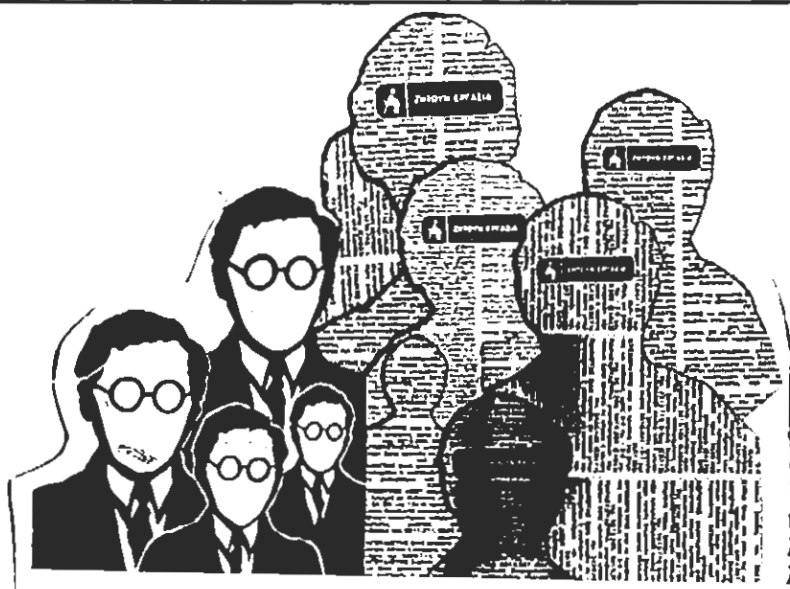


Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ.  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

# ΠΤΥΧΙΑΚΗ

**ΘΕΜΑ: ΟΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**



**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:  
ΡΟΥΛΗ ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΥ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:  
ΤΣΑΚΑΝΙΚΑ ΒΕΛΙΣΣΑΡΙΑ  
ΤΙΝΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ**

**ΟΚΤΩΒΡΗΣ 1999**



## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

### **ΠΡΟΛΟΓΟΣ**

### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

1

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

1

ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΩΣ ΑΥΤΟΝΟΜΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΚΑΙ ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΤΟΥ  
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

2

ΤΑ ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΑΠΟΥΘΜΙΣΗΣ ΤΟΥ  
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

4

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

7

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

9

ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΕ ΜΙΑ  
ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΑΓΟΡΑ

Η ΠΡΟΚΛΗΣΗ

9

Ο ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

9

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΕΥΝΟΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

11

ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΠΡΟΣΑΓΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΕΡΗ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

12

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

16

ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ  
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΝΕΕΣ Ή ΑΤΥΠΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

22

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

22

ΕΝΝΟΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

22

ΜΟΡΦΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ-ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

26

ΡΙΘΜΟΣ  
ΣΑΓΟΓΗΣ

2833

Η ΔΙΑΛΕΙΠΟΥΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑ	29
ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	29
ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΧΡΟΝΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	30
ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	37
ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	38
35ΩΡΟ	39
ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	43
Η σ.σ.ε. ΤΗΣ VOLKSWAGEN	51
ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ	52
FLEXIBILITY	52
ΚΑΝΟΝΑΣ	53
JOB-SHARING	55
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4</b>	<b>57</b>
Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΕ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΥΠΟΛΟΙΠΕΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ	
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ –ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ	59
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	61
ΟΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	62
ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	64
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	64
ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	65
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	66
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5</b>	
ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	71
Η ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	71

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	71
ΜΟΡΦΕΣ ΕΛΑΧΙΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΪΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	72
ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	74
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	74
ΜΕΤ' ΕΜΠΟΔΙΩΝ Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	76
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6</b>	<b>82</b>
Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΪΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	83
ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ –ΘΕΣΕΙΣ Γ.Σ.Ε.Ε	88
ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ Σ.Ε.Κ. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ-ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	91
Ο ΣΕΒ ΘΕΤΕΙ ΤΗΝ ΠΛΗΡΗ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ	95
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7</b>	<b>97</b>
ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	97
ΙΚΑ	106
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b>	<b>107</b>
ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜΟΝ 2639	107
ΕΠΛΟΓΟΣ	
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

*Η πτυχιακή αυτή περιέχει μια συνοπτική παρουσίαση των νέων μορφών απασχόλησης του εργατικού μας δικαίου*

*Απευθύνεται κατά κύριο λόγο σε όλους εμάς τους αυριανούς εργαζομένους. Τι είναι λοιπόν οι νέες μορφές απασχόλησης ; Ποιοι είναι οι λόγοι που οδήγησαν στην εμφάνιση των νέων μορφών ;*

*Οι νέες μορφές απασχόλησης είναι κυρίως το 35ωρο, η τηλεργασία και τέλος η μερική απασχόληση αν και στην κυριολεξία η μερική απασχόληση δεν αποτελεί νέα μορφή αφού είναι ήδη γνωστή από τη δεκαετία του '50. Όμως σήμερα βρίσκει μεγάλη εφαρμογή και χρησιμοποιείται κατά κόρον από την εργοδοτική πλευρά.*

*Το 35ωρο βρίσκεται σε πορεία εφαρμογής και θα εφαρμοστεί αρχικά από τις τράπεζες και στη συνέχεια θα μπει σε ολική εφαρμογή, προκειμένου να καταπολεμηθεί έτσι η ανεργία και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας.*

*Η τηλεργασία είναι η νεότερη μορφή απασχόλησης που φέρει επανάσταση στο χώρο της εργασίας. Έτσι στον 21<sup>ο</sup> αιώνα θα εφαρμοστεί το νέο επίτευγμα της τεχνολογίας που επιτρέπει την εργασία μακριά από τον χώρο εργασίας του γραφείου. Σύμφωνα με τις ομιλίες του Υπουργού Μεταφορών και Επικοινωνιών κος Μαντέλης καθώς και του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κος Παπαιωάννου στο συνέδριο Economist που έγινε από 30 Σεπτεμβρίου –1 Οκτωβρίου ειπώθηκαν τα εξής: ότι η τηλεργασία θα ωφελήσει τον Ελληνικό τουρισμό, την εκπαίδευση και είναι η απάντηση στην αντιμετώπιση της ανεργίας, επίσης της τηλεργασίας και το ηλεκτρονικό εμπόριο θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας για άτομα με ειδικές ανάγκες. Τέλος η τηλεργασία θα παίζει ουσιαστικό ρόλο στην αποκέντρωση και στην ποιότητα ζωής. Επίσης δημιουργούν νέες*

προοπτικές για τις επιχειρήσεις στο κατόφλι της χιλιετίας καθώς αποτελεί μέσο ανάπτυξης και επέκτασης.

Η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα οι λόγοι δηλαδή που οδήγησαν στην εμφάνιση των νέων μορφών είναι εμφανής προκειμένου έτσι να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας ταχύτερα απ' ότι αυξάνεται το εργατικό δυναμικό

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

#### 1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Με το τέλος του 20ου αιώνα συμπληρώνεται 100 περίπου χρόνια ύπαρξης Και αυτόνομης πορείας του εργατικού δικαίου στη χώρα μας . Το εργατικό Δίκαιο είναι , ως γνωστό , δημιούργημα των νεοτέρων χρόνων . Προέκυψε μετά τη βιομηχανική επανάσταση και τα φαινόμενα που τη συνόδευσαν, δηλαδή Ευρεία χρήση μηχανών, δημιουργία μεγάλων βιομηχανικών μονάδων, ραγδαία Αύξηση της παραγωγικότητας, μαζική μετακίνηση του αγροτικού πληθυσμού στα νέα βιομηχανικά κέντρα προς αναζήτηση εργασίας . Τα παραπάνω φαινόμενα προκάλεσαν το λεγόμενο "κοινωνικό ζήτημα" , δηλαδή οι απασχολούμενοι στη βιομηχανική παραγωγή ( η νέα τάξη των βιομηχανικών εργατών ) ήταν υποχρεωμένοι από τα πράγματα να αποδέχονται τους όρους εργασίας που υπαγόρευε ο οικονομικά ισχυρότερος εργοδότης . Έτσι οι όροι Εργασίας που συνομολογούντο με τη μίσθωση υπηρεσιών του αστικού δικαίου(γνώστη ως *locatio conductio operarum* του ρωμαϊκού δικαίου ) δεν ήταν προϊόν ελεύθερης συμφωνίας μεταξύ διαπραγματευτικά ισότιμων μερών, αλλά ήταν μονομερής επιβολή των όρων εργασίας από τον



εργοδότη. Ήταν δηλαδή οι αδυσώπητοι όροι εργασίας που προκάλεσαν το "κοινωνικό ζήτημα" τον 19<sup>ο</sup> αιώνα .

Η αυθόρμητη αντίδραση των εργαζομένων στην προηγούμενη κατάσταση ήταν η συνένωση και η δημιουργία των συνδ. Οργανώσεων. Η συσπείρωση ήταν μια αυθόρμητη κίνηση αυτοπροστασίας που στηρίχθηκε στην κοινωνική Εμπειρία ότι η ομάδα ήταν δυνατό να αντιμετωπιστεί και εξισορροπήσει τη διαπραγματευτική υπεροχή του εργοδότη . Μάλιστα η συνένωση των εργαζομένων σε οργανώσεις συνέπεσε χρονικά με την πραγματοποίηση των πρώτων απεργιών , γεγονός που κατέδειξε ακριβώς την ικανότητα της ομάδας να αυτοπροστατεύσει τα συμφέροντα της .

Ταυτόχρονα σχεδόν με τη δημιουργία των συνδ. Οργανώσεων τα περισσότερα κράτη της Δ.. Ευρώπης άρχισαν να επεμβαίνουν στις εργατικές σχέσεις και με προστατευτικές διατάξεις να απαγορεύουν όρους εργασίας που Έθεταν σε κίνδυνο την ζωή ή την υγεία των εργαζομένων ( πχ. Απαγόρευση της εργασίας γυναικών και ανηλίκων , μείωση του χρόνου εργασίας , λήψη στοιχειωδών μέτρων ασφαλείας και υγιεινής , προστασία κατά της καταγγελίας κ.ο.κ ) Έτσι , προέκυψε σιγά - σιγά η Εργατική Νομοθεσία , η οποία σκοπό είχε να προστατεύσει τη νέα τάξη εργαζομένων, δηλαδή τους παρέχοντες εξαρτημένη εργασία .

## **2. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΩΣ ΑΥΤΟΝΟΜΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ**

Έδη πριν από την έναρξη του β' παγκοσμίου πολέμου είχε γίνει κοινή συνείδηση ότι το εργατικό δίκαιο ήταν ένας αυτόνομος κλάδος του δικαίου με τη δική του φυσιογνωμία και αρχές Ο Ελληνικός Α.Κ. , όπως ο Γερμανικός ΑΚ, δεν ενσωμάτωσαν στις

διατάξεις τους ούτε καν τους βασικότερους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας . Και αυτό είναι μια επιπλέον επιβεβαίωση της γενικής αντίληψης ότι το εργατικό δίκαιο ήταν πλέον ένας αυτόνομος κλάδος τους δικαίου .

Κατά τα χρόνια που ακολούθησαν το εργατικό δίκαιο εδραιώθηκε και αναπτύχθηκε ιδιαίτερα μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο με την ανάπτυξη των συνδ. Οργανώσεων και τον αυξανόμενο ρόλο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) , το εργατικό δίκαιο και οι θεσμοί έγινε μοχλός για την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική ειρήνη .

Έτσι , με την έναρξη της δεκαετίας του 1980 η φυσιογνωμία , οι σκοποί και οι αρχές του εργατικού δικαίου ήταν οριστικά διευκρινισμένοι και προσδιορισμένοι . Σκοπός του εργατικού δικαίου είναι η ρύθμιση της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή η ρύθμιση των όρων υπό τους οποίους προσφέρει ο εργαζόμενος την εργασία του στον εργοδότη κάτω από τη διεύθυνση , τις εντολές και τις οδηγίες του . Το εργατικό δίκαιο έχει στο επίκεντρο των ρυθμίσεων του έναν εργαζόμενο που θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη χωρίς να φέρει ευθύνη για το αποτέλεσμα της εργασίας . Δεδομένου ότι ο εργοδότης διευθύνει , εποπτεύει και ελέγχει την παροχή εργασίας είναι ευνόητο ότι αυτός φέρει και την ευθύνη για την αξιοποίησή της. Εξ΄ άλλου το εργατικό δίκαιο έχει στο επίκεντρο των ρυθμίσεων του έναν εργαζόμενο που στηρίζει την επιβίωση του στην εργασία του , που αποζεί δηλαδή , από την εργασία του . Για το λόγο αυτό βάση των κανόνων του εργατικού δικαίου είναι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για αόριστο χρόνο , προσφέρει την εργασία του κατά πλήρες ωράριο , ή συχνά και μετά το ημερήσιο ωράριο του (υπεργασία - υπερωρίες ) και ο ίδιος δεν διαθέτει διαπραγματευτική δύναμη ώστε να διαπραγματευθεί με τον

εργοδότη ως ισότιμος αντισυμβαλλόμενος τους όρους εργασίας . Τα μέσα , τέλος , και οι μέθοδοι που χρησιμοποιεί το εργατικό δίκαιο για να υλοποιήσει τους σκοπούς του είναι :

α) κατά πρώτο λόγο προστατευτικές διατάξεις που θεσπίζουν ελάχιστα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων . Οι διατάξεις αυτές έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα υπό την έννοια, ότι δεν επιτρέπουν μείωση της θεσπιζόμενης προστασίας, ενώ αντιθέτως επιτρέπουν διεύρυνση . Επομένως , οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιτρέπουν κατά κανόνα ευνοϊκότερη υπέρ των εργαζομένων ρύθμιση με ΣΣΕ , κανονισμό εργασίας ,πρακτική της εκμεταλλεύσεως , ατομική σύμβαση εργασίας κ.ο.κ. δεν επιτρέπουν όμως δυσμενέστερη ρύθμιση (με εξαίρεση το αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο )

β) Κατά δεύτερο λόγο οι αυτόνομες ρυθμίσεις των κοινωνικών εταίρων με ΣΣΕ ή κανονισμούς αλλά και με τα λοιπά παραπάνω μέσα ρύθμισης των όρων εργασίας , τα οποία, όπως εκθέσαμε ,επιτρέπεται να θεσπίζουν μόνο ευνοϊκότερη ρύθμιση σε σχέση με το νόμο . Εξ' άλλου και οι ΣΣΕ θεσπίζουν με τη σειρά τους κατώτατα όρια προστασίας , υπό την έννοια ότι οι ιεραρχικά κατώτερες πηγές ( πχ ατομικές συμβάσεις ) επιτρέπεται να περιέχουν μόνο ευνοϊκότερη υπέρ των εργαζομένων ρύθμιση .

### **3. ΤΑ ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΑΠΟΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Με την έναρξη της δεκαετίας του 1980 αρχίζουν να εμφανίζονται τα πρώτα συμπτώματα της κρίσης . Μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις διεκδικούν μεγαλύτερη ευελιξία κατά τη ρύθμιση των όρων εργασίας

ως αιτιολογία προβάλλεται ο εντεινόμενος διεθνής ανταγωνισμός . Τα δασμολογικά σύνορα μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ενώσεως έχουν σχεδόν καταργηθεί αλλά η ευρωπαϊκή αγορά έχει πλέον ανοίξει και για προϊόντα που προέρχονται από τρίτες χώρες , αλλά και από άλλες ηπείρους .Οι επιχειρήσεις καλούνται να αντιμετωπίσουν όχι μόνο τον εσωτερικό ανταγωνισμό, δηλαδή τον ανταγωνισμό που προέρχεται από όμοιες επιχειρήσεις της ίδιας χώρας ή έστω άλλης χώρας της Ευρωπαϊκής Ενώσεως , αλλά καλούνται να αντιμετωπίσουν και το διεθνή ανταγωνισμό δηλαδή τον ανταγωνισμό που προέρχεται από τρίτες χώρες , προς παντός από τις ΗΠΑ , την Ιαπωνία και τις άλλες ραγδαία εκβιομηχανιζόμενες χώρες της Απω Ανατολής . Στο διεθνή αυτό ανταγωνισμό οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις παραπονούνται ότι μειονεκτούν γιατί συναγωνίζονται με επιχειρήσεις που λειτουργούν σε χώρες με περιορισμένη έως ανύπαρκτη προστατευτική Εργατική Νομοθεσία έτσι , πλέον διαδίδεται όλο και περισσότερο η θέση ότι η προστασία που παρέχει, το εργατικό δίκαιο στον εργαζόμενο συνιστά κόστος εργασίας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων .

Για την αντιμετώπιση του σκληρού αυτού ανταγωνισμού οι επιχειρήσεις επιχειρούν όλο και συχνότερα τεχνικοοικονομικές μεταβολές και αναδιαρθρώσεις , κάνουν επενδύσεις , Ανανεώνουν και βελτιώνουν τον τεχνολογικό τους εξοπλισμό, αλλά ταυτόχρονα προχωρούν και σε απολύσεις. Από την δεκαετία του 80 παρατηρείται όλο και συχνότερα το φαινόμενο νέες επενδύσεις , ανάπτυξη της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων να συμβαδίζουν με απολύσεις αλλά και με χειροτέρευση των όρων εργασίας .Η ζοφερή εικόνα που εμφανίζει η αγορά εργασίας επιδεινώνεται ακόμη περισσότερο με την μαζική εισροή αλλοδαπών εργαζομένων σε πολλές χώρες της Ευρώπης .Το αποτέλεσμα της εξέλιξης αυτής είναι ότι οι

εργαζόμενοι στην Ευρώπη αγωνίζονται περισσότερο για να περισώσουν την απασχόληση και τη θέση εργασίας παρά για να βελτιώσουν τους όρους εργασίας .

Η προηγούμενη οικονομική πραγματικότητα επηρέασε σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις:

α) Κατά πρώτο κατέφερε πλήγμα και σε αυτή ακόμη την έννοια της εξαρτημένης εργασίας ,ή οποία είναι , ως γνωστό , προϋπόθεση για την εφαρμογή των κανόνων του εργατικού δικαίου . Μέχρι σήμερα γνωρίζαμε επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας , δηλαδή προσωπικό που προσφέρει την εργασία του υπό την διεύθυνση , εποπτεία και έλεγχο του εργοδότη . Η εικόνα αυτή αρχίζει να αλλοιώνεται .Ολόκληρες φάσεις παραγωγικής διαδικασίας , που εκτελούνται πριν από εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ανατίθενται των από ανεξάρτητους επαγγελματίες με συμβάσεις έργου

β) Η μεγαλύτερη ευκινησία που αξιώνουν οι επιχειρήσεις κατά τη ρύθμιση των όρων εργασίας εκφράζεται με πληθώρα αιτημάτων :

1) με το αίτημα να διεξάγονται οι διαπραγματεύσεις κυρίως στο επίπεδο των επιχειρήσεων 2) με την αξίωση , οι συλλογικές ρυθμίσεις στο επίπεδο της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως να αποκλίνουν και επί το δυσμενέστερα για τους εργαζομένους από προηγούμενες ευνοϊκότερες ρυθμίσεις είτε του νόμου είτε και ευρύτερων ΣΣΕ , 3) με την αξίωση να συνομολογούνται και συμβάσεις ορισμένου χρόνου ιδιαίτερα στις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις, που επηρεάζονται ταχύτερα από τις οικονομικές εξελίξεις .

γ) Το σοβαρότερο σύμπτωμα της κρίσης είναι το πρόβλημα της ανεργίας . Η ανεργία οδήγησε στη μερική απασχόληση .Σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί υπολογίζεται

ότι αποτελούν το 1/5 ή το 1/6 των συνολικώς απασχολούμενων. διέξοδοι από την κρίση δεν φαίνονται στον ορίζοντα. Τα αδιέξοδα στην αγορά εργασίας φαίνονται ανυπέβλητα. Τα ελλείμματα των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης απαιτούν αύξηση του ορίου ηλικίας για τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων. Η αύξηση όμως αυτή του ορίου ηλικίας επιτείνει την ανεργία, γιατί δεν ελευθερώνονται θέσεις εργασίας για τους νέους εργαζόμενους στατιστικά έχει αποδειχθεί ότι όσοι χάνουν την εργασία του στο χώρο της Δ. Ευρώπης, όταν βρίσκουν νέα εργασία και επαναπροσλαμβάνονται, λαμβάνουν συνήθως ένα ποσοστό μόνο των προηγούμενων αποδοχών τους.

#### 4. ΟΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι το εργατικό δίκαιο δεν είναι πλέον σε θέση να προσφέρει στον εργαζόμενο αποτελεσματική βοήθεια αλλά ότι η λύση θα προέλθει από την οικονομική επιστήμη και την ανάπτυξη. Αναμφίβολα τα αίτια της κρίσης είναι οικονομικά. αυτό όμως δεν σημαίνει ότι το εργατικό δίκαιο θα πρέπει να εγκαταλείψει τις αρχές του, προ πάντως την αρχή της προστασίας, για να διευκολύνει την ανάπτυξη ασφαλώς το εργατικό δίκαιο θα πρέπει να προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες πχ οι νέες μορφές απασχόλησης που προέκυψαν κατέδειξαν την ανάγκη να εφαρμόζονται και σε αυτές οι κανόνες του εργατικού δικαίου.

Στην προσπάθεια αναπροσαρμογής, σπουδαίος ρόλος ανατίθεται πλέον στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι συνδ. Οργανώσεις και οι επιχειρησιακές ΣΣΕ θα πρέπει να αποκτήσουν μεγαλύτερη ευλυγισία

. Επίσης, και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας καλούνται να παίξουν σπουδαιότερο ρόλο σε σύγκριση με το παρελθόν .

Έτσι , όσο θα προσφέρεται ανθρώπινη εργασία , τόσο θα υπάρχει ανάγκη προστασίας από τον οικονομικά ισχυρότερο εργοδότη . Αυτό άλλωστε αποδεικνύουν και οι νεότερες αντιλήψεις που εισχωρούν και στο αστικό δίκαιο .

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

### ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΕ ΜΙΑ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

#### Η ΠΡΟΚΛΗΣΗ

Η ανεργία και η υποαπασχόληση βρίσκονται σήμερα σε απαράδεκτα επίπεδα σε όλες ή σχεδόν σε όλες τις περιοχές του κόσμου. Σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες η φτώχεια, η ανεργία και η υποαπασχόληση βρίσκονται σε αύξηση από την αρχή της δεκαετίας του '80, ενώ η μαζική ανεργία εμφανίσθηκε στις χώρες με μεταβατική οικονομία από το 1990. Η πλειοψηφία των βιομηχανικών χωρών υποφέρουν επίσης από εικοσαετίας από ένα υψηλό και επίμονο ποσοστό ανεργίας.

Εκτός από τον ανεπαρκή αριθμό απασχολήσεων, ορισμένες χώρες βλέπουν να αυξάνεται ο αριθμός των «πτωχών εργαζομένων» που δεν είναι δυνατόν να επιβιώσουν από την απασχολήσή τους. Οι ανισότητες των εισοδημάτων και των μισθών, καθώς και ο αποκλεισμός και η ανεργία μακράς διάρκειας έχουν αυξηθεί. Σε πολλές χώρες, οι γυναίκες θίγονται ιδιαίτερα από τα προβλήματα αυτά. Η συνοχή της κοινωνίας και η σταθερότητα της δημοκρατίας απειλούνται λόγω έλλειψης κοινωνικής δικαιοσύνης.

#### Ο ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η επιδίωξη της πλήρους, παραγωγικής και ελεύθερα επιλεγόμενης απασχόλησης χάρη σε μια υψηλότερη και σταθερή οικονομική



ανάπτυξη παραμένει ένας από τους βασικούς στόχους των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών απασχόλησης, στο μέτρο που οι κυβερνήσεις και οι εργοδοτικές και οι εργατικές οργανώσεις προσαρμόζονται σε μια παγκόσμια αγορά που εξελίσσεται ταχύτατα. Ο ορισμός της πλήρους απασχόλησης ως του επιπέδου απασχόλησης όπου όλοι όσοι ζητούν ενεργά εργασία μπορούν να ελπίζουν ότι θα βρουν παραμένει βασικά έγκυρος. Εν τούτοις για να καθορίσουμε τι εννοούμε με τους όρους πλήρης παραγωγική και ελεύθερα επιλεγόμενη απασχόληση θα πρέπει να λάβουμε υπόψη την εξέλιξη της διάρθρωσης της απασχόλησης. Μεταξύ των διαρθρωτικών μεταβολών θα πρέπει να αναφερθούν η εμφάνιση νέων μορφών ελαστικής απασχόλησης ένα μεγαλύτερο ποσοστό εναλλαγής του ανθρώπινου δυναμικού και μια μεγαλύτερη προτίμηση για μια μείωση και εξομάλυνση της διάρκειας της εργασίας. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να αναπτυχθούν νέες πολιτικές ικανές να εξασφαλίσουν την ασφάλεια της απασχόλησης, την κοινωνική προστασία και μια ελαστική αγορά εργασίας βασιζόμενες, μεταξύ άλλων, στη συλλογική διαπραγμάτευση και στη νομοθεσία.

Θεωρούμε ότι η πλήρης απασχόληση παραμένει στόχος εφικτός και υλοποιήσιμος παρά την ανησυχία που προκαλούν τα καταστροφικά για την απασχόληση αποτελέσματα της ταχείας τεχνολογικής εξέλιξης και της έντασης του διεθνούς ανταγωνισμού.

Η υπ' αριθμ. 122 σύμβαση της Δ.Ο. Ε. ( Διεθνής οργάνωση εργασίας ) για την πολιτική της απασχόλησης, επικυρωμένη από 84 Κράτη - Μέλη της Οργάνωσης, αναγνωρίζει ότι η απασχόληση δεν είναι απλά η απουσία της ανεργίας. Η πλήρης απασχόληση απαιτεί επίσης η εργασία να είναι παραγωγική. Η σύμβαση ορίζει επίσης ότι η επιλογή της απασχόλησης θα πρέπει να είναι ελεύθερη και ότι ο κάθε εργαζόμενος θα έχει κάθε δυνατότητα να αποκτήσει τις

απαραίτητες εξειδικεύσεις για να καταλάβει μια απασχόληση που του ταιριάζει και να χρησιμοποιήσει στην απασχόληση του ταιριάζει και να χρησιμοποιήσει στην απασχόληση αυτή τις εξειδικεύσεις και τα ταλέντα του ανεξάρτητα από φυλή, χρώμα, φύλο, θρήσκευμα πολιτικές πεποιθήσεις, εθνική καταγωγή ή κοινωνική προέλευση. Η δέσμευση για μια πλήρη, παραγωγική και ελεύθερα επιλεγόμενη απασχόληση επιβεβαιώθηκε και κατά την παγκόσμια σύνοδο Κορυφής για την Κοινωνική Ανάπτυξη του έτους (1995).

### **I) Δημιουργία Παγκόσμιου Ευνοϊκού Περιβάλλοντος**

Η πλήρης απασχόληση ανδρών και γυναικών μπορεί να επιτευχθεί μόνο σε ένα σταθερό πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο. Αυτό προϋποθέτει κάποιον αριθμό ευνοϊκών παραγόντων όπως π.χ. η ύπαρξη κατάλληλων μέτρων που θα επιτρέψουν να τείνουμε προς μια οικονομική σταθερότητα και κατά συνέπεια την απουσία ενός έντονου πληθωρισμού και βίαιων μεταβολών των συναλλαγματικών ισοτιμιών.

Προκειμένου να γίνει πλήρης εκμετάλλευση των πλεονεκτημάτων της παγκοσμιοποίησης είναι απαραίτητα ορισμένα μέτρα σε διεθνές επίπεδο προκειμένου να προωθηθούν σταθερές και ανοιχτές οικονομικές σχέσεις μεταξύ των εθνών :

I) Όλες οι χώρες οφείλουν να αναλάβουν την υποχρέωση να τηρούν τους κοινούς κανόνες, δηλαδή να εφαρμόζουν πολιτικές οικονομικού και εμπορικού ανοίγματος και να απέχουν από κάθε μέτρο ικανό να τους αποφέρει ένα παράνομο συγκριτικό πλεονέκτημα.

II ) Θα πρέπει να εκπονηθούν κατάλληλοι μηχανισμοί προκειμένου να ξεπεραστούν τα προβλήματα που συνδέονται με την αυξανόμενη παγκοσμιοποίηση των οικονομικών αγορών , όπως είναι η ταχεία ανάπτυξη των βραχυπρόθεσμων οικονομικών ρευμάτων τα οποία εξαφανίζονται γρήγορα και διαταράσσουν την οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση . Θα πρέπει επίσης να εξετασθούν μέτρα για να αποθαρρύνεται η κερδοσκοπία και να προωθείται η παραγωγική επένδυση .

III ) Πολυάριθμα αναπτυσσόμενα Κράτη αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες για να αντιμετωπίσουν ένα συνεχώς εντεινόμενο διεθνή ανταγωνισμό λόγω του γρήγορου ρυθμού της τεχνολογικής εξέλιξης .

IV) Με την ένταση της διεθνούς οικονομικής συνεργασίας και με την εφαρμογή μακροοικονομικών και διαρθρωτικών πολιτικών που έχουν διατυπωθεί Για να ενισχύσουν την ανάπτυξη στις κυριότερες βιομηχανικές χώρες θα έπρεπε να προωθηθεί ταχύτατα η παγκόσμια παραγωγή και να ευνοηθεί μια σταθερή οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη περιλαμβανομένων και των οικονομιών που βρίσκονται σε φάση μετάβασης και ανάπτυξης .

**II ) Καλύτερη προσαρμογή της αγοράς εργασίας και αποτελεσματικότερη χρησιμοποίηση των ανθρωπίνων πόρων .**

Όλες οι χώρες, ανεξάρτητα με το επίπεδο τους , θα πρέπει να έχουν Θεσπίσει σαφείς προτεραιότητες δράσης δηλαδή να δημιουργήσουν και να αναπτύξουν απασχολήσεις και να βελτιώσουν την ποιότητα τους , περιλαμβανομένων και των συνθηκών εργασίας

Πολλές αναπτυσσόμενες χώρες αντιμετωπίζουν ακόμα πολλές δυσκολίες για να θέσουν σε εφαρμογή οικονομικές μεταρρυθμίσεις που σκοπό έχουν να "ανοίξουν" την οικονομία και να την επικεντρώσουν στην αγορά .

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές , ενισχυμένες και από άλλα προγράμματα και προσαρμοσμένες πολιτικές , θα έπρεπε να οδηγήσουν στην αύξηση της οικονομικής ανάπτυξης και στην δημιουργία περισσότερο παραγωγικών απασχολήσεων με ταχύ ρυθμό δημιουργίας .Η επιτυχία των μεταρρυθμίσεων θεωρείται κεφαλαιώδους σημασίας για να δεσμευθούν κατά τρόπο αποφασιστικό οι αναπτυσσόμενες χώρες ότι θα ακολουθήσουν την οδό της πλήρους απασχόλησης.

Το κοινωνικό κόστος των μεταρρυθμίσεων κινδυνεύει να είναι πολύ βαρύ. Οι απασχολήσεις σε μη ανταγωνιστικές δραστηριότητες , οι οποίες μπορεί να είναι υψηλόβαθμες θέσεις κινδυνεύουν να εξαφανισθούν ταχύτερα από τις πρόσφατα δημιουργηθείσες απασχολήσεις σε τομείς ανταγωνιστικούς , απασχολήσεις ενδεχόμενα χειρότερα αμειβόμενες .

Αν και είναι απαραίτητες για την εξασφάλιση διαρκούς ανάπτυξης της απασχόλησης και την υποχώρησης της φτώχειας οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς έχουν λίγες πιθανότητες να θεωρηθούν επαρκείς .Οι μεταρρυθμίσεις αυτές θα πρέπει να συνοδεύονται , ιδίως στις χώρες που υποφέρουν από τη φτώχεια και από βαθιά ανισότητα , από πολιτικές και προγράμματα που θα επιτρέπουν στους φτωχούς πληθυσμούς να εκμεταλλευθούν καλύτερα τις νέες οικονομικές δυνατότητες . Θα πρέπει να διευρυνθεί η προσπάθεια ανάπτυξης πχ στον τομέα της πρόσβασης στην εκπαίδευση ( ιδιαίτερα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και τα κορίτσια ) , στις γεωργικές δομές ιδίως στη μεταφορά και στις υπηρεσίες γεωργικής εκλαΐκευσης

και στα προγράμματα δημοσίων έργων . Όταν το καθεστώς της ιδιοκτησίας και της κατοχής γαιών είναι πολύ ανόμοιο , θα πρέπει να μελετηθούν τα δυνατά μέτρα μεταρρύθμισης εκτός του γεωργικού τομέα θα πρέπει να ενθαρρυνθεί και η ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων με μεγάλη ένταση ανθρώπινου δυναμικού , με προγράμματα τα οποία θα πρέπει να επεκταθούν στις μικροεπιχειρήσεις και στις ανεξάρτητες δραστηριότητες του μη διαρθρωμένου αστικού τομέα .

Αναδιάρθρωση της απασχόλησης στις οικονομίες που βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο .Ο ρόλος της Δ.Ο.Ε ( Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ) ως δύναμης προώθησης της πλήρους απασχόλησης στον κόσμο.

Σε διεθνές επίπεδο , η ΔΟΕ , θα πρέπει να εξακολουθήσει να υπογραμμίζει τη σημασία της κοινωνικής διάστασης της συνεχούς διαδικασίας παγκοσμιοποίησης της οικονομίας ιδίως με την τακτική προετοιμασία της Έκθεσης για την απασχόληση σε ολόκληρο τον κόσμο . Η οργάνωση οφείλει να ενισχύσει τις προσπάθειες της για να προωθήσει τον αυστηρό σεβασμό των θεμελιωδών διεθνών κανόνων εργασίας περιλαμβανόμενης και της τελειοποίησης των μηχανισμών ελέγχου της εφαρμογής των διεθνών συμβάσεων της ΔΟΕ παρέχοντας τεχνική βοήθεια που θα επιτρέψει την καλύτερη εφαρμογή τους .

Σε εθνικό επίπεδο , η ΔΟΕ θα πρέπει να παρέχει βοήθεια σε όλες τις κυβερνήσεις , με την πλήρη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, να καταρτίσουν ένα πλαίσιο δράσης υπέρ της απασχόλησης , να δώσουν θεσμοθετημένη μορφή στο πλαίσιο αυτό και να εκπονήσουν μηχανισμούς ελέγχου και αξιολόγησης που θα είναι αποτελεσματικοί .

Εκτός από τη βοήθεια αυτή που παρέχεται σε εθνικό επίπεδο , η ΔΟΕ θα Πρέπει να αναλάβει μια συγκριτική ανάλυση των κυριότερων προβλημάτων που Αντιμετωπίζουν τα Κράτη - Μέλη στην εκπόνηση και θέση σε εφαρμογή πολιτικές προώθησης της απασχόλησης . Πρόκειται για :

Θέσπιση ενός ευρέως φάσματος δεικτών της συμπεριφοράς της αγοράς εργασίας προκειμένου να καθοριστεί η αποτελεσματικότητα των ενεργειών προγραμμάτων της αγοράς εργασίας όπως είναι η μετεκπαίδευση , επιδοτήσεις , απασχόλησης , και προώθηση της ανεξάρτητης εργασίας προκειμένου να δημιουργηθούν σταθερές απασχολήσεις με λογικό κόστος .

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕ ΝΕΕΣ Η ΑΤΥΠΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι οικονομικής και τεχνολογικής τάξης αλλαγές που συνέβησαν τις τελευταίες δεκαετίες και επηρέασαν γενικότερα τον κόσμο της εργασίας , επέδρασαν , όπως είναι επόμενο , όχι μόνο στη σύνθεση και στη φύση της απασχόλησης αλλά και στην εξέλιξη των συστημάτων των επαγγελματικών σχέσεων των διαφόρων κρατών . Πρόκειται βέβαια για τα προβλήματα που δημιουργούνται κυρίως στο επίπεδο της εκπροσώπησης της εργατικής πλευράς από την πολυσυζητημένη ελαστικότητα της αγοράς εργασίας , κατάσταση η οποία έφερε σε υπαρξιακή κρίση και αυτό ακόμη το εργατικό δίκαιο .

Σε άμεση συνάφεια βρίσκονται και τα προβλήματα εκπροσώπησης που δημιουργήθηκαν και δημιουργούνται από τις συνεχείς αλλαγές που συμβαίνουν στο επίπεδο των δομών και τεχνικών παραγωγής και μεταβάλλουν τους παραδοσιακούς εργασιακούς χώρους και τις μορφές απασχόλησης σε τέτοιο βαθμό που να ανατρέπονται οι παραδοσιακές αντιλήψεις οργάνωσης της παραγωγής και εργασίας , υποχρεώνοντας τα συνδικάτα να επανεξετάσουν τις δομές τους και το ρόλο τους . Χαρακτηριστική εκδήλωση των αλλαγών αυτών είναι η μείωση της σπουδαιότητας της βιομηχανίας με αντίστοιχη εκρηκτική ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών και των τομέων που συνδέονται με την υψηλή τεχνολογία , τόσο στην Ευρώπη όσο και στις λοιπές αναπτυγμένες

χώρες , σε τέτοιο βαθμό μάλιστα που κάποιοι αναρωτιούνται , σε ένα επίπεδο καθαρά "σημασιολογικό" , εάν έχει πλέον νόημα να συνεχίζεται να χρησιμοποιείται ο αγγλικός όρος "βιομηχανικές σχέσεις".

Σε ένα πρώτο λοιπόν επίπεδο , προβλήματα στο ρόλο των παραδοσιακών Συνδικάτων και στην δυνατότητα εκπροσώπησης της εργασιακής πλευράς , δημιουργεί η εμφάνιση και ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια νέων μορφών απασχόλησης οι οποίες λίγο έχουν να κάνουν με την κλασική ή τυπική μορφή της σχέσης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου , των λεγόμενων άτυπων μορφών απασχόλησης ( φασόν, συμβάσεις ορισμένου χρόνου , "εξαρτημένες" εργολαβίες , "εξαρτημένη" μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος κτλ ) , μορφών απασχόλησης που ευνοούν τον ατομικισμό στις εργασιακές σχέσεις . Εδώ βέβαια μας ενδιαφέρουν γενικότερα οι επιπτώσεις που προκαλεί στον συνδικαλισμό και στην εκπροσώπηση των μερών στη συλλογική διαπραγμάτευση η ταχεία εξέλιξη που εμφανίζεται στη σύνθεση του μισθωτού πληθυσμού , η οποία παρούσα ως κύρια χαρακτηριστικά : α) Την αύξηση της λεγόμενης "περιφερειακής απασχόλησης" και των "περιθωριακών εργαζομένων" , όπως είναι αυτοί που εργάζονται με καθεστώς πρόσκαιρης εργασίας , διαλείπουσας εργασίας μαύρης εργασίας , μερικής απασχόλησης , κατ' οίκον εργασίας κλπ. , β) τη διόγκωση της διείσδυσης στην μισθωτή απασχόληση κοινωνικών ομάδων ή κατηγοριών εργαζομένων με ασήμαντη ή μικρή παρουσία ή διαφοροποιημένου απ' ότι παλαιότερα χαρακτήρα στην απασχόληση ( πχ γυναικεία απασχόληση , απασχόληση ανηλίκων , υπερηλίκων, μειονεκτούντων ατόμων, αγροτικών εργατών, αλλοδαπών και ειδικότερα , εφόσον αναφερόμαστε στις χώρες της ευρωπαϊκής



οικονομικής κοινότητας, μη κοινοτικών αλλοδαπών , ή ακόμη απασχόληση μειονοτικών ομάδων).

Στις περιπτώσεις αυτές βρισκόμαστε μπροστά σε κατηγορίες εργαζομένων με ειδικά συμφέροντα που προκύπτουν είτε από τον μη τυπικό χαρακτήρα της μορφής της απασχόλησης τους ( πχ κατ' οίκον εργαζόμενοι ), είτε από τις φυλετικές εθνολογικές , ηλικιακές , φυσικές ή άλλες ιδιομορφίες που τους χαρακτηρίζουν .Τα συμφέροντα των κατηγοριών αυτών μένουν συνήθως συνδικαλιστικά ανεκπροσώπευτα. αφενός λόγω της αναποτελεσματικής εκπροσώπησής τους από τα παραδοσιακά (κοινά ) συνδικάτα που δεν έχουν κατά κανόνα καμία εμπειρία στην υπεράσπιση αυτής της μορφής συμφερόντων και αφετέρου γιατί σε αυτές τις ίδιες της κατηγορίες ελλείπει οποιασδήποτε αυτόνομη οργανωτική παρουσία .

Η σπουδαιότητα του εκπροσωπευτικού προβλήματος των κατηγοριών αυτών γίνεται ακόμη προφανέστερη αν ληφθεί υπόψη ότι πολλές από τις κατηγορίες αυτές οφείλουν να προασπίσουν τα συμφέροντα τους ή να προβάλλουν τις διεκδικήσεις τους όχι μόνο ή όχι κύρια απέναντι στους εργοδότες τους , οι οποίοι πολλές φορές είναι δυσδιάκριτοι , αλλά απέναντι στη δημόσια εξουσία ή σε διάφορες κατηγορίες μεσιτών εργασίας .

Αποτέλεσμα όλων αυτών των παραγόντων είναι ότι οι παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων, είτε δεν έχουν καμία δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης , είτε τα ιδιαίτερα συμφέροντα τους θεωρείται ότι εκφράζονται και επιδιώκονται δια μέσου της διαπραγματευτικής δραστηριότητας γενικότερων επαγγελματικών κατηγοριών.Το πρόβλημα γίνεται ακόμη σοβαρότερο αν ληφθεί υπόψη ότι εκτός από την έλλειψη συνδικαλιστικής παρουσίας ή αυτόνομης οργανωτικής έκφρασης , πολλές από τις κατηγορίες αυτές εντάσσονται σε ολοκληρωτικά σχεδόν "ξεχασμένες"

από την νομοθετική κοινωνική προστασία εργασιακές ομάδες . Αναρωτιόμαστε λοιπόν ποια γενικότερη δίκαιη μεταχείριση , αλλά και ποια ειδικότερη αντιμετώπιση από πλευράς αναγνώρισης διαπραγματευτικής ικανότητας , θα είχε μια συνδικαλιστική οργάνωση που θα εκπροσωπούσε αποκλειστικά γυναίκες ή εργαζόμενους με πρόσκαιρη εργασία ή αλλοδαπούς ή μειονεκτικά άτομα με την ιδιότητα τους ασφαλώς ως εργαζομένων . Ακόμη , ποιες δυσκολίες και δυσχέρειες , πέραν των νομικών , θα αντιμετώπιζε ένα τέτοιο εγχείρημα από τη στάση των κοινών παραδοσιακών συνδικάτων .

**Σε ένα δεύτερο επίπεδο** ειδικά ζητήματα εκπροσώπησης δημιουργούνται από το γεγονός ότι η διάκριση μεταξύ εξαρτημένης (μισθωτής) εργασίας και ανεξάρτητης εργασίας δεν είναι πολλές φορές εύκολη . Το πρόβλημα εδώ οξύνεται με την αύξηση κατηγοριών ανεξαρτήτων εργαζομένων και αυταπασχολούμενων, μικρούπεργολάβων, μικροεπαγγελματιών, μικροκαλλιεργητών, αγρομισθωτών, εκείνων που εκτελούν μικροϋπηρεσίες ή μικροπαραγγελίες, μικρομεταφορές, μικρό-προμηθευτών ή άλλων κατηγοριών εργαζομένων, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από μια κατ' επίφαση ανεξαρτησία στη σχέση τους με τον εκάστοτε πελάτη- εργοδότη τους και στην ουσία η απασχόληση τους παρέχεται με συνθήκες παρόμοιες με αυτές των μισθωτών και φέρει πολλά στοιχεία εξάρτησης .

**Σε ένα τρίτο** , τέλος , επίπεδο ένα σοβαρό ζήτημα δημιουργείται σε σχέση με την συνδικαλιστική εκπροσώπηση μιας μεγάλης κατηγορίας ατόμων οι οποίοι συγκυριακά ή μόνιμα βρίσκονται εκτός εργασίας . Αναφερόμαστε ασφαλώς στους ανέργους , οι οποίοι , στις μέρες μας , τείνουν να αποτελέσουν μια από τις μεγαλύτερες πληθυσμιακές κατηγορίες . Η κατηγορία αυτή ελάχιστα ή καθόλου εκπροσωπείται συνδικαλιστικά , δεδομένου ότι , συνήθως

, τα παραδοσιακά συνδικάτα τα ενδιαφέρονται πρωταρχικά για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ενεργών μισθωτών , ακόμη και αν η επίτευξη του στόχου αυτού , διογκώνει τα ψηλά ποσοστά ανεργίας . Η κατάσταση αυτή πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη από τα συνδικάτα τα οποία , πρέπει να αποκτήσουν τη συνείδηση ότι η εκπροσωπευτική τους εντολή προέρχεται όχι μόνο από τους κατά κυριολεξία "εργαζόμενους" , αλλά και από τη μεγάλη μάζα των "άνεργων εργαζομένων"

Για να δοθεί επομένως διέξοδος στο πρόβλημα της προάσπισης των συμφερόντων των παραπάνω κατηγοριών εργαζομένων , τίθεται επιτακτικά αφενός το ζήτημα της αναζήτησης νέων μορφών οργάνωσης και εκπροσώπησης που θα επιτρέψουν την αποτελεσματικότερη συνδικαλιστική παρουσία και των κατηγοριών αυτών και αφετέρου το θέμα της προσαρμογής του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων στις νέες αυτές συνθήκες , με την αλλαγή σε σημαντικό βαθμό της υφής των διαπραγματεύσεων παραδοσιακής εκπροσώπησης. Δεν θα ήταν παράδοξο να αναπτυχθούν, για παράδειγμα, διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης και να αναγνωρισθεί η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων ή κάποιων παρεμφερών συμφωνιών στο λεγόμενο "μη δομημένο τομέα" όπως, για παράδειγμα, μεταξύ μικροβιοτεχνών, μικροπαραγωγών, μικροψαράδων ή μικροκαλλιεργητών , πλανόδιων μικρεμποριών και χονδρεμποριών ή προμηθευτών ή παρόμοια δυνατότητα μεταξύ ευκαιριακά ή πρόσκαιρα εργαζομένων και των μεσιτών απασχόλησης (ως εργοδοτών ) δια μέσου των οποίων τοποθετούνται σε εργασιακές θέσεις . Βέβαια , για την προώθηση τέτοιων διαπραγματευτικών σχέσεων προϋποτίθεται ότι δεν προσκρούει σε νομικά ή άλλα προβλήματα η οργάνωση σε συνδικαλιστικούς φορείς των ενδιαφερομένων μερών ή η απόδοση

διαπραγματευτικής αρμοδιότητας σε οργανωτικά μορφώματα που ήδη υπάρχουν ή μπορεί ευκολότερα , να δημιουργηθούν , όπως διάφορες ``συνενώσεις`` που μπορούν να παίξουν έναν σημαντικό ρόλο στην εκπροσώπηση των συμφερόντων κυρίως των μικροεπαγγελματιών και μικροεπιτηδευματιών .

Το πρόβλημα της εκπροσώπησης γίνεται πιο περιπεπλεγμένο σε σχέση με κάποιες κατηγορίες επαγγελματιών και ανεξάρτητων εργαζομένων, οι οποίοι όπως ήδη σε σχέση με τον ``μη δομημένο τομέα`` υπαινιχθήκαμε, μπορεί να παίξουν τόσο το ρόλο του εργοδότη ( εφόσον ως ελεύθεροι επαγγελματίες απασχολούν κάποιον μισθωτό ) όσο και το ρόλο του εργαζόμενου(σε σχέση με τον εργοδότη-εντολέα τους ). Όπως αναφέραμε οι παραπάνω κατηγορίες συχνά είναι οργανωμένες σε μορφή υποχρεωτικών συλλόγων ( πχ δικηγορικοί σύλλογοι , συμβολαιογραφικοί σύλλογοι ) , οι οποίοι όμως , λόγω του χαρακτήρα τους αυτού , δεν μπορούν να εκπροσωπήσουν τους επαγγελματίες στα πλαίσια της διαδικασίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης . Ειδικότερα οι δικηγόροι, δεν διαθέτουν συλλογική εκπροσώπηση , δεδομένου ότι αφενός οι Δικηγορικοί Σύλλογοι στους οποίους υποχρεωτικώς ανήκουν αυτοί δεν έχουν, ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, διαπραγματευτική ικανότητα και αφετέρου, γίνεται δεκτό ότι δεν μπορούν να συμμετάσχουν σε άλλη επαγγελματική οργάνωση ιδιωτικού δικαίου , ενδεχομένως γιατί δεν αναγνωρίζεται σε αυτούς σε καμμία περίπτωση η ιδιότητα του συνδεδεμένου με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας . Αντίθετα αυτοί που ανήκουν σε υποχρεωτικούς συλλόγους (γιατροί, μηχανικοί κλπ ) μπορεί να παρέχουν την εργασία τους τόσο ως ελεύθεροι επαγγελματίες όσο και ως μισθωτοί.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

#### ΕΝΝΟΙΑ - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Η μερική απασχόληση δεν αποτελεί νέα μορφή απασχόλησης στην κυριολεξία, αφού είναι γνωστή ήδη από την δεκαετία του '50. Όμως, σήμερα πλέον βρίσκει πολύ μεγάλη εφαρμογή και χρησιμοποιείται κατά κόρον από την εργοδοτική πλευρά.

Η απασχόληση που αντιστοιχεί στο νόμιμο ωράριο εργασίας καλείται πλήρης ή ολική απασχόληση.

Η έννοια όμως της μερικής απασχόλησης δεν προσδιορίζεται μόνο με αναφορά στο νόμιμο ωράριο εργασίας, τη στιγμή που, το ωράριο δεν αποτελεί το μοναδικό και αποκλειστικό τρόπο προσδιορισμού της έννοιας της πλήρους απασχόλησης. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ είναι η εργασία εκείνη της οποίας η διάρκεια είναι μικρότερη όχι μόνο από το νόμιμο ωράριο εργασίας, αλλά και από αυτό που ορίζεται από άλλες πηγές, όπως τη ΣΣΕ, τη Διαιτητική Απόφαση (Δ.Α), τον κανονισμό εργασίας κλπ. Και αυτό γιατί ο χρόνος εργασίας που προβλέπουν οι πηγές αυτές, εφόσον αναφέρεται γενικά σε όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται, κάθε φορά, στη ρύθμισή τους, είναι πάντοτε χρόνος ολικής ή πλήρους απασχόλησης, έστω και αν υπολείπεται της διάρκειας του αντίστοιχου νόμιμου ωραρίου, με την προϋπόθεση βέβαια ότι δεν συνοδεύεται από ανάλογη μείωση των αποδοχών.

Η έκταση της εφαρμογής της μερικής απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση είναι περιορισμένη , με την έννοια ότι δεν καταλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους σε αυτήν . Και αυτό , για να μπορεί να γίνεται ο συσχετισμός με την πλήρη απασχόληση . Από τη σκοπιά αυτή η μερική απασχόληση έχει την έννοια της απασχόλησης της οποίας η χρονική διάρκεια είναι μικρότερη από τον εργάσιμο χρόνο , που ισχύει για το προσωπικό της εκμετάλλευσης ή της επιχείρησης , όπως αυτό προβλέπεται είτε από το νόμο, είτε από ΣΣΕ ή Δ..Α. είτε από τον τυχόν υπάρχοντα κανονισμό εργασίας ή που έχει καθιερωθεί εθιμικά ή από επιχειρησιακή συνήθεια .

Τίποτα βέβαια δεν αποκλείει αυτός ο ίδιος ο νόμος ή τυχόν άλλη πηγή που καθορίζει το πλήρες ωράριο εργασίας στην επιχείρηση , να ρυθμίσουν ειδικά και το θέμα της μερικής απασχόλησης , καθώς επίσης και των όρων αυτής .

Η μερική απασχόληση προϋποθέτει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου , που μπορεί να γίνει είτε κατά τη σύναψη της οικείας εργασιακής εργασιακής σύμβασης , είτε και κατά την εξέλιξη της (αρ. 38 παρ.1Ν 1892/90 ) . Στο σημείο μάλιστα αυτό υποστηρίζεται ότι η επιγενόμενη της κατάρτισης της εργασιακής σύμβασης συμφωνία για την καθιέρωση καθεστώτος μερικής απασχόλησης , δικαιολογείται από το γεγονός ότι η μονομερής μείωση των ωρών εργασίας δεν ανήκει στη διευθυντική εργοδοτική εξουσία , ενώ κατά μια άλλη άποψη τούτο ισχύει μόνο στην περίπτωση που η μείωση αυτή συνοδεύεται και από παραλληλη αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του εργαζόμενου .

Πάντως , είτε η μονομερής μείωση των ωρών απασχόλησης του εργαζόμενου ανήκει στην διευθυντική εξουσία του εργοδότη, είτε όχι , αποτελεί πάντοτε, κατά την ορθότερη άποψη, μονομερή

βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζόμενου, ανεξάρτητα του αν συνοδεύεται και από παράλληλη-αντίστοιχη μείωση των αποδοχών αυτού . Και τούτο , διότι η μεταβολή αυτή στερεί αδικαιολόγητα από τον εργαζόμενο το δικαίωμα να απασχοληθεί στο ωράριο εργασίας που είχε απαρχής συμφωνήσει με τον εργοδότη και του προκαλεί έτσι ηθική ζημιά , δίχως να προβλέπεται και το ότι το μεν δικαίωμα για πλήρη απασχόληση αποτελεί μια από τις ,και συνταγματικά ,προστατευόμενες εκφάνσεις της προσωπικότητας του ατόμου ,η δε μονομερής μεταβολή των εργασιακών όρων θεωρείται βλαπτική, με όλες τις εξαιτίας του εν λόγω χαρακτήρα της συνέπειες σε βάρος του εργοδότη και όταν προκαλεί ηθική και μόνο ζημιά στον εργαζόμενο

Η συμφωνία για τη μερική απασχόληση μπορεί να γίνει και άτυπα , Με εξαίρεση την περίπτωση εκείνη που παίρνει τη μορφή της εργασίας εκ περιτροπής. Στην πράξη η μερική απασχόληση επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη και ακολουθεί η συναίνεση του εργαζόμενου , που και αυτή κατά κανόνα είναι σιωπηρή , συναγόμενη από τις περιπτώσεις και συγκεκριμένα από την ανάγκη του τελευταίου να τη δεχτεί ως λύση ανάγκης , σε σχέση με την καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης .

Η μερική απασχόληση παρέχεται στο πλαίσιο μιας σταθερής και ενιαίας εργασιακής σύμβασης ορισμένου ή αορίστου αριθμού αυτοτελών τέτοιων συμβάσεων .

Μπορεί να παρέχεται με διαλείμματα, που δεν χρειάζεται να είναι κανονικά .Στην τελευταία περίπτωση πρόκειται για την λεγόμενη διαλείπουσα εργασία , που αποτελεί και αυτή, μαζί με την εκ περιτροπής εργασία , μορφή μερικής απασχόλησης, όπου η πρώτη από αυτές ( δηλαδή η διαλείπουσα εργασία ) παρέχεται

ακανόνιστα και η δεύτερη ( δηλαδή η εκ περιτροπής εργασία ) με κανονικά διαλείμματα .

Η πλειοψηφία της νομικής θεωρίας υποστηρίζει ότι έννοια της μερικής απασχόλησης αποτελεί ένα συγκερασμό μειωμένης χρονικά απασχόλησης με μειωμένη αντίστοιχα αμοιβή . Έτσι , κατά την άποψη αυτή ,όταν η μείωση του χρόνου απασχόλησης συνδιάζεται με διατήρηση του μισθού της πλήρους εργασίας , τότε δεν έχουμε μερική απασχόληση ,αλλά συμβατική μείωση του χρόνου εργασίας .Αντιτάχθηκε ότι με μια τέτοια συμφωνία ορισμένα μεν από τα προβλήματα της μερικής απασχόλησης δεν ανακύπτουν ( όπως εκείνο λχ της δυσμενούς διάκρισης των μερικά απασχολούμενων ) δεν παύουν όμως να παραμένουν αλλά προβλήματα αυτής, όπως λχ εκείνο που σχετίζεται με τη διάρκεια των ετήσιων διακοπών .

Όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με μειωμένο , σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους του , ωράριο, ή εργάζεται εκ περιτροπής στο πλαίσιο μιας ενιαίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας , είναι φανερό ότι η απασχόληση του σε σχέση και αναφορά με εκείνη των άλλων συναδέλφων του που απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο εργασίας και συνεχώς είναι μερική .

Και τούτο, πέρα και ανεξάρτητα από την τυχόν επιπρόσθετη συμφωνία μεταξύ του εν λόγω εργαζόμενου και του εργοδότη να αμειβεται ο πρώτος με τις αποδοχές της πλήρους απασχόλησης , παρόλο που η εργασία του χρονικά και ποσοτικά είναι μειωμένη σε σχέση με την πλήρη .

Αυτό δε , γιατί η μερική απασχόληση , όπως και ο όρος το λέει , αναφέρεται στη χρονική διάρκεια της εργασίας και στο μέγεθος αυτής σε σχέση με την πλήρη χρονικά και ποσοτικά απασχόλησης του εργαζόμενου και δεν σχετίζεται με το ύψος και



το μέγεθος της αμοιβής του για αυτήν . Έτσι ,η απασχόληση που παρέχεται όχι ευκαιριακά και έχει διάρκεια μικρότερη από τον εργάσιμο χρόνο , ο οποίος προβλέπεται από τον νόμο ή τις ΣΣΕ ή τον κανονισμό εργασίας ή το έθιμο κλπ θεωρείται ως μερική με την πιο πάνω έννοια , αδιάφορα αν για αυτήν έχει ή όχι συμφωνηθεί μειωμένη αμοιβή του εργαζόμενου .

Η μερική απασχόληση μπορεί να εμφανιστεί με διάφορα συστήματα εφαρμογής

Ένα πρώτο συνίσταται στη μείωση του χρόνου της ημερήσιας απασχόλησης χωρίς ελάττωση των ημερών εργασίας.

Ένα άλλο συνίσταται στην περιοδικότητα της εργασίας σε ορισμένες εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα ή το μήνα ή και σε εργασία τον ένα μήνα και σε μη εργασία τον άλλο

Στις περιπτώσεις αυτές ή και σε άλλες που μπορούν να συμφωνηθούν , η περιοδικότητα στην απασχόληση μπορεί να είναι αρχής προβλεπτή ή και όχι ,την ίδια έκταση ή και σε διαφορετική .

## **ΜΟΡΦΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

### **Εκ περιτροπής εργασία**

Καταρχήν ο μισθωτός όταν συνάπτει σύμβαση εργασίας , όχι μόνο υποχρεούται αλλά και δικαιούται να αξιώσει από τον εργοδότη του πλήρη απασχόληση , τόσο καθόλου το ημερήσιο ωράριο εργασίας , όσο και για όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα. Παρέχεται όμως το δικαίωμα στους εργοδότες και τους μισθωτούς ( αδιάφορο εάν πρόκειται για υπάλληλους ή εργατοτεχνίτες ), να συμφωνήσουν εγγράφως είτε κατά τη διάρκεια αυτής , κάθε

μορφή εκ περιτροπής εργασία και να καθορίσουν συγχρόνως τις ημέρες ή ώρες εργασίας , καθώς και την ανάλογη αμοιβή βάσει των ημερομισθίων ή μισθών που εκάστοτε ισχύουν ( αρθ. 13 παρ. 7 του ΝΔ 2961/1954 ) .

Πάντως η εκ περιτροπής εργασία προϋποθέτει μερική απασχόληση σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που λειτουργεί με πλήρη απασχόληση , από το νόμο ή λόγω της φύσης των εργασιών της . Με την καταρτιζόμενη συμφωνία είναι δυνατόν να καθοριστεί μερική απασχόληση , για ορισμένες μόνο ημέρες την εβδομάδα ή το μήνα , με την χρησιμοποίηση του προσωπικού δι' εναλλαγής, οπότε τις άλλες ημέρες εργάζονται άλλοι μισθωτοί . Δηλαδή δεν θα απασχολούνται όλοι οι μισθωτοί συγχρόνως, αλλά μόνο το απαραίτητο για τις ανάγκες της επιχείρησης τμήμα του προσωπικού .Νοείται βέβαια ότι κατά τη διάρκεια αυτής οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν ,μονό τις αποδοχές που αντιστοιχούν στο χρόνο της απασχόλησης τους, ανάλογα με τις ημέρες ή ώρες της εργασίας τους, ενώ για τον υπόλοιπο χρόνο που δεν εργάστηκαν δεν θα λάβουν αμοιβή .

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι για να εφαρμοστεί η εκ περιτροπής εργασία σε μια επιχείρηση, πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις :

- α) Μη δυνατότητα για πλήρη απασχόληση των μισθωτών
- β) Έγγραφη συμφωνία εργοδότη και μισθωτών
- γ) Καθορισμός αμοιβής ανάλογα με το χρόνο εργασίας
- δ) Συνεχής λειτουργία της επιχείρησης

Πάντως, η εκ περιτροπής διαφέρει εντελώς από τη διαθεσιμότητα ( όπως θα εξετάσουμε παρακάτω ) . Γιατί ενώ η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα

Είναι δικαίωμα του εργοδότη, αντίθετα, η εφαρμογή του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας προϋποθέτει οπωσδήποτε κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού .

**ΕΓΓΡΑΦΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ:** Για να είναι έγκυρη η εκ περιτροπής εργασία , απαιτείται να υπάρχει έγγραφη συμφωνία και σαφής καθορισμός εκ των προτέρων του χρόνου εργασίας και της σχετικής αμοιβής (άρθρο 159 ΑΚ ).

Διαφορετικά , εάν έχει συμφωνηθεί προφορικά είναι άκυρη , με αποτέλεσμα ο εργοδότης να καταστεί υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας του μισθωτού , οπότε και οφείλει πλέον να του καταβάλει πλήρεις αποδοχές, δηλαδή και για τις ημέρες ή ώρες που δεν απασχολήθηκε από υπαιτιότητα του εργοδότη ο μισθωτός .

Για να είναι έγκυρη η ανωτέρω συμφωνία , δεν απαιτείται όμως να εγκριθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας ή από άλλη Δημόσια Αρχή . Επίσης , δεν ερευνάται η αιτία που προκάλεσε τη συνομολόγηση της εκ περιτροπής εργασίας , αλλά ούτε και ο τρόπος με τον οποίο συμφωνήθηκε να παρέχεται η εν λόγω εργασία ( όπως λχ με εναλλαγή με άλλο μισθωτό , που αποτελεί και τη συνηθισμένη περίπτωση στην πράξη ) .

**ΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ:** Ενδέχεται κατά το χρόνο της εκ περιτροπής εργασίας να ασθενήσει ο μισθωτός . Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει αποδοχές μόνο για τις ημέρες ή ώρες που ο μισθωτός θα πρόσφερε εργασία , σύμφωνα με τη σύμβαση που υπέγραψε με τον εργοδότη .

Επίσης , έχει κριθεί ότι είναι έγκυρη η συμφωνία βάσει της οποίας ο εργοδότης δικαιούται να περιορίζει κατά την απόλυτη κρίση του τον κατά μήνα αριθμό των ημερών της απασχόλησης του μισθωτού με ανάλογη βέβαια μείωση της μηνιαίας αμοιβής του

Μορφή εκ περιτροπής εργασίας αποτελεί και η συμφωνία , με την οποία προβλέπεται ότι κατά την περίοδο της εποχιακής κάμψης των εργασιών της επιχείρησης , το προσωπικό δεν θα απασχολείται και θα λαμβάνει το μισό των αποδοχών του .

**ΕΙΔΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ :** Τέλος , οι εργοδότες μπορούν να επιβάλλουν εκ περιτροπής εργασία στους μισθωτούς που απασχολούν και χωρίς τη συγκατάθεση τους , αλλά μόνο εφόσον υπάρχει περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης τους και αφού προηγουμένως εκδοθεί απόφαση της Ειδικής Επιτροπής του ΝΔ 2511/1953 .

## **ΔΙΑΛΕΙΠΟΥΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Με τον όρο διαλείπουσα εργασία , νοείται η εργασία που δεν παρέχεται όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα είτε λόγω της φύσεώς της ή των συνθηκών εργασίας είτε κατά τους όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας, άσχετα από τις ώρες της ημερήσιας απασχολήσεως, εκείνη που έχει ενδιάμεσες ή περιοδικές διακοπές .

## **ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, ποσοστά , κατ' αποκοπή κλπ και υποβάλλεται ο μισθωτός έναντι του εργοδότη σε προσωπική εξάρτηση.

Προσωπική εξάρτηση νοείται, ότι ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες και

εντολές του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του εκτελώντας τις εκάστοτε διαταγές και κατευθύνσεις αυτού, σχετικά με το είδος, τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας.

### **ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΧΡΟΝΙΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Διάφορα της εκ περιτροπής και διαλείπουσας εργασίας είναι η μειωμένη χρονικά απασχόληση, έναντι ελαττωμένης αμοιβής, η οποία όχι μόνο δεν απαγορεύεται από διάταξη νόμου ή υπουργική απόφασης ή συλλογική σύμβαση, αλλά αντιθέτως έγινε παγίως πλέον παραδεκτή από τη δικαστηριακή νομολογία. Δεδομένου άλλωστε, ότι η εργατική νομοθεσία καθορίζει μόνο το ανώτατο όριο του χρόνου που οι μισθωτοί μπορούν να εργαστούν, χωρίς όμως να επιτάσσει την απασχόληση των μισθωτών σε ορισμένες ώρες κάθε ημέρα. Έτσι, επιτρέπεται οι μισθωτοί να εργάζονται μέχρι ορισμένες ώρες κάθε μέρα και απαγορεύεται παράλληλα η απασχόλησή τους πέρα από τις ώρες αυτές.

Οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να προσλαμβάνουν στην επιχείρησή τους μισθωτούς (άσχετα εν πρόκειται για υπαλλήλους, ή εργατοτεχνίτες), είτε για πλήρες ωράριο εργασίας κάθε ημέρα, είτε για μειωμένο ωράριο, δηλαδή για 2,3 κλπ ώρες ημερησίως, με ελαττωμένης αμοιβή, ανάλογα με τη μείωση των ωρών εργασίας. Διότι το ελάχιστο όριο αποδοχών που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές ή υπουργικές αποφάσεις (νόμιμοι μισθοί και ημερομίσθια) αντιστοιχούν σε εργασία που παρέχεται στα νόμιμα ή συνηθισμένα χρονικά όρια, εάν δεν ορίζεται διαφορετικά από την οικεία συλλογική σύμβαση κλπ.

Όπως είναι ευνόητο, στην προκειμένη περίπτωση η αμοιβή των μισθωτών εξαρτάται από τη χρονική διάρκεια της ημερήσιας

απασχόλησής τους, δηλαδή η αμοιβή τους αντιστοιχεί στις ώρες της ημερήσιας εργασίας τους.

Η δε συμφωνία (μεταξύ εργοδότη και μισθωτού) για παροχή μειωμένης εργασίας έναντι ελαττωμένης αμοιβής, μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή. Κρίνεται όμως σκόπιμο να καταρτίζεται εγγράφως για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Διευκρινίζεται, ότι ανάλογη μείωση του μισθού έναντι της απασχολήσεως για χρόνο λιγότερο του νόμιμου είναι επιτρεπτή, μόνο εφόσον υπάρχει ειδική συμφωνία (έγγραφη ή προφορική), η οποία είναι δυνατό να συνάπτεται είτε όταν προσλαμβάνεται ο μισθωτός, είτε κατά την διάρκεια της συμβάσεως εργασίας και υπό την προϋπόθεση βέβαια, ότι με αυτή δεν θίγονται τα κατώτατα όρια αποδοχών. Διότι διαφορετικά, η μονομερής από τον εργοδότη μείωση των αποδοχών του μισθωτού, έστω και σε αναλογία προς τις λιγότερες από τις νόμιμες ώρες εργασίας του είναι, ανεπίτρεπτη και συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας.

Εάν όμως δεν υπάρχει η ανωτέρω ειδική συμφωνία, θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί απασχόληση για πλήρες ωράριο και για όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας. Επομένως, εάν ο μισθωτός εργασθεί λιγότερες ημέρες ή ώρες από τις νόμιμες, όπως λ.χ. από έλλειψη εργασίας ή πρώτων υλών κλπ. έχει αξίωση να λάβει ολόκληρο το νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό του (ή ημερομίσθιο), βάσει των αρχών της υπερημερίας του εργοδότη. Υπό την προϋπόθεση βέβαια, ότι είχε στη διάθεση του εργοδότη τις υπηρεσίες του, σε ολόκληρο το νόμιμο ωράριο της εργασίας του. Αντιθέτως, εάν ο μισθωτός από υπαιτιότητά του δεν εργάστηκε ολόκληρο το ωράριο της εργασίας του, λ.χ. διότι καθυστέρησε να προσέλθει στην υπηρεσία του, δεν έχει αξίωση να λάβει ολόκληρο το μισθό του, αλλά μόνο ότι αντιστοιχεί στο χρόνο της εργασίας του.

Μερική απασχόληση: μια πρόταση για νέες θέσεις εργασίας σε τροχιά ....εξέλιξης

Με μερική απασχόληση εργάζονται στη χώρα μας 184.000 άτομα , στην πλειοψηφία γυναίκες και το ποσοστό που δεν ξεπερνά το 5% είναι το χαμηλότερο από κάθε άλλη ευρωπαϊκή χώρα. Όμως, όλα δείχνουν, ότι αυτή η μορφή απασχόλησης βρίσκεται σε τροχιά.... εξέλιξης και θα παίξει σημαντικό ρόλο στη νέα ευέλικτη αγορά εργασίας μετά το 2000. Άλλωστε, αποτελεί από τα μείζονα κεφάλαια προς συζήτηση στον κοινωνικό διάλογο. Και παρά τις επιφυλάξεις που διατυπώνουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ότι η μερική απασχόληση δεν πρέπει να χρησιμοποιηθεί, ως υποκατάστατο της πλήρους απασχόλησης αλλά μόνο συμπληρωματικά , κατανοούν , ότι αν τεθούν όρια, αυτή η μορφή απασχόλησης μπορεί να "λειτουργήσει" αποτελεσματικά για τη μείωση της ανεργίας.

Πολύτιμα στοιχεία για τη διάρθρωση των μερικώς απασχολούμενων μας προσφέρει η μελέτη που εκπόνησαν για λογαριασμό του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας 4 ερευνητές , με επιστημονικό υπεύθυνο τον κ. Δημήτρη Καραντινό βάσει των στοιχείων της Εθνικής Στατιστικής υπηρεσίας (κυρίως των ετών 1991,1993,1995,1997). Η μελέτη διαπιστώνει, ότι υπάρχει μεγάλο ποσοστό με τις άλλες χώρες, ενώ οι έλληνες μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες από τους άλλους Ευρωπαίους. Δηλαδή, για τους περισσότερους είναι λύση ανάγκης , αφού δεν βρίσκουν θέση πλήρους απασχολήσεως.

Επίσης, διαπιστώνεται, ότι η μερική απασχόληση παρουσιάζει μικρή μείωση κατά τη δεκαετία του 1980 ενώ είναι εμφανής η ανάκαμψη λίγο μετά το 1990.

Έτσι, το 1991-1996, το 23% της αύξησης του συνόλου της απασχόλησης προήλθε από τη δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης.

Μεγάλες διαφορές υπάρχουν, ως προς το σύνολο των ωρών απασχόλησης. Ένα ποσοστό μερικώς απασχολούμενων εργάζεται ελάχιστες ώρες, γεγονός που κάνει δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στην απασχόληση και την ανεργία. Υπάρχουν όμως και απασχολούμενοι που πλησιάζουν το παραδοσιακό οκτάωρο (31 ώρες την εβδομάδα).

### ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Απασχολούμενοι με μερική απασχόληση κατά φύλο και ομάδες ηλικιών, (Σύνολο 184.545, στοιχεία του 1997).

ΗΛΙΚΙΑ	ΦΥΛΟ	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	68.993	115.552
14 ετών	351(0,5%)	171(0,1%)
15-19 ετών	5214(7,6%)	5058(4,4%)
20-24 ετών	8725(12,6%)	10409(9,0%)
25-29 ετών	8416(12,2%)	16637(14,4%)
30-44 ετών	14298(20,7%)	36078(31,2%)
45-64 ετών	20074(29,1%)	37879(32,8%)
65 + ετών	11915(17,3%)	9321(8,1%)

Οι γυναίκες και οι ώριμοι υπερτερούν.

Με βάση τα οικονομικά κριτήρια, την επαγγελματική κατηγορία, την οικογενειακή κατάσταση, το φύλο και την ηλικία των μερικώς απασχολούμενων, από την έρευνα μπορεί να εξάγει κανείς τα εξής συμπεράσματα:



Η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση (62,6% του συνόλου) είναι γυναίκες. Θα πρέπει να σημειωθεί, ότι στη συνολική απασχόληση οι γυναίκες συμμετέχουν με ποσοστό 36%. Έτσι, ενώ για τους άνδρες η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει ένα σχεδόν ασήμαντο μερίδιο στη συνολική τους απασχόληση (2,8%) για τη γυναικεία απασχόληση η μερική απασχόληση εμφανίζεται, ως σημαντική καθώς με αυτή τη μορφή της απασχόλησης εργάζεται το 8,4% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών.

Η ηλικιακή διάρθρωση των απασχολούμενων με μερική απασχόληση αποκαλύπτει, ότι η πλειοψηφία τους (περίπου 60%) 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.

Αναλυτικά στοιχεία για τους μερικά απασχολούμενους κατά οικογενειακή κατάσταση, εμφανίζει την πλειοψηφία τους (65,7%) να είναι έγγαμοι, ενώ ένα άλλο μεγάλο τμήμα τους (27,4%), άγαμοι. Την εικόνα συμπληρώνουν με μικρά μερίδια οι χήροι και οι διαζευγμένοι. Σε σύγκριση με το γενικό πληθυσμό των απασχολούμενων, οι μερικά απασχολούμενοι, δεν εμφανίζουν ιδιαίτερες διαφορές. Τούτο έχει σημασία γιατί ενδεχομένως κάποιος θα περίμενε τις έγγαμες γυναίκες να παρουσιάζουν αυξημένη συμμετοχή στη μερική απασχόληση.

Το μεγαλύτερο μερίδιο στους μερικά απασχολούμενους (37,5%) εμφανίζονται να κατέχουν οι γεωργοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα. Πρόκειται προφανώς για μέλη αγροτικών νοικοκυριών που βοηθούν στην οικογενειακή επιχείρηση. Υψηλά σχετικά μερίδια συμμετοχής στο σύνολο εμφανίζουν επίσης οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών, οι τεχνίτες και οι ανειδίκευτοι εργάτες και τέλος οι ασκούντες επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα.

Στους άνδρες απασχολούμενους με μερική απασχόληση, υψηλά μερίδια συμμετοχής στο σύνολο εμφανίζονται για δυο επαγγελματικές κατηγορίες, τους γεωργούς, κλπ και τους ειδικευμένους τεχνίτες. Αυτές οι δυο κατηγορίες μαζί αποτελούν περισσότερο από το 57% του συνόλου. Αντίθετα η γυναικεία μερική απασχόληση παρουσιάζεται λιγότερο συγκεντρωμένη. Και εδώ βέβαια ένα μεγάλο μέρος του συνόλου (40% περίπου) εργάζεται στον πρωτογενή τομέα. Σημαντικός όμως αριθμός γυναικών απασχολείται στην παροχή υπηρεσιών, σε επιστημονικά κλπ επαγγέλματα γραφείου και τέλος, ως ανειδίκευτοι εργάτες.

Ο παρακάτω 2 παρουσιάζει πληροφορίες για την κατανομή των ατόμων με μερική απασχόληση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Απασχολούμενοι με μερική απασχόληση κατά κλάδο και φύλο (1997)

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Σύνολο	68.993	115.552
1. Γεωργία	24.304(35,2%)	46.422(40,2%)
2. Κτηνοτροφία	734(1,1%)	172(0,1%)
3. Ορυχεία	118(0,2%)	
4. Βιομηχανία	6033(8,7%)	9141(7,9%)
5. Δίκτυα ενέργειας	108(0,2%)	299(0,3%)
6. Κατασκευές	11037(16,0%)	285(0,2%)
7. Εμπόριο, επισκευές	7669(11,1%)	13191(11,4%)
8. Τουρισμός	5493(8,0%)	5903(5,1%)
9. Μεταφορές, επικοινωνίες	2794(4,0%)	1397(1,2%)
10. Χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	699(1,0%)	1593(1,4%)
11. Φορείς διαχείρισης	2025(2,9%)	4319(3,7%)
12. Δημόσια διοίκηση	385(0,6%)	2842(2,5%)
13. Εκπαίδευση	2620(3,8%)	13110(11,3%)
14. Υγεία	722(1,0%)	2765(2,4%)

15. Άλλες παροχές υπηρεσιών	4064(5,9%)	6276(5,4%)
16. Οικιακό προσωπικό	118(0,2%)	7721(6%)
17. Οργανισμοί - όργανα		117(0,1%)

- Σύμφωνα με την διαπίστωση αυτή το μεγαλύτερο τμήμα των εργαζομένων με μερική απασχόληση, εργάζεται στη γεωργία. Οι υπόλοιποι κλάδοι εμφανίζουν μικρή γενικά συμμετοχή στο σύνολο με εξαίρεση το εμπόριο και ως ένα βαθμό την εκπαίδευση και τις μεταποιητικές βιομηχανίες.

Για τους άνδρες, εκτός από τη γεωργία, σημαντικός αριθμός απασχολούμενων με μερική απασχόληση, εμφανίζεται στους κλάδους των κατασκευών και του εμπορίου, ενώ σε μικρότερη κλίμακα και στους κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας και ξενοδοχείων και εστιατορίων. Εξάλλου οι γυναίκες με μερική απασχόληση που δεν απασχολούνται στη γεωργία, εργάζονται κυρίως στο εμπόριο και την εκπαίδευση.

Για τους άνδρες, λόγω του πολύ μικρού αριθμού των απασχολούμενων με μερική απασχόληση κανένας κλάδος δεν εμφανίζει σημαντικό μερίδιο μερικής απασχόλησης. Αντίθετα, για τις γυναίκες σε αρκετούς κλάδους, το ποσοστό των μερικά απασχολούμενων κρίνεται ως αξιόλογο. Οι κλάδοι αυτοί είναι ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό (25% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών εργάζονται με μερική απασχόληση), η γεωργία (14.2%), οι άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών (13%), η εκπαίδευση (9,7%) και η διαχείριση ακίνητης περιουσίας κλπ. Σημαντικά επίσης εμφανίζονται τα ποσοστά των μερικά απασχολούμενων γυναικών στους κλάδους των κατασκευών (9,8%) και στις υπόλοιπες δραστηριότητες του πρωτογενούς τομέα (23%), αλλά η

γυναικεία συμμετοχή εδώ αφορά πολύ μικρά μεγέθη και κατά συνέπεια οι εκτιμήσεις πρέπει να ληφθούν με επιφύλαξη.

Ο παρακάτω πίνακας (3) παρουσιάζει πληροφορίες για τους μερικά απασχολούμενους κατά βαθμό αστικότητας. Από τα στοιχεία του πίνακα επιβεβαιώνεται ένα από τα προηγούμενα ευρήματα και συγκεκριμένα η μεγάλη συμμετοχή στο σύνολο των μερικά απασχολούμενων των γεωργών, κλπ και γενικότερα των δραστηριοτήτων του πρωτογενούς τομέα. Έτσι, το 40% του συνόλου της μερικής απασχόλησης βρίσκεται σε αγροτικές περιοχές.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Απασχολούμενοι με μερική απασχόληση κατά βαθμό αστικότητας και φύλο (1997).

	Άνδρες	Γυναίκες
Σύνολο	68993	115552
Αστικές περιοχές	30671(44,5%)	56856(49,0%)
Περιφέρεια Πρωτευούσης	13836(20,1%)	28495(24,7%)
Π.Σ Θεσσαλονίκης	4637(6,7%)	8601(7,4%)
Λοιπές Αστικές Περιοχές	12198(17,7%)	19560(16,9%)
Ημιαστικές Περιοχές	9809(14,2%)	13656(11,8%)
Αγροτικές Περιοχές	28513(41,3%)	45240(39,2%)

### ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Έννοια εποχιακής απασχόλησης (οικοδομές, παροχή υπηρεσιών , ξενοδοχεία) .

Με εποχιακή απασχόληση εργάζονται στις οικοδομές έως την αποπεράτωση του έργου που έχει ανατεθεί. Επίσης με εποχιακή απασχόληση εργάζονται στα ξενοδοχεία την τουριστική περίοδο.

## ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Το ισχύον σήμερα στη χώρα μας νομικό καθεστώς ρύθμισης του χρόνου εργασίας εξακολουθεί βασικά να ανταποκρίνεται στις αξιολογικές και τελολογικές προδιαγραφές του κανονιστικού προτύπου της κανονικής σχέσης εργασίας. Έτσι, με κανόνες αναγκαστικού δικαίου καθορίζεται το ανώτατο όριο επιτρεπόμενης εργασίας την ημέρα και την εβδομάδα (άρθρο 1 και 2 π.δ 27.6/4-7-1932) που είναι γνωστό, το 8ωρο και το 48ωρο αντίστοιχα. Ωστόσο, ο κυρίαρχος τύπος ρύθμισης του χρόνου εργασίας είναι το λεγόμενο κανονικό ωράριο. Πρόκειται για το καταστάλαγμα σταδιακής μείωσης του χρόνου εργασίας που άρχισε με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε της 28-2-1975 και κρυσταλλώθηκε στο σημερινό επίπεδο της εβδομαδιαίας εργασίας των 40ωρών με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 14-2-1984. Η μείωση αυτή βεβαίως δεν είχε ως συνέπεια αντίστοιχη μείωση του μισθού. Η σημαντική αυτή μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας δεν έθιξε την αρχή του 8ωρου που αποτελεί και τη βάση για την θεώρηση πρόσθετης εργασίας ως υπερωρίες. Από την άλλη μεριά με το μηχανισμό της υπερεργασίας, ως επιτρεπτής και υποχρεωτικής πρόσθετης εργασίας, αμειβόμενης επιπλέον, λήφθηκαν υπόψη και τα συμφέροντα της εργοδοσίας. Τούτο δε καθώς δεν ανατράπηκε το νόμιμο ωράριο, αλλά ελαστικοποιήθηκε η λειτουργία του με παράλληλη αύξηση του κόστους εργασίας. Παράλληλα καθιερώθηκε αρχικά, ως προαιρετικό και στη συνέχεια, ως υποχρεωτικό (π.χ για εμπορικά καταστήματα άρθρο 42ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 23ν. 1957/1991) το σύστημα της 5ήμερης εργασίας.

Βεβαίως ειδικές ρυθμίσεις, όπως π.χ στις επιχειρήσεις συνεχούς πυρός, περιέχονται αποκλίσεις προς τα πάνω από τον κανόνα του νόμιμου ωραρίου, όπως άλλωστε αποκλίσεις προς τα κάτω προβλέπονται από κλαδικές Σ.Σ.Ε., όπως π.χ. συμβαίνει στον τραπεζικό

τομέα, που ισχύει ωράριο 38ωρών και 20 λεπτών. Άλλωστε η ρύθμιση του χρόνου εργασίας αποτελεί συνηθισμένο και επιτρεπτό αντικείμενο ρύθμισης με Σ.Σ.Ε (άρθρο 2 παρ. 1 ν. 1876/1990). Επίσης, είναι δυνατή η σχετική ρύθμιση με ατομική σύμβαση εργασίας, κανονισμό ή πρακτικό της εκμετάλλευσης (συμβατικό ωράριο). Βεβαίως, οι ρυθμίσεις στο πλαίσιο αυτό μόνο επί βελτίω είναι θεμιτή. Συμφωνία δε για αντίστοιχη μείωση του μισθού είναι επιτρεπτή μόνο όταν ο καταβαλλόμενος μισθός υπερβαίνει τα ελάχιστα όρια της Σ.Σ.Ε ή της Δ.Α.

Η μείωση του μισθού η αντίστοιχη με τη μείωση του χρόνου εργασίας αποκτά ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης. Η βασική αρχή, η διέπυσα το σύστημα του νόμιμου ωραρίου που αποκαλύπτει και την ανελαστικότητά του, πέραν από τις προβλεπόμενες εξαιρέσεις ή αποκλίσεις (π.χ εργασία με βάρδιες ή εργασία οδηγών τουριστικών λεωφορείων), είναι η απαγόρευση συμψηφισμού των επιπλέον 8ωρου ή 48ωρου εργασίας με τις λιγότερες ώρες εργασίας μιας άλλης ημέρας ή εβδομάδας.

### **35ΩΡΟ**

Πλήττει την ανταγωνιστικότητα το 35ωρο.

Ο ΣΕΒ είναι αντίθετος στη μείωση των ωρών εργασίας και την καθιέρωση του 35ωρου επειδή εκτιμά, ότι κάτι τέτοιο θα έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα μιας ήδη ασθενούς οικονομίας, με σοβαρά επακόλουθα και για τα υπόλοιπα κρίσιμα μεγέθη. Εξάλλου, η μείωση των ωρών εργασίας φαίνεται, ότι συμβάλλει στην άνοδο της ανεργίας και όχι στη μείωσή της.

Την θέση αυτή διαπίστωσε ο πρόεδρος του Συνδέσμου κ. Ιάσων Στράτος σε άρθρο του που δημοσίευσε η εφημερίδα "Εξουσία" και πρόσθεσε τα εξής:

Αρχίζοντας από το τελευταίο, υποστηρίζεται συχνά, ότι η μείωση των ωρών εργασίας θα έχει θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση, καθώς οι επιχειρήσεις θα προσλάβουν νέους εργαζόμενους για να αναπληρώσουν τα κενά. Ο ισχυρισμός αυτός δεν αποδεικνύεται. Αντίθετα, τόσο οι θεωρητικές επεξεργασίες, όσο και η διεθνής πρακτική οδηγούν στο συμπέρασμα, ότι η μείωση των ωρών εργασίας προκαλεί μείωση της απασχόλησης. Στην Ελλάδα, ειδικότερα, η σημαντική μείωση των ωρών εργασίας το 1970-83 συνοδεύτηκε από αύξηση της ανεργίας και μείωση της παραγωγής και της απασχόλησης: Συγκεκριμένα στην περίοδο αυτή οι ώρες εργασίας από 45 την εβδομάδα περιορίστηκαν σε 40. Η ανεργία όμως από 1,9% του εργατικού δυναμικού έφτασε το 7,1% η απασχόληση μειώθηκε κατά 8% και η παραγωγή κατά 6%.

Εξάλλου, σε πρόσφατη μελέτη του ΟΟΣΑ, που συσχετίζει τις μεταβολές στις ώρες απασχόλησης με τις μεταβολές στην ανεργία κατά την περίοδο 1972-92 σε μια σειρά χώρες - μέλη, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι μειώσεις των ωρών συμβαδίζουν με αυξήσεις στο επίπεδο της ανεργίας. Γεγονός που κάθε άλλο παρά θετικό είναι για την υπόθεση, ότι η μείωση των ωρών βοηθούν την απασχόληση.

Όσον αφορά την επιβάρυνση του κόστους, έχει υπολογισθεί, ότι η μείωση του συμβατικού εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης στις 35 ώρες και στην περίπτωση που δεν θα υπάρξουν υπερωρίες, θα αυξήσει το κόστος εργασίας ανά απασχολούμενο κατά 14% περίπου, ενώ γενικότερα στην περίπτωση που θα υπάρξουν υπερωρίες ή επιβάρυνση ενδέχεται να φθάσει μέχρι 16,7%. Είναι φανερό ότι οι επιβαρύνσεις αυτού του μεγέθους θα έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στο μοναδιαίο κόστος εργασίας ακόμα και στην περίπτωση που θα υπάρξουν σημαντικές βελτιώσεις στην παραγωγικότητα. Εκτιμάται, ότι η επιβάρυνση αυτή θα κυμανθεί από 6-12%. Είναι φανερό, ότι αυξήσεις

αυτής της τάξεως θα έχουν σοβαρότατες επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και συνακόλουθα στον πληθωρισμό και στα γενικότερα μακροοικονομικά μεγέθη, με αποτέλεσμα επιβράδυνσης της ανάπτυξης και ανατροφοδότηση της ανεργίας.

Με βάση την παραπάνω ανάλυση είναι φανερό, ότι τη στιγμή αυτή κάθε σκέψη για μείωση των ωρών εργασίας θα πρέπει να αποκλεισθεί, ιδιαίτερα για μια οικονομία, όπως η ελληνική, η οποία υστερεί σημαντικά στην ανταγωνιστικότητα έναντι των υπολοίπων ευρωπαϊκών. Είναι αλήθεια, ότι παρόμοια μέτρα συζητούνται και σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι χώρες όμως αυτές έχουν ήδη πολλαπλάσιες επιδόσεις από την Ελλάδα και υψηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας. Η χώρα μας δεν έχει την πολυτέλεια να υποβαθμίσει και άλλο τη θέση της και θα πρέπει να είναι από τις τελευταίες που θα προχωρήσουν σε ανάλογους προβληματισμούς.

## **ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΟ 35ΩΡΟ**

Η προβολή του 35ώρου ήταν μια σωστή κίνηση της ΓΣΕΕ που συζητήθηκε και άρχισε να αναπτύσσει γόνιμους προβληματισμούς αλλά και αντιδράσεις από διάφορες πλευρές. Η κυβέρνηση έσπευσε να διευκρινίσει ότι δεν προτίθεται να το εφαρμόσει, παρά μόνο αν ήταν το αποτέλεσμα συμφωνίας των ενδιαφερομένων μερών. Η εργοδοσία ήταν απόλυτα αρνητική, όπως έδειξε και με την στάση της στην ΟΚΕ, χωρίς ωστόσο να αποκλείει το διάλογο. Το γενικότερο πολιτικό σκηνικό και κλίμα μπορεί να χαρακτηριστεί θετικό καθώς:

Ο Πρόεδρος της Βουλής έδειξε ιδιαίτερη συμπάθεια και ωριμότητα στον χειρισμό του αιτήματός μας. Παράλληλα, άρχισαν



κάποιες ζυμώσεις μέσα στα κόμματα που θα συνεχισθούν στο βαθμό που επιμείνουμε στην προβολή αιτήματος του 35ωρου χωρίς μείωση των αποδοχών.

Ο τύπος έδειξε ενδιαφέρον και μάλιστα άρχισε να προβάλλει τοποθετήσεις ερευνητών και ειδικών στην χάραξη πολιτικής για την απασχόληση.

Η ΓΣΕΕ με την στάση της κατά το επόμενο διάστημα πρέπει να συντηρήσει το διάλογο ενισχύοντας τις θέσεις και τα επιχειρήματά της ταυτόχρονα στο Συνδικαλιστικό Κίνημα και την κοινωνία.

Τα ερωτήματα στα οποία οφείλουμε να απαντήσουμε είναι:

1. το 35ωρο αντιμετωπίζει το πρόβλημα της ανεργίας και σε ποια έκταση;
2. πως θα αντιμετωπιστεί η μείωση του κόστους εργασίας από τις επιχειρήσεις και κατά συνέπεια η μείωση της ανταγωνιστικότητας;
3. μέσα από ποιες διαδικασίες και με ποιες προϋποθέσεις θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας;
4. το 35ωρο και εν γένει η μείωση των ωρών εργασίας θα είναι γενικευμένη και άμεση ή σταδιακή και με προϋποθέσεις;
5. μπορεί να εφαρμοστεί μόνο στην Ελλάδα ή θα πρέπει να γίνει ταυτόχρονα σε όλες τις χώρες της Ε.Ε;
6. το 35ωρο μπορεί να εφαρμοσθεί γενικευμένα με ανελαστική εβδομάδα 5 ημερών;

Απαντήσεις στα ερωτήματα αυτά δεν είναι εύκολο να δοθούν τεκμηριωμένα και ολοκληρωμένα. Ωστόσο μια πρώτη προσέγγιση θα πρέπει να γίνει ώστε να αποφευχθεί η προβολή λαθεμένων αντιλήψεως, που να δίνουν τροφή σε αντίπαλα επιχειρήματα ή να υπονομεύουν το στόχο μας.

Παράλληλα η Ε.Ε έχει συστήσει ερευνητική ομάδα που θα παραδώσει μια κατά το δυνατό ολοκληρωμένη και τεκμηριωμένη προσέγγιση του 35ωρου , η οποία θα βοηθήσει τη δράση του συνδικαλιστικού κινήματος.

### **ΠΡΩΤΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ**

Με το 35ωρο αντιμετωπίζουμε το πρόβλημα της ανεργίας;

Το 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών προβλήθηκε από την ΓΣΕΕ στο πλαίσιο των προτάσεώς μας για την ανεργία και είναι αναπόσπαστο τμήμα τους, ιδωμένο στα πλαίσια μιας αναπτυξιακής πολιτικής που δίνει βάρος στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη μείωση του κόστους του προϊόντος.

Οι προτάσεις μας για την ανεργία εστιάζονται παράλληλα στην διατήρηση των θέσεων εργασίας που υπάρχουν, με τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και τις παρεμβάσεις για την επιβίωση των επιχειρήσεων της δεύτερης γενιάς προβληματικών.

Παράλληλα μέσω των οριζοντίων και κλαδικών παρεμβάσεων επιδιώκουμε να υπάρξει αναπτυξιακό κλίμα και να διαμορφωθούν όροι δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, ιδιαίτερα μέσα από νέες επενδύσεις στην ενέργεια (εναλλακτικές μορφές) , στον τουρισμό της τηλεπικοινωνίας, την οικοδομική βιομηχανία, το αγροτικό τομέα, στα πλαίσια μιας αειφόρου ανάπτυξης που θα ενισχύει την απασχόληση.

Το συνδικαλιστικό κίνημα προβάλλει τη μείωση των ωρών εργασίας σαν αντισταθμιστικό μέτρο στον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό που αυξάνει την παραγωγικότητα και περιορίζει ποσοτικά το ειδικό βάρος της εργασίας (αναδιαρθρώσεις), όμως παράλληλα απαιτεί και την αξιοποίηση μεγαλύτερου ελεύθερου χρόνου για τον εργαζόμενο στα πλαίσια της βελτίωσης της ποιότητας ζωής του.

Παρόλο που στη χώρα μας υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης της παραγωγικότητας της εργασίας, η τελευταία αυξήθηκε σημαντικά την περίοδο 1991-1994 (κατά 18,5%), που μεταφράζεται σε δραματική μείωση της απασχόλησης. Παράλληλα έχουμε κάποια άλλα ισχυρά κίνητρα και επιχειρήματα για την εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση των αποδοχών.

Ο μισθός - ημερομίσθιο είναι 2,5 με 3 φορές κάτω από το αντίστοιχο των πιο αναπτυγμένων χωρών και συνεπώς δεν μας είναι απαγορευτική μια διορθωτική αύξηση του εργατικού ωριαίου κόστους. Αφετέρου οι αναδιαρθρώσεις και ο εκσυγχρονισμός που είναι σε εξέλιξη στην Ελλάδα θα εντείνουν το ήδη υπάρχον πρόβλημα των χαμένων θέσεων εργασίας. Θα μπορούσε κάποιος λανθασμένα να συμπεράνει πως δεν θέλουμε τεχνολογικό εκσυγχρονισμό, αφού θα διακυβεύονται θέσεις εργασίας. Αυτό είναι ακριβώς το πρόβλημα της οικονομίας της χώρας μας, που στήριζε την ανταγωνιστικότητα στον υψηλό προστατευτισμό, κρατώντας παράλληλα χαμηλά το εργατικό κόστος. Επιδιώκουμε τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό γιατί βελτιώνει την παραγωγικότητα της εργασίας και παράλληλα προσπαθούμε να αξιοποιήσουμε τα επιτεύγματα των νέων τεχνολογιών αναβαθμίζοντας συνολικά τη μισθωτή εργασία.

Συνεπώς η θέση μας για την επίδραση που μπορεί να έχει το 35ωρο στην ανεργία, είναι πως αποτελεί ένα αμυντικό θεσμό για την περαιτέρω συρρίκνωση της απασχόλησης, αλλά ταυτόχρονα είναι και ένα επιθετικό μέτρο για την προώθηση του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού και την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

**Πως θα αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις την αύξηση του κόστους εργασίας;**

Ο ΣΕΒ και γενικά η εργοδοσία υποστηρίζουν ότι θα αυξηθεί η ανεργία με την μείωση του χρόνου εργασίας, καθώς μειώνεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Σαν παράδειγμα αναφέρει την περίοδο 1982 και μετά, που μειώθηκαν οι εβδομαδιαίες ώρες από 48 σε 40 και η ανεργία αυξήθηκε.

Αυτός ο ισχυρισμός είναι ανακριβής. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα που ακολουθεί, το ποσοστό ανεργίας είχε έντονη αυξητική τάση από το 1980, που σταθεροποιήθηκε κάτω από το 8% το 1985-1991 και στη συνέχεια αυξάνεται αργά αλλά σταθερά. Δεν υπήρξε δηλαδή κάποια οριακή καμπή το 1983 στην ανεργία.

Παράλληλα, τα στοιχεία του εξωτερικού εμπορίου της χώρας, με βάση τα οποία κρίνουμε την ανταγωνιστικότητα, δείχνουν πως τα συγκριτικά πλεονεκτήματα της Ελλάδας δεν συγκεντρώνονται στους κλάδους εντάσεως εργασίας. Εάν το κόστος εργασίας ήταν πράγματι ο καθοριστικός παράγοντας της ανταγωνιστικότητας, θα έπρεπε να είμαστε την κορυφή, αφού το κόστος εργασίας έχει κατέλθει στο χαμηλότερο σημείο του. Το κόστος εργασίας μειώθηκε από 20,5% ανά μονάδα παραγομένου προϊόντος το 1989 σε 12,4% το 1994 ενώ στις βιομηχανίες εντάσεως κεφαλαίου πέφτει στο 8%.

Η αύξηση του εργατικού κόστους είναι ένα μέρος του κόστους των προϊόντων και μπορεί να υπερκαλυφθεί από την βελτίωση της παραγωγικότητας ή των άλλων συντελεστών του κόστους (χρηματοοικονομικό, σωστή οργάνωση, επαγγελματική στέγη, ποιότητα, νέα προϊόντα, χρήση κατάλληλων τεχνολογιών κλπ), παράλληλα η εργατική πλευρά διεκδικεί την ουσιαστική της εμπλοκή στην χάραξη των επιχειρησιακών πλάνων των επιχειρήσεων. Σε αυτά τα πλαίσια είναι δυνατό να είναι απόλυτα συμβατό το αυξημένο εργατικό κόστος και η ανταγωνιστικότητα.

Το πρώτο που πρέπει να προλάβουμε είναι, πως υπάρχουν δυναμικές επιχειρήσεις και κλάδοι στους οποίους το 35ωρο μπορεί άμεσα να προωθηθεί (έντασης κεφαλαίου, τρόφιμα κλπ).

Η εργοδοτική πλευρά αντίθετα αντιμετωπίζει το πρόβλημα στατικά και δίνει έμφασης στον παράγοντα εργατικό κόστος για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Αναδεικνύει μάλιστα το πρόβλημα της κερδοφορίας των επιχειρήσεων και ειδικά των Μικρομεσαίων (ΜΜΕ) , για να αποδείξει πως το 35ωρο είναι ανεφάρμοστο.

### **Πως θα δημιουργηθούν νέες θέσεις μέσα από τη μείωση των ωρών;**

Πρέπει να προσέξουμε το γεγονός ότι για πρώτη φορά με την κοινοτική πολιτική του job sharing επιχειρήθηκε να συνδεθεί η μείωση του χρόνου εργασίας με την απασχόληση, όμως τα αποτελέσματα ήταν γενικώς αρνητικά, καθώς δημιουργήθηκαν "άτυπες" θέσεις εργασίας (το ίδιο δείχνει και η εμπειρία των ΗΠΑ). Πρέπει η ΓΣΕΕ να σταθμίσει αυτή την διάσταση και να βρει μια ισορροπημένη θέση ανάμεσα στην προγενέστερη αντίληψή της και στην υιοθέτηση του μοιράσματος της περίσσειας του χρόνου σε νέες θέσεις εργασίας, γιατί αν κάτι τέτοιο γίνει μονόπλευρα με κατεύθυνση τις νέες θέσεις εργασίας, θα ελαστικοποιηθούν στο έπακρο οι εργασιακές σχέσεις , ενώ θα εμφανιστούν και άλλα προβλήματα καθώς θα υποχρεωθούμε να ζητήσουμε αθρόες προσλήψεις (σε ΔΕΚΟ, Τράπεζες, δημόσιο).

Είναι τεχνικά δυνατό στο βαθμό που καταργηθεί η υπερεργασία, περιορισθούν δραστικά οι υπερωρίες και γίνουν προσαρμογές των ωραρίων στις συνθήκες των επιχειρήσεων, να υπάρξει αύξηση των θέσεων απασχόλησης. Κάτι τέτοιο προϋποθέτει συγκεκριμένη σοβαρή δουλειά του κάθε σωματείου χωριστά, γενίκευση των εμπειριών και διαπραγματεύσεις για την διασφάλιση νέων θέσεων εργασίας. Νέες

θέσεις εργασίας μπορούν να δημιουργούνται βέβαια από τις νέες επενδύσεις. Παράλληλα, θα πρέπει να διεκδικήσουμε τις παρεμβάσεις εκσυγχρονισμού για να μην κλείσουν επιχειρήσεις, καθώς το κόστος δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας είναι πολλαπλάσιο από το κόστος εκσυγχρονισμού τους.

Η γενίκευση του 35ωρου θα πρέπει να έχει καταπληκτικό ορίζοντα και κατάλληλο πλαίσιο εφαρμογής, όμως μέχρι να φτάσουμε στο σημείο αυτό, θα πρέπει να κάνουμε εντατικές και ίσως μακρόχρονες διαπραγματεύσεις, προκειμένου να προλειάνουμε το έδαφος για την εφαρμογή του. Στα πλαίσια αυτά είναι δυνατό να ακολουθούνται και ενδιάμεσες ρεαλιστικές λύσεις, που θα επιλέγονται από τα σωματεία έπειτα από συνεννόηση με την ΓΣΕΕ, που θα πρέπει να υποστηρίζει τις προσπάθειες αυτές.

Η Ευρωπαϊκή διεκδίκηση και εμπειρία του 35ωρου, είναι αναμφίβολα αναγκαία και πρέπει να προβληθεί εντονότερα, ωστόσο πρέπει να προωθείται και να διεκδικείται σε εθνικό επίπεδο με τις διαδικασίες που επιλέγουν τα συνδικάτα.

Η εφαρμογή του 35ωρου δεν μπορεί από τώρα να προδιαγραφεί σε  $5 \times 7 = 35$  ώρες. Όπου είναι δυνατό να γίνει θα προωθηθεί, όμως πρέπει να καλύπτονται οι ανάγκες της παραγωγής ή τα ωράρια λειτουργίας.

### Το 35ωρο σε πορεία εφαρμογής

Η γαλλική (αλλά και η Ιταλική) Βουλή θα αρχίσει να συζητάει επισήμως την πρόταση νομοσχεδίου της κυβέρνησης για το 35ωρο, αλλά μέσα σε ένα κοινωνικό και πολιτικό σκηνικό, που έχει αλλάξει από τις μαζικές κινητοποιήσεις των Γάλλων ανέργων.

Η μείωση των ωρών εργασίας έχει συνήθως εξετασθεί, ως το αποτέλεσμα (ή η προϋπόθεση) της γενικότερης ευημερίας που μπορεί να στηρίξει η αύξηση της παραγωγικότητας. Όμως, η μείωση του μέσου χρόνου εργασίας μπορεί να πάρει πολλές ακόμα και αντικρουόμενες μορφές: αύξηση της μερικής απασχόλησης (ιδιαίτερα έντονη σε μερικές χώρες όπως π.χ. η Ολλανδία -38,1%), μείωση του ενεργού πληθυσμού (πρόωρη συνταξιοδότηση), αύξηση της ανεργίας ή και καταμερισμός της, μέσω της μείωσης των πραγματικών μισθών. Έτσι, ανάλογα με τις οικονομικές συνθήκες και, κυρίως, με τους κοινωνικούς και πολιτικούς συσχετισμούς, η εξέλιξη των ωρών εργασίας μπορεί να μεταφράζεται σε αυξημένη ελαστικοποίηση της εργασίας και όχι σε ωφέλεια από την αύξηση της παραγωγικότητάς της.

Η πρωτοβουλία της γαλλικής κυβέρνησης που υιοθετήθηκε και από την ιταλική, για μείωση των ωρών εργασίας έγινε (και εκεί είναι ίσως η πρωτοτυπία της), ως μέτρο οικονομικής πολιτικής για την αντιμετώπισή του κατ' εξοχήν προβλήματος της Ευρώπης που είναι η ήδη μεγάλη και αυξανόμενη ανεργία. Ωστόσο, το μέλλον της και η αποτελεσματικότητά της εξαρτώνται από τις "λεπτομέρειες" των διευθετήσεών της. Αν εξελιχθεί σε μια ακόμη ευκαιρία ελαστικοποίησης της εργασίας, δεν θα υπάρξει καμία ιδιαίτερη τομή στην ευρωπαϊκή κοινωνία που βρίσκεται εδώ και χρόνια σε τέλμα χωρίς ορατές διεξόδους. Γιατί ακόμα και αν τα πιο τρελά όνειρα "ανάπτυξης" γίνονταν πραγματικότητα στην Ευρώπη, η γάγγραινα της ανεργίας της θα χρειαζόταν πολλές δεκαετίες για να απορροφηθεί (σύμφωνα με τις κυβερνητικές πηγές της Γαλλίας, ακόμη και με διπλασιασμό των ρυθμών ανάπτυξης των τελευταίων πέντε ετών, η ανεργία σε πέντε χρόνια θα παρέμενε στο 11%). Είναι αλήθεια, ότι η επίσημη Ευρώπη αρνήθηκε, στη συνάντηση του Λουξεμβούργου (το Νοέμβριο), αν ακολουθήσει μια νέα και ριζικά διαφορετική πολιτική. Αλλά πέρα από

τα ωραία λόγια, μετρούν οι "λεπτομέρειες" των πολιτικών προτάσεων που διατυπώνονται στα υπό συζήτηση νομοσχέδια.

Είναι, πρώτον, το εύρος της εφαρμογής μιας μείωσης των ωρών εργασίας (στη Γαλλία, ασφαλώς δεν μπορεί να είναι παρά νομοθετική, ενώ στη Γερμανία ίσως θα ήταν συμβασιακή μεταξύ κοινωνικών εταίρων) γιατί προφανώς οι πολλές εξαιρέσεις (πχ μέγεθος επιχειρήσεων, ειδικοί τομείς κλπ) αφαιρούν από την αποτελεσματικότητά του.

Είναι, δεύτερον, το υποχρεωτικό της εφαρμογής του, όπως π.χ. η ανοχή ή το κόστος των νόμιμων υπερωριών, αλλά και ενδεχομένως προβλέψεις περισσότερο ελαστικοποίησης παρά μείωσης του χρόνου εργασίας (πχ "ετησιοποίηση").

Είναι τρίτον, η δέσμευση της αναπλήρωσης των μειωμένων ωρών με νέες προσλήψεις και, εδώ, εξ αρχής, ο συμψηφισμός της μείωσης των ωρών εργασίας κατά 10% έναντι 6% αύξησης του προσωπικού, βρίσκεται πιο πίσω και από το νόμο Ρομπιέν, που είχε ψηφίσει (το 1993) η κυβέρνηση της γαλλικής Δεξιάς.

Είναι, τέταρτον, η εξέλιξη των μισθών, γιατί μια περικοπή ή ένα πάγωμά τους με πρόφαση ένα αντιστάθμισμα στο κόστος εργασίας, όχι μόνο θα υπέσκαπτε τα κοινωνικά θεμέλια, τα οποία θα μπορούσαν να στηρίζουν τη νέα πολιτική (ιδιαίτερα σε συνθήκες σταθεροποιημένων ή και μειωμένων απολαβών), αλλά κυρίως - μοιράζοντας την ανεργία και όχι την εργασία - δεν θα μπορούσε να τονώσει μια εγχώρια ζήτηση από την οποία κυρίως πάσχει η Ευρώπη.

Είναι, πέμπτον, οι προθεσμίες εφαρμογής, γιατί (αντίθετα από έναν στόχο κοινωνικής ευημερίας που θα μπορούσε να πάρει αργούς ρυθμούς) ο στόχος της μείωσης της ανεργίας μέσω της μείωσης των ωρών εργασίας προϋποθέτει γρήγορη εφαρμογή (για να μην απορροφηθεί από αυξήσεις της παραγωγικότητας ή της έντασης της εργασίας).



Και είναι, έκτον τα συστήματα μεταβιβάσεων που ως ένα σημείο θα απαιτηθούν, σε μια πρώτη τουλάχιστον φάση: η άντληση των πόρων που εξοικονομούνται από την μείωση της ανεργίας (φόροι, εισφορές, επιδόματα κλπ) δεν είναι αναγκαστικές στο επίπεδο της κάθε επιχείρησης που μετατρέπονται και σε νέες χρηματοδοτικές δυνατότητες. Πέρα από τις λεπτομέρειες εφαρμογής αυτών των μεταβιβάσεων (και η γαλλική κυβέρνηση έχει προβλέψει για φέτος ένα αστείο ποσό 1δισ. φράγκων), η ουσία τους βρίσκεται στο ότι θα πρέπει να μεταφέρουν πόρους από τους εισοδηματίες του χρηματοπιστωτικού τομέα προς το παραγωγικό σύστημα και, ιδίως, στους μισθωτούς, των οποίων ακριβώς η ροπή προς κατανάλωση θα μπορούσε να κλείσει το μακροοικονομικό κύκλωμα σε υψηλότερο επίπεδο.

Η γαλλική (αλλά και η ιταλική) εργοδοσία ούτως ή άλλως κήρυξε τον πόλεμο στο σχέδιο Ζοσπέν και επέλεξε για "δολοφόνο" του τον κ. Σεγιέρ. Έως ένα σημείο αυτό, εκφράζει ένα συσχετισμό δύναμης που ούτως ή άλλως, μακροχρόνια, έχει γείρει υπέρ της σε παγκόσμιο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο: ένας δείκτης είναι το μερίδιο των κερδών στην προστιθέμενη αξία, που σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, εκτινάχθηκε στην Ευρώπη από το 31,1% το 1981 στο 38,5% το 1997 (με πρόβλεψη για 39,2% το 1999). Έως ένα άλλο σημείο, όμως εκφράζει και τη μυωπία του απομονωμένου επιχειρηματία ή και της κάθε χώρας, που λογαριάζει σε μια "ανταγωνιστικότητα" (δηλαδή σε μερίδιο αγοράς) χωρίς να μπορεί να δει ότι οι μισθοί που δίνει συντελούν ταυτόχρονα στη ζήτηση. Για μια πολιτική ηγεσία, αυτό, αντίστροφα, θα ήταν το στοιχειώδες, ιδιαίτερα σε γενικευμένο ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και - ακόμη και πριν από αυτό, για ξεκίνημα τουλάχιστον - και σε εθνικό επίπεδο, όπως το μαρτυρούν οι πολύ καλές εξαγωγικές επιδόσεις των μεγάλων ευρωπαϊκών χωρών.

## Η σ.σ.ε. της VOLKSWAGEN

Ένα επίκαιρο αμυντικού - εξυγιαντικού, όπως χαρακτηρίζεται τύπου μοντέλο ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας είναι εκείνο που συνίσταται στη μείωση του χρόνου εργασίας με αντίστοιχη ή και μικρότερη μείωση των αποδοχών. Χαρακτηριστική είναι η πασίγνωστη πια περίπτωση της Volkswagen, όπου με σ.σ.ε. την 1-1-1994 μεταξύ της εταιρείας και την IG Metal διετούς ισχύος με στόχο τη διάσωση 30.000 θέσεων εργασίας συμφωνήθηκαν, μεταξύ άλλων, ότι: α) το συμβατικό ωράριο εργασίας των πλήρως απασχολούμενων μειώνεται από 36 σε 28,8 ώρες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο σε ετήσια βάση, β) η εργάσιμη εβδομάδα των 4 ημερών αποτελεί πια κανόνα, γ) αντίστοιχα με τη μείωση του χρόνου εργασίας μειώνονται και οι αποδοχές κατά 20%, δ) περικόπτεται ο 14<sup>ος</sup> μισθός που καταβαλλόταν βάσει όρου προηγούμενης σ.σ.ε, ε) η παροχή πρόσθετης εργασίας θα αμείβεται καταρχήν με τη χορήγηση ημερών ανάπαυσης με αποδοχές και στ) υποχρεώνεται ο εργοδότης να μην απολύσει κατά τη διάρκεια ισχύος της σ.σ.ε. εργαζόμενους για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Παρά το θόρυβο που προξένησε το μέτρο αυτό δεν σηματοδότησε κάτι καινούριο, ούτε ως σύλληψη ούτε ως εφαρμογή, καθώς πρόκειται τελικά για ήπια μορφή πρόσκαιρης μερικής απασχόλησης προσαρμοσμένης στις σύγχρονες ανάγκες των επιχειρήσεων. Πάντως στο μέτρο που θεωρηθεί αναγκαία η εφαρμογή του και με στόχο την αποτροπή ή την ελαχιστοποίηση των σοβαρών δυσμενών συνεπειών στις σχέσεις εργασίας πρέπει να αποκλειστεί η μονομερής εφαρμογή του από τον εργοδότη, β) να διασφαλιστεί ο αποφασιστικός ρόλος των συνδικάτων στο σχεδιασμό, διαμόρφωση και υλοποίηση του μέτρου ως προσωρινού και εξαιρετικού, στο διαρκεί έλεγχο της διαδικασίας

εφαρμογής του και τέλος στη διεκδίκηση της αποκατάστασης των μισθολογικών απωλειών ευθύς ως ανακάμψει η επιχείρηση.

## ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

### **FLEXIBILITY**

Στα κράτη - μέλη της Ε.Ε. 24 εκατομμύρια άνθρωποι εργάζονται σήμερα με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Η ευέλικτη αυτή μορφή εργασίας δίνει το πλεονέκτημα στον εργαζόμενο να συνδυάσει την εργασία του με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις του, όπως σπουδές και οικογένεια. Την ίδια ώρα ο εργοδότης μπορεί να ικανοποιήσει "τις μεταβαλλόμενες καταναλωτικές απαιτήσεις, κυρίως όσον αφορά τις υπηρεσίες". Στη χώρα μας, στο πλαίσιο αναζήτησης ενός νέου μοντέλου εργασίας, ο ρόλος της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα του Κοινωνικού Διαλόγου. Επιδιώκεται έτσι να συμπληρωθεί ο νόμος 1892/90 (άρθρα 38,39) που κατοχυρώνει το "part - time" στην ελληνική πραγματικότητα και να τεθούν όρια με στόχο την προστασία του εργαζόμενου. Ο νόμος 1892/90 θέτει καταρχήν τις βάσεις της μερικής απασχόλησης: "Με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά την διάρκειά της μπορούν να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστον χρόνο διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής" (άρθρ. 38παρ.1). Ορίζει ότι το ύψος των αποδοχών των μερικώς απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερο από εκείνο των απασχολούμενων κατά το κανονικό ωράριο (βεβαίως για την ίδια εργασία και τις ίδιες ώρες

απασχόλησης). Προβλέπει, μεταξύ άλλων, το δικαίωμά τους για ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας και θέτει το πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισής του. Σύμφωνα με το νόμο 1892/90 ο εργοδότης δεν μπορεί να αξιώσει εργασία πέρα από την συμφωνημένη, όταν ο μερικώς απασχολούμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις). Επιπλέον, ο "μερικώς απασχολούμενος επί ίσοις όροις, έχει προτεραιότητα προσλήψεως σε θέση εργασίας πλήρους απασχολήσεως στην αυτή επιχείρηση" (άρθρ. 38παρ.6). Εντούτοις, το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο δεν αγγίζει κάποιες ουσιαστικές πλευρές της μορφής αυτής της εργασίας. Οι ελάχιστες ώρες απασχόλησης, οι όροι συνταξιοδότησης των μακροχρόνια μερικώς απασχολούμενων, οι προϋποθέσεις μετατροπής μιας θέσης μερικής απασχόλησης σε θέση πλήρους απασχόλησης, είναι μόνο μερικές από τις πλευρές αυτές. Όπως έχει ήδη τονίσει ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κ. Χρήστος Πρωτόπαπας, στόχος είναι να τεθούν όρια στη μερική απασχόληση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (για την προστασία τους), αλλά και να επεκταθεί σε ειδικές εποχικές θέσεις στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ, χωρίς να θιγούν οι υφιστάμενες θέσεις. Ήδη το πακέτο των έξι μέτρων της κυβέρνησης για την απασχόληση που προτείνεται στους κοινωνικούς εταίρους, στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου, περιλαμβάνει την καθιέρωση της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο. Στόχος του μέτρου αυτού είναι η απασχόληση νέων ανέργων μετά τη λήξη του κανονικού ωραρίου εργασίας σε βοηθητικές θέσεις.

### ΚΑΡΟΒΑΖ

Χαρακτηριστικό της σύγχρονης δυναμικής της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας μοντέλο, εφαρμοζόμενο στη Γερμανία, είναι η

περίφημη Karonaz, δηλαδή "εργασία με κυμαινόμενο ωράριο σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης"

Η συγκεκριμένη διαρρύθμιση της μορφής αυτής ελαστικοποίησης εμφανίζει μεγάλη ποικιλία και αποτελεί συνήθως περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας κατά κύριο στο πλαίσιο μερικής απασχόλησης. Βασικά ο χώρος του εμπορίου και των υπηρεσιών ειδικότερα προσφέρονται ιδιαίτερος για την εφαρμογή της Karonaz.

Πρόκειται για μηχανισμό δραστικής εκλογίκευσης της αποδοτικότητας της εργασίας της μεγιστοποίησης αξιοποίησης του χρόνου εργασίας, ο οποίος εναρμονίζεται με την ανάλογη για παροχή εργασίας. Τούτο σημαίνει, ότι η θέση της εργασίας στο χρόνο και η ημερήσια εβδομαδιαία διάρκειά της, δεν αποτελούν εξυπαρχής προσδιορισμένα και ορατά στοιχεία, καθορίζονται από τον εργοδότη, όταν ανακύψει ότι μια τέτοια μορφή ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας στην ακραία της μορφή ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας στην ακραία της μορφή μπορεί να οδηγήσει σε ουσιαστική όσμωση του ελεύθερου χρόνου με το χρόνο εργασίας και στην πλήρη έτσι εξάρθρωση του ισχύοντος συστήματος προστασίας. Τούτο συμβαίνει π.χ όταν η ενεργοποίησης της εργατικής δύναμης που βρίσκεται για ένα, μεγαλύτερο ή μικρότερο, συμφωνημένο διάστημα σε ετοιμότητα εργασίας, γίνεται ύστερα από τηλεφωνική κλήση την τελευταία στιγμή. Ο κίνδυνος ενισχύεται, όταν ο εργαζόμενος ως πωλητής πχ. στο πλαίσιο ενός τέτοιου ωραρίου βρίσκεται σε ετοιμότητα για όλη τη διάρκεια του χρόνου λειτουργίας του καταστήματος.

Λόγω ακριβώς των σοβαρών κινδύνων για την προσωπικότητα του εργαζομένου καθώς και για άλλα συναφή θεμελιώδη δικαιώματα, όπως είναι η επαγγελματική ελευθερία (πχ επίπτωση παρεμπόδισης δεύτερης εργασίας ή απασχόλησης). Που περικλείει η μορφή αυτή ελαστικοποίησης, ο Γερμανός νομοθέτης έθεσε όρια στο περιεχόμενο

και τη λειτουργία του (άρθρο 1 παρ. 4 BeschFG 1985). Οι προστατευτικές αυτές ρυθμίσεις αφορούν κρίσιμα ζητήματα, όπως τον καθορισμό του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, τον ελάχιστο χρόνο (4ημέρες) και τον ελάχιστο χρόνο συνεχούς παροχής εργασίας (3ώρες). Ωστόσο, πέρα από τις στοιχειώδεις αυτές διασφαλίσεις η πολυμορφία ωστόσο, του φαινομένου αυτού, κυρίως δε η ποικιλία των δυνατών συνδυασμών με άλλους τύπους ελαστικοποίησης, όπως απασχόληση ύστερα από κλήση ή το job sharing αξιώνουν τον προσεκτικό έλεγχο του κύρους των σχετικών συμβατικών όρων, κυρίως δε σε εργασιακές τάξεις, στις οποίες απουσιάζει η σχετική προστατευτική ρύθμιση.

## **JOB SHARING**

Ένας άλλος αμερικανικής προέλευσης πολυσυζητημένος τύπος ελαστικοποίησης χρόνου εργασίας, υπαγόμενος στην ευρύτερη κατηγορία της μερικής απασχόλησης είναι ο καθορισμός μιας θέσης εργασίας μεταξύ δυο ή περισσότερων εργαζομένων στο πλαίσιο σχετικής συμφωνίας. Ο τύπος αυτός, που είναι βασικά γνωστός, ως job sharing εμφανίζεται με διάφορες παραλλαγές που αφορούν κυρίως την εσωτερική κατανομή του χρόνου εργασίας, τη σχέση με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, την υποχρέωση αναπλήρωσης ή αντικατάστασης σε περίπτωση κωλύματος κλπ (job pairing, job splitting). Ο συγκεκριμένος σχεδιασμός του job sharing ποικίλλει ανάλογα με τη φύση της εργασίας (κατανομή ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία κλπ). Το job sharing εμφανίζει συγγένεια με το γνωστό, πλην σχετικά ρευστό, μόρφωμα της ομαδικής σχέσης εργασίας. Εφαρμόζεται βασικά σε θέσεις εργασίας με υψηλό βαθμό ειδίκευσης. Ευδοκμεί κυρίως στην εκπόνηση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών. Στις περιπτώσεις αυτές είναι δυνατό οι πλείονες εργαζόμενοι -

συνεργάτες να συγκροτούν αυτόνομη ομάδα που στηρίζεται σε μια άτυπη εταιρική σχέση (Α.Κ. 741 επ.)

Πέρα από το σημαντικό ζήτημα της υποχρέωσης αναπλήρωσης που στη Γερμανία λύνεται νομοθετικά, κρίσιμο είναι το ζήτημα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ενός των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την οικεία ρύθμιση στη Γερμανία απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου λόγω αποχώρησης του άλλου. Η προσπάθεια δε στήριξης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στην αλληλεξάρτηση των συμβάσεων εργασίας θεωρείται ορθά ως καταστρατήγηση της απαγόρευσης αυτής. τυχόν άλλωστε τροποποιητική καταγγελία δεν μπορεί να έχει άλλο νόημα από τη μετακίνηση του εναπομείναντος εργαζομένου σε άλλη θέση. Εφόσον εντούτοις οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο του job sharing αναλαμβάνουν οι ίδιοι να οργανώσουν την ανετεθείσα σε αυτούς εργασία, συγκροτούν δηλαδή μια "αυτόνομη ομάδα εργασίας" έναντι του εργοδότη, γίνεται δεκτό ότι δεν εφαρμόζεται η παραπάνω ρύθμιση. Η περίπτωση αυτή φανερώνει τη συγγένεια του φαινομένου με την ομαδική σχέση εργασίας. Τούτο έχει ως αποτέλεσμα τα ισχύοντα σε ορισμένους κυρίως τύπους ομαδικών σχέσεων εργασίας για την καταγγελία να εμφανίζουν ιδιαίτερη χρησιμότητα στην επίμαχη περίπτωση.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### **Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΕΛΛΑΔΑ ΣΕ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΥΠΟΛΟΙΠΕΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ**

Η Ελλάδα εμφανίζει ποσοστό μερικής απασχόλησης πολύ χαμηλότερο του Κοινοτικού μέσου όρου (4,8% σε σχέση με 15,4%). Επιπλέον, εκτός του γεγονότος, ότι κατά μέσο όρο στην Κοινότητα εργάζονται τριπλάσιοι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση από ό,τι στη χώρα μας, η τελευταία εμφανίζει το χαμηλότερο ποσοστό από κάθε άλλη χώρα. Εδώ, θα πρέπει να σημειωθεί βέβαια, ότι το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ποικίλλει έντονα από χώρα σε χώρα. Η χαμηλότερη διείσδυση της μερικής απασχόλησης απαντάται κυρίως σύμφωνα με τα στοιχεία στις Νότιες χώρες (Ισπανία 6,9%, Ιταλία 6,2%, Πορτογαλία 8%), ενώ η υψηλότερη σε ορισμένες από τις Βόρειες χώρες (Δανία 21,2%, Ολλανδία 36,4%, Ην. Βασίλειο 23,8%).

Από την εξέταση των σχετικών ποσοστών κατά φύλο, προκύπτει, ότι η μεγάλη διαφορά που χωρίζει τη χώρα μας από τις υπόλοιπες χώρες της Κοινότητας στην έκταση της μερικής απασχόλησης, εστιάζεται κυρίως στις γυναίκες. Το ποσοστό της ανδρικής μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα (3,1%) εμφανίζεται υψηλότερο του αντίστοιχου για την Ισπανία, το Λουξεμβούργο και το Βέλγιο και περίπου ίδιο με το αντίστοιχο ποσοστό για τη Γερμανία. Αντίθετα, το ποσοστό της γυναικείας μερικής απασχόλησης (8%) υπολείπεται σημαντικά όλων των ποσοστών που καταγράφηκαν για τις άλλες χώρες της Κοινότητας. Είναι χαρακτηριστικό, ότι σε πολλές χώρες (π.χ. Δανία, Γερμανία, Ην. Βασίλειο) περισσότερο από μια στις τρεις εργαζόμενες απασχολείται με μερική απασχόληση, ενώ στην Ολλανδία η μερική απασχόληση εμφανίζεται ως η κυρίαρχη μορφή απασχόλησης, εφόσον με μερική



απασχόληση απασχολείται το 66% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών.

Αναλυτικότερες συγκρίσεις αποκαλύπτουν, ότι η σύνθεση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα από πλευράς φύλων (41,1% άνδρες και 58,9% γυναίκες) διαφέρει ουσιαστικά από την αντίστοιχη σύνθεση των μερικώς απασχολούμενων στις υπόλοιπες χώρες της Κοινότητας, όπου οι γυναίκες συμμετέχουν στο σύνολο με ποσοστό υψηλότερα του 80%. Επίσης από πλευράς ηλικιακής σύνθεσης οι κύριες διαφορές εστιάζονται στην ομάδα των 25-49 ετών (στην Ελλάδα λιγότερα αναλογικά άτομα αυτής της ομάδας εργάζονται με μερική απασχόληση), ενώ από πλευράς οικογενειακής κατάστασης, οι έγγαμες γυναίκες στην Ελλάδα, συμμετέχουν με ποσοστό 40,9% στο σύνολο των μερικώς απασχολούμενων, όταν το αντίστοιχο ποσοστό για την Κοινότητα εκτιμάται σε 60,2%.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Η μερική απασχόληση, ως ποσοστό της συνολικής στις χώρες της Κοινότητας (1997).

Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	
Eur 12	15,4	4,8	30,7
Βέλγιο	12,8	2,5	28,3
Δανία	21,2	10,0	34,4
Γερμανία	15,8	3,2	33,1
Ελλάς	4,8	3,1	8,0
Ισπανία	6,9	2,6	15,2
Γαλλία	14,9	4,6	27,8
Ιρλανδία	11,3	5,1	21,7
Ιταλία	6,2	2,8	12,4
Λουξεμβούργο	8,0	1,3	19,5
Ολλανδία	36,4	16,1	66,0
Πορτογαλία	8,0	4,7	12,1
Ην. Βασίλειο	23,8	7,1	44,4

## Η μερική απασχόληση στην ευρωπαϊκή κοινότητα

Κατά τα τελευταία χρόνια, η οργάνωση και η κατανομή των ωρών εργασίας κατ' άτομο απασχολεί όλο και περισσότερο την κοινή γνώμη. Ως παραδείγματα των νέων δομών στις ώρες εργασίας, οι οποίες συχνότατα γίνονται αντικείμενο συζήτησης, μπορούμε να αναφέρουμε την μείωση των εργάσιμων ωρών ανά εβδομάδα, τον διαμοιρασμό της εργασίας, την μερική απασχόληση κ.α. Η μερική απασχόληση αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία.

Στον παρακάτω πίνακα βλέπουμε το ποσοστό των μερικά απασχολούμενων επί του συνόλου των εργαζομένων στην κοινότητα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5**

ΧΩΡΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (% ΣΥΝΟΛΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ)
ΒΕΛΓΙΟ	11,0
ΔΑΝΙΑ	25,0
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	12,2
ΕΛΛΑΔΑ	4,0
ΙΣΠΑΝΙΑ	4,8
ΓΑΛΛΙΑ	11,6
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	7,3
ΙΤΑΛΙΑ	4,7
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	7,3
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	28,3
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	4,3
ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ	22,7

ΠΗΓΗ 1996 EUROSTAT

Περίπου το 11% του συνόλου των εργαζομένων μέσα στα κράτη - μέλη της ΕΟΚ έχουν μερική απασχόληση. Βέβαια υπάρχουν αποκλίσεις μεταξύ των κρατών - μελών. Έτσι, την πρώτη θέση κατέχει η Ολλανδία με 28,3% ενώ το μικρότερο ποσοστό έχει η Ελλάδα με 4,0%. Αν γίνει επακριβέστερη ανάλυση των ποσοστών, θα φανούν ουσιαστικές διαφορές ανάλογα με την ηλικία και το φύλλο. Όσον αφορά το φύλλο, θα δούμε, ότι η συντριπτική πλειοψηφία των μερικά απασχολούμενων είναι γυναίκες (περίπου το 80%). Αυτό οφείλεται στην επιθυμία να συνδυαστεί η σταδιοδρομία με την απόκτηση οικογένειας. Για εκείνες τις γυναίκες που εξακολουθούν να φέρουν το κύριο βάρος του νοικοκυριού, η πλήρης απασχόληση δεν είναι πραγματοποιήσιμη παρά μόνο σε ελάχιστες περιπτώσεις.

Όσον αφορά την ηλικία, γνωρίζουμε, ότι η μερική απασχόληση, εκτελείται κύρια από άτομα που βρίσκονται στα δύο άκρα της εργασιακής τους ζωής. Δηλαδή, από τους νεότερους και τους πλέον ηλικιωμένους αντίστοιχα. Μπορούμε να υποθέσουμε πως αυτό οφείλεται στο ότι οι μεν νεότεροι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση μάλλον δεν το κάνουν εκουσίως, ενώ οι ηλικιωμένοι θεωρούν την μερική απασχόληση σαν προετοιμασία για την συνταξιοδότηση.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας η μερική απασχόληση έχει συμμάχους αλλά και πολέμιους της. Σύμμαχοί της είναι η εργοδοσία και η αντίληψη που θεωρεί προτιμότερο να εργάζονται: όλοι, έστω μερικά από το να υπάρχουν πολλοί άνεργου. Πολέμοί της είναι τα εργατικά συνδικάτα, επειδή οι μερικά απασχολούμενοι έχουν πολύ λιγότερα δικαιώματα από τους πλήρους απασχόλησης.

Τέλος, η μερική απασχόληση γνωρίζει διαφορετική αντιμετώπιση από τις νομοθεσίες των κρατών - μελών της Κοινότητας. Έτσι, η Γαλλία (αρκετοί νόμοι καθώς και το Διάταγμα του Αυγούστου 1996), η Ιταλία,

η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας (Ν.1995), η Ισπανία (1994) και το Βέλγιο έχουν θέσει σε ισχύ νόμους που ρυθμίζουν την μερική απασχόληση. Αντίθετα, οι καινούριες μορφές εργασίας δεν έχουν ακόμη ληφθεί υπ' όψιν από την Νομοθεσία στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία, την Δανία, την Ολλανδία, την Πορτογαλία, την Ελλάδα και το Λουξεμβούργο. Στις χώρες αυτές τα προβλήματα που παρουσιάζονται αντιμετωπίζονται είτε με αποφάσεις των εργατικών δικαστηρίων, είτε με συμβάσεις επιμέρους εταιρειών. Η διαφορετική αντιμετώπιση της μερικής απασχόλησης από τις νομοθεσίες των κρατών - μελών οφείλεται στο ότι εν ισχύ νομικά συστήματα είναι ο βαθμός θεσμοποίησης των εργατικών σχέσεων διαφέρει, η ισχύς των συνδικάτων ποικίλλει και επικρατούν διαφορετικές πολιτικές συνθήκες.

## **ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ**

### **ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ**

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών επιζητούν την επέκταση της μερικής απασχόλησης ιδίως στον ιδιωτικό τομέα που το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων -όπως υποστηρίζουν - δεν ξεπερνά το 3%. Η περιορισμένη χρήση του θεσμού- κατά την άποψη των εργοδοτών, οφείλεται σε ακαμψίες του συστήματος, στην παρουσία σοβαρών αντικινήτρων και στην απουσία ελκυστικών κινήτρων.

Οι εργοδότες διαφωνούν με τη ρύθμιση που προτείνει η κυβέρνηση να προσαυξηθεί η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων κατά 5% γιατί - όπως επισημαίνουν- θα αυξηθεί το εργατικό κόστος.

Έντονη αντίθεση προβάλλουν επίσης το ενδεχόμενο να επιβληθεί ανώτατο όριο (πλαφόν) για το ποσοστό μερικώς απασχολούμενων σε κάθε επιχείρηση, υποστηρίζοντας, ότι θα δημιουργηθεί ανελαστικότητα στην αγορά εργασίας.

## ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαφωνούν επί της αρχής της μερικής απασχόλησης και εναντιώνεται σε οποιαδήποτε προσπάθεια μετατροπής θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής.

Θεωρούν ,ότι με την κατακερμάτιση μιας θέσης εργασίας σε δυο ή τρεις δεν αντιμετωπίζεται η ανεργία και πιστεύουν ότι η μερική απασχόληση μπορεί να λειτουργήσει μόνο ως συμπληρωματικό μέτρο για την ανακούφιση των ανέργων.

Ζητούν να τεθεί ανώτατο όριο για το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων σε κάθε επιχείρηση.

Οι εκπρόσωποι της ΑΔΕΔΥ εκφράζουν την αντίθεσή τους στην επέκταση του θεσμού της μερικής απασχόλησης στον Δημόσιο Τομέα.

### **Οι πρόσφατες εξελίξεις για τη μερική απασχόληση**

Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης εισάγεται πλέον και στον δημόσιο τομέα (ΔΕΚΟ και ΝΠΔΔ), μετά την ψήφιση του νέου νόμου για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Έτσι είναι δυνατή η απασχόληση χιλιάδων εργαζομένων στον δημόσιο και στον ευρύτερο τομέα με καθεστώς μερικής απασχόλησης.

Ποιες όμως είναι οι διαδικασίες που ακολουθούνται για την πρόσληψη του νέου προσωπικού και ποια είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων;

Η αποκωδικοποίηση του νέου ατόμου δίνει απαντήσεις σε όλα αυτά τα ερωτήματα.

Οι αλλαγές που επιφέρει ο νέος νόμος στο καθεστώς μερικής απασχόλησης του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα είναι οι εξής:

### Ιδιωτικός τομέας

1. κατ' αρχήν με τον νέο νόμο δίδεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις - κατόπιν συμφωνίας με το προσωπικό - να επεκτείνουν το ωράριο εργασίας των εργαζομένων και σε αντιστάθμισμα να τους χορηγήσουν μεγαλύτερη καλοκαιρινή άδεια ή περισσότερα ρεπό.
2. Οι εργαζόμενοι που θα απασχοληθούν μερικώς από επιχειρήσεις οφείλουν να γνωρίζουν , ότι θα υπογράψουν ατομική σύμβαση για ορισμένο ή αόριστο χρόνο εργασίας ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας.
3. Η συμφωνία πρέπει να γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε οκτώ ημέρες από την κατάρτισή της. Σε διαφορετική περίπτωση αυτοδίκαια ο εργαζόμενος θεωρείται ότι απασχολείται με σύμβαση πλήρους απασχόλησης.
4. Στην ατομική σύμβασης περιλαμβάνονται ρητώς τα εξής στοιχεία .
  - A) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.
  - B) ο τόπος παροχής εργασίας.
  - Γ) η έδρα της επιχείρησης ή η διεύθυνση του εργοδότη.
  - Δ) ο χρόνος απασχόλησης και οι περίοδοι εργασίας.
  - Ε) ο τρόπος αμοιβής.
5. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργία, καταβάλλεται η νόμιμη προσαύξηση. Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση νυχτερινής εργασίας.

### Τα δικαιώματα των εργαζομένων

1. Οι αποδοχές τους δεν μπορεί να είναι κατώτερες από το αντίστοιχο ωρομίσθιο των απασχολούμενων με κανονικό ωράριο.
2. Δικαιούνται ετήσια άδεια και επίδομα αδείας, αναλόγως με τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν εργάζονταν κατά τον χρόνο της άδειάς τους.
3. Ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχής εργασίας πέρα από την συμφωνημένη.
4. Έχουν δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.
5. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης συνυπολογίζεται ως χρόνος προϋπηρεσίας. Οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μια ημέρα προϋπηρεσίας.
6. Έχουν δυνατότητα συμμετοχής στις δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης ή αορίστου χρόνου.

### Δημόσιος Τομέας

Σύμφωνα με τις διατάξεις του νέου νόμου, η μερική απασχόληση εφαρμόζεται σε δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του δημοσίου τομέα (έτσι όπως ορίζεται ο δημόσιος τομέας στον νόμο 2190/94).

Αναλυτικά εφαρμόζεται σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται από κρατικούς πόρους ή το κράτος έχει το 51% των

μετοχικών κεφαλαίων τους, σε θυγατρικές νομικών προσώπων, στις ΔΕΚΟ, στις τράπεζες, στους δήμους, στις νομαρχίες και στα ΝΠΔΔ.

Δεν εφαρμόζεται στον αμιγώς δημόσιο τομέα (κεντρική - περιφερειακή διοίκηση).

Για τις προσλήψεις μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα ισχύει το νόμος 2190/94 (νόμος Πεπονής) και ειδικώς το σύστημα μορίων.

Βασικό κριτήριο για την πρόσληψη στις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ θα είναι ο βαθμός πτυχίου και τυχόν μεταπτυχιακοί τίτλοι. Στις κατώτερες κατηγορίες (ΥΕ), οι υποψήφιοι θα επιλέγονται με βάση ορισμένες ιδιότητες, όπως νέοι άνεργοι ως 28 χρόνων, πολύτεκνοι, έγγαμοι κλπ.

Οι προκηρύξεις των θέσεων θα εκδίδονται από τις ίδιες τις ΔΕΚΟ και θα ελέγχονται από το ΑΣΕΠ.

### **Τι σημαίνει μερική απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα**

Η μερική απασχόληση περνά και τις πύλες του Δημοσίου. Με την υπογραφή ειδικών συλλογικών συμβάσεων μεταξύ διοικήσεων και εργαζομένων, ανοίγει ο δρόμος για την αύξηση του ποσοστού των μερικώς απασχολούμενων. Ενός ποσοστού, το οποίο έως σήμερα με δυσκολία ξεπερνά το 5,5% στην ελληνική αγορά εργασίας, όταν ο ευρωπαϊκός μέσος όρος ανέρχεται στο 15%.

Το Υπουργείο Εργασίας δεν σκοπεύει να θεσπίσει πλαφόν στην αναλογία μερικής και πλήρους απασχόλησης σε κάθε επιχείρηση, ούτε να παρέμβει ουσιαστικά στο καθεστώς εφαρμογής της συγκεκριμένης μορφής εργασίας. Ένα καθεστώς το οποίο οροθετείται με το νόμο 1892/90 και ορίζεται ως εξής:



- Καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο για το σύνολο των ημερών της εβδομάδας.
- Απασχόληση με πλήρες ωράριο για κάποιες από τις ημέρες της εβδομάδας.
- Απασχόληση για κάποιες ημέρες της εβδομάδας με μειωμένο ωράριο. Για την πρόσληψη εργαζομένου , ως μερικώς απασχολούμενου, απαιτείται έγγραφη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με την οποία καθορίζονται ο χρόνος και ο μισθός απασχόλησης. Η ασφαλιστική κάλυψη είναι υποχρεωτική για τετράωρη απασχόληση σε ημερήσια βάση, ενώ μέσα στα δικαιώματα συμπεριλαμβάνεται και η άδεια μετ' αποδοχών.

*Δέσμη μέτρων για τις προσλήψεις (παράταση του δοκιμαστικού χρόνου) τους κατώτατους μισθούς (το κράτος αναλαμβάνει μέρος του μισθολογικού κόστους) τη μερική απασχόληση, τη μείωση ωρών και την ευελιξία συνταξιοδότησης.*

### **ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Επτά ουσιαστικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, που ανατρέπουν τον σημερινό τρόπο παροχής της εργασίας αλλά και το καθεστώς πρόσληψης και απόλυσης των εργαζομένων, συζητούνται ευρύτατα.

Πρόκειται για αλλαγές στο καθεστώς των συμβάσεων εργασίας (ορισμένου και αορίστου χρόνου), στη διαδικασία των απολύσεων και των αποζημιώσεων των εργαζομένων, στην αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης κατά την πρόσληψη ενός μισθωτού (από δυο σε έξι μήνες), σε ρυθμίσεις για τη μείωση του χρόνου εργασίας και στην ενίσχυση της μερικής απασχόλησης για τις περιπτώσεις

νεοπροσλαμβανομένων χωρίς εργασιακή εμπειρία , αλλά και για όσους συνταξιοδοτούνται "μερικώς".

Τα θέματα αυτά τίθενται υπό την μορφή ερωτημάτων από το υπουργείο Εργασίας στον προβληματισμό που αναπτύσσεται για τη λήψη μέτρων ενίσχυσης και απόλυσης.

Κατ' ουσίαν, πρόκειται για προτάσεις εμπειρογνομώνων, οι οποίες όμως έχουν συμπεριληφθεί σε επίσημο κείμενο του υπουργείου με τον τίτλο "Πολυετές πρόγραμμα απασχόλησης" το οποίο έχει σταλεί και στο πρωθυπουργικό γραφείο. Στο συγκεκριμένο κείμενο σημειώνεται η ανάγκη "προσαρμογής της αγοράς εργασίας στα νέα δεδομένα" και τονίζεται ότι "η ευελιξία της αγοράς εργασίας είναι περισσότερο σημαντική από κάθε άλλη εποχή".

Σύμφωνα με τους εμπειρογνώμονες που επεξεργάστηκαν το κείμενο, τα μέτρα για "την νέα οργάνωση της εργασίας θα πρέπει να ισορροπούν μεταξύ της προσαρμογής της αγοράς τις συνθήκες ανταγωνισμού και της κοινωνικής δικαιοσύνης".

**Οι αλλαγές που περιγράφονται στο κείμενο του υπουργείου εργασίας είναι οι εξής:**

**1) Παράταση της δοκιμαστικής περιόδου ενός εργαζομένου ο οποίος προσλαμβάνεται σε κάποια επιχείρηση.** Η περίοδος αυτή είναι σημαντική καθώς ο εργοδότης, αν διαπιστώσει ότι ο μισθωτός δεν καλύπτει τις ανάγκες της επιχείρησής του, μπορεί να τον απολύσει χωρίς την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης.

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η δοκιμαστική περίοδος ποικίλλει από δυο βδομάδες ως έξι μήνες. Στη χώρα μας είναι σήμερα δυο μήνες και προφανώς η αναφορά του υπουργείου στο θέμα αυτό προδιαγράφει τον προβληματισμό για την αύξηση της δοκιμαστικής

περιόδου. Συγκεκριμένα στο κείμενο σημειώνεται το εξής: " Η ύπαρξη δοκιμαστικής περιόδου είναι σε αρκετές περιπτώσεις ιδιαίτερος σημαντική για τον εργοδότη καθώς δίνει τη δυνατότητα να διαπιστωθούν οι αδυναμίες και τα πλεονεκτήματα του υποψήφιου εργαζομένου".

**2) Αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.** Δηλαδή να παρέχεται στις επιχειρήσεις η δυνατότητα πρόσληψης εργαζομένων για ορισμένο διάστημα ώστε να αντιμετωπίζονται παροδικές παραγωγικές ανάγκες. Αυτό μπορεί να εφαρμοστεί με την προϋπόθεση ότι θα ληφθούν μέτρα ώστε να αποφευχθεί η καταστρατήγηση του μέτρου από επιχειρήσεις που θα επιδιώξουν να καλύψουν πάγιες ανάγκες τους με προσωπικό ορισμένου χρόνου.

**3) Αλλαγές στο καθεστώς των απολύσεων (ομαδικών και ατομικών) αλλά και αποζημιώσεων .** Στο κείμενο του υπουργείου το θέμα αυτό χαρακτηρίζεται "κομβικό σημείο για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας". Σημειώνεται ότι θα πρέπει να απασχολήσει τον κοινωνικό διάλογο, δηλαδή τις οργανώσεις και εργαζομένων , το επόμενο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, το κείμενο των εμπειρογνομόνων του υπουργείου "ανοίγει το θέμα" ως εξής: υιοθετεί τη θέση των εκπροσώπων των επιχειρήσεων ότι το ύψος των αποζημιώσεων που ισχύει σήμερα και οι διαδικασίες που επιβάλλεται αν ακολουθηθούν για να είναι νόμιμη μια απόλυση αποτρέπουν τις επιχειρήσεις από την πραγματοποίηση νέων προσλήψεων. Στην ουσία τίθεται ζήτημα εκ νέου συζήτησης του ύψους των αποζημιώσεως αλλά και αναθεώρησης του νομικού καθεστώτος προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις (ατομικές ή ομαδικές).

**4) Μείωση του χρόνου εργασίας.** Οι συντάκτες του υπομνήματος, τίθενται αναφανδόν υπέρ της μείωσης του χρόνου

εργασίας εκτιμώντας ότι θα διασφαλίσει τις υπάρχουσες ώρες εργασίας, ενώ μπορεί να προχωρήσει και στην αύξησή τους. Ωστόσο, δεν λαμβάνει θέση για τον τρόπο κάλυψης του επιπλέον κόστους που θα έχει το συγκεκριμένο μέτρο. Αναφέρεται ότι ανάλογα με τις περιστάσεις και το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, το κόστος μιας τέτοιας ρύθμισης μπορεί να καλυφθεί από τρεις παράγοντες είτε με τη μείωση των αποδοχών, οπότε οι εργαζόμενοι επωμίζονται το κόστος της διατήρησης των θέσεων εργασίας, είτε με τη διατήρηση των αποδοχών, οπότε επιβαρύνονται οι επιχειρήσεις είτε το επιπλέον κόστος να καλύπτεται από ειδικά κυβερνητικά προγράμματα - επιδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα οποία ενισχύουν οικονομικά όσους εργάζονται λιγότερο χρόνο. Ιδιαίτερη αναφορά από το υπουργείο γίνεται στην ευρωπαϊκή τάση προστασίας της απασχόλησης με την εφαρμογή ανάλογων μέτρων.

**5) Ενίσχυση της μερικής απασχόλησης ιδιαιτέρως στις περιπτώσεις νεοπροσλαμβανομένων οι οποίοι δεν διαθέτουν εργασιακή εμπειρία.** Συγκεκριμένα προτείνεται οι νέοι χωρίς προϋπηρεσία να απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, όπου να αποκτήσουν την απαραίτητη επαγγελματική εμπειρία για να διεκδικήσουν μια θέση πλήρους απασχόλησης.

**6) Κατώτατα όρια μισθών.** Το υπουργείο τάσσεται υπέρ της διατήρησης των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων "τα οποία διασφαλίζουν το εισόδημα των εργαζομένων". Ωστόσο εκτιμά ότι στις περιπτώσεις προσλήψεων νέων, ο κατώτατος μισθός αποτελεί εμπόδιο. Προτείνεται το κράτος να αναλαμβάνει ένα μέρος του μισθολογικού κόστους των προσλήψεων των νέων ή ακόμα να χορηγεί κίνητρα που θα ενισχύουν αυτές τις προσλήψεις.

**7) Καθεστώς ευέλικτης συνταξιοδότησης.** Το υπουργείο στο "πολυετές πρόγραμμα απασχόλησης" προτείνει για τους μερικούς εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας ένα συνδυασμό της "μερικής

συνταξιοδότησης" με την μερική απασχόληση. Συγκεκριμένα αναφέρεται στην καθιέρωση ενός συστήματος "ευέλικτης συνταξιοδότησης". με το συγκεκριμένο σύστημα ένας εργαζόμενος θα μπορεί να επιλέγει να λάβει μερική σύνταξη και να συνεχίσει να εργάζεται αλλά μόνο σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Με τον τρόπο αυτό το υπουργείο εκτιμά, ότι είναι δυνατόν αν περιοριστούν οι αναπηρικές συντάξεις, οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και να αποφευχθούν απολύσεις - λόγω υψηλού κόστους- εργαζομένων μεγάλης ηλικίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>

### ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

#### -Η εκ περιτροπής εργασία

#### -Διαθεσιμότητα

Η εκ περιτροπής εργασία, η οποία πρωτοεμφανίστηκε, ως μέτρο καταπολέμησης της ανεργίας (α.ν. 2000/1939), προβλέπεται από το ν.δ. 2961/1954. Πρόκειται για την παροχή εργασίας εναλλάξ χρονικά του συγκεκριμένου εργαζομένου που συμφωνείται εγγράφως μεταξύ των μερών της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη σύσταση είτε κατά τη διάρκεια λειτουργίας της σύμβασης εργασίας με ανάλογα μειωμένο μισθό. Αν δεν υπάρξει συμφωνία (ρητή ή σιωπηρή) για το ύψος του μισθού οφείλεται ο αντίστοιχος στη πλήρη απασχόληση μισθός. Είναι όμως εξαιρετικά δυνατή και η μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας σε περιπτώσεις περιορισμού της επιχειρηματικής δράσης του εργοδότη ύστερα από άδεια του Νομάρχη.

Η θέση σε διαθεσιμότητα. Σύμφωνα με τη σχετική ρύθμιση (άρθρο 10) του ν.3198/1955 ο εργοδότης για την αντιμετώπιση σοβαρών οικονομικών δυσχερειών που περιορίζουν τον κύκλο εργασιών της επιχείρησης και για την αποφυγή πιθανών απολύσεων (υποκατάστατο καταγγελίας) μπορεί με έγγραφη δήλωσή του να θέσει μέρος ή και το σύνολο των εργαζομένων του σε διαθεσιμότητα, δηλαδή να αναστείλει τις εργασιακές τους σχέσεις, καταβάλλοντας το ήμισυ των αποδοχών τους. Το καθεστώς αυτό δεν μπορεί συνολικά να υπερβεί τους 3 μήνες

το χρόνο. Καίτοι η κρίση για την ύπαρξη του λόγου που επιβάλλει τη διαθεσιμότητα ανήκει στον εργοδότη, δεν μπορεί να αποφύγει το δικαστικό έλεγχο καταχρηστικότητας (Α.Κ 281).

Τόσο εκ περιτροπής εργασία όσο και η θέση σε διαθεσιμότητα αποτελούν μηχανισμούς ελαστικοποίησης της διαδικασίας κατανομής της υπάρχουσας εργασίας μέσω μείωσης του εργάσιμου χρόνου, συνοδευομένης από αντίστοιχη μείωση του μισθολογικού κόστους. Οι συνέπειες αυτές δεν στοχεύουν γενικά στη μείωση του κόστους παραγωγής και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας αλλά αποσκοπούν στην αντιμετώπιση καταστάσεων κρίσης (περιορισμός επιχειρηματικής δράσης, κίνδυνος μερικής ή ολικής, προσωρινής ή και οριστικής διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης, αποτροπή ατομικών ή ομαδικών απολύσεων). Εξάλλου ο εργοδότης οφείλει, πριν θέσει σε κίνηση, μονομερώς ή στο πλαίσιο συμφωνίας, τους μηχανισμούς αυτούς, να ενημερώσει το συμβούλιο των εργαζομένων. Δυνατή είναι επίσης η σύναψη ενοχικής συλλογικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου για τη διαδικασία εκτέλεσης, τη διάρκεια, την έκταση και την αντιμετώπιση των συνεπειών των παραπάνω μέτρων.

### **Μορφές ελαχιστοποίησης του χρόνου εργασίας**

Μια βασική μορφή ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας προσαρμοσμένη στις σύγχρονες συνθήκες, είναι εκείνη του ελαστικού ωραρίου με δυνατότητα συμψηφισμού, καθ' υπέρβαση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου νόμιμου ωραρίου, όχι απλώς σε εβδομαδιαία ή μηνιαία, αλλά εξαμηνιαία ή και ετήσια βάση. Στην περίπτωση αυτή μονάδα αξιολόγησης δεν είναι πια ημερήσια ή εβδομαδιαία εργασία αλλά ο μέσος όρος πχ του εξαμήνου ή του έτους. Με την επαναδιευθέτηση αυτή του χρόνου εργασίας αποσταθεροποιείται ο

θεσμός της υπερωρίας, αφού είναι δυνατή η υπέρβαση της νόμιμης ημερήσιας εργασίας. Εξάλλου, ο επαναπροσδιορισμός αυτός του νόμιμου ωραρίου μέσω ελαστικοποίησης των ορίων προστασίας του εργαζομένου, κυρίως όταν συνδυάζεται με άλλα συναφή μέτρα, επιφέρει αποσταθεροποίηση και άλλων, όχι λιγότερο σημαντικών, συνιστώσων του παραδοσιακού καθεστώτος οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Ιδιαίτερα πρέπει να υπογραμμιστεί σχετικά η ρευστοποίηση της πενθήμερης εργάσιμης εβδομάδας. Πρόκειται για μια σοβαρή παρέμβαση στην οργάνωση του κοινωνικού χρόνου του εργαζόμενου που εμπεριέχει την τάση υποβάθμισης της λειτουργίας του ελεύθερου χρόνου στο πιο κρίσιμο της επίπεδο και προσβολής του βίοκοσμου του εργαζομένου στο σκληρό του πυρήνα.

Ως ιδιαίτερη εκδήλωση του μοντέλου αυτού ελαστικοποίησης όπου η προστασία του νόμιμου ωραρίου πραγματοποιείται στο πλαίσιο του μέσου όρου εργασίας σε διευρυμένο χρονικό διάστημα, πρέπει να θεωρηθεί το σύστημα της 4<sup>ης</sup> βάρδιας για την κάλυψη όχι μόνο λειτουργικών αλλά οικονομικών και αναγκών των επιχειρήσεων.

Με το σύστημα αυτό η διασφάλιση της συνεχούς λειτουργίας μιας επιχείρησης ολόκληρη την εβδομάδα, χωρίς να απαιτείται να ανήκει στις επιχειρήσεις "συνεχούς πυρός" (πχ Πεσινέ). Επιδιώκεται δε η καλύτερη δυνατή αντιστοίχιση στις μεταβολές και διακυμάνσεις της αγοράς. Το κυρίαρχο πρόβλημα στο σύστημα αυτό δεν είναι μόνο η παράκαμψη των περιορισμών της εργασίας την Κυριακή, αλλά και η επέκταση της νυκτερινής εργασίας, με τις γνωστές επιβαρύνσεις στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων αλλά και στην οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή.



## Υπερεργασιακή Απασχόληση - Υπερωριακή Απασχόληση

Καταρχάς πρέπει να γίνει ιδιαίτερη μνεία στην υπερεργασιακή και υπερωριακή απασχόληση. Οι θεσμοί αυτοί παρέχουν, όπως είναι γνωστό, τη δυνατότητα υπέρβασης: α) του μεταβατικού ή κανονικού ωραρίου για 8 (ή5) ώρες την εβδομάδα και β) του νόμιμου ωραρίου μέχρι και 3 ώρες της εβδομάδα, εφόσον υπάρχουν οι προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις. Πρόκειται για μηχανισμούς περιορισμένης ελαστικότητας που φαίνεται να ικανοποιούν συμφέροντα και της εργοδοσίας και των εργαζομένων και καλύπτουν έκτακτες λειτουργικές βασικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Η άτυπη θεσμοποίηση της συμφωνημένης παράνομης υπερωριακής απασχόλησης, παρά τις δυσμενείς επιπτώσεις της τόσο στους εργαζομένους και στους εργοδότες και στην αγορά εργασίας γενικότερα, φαίνεται να ενισχύει σημαντικά ελαστικοποιητική επιρροή των υπερωριών στο χρόνο εργασίας.

### Τηλεργασία

Στη θέση αυτή αξίζει επίσης να υπογραμμιστεί η καταλυτική παρέμβαση της τηλεργασίας στο όλο σύστημα οργάνωσης του κοινωνικού χρόνου του εργαζομένου. Τούτο δε παρόλο που υπερσύγχρονη αυτή κατ' οίκον εργασία φαίνεται να ανατρέπει πλήρως την εργασιακή χωρίς χρονική σταθερά της κανονικής σχέσης εργασίας, με αποτέλεσμα μια *de facto*, άτυπη εργασιακή και βιοτική σφαίρα, εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου, ιδίως μάλιστα όταν συγκεκριμένη εργασία ενταχθεί στη δυναμική μιας τυπικής ελαστικοποίησης (πχ. μερικής απασχόλησης). Η σε ορισμένους κυρίως τύπους τηλεργασίας εμφανιζόμενη ενίσχυση του αυτόνομου ρόλου του τηλεεργαζομένου μπορεί στην πραγματικότητα να υποκρύπτει αυξημένη χρονική και όχι μόνο δέσμευση. Έτσι, η τηλεργασία αναδεικνύεται σε πρωταγωνιστή

στρατηγικής ελαστικοποίησης. Όπως έχει εύστοχα επισημανθεί, "το δωρο, η διάκριση κανονικού χρόνου εργασίας και υπερωρίας, η διάκριση ανάμεσα στην ημερήσια και νυκτερινή εργασία αρχίζουν να μοιάζουν σαν εξωτικές ρυθμίσεις". Ο κίνδυνος μιας επαναφεουδαρχοποίησης μεγάλου αριθμού των σχέσεων εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αδιάφορα φαίνεται ότι βρίσκεται προ των πυλών.

### Η τηλεργασία κερδίζει συνεχώς έδαφος

Σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στον εξειδικευμένο τύπο τηλεργάζονται περίπου 10 εκατομμύρια άνθρωποι. Οι περισσότεροι στις ΗΠΑ, και ακολουθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο Καναδάς. Στην Αμερική, σήμερα τηλεργάζεται το 3% των δημοσίων υπαλλήλων και πρόκειται να ανέλθουν σε τουλάχιστον 20 εκατομμύρια οι τηλεργαζόμενοι, σε ένα χρόνο. Στην Ευρώπη, την πρώτη θέση κατέχει η Αγγλία και ακολουθεί η Σουηδία και η Γαλλία, ενώ σύμφωνα με την "έκθεση Bangemann" (η οποία συνιστά την υιοθεσία ορισμένων στόχων για την ανάπτυξη της πληροφοριακής κοινωνίας), έως το τέλος του 2000, στην Ευρωπαϊκή Ένωση μόνο, θα τηλεργάζονται περισσότεροι από 10 εκατ. άνθρωποι. Στην Ελλάδα, σε πολύ πρώιμο στάδιο, οι τηλεργαζόμενοι δεν υπερβαίνουν τις 20.000, με ανοδικές τάσεις. Όλες αυτές οι στατιστικές δεν λαμβάνουν υπόψη τους ελεύθερους επαγγελματίες, που ανέρχονται σε εκατοντάδες χιλιάδες στη χώρα μας.

Έως σήμερα, ούτε οι ελληνικές επιχειρήσεις ούτε οι Έλληνες επαγγελματίες είναι εξοικειωμένοι με την τηλεργασία. Οι βασικές αιτίες για αυτό φαίνεται να είναι τρεις:

- 1) Η έλλειψη ενημέρωσης του εργαζομένου, αλλά και του εργοδότη, για τα οφέλη και τον τρόπο τηλεργασίας.

- 2) Η ανασφάλεια των σημερινών "managers" που θέλουν να "βλέπουν" στα γραφεία τους εργαζομένους.
- 3) Η μη αρκετά, έως σήμερα, ανεπτυγμένη τεχνολογική υποδομή και το υψηλό κόστος του εξοπλισμού.

### **Μετ' εμποδίων η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα**

Οι τεχνολογικές εξελίξεις στην πληροφορική και τις τηλεπικοινωνίες έχουν συμβάλλει τα μέγιστα στην αύξηση του ποσοστού των τηλεεργαζομένων. Αυτό είναι το βασικό συμπέρασμα έρευνας την οποία πραγματοποίησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η οποία καταγράφει ακόμη τις τάσεις στην κατανόηση αλλά και τη χρήση της τηλεργασίας.

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα, οι βασικές τάσεις που καταγράφονται σε ότι αφορά την κατάσταση της τηλεργασίας στην Ευρώπη είναι τέσσερις.

Η πρώτη αφορά τον επιταχυνόμενο ρυθμό αύξησης των τηλεεργαζομένων. Η σχετική έρευνα για το 1997 είχε καταγράψει περί τα 2 εκατομμύρια τηλεεργαζομένους Ευρωπαίους. Σήμερα ο αριθμός αυτός έχει φθάσει τα 4 εκατομμύρια και προχωρεί συνεχώς προς τα άνω.

Η δεύτερη τάση αφορά το γεγονός ότι τα προβλήματα σε σχέση με τις μη κατανοητές έως σήμερα μεθόδους και πρακτικές της τηλεργασίας έχουν αρχίσει να γίνονται αντιληπτά και να αντιμετωπίζονται.

Η Τρίτη τάση αφορά τη φύση και τον ρόλο της τηλεργασίας που μπορεί να παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές ανάλογα με τα διάφορα μέρη αλλά και με το περιεχόμενο.

Η τέταρτη τάση δείχνει ότι παρά το γεγονός ότι η τηλεργασία αυξάνεται, ορισμένα εμπόδια για περαιτέρω ανάπτυξή της παραμένουν.

Προκειμένου να ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή τόσο από πλευράς νομοθεσίας, όσο και από πλευράς διευθυντικών στελεχών επιχειρήσεων αλλά και των κοινωνικών εταίρων.

Σε ότι αφορά τη χώρα μας, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έχει το υψηλότερο επίπεδο αγροτικής απασχόλησης στην Ευρώπη, το χαμηλότερο κατά κεφαλήν ΑΕΠ αλλά και την μικρότερη αναλογία σε εργαζομένους στον τομέα παροχής πληροφοριών. Έτσι, με βάση αυτά τα δεδομένα, η κοινωνία της πληροφορίας στην Ελλάδα παρουσιάζει διαφορετικές όψεις αλλά και επιπλοκές από ότι στη Δανία ή στη Γερμανία, για παράδειγμα.

Ορισμένα από τα εμπόδια της ανάπτυξης της τηλεργασίας στην Ελλάδα, τα οποία και θα πρέπει να αντιμετωπισθούν είναι το χαμηλό επίπεδο ενδιαφέροντος για την τηλεργασία, η οποία στην Ελλάδα σημαίνει κατά βάση εργασία από το σπίτι και όχι εργασία εν κινήσει.

Ακόμη, ανασταλτικός παράγοντας για την ανάπτυξη της τηλεργασίας στην Ελλάδα μπορεί να θεωρηθεί σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και το χαμηλό ποσοστό εργαζομένων στην παροχή ηλεκτρονικών πληροφοριών.

Η σπουδαιότερη ενέργεια που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Ελλάδα είναι η κατανόηση της έννοιας της τηλεργασίας και των πλεονεκτημάτων της μέσα από τη χρήση και την εμπειρία από τεχνολογίες πληροφορικής και on line δραστηριότητες.

Και όμως η Ελλάδα μπορεί και πρέπει να αποτελέσει ιδανικό περιβάλλον για τηλεργασία. Η γεωγραφική δομή της χώρας μας την καθιστά χώρα επαρχιακή και περιφερειακή, ενώ μεγάλες πληθυσμιακές ομάδες αναγκάζονται να μετακινούνται στα αστικά κέντρα προς εξεύρεση εργασίας.

Η ανάπτυξη της τηλεργασίας, πέραν των κοινωνικών αναγκαιοτήτων που την υπαγορεύουν ως απαραίτητη, στηρίζεται κυρίως στην εμφάνιση και γεωμετρική πρόοδο μιας ολόκληρης βιομηχανίας της πληροφορικής και του τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού. Ο μέσος καταναλωτής έχει πλέον στη διάθεσή του τεράστια γκάμα τεχνολογικών εργαλείων:

- 1) Πρώτο και καλύτερο, **το Internet** που καταργεί κάθε έννοια συνόρου και απόστασης στην επικοινωνία.
- 2) Το ISDN (Integrated Services Digital Network) , το ψηφιακό δίκτυο ενοποιημένων υπηρεσιών, επιτρέπει ταυτόχρονα ποιοτική σύνδεση ψηφιακών τηλεφωνικών κλήσεων ήχου εικόνας (video έγχρωμο ) και κειμένου.
- 3) Πλέον , ο τηλεεργαζόμενος έχει στη **διάθεση του δορυφορικά κινητά τηλέφωνα** , φορητούς υπολογιστές και κινητά τηλέφωνα που λειτουργούν με ηλιακή ενέργεια, φορητά Faxes και PC modems κ.α.
- 4) Τα λογισμικά προγράμματα αυξάνονται και βελτιώνονται διαρκώς, ενώ η ποιότητα και η ταχύτητα των Η/Υ ακολουθεί σαφώς ξέφρενη ανοδική πορεία.
- 5) Οι αρχιτέκτονες και οι σχεδιαστές προνοούν ώστε τα σπίτια του μέλλοντος να διαθέτουν χώρους άσκησης τηλεργασίας, ενώ σχεδιάζουν πρωτότυπα πτυσσόμενα έπιπλα, με την ευφυή εργονομική του καναπέ σε οθόνη υγρών κρυστάλλων ή το τραπέζι του καφέ , σε ολόκληρο σταθμό εργασίας.

## Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις

### A. Επίδραση της μικροηλεκτρονικής μέσα στην επιχείρηση

γίνεται ως εξής:

- Η αντικατάσταση του ανθρώπου απ' τη μηχανή. Οι επιχειρήσεις προκειμένου ν' ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του σύγχρονου ανταγωνισμού, προχωρούν ακάθεκτες στην μετάβαση απ' τα εργατικά χέρια στα μηχανικά υποκατάστατα.
- Οι κίνδυνοι για τις ατομικές ελευθερίες των εργαζομένων.
  - 1) ο ηλεκτρονικός έλεγχος με οπτικοακουστικές συσκευές παρακολούθησης, κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης, συσκευές καταγραφής τηλεφωνικών συνομιλιών, των μετακινήσεων της παραγωγικότητας.
  - 2) Τα ηλεκτρονικά αρχεία τα λεγόμενα ως ηλεκτρονικό φακέλωμα από τον εργοδότη.

Οι καινούριες συνθήκες εργασίας συνετέλεσαν στην μείωση των εργατικών ατυχημάτων, η εργασία έγινε πιο ασφαλή καθώς και οι συνθήκες υγιεινής βελτιώθηκαν.

- Η οργανωτική αναδιάρθρωση της επιχείρησης. Η επιχείρηση διασπάται, τα αποκεντρωτικά φαινόμενα πληθαίνουν, η τηλεργασία τείνει ολοένα και περισσότερο να καθιερωθεί ως θεσμός.

### B. Επίδραση στην αγορά εργασίας.

- 1) Αύξηση της ανεργίας εφόσον δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας.
- 2) Αλλαγή των κριτηρίων για το χαρακτηρισμό της έννοιας της εξάρτησης, όπου παίρνει νέες μορφές συνέπεια του προσωρινού χαρακτήρα της απασχόλησης. Η υπεργολαβία, ο δανεισμός εργαζομένων, η δουλειά με το κομμάτι (φασόν) θα αποτελούν στο μέλλον του κανόνα και όχι την εξαίρεση.

- 3) Οι γυναίκες "θύματα" της εξέλιξης της μικροηλεκτρονικής καθώς οι νέες μορφές απασχόλησης (τηλεργασία , φασόν) ενθαρρύνουν την επιστροφή στο σπίτι με άμεσο επακόλουθο την περιθωριοποίηση και τον εξοστρακισμό απ' τον επαγγελματικό στίβο.
- 4) Σε επίπεδο κρατών οι χώρες που οδηγούν το άρμα της τεχνολογικής εξέλιξης έχουν σαφώς πολύ περισσότερες πιθανότητες να βγουν αλώβητες και έστω με λιγότερα τραύματα από την κατάργηση των παραδοσιακών δομών απ' ότι οι λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες.

Σε ατομικό επίπεδο, οι τεχνολογικές εξελίξεις απαιτούν ολοένα και πιο εξειδικευμένο προσωπικό.

Ο τομέας παροχής υπηρεσιών προβλέπεται ότι θα έχει πλήρως αυτοματοποιηθεί.

### Γ. Δυνατότητες προστασίας των εργαζομένων

#### 1) Μέσα στην επιχείρηση.

Μέσα σ' αυτή τη σκυταλοδρομία παραφροσύνης, όπως μπορεί να χαρακτηριστεί η καλπάζουσα τεχνολογική πρόοδος, οι εργαζόμενοι στα πλαίσια της επιχείρησης οφείλουν ν' αντιδράσουν. Μια πρώτη ιδέα θα ήταν η επαρκής συμμετοχή τους (μέσω των σωματείων ή των συμβουλών του) στη λήψη των αποφάσεων που αφορούν την εισαγωγή νέας τεχνολογίας, στόχους που προσπάθησαν να υλοποιήσουν οι νόμοι 1264/1982 και 1767/1988, που προσέθεσε και την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων απ' τη χρησιμοποίηση των οπτικοακουστικών μέσων ελέγχου. Με δεδομένο τον απογοητευτικό απολογισμό της εφαρμογής του νόμου 1767/1988 μέχρι σήμερα, η ρύθμιση κρίνεται ανεπαρκής και η κατάσταση χρήζει προσεκτικότερης νομοθετικής προσέγγισης.

Διατάξεις προστασίας των εργαζομένων απ' τους κινδύνους που εγκυμονεί γι' αυτούς η μικροηλεκτρονική , θα μπορούσαν επίσης να περιληφθούν στους εσωτερικού κανονισμούς της επιχείρησης, κατόπιν συνεννοήσεως με τον εργοδότη.

Εξίσου προτεινόμενη λύση είναι και η μείωση του χρόνου εργασίας που μόνο όμως χωρίς αντίστοιχη μείωση των αποδοχών, μπορεί να φέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα (να δουλεύουμε λιγότερο για να ζούμε καλύτερα).

## **2) Στην αγορά εργασίας**

Δυο είναι κατά τη γνώμη μου οι βασικές λύσεις, που θα μπορούσαν να καρποφορήσουν :

**A) η όσο γίνεται καλύτερη κατάρτιση.** Η μικροηλεκτρονική είναι η βάση της οικονομικής ζωής του μέλλοντος και νικητής στη μάχη για μια θέση στον εργασιακό ήλιο θα είναι εκείνος που θα αποδειχτεί καλύτερα εφοδιασμένος με τα απαραίτητα προσόντα.

**B) η ενασχόληση με τους τομείς εκείνους της οικονομικής δραστηριότητας, που εμφανίζουν αισιόδοξες προοπτικές επιβίωσης στο μέλλον.** Μια πλήρως αυτοματοποιημένη κοινωνία είναι αδιανόητη. Το καλύτερο λοιπόν που μπορεί να κάνει κανείς είναι να επιλέξει μια επαγγελματική αποκατάσταση που θ' αντέξει στα χτυπήματα της αυτοματοποίησης.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>

### Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ Γ.Σ.Ε.Ε. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η Γ.Σ.Ε.Ε. , ως κυρίαρχη εκπρόσωπος των συμφερόντων των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, είναι ιδιαίτερα ανίσχυρη μπροστά στις αναπόφευκτες εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Τηρεί στάση ιδιαίτερα επιφυλακτική και η στρατηγική της κινείται μάλλον σε επίπεδα θεωρητικών γενικότερων προτάσεων.

Έτσι η στρατηγική της ΓΣΕΕ για την καταπολέμηση της ανεργίας κινείται ταυτόχρονα σε τρεις άξονες:

- 1) Της γενικής οικονομικής πολιτικής.
- 2) Της κοινωνικής προστασίας, στήριξης και επανένταξης των ανέργων και όσων κινδυνεύουν να βρεθούν άνεργοι.
- 3) Της ενεργοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος για την καλύτερη αντιμετώπιση της ανεργίας.

Και περιλαμβάνει προτάσεις και διεκδικήσεις, που θα προωθήσει με διαπραγματεύσεις και αγωνιστικές κινητοποιήσεις καθώς και την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων και προγραμμάτων από τα ίδια συνδικάτα.

1. Για την ανάπτυξη και την απασχόληση.

Η ΓΣΕΕ θεωρεί ουσιώδες ζήτημα για την επίλυση του προβλήματος της ανεργίας την επανένταξη της ανάπτυξης και της πλήρους απασχόλησης στους στόχους της μακροοικονομικής πολιτικής.

Συστατικά στοιχεία μιας τέτοιας πολιτικής, είναι η τεχνολογική αναβάθμιση , ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός και η ενεργός εμπλοκή των εκπροσώπων των εργαζομένων και του Συνδικαλιστικού κινήματος στη διαχείριση των νέων τεχνολογιών.

Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται το κεντρικό αίτημα της ΓΣΕΕ για 35ωρη εβδομάδα, πλήρη απασχόληση , χωρίς μείωση των αποδοχών, προκειμένου να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, ενώ η μερική απασχόληση και οι προσωρινές θέσεις εργασίας θα πρέπει να αποτελούν την εξαίρεση να βρίσκονται από έλεγχο και να καλύπτουν υπαρκτές ανάγκες.

Ειδικότερα σε αυτό το πλαίσιο η ΓΣΕΕ εισηγείται:

- Το 35ωρο χωρίς μείωση των αποδοχών, την άμεση κατάργηση της υπερεργασίας και τον περιορισμό των υπερωριών, καθώς και μέτρα για τον περιορισμό της πολυαπασχόλησης.
- Την ανάπτυξη , τον εκσυγχρονισμό και διεύρυνση της παραγωγικής βάσης.
- Την προστασία της Ελληνικής Βιομηχανικής παραγωγής μέσα από προγραμματικές συμφωνίες του δημοσίου και του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα με τις επιχειρήσεις.
- Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων επιθετικού περιεχομένου, (ποιοτική αναβάθμιση των προϊόντων , τεχνολογικός εκσυγχρονισμός , εξειδίκευση προσωπικού, βελτίωση υποδομών, νέα προϊόντα, νέες αγορές).
- Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού με διαρκή επιμόρφωση και διασφάλιση της εργασίας.
- Την αντιμετώπιση της παραοικονομίας.
- Την προώθηση τοπικών συμφωνιών απασχόλησης σε συνεργασία με (κοινωνικούς φορείς, τοπικής αυτοδιοίκησης , κράτος ).

2. Για τις πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας και την προστασία των ανέργων.
- Η ΓΣΕΕ θεωρεί, ότι οι ακολουθούμενες σήμερα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικές αγοράς εργασίας και απασχόλησης δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ανεργίας. Στην Ελλάδα, η αναποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης σχετίζεται και με τους εξής επιπλέον λόγους: α) με την ανεπάρκεια και τον αναχρονισμό της κρατικής μηχανής, β) την έλλειψη των κατάλληλων υποδομών για την υποστήριξη και επανένταξη των ανέργων, γ) την ανεπάρκεια των πόρων που διατίθενται για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

**Σ' αυτή τη λογική η ΓΣΕΕ εισηγείται τα εξής:**

- Αύξηση των πόρων από τον κρατικό προϋπολογισμό και σύσταση ταμείου από πόρους αντισταθμικούς όπως (ακίνητη περιουσία, ομόλογα, λαχεία, λόττο κλπ).
- Τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση του ρόλου του Ο.Α.Ε.Δ.
- Την δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τους μακράς διάρκειας ανέργους από νέες πηγές απασχόλησης που σχετίζονται με κοινωνικές ανάγκες (οικιακές εργασίες), φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων κλπ).
- Την ανάπτυξη τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης π.χ. συντήρηση σπιτιών.
- Την αύξηση των επιδομάτων ανεργίας στο 80% και επέκταση επιδότησης πέραν των 12 μηνών (μακροχρόνιοι άνεργοι).
- Την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε όλους τους μακροχρόνιους ανέργους ανεξαρτήτως ηλικίας.
- Την προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις.

- Την διαφανή διαχείριση και την αποτελεσματική αξιοποίηση των κοινοτικών προγραμμάτων.
- Την νομιμοποίηση, κοινωνική ένταξη και διασφάλιση όλων των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των αλλοδαπών.
- Τη μη εφαρμογή των ρυθμίσεων του άρθρου 16 του ν. 2434/96 (επιδότηση μη μισθολογικού κόστους). Να προηγηθεί διάλογος στην ΟΚΕ πριν εφαρμοστεί οποιοδήποτε μέτρο σχετικά με το μη μισθολογικό κόστος (μείωση 20%) , αφού αυτό συνδέεται με την κοινωνική ασφάλιση (αναμένεται διάλογος).
- Τη νομιμοποίηση , κοινωνική ένταξη και διασφάλιση όλων των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων αλλοδαπών.

#### Οι νέες πρωτοβουλίες του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η ΓΣΕΕ σκοπεύει να μεταφέρει το ζήτημα της απασχόλησης, της καπολέμησης της ανεργίας και της υποστήριξης των ανέργων, στο κέντρο του κοινωνικού προβληματισμού και της δράσης αντιπροσωπευτικών θεσμών και κοινωνικών οργανώσεων . Σκοπεύει να θέσει του φορείς που εκπροσωπούν κοινωνικές τάξεις και κατηγορίες σε εθνικό ή σε τοπικό επίπεδο, τους εθνικούς αντιπροσώπους στη Βουλή, όπως και στην τοπική αυτοδιοίκηση μπροστά στις ευθύνες τους, μπροστά στις επιπτώσεις της δράσης τους σχετικά με την απασχόληση και την ανεργία.

Η ΓΣΕΕ θα επιδιώξει συμφωνίες και μορφές συνεργασίας με αντιπροσωπευτικούς θεσμούς και οργανώσεις, παίρνοντας τις σχετικές πρωτοβουλίες για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Όπως δείχνει η ευρωπαϊκή εμπειρία και έχει επισημανθεί στην απόφαση του 28<sup>ου</sup> Συνεδρίου της ΓΣΕΕ, προνομακό πεδίο για την

εξεύρεση ενός κεντρικού σημείου επαφής του συνδικαλιστικού κινήματος με τους ανέργους και τα προβλήματά τους, δημιουργεί η εμπλοκή των συνδικάτων σε ειδικές δράσεις για την προστασία, τη στήριξη και την επανένταξή τους. Ήδη πολλά ευρωπαϊκά συνδικάτα έχουν οργανώσει υπηρεσίες και υλοποιούν δράσεις για τους ανέργους.

Σήμερα η δημιουργία του ΛΑΕΚ και ειδικότερα του σκέλους του ΕΚΛΑ, δίνει τη δυνατότητα και στα ελληνικά συνδικάτα να προχωρήσουν σε ανάλογες δράσεις, προσαρμοσμένες στα χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες της χώρας μας.

Οι πρωτοβουλίες που αναλαμβάνει η ΓΣΕΕ είναι οι εξής:

- Καλεί τους κοινωνικούς φορείς, την τοπική αυτοδιοίκηση και την κυβέρνηση να συμφωνήσουν με το σ.κ. ένα Πρωτόκολλο για την Απασχόληση. Το Πρωτόκολλο αυτό θα θέτει σαφείς στόχους σχετικά με την αύξηση της απασχόλησης στην Ελλάδα και τη μείωση της ανεργίας, ενώ θα περιλαμβάνει και ειδικές δεσμεύσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης στους διάφορους τομείς άσκησης οικονομική πολιτικής.
- Επιδιώκει τη συνεργασία με την Τοπική Αυτοδιοίκηση πρώτου και δεύτερου βαθμού, καθώς και με τοπικούς κοινωνικούς φορείς για την ανάπτυξη τοπικών πρωτοβουλιών που θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας για την απασχόληση ανέργων και ειδικότερα ανέργων μακράς διάρκειας, όπως και για την απασχόληση των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας.
- Επιδιώκει την προώθηση και την συμμετοχή στη δημιουργία Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης που θα περιλαμβάνουν τόσο αναπτυξιακές παρεμβάσεις όσο και παρεμβάσεις προστασίας και στήριξης των ανέργων. Η ΓΣΕΕ είναι κατηγορηματικά αντίθετη στη σύναψη Τοπικών Συμφώνων

Απασχόλησης, που με πρόσχημα τη δημιουργία επενδυτικών "παραδείσων", θα προσανατολίζονται στην ταμειακή ενίσχυση των επιχειρήσεων, στη μείωση του κόστους εργασίας, στην υπονόμηση των ΣΣΕ και την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

- Θα αναλάβει δράσεις πολύμορφης υποστήριξης των ανέργων μέσω υπηρεσιών που θα οργανώσει για το σκοπό αυτό (Κέντρα Υποστήριξης Ανέργων). Οι δράσεις αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν ενημέρωση, συμβουλευτική, καθοδήγηση, ενθάρρυνση και ενίσχυση πρωτοβουλιών ανέργων κλπ.
- Θα επιδιώξει την προσαρμογή των δομών και πρακτικών του συνδικαλιστικού κινήματος, ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες των ανέργων, πέρα από την ως τώρα δραστηριότητα της κατάρτισης ανέργων.
- Θα ενισχύσει ουσιαστικά και θα αναβαθμίσει τις εκπροσωπήσεις της σε όλους τους θεσμούς τριμερούς εκπροσώπησης και ιδιαίτερα στον ΟΑΕΔ, ενώ θα οργανώσει σε μόνιμη βάση την επιμόρφωση συνδικαλιστικών στελεχών σε ζητήματα απασχόλησης και ανεργίας.
- Για την προώθηση και υλοποίηση αυτών των πρωτοβουλιών θα αξιοποιηθεί ο ΛΑΕΚ (ΕΚΛΑ), ενώ θα δημιουργηθεί στο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ ειδικό "τμήμα πολιτικών απασχόλησης και υποστήριξης ανέργων", το οποίο θα προσφέρει την κατάλληλη υποστήριξη σε εθνικές και τοπικές συνδικαλιστικές οργανώσεις: τεκμηρίωση, μελέτες, επεξεργασία προτάσεων, οργάνωση επιμόρφωσης.

## ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ

### ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ - ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε

#### Προτεινόμενα Μέτρα

- 1) Μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου στην κατεύθυνση της προστασίας εργαζομένων που δεν καλύπτονται από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία

Θετική στάση, γιατί χρειάζεται διεύρυνση του περιεχομένου της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας που είναι η βάση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας για την προστασία εργαζομένων που έχουν τα σύγχρονα χαρακτηριστικά του μισθωτού (οικονομική και κοινωνική εξάρτηση από τον εργοδότη) π.χ εργαζόμενοι στο φασόν, κατηγορίες τηλεεργαζομένων, αντιμετώπιση της καταχρηστικής λειτουργίας του καθεστώτος "των δελτίων παροχής υπηρεσιών" κλπ .

Η μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας θα πρέπει να αποβλέπει στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων στις περιπτώσεις που υπάρχει σύγχυση του πραγματικού εργοδότη (πχ δανεισμός εργαζομένων, εργολαβίες) καθώς επίσης και στον περιορισμό της προσωρινής απασχόλησης (πχ συμβάσεις ορισμένου χρόνου) στο βαθμό που αυτή δικαιολογείται ώστε να μην γίνεται καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

#### 2. Δημιουργία πλαισίου λειτουργίας της τηλεεργασίας

Ανάγκη λειτουργίας πλαισίου που θα κατοχυρώνει τα κοινωνικά δικαιώματα των τηλεεργαζομένων, ιδιαίτερα μάλιστα για τις κατηγορίες εκείνων που ασχολούνται ουσιαστικά σαν μισθωτοί και εφαρμογή σε αυτούς της εργατικής νομοθεσίας .

3. Αλλαγή του πλαισίου λειτουργίας των συλλογικών συμβάσεων στην κατεύθυνση καθιέρωσης δυνατοτήτων εξαιρέσεων από το πεδίο της εφαρμογής τους (πχ χαμηλότερες αμοιβές από τις προβλεπόμενες σσε για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων κατάργησης της έννοιας του κατώτατου μισθού).

Ανάγκη διατήρησης του ισχύοντος πλαισίου ως προς τα επίπεδα δέσμευσης των σσε χωρίς εξαιρέσεις. Επέκταση των σσε σε επίπεδα που ανταποκρίνονται στα σύγχρονα δεδομένα (πχ όμιλοι επιχειρήσεων).

- 4. Σύνδεση αμοιβής - παραγωγικότητας με δυνατότητα διάβρωσης των βασικών μισθών από τις σσε.**

Διατήρηση του ρόλου των σσε. Το ενδεχόμενο σύνδεσης αμοιβής παραγωγικότητας θα πρέπει να στηρίζεται στην συλλογική καθιέρωση των κριτηρίων σύνδεσης και του τρόπου αξιολόγησής τους.

- 5. Μείωση χρόνου εργασίας και αποδοχών για την διατήρηση της απασχόλησης μέσα από συλλογικές ή ατομικές συμφωνίες.**

Αρνητική στάση γιατί δεν υπάρχουν περιθώρια παραπέρα συμπίεσης του ήδη χαμηλού επιπέδου αμοιβών (65% του αντίστοιχου μέσου κοινοτικού όρου). Σε αντίθεση προτείνεται η μείωση του χρόνου εργασίας με παράλληλη διατήρηση των αποδοχών στην κατεύθυνση της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης.

Στα πλαίσια αυτά προτείνεται και η κατάργηση του θεσμού της υπερεργασίας.



## **6. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας και υπολογισμός του σε επίπεδο 12μήνου.**

Στο ζήτημα του χρόνου εργασίας η Γ.Σ.Ε.Ε έχει θέσει ως προτεραιότητα την μείωσή του με διατήρηση των αποδοχών με στόχο την αύξηση της απασχόλησης. Το προτεινόμενο μέτρο άλλωστε δεν συμβάλλει ουσιαστικά στην αύξηση της απασχόλησης παρά στην μείωση του κόστους εργασίας μέσα από την κατάργηση της προσαύξησης του ωρομισθίου στην περίπτωση των υπερωριών.

## **7. Επέκταση της μερικής απασχόλησης**

Στην αντίθετη κατεύθυνση χρειάζεται δημιουργία πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης ώστε να μην επιβουλεύεται τον θεσμό της πλήρους απασχόλησης. Προτεινόμενα μέτρα είναι η θέσπιση ανώτατου και κατώτατου ορίου εβδομαδιαίου ωραρίου μερικής απασχόλησης, ανώτατο ποσοστό μερικά απασχολούμενων επί του συνολικού προσωπικού της επιχείρησης, προσαύξηση στο ωρομίσθιο του μερικά απασχολούμενου. Η περιορισμένη τέλος εφαρμογή του θεσμού στην Ελλάδα δηλώνει και την περιορισμένη της ζήτηση λόγω των χαμηλών αμοιβών που συνεπάγεται ιδιαίτερα μάλιστα, όταν και οι αμοιβές της πλήρους απασχόλησης είναι χαμηλές.

## **8. Αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων**

διατήρηση της ισχύουσας κατάστασης (όριο 2%) που κινείται και στα πλαίσια που θέτει η ευρωπαϊκή οδηγία. Εφαρμογή του αντίστοιχου ορίου και στις επιχειρήσεις από 20-50 εργαζόμενους ώστε να

ορθολογικοποιηθεί η σχετική κλιμάκωση (αφού το όριο στην κατηγορία αυτή δεν ισχύει).

**9. Μείωση του ύψους των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης.**

Διατήρηση του ύψους των αποζημιώσεων που αντισταθμίζει το χαμηλό επίπεδο του ύψους και διάρκειας επιδότησης της ανεργίας καθώς και της έλλειψης αιτιολογίας στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης του μισθωτού.

**10. Επέκταση του θεσμού των αδειών άνευ αποδοχών και την κάλυψη των κενών από ανέργους.**

Θετική στάση αν το μέτρο στηρίζεται στην εθελούσια πρωτοβουλία του ενδιαφερομένου σε συνδυασμό με την ουσιαστική κατοχύρωση της προστασίας της θέσης εργασίας του.

**ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΕΛΛΗΝΩΝ  
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ - ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

**Το ύψος της ανεργίας**

Τα στοιχεία για την ανεργία στην Ελλάδα προέρχονται από δυο κύριες πηγές: Από τον ΟΑΕΔ, όπου καταγράφονται οι εγγεγραμμένοι σε αυτόν άνεργοι και από την ΕΣΥΕ η οποία διεξάγει από το 1981 την ετήσια έρευνα απασχόλησης.

Τα στοιχεία της ΕΣΥΕ είναι σαφώς πληρέστερα από αυτά του ΟΑΕΔ, δεδομένου ότι εμφανίζουν όλους τους ανέργους και όχι μόνο αυτούς που εγγράφονται στα γραφεία απασχόλησης.

Αν και η τελευταία διαθέσιμη έρευνα της ΕΣΥΕ αφορά το 1990, τα στοιχεία της είναι εναρμονισμένα με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες και χρησιμοποιούνται και από την κοινότητα για τις διεθνείς συγκρίσεις.

Στον παρακάτω πίνακα εμφανίζεται η εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα και την κοινότητα με βάση συγκρίσιμα δεδομένα.

### ΑΝΕΡΓΙΑ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ

#### ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

	<u>ΕΛΛΑΔΑ</u>	<u>ΕΟΚ</u>
1971 -80	2,2	4,2
1980	2,8	6,0
1981	4,0	7,7
1982	5,8	9,0
1983	7,9	9,9

	<b>Ελλάδα</b>	<b>ΕΟΚ</b>
1984	8,1	10,5
1985	7,8	10,8
1986	7,4	10,7
1987	7,4	10,4
1988	7,7	9,8
1989	7,5	9,0
1990	7,0	8,4
1991	7,7	8,7
1992	8,7	9,4
1993	9,8	10,5
1994	10,1	11,3

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτουν τα εξής:

Η ανεργία ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '80 είναι χαμηλή. Από το 1980 όμως σημειώνεται αυξητική τάση έως το 1984, οπότε φθάνει σε 8,1%. Τα επόμενα χρόνια περιορίζεται μεν ελαφρά, αλλά παραμένει σε σχετικά υψηλά επίπεδα μέχρι και το 1991. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται εκ νέου άνοδος και εκτιμάται ότι το 1994 η ανεργία αγγίζει το 10%. Σε σύγκριση με την Ευρωπαϊκή Ένωση, το ποσοστό ανεργίας παραμένει χαμηλότερο από τον μέσο όρο, αλλά τον προσεγγίζει σταδιακά.

**Οι θέσεις του ΣΕΒ για την ανεργία απασχόληση είναι οι εξής:**

- Η ανάπτυξη δεν οδηγεί αυτόματα στη αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Αυτό θα πρέπει να επιδιώχθει με συγκεκριμένα μέτρα. Αο την άλλη πλευρά ,όμως ρυθμοί ανόδου του ΑΕΠ, βραδύτερη από εκείνους των ανταγωνιστών μας, και υποχώρηση της ανταγωνιστικότητας σημαίνει οπωσδήποτε περαιτέρω διεύρυνση της ανεργίας που Δε μπορεί να αντιμετωπιστεί με οποιαδήποτε μέτρα προστασίας.
- Η βιομηχανία μπορεί να λειτουργήσει ως μοχλός ανάπτυξης και να συμβάλει αποφασιστικά στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας όπως συνέβη στο παρελθόν. Η οικονομική πολιτική πρέπει να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για συνεχιστεί και να επεκταθεί ο εκσυγχρονισμός της βιομηχανίας, ο οποίος βρίσκεται σε εξέλιξη. Ο εκσυγχρονισμός αυτός θα οδηγήσει στην ανάπτυξη της βιομηχανίας και θα τροφοδοτήσει ταχύτερους ρυθμούς ανόδου όλων των τομέων της ελληνικής οικονομίας.

- Για να υπάρξει ανάπτυξη πρέπει να αντιμετωπισθούν τα σημερινά προβλήματα που δημιούργησε η χρόνια επέκταση του κράτους και να ακολουθηθεί με συνέπεια η πορεία σύγκλισης με την Ευρωπαϊκή Ένωση. Παράλληλα, πρέπει να επιταχυνθεί η ανάπτυξη με την ενίσχυση των μη πληθωριστικών πλευρών της ζήτησης, δηλαδή των εξαγωγών και των επενδύσεων.
- Πρέπει να υπάρξουν αποφασιστικές τομές στο δημοσιονομικό επίπεδο για τον περιορισμό του χρέους, τον έλεγχο των δαπανών και των ελλειμμάτων, τη μείωση της παρεμβατικής δραστηριότητας και την εξυγίανση των τομέων δράσης του δημοσίου, τη μεταφορά παραγωγικών ευθυνών από τον δύσκαμπτο, γραφειοκρατικό και αδιαφανή δημόσιο τομέα στις δυνάμεις της αγοράς και του ανταγωνισμού, την επίσπευση των αποκρατικοποιήσεων, καθώς επίσης και ενίσχυση των εξαγωγών με μια ολοκληρωμένη, επιθετική εμπορική πολιτική.
- Την ανάπτυξη θα βοηθήσει ένα φορολογικό σύστημα δίκαιο, απλό, κατανοητό και σταθερό που θα ενισχύει τα κίνητρα για εργασία, αποταμίευση και ανάληψη επιχειρηματικής δράσης και θα συμβάλλει στη σταδιακή ένταξή της παραοικονομίας στην επίσημη οικονομία. Και μια Νομισματική και Συναλλαγματική Πολιτική που θα ενθαρρύνουν την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη, χωρίς να θέτουν σε κίνδυνο τη σταθεροποίηση.
- Χρειάζεται δραστική και συνεχής βελτίωση της υποδομής στην ενέργεια, στις μεταφορές, στις τηλεπικοινωνίες. Οι πόροι του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης μπορεί να αποδειχθούν

καθοριστικής σημασίας, υπό την προϋπόθεση ότι θα χρησιμοποιηθούν αποδοτικά και έγκαιρα.

- Τέλος, πρέπει να υπάρξουν σημαντικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που θα στοχεύουν στην άρση των δυσκαμψιών που τη διέπουν, στην επανεξέταση και αναμόρφωση του συστήματος κοινωνικής προστασίας, στην αναμόρφωση του εκπαιδευτικού συστήματος, στη διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων καθώς και στην βελτίωση των δικτύων πληροφόρησης στην αγορά εργασίας.

### **Ο ΣΕΒ ΘΕΤΕΙ ΤΗΝ ΠΛΗΡΗ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ**

Και υποχρεωτικό 9ωρο και υπερεργασία (χαμηλή αμοιβή της υπερωρίας) εισηγείται ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών και καταρχάς υιοθετεί η κυβέρνηση , στο πλαίσιο της ευελιξίας στην αγορά εργασίας που προωθεί.

Η πρόταση να μην καταργηθεί – παράλληλα με την ισχύ του ελαστικού ωραρίου – ο θεσμός της υπερεργασίας (στην περίπτωση που οι μισθωτοί εργασθούν πέραν των 1,830 ωρών ετησίως, να μην αμείβονται αυτομάτως υπερωριακά) τέθηκε από τον ΣΕΒ, αφού στη βιομηχανία η παραγωγή είναι περίπου σταθερή στη διάρκεια του 12μήνου.

Κατά συνέπεια το κέρδος για τον δευτερογενή τομέα θα ήταν επουσιώδες, αφού να μιν θα «γλίτωναν» οι εργοδότες την προσαύξηση 25% της υπερεργασίας για το επιπλέον 8ωρο ( από τις 40 έως τις 48 ώρες) την εβδομάδα , αλλά οι (αυξημένες) παραγωγικές ανάγκες δεν επιτρέπουν την επιστροφή του πρόσθετου εργάσιμου χρόνου με τη

μορφή του μειωμένου χρόνου εργασίας (6ωρο ή 7ωρο) το επόμενο διάστημα.

Έτσι, η βιομηχανία θα υποχρεωνόταν στην καταβολή, απευθείας υπερωριών (πρόσθετη αμοιβή από 25% για τις πρώτες 60 ώρες το χρόνο και έως 75%), χωρίς να μπορεί να εκμεταλλευτεί το φθηνό πρώτο στάδιο της υπερεργασίας σε μια ακραία περίπτωση, η ετήσια υπερεργασία μπορεί να φτάσει τις 384 ώρες πριν ξεκινήσει να «μετρά» η υπερωρία.

Αντίθετα, ο τριτογενής τομέας (εμπόριο, τουρισμός κ.α) και κυρίως οι εποχικές δραστηριότητες (βιομηχανίες παγωτού κλπ) θα ενισχυθούν υπέρμετρα από την διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση (9ωρο με διευθυντικό δικαίωμα και 10ωρο κατόπιν συμφωνίας) , αφού θα έχουν την ευχέρεια απασχόλησης του προσωπικού ως 45 ή 48 ώρες την ημέρα, κερδίζοντας τόσο το ωρομίσθιο (περίπου 930 δρχ μόνο για το ημερομίσθιο ασφαλείας), όσο και την προσαύξηση του 25% (συνολικά 1.163 δρχ κάθε επιπλέον ώρα).

Βεβαίως η διατήρηση του θεσμού της υπερεργασίας , θέμα που θέτει ο ΣΕΒ, συμπεριλαμβάνεται στο προσχέδιο νόμου του υπουργείου Εργασίας, χωρίς αυτό να προδικάζει και το τελικό αποτέλεσμα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup>

### ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

#### Α. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

##### 1. Κοινωνικο-οικονομική διάσταση

Η μερική απασχόληση ως θεσμική έννοια καθιερώθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 38 του Ν. 1892/90 "Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 101/α/90), ενώ κανείς δεν αμφισβητεί, ότι είχε εμφανισθεί στην πράξη πολύ νωρίτερα.

Μορφές απασχόλησης του παρόντος, όπως η εκ περιτροπής εργασία (σχετικές είναι οι διατάξεις του άρθρου 13 παράγραφ. 7 του ΝΔ 2961/54), κατά την οποία συμφωνείται κάποιιο εργαζόμενοι να εργάζονται μερικές ημέρες την εβδομάδα και κάποιιο άλλοι στην ίδια εργασία τις υπόλοιπες ημέρες της εβδομάδας, η διαλείπουσα απασχόληση, η μειωμένη (μερική απασχόληση) η οποία συμφωνείται στα πλαίσια των διατάξεων των άρθρων 648,653 και 689 του ΑΚ, είχαν προβάλλει ως σχέσεις αναγκαιότητας λόγω της φύσεως των εργασιών κάποιων επιχειρήσεων, της οικονομικής κατάστασης μονάδων (κάμψη εργασιών, περιοδική ή εποχιακή έξαρση ή ύφεση της ζήτησης κ.α.) της ανάγκης των εργαζομένων να εργάζονται λιγότερες ώρες λόγω άλλων προσωπικών, οικογενειακών ή εργασιακών ασχολιών αλλά και της ανάγκης ορισμένων ειδικών κατηγοριών εργαζομένων όπως π.χ. χαμηλοσυνταξιούχων κ.α να συμπληρώσουν το εισόδημά τους.

Το πρόβλημα όμως που δημιουργείται στις σχέσεις αυτές οι οποίες στηρίζονταν σε διμερείς συμφωνίες στα πλαίσια των



προαναφερομένων διατάξεων και στην αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, ήταν ότι δεν υπήρχε γενική υποχρέωση αναλογικής εφαρμογής βασικών αρχών της εργατικής νομοθεσίας, όπως των διατάξεων περί αδειών, επιδομάτων, αποζημιώσεων αλλά και περί αμοιβής της παρεχόμενης εργασίας. Η συνέπεια ήταν ότι αυτό απέβαινε εις βάρος ορισμένων εργοδοτών οι οποίοι εφαρμόζαν τις βασικές υποχρεώσεις της εργατικής νομοθεσίας, έναντι άλλων οι οποίοι παράγουν το αυτό προϊόν και έχουν μικρότερο εργασιακό κόστος. Έτσι, ο εργοδότης ο οποίος δεν εκπληρώνει τις προβλεπόμενες από το νόμο βασικές υποχρεώσεις (νόμιμο μισθό, άδειες, επιδόματα, ασφαλιστικές εισφορές κ.α) έχει έναντι των ανταγωνιστών των εργοδοτών που εφαρμόζουν τους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, εργασιακό κόστος μικρότερο κατά 50% περίπου.

Αν η συμμετοχή του εργασιακού κόστους ( κόστος παραγωγής + κόστος διοίκησης και διάθεσης προϊόντων και υπηρεσιών) είναι πχ 30% (μακροοικονομικά στη χώρα μας το εργασιακό κόστος σε μέσα επίπεδα κυμαίνεται γύρω στο 35%) για προϊόν που διατίθεται στην αγορά στην τιμή των 200 δρχ, το εργασιακό κόστος ανέρχεται σε 60 δρχ ενώ χωρίς την καταβολή των παροχών της Εργατικής Νομοθεσίας ανέρχεται σε 30 δρχ. Σημειώνεται, ότι πολλές φορές με βάση τους κανόνες του επιχειρησιακού και κοινωνικού αυτοματισμού, δημιουργείται μια τάση διεύρυνσης της παρανομίας, στην προσπάθεια των παραγωγών και εμπόρων να είναι μέσα στο παιχνίδι της αγοράς και να κρατήσουν στη ζωή τις επιχειρήσεις τους.

Οι παρατηρήσεις δεν αφορούν μόνο περιπτώσεις μερικής απασχόλησης αλλά και πλήρους (πχ περιπτώσεις αλλοδαπών). Είναι αυτονόητη λοιπόν η ανάγκη εφαρμογής κανόνων προστατευτικών γενικά για τις εργασιακές σχέσεις και ειδικότερα για κάθε μορφή απασχόλησης.

Την ανάγκη αυτή προορίζεται να καλύψει πέρα των άλλων θεσμικών ρυθμίσεων και ο θεσμός της μερικής απασχόλησης που τη λειτουργία του ρυθμίζει ο Ν. 1892/90.

## **2. Ισχύον δίκαιο - εργασιακή διάσταση**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 38 του ανωτέρω νόμου, με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο εργαζόμενος κατά την έναρξη της σχέσεως εργασίας ή κατά την διάρκεια της μπορεί να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, διάρκεια ημερησίας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής (μερική απασχόληση).

Πρέπει να σημειωθεί, ότι κατά τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας μικρής απασχόλησης δεν επιτρέπεται από τον εργοδότη να αξιώσει από τον εργαζόμενο την παροχή εργασίας πέρα από την συμφωνημένη, δηλαδή για μεγαλύτερο χρόνο όταν ο εργαζόμενος έχει άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις (παρ. 5 ανωτέρω άρθρου).

Αντιστρόφως, εργαζόμενοι που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση μπορούν να αρνηθούν στον εργοδότη μετατροπή της σύμβασής τους σε σύμβαση μερικής απασχόλησης, προστατεύονται Δε κατά της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, αφού αν γίνει λόγω αυτής της αρνήσεως, είναι άκυρη (παρ. 2 του ανωτέρω άρθρου).

Θεσμοθετείται για πρώτη φορά η προτεραιότητα για πρόσληψη, δηλαδή για μετατροπή της συμβάσεως μερικής απασχόλησης σε πλήρη, των μερικώς απασχολούμενων σε οποιαδήποτε επιχείρηση, όταν έχουν τις προϋποθέσεις που απαιτεί η θέση και δεν υπάρχουν τα κωλύματα της ανωτέρω παρ. 5.

### 3. Μερική απασχόληση και αποδοχές

Κατά την διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 38, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις κάθε φορά για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο, κατ' αντιστοιχία με τις ώρες εργασίας τους (αναλογικός κανόνας αμοιβής) δηλαδή λαμβάνουν τόσα νόμιμα ωρομίσθια όσες και οι ώρες εργασίας.

Οι συντελεστές προσδιορισμού του ωρομισθίου είναι για τους μεν αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό 0,006 για τους δε αμειβόμενους με ημερομίσθιο 0,15 ήτοι (α) Μισθός  $\chi$  0,006 - ωρομίσθιο , (β) ημερομίσθιο  $\chi$  0,15 - ωρομίσθιο .

## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

### Α. ΤΡΟΠΟΣ

- (α) Ο νόμιμος μισθός για πλήρη απασχόληση εργαζομένου είναι 170.000 δρχ. Εργάζεται όμως με σύμβαση μερικής απασχόλησης 18 ώρες εβδομαδιαίως. Τι θα λάβει;

(α1)  $170.000 \chi 0,006 - 1.020$  δρχ ωρομίσθιο

(α2)  $1.020 \chi 18 \chi 4,166 - 76.500$  μηνιαίως .

Ο συντελεστής 4.166 είναι οι εβδομάδες που έχει κάθε μήνας και αποτελεί το πηλίκον της διαιρέσεως των 25 εργασίμων και ασφαλιστέων ημερών του μήνα δια του αριθμού 67 που είναι οι εργάσιμες και ασφαλιστέες ημέρες εβδομαδιαίως.

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ  
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

## **B. ΤΡΟΠΟΣ**

Το ανωτέρω μηνιαίο ποσό των 76.500 δρχ εξάγεται ευκολότερα αν πολλαπλασιάσουμε το ποσό των 170.000 δρχ επί 18 και διαιρέσουμε δια 40,  $170.000 \chi 18 : 40 = 76.500$  δρχ.

Ο ίδιος τύπος ισχύει για λιγότερες ή περισσότερες ώρες εργασίας εβδομαδιαίως απλώς αλλάζει ο αριθμητής του κλάσματος.

(β) Το νόμιμο ημερομίσθιο εργαζομένου για πλήρη απασχόληση είναι 8.350 δρχ , εργάζεται όμως με σύμβαση μερικής απασχόλησης 22 ωρών εβδομαδιαίως. Τι θα λάβει;

(β1)  $8.350 \chi 0,15 = 1.252,5$  δρχ ημερομίσθιο.

(β2)  $1.252,5 \chi 22 = 27.555$  δρχ εβδομαδιαίως.

(β3)  $27.555 \chi 4,33 = 119.314$  δρχ μηνιαίως, αν θέλουμε να αναγάγουμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές σε μηνιαίες.

Ο συντελεστής 4.33 αντιστοιχεί στις εβδομάδες του μήνα για τους εργατοτεχνίτες (26:6-4.33).

### **4. Υπολογισμός αδείας και επιδόματος αδείας**

Οι μερικώς απασχολούμενοι σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 38 δικαιούνται κατ' έτος ετήσιας αδείας και επιδόματος αδείας με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους (αναλογική εφαρμογή των διατάξεων του ΑΝ 539/45 και του Ν.1346/83).

Σημειώνεται επίσης ότι το επίδομα σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν.4504/66 και 549/77 είναι το ίδιο με την άδεια, δηλαδή σε περίπτωση πλήρους απασχόλησης ή αναλογία αδείας είναι 2 ημερομίσθια ή  $2/25$  του μηνιαίου μισθού, το ίδιο και η αναλογία του επιδόματος αδείας για κάθε μήνα απασχόλησης ή για κάθε 25 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια, με τον περιορισμό του νόμου ότι το επίδομα δεν μπορεί να

υπερβαίνει το 1/2 μηνιαίο μισθό ή τα 13 ημερομίσθια για υπάλληλο ή εργατοτεχνίτη αντιστοίχως.

Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης για να εφαρμοσθεί σωστά η ανωτέρω αρχή, μετατρέπουμε τις ημέρες και ώρες μερικής απασχόλησης σε ημέρες πλήρους απασχόλησης ανά μήνα, διαιρώντας το σύνολο των πραγματοποιηθέντων ωρών εργασίας ανά μήνα δια του 6,66 (ώρες απασχολήσεως του έχοντος πλήρες ωράριο 40 ώρες εβδομαδιαίως -  $40:6$  στις οποίες αντιστοιχεί το ημερομίσθιο ή το 1/25 του μηνιαίου μισθού).

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Εργαζόμενος παρέχει εργασία επί 5ωρο ημερησίως και 25 ώρες εβδομαδιαίως με ωρομίσθιο 1.200 δρχ. Τι άδεια και επίδομα αδείας δικαιούται;

A) Ο χρόνος που εργάζεται κάθε μήνα είναι:  $25 \times 4.166 = 104,15$  ώρες.

B) Αναγωγή σε πλήρη ημερομίσθια μηνιαίως  $104,15:6,66=15,64$ .

Γ) Σύνολο πραγματοποιηθέντων κατ' έτος ημερομισθίων  $15,64 \times 12=187,68$ .

Δ)  $187,68:25 \times 2=15$  ημερομίσθια άδεια και 1/2 μηνιαίου μισθού ή 13 ημερομίσθια επίδομα αν πρόκειται για υπάλληλο ή εργατοτεχνότη.

Για τον ευκολότερο υπολογισμό της αναλογίας αδείας μπορεί να εφαρμοσθεί, όπως στον υπολογισμό των δεδουλευμένων αποδοχών, ο αναλογικός κανόνας, ήτοι:

Για 40 ώρες εβδομαδιαίως ο εργαζόμενος δικαιούται 24 ή 25 ή 26 ημέρες άδεια για 25 ώρες χ;

$25:40 \times 24=15$  ημέρες αδείας, ή με τη συμπλήρωση του 2<sup>ου</sup> έτους  $25:40 \times 25=625:40=15,6$  ημερομίσθια άδεια.

Οι αποδοχές είναι 6,66χ1.100-7,992 δρχ ημερομίσθιο και 7,992 χ 15-119,880 δρχ άδεια και 7,992 χ 12,5 - 99,900 δρχ επίδομα αδείας ή 7,992 χ 13-103,896 δρχ επίδομα αδείας για εργατοτεχνίτη.

Τα ανωτέρω παραδείγματα αφορούν στην χορήγηση και αμοιβή της αδείας και του επιδόματος αδείας εργαζομένων οι οποίοι έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας σε οποιαδήποτε επιχείρηση και λαμβάνουν την ετήσια κανονική τους άδεια.

Αν όμως λυθεί η σχέση εργασίας προ της παρελεύσεως έτους, υπολογίζονται οι ώρες και ημέρες αδείας με τον ίδιο ανωτέρω (α) τρόπο, με τη διαφορά ότι οι αποδοχές της αδείας δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές κρατήσεις, ενώ αντιθέτως οι αποδοχές του επιδόματος αδείας υπόκεινται σε κρατήσεις (σχετ.το υπ' αριθ. 89440/82 έγγραφ. ΙΚΑ).

Αν όμως θέλουμε για μικρότερο του έτους διάστημα εργασίας να υπολογίσουμε την άδεια και το επίδομα με το (β) τρόπο (αναλογικό) υπολογίζουμε όπως ανωτέρω την αναλογία στο έτος και στην συνέχεια αν πχ οι μήνες εργασίας είναι 8, πολλαπλασιάζουμε επί 8:12, ήτοι στο συγκεκριμένο παράδειγμα 25:40 χ 24 χ 8:12-10 ημέρες ή 10 πλήρη ημερομίσθια είναι οι αποδοχές της αδείας και 10 πλήρη ημερομίσθια το επίδομα αδείας.

## **5. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΔΩΡΩΝ ΕΟΡΤΩΝ**

Ο υπολογισμός των δώρων (επιδομάτων) εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων των μερικώς απασχολούμενων γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 (παρ.1 και 2) και 4 της υπ' αριθ. 19040/81 (ΦΕΚ 742/Β/81) απόφασης Υπουργείο Εργασίας η οποία επαναδημοσιεύεται κατά έτος στο ΔΕΝ.

Σημειώνεται ότι οι εργαζόμενοι μερικώς ή πλήρως απασχολούμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή για την εκτέλεση ορισμένου έργου λαμβάνουν για κάθε 13 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια, 2 ημερομίσθια δώρου Πάσχα και για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια 1 ημερομίσθιο δώρου Χριστουγέννων, ανεξαρτήτως του τρόπου αμοιβής τους (ημερομίσθιοι ή αμειβόμενοι με μισθό).

Στην κατηγορία αυτή εμπίπτουν και οι καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών, μέσης, ανωτέρας και ανωτάτης εκπαίδευσης.

Αν οι αποδοχές των ανωτέρω κατηγοριών είναι κυμαινόμενες, τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση το μέσο ημερομίσθιο κάθε περιόδου (1/1-30/4 ή 1/5-31/12) το οποίο προκύπτει αν διαιρέσουμε το σύνολο των αποδοχών της συγκεκριμένης περιόδου με τον αριθμό των πραγματοποιηθεισών ημερών απασχόλησης.

## **B. ΑΥΞΟΜΕΙΟΥΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Με τις διατάξεις του άρθρου 41 του Ν. 1892/90, προβλέπεται η δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, με τις οποίες επιτρέπεται να καθορίζεται για συνολικό διάστημα έξι (6) μηνών αυξομειούμενος αριθμός ωρών εργασίας, ο μέσος όρος των οποίων θα είναι 40 ώρες εβδομαδιαίως (3 μήνες ημερήσιο ωράριο μέχρι 9 ώρες και 3 μήνες με αντιστοίχως μειωμένο ωράριο).

Η αμοιβή για το διάστημα αυτό των 6 μηνών δεν θα αυξομειώνεται αλλά θα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία 8 ωρών την ημέρα και 40 την εβδομάδα.

Οι διατάξεις αυτές, καθώς και οι διατάξεις του άρθρου 40 παρ. 8 του ίδιου ανωτέρω νόμου με τις οποίες παρέχεται αποκλειστικά στις επιχειρησιακές ΣΣΕ η εξουσία να επαναρρυθμίζουν ή να συμπληρώνουν τις ρυθμίσεις των παρ. 1-6 του άρθρου 38 (όλα τα θέματα που αναφέρονται στο χρόνο και στην αμοιβή εργασίας καθώς και στην προστασία κατά της καταγγελίας σε περίπτωση μερικής απασχολήσεως) και των παρ. 1,2,3 και 7 του νόμου έχουν χαρακτηριστεί από θεωρητικούς του εργατικού δικαίου, ως αντισυνταγματικές, επειδή εισάγουν μορφές ελαστικού ωραρίου εργασίας με επιχειρησιακές ΣΣΕ, των οποίων όμως το περιεχόμενο ορίζεται αποκλειστικά από το νόμο και όχι με ελεύθερες διαπραγματεύσεις αφού τίθεται η αυξομείωση του ωραρίου (6μηνο) με συνέπεια να περιορίζεται αδικαιολόγητα η συλλογική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων των επιχειρήσεων, αλλά και κατ' επέκταση των λοιπών υπερκειμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων αφού δεν τους δίνεται το δικαίωμα να συνάψουν ΣΣΕ στην έκταση της καταστατικής τους δραστηριότητας για τα θέματα αυτά.

Ειδικότερα από το Ν. Ντάσιο η παρ. 8 του άρθρου 40 αφήνει ακάλυπτους τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεως που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους, εφόσον αυτές δεν έχουν ικανότητα να συνάψουν επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Κατά την γνώμη μας, ο ισχυρισμός περί της αντισυνταγματικής των ανωτέρω διατάξεων δεν ευσταθεί διότι είναι εμφανές ότι ο νομοθέτης παρέσχε τη δυνατότητα ρυθμίσεως με επιχειρησιακές ΣΣΕ, επειδή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις βάσεως (επιχειρησιακές) έχουν καλύτερη γνώση των παραμέτρων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις στο χώρο του, ενώ τηρήθηκε η αρχή της παραχωρήσεως της συλλογικής αυτονομίας κατά επίπεδα.



Χρήζει εξάλλου επισημάνσεως ότι οι ανωτέρω διατάξεις εναρμονίζονται με τις διατάξεις του άρθρου 22 παρ. 1,2 του Συντάγματος επειδή οι γενικοί όροι εργασίας ανάγονται στην κρατική ρυθμιστική εξουσία η οποία πρέπει να μεριμνά για την προστασία του δικαιώματος της εργασίας.

## **ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ**

### **ΙΚΑ**

Η προστασία που παρέχει το Ι.Κ.Α. στους ασφαλισμένους του είναι με τους τρεις κλάδους που λειτουργούν σε αυτό:

α .Κλάδος παροχών ασφάλειας ασθενείας και μητρότητας σε είδος: Για την αντιμετώπιση των κινδύνων από την ασθένεια και την μητρότητα και την παροχή ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής πείθαλψης.

Β.Κλάδος παροχών ασθενείας και μητρότητας ,σε χρήμα: Για την καταβολή επιδομάτων ασθενείας και μητρότητα, εξόδων κηδείας, μετακινήσεις κτλ.

γ.Κλάδος Συντάξεων: Για την καταβολή κατά μήνα Συντάξεων λόγω γήρατος, αναπηρίας, θανάτου.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

### **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2639**

Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων , σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.

### **ΡΥΘΜΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

#### **ΑΡΘΡΟ 1**

##### **Ειδικές μορφές απασχόλησης**

1. η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν προκύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

2. Μέσα σε διάστημα εννέα (9) μηνών από την δημοσίευση του παρόντος νόμου κάθε εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση αναφορικά με τις υφιστάμενες συμφωνίες μεταξύ αυτού και απασχολούμενων για παροχή υπηρεσιών ή έργου, στην οποία θα αναγράφονται η χρονολογία κατάρτισης των συμφωνιών αυτών και το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου. Σε περίπτωση παραλείψεως υποβολής της κατάστασης αυτής

θεωρείται ότι η σχετική συμφωνία υποκρύπτει σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

3. Για τους απασχολούμενους του παρόντος άρθρου εξακολουθεί να ισχύει η διάταξη του άρθρου 22 του ν. 1902/1990 (ΦΕΚ 138 Α')

## **ΑΡΘΡΟ 2**

### **ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α') αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1. Κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση).

Η συμφωνία, εφόσον μέσα στο δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

2. Επίσης, κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα.

Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάσης τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου.

Σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του ο εργοδότης μπορεί να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία επιθεώρηση εργασίας.

5. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

6. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυχτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.
7. Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα.
8. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.
9. Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

10. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας αδειάς με αποδοχές και επίδομα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδειάς τους, για την διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. 539/1945, όπως ισχύει.
11. Ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη (άρθρο 659 Α.Κ) από μερικώς απασχολούμενο, όταν αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
12. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής οκτώ (8) ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μια (1) ημέρα προϋπηρεσίας.
13. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:
  - A) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου.
  - B) Οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση.
14. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση, σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των

εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

15. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.
16. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
17. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και τις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του ν. 2190/1990 (ΦΕΚ Α') όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ. καθώς και τους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου.

Για την κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28<sup>Α'</sup>), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση έκτακτων ή επείγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως. Στην τελευταία περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευσή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή τεκμαίρεται η σύμφωνη γνώμη του Α.Σ.Ε.Π.

Οι ανωτέρω συμβάσεις που συνάπτονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση και απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη ή για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

18. Μέσα σε διάστημα εννέα (9) μηνών, από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, κάθε εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση αναφορικά με τις υφιστάμενες συμβάσεις εργασίας μεταξύ αυτού και των εργαζομένων, που απασχολεί με μερική απασχόληση, στην οποία θα αναγράφεται η χρονολογία κατάρτισης των συμβάσεων αυτών και το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου. Σε περίπτωση παραλείψεως υποβολής της κατάστασης αυτής τεκμαίρεται ότι η σχετική σύμβαση καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

### **ΑΡΘΡΟ 3**

#### **Διευθέτηση χρόνου Εργασίας**

**Το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 αντικαθίστανται ως ακολούθως:**

1) επιτρέπεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων να καθορίζεται για διάστημα μέχρι τρεις(3) μήνες αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας κατά μια (1) ώρα πλέον του συμβατικού ωραρίου και μέχρι εννέα (9) ώρες ημερησίως και σε περιπτώσεις που συντρέχουν λόγοι αντικειμενικοί ή τεχνικοί ή λόγοι οργάνωσης της εργασίας κατά δυο (2) ώρες πλέον του συμβατικού ωραρίου και μέχρι

δέκα (10) ώρες ημερησίως και μέχρι σαράντα οκτώ (48) εβδομαδιαίως και μειωμένος αριθμός ωρών εργασίας κατά το επόμενο αντίστοιχο διάστημα, εφόσον ο μέσος όρος των ωρών εργασίας για το συνολικό χρονικό διάστημα (περίοδος αναφοράς), το οποίο δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι (6) ή τους δώδεκα (12) μήνες αντίστοιχα, ανέρχεται σε σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα.

2) Σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι είκοσι (20) εργαζόμενους επιτρέπεται, με συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και των ενώσεων προσώπων του άρθρου 1 παραγράφ. 3 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79<sup>Α'</sup>) να καθορίζεται, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, για διάστημα μέχρι δυο (2) μηνών αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας κατά μια (1) ώρα πλέον του συμβατικού ωραρίου και μέχρι εννέα (9) ώρες ημερησίως και μέχρι σαράντα οκτώ (48) εβδομαδιαίως και μειωμένος αριθμός ωρών εργασίας κατά το επόμενο αντίστοιχο διάστημα, με την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας για το συνολικό χρονικό διάστημα (περίοδος αναφοράς), το οποίο απαγορεύεται να υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μήνες, ανέρχεται σε σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Η κατά το προηγούμενο εδάφιο ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των σχετικών διατάξεων του ν. 1264/1984.

3) Η καταβαλλόμενη κατ' εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωσή της.



Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται να καθορίζεται, για τις περιόδους αναφοράς των προηγούμενων παραγράφων, χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας, μέχρι σαράντα οκτώ (48) ωρών κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

- 4) κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο σε αντιστάθμιση των συνολικών ωρών, που δικαιούται για το διάστημα του μειωμένου ημερήσιου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα με τις παραγράφους 1 και 2, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετ' αποδοχών άδειας.
- 5) Εφόσον από οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, δεν θίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερεργασίας και της υπερωρίας.
- 6) Για την εφαρμογή του άρθρου αυτού ικανότητα σύναψης επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης έχουν οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν τουλάχιστον είκοσι (20) εργαζόμενους.
- 7) Από τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α') ή άλλων ειδικών νόμων που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

## ΑΡΘΡΟ 4

### Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης

1. Φορείς του δημοσίου τομέα της τοπικής αυτοδιοίκησης και κοινωνικοί εταίροι, κατά την έννοια του άρθρου 3 του ν. 2232/1994 (Φεκ 140 Α'), με βάση τις ανάγκες αναβάθμισης ευπαθών περιοχών της χώρας και ιδιαίτερα της προβλεπομένης από την παράγραφο 1 του άρθρου 4 του ν. 2601/1998 (ΦΕΚ 81<sup>Α'</sup>) ΠΕΡΙΟΧΗΣ Γ', για τις οποίες εφαρμόζονται ή πρόκειται να εφαρμοστούν ειδικά προγράμματα με διάθεση εθνικών και κοινοτικών πόρων και με σκοπό την επίτευξη των στόχων της προώθησης της απασχόλησης σε βιώσιμες και ανταγωνιστικές δραστηριότητες, της καταπολέμησης της ανεργίας και της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης, μπορούν να συνάπτουν για την πραγματοποίηση των στόχων αυτών, ειδικές συλλογικές συμφωνίες σχετικά με την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου ή την άσκηση συγκεκριμένης δραστηριότητας οικονομικού ή κοινωνικού ή πολιτιστικού χαρακτήρα, τις οποίες ορίζεται η διάρκεια ισχύος και όλοι οι όροι εφαρμογής τους. Με τις συμφωνίες αυτές επιτρέπεται να ρυθμίζονται και τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και γενικότερα οι όροι απασχόλησης του προσωπικού που πρόκειται να απασχοληθεί για την εκτέλεση του έργου ή των δραστηριοτήτων αυτών (τοπικά σύμφωνα απασχόλησης).

Οι ρυθμίσεις αυτές απαγορεύεται να παραβιάζουν τους κανόνες για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και τα ελάχιστα όρια προστασίας που προβλέπονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών

Συμβάσεων Εργασίας, κατισχύουν οικεία ατομική σύμβασης εργασίας του απασχολούμενου, που καταρτίζεται εγγράφως και υπό τον όρο ότι στη σύναψη του τοπικού συμφώνου απασχόλησης έλαβε μέρος και το αντιπροσωπευτικό εργατικό κέντρο κατά το άρθρο 6 παρ. 2 του ν. 1876/1990, του νόμου. Τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης ισχύουν μόνο εφόσον εγκριθούν από τους Υπουργούς Εθνικής Οικονομίας, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

2. από την ημερομηνία δημοσίευσής του παρόντος νόμου μέχρι την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2001, σε επιχειρήσεις που λειτουργούν σε περιοχές της προηγούμενης παραγράφου και με σκοπό την επίτευξη των αναφερομένων σε αυτών στόχων, επιτρέπεται να καθορίζονται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με ατομικές συμβάσεις εργασίας ως προς τους προσλαμβανόμενους είτε για πρώτη φορά είτε μετά από δώδεκα (12) και πλέον μήνες από την τελευταία τους εργασία (μακροχρόνιοι άνεργοι), επίπεδα αμοιβών εργασίας τουλάχιστον ίσα με εκείνα που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και για χρονικό διάστημα ενός (1) έτους κατ' ανώτατο όριο.

Οι ανωτέρω επιχειρησιακές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν οποιασδήποτε άλλης σχετικής νομοθετικής κανονιστικής ή συλλογικής ρύθμισης .

## **ΑΡΘΡΟ 5**

### **Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας**

1. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα μπορούν να συνιστούν ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (Ι.Σ.Σ.Ε) με αντικείμενο την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς. Τα

Ι.Γ.Σ.Ε. μεσολαβούν για την εξεύρεση εργασίας που αφορά ιδίως καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος , πρόσωπα εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, λογιστές ή φοροτεχνικούς, προσωπικό καθαριότητας χώρων, απασχολούμενους στις οικοδομές και στις τεχνικές εργασίες, ξεναγούς, μοντέλα , αποκλειστικές νοσοκόμες, πρόσωπα φροντίδας ηλικιωμένων και οικόσιτο προσωπικό. Για την σύσταση των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας απαιτείται άδεια που χορηγείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

2. Με προεδρικό διάταγμα , που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται: α) οι κατηγορίες των θέσεων εργασίας, για την εξεύρεση των οποίων επιτρέπεται η σύσταση Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας, β) οι όροι και οι προϋποθέσεις για τη σύστασή του, γ) τα απαιτούμενα για την πιστοποίησή τους δικαιολογητικά και άλλα στοιχεία, καθώς και η σχετική διαδικασία, δ) οι όροι και οι προϋποθέσεις, καθώς και η διαδικασία χορήγησης της ειδικής εγκριτικής άδειας λειτουργίας του, ε) οι περιπτώσεις κατά τις οποίες μπορεί να ανακληθεί η εγκριτική άδεια, καθώς και η απαιτούμενη διαδικασία για την ανάκλησή της, στ) το ύψος της αμοιβής για τη μεσολάβησή τους και ο τρόπος καταβολής της και ζ) κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.
3. Η παράβαση των όρων και προϋποθέσεων της χορηγηθείσας εγκριτικής άδειας λειτουργία Ιδιωτικού Γραφείου Συμβούλων Εργασίας συνιστά ποινικό αδίκημα, το οποίο τιμωρείται με ποινή φυλακίσεως τουλάχιστον τριών (3) μηνών και με

χρηματική ποινή τουλάχιστον ενός εκατομμυρίου (1.000.000) δραχμών.

4. Τα ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας έχουν υποχρέωση να υποβάλουν στην οικεία επιθεώρηση εργασίας κατά το πρώτο δεκαπενθήμερο του μηνός Ιανουαρίου και Ιουλίου κάθε έτους αναλυτική κατάσταση των συμβάσεων εργασίας για την σύναψη των οποίων μεσολαβούσαν το προηγούμενο εξάμηνο. Η παράβαση της υποχρέωσης αυτής αποτελεί λόγο ανακλήσεως της εγκριτικής άδειας λειτουργία των Ι.Γ.Σ.Ε.
5. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που έχουν ως αντικείμενο την εξεύρεση θέσεων εργασίας σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς, υποχρεούνται μέσα σε πέντε (5) μήνες από την δημοσίευση του διατάγματος της παραγράφου 2, να υποβάλλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αίτηση, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του άρθρου αυτού, για τη χορήγηση της σχετικής άδειας λειτουργίας.

Η παράβαση της υποχρέωσης αυτής επιφέρει σε βάρος του παραβάτη τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 16 και επιπλέον συνιστά ποινικό αδίκημα, τιμωρούμενο με τις ποινές του άρθρου 17 παράγραφος 1 του παρόντος νόμου.

## **ΣΥΣΤΑΣΗ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**(Σ.ΕΠ.Ε)**

### **ΑΡΘΡΟ 6**

#### **Σύσταση Σώματος**

1. συνιστάται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπηρεσία με τον τίτλο "Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) υπαγόμενη απευθείας στον Υπουργό

Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Συνιστάται επίσης μια θέση μετακλητού Ειδικού Γραμματέα (άρθρο 28 του ν. 1558/1986 ΦΕΚ 137 Α' ) ο οποίος προϊστάται της υπηρεσίας αυτής.

2. Το Σ.ΕΠ.Ε έχει ως κύριο λόγο:

Α) την επίβλεψη και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας,

Β) την έρευνα , ανακάλυψη και δίωξη, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, των παραβατών της εργατικής νομοθεσίας.

Γ) την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη , παράλληλα και ανεξάρτητα από τις αστυνομικές αρχές, της παράνομης απασχόλησης

Δ) την έρευνα, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων.

Ε) την παροχή πληροφοριών, συμβούλων και υποδείξεων προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κειμένων διατάξεων.

Στ) την αναφορά προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων των ελλείψεων ή των παραλείψεως , που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και των τυχόν προβλημάτων που δημιουργούνται κατά ην εφαρμογή της νομοθεσίας.

## **ΑΡΘΡΟ 7**

### **Αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε.**

1) Το Σ.ΕΠ.Ε έχει τις εξής αρμοδιότητες:

Α) Να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις και γενικότερα κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας ή χώρο όπου υπάρχει υπόνοια ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις.

Β) να προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση, έλεγχο ή έρευνα αναφορικά με την διαπίστωση της τήρησης και εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, της σχετικής με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας ιδίως τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή ή άλλες παροχές, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τους ειδικούς όρους και συνθήκες εργασίας των ευπαθών ομάδων εργαζομένων (όπως νέοι, γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, άτομα με ειδικές ανάγκες) καθώς και ειδικών κατηγοριών εργαζομένων.

Γ) να εισέρχεται οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας στους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, για να διαπιστώσει αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Δ) να διακόπτει προσωρινά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τη λειτουργία της επιχείρησης ή τμήματός της, αν κρίνει ότι υπάρχει άμεσος κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και να εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων την οριστική διακοπή της λειτουργίας της, όταν η επιχείρηση εξακολουθεί να παραβαίνει συστηματικά τις διατάξεις της νομοθεσίας με άμεσο κίνδυνο για τους εργαζόμενους.

Ε) να λαμβάνει άμεσα διοικητικά μέτρα, να επιβάλλει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή των κυρώσεων ή, κατά την κρίση του, να χορηγεί εύλογη προθεσμία για τη συμμόρφωση με τις προβλεπόμενες διατάξεις.

Στ) να λαμβάνει άμεσα μέτρα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις σε περίπτωση που διαπιστώσει παράνομη απασχόληση.

Ζ) να έχει πρόσβαση στα αρχεία και έγγραφα της επιχείρησης, καθώς και στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας.

Η) να λαμβάνει γνώση οποιουδήποτε από τα τηρούμενα βιβλία, μητρώα, έγγραφα και κάθε άλλου είδους στοιχείου της επιχείρησης, καθώς και να λαμβάνει αντίγραφα.

Θ) να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και των σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και να συντάσσει σχετικές εκθέσεις.

Ι) να διερευνά τα αίτια και τις συνθήκες της εμφάνισης επαγγελματικών νόσων και να προτείνει μέτρα για την πρόληψή τους.

Ια) να ενημερώνει άμεσα τον ασφαλιστικό φορέα σε περίπτωση διαπιστώσεως παραβάσεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Ιβ) να προβαίνει σε δειγματοληψίες και αναλύσεις των δειγμάτων, να λαμβάνει φωτογραφίες και να προβαίνει σε μετρήσεις φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας.

Ιγ) να εξετάζει κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται στην Υπηρεσία και αφορά την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Ιε) να συντάσσει, να ανακοινώνει και να αποστέλλει στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας την ετήσια έκθεση σύμφωνα με τις υποχρεώσεις της Χώρας μας που απορρέουν από την 81 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ν.3249/1955 ΦΕΚ 139 Α').

2. Οι αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε εκτείνονται σε όλη την ελληνική επικράτεια και ασκούνται από τις κεντρικές και τις περιφερειακές υπηρεσίες του.

3. Το Σ.ΕΠ.Ε συνεργάζεται και ανταλλάσσει πληροφορίες και στοιχεία, σχετικά με το αντικείμενο της αποστολής του, με άλλες υπηρεσίες του εσωτερικού ή εξωτερικού.



## ΑΡΘΡΟ 16

### Διοικητικές Κυρώσεις

1. Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από πρόκλησή του για παροχή εξηγήσεων:

A) πρόστιμο , για καθεμία παράβαση, από πενήντα χιλιάδες (50.000) δρχ μέχρι τρία εκατομμύρια (3.000.000) δρχ.

B) προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών. Επίσης , με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας, να επιβληθεί στον εργοδότη προσωρινή διακοπή της λειτουργίας για διάστημα μεγαλύτερο από τρεις (3) ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

2. Η πράξη επιβολής προστίμου, κατά τα ανωτέρω , κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη και αποτελεί έσοδο του Δημοσίου.

Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή ουσίας, μέσα σε είκοσι (20) ημέρες από την κοινοποίησή της, ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου. Η προσφυγή είναι απαράδεκτη εάν δεν κοινοποιηθεί στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κατάθεσή της. Η άσκηση της προσφυγής έχει ανασταλτικό χαρακτήρα για το 80% του προστίμου. Από την αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε βεβαιώνεται το 20% του επιβληθέντος προστίμου με την άσκηση της εμπρόθεσμης προσφυγής, το οποίο εισπράττεται από

την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ) ως δημόσιο έσοδο.

Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να ρυθμίζονται οι αναγκαίες λεπτομέρειες για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

3. Για την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται η συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν και ο βαθμός υπαιτιότητας.
4. Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων προσωρινής και οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.
5. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να αυξάνονται τα όρια του προβλεπόμενου από τη παράγραφο 1 πρόστιμου.
6. Διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν ως διοικητική κύρωση το πρόστιμο κατά τρόπο διάφορο από τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου αυτού καταργούνται, εκτός από τις διατάξεις που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν. Για το πρόστιμο που επιβάλλεται στις περιπτώσεις αυτές εφαρμόζεται η παράγραφος 2 του άρθρου αυτού.

## **ΑΡΘΡΟ 17**

### **Ποινικές Κυρώσεις**

1. Κάθε εργοδότης, που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την

αμοιβή ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον τριών (3) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εκατό χιλιάδων (100.000) δρχ ή και με τις δυο αυτές ποινές.

2. Ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν διαφορετική ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η πτυχιακή αυτή στοχεύει στην κατανόηση των νέων μορφών απασχόλησης του εργατικού μας δικαίου καθώς και του ρόλου που διαδραματίζει με τις ρυθμίσεις του, ο κλάδος αυτός του κοινωνικού δικαίου, στην εξισορρόπηση των εργασιακών συμφερόντων εργοδοσίας-εργαζομένων σε μια πορεία κοινωνικής συναίνεσης και εργασιακής ειρήνης. Πιστεύουμε να καλύψαμε επαρκώς το θέμα **“Οι νέες μορφές απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο”** το πόσο πέτυχε η προσπάθεια μας αυτή θα κριθεί από την καλόπιστη κριτική και τις υποδείξεις που θα μας τεθούν

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Γιάννης Δ. Κουκιάδης-Εκδόσεις Σάκκουλα 1984

- ΒΗΜΑ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 1998-ΜΑΡΤΙΟΣ 1990
- Γ.Σ.Ε.Ε. ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε.
- ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟ 1998
- ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΑΡΘ. ΦΥΛΟΥ 205
- ΕΘΝΟΣ ΜΑΡΤΙΟΣ 1998
- ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΕΥΧΟΣ 12τ13 ΙΟΥΛΙΟΣ 1999
- ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1995
- ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΑΙΟΣ-ΙΟΥΝΙΟΣ 1996
- ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 1997
- ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ

Σπυρόπουλος Γεώργιος Βασιλείου-Εκδόσεις Παπασωτηρίου Αθήνα 1994

- ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Δημήτριος Τραυλός -Τζανετάτος-Εκδόσεις Σάκκουλας Αθήνα—  
κομοτηνη 1986

- Οικονομικός ταχυδρόμος Ιανουάριο 1998
- « « Μάρτιος 1998
- « « Απρίλιος 1998
- « « Δεκέμβριος 1998
- ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ 1995  
ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΣΕΒ ΔΕΛΤΙΟ ΤΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΕΛΛΗΝΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΩΝ

- ΤΕΥΧΟΣ 571 ΜΑΙΟΣ 1997
- « « ΙΟΥΝΙΟΣ-ΙΟΥΛΙΟΣ 1997
- « 573 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ-ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 1997
- «.....574 ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 1997
  
- ΣΕΒ ΤΕΥΧΟΣ 575 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ-ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ-ΜΑΡΤΙΟΣ 1998
- « « 576 ΑΠΡΙΛΙΟΣ 1998
- « « 577 ΜΑΙΟΣ 1998
  
- ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ 3<sup>η</sup> ΕΚΔΟΣΗ ΕΚΔΟΣΕΙΣ ‘‘ΕΛΛΗΝ’’ Γρηγόριος Μέντης Ιανουάριος 1986
  
- ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ  
ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ ΘΕΣ/ΝΙΚΗ  
1985 Γιάννης δ. Κουκιάδης
  
- ΤΟΜΟΣ 54/1998 ΔΕΝ  
ΤΕΥΧΟΣ 1289 Παναγιώτης Μάμμου (Επιθεωρητής εργασίας)

