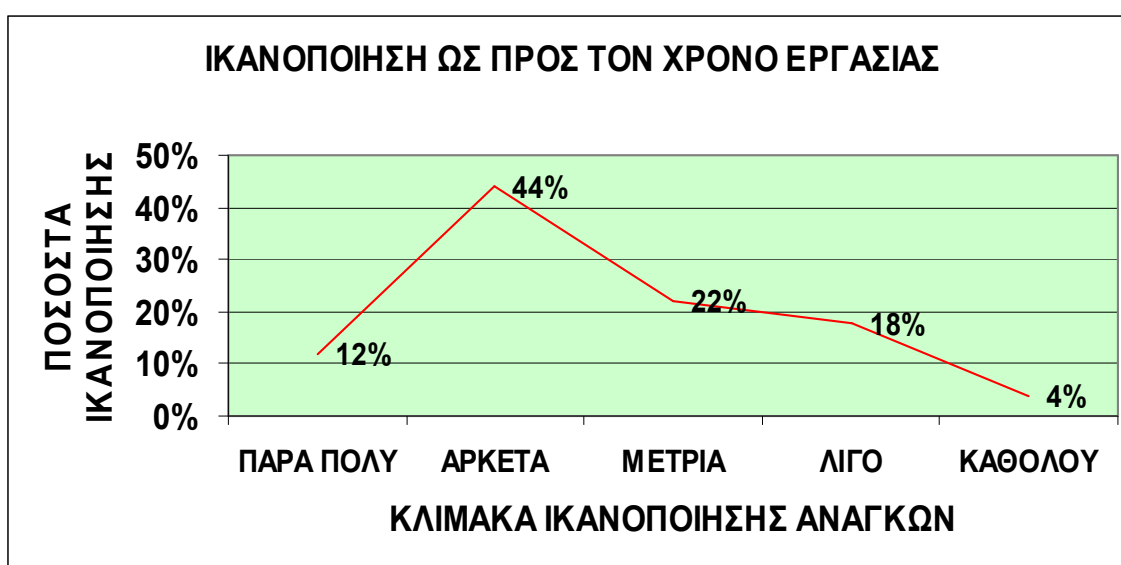
Και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε ότι λαμβάνει μόνο το μισθό του, ενώ το μικρότερο ότι αμείβεται σχεδόν μόνο.

15) Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε κατά πόσο λαμβάνει υπόψη της ως προς το χρόνο εργασίας τις ατομικές, οικογενειακές ή κοινωνικές υποχρεώσεις σας;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας

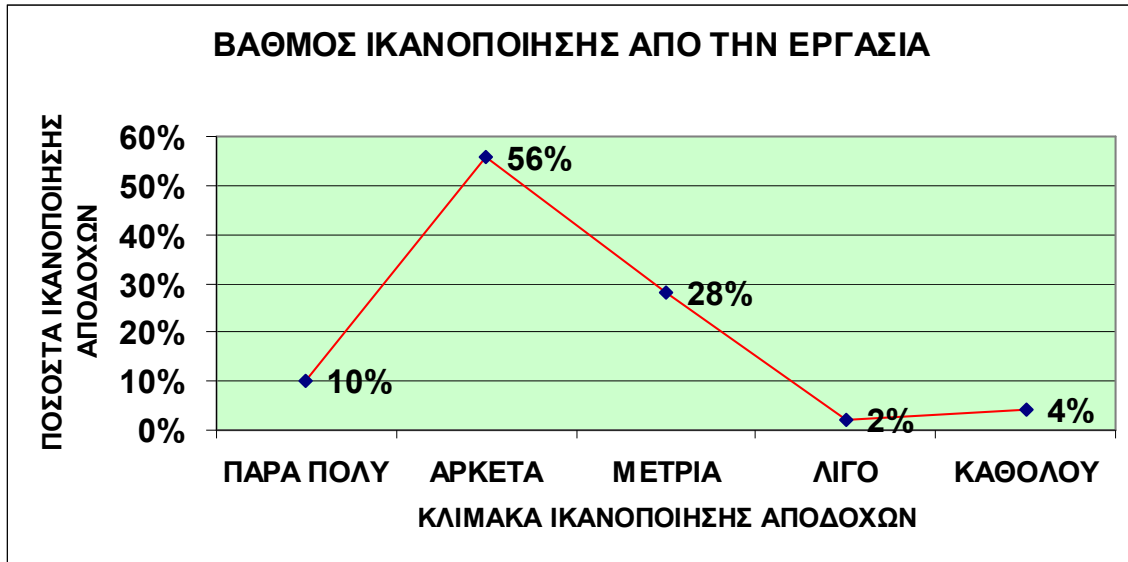


Στην περίπτωση αυτή διακρίνουμε ότι το 40% στο δημόσιο τομέα είναι αρκετά ικανοποιημένο ενώ το 8% λίγο. Στον ιδιωτικό τομέα επίσης αρκετά ικανοποιημένο είναι το 44% ενώ μόλις το 4% δεν είναι καθόλου ικανοποιημένο.

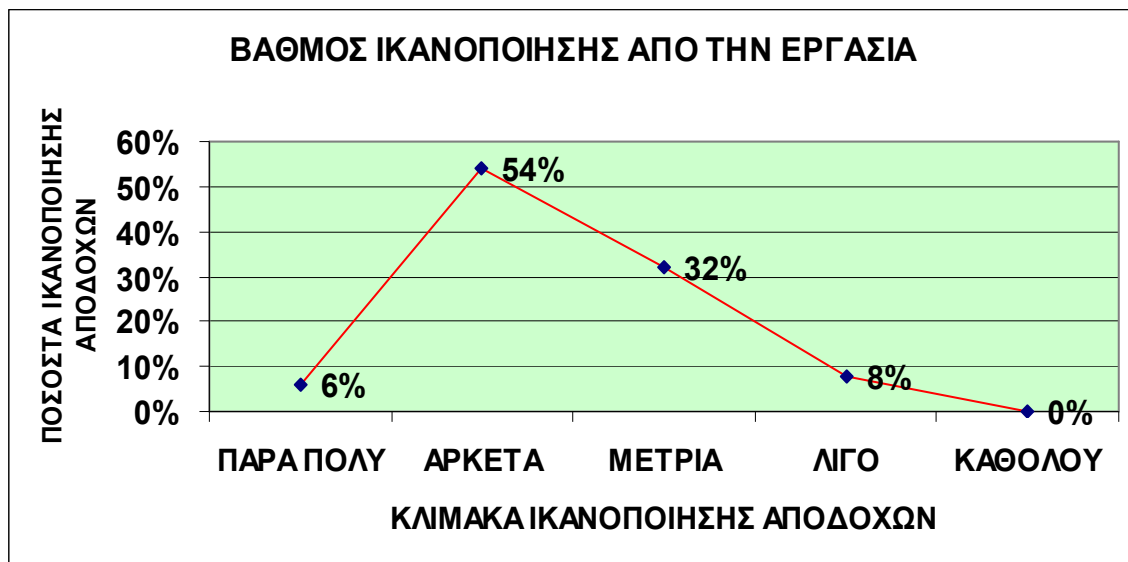
16) Είστε ικανοποιημένος από την εργασία σας ;

A) Ως προς τις αποδοχές:

Δημόσιος τομέας



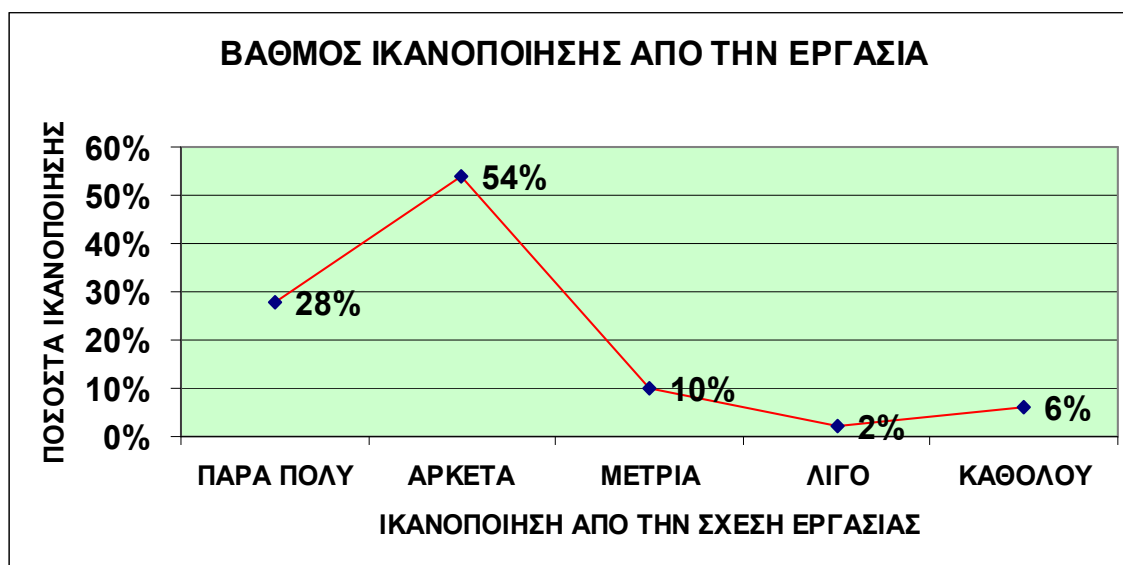
Ιδιωτικός τομέας



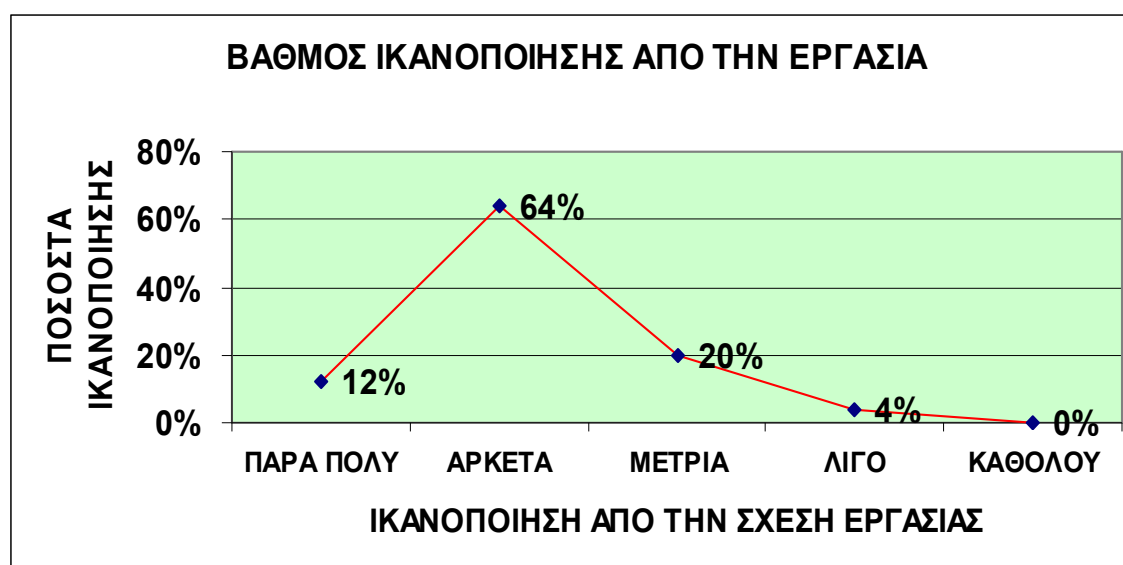
Όσον αφορά τις αποδοχές των εργαζομένων τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα το μεγαλύτερο ποσοστό είναι αρκετά ικανοποιημένο και αγγίζει το 56% και το 54% αντίστοιχα.

Β) Ως προς την σχέση εργασίας:

Δημόσιος τομέας



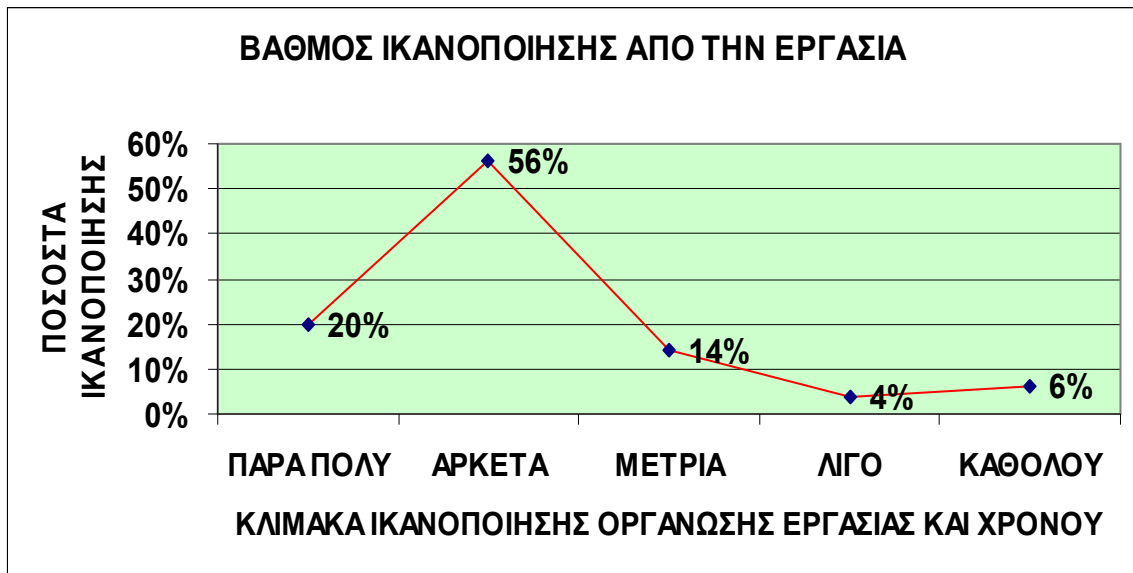
Ιδιωτικός τομέας



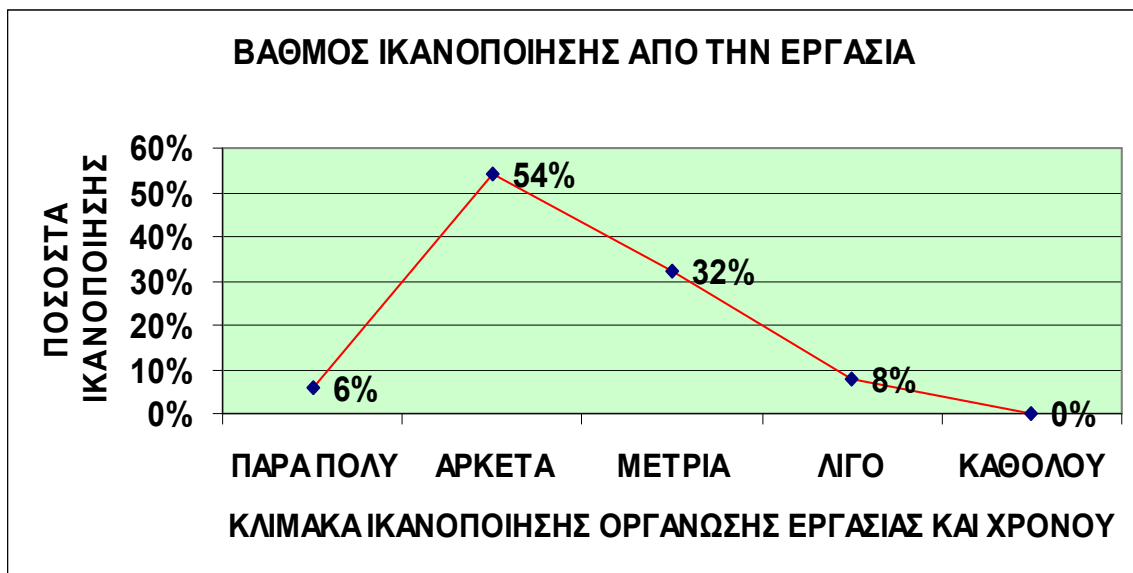
Βλέπουμε ότι το 54% στον δημόσιο τομέα και το 64% στον ιδιωτικό είναι αρκετά ικανοποιημένο από την σχέση εργασίας του σε αντίθεση με το 2% στον δημόσιο τομέα που είναι λίγο ικανοποιημένο και το 0% στον ιδιωτικό τομέα που δεν είναι καθόλου ικανοποιημένο.

Γ) Ως προς την οργάνωση της εργασίας και του χρόνου:

Δημόσιος τομέας



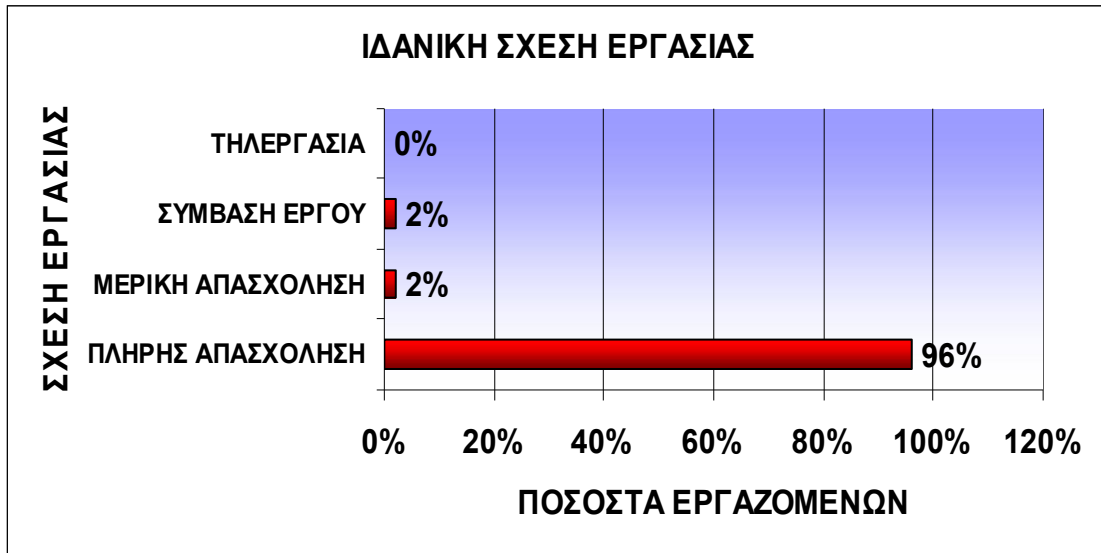
Ιδιωτικός τομέας



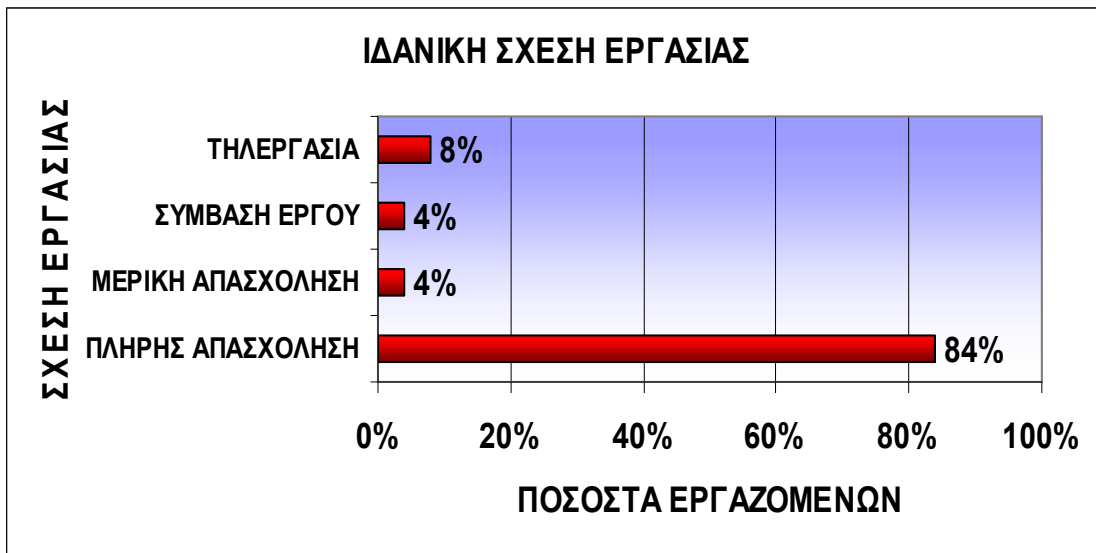
Στην ερώτηση αυτή δεν παρατηρούμε σημαντικές αλλαγές εφόσον και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα οι εργαζόμενοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την οργάνωση της εργασίας και του χρόνου με ποσοστά 56% και 54% αντίστοιχα.

17) Ποια θεωρείτε ιδανική σχέση εργασίας;

Δημόσιος τομέας



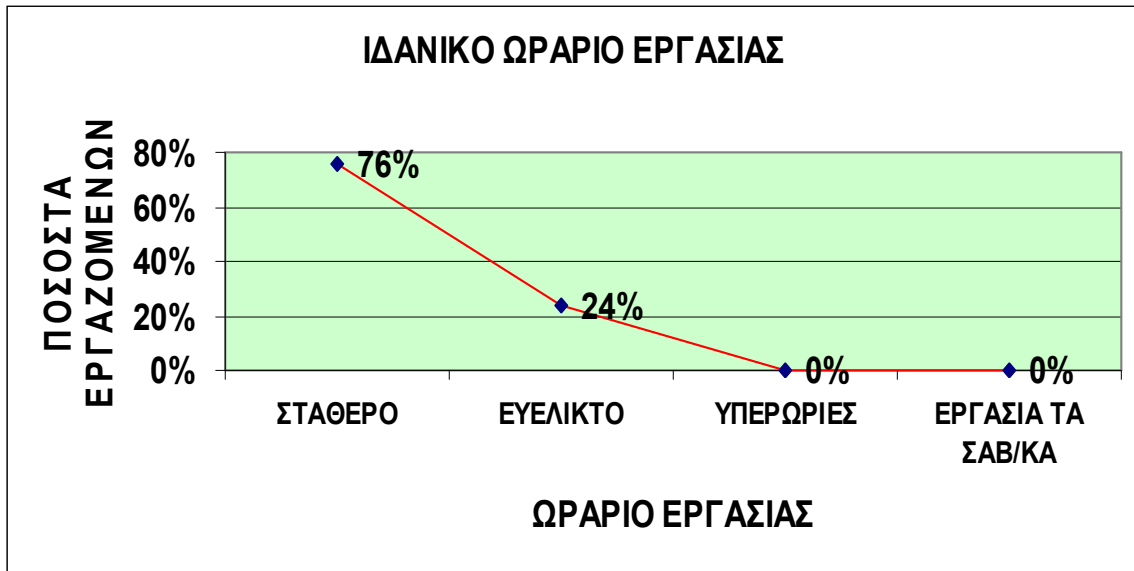
Ιδιωτικός τομέας



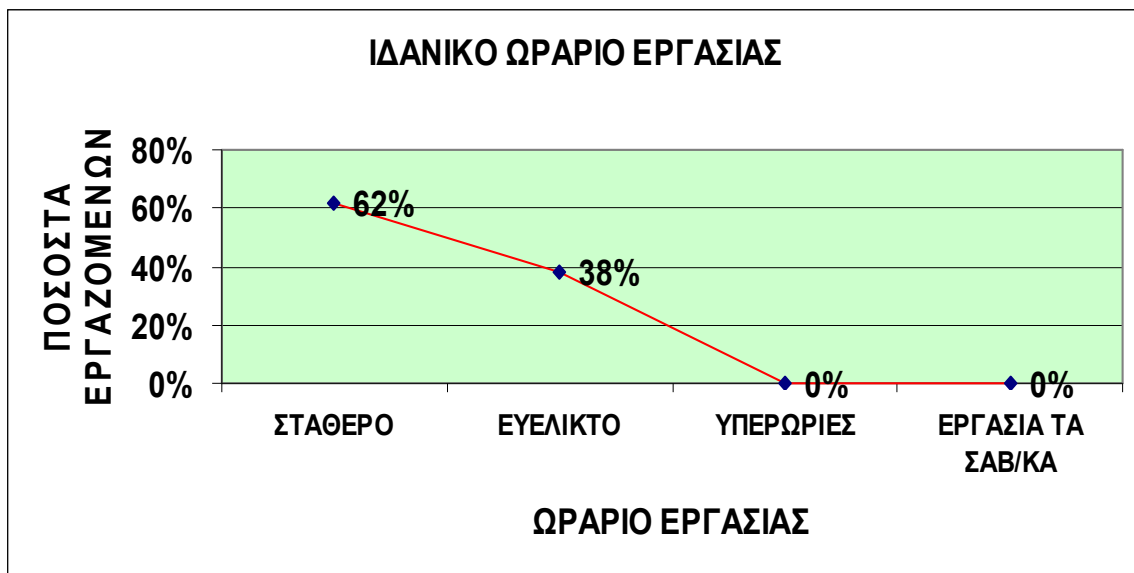
Και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα το μεγαλύτερο ποσοστό θεωρεί ιδανική σχέση εργασίας την πλήρη απασχόληση.

18) Ποιο θεωρείται το ιδανικό ωράριο εργασίας;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας

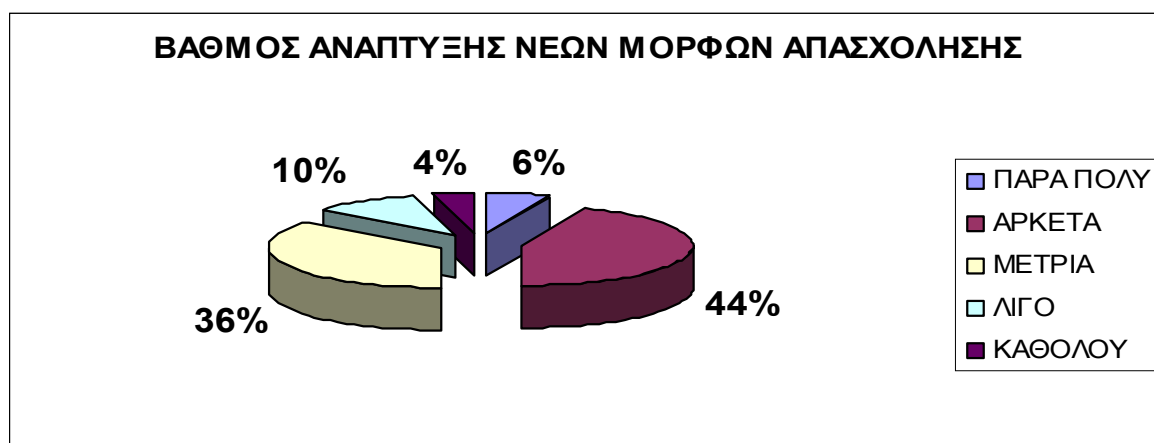


Είναι ιδιαίτερα εμφανές από τα παραπάνω διαγράμματα ότι και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα οι εργαζόμενοι θεωρούν ιδανικό ωράριο εργασίας το σταθερό. Τα ποσοστά αυτά είναι της τάξεως του 76% και 62% αντίστοιχα.

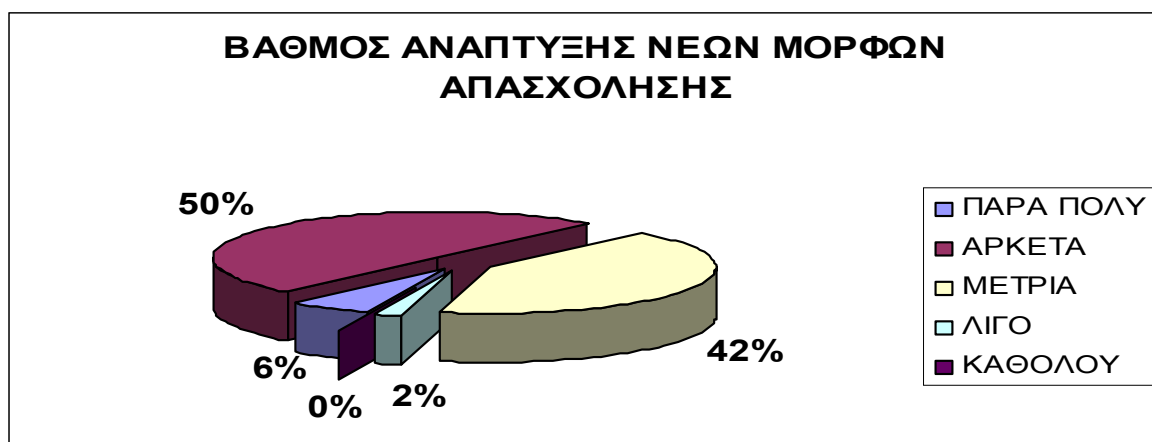
Αρκετά ιδανικό θεωρούν το ευέλικτο ωράριο με ποσοστά 24% και 38% αντίστοιχα. Ενώ οι υπερωρίες και η εργασία τα Σαββατοκύριακα δεν προτιμώνται ούτε στον δημόσιο ούτε στον ιδιωτικό τομέα.

19) Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι οι νέες μορφές απασχόλησης (μερική απασχόληση, σύμβαση ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου, τηλεργασία) και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στη χώρα μας ;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν το 44% στον δημόσιο τομέα και το 50% στον ιδιωτικό τομέα θεωρούν ότι οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στην χώρα μας ενώ το 4% και το 0% αντίστοιχα πιστεύουν ότι δεν έχουν αναπτυχθεί καθόλου.

20) Θεωρείτε πιθανό ότι στο άμεσο μέλλον θα αναπτυχθούν ακόμα περισσότερο;

Δημόσιος τομέας



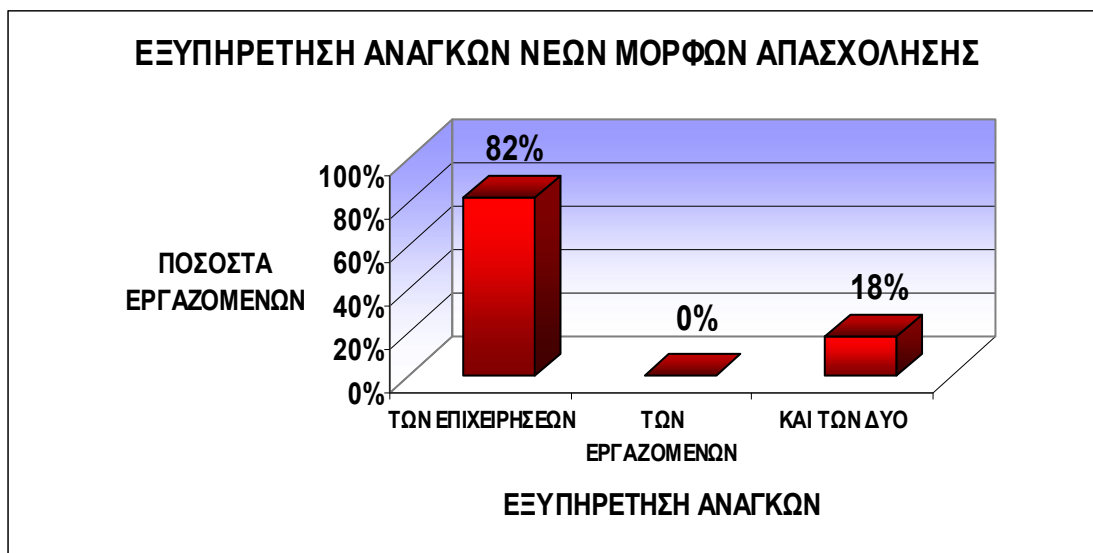
Ιδιωτικός τομέας



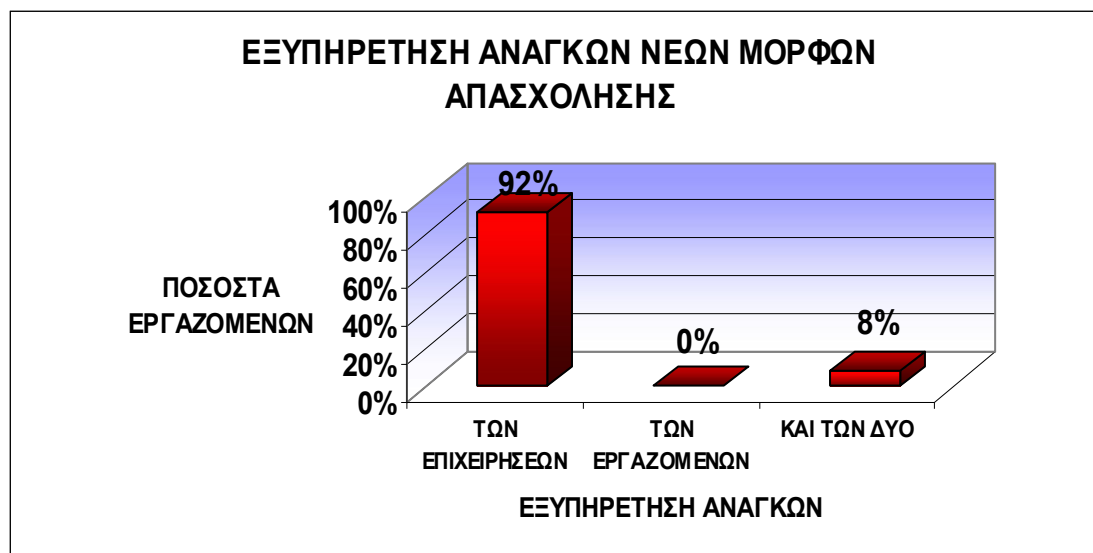
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων και στους δυο τομείς απάντησε ότι είναι πιθανόν να αναπτυχθούν ακόμα περισσότερο στο μέλλον οι νέες μορφές απασχόλησης.

21) Θεωρείτε ότι όπως έχουν αναπτυχθεί οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας στη χώρα μας εξυπηρετούν τις ανάγκες:

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Από τα διαγράμματα του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα παρατηρούμε ότι οι νέες μορφές απασχόλησης εξυπηρετούν κυρίως τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι και στους δύο τομείς κανένας δεν θεωρεί ότι εξυπηρετούν τις ανάγκες των εργαζομένων.

22) Θα ήσασταν θετικά διακείμενος σε μια οργάνωση του χρόνου εργασίας που θα συνδύαζε και θα εξισορροπούσε τις ανάγκες των επιχειρήσεων με τις ανάγκες των εργαζομένων;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας

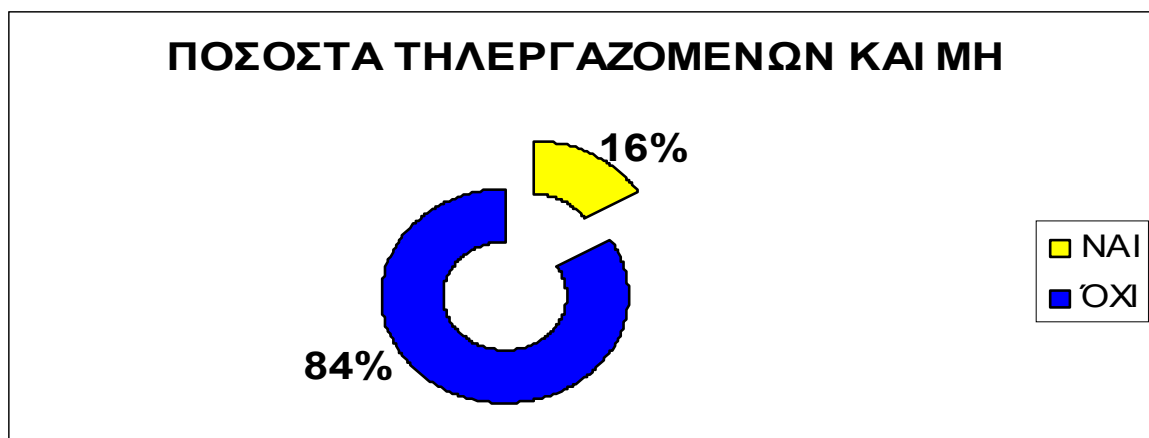


Το 98% του δείγματος θα ήταν θετικά διακείμενο στην εξισορρόπηση των αναγκών των επιχειρήσεων με τις ανάγκες των εργαζομένων ενώ μόνο το 2% είναι αρνητικοί σε αυτήν την περίπτωση.

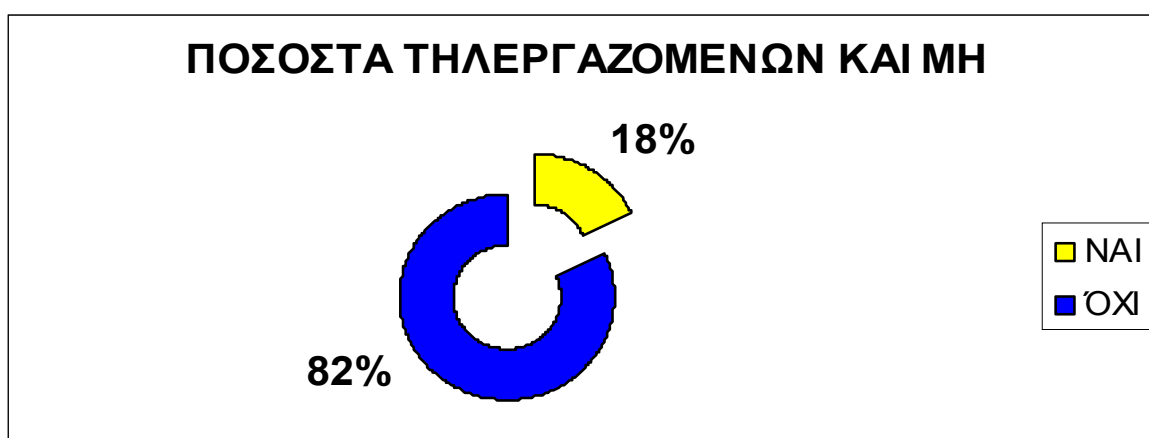
Β' ΕΝΟΤΗΤΑ: ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΕΞ' ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

1) Έχετε εργαστεί στο παρελθόν ή εργάζεστε με τηλεργασία;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Είναι φανερό από τα διαγράμματα ότι το μεγαλύτερο ποσοστό και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, δηλαδή το 84% και 82% δεν έχει εργαστεί με τηλεργασία ενώ μόλις το 16% και το 18% αντίστοιχα έχει εργαστεί.

2) Υπάρχει περίπτωση στο προσεχές μέλλον στην επιχείρησή σας να αναπτυχθεί η Τηλεργασία;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Στην περίπτωση αυτή το 94% στον δημόσιο τομέα και το 88% στον ιδιωτικό τομέα απάντησε ότι δεν υπάρχει περίπτωση να αναπτυχθεί η τηλεργασία στο προσεχές μέλλον στην επιχείρησή τους.

3) Εάν είχατε τη δυνατότητα, θα επιλέγατε να απασχοληθείτε με Τηλεργασία;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Και στον δημόσιο και στο ιδιωτικό τομέα οι εργαζόμενοι δεν θα επέλεξαν να απασχοληθούν με τηλεργασία και τα ποσοστά αυτών φτάνουν το 64% και το 72% αντίστοιχα.

4) Εάν ναι, καθημερινά και πλήρως ή ορισμένες ημέρες / ώρες της εβδομάδος;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Από τους εργαζόμενους που θα επέλεγαν να ασχοληθούν με τηλεργασία, το 55,5% στον δημόσιο τομέα και το 53,8% στον ιδιωτικό τομέα θα εργάζονταν ορισμένες ημέρες ενώ το 44,4% και το 46,1% αντίστοιχα θα επέλεγαν να εργασθούν καθημερινά.

5) Εκτιμάται ότι η Τηλεργασία μπορεί να σας παρέχει «θετική» ευελιξία του χρόνου εργασίας σας;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Το 80% στον δημόσιο τομέα και το 92% στον ιδιωτικό τομέα εκτιμούν ότι η τηλεργασία μπορεί να τους παρέχει θετική ευελιξία στο χρόνο εργασίας τους.

6) Τι ανάγκες θα ικανοποιούσατε εάν εργαζόσασταν με Τηλεργασία;

Δημόσιος τομέας



Ιδιωτικός τομέας



Αξίζει να παρατηρηθεί ότι στην ερώτηση αυτή τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα οι ατομικές ανάγκες κατέχουν μεγαλύτερο ποσοστό που είναι 48% και 46% αντίστοιχα. Όμως στον δημόσιο τομέα το μικρότερο ποσοστό κατέχουν οι εκπαιδευτικές ανάγκες με ποσοστό 6% ενώ στον ιδιωτικό τομέα οι κοινωνικές ανάγκες με ποσοστό 4%.

5.3 Συμπεράσματα έρευνας

Πραγματοποιώντας την έρευνα αυτή καταλήξαμε στα εξής συμπεράσματα:

- Οι 16 στους 50 ερωτηθέντες στον δημόσιο τομέα και οι 17 στους 50 ερωτηθέντες στον ιδιωτικό τομέα είναι ηλικίας 18-30
- Ότι οι γυναίκες εργαζόμενοι και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα είναι περισσότερους από τους άνδρες.
- Οι 27 στους 50 στον δημόσιο τομέα είναι έγγαμοι ενώ οι 33 στους 50 στον ιδιωτικό τομέα είναι άγαμοι
- Ακόμα, διαπιστώθηκε ότι το 100% του δείγματος στο δημόσιο τομέα είναι πλήρως απασχολούμενοι ενώ στον ιδιωτικό το 82%
- Σε μεγάλο ποσοστό κυμαίνονται οι συμβάσεις Αορίστου Χρόνου τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.
- Το 56% στον δημόσιο τομέα απασχολείται με ευέλικτο ωράριο εργασίας όπως και στον ιδιωτικό τομέα το 50%.
- Η πλειοψηφία των εργαζομένων στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τις αποδοχές, τη σχέση εργασίας και την οργάνωση εργασίας και χρόνου.
- Οι 48 στους 50 εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα και οι 42 στους 50 στον ιδιωτικό τομέα θεωρούν ως ιδανική σχέση εργασίας την πλήρη απασχόληση.

- Επίσης, οι 38 στους 50 και οι 31 στους 50 σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα θεωρούν ιδανικό ωράριο εργασίας το σταθερό.
- Τέλος, η πλειοψηφία των εργαζομένων δεν έχουν εργασθεί με τηλεργασία τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

6.1 Συμπεράσματα

Με το πέρας των χρόνων στο χρόνο εργασίας επήλθαν πολλές αυξομειώσεις που άλλες φορές ευνοούσαν τους εργαζομένους, άλλες τους εργοδότες και άλλοτε και τους δύο.

Εν συνεχεία, από την γενικότερη έρευνα που πραγματοποιήθηκε από μέρος μας πάνω στον χρόνο εργασίας στην Ευρώπη, προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- ◆ Η μεγαλύτερη αύξηση στο χρόνο εργασίας εμφανίζεται το 1850 με 3150-3650 ώρες ετησίως και η μικρότερη το 2004 με 1364 ώρες ετησίως. Το 2008 όμως η Ευρώπη των δεκαπέντε (15) κατοχυρώνει σαν μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας τις 38,6 ώρες. Σε πολλές χώρες της Ευρώπης ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας διαφέρει χωρίς όμως ποτέ να ξεπερνάει τις 40 ώρες την εβδομάδα.
- ◆ Τα επίπεδα συμβατικού ωραρίου στο σύνολο της απασχόλησης για το 2000 σε όλες τις χώρες της Ευρώπης ήταν κάτω από 40 ώρες με εξαίρεση την Ελλάδα στην οποία ήταν 42 ώρες. Όσον αφορά την υπόλοιπη Ευρώπη τα μεγαλύτερα επίπεδα εμφανίζονται στην Αυστρία με 39,4 ώρες, στο Λουξεμβούργο με 39,2 ώρες και στην Ιταλία με 39,1 ώρες. Ενώ τα μικρότερα επίπεδα συμβατικού ωραρίου εμφανίζονται στην Ολλανδία με 31,5 ώρες, στην Δανία και στη Νορβηγία με 34,1 ώρες και στην Μεγάλη Βρετανία με 36 ώρες.

- ◆ Σαν αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης είναι η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, κυρίως της μερικής απασχόλησης, καθώς και η μείωση των σταθερών μορφών, κυρίως της πλήρους απασχόλησης. Βασικοί αποδέκτες της κρίσης είναι οι μισθωτοί του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα.
- ◆ Μια άλλη σημαντική συνέπεια της οικονομικής κρίσης είναι και η ανεργία. Στην Λετονία εμφανίζεται το μεγαλύτερο ποσοστό αύξησης της ανεργίας από το 2009-2010 της τάξεως του 6,2% (από 16,1% το 2009 σε 22,3% το 2010), ενώ το Λουξεμβούργο είναι η μοναδική χώρα στην Ευρώπη που παρουσιάζει μείωση της ανεργίας της τάξεως του 0,5% (από 6,1% το 2009 σε 5,6% το 2010).
- ◆ Επίσης, συμπεραίνουμε ότι η μερική απασχόληση εργασίας είναι ευρέως αποδεκτή ως μορφή απασχόλησης κυρίως από τις γυναίκες (που καταλαμβάνουν την πλειοψηφία της μερικής απασχόλησης), αλλά και από τους άνεργους. Η πλήρης απασχόληση παραμένει η πρώτη και κύρια επιλογή των ανέργων αλλά ένα σημαντικό τμήμα όσων αναζητούν εργασία θα δέχονταν να εργαστούν με μερική απασχόληση, εφόσον βέβαια είχαν την ευκαιρία. Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι η μερική απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα εμφανίζει χαμηλότερα ποσοστά από κάθε άλλη χώρα της Ευρώπης περίπου 8,7% έναντι 16,6% στην Ευρώπη.
- ◆ Τέλος, η Ελλάδα της οποίας το μεγαλύτερο μέρος καταλαμβάνεται από νησιωτικές και ορεινές περιοχές, είναι ίσως το ιδανικό έδαφος για την εφαρμογή και την ανάπτυξη της τηλεργασίας. Παρόλα αυτά, η χρήση της είναι περιορισμένη, αφού μόλις μόνο το 1,1%

των επιχειρήσεων την υιοθετεί, σε αντίθεση με πολλές χώρες της Ευρώπης όπως στην Γερμανία και στην Ιταλία οι οποίες χρησιμοποιούν την τηλεργασία από πολύ παλιά σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Η βασική αιτία φαίνεται να είναι η χαμηλή, σε σχέση με το γενικό πληθυσμό της, εξοικείωση χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών. Όπως επίσης και η πεποίθηση των επιχειρήσεων ότι αν κάποιος δουλεύει στο σπίτι του δεν μπορεί να ελεγχθεί σχετικά με το τι κάνει.

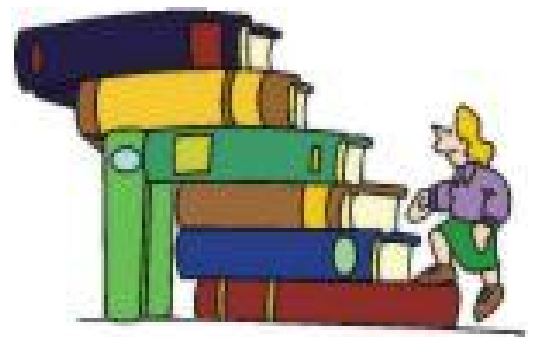
6.2 Προτάσεις

ΠΡΟΤΕΙΝΟΥΜΕ:

- ◆ Το δικαίωμα σε μια εργασία με αξιοπρεπή μισθό καθώς η εργασία αποτελεί βασικό όρο της ανθρώπινης ύπαρξης και η ελεύθερη ανάπτυξη του ατόμου που για τους νέους και ειδικότερα για τις γυναίκες αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ισοτιμία και την χειραφέτησή τους. Για αυτό σαν στόχος της εκάστοτε χώρας πρέπει να είναι η εξασφάλιση μιας πλήρους και σταθερής εργασίας.
- ◆ Επιπλέον, όλες οι μορφές απασχόλησης και κατά συνέπεια και η μερική απασχόληση έχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης ως προς τους τρόπους εφαρμογής και θεσμικής ρύθμισής τους. Έτσι μόνο εφόσον στραφούν προς αυτήν την κατεύθυνση τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες, τα αποτελέσματα θα είναι πιο ικανοποιητικά και για τους δύο.
- ◆ Την ανάπτυξη της τηλεργασίας σε όλο και περισσότερες επιχειρήσεις καθώς αυτό μπορεί να είναι ωφέλιμο για την επιχείρηση, τον εργαζόμενο αλλά και για την κοινωνία. Η τηλεργασία αναμένεται ότι θα υποστηρίξει ενεργά την διατήρηση κάποιων θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις, μέσω της μείωσης του λειτουργικού κόστους και δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας. Παράλληλα, αναμένεται ότι θα επέλθει μια μεταβολή στην πυκνότητα συγκέντρωσης του εργατικού δυναμικού από τα αστικά κέντρα στην περιφέρεια.

- ◆ Την συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που πρέπει να είναι ένα σημαντικό μέλημα των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών των χωρών σε όλα τα επίπεδα της ανάπτυξης. Με τον τρόπο αυτό βελτιώνεται ποιοτικά η ζωή των εργαζομένων και μπορούν να ξοδεύουν περισσότερο χρόνο με την οικογένειά τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- ❖ Γεωργακοπούλου, Β. (1997), ‘Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: Έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες’, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα
- ❖ Γκούτος, Χ. (1997), ‘Η συμβατική μερική απασχόληση’, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα
- ❖ Δασκαλάκης, Δ. (1995), ‘Η ρύθμιση των Ευέλικτων μορφών απασχόλησης και Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας’, Αθήνα-Κομοτηνή
- ❖ Καραντινός, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ. (1997), ‘Ευέλικτη απασχόληση και Ελαστικοποίηση του Χρόνου εργασίας: Τάσεις, Εξελίξεις, Προοπτικές’, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα
- ❖ Κουζής, Γ. (2001), ‘Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας’, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα
- ❖ Κουκιάδης, Γ. (1985), ‘Στοιχεία Εργατικού Δικαίου’, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη

- ❖ Λαδάς, Δ. (2001), 'Μορφές απασχόλησης και συστηματική του Εργατικού Δικαίου', Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 60, Τεύχη 21-22
- ❖ Λυμπεράκη, Α., Μουρίκη, Α. (1996), 'Η αθόρυβη Επανάσταση: νέες μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας', Gutenberg, Αθήνα
- ❖ Μετζητάκος, Α. (2002), 'Μερική Απασχόληση και Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου', Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, Τεύχος 426
- ❖ Παναγόπουλος, Ι. (1996), 'Στοιχεία Εργατικού Δικαίου', Πάτρα
- ❖ Σαλαμούρης, Δ., Τομαράς, Π. (2001), 'Εκτίμηση δυνατοτήτων ανάπτυξης τηλεργασίας στην Ελλάδα: Προοπτικές και Προτάσεις Πολιτικής', Επιθεώρηση εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 22
- ❖ Σαλαμούρης, Δ. (2001), 'Μεθοδολογική προσέγγιση για την ανάπτυξη και διαχείριση Εφαρμογών τηλεργασίας', Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 21
- ❖ Τουτζιράκης, Γ. (1991), 'Ελαστικοποίηση του Χρόνου Εργασίας: κοινωνική καινοτομία χωρίς κοινωνική Οπισθοδρόμηση', Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Τεύχος 82

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- ❖ Barling, L., Gallagher, D. G. (1996), 'Part-time employment', International Review of Industrial and Organization Psychology, Vol 11

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ

- ❖ http://en.wikipedia.org/wiki/Working_time.com
- ❖ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=89&newsId=568&furtherNews=yes>
- ❖ www.justlabour.yorku.ca/volume2/pdfs/hayden.pdf
- ❖ www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt.../no.7bosch.pdf
- ❖ www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt.../no.7anxo.pdf
- ❖ www.ingree.gr/χρονοσ%20εργασίας%20EE.doc
- ❖ http://www.en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_the_European_Union.pdf
- ❖ <http://www.inegreethes.gr>
- ❖ <http://www.iobe.gr/media/EQUAL/drasis3b.pdf>

- ❖ <http://www.mediamax.gr/pdf/Teleworking-HR.pdf>
- ❖ http://www.mentor.gr/daring/teleworking/tilergasia_orismoi_morfes.htm
- ❖ <http://dide.flo.shc.gr/plinet/Tutorials-Petala/Teleworking-Statistics-Europe.pdf>
- ❖ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/1/1/EF09961EL.pdf>
- ❖ <http://www.epe.org.gr/various/SymfoniaTelergasia.doc>
- ❖ http://www.go-online.gr/ebusiness/specials/article.html?article_id=371
- ❖ N.3385/2005-ΦΕΚ 210/Α/2005
http://www.et.gr/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=108&lang=el
- ❖ N.3846/2010-ΦΕΚ 66/Α/2010
http://www.et.gr/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=108&lang=el

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- ❖ European Employment observatory (2002): Evaluation of the training-cum-employment program, Infor Miser Reports.
(http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi6/_uk/0060007.asp)

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ
ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ονοματεπώνυμο (προαιρετικά):
2. Ηλικία:
18-30 31-42 43-55 56 και άνω
3. Φύλο
Ανδρας Γυναίκα
4. Οικογενειακή κατάσταση:
Έγγαμος Άγαμος
5. Έχετε παιδιά;
Ναι Όχι
Αν ναι πόσα; Ένα Δύο Περισσότερα από δύο
6. Έτη (ή μήνες) που εργάζεστε:
7. Η θέση σας είναι:
Πλήρους Απασχόλησης Μερικής Απασχόλησης
Αν η θέση σας είναι μερικής απασχόλησης, αυτό είναι:
Ηθελημένη επιλογή Αναγκαστική επιλογή
8. Κατά μέσο όρο την εβδομάδα:
-Πόσες ώρες προβλέπει το συμβόλαιο σας να εργάζεστε;
-Πόσες ώρες εργάζεστε πραγματικά (ως εργασία εννοούμε οποιαδήποτε δραστηριότητα σχετίζεται με την εργασία σας);

9. Η σύμβαση σας είναι;

Ορισμένου χρόνου (διάρκεια:.....) Αορίστου χρόνου

10. Σε περίπτωση που ΔΕΝ απασχολείστε με αορίστου χρόνου σχέση εργασίας, η εργασιακή σας σχέση είναι επιλογή σας ή αναγκαστήκατε να εργαστείτε λόγω οικονομικών ή άλλων αναγκών;

Επιλογή μου Αναγκαστικά

11. Τι είδους ανάγκες εξυπηρετεί και συνδυάζει η εργασία σας;(Επιλέξτε ένα από τα παρακάτω)

- α) ατομικές
- β) εκπαιδευτικές
- γ) οικογενειακές
- δ) Κοινωνικές

12. Με ποιες από τις παρακάτω «ευελιξίες» χρόνου εργασίας απασχολείστε σε συστηματική ή συχνή βάση;

- α) Ευέλικτο ωράριο
(π.χ. προσέλευση και αποχώρηση νωρίτερα ή αργότερα από το σύνηθες ωράριο)
- β) Καθημερινές Υπερωρίες
- γ) Εργασία τα Σάββατα
- δ) Εργασία τις Κυριακές
- ε) Βάρδιες
- στ) Εξ'αποστάσεως
(π.χ. από το σπίτι ή άλλο μέρος μέσω τηλεφώνου ή Ηλεκτρονικού Υπολογιστή)

13. Είναι επιλογή σας ή σας αναγκάζει η επιχείρηση να εργάζεστε με τις παραπάνω «ευελιξίες» χρόνου εργασίας;

Επιλογή μου Αναγκαστικά

14. Εφόσον εργάζεστε με τις παραπάνω ευελιξίες, αμείβεστε επιπλέον για τις τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά κλπ ή λαμβάνετε μόνο το συμφωνημένο μισθό σας;;

- Ναι αμείβομαι επιπλέον
- Αμείβομαι σχετικά μόνο
- Όχι λαμβάνω μόνο το μισθό μου

15. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε κατά πόσο λαμβάνει υπόψη της ως προς το χρόνο εργασίας τις ατομικές, οικογενειακές ή κοινωνικές υποχρεώσεις των εργαζομένων;

Πάρα Πολύ Αρκετά Μέτρια Λίγο Καθόλου

16. Σε γενικές γραμμές, είστε ικανοποιημένος από την εργασία σας ;

α) Ως προς τις αποδοχές:

Πάρα Πολύ Αρκετά Μέτρια Λίγο Καθόλου

β) Ως προς την σχέση εργασίας:

Πάρα Πολύ Αρκετά Μέτρια Λίγο Καθόλου

γ) Ως προς την οργάνωση της εργασίας και του χρόνου:

Πάρα Πολύ Αρκετά Μέτρια Λίγο Καθόλου

17. Ποια θεωρείτε ιδανική σχέση εργασίας;

Πλήρους Απασχόληση

Μερική απασχόληση

Σύμβαση Έργου

(όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει να εκτελέσει ορισμένο έργο έναντι αμοιβής για λογαριασμό άλλου προσώπου)

Τηλεργασία

[είναι η παροχή εργασίας εκτός της έδρας της επιχείρησης (πχ σπίτι ή άλλο μέρος)].

18. Ποιο θεωρείται το ιδανικό ωράριο εργασίας;

Σταθερό

Ευέλικτο κατόπιν συμφωνίας με την επιχείρηση

Υπερωρίες

Εργασία τα Σαββατοκύριακα

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ

19. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι οι νέες μορφές απασχόλησης (μερική απασχόληση, σύμβαση ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου, τηλεργασία) και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στη χώρα μας ;

Πάρα Πολύ Αρκετά Μέτρια Λίγο Καθόλου

20. Θεωρείτε πιθανό ότι στο άμεσο μέλλον θα αναπτυχθούν ακόμα περισσότερο;

Ναι Όχι

21. Γενικά, θεωρείτε ότι όπως έχουν αναπτυχθεί οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας στη χώρα μας εξυπηρετούν τις ανάγκες:

Των επιχειρήσεων

Των εργαζομένων

Και των δύο

22. Θα ήσασταν θετικά διακείμενος σε μια οργάνωση του χρόνου εργασίας που θα συνδύαζε και θα εξισορροπούσε τις ανάγκες των επιχειρήσεων με τις ανάγκες των εργαζομένων;

Ναι Όχι

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ – ΕΞ΄ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σε γενικές και απλές γραμμές η Τηλεργασία, αναφέρεται στην παροχή εργασίας εκτός της έδρας της επιχείρησης (πχ σπίτι ή άλλο μέρος) χωρίς την άμεση επίβλεψη εργοδότη και με χρήση νέων τεχνολογιών (H/Y, internet, e-mail κλπ).

1. Έχετε εργαστεί στο παρελθόν ή εργάζεστε με τηλεργασία;

Ναι Όχι

2. Υπάρχει περίπτωση στο προσεχές μέλλον στην επιχείρησή σας να αναπτυχθεί η Τηλεργασία;

Ναι Όχι

3. Εάν είχατε τη δυνατότητα, θα επιλέγατε να απασχοληθείτε με Τηλεργασία;

Ναι Όχι

4. Εάν ναι, καθημερινά και πλήρως ή ορισμένες ημέρες / ώρες της εβδομάδος;:

Καθημερινά

Ορισμένες ημέρες

5. Εκτιμάται ότι η Τηλεργασία μπορεί να σας παρέχει «θετική» ευελιξία του χρόνου εργασίας σας;

Ναι Όχι

6. Τι ανάγκες θα ικανοποιούσατε εάν εργαζόσασταν με Τηλεργασία;(Επιλέξτε ένα από τα παρακάτω)

α) ατομικές

β) εκπαιδευτικές

γ) οικογενειακές

δ) Κοινωνικές

