

Τ Ε Ι ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΚΙΤΣΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
ΜΟΥΣΕΤΗ ΜΑΡΙΑ-ΣΤΕΛΛΑ-ΑΜΑΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ
ΠΑΝΤΟΥΛΙΑ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ
ΣΥΡΡΟΣ Γ. ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ

Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2016
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ
ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΚΙΤΣΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

(ΑΜ 15366) – anaskits@logistiki.teimes.gr

ΜΟΥΣΕΤΗ ΜΑΡΙΑ-ΣΤΕΛΛΑ-ΑΜΑΛΙΑ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ

(ΑΜ 15450) –marimous@logistiki.teimes.gr

ΠΑΝΤΟΥΛΙΑ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ

(ΑΜ 15082) – anaspant1@logistiki.teimes.gr

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΣΥΡΡΟΣ Γ. ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ

Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 1 6

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Έχουν γίνει πολλές αλλαγές γύρω από τη απασχόληση. Αυτό έχει δημιουργήσει ένα κλίμα αβεβαιότητας και ανασφάλειας. Οι αλλαγές γίνονται στο χρόνο αλλά και γενικά στους κανόνες εργασίας. Οι αλλαγές γίνονται με σκοπό να ανταποκριθούν στα διάφορα προβλήματα που δημιουργούνται από το ασταθές οικονομικό κλίμα, την οικονομική κρίση. Εισήχθησαν νέες μορφές εργασίας, πιο ευέλικτες και με μικρότερες αποδοχές. Οι νέες μορφές εργασίας εισήχθησαν σε ένα περιβάλλον που είχε μια νομοθεσία με φιλοσοφία την μονιμότητα δίνοντας την αίσθηση της ασφάλειας και της ομαδικότητας. Οι νέες μορφές παρουσιάζονται με παραπλανητικό τρόπο, δίνοντας ποιότητα στη ζωή των εργαζομένων συμφιλιώνοντας την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή και αυτό το κατορθώνουν συμβιβάζοντας τον κοινωνικό χρόνο και τον εργάσιμο. Βέβαια για όλα αυτά πρέπει να είναι σύμφωνες και οι δύο πλευρές (εργοδότης και εργαζόμενος). Όταν γέρνει προς το συμφέρον μόνο της μίας τότε οποιαδήποτε αλλαγή θεωρείται αποτυχημένη καθώς πρέπει ο εργαζόμενος να νοιώθει ασφάλεια, εμπιστοσύνη με τις απαραίτητες αποδοχές και όρεξη για εργασία καλύπτοντας τις ανάγκες τους. Από την άλλη πλευρά ο εργοδότης πρέπει να μπορεί να ανταπεξέρθει στις υποχρεώσεις απέναντι στους εργαζομένους, να νιώθει αφεντικό χωρίς αυτό να του δίνει την εξουσία του μονάρχη.

«Οι διαπιστώσεις, τα αποτελέσματα, τα συμπεράσματα και οι πιθανές προτάσεις της παρούσας πτυχιακής εργασίας -εκτός των αναφορών που σημαίνονται ως λήμματα- αποτελούν προσωπικές θεωρητικές ή εμπειρικές διαπιστώσεις των σπουδαστών που την επιμελήθηκαν και δεν απηγούν κατ' ανάγκη τη γνώμη του εισηγητή εκπαιδευτικού, του Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Τμήματος Λογιστικής ή του Α.Τ.Ε.Ι. Μεσολογίου.»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εργασία αυτή γίνεται ανάλυση των μορφών απασχόλησης. Παρουσιάζονται οι μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες ως μέτρο σύγκρισης αλλά και για άντληση ασφαλέστερων συμπερασμάτων. Γίνεται αναφορά στην νομοθεσία και συγκεκριμένα εξετάζεται σε ποιο βαθμό επιτρέπει την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας. Ακόμα εξετάζονται οι λόγοι που υφίστανται οι ευέλικτες μορφές σε άλλες χώρες και εάν τελικά αυτοί ισχύουν (είναι ίδιοι) και στην Ελλάδα από την καθιέρωση των νέων μορφών απασχόλησης. Μέσα στην εργασία γίνεται ανάλυση των νόμων που τις καθιέρωσαν (3863/2010, 3845/2010 και 3846/2010), των αλλαγών και των διαφορών που έχουν μεταξύ τους (σε τομείς όπως μισθολογικά και ασφάλειας), στα συμφέροντα που εξυπηρετούν καθώς και εάν βοηθούν στις εργασιακές σχέσεις. Συγκεκριμένα τα κεφάλαια που υπάρχουν είναι:

Κεφάλαιο 1 στο οποίο δίνονται οι έννοιες της εργασίας, της σημασίας της αμοιβής κ.α.

Κεφάλαιο 2 στο οποίο αναλύεται το Εργατικό Δίκαιο, τα Χαρακτηριστικά του, οι Διακρίσεις της συμβάσεως εργασίας, η Έννοια της σύμβασης εργασίας και η Εξέλιξη των μορφών Απασχόλησης.

Κεφάλαιο 3 στο οποίο αναλύονται οι νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα.

Κεφάλαιο 4 στο οποίο έγινε έρευνα στην Ελλάδα με ερωτηματολόγιο σχετικά με τις νέες μορφές απασχόλησης. Ακόμα παρουσιάζονται και στην υπόλοιπη Ευρώπη με στοιχεία που αντλήθηκαν από την Ελληνική Στατιστική Αρχή ΕΛΣΤΑΤ, από ΣΕΠΕ και τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος ΓΣΕΕ.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία χρόνια με την αλλαγή του μοντέλου απασχόλησης, η εργασία έχει στραφεί στις ελαστικές μορφές απασχόλησης. Δηλαδή, με λίγα λόγια, η διατήρηση των θέσεων εργασίας γίνεται αποδεκτή με οποιοδήποτε τίμημα, καθώς ο εργαζόμενος βρίσκεται εξαρτημένος από τον εργοδότη του. Αξίζει να σημειωθεί, πως η σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική, με βάση την οποία ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης κ.λπ.) που καλείται μισθωτός και αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου. Οι ατομικές συμβάσεις ορίζονται από το Π.Δ. 156/94, υπογράφονται υποχρεωτικά από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη και αναφέρουν τους βασικούς όρους εργασίας, όπως τον τόπο παροχής εργασίας, την έδρα της επιχείρησης, την ειδικότητα του εργαζόμενου, το ωράριο, τις πάσης φύσεως αποδοχές κ.λπ. υπάρχουν δύο είδη σύμβασης εργασίας: σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν δεν καθορίζεται η χρονική διάρκεια της δεν συνάγεται από το είδος και το σκοπό αυτής. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος. Στο τέλος της εργασίας παρατίθενται έρευνα. Σκοπός της έρευνας είναι να βγουν συμπεράσματα σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας που υπάρχουν στην χώρα μας, τις αλλαγές που έφεραν οι εργασιακοί νόμοι τα τελευταία χρόνια φέρνοντας και ενισχύοντας τις νέες ευέλικτες μορφές, εάν τις γνωρίζει το εργασιακό δυναμικό και ποια η κοινή γνώμη για αυτές. Στη συνέχεια γίνεται ανασκόπηση της έρευνας όπου και γίνεται η αποτύπωση των αποτελεσμάτων με διαγράμματα και πίνακες. Στόχος της παρούσας εργασίας, είναι η ανάλυση των μορφών απασχόλησης σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας μας, και γενικότερα όσον αφορά τις ευέλικτες μορφές εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΝΝΟΙΕΣ	
1.1 Εργασία	8
1.2 Η Σημασία της αμοιβής	11
1.3 Εργασία και παγκοσμιοποίηση	19
1.4 Οργάνωση του χρόνου εργασίας	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	
2.1 Εργατικό δίκαιο	27
2.2 Διακρίσεις της συμβάσεως εργασίας	32
2.3 Έννοια της σύμβασης εργασίας	47
2.3.1 Ατομική σύμβαση εργασίας	47
2.3.2 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας - Διαιτησία	48
2.4 Εξέλιξη των μορφών Απασχόλησης	53
2.5 Οι Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης	59
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
3.1 Η Ελλάδα μετά το Μνημόνιο	66
3.2 Νέες μορφές απασχόλησης	67

3.3 Οι λόγοι εξάπλωσης των νέων μορφών απασχόλησης	70
3.4 Διάχυση των νέων μορφών απασχόλησης στην Ε.Ε. και στις χώρες του ΟΟΣΑ	75
3.5 Σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας	77
3.6 Μια πρώτη (θεωρητική) προσέγγιση	84
3.7 Μισθοδοσία	86
3.8 Παρακράτηση Φόρου	92
3.9 Υπολογισμός Δώρων	96
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	
4.1 Αποτελέσματα ερωτηματολογίου	103
4.2 Έρευνες στην Ευρωπαϊκή Ένωση	113
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	125
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	128
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	131

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΝΝΟΙΕΣ

1.1 Εργασία

Εργασία είναι γενικά η απασχόληση του ανθρώπου από ένα τρίτο άτομο που λέγεται εργοδότης. Ο άνθρωπος που απασχολείται λέγεται μισθωτός και εξυπηρετεί τους σκοπούς του εργοδότη στα πλαίσια έννομης σχέσης.

Τα στοιχεία της εργασίας όπως προκύπτουν από τον παραπάνω ορισμό είναι τα εξής:

α) Ο μισθωτός (είναι το φυσικό πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία, στα πλαίσια μιας σχέσεως ιδιωτικού δικαίου).

β) Ο εργοδότης (είναι το πρόσωπο στο οποίο ο μισθωτός παρέχει την εργασία του στα πλαίσια μιας σχέσεως εξαρτημένης εργασίας).

γ) Ο σκοπός του εργοδότη που συνήθως είναι οικονομικός.

δ) Η ειδική σχέση που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη. Αυτή είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας που ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας.

Γιατί εργάζεται ο άνθρωπος

Υπάρχουν¹ πολλοί λόγοι για τους οποίους μπορεί να εργαστεί ο άνθρωπος. Οι λόγοι αυτοί έχουν μεγάλη σημασία καθώς ο άνθρωπος από αυτούς υποκινείται και μπορεί να πέσει θύμα εκμετάλλευσης από τον εργοδότη. Οι υποκινητικές συνθήκες αφορούν την επιθυμία του εργαζόμενου να εργαστεί για διάφορους λόγους.

Σύμφωνα με την πλέον αντιπροσωπευτική μελέτη και ταξινόμηση που έγινε από το V. Vroom (1963), οι λόγοι για τους οποίους ένα άτομο εργάζεται, αναλύονται συνοπτικά στα επόμενα, ως πλεονεκτήματα, που επιδιώκουν οι εργαζόμενοι με την εργασία.

α) Αποκόμιση οικονομικής αμοιβής (Financial Remuneration)

Οι οικονομικές απολαβές που παίρνουν οι εργαζόμενοι ως αντάλλαγμα για τις παρασχεθείσες υπηρεσίες, αποτελούν το βασικότερο από τα κίνητρα για την διάθεση των δυνάμεών τους στο χώρο της εργασίας. Και τούτο, γιατί με τα οικονομικά μέσα, μπορούν να ικανοποιήσουν τις περισσότερες, αν όχι όλες τις ανάγκες τους.

β) Διοχέτευση ενεργητικότητας (Expenditure of Energy)

¹ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 71

Οι διάφορες θέσεις εργασίας απαιτούν μια ποσότητα από ενέργεια για να πραγματοποιηθούν (είτε φυσική ενέργεια, είτε πνευματική, είτε συνδυασμό και των δύο). Έτσι, κάθε άνθρωπος που εργάζεται, διοχετεύει ένα ποσό δυνάμεων στις διάφορες ενασχολήσεις. Τούτο είναι απόλυτα² απαραίτητο για κάθε άνθρωπο, γιατί συνδέεται άμεσα με τη ψυχική και σωματική του υγεία. Ο άνθρωπος αισθάνεται ως ανάγκη την εκτόνωση-διοχέτευση των δυνάμεων του προς κάποια δραστηριότητα, για να γεμίσει ο χρόνος του και να νοιώσει ενεργητικός.

γ) Συμβολή στην παραγωγή (*The Production of Goods and Services*)

Η εκτόνωση της δυναμικότητας σχετίζεται άμεσα με κάποιο σκοπό, χάριν του οποίου πραγματοποιείται αυτή. Έτσι, η εργασία, απορροφώντας τις δυνάμεις των ατόμων, τους παρέχει την ικανοποίηση για την επιτυχία κάποιου σκοπού. Βασική ανάγκη και σκοπός των εργαζομένων είναι η συμβολή στο παραγωγικό έργο και στη γενικότερη προσπάθεια που καταβάλλεται απ' όλη την κοινωνική ομάδα.

δ) Δυνατότητα κοινωνικών σχέσεων (*Social Interaction*)

Η εργασία απαιτεί άλλα και προσφέρει τη δυνατότητα κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων. Έχει αποδειχτεί ότι τα άτομα αντλούν ικανοποίηση από τις σχέσεις αυτές και έτσι τις επιδιώκουν.

ε) Κοινωνική τοποθέτηση (*Social Status*)

Ένας λόγος που υποκινεί τον άνθρωπο να εργαστεί είναι η κοινωνική θέση. Για να υφίσταται κοινωνική θέση όμως πρέπει η εργασία του να του παρέχει κύρος καθώς πολλές θέσεις εργασίας δεν επιλέγονται γιατί από την κοινωνική συνείδηση θεωρούνται μειωτικές. Αυτές οι δουλειές απαξιώνονται από την κοινωνία με αποτέλεσμα να μην τις επιλέγουν αλλά και να τις αποφεύγουν άτομα που ψάχνουν για εργασία. Ο άνθρωπος επιλέγει την εργασία του με διάφορα κριτήρια για να καλύψει την ανάγκη του για εργασία. Οι λόγοι και τα κριτήρια που επιλέγει ένας άνθρωπος την εργασία του είναι πολύ σημαντικό να τα γνωρίζει η επιχείρηση που πρόκειται να τον προσλάβει.

Και τούτο³, διότι όταν διαπιστωθούν οι λόγοι αυτοί, είναι πλέον εύκολο στην επιχείρηση να χρησιμοποιήσει την κατάλληλη πολιτική υποκίνησης, ώστε να επιτύχει επηρεασμό της συμπεριφοράς των ατόμων. Χρησιμοποιεί δηλαδή, εκείνα τα μέσα και τις μεθόδους που αναφέρονται στις ιδιαίτερες επιδιώξεις για τις οποίες ένα άτομο συμβαίνει να βρίσκεται στον

² Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 72

³ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 72

επιχειρησιακό χώρο. Οι λόγοι-κίνητρα συνοψίζονται στη δυνατότητα που παρέχει η εργασία, ώστε να ικανοποιούνται ορισμένες ή ενδεχόμενα όλες οι ανάγκες των ατόμων.

Γενικότερα⁴, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η υποκινητική διαδικασία της επιχείρησης πρέπει να κατευθύνεται προς την ικανοποίηση του αισθήματος της ολοκλήρωσης των εργαζομένων εντός του επιχειρησιακού χώρου. Όμως παρατηρείται ότι ο χώρος αυτός δεν προσφέρεται σε μεγάλο βαθμό, ώστε να καλύπτονται οι κοινωνικές και ανώτερες ανάγκες της Μασλοϊκής πυραμίδας (κοινωνικής τοποθέτησης, αναγνώρισης, αυτοπραγμάτωσης) αφού είναι δυνατόν οι ανάγκες αυτές να ικανοποιηθούν εξίσου αποτελεσματικά με έξω επιχειρησιακή δραστηριότητα (θεωρία του Maslow).

Παρακίνηση προσωπικού (Εσωτερική - εξωτερική)

Βασιζόμενοι στην υπόθεση ότι υπάρχει σχέση μεταξύ ικανοποίησης και παραγωγικότητας, οι Porter και Lawler, δημιούργησαν ένα δικό τους μοντέλο για να εξετάσουν το θέμα της δραστηριοποίησης (ή παρακίνησης). Το μοντέλο αυτό βασίζεται στην υπόθεση ότι οι ανταμοιβές προξενούν ικανοποίηση κι ότι μερικές φορές, η απόδοση οδηγεί σ' ανταμοιβές. Κατά το μοντέλο δηλαδή αυτό, η απλή απόδοση δημιουργεί ανταμοιβές διαφόρων ειδών, οι οποίες προξενούν ικανοποίηση στους εργαζόμενους.

Αιτίες της αλλαγής της στάσης προς την εργασία

Οι σημερινοί εργάτες παρουσιάζουν ορισμένες διαφορές προς τους εργάτες άλλων εποχών. Οι διαφορές αυτές, τους κάνουν να έχουν και διαφορετικές απαιτήσεις απ' την εργασία τους και στάσεις προς αυτή, που είναι και η γενικότερη αιτία της ανησυχίας, της διαμάχης και των απογοητεύσεων των εργαζομένων. Μερικές από τις διαφορές είναι οι εξής:

α) Μόρφωση. Ένας λόγος της διαφορετικής στάσης των εργατών προς την εργασία, είναι η περισσότερη και καλύτερη μόρφωση που παίρνει σήμερα το κοινό και η μετατόπιση μεγάλου μέρους του πληθυσμού απ' την αγροτική ζωή και γενικότερα τη γεωργική εργασία στην πιο πολύπλοκη κοινωνία των πόλεων με τους περισσότερους ερεθισμούς και τις περισσότερες δυνατότητες επικοινωνίας και γενικότερης μόρφωσης.

β) Ο ρόλος της εργασίας στη ζωή του ανθρώπου τόσο για τους βιομηχανικούς εργάτες όσο και γενικότερα για όλο τον πληθυσμό όσον αφορά τους στόχους και τους σκοπούς της, αλλάζει συνεχώς. Σήμερα, οι άνθρωποι περιμένουν από την εργασία τους πολύ περισσότερα απ' το να εργάζονται απ' το πρωί ως το βράδυ επί 40 χρόνια.

γ) Όρια ανοχής συνθηκών εργασίας και εξουσίας.

⁴ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 73

Οι εργάτες σήμερα, είναι λιγότερο διατεθειμένοι να δεχθούν βρώμικες και δυσμενείς συνθήκες εργασίας. Επίσης, είναι πιθανότερο σήμερα, ότι δε θα συμμορφωθούν εύκολα σε διαταγές ή ότι θα δεχθούν να είναι υπόλογοι στην ανώτερη εξουσία, όπως παλαιότερα.

δ) Επίπεδα αναγκών του εργαζομένου. Οι ανάγκες ενός ατόμου, μπορεί να θεωρηθεί ότι ανήκουν σε πολλά και διαφορετικά επίπεδα. Για το πολύ μεγάλο μέρος της ζωής της ανθρωπότητας, τα πρώτα και κατώτερα επίπεδα αυτών των αναγκών, κατείχαν καίρια θέση.

Στην αρχή, ο άνθρωπος εξασφάλιζε τη ζωή του με το κυνήγι και με τη συλλογή των καρπών, όταν όμως ο άνθρωπος ανέπτυξε πολιτισμό, η ανάπτυξη της γεωργίας και των κατασκευών για στέγαση, κάλυψαν το επίπεδο των αναγκών του, δηλαδή τις ανάγκες ασφάλειας και σίτισης. Με τη γενική βελτίωση όμως των συνθηκών εργασίας, και τις συνεχείς αυξήσεις σε ποσότητα, ποιότητα και ποικιλία των διαφόρων παροχών προς τους εργάτες, ο βασικός χαρακτήρας της εργασίας σαν μέσον επιβίωσης και ασφάλειας, έχασε τη μεγάλη του σπουδαιότητα⁵.

1.2 Η Σημασία της αμοιβής

Ένα από τα πιο σπουδαία θέματα για την υπηρεσία προσωπικού είναι εκείνο των μισθών και ημερομισθίων. Οι εργαζόμενοι υποκινούνται στην αποτελεσματικότερη εργασία με το μισθό. Ιδίως όταν πρόκειται για διοικητικό στέλεχος είναι δύσκολο να προσδιοριστεί η πραγματική αμοιβή. Έτσι οι διευθύνοντες σε μία εταιρεία πρέπει να πετύχουν τον ακριβέστερο μισθό για κάθε εργαζόμενο σύμφωνα με την εργασία που προσφέρει. Είναι δύσκολο να προσδιοριστεί με απόλυτη ακρίβεια η αμοιβή του κάθε υπαλλήλου. Για τους περισσότερους εργοδότες το κόστος των μισθών είναι το μεγαλύτερο, στην επιχείρηση τους ιδιαίτερα στους βιομηχανικούς κλάδους. Στο κόστος παραγωγής τα άμεσα και τα έμμεσα εργατικά θεωρούνται μεγαλύτερη δαπάνη ακόμα και από το κόστος των πρώτων υλών πράγμα που πάντα προβληματίζει σε κάποια προσαρμογή των αμοιβών.

Εξάλλου⁶, οι υπάλληλοι θεωρούν τις αμοιβές σαν ένα μέσο γι' αντιμετώπιση των αναγκών τους σύμφωνα με μερικά γενικά μέτρα. Π.χ., είναι δυνατό να πιστεύουν πως πρέπει να πληρώνονται τόσα όσα παίρνουν οι άλλοι που κάνουν την ίδια δουλειά μέσα στην επιχείρηση καθώς και περισσότερα από εκείνους που κάνουν εργασία η οποία απαιτεί λιγότερες δεξιότητες, πείρα και μόρφωση. Κι ακόμη, άλλα από τ' ανεπίσημα κριτήρια που οι υπάλληλοι επικαλούνται

⁵ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 75

⁶ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 83

όταν έχουν να κρίνουν για την επάρκεια του μισθού είναι το κατά πόσο είναι αρκετός για τη συντήρηση της οικογένειάς τους και για την αντιμετώπιση της αύξησης του κόστους της ζωής.

Πρέπει όμως να παρατηρηθεί και τούτο σε περιπτώσεις έλλειψης εργατικών χεριών, ότι οι εργοδότες συνήθως αυξάνουν τις αμοιβές, με αποτέλεσμα την αύξηση του κόστους, χωρίς πάντοτε και αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία μπορεί να το εξισορροπήσει και η οποία, αν υπάρξει, θα οφείλεται σ' άλλους παράγοντες όπως π.χ., στον τεχνολογικό εξοπλισμό, στην καλύτερη οργάνωση, στα ικανότερα στελέχη κ.λπ.

Αλλά και αντίθετα, πρέπει να ειπωθεί, πως όταν ένας οργανισμός πληρώνει χαμηλότερες αμοιβές στους υπαλλήλους του, δεν σημαίνει πως έτσι θα έχει και μικρότερο εργατικό κόστος. Μερικά παραδείγματα λαθών στην πολιτική μισθών και ημερομισθίων είναι: Υψηλότερες πληρωμές για εργασίες μειωμένης δυσκολίας και ευθύνης από άλλες μεγάλων απαιτήσεων, προσωπικές αμοιβές που είναι κάτι το πολύ κοινό πράγμα και ιδίως σε μικρές επιχειρήσεις, υψηλότεροι μισθοί σε υφιστάμενους από τον προϊστάμενο, προαγωγή κάποιου σε μια θέση μεγαλύτερων απαιτήσεων χωρίς τη σχετική αύξηση, χαμηλότερη αμοιβή σε γυναίκες που εκτελούν την ίδια εργασία με τους άντρες, κ.λπ.

Μολονότι όλα αυτά τα λάθη μπορεί να μην παρατηρούνται σ' έναν οργανισμό, δυστυχώς, πολλά απ' αυτά γίνονται. Και η αιτία βρίσκεται στο γεγονός ότι η επιχείρηση ασχολείται πολύ με θέματα παραγωγής, πωλήσεων και οικονομικά, ώστε λίγη προσοχή δίνει τη σωστή δομή μισθών και ημερομισθίων.

Κριτήρια καθορισμού αμοιβών

α) Ο μισθός πρέπει να είναι επαρκής και σε αρμονία με τους μισθούς της περιοχής και του επαγγελματικού κλάδου.

Η έννοια της επάρκειας δεν νοείται από ατομικής πλευράς, καθόσον οι ανάγκες του καθενός είναι διαφορετικές και μπορούν να γίνουν απεριόριστες. Έχει τη σημασία, ότι οι μισθοί θα πρέπει σαφώς να τοποθετούνται όσο το δυνατόν υπεράνω των κατωτάτων ορίων μισθών των επαγγελματικών κλάδων. Εξάλλου, μόνο υπό αυτή την προϋπόθεση η επιχείρηση θα μπορεί:

— Να προσλαμβάνει και να διατηρεί το καταρτισμένο προσωπικό.

— Να εφαρμόζει τη δική της πολιτική ως προς την αμοιβή της εργασίας⁷.

Βλέπουμε, πράγματι, ότι η επιχείρηση δεν μπορεί να ενεργήσει ελεύθερα παρά μόνο στο βαθμό που τα κατώτατα όρια των μισθών του κλάδου γίνονται σεβαστά. Αν αυτή⁸ η

⁷ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 83

προϋπόθεση δεν ισχύει, η επιχείρηση δε βρίσκεται σε ανταγωνιστική θέση και είναι μάταιο να λέγεται για μισθολογική πολιτική και τότε, επιβάλλεται να υπάρξει πρώτα εξυγίανση της επιχείρησης.

β) Ο μισθός να είναι ακριβοδίκαιος.

Να ικανοποιείται το αίσθημα δικαιοσύνης των εργαζομένων και να δίνεται στον καθένα η σωστή του θέση, με τους δύο ακόλουθους τρόπους.

— Δίνεται στον καθένα το σωστό ιεραρχικό επίπεδο της θέσης που κατέχει σε συνάρτηση με τη σπουδαιότητα και τις δυσχέρειες που έχει αυτή η θέση.

— Λαμβάνεται υπόψη για τον καθένα, η αξία, η επαγγελματική συμπεριφορά και ο τρόπος με τον οποίο κρατιέται η θέση.

γ) Ο μισθός δεν πρέπει να δίνει λαβή για «παζαρέματα». Τούτο σημαίνει, ότι οι κανόνες και οι μισθολογικές κλίμακες, θα έχουν συζητηθεί, θα έχουν αποτελέσει αντικείμενο διαπραγματεύσεων και θα έχουν κοινοποιηθεί πριν αρχίσουν να εφαρμόζονται.

δ) Ο μισθός θα πρέπει να μπορεί ν' ακολουθεί την εξέλιξη των αναγκών της επιχείρησης και του προσωπικού της.

Τούτο προϋποθέτει την ικανότητα προσαρμογής σε μεταβαλλόμενες συνθήκες, η οποία επιτυγχάνεται με τα ακόλουθα:

— Περιοριστική επανεξέταση των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας, την προαγωγή και την επιμόρφωση.

— Κανόνες οι οποίοι προβλέπουν την εξέλιξη των ατομικών επιπέδων, την καμπύλη σταδιοδρομίας ή επαγγέλματος.

ε) Οι νέοι κανόνες της μισθοδοσίας θα πρέπει να εντάσσονται σε σχέση με τους παλαιότερους, προς την κατεύθυνση της προοδευτικής εξελίξεως.

Να λαμβάνεται δηλαδή υπόψη το παρελθόν και το στάδιο στο οποίο ήδη έχει φτάσει η επιχείρηση, να είναι δηλαδή ο μισθός εγγυημένος για μεγαλύτερη χρονική περίοδο, να υπολογίζονται τα επιμίσθια συλλογικά και όχι ατομικά κ.λπ.

στ) Τέλος, ο μισθός θα πρέπει να είναι απλός, σαφής και εύκολος να υπολογιστεί από τον ενδιαφερόμενο.

⁸ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 86

Οποιοδήποτε μισθολογικό σύστημα είναι περίπλοκο, αυτόματα εμπνέει την δυσπιστία. Αυτό σημαίνει ότι χρειάζεται να βγάλουμε από το φύλλο μισθοδοσίας όλα τα δευτερεύοντα που το κάνουν να φαίνεται περίπλοκο και να κρατήσουμε ένα απλό σύστημα κατανοητό σ' όλους⁹.

Είδη συστημάτων αμοιβών σαν κίνητρα

Εργασία με βάση τη μονάδα χρόνου (ημέρα ή ώρα): στο σύστημα αυτό η εργασία μετρείται με βάση το χρόνο. Δηλαδή γίνεται μελέτη στο χρόνο που εργάζεται ο εργατής και αναμένεται να φτάσει ένα μέτρο παραγωγής. Είτε φτάσει είτε όχι στο μέτρο αυτό η αμοιβή παραμένει η ίδια καθώς καθορίζεται από το χρόνο και όχι από την αποδοτικότητα του. Γίνεται βέβαια συχνά έλεγχος στην ποσότητα εργασίας, την ποιότητα και την αξιοπιστία. Από αυτά μπορεί να έρθει αύξηση στο ημερομίσθιο ή ακόμα και μείωση. Βέβαια πάντα το κατώτερο ημερομίσθιο.

Εργασία με το κομμάτι: εδώ η αμοιβή του εργαζόμενου είναι ανάλογη με την παραγωγή του. Δηλαδή αμείβεται για κάθε κομμάτι που φτιάχνει (μονάδα, δωδεκάδα κλπ). η αμοιβή πρέπει να είναι ανάλογη με την παραγωγή. Δηλαδή να δίνει ο ένας στον άλλον (εργοδότης-εργαζόμενος). Εδώ υπάρχει δικαιοσύνη και από τις δύο μεριές καθώς είναι ξεκάθαρο από την αρχή τι θα προσφέρει ο εργαζόμενος και τι ο εργοδότης ως αντάλλαγμα.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΒΑΣΗ Η ΠΡΟΤΥΠΗ ΩΡΑ:

Μοιάζει με το παραπάνω σύστημα ενώ εκφράζεται σε χρόνο. Για παράδειγμα για την παραγωγή ενός έργου υπολογίζονται 6 € την ώρα και πρότυπο του χρόνου $\frac{1}{4}$ της ώρας για κάθε μονάδα, αν παραχθούν 30 μονάδες τότε ο υπάλληλος θα κερδίσει 180€. Τα μειονεκτήματά του όμως, είναι η δυσκολία στους λογαριασμούς σε περίπτωση γενικών αυξήσεων, και όταν μάλιστα υπάρχουν διαφορετικές αμοιβές κατά υπάλληλο και ώρα εργασίας, σύγκριση στο μυαλό τόσο της διοίκησης, όσο και του εργαζόμενου αφού η μελέτη του χρόνου συνδέεται απ' ευθείας με αμοιβή σε χρήμα, κάτι δηλαδή που δεν μπορεί να γίνει με αντικειμενικότητα.

Σύστημα συμμετοχής στα κέρδη (Gains - Sharing Plans).

Το σύστημα τούτο, συνίσταται στο ότι τα χρήματα που δίνονται σαν αμοιβή για το αυξημένο αποτέλεσμα πάνω από το πρότυπο, θα καθορίζονται με ποσοστά ανάλογα με την παραγωγή. Τα δε «κέρδη» μοιράζονται με τον εργοδότη και τα μέτρα εκφράζονται με βάση το χρόνο π.χ. σύμφωνα με το σύστημα Charles Bedeaux 75% του κέρδους πάει στον εργατή, ενώ

⁹ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 85

το 25% στον εργοδότη. Σ' άλλα παρόμοια συστήματα, το κέρδος καθορίζεται με διαφορετικό τρόπο.

Αξιολόγηση της θέσης εργασίας

Η αξιολόγηση δε μπορεί να παραμερίσει τα αποτελέσματα της προσφοράς και της ζήτησης επί των ημερομισθίων, έχει όμως τη δυνατότητα να ταξινομεί κάθε εργασία σε βαθμούς, ανάλογα των προσόντων που απαιτούνται για κάθε απασχόληση. Δεν καθορίζει το ποσό του ημερομισθίου, αλλά μόνο σημειώνει ποιοι βαθμοί θα πρέπει να έχουν ανώτερες αποδοχές από τους άλλους. Δηλαδή μας παρέχει μια μέθοδο για την κατάρτιση του μισθολογίου που είναι δίκαιη και σκοπός της είναι η εξασφάλιση ίσης πληρωμής για ίση εργασία.

Έννοια του μισθού σύμφωνα με τις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου

Μισθοί - Έννοια και λειτουργία

Μισθός λέγεται το τακτικό και σταθερό οικονομικό αντάλλαγμα του εργοδότη προς το μισθωτό, για την εργασία που αυτός παρέχει στα πλαίσια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Ο καθορισμός του μισθού διακρίνεται:

- Συμβατικός
- Νόμιμος
- Συνηθισμένος

Συμβατικός μισθός είναι ο μισθός που καθορίζεται ελεύθερα από την ατομική σύμβαση εργασίας. Η συμβατική ελευθερία καθορισμού του μισθού περιορίζεται προς τα κατώτατα όρια αποδοχών που ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Νόμιμος μισθός είναι αυτός που καθορίζεται με διατάξεις που έχουν ισχύ νόμου και αποτελεί το κατώτατο όριο αμοιβής για τους μισθωτούς που αφορά.

Συνηθισμένος μισθός είναι αυτός που καταβάλλεται σε ορισμένο τόπο για εργασία ίδια μ' εκείνη που παρέχει ο μισθωτός του οποίου θέλουμε να υπολογίσουμε την αμοιβή. Καταβάλλεται επίσης όταν δεν έχει συμφωνηθεί συμβατικός μισθός ούτε υπάρχει νόμιμος μισθός.

Συστήματα αμοιβής

Σύστημα αμοιβής είναι ο τρόπος υπολογισμού του μισθού που δικαιούται ο μισθωτός, με βάση ένα ορισμένο στοιχείο της σχέσης εργασίας. Το στοιχείο αυτό είναι συνήθως η διάρκεια της εργασίας, μπορεί όμως να είναι η απόδοση της εργασίας του μισθωτού κ.λπ.¹⁰.

Τα βασικά συστήματα αμοιβής είναι:

¹⁰ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 88

α) Ο χρονικός μισθός. Με το σύστημα αυτό, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει ανάλογο με το χρόνο που ασχολήθηκε. Ο υπολογισμός μπορεί να γίνει με βάση οποιαδήποτε μονάδα χρόνου. Έτσι έχουμε ημερομίσθιο, μηνιαίο μισθό, εβδομαδιαίο μισθό και ωρομίσθιο.

β) Μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή. Ο υπολογισμός του μισθού γίνεται με βάση την απόδοση της εργασίας του μισθωτού. Αν μεν είναι κατά μονάδα εργασίας (με το κομμάτι), ενδιαφέρει ο αριθμός των μονάδων που πραγματοποίησε, αν όμως είναι κατ' αποκοπή, εξετάζεται η πραγματοποίηση του συμφωνημένου έργου.

γ) Ο μισθός με ποσοστά στα κέρδη. Ο μισθός υπολογίζεται με βάση ορισμένο ποσοστό κερδών του εργοδότη από την επιχείρηση, στην οποία ο μισθωτός παρέχει την εργασία του.

δ) Φιλοδωρήματα. Αυτό το είδος της αμοιβής δεν το καταβάλλει ο εργοδότης, αλλά οι πελάτες, στους οποίους παραπέμπεται ο μισθωτός και εισπράττει μισθό σε μορφή φιλοδωρήματος.

Διακρίσεις και σύνθεση μισθού

Βασικός μισθός: λέγεται το πάγιο, νόμιμο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής, που παίρνει ο μισθωτός ως αντάλλαγμα της εργασίας του.

Επιδόματα: λέγονται οι τακτικές παροχές που παίρνει σταθερά ο μισθωτός επιπλέον από το βασικό του μισθό. Τα κυριότερα επιδόματα είναι:

α) *Επίδομα γάμου:* καταβάλλεται στους έγγαμους μισθωτούς.

β) *Επίδομα πολυετίας:* καταβάλλεται στο μισθωτό που συμπλήρωσε συνεχή υπηρεσία ορισμένων χρόνων (συνήθως τριετία), στην ίδια απασχόληση στον ίδιο ή διαφορετικό εργοδότη.

γ) *Το επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας:* χορηγείται σε μισθωτούς ορισμένων ειδικοτήτων που παρέχουν την εργασία τους κάτω από ανθυγιεινές ή επικίνδυνες συνθήκες.

δ) *Το επίδομα άδειας:* το επίδομα αυτό είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας, δε μπορεί όμως να είναι μεγαλύτερο από μισό μηνιαίο μισθό ή από 13 ημερομίσθια, ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής.

Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα. Η καταβολή του δώρου στους μισθωτούς ρυθμίζεται με υπουργική απόφαση και υπολογίζεται με βάση το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού.

— Το δώρο των Χριστουγέννων είναι ίσο μ' ένα μηνιαίο μισθό ή με 25 ημερομίσθια για όσους εργάστηκαν ο' όλο το χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνο. Για όσους εργάστηκαν λιγότερο χρόνο, το δώρο μειώνεται ανάλογα¹¹.

¹¹ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 91

— Το δώρο του Πάσχα, είναι ίσο με το μισό μηνιαίο μισθό ή με 15 ημερομίσθια για όσους εργάστηκαν συνεχώς από 1η Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε χρόνο. Και γι' αυτό ισχύει η μείωση όπως παραπάνω.

Πολιτική αμοιβών

Με τον όρο πολιτική αμοιβών, εννοούμε την κατάσταση κι εφαρμογή σωστής πολιτικής και μεθόδων για την αμοιβή των υπαλλήλων και περιλαμβάνει θέματα όπως η αξιολόγηση του έργου, η ανάπτυξη και διατήρηση μιας δομής αμοιβών, η σχετική με τις αμοιβές έρευνα, οι αμοιβές σαν κίνητρα, οι μεταβολές και προσαρμογές των αμοιβών, οι συμπληρωματικές πληρωμές, η συμμετοχή στα κέρδη, ο έλεγχος του κόστους των αμοιβών κι άλλα σχετικά θέματα.

Αιτιολογία των οικονομικών αμοιβών

Τα προγράμματα οικονομικών αμοιβών που υπάρχουν και λειτουργούν σήμερα αναφέρονται και επιδιώκουν τους εξής σκοπούς:

α) Την προσέλευση υποψηφίων γιο λογικά συναγωνιστικές αμοιβές, αυτό σημαίνει πως τα επίπεδα των μισθών και των ημερομισθίων είναι κάτι συνακόλουθο της στρατολόγησης υπαλλήλων.

β) Τον έλεγχο από μέρους της διοίκησης, των μισθών και των ημερομισθίων του εργατικού κόστους, με την αξιολόγηση του έργου, ως κλίμακες αμοιβών και την κατάταξη των υπαλλήλων έτσι ώστε κάθε τμήμα να μη μπορεί να έχει περισσότερους υπαλλήλους απ' όσους χρειάζεται.

γ) Την ικανοποίηση των εργαζομένων, έτσι ώστε να μειωθούν στο ελάχιστον οι αποχωρήσεις και τα παράπονα, εξαιτίας άνισων μισθολογικών μέτρων.

δ) Την προτροπή και αμοιβή για καλύτερη εκτέλεση της εργασίας, οπότε οι μισθοί και τα ημερομίσθια αποτελούν ουσιαστικό κίνητρο.

Κριτήρια καθορισμού αμοιβών

Παρόλο που οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης δεν έχουν επιτρέψει την ανάπτυξη της επιστήμης σχετικά με τον καθορισμό των αμοιβών, γενικά οι παράγοντες που βοηθούν στον καθορισμό των αμοιβών είναι οι εξής:

α) Οι επικρατούσες αμοιβές. Οι περισσότερες επιχειρήσεις δίνουν αμοιβές όμοιες μ' εκείνες των άλλων επιχειρήσεων για το ίδιο είδος εργασίας. Βέβαια, ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης δεν έχει πάψει να επιδρά.

β) Η ικανότητα πληρωμής εκ μέρους του εργοδότη. Αυτός ο παράγοντας επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο των αμοιβών. Έτσι, μέσα στο ίδιο είδος των επιχειρήσεων, οι οργανισμοί

που πετυχαίνουν καλές πωλήσεις και κέρδη, σε τελική ανάλυση τείνουν να πληρώνουν υψηλότερες αμοιβές, παρά εκείνοι που δυσκολεύονται να τα βγάλουν πέρα.

γ) Το κόστος ζωής. Οι επιχειρήσεις και οι συνδικαλιστικές ενώσεις, ανεξάρτητα από την άνοδο ή πτώση των τιμών, λαμβάνουν υπόψη τους το κόστος ζωής κατά τις συζητήσεις των συλλογικών συμβάσεων, δηλαδή υπολογίζουν τις ανάγκες που υπάρχουν.

δ) Η παραγωγικότητα. Το κέρδος από την παραγωγικότητα μπορεί να περάσει στους εργαζόμενους με τον τύπο των υψηλότερων αμοιβών στους μετόχους με τα υψηλότερα μερίσματα, στον οργανισμό τον ίδιο με καθαρά κέρδη, στον καταναλωτή, στον τύπο της καλύτερης ποιότητας και των χαμηλότερων τιμών.

ε) Η διαπραγματευτική δύναμη μερικών εργατικών ενώσεων, πετυχαίνει γρηγορότερη ύψωση των αμοιβών.

στ) Οι απαιτήσεις του έργου σύμφωνα με τις οποίες καθορίζεται η αξία του.

Με την ανάλυση του έργου, οι εργασίες κατατάσσονται ανάλογα με το ποσό της δεξιότητας, της προσπάθειας, της ευθύνης και των συνθηκών.

Δίκαιος μισθός

Είναι γενικότερα παραδεκτό στο χώρο της Διοίκησης των Επιχειρήσεων, ότι ο μισθός αποτελεί ένα από τα κυριότερα μέσα επηρεασμού της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Όσο δίκαιότερη θεωρούν οι εργαζόμενοι την αμοιβή που λαμβάνουν, τόσο λιγότερες συγκρούσεις θα δημιουργούνται, οπότε θα υπάρχει και μεγαλύτερη ολοκλήρωση μεταξύ της επιχείρησης και του εργατικού δυναμικού.

Οι παράγοντες που προσδιορίζουν, σε διαφορετικό βαθμό ο καθένας το δίκαιο μισθό είναι δυνατό να χωριστούν σε δύο κατηγορίες:

α) Τους εσω επιχειρησιακούς παράγοντες και

β) Τους έξω επιχειρησιακούς .

α) Εσω επιχειρησιακοί παράγοντες

Είναι εκείνοι που διαμορφώνονται στον επιχειρησιακό χώρο και που λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό του μεγέθους του μισθού κάθε εργαζόμενου.

Οι σπουδαιότεροι από αυτούς είναι:

1. Η φύση, οι απαιτήσεις και οι δυσκολίες εκτέλεσης του έργου.

2. Η απόδοση του εργαζόμενου.

3. Η κοινωνική συμπεριφορά του στον επιχειρησιακό χώρο.

4. Η θέση του στη διοικητική πυραμίδα.

β) Έξω επιχειρησιακοί παράγοντες

Είναι αυτοί που διαμορφώνονται στον έξω επιχειρησιακό χώρο και προβληματίζονται πάρα πολύ την επιχείρηση, διότι αντιπροσωπεύουν έξω επιχειρησιακό μεγέθη και στερούνται υποκίνησης, διότι δεν στηρίζονται στην προσωπική απόδοση των εργαζόμενων.

Οι σπουδαιότεροι από αυτούς είναι:

- 1. Η οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.*
- 2. Το κόστος ζωής.*
- 3. Ο μισθός των εργαζόμενων της ίδιας εργασίας σ' άλλες επιχειρήσεις.*
- 4. Τα γενικότερα κοινωνικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο κ.λπ.).*

Γενικές έννοιες του Εργατικού Δικαίου

Η εκμετάλλευση των εργαζομένων και οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας ανάγκασαν διάφορα κράτη ν' αρχίσουν να θεσπίζουν διατάξεις για τη στοιχειώδη προστασία των εργαζομένων. Σήμερα, έχει συνειδητοποιηθεί ότι η εργασία πρέπει ν' αξιολογηθεί και ν' αξιολογηθεί προς όφελος του κοινωνικού συνόλου. Τέλος, έχει φανεί ότι η εξασφάλιση δικαίων και ικανοποιητικών όρων εργασίας, επιδρά καθοριστικά στη διατήρηση συνθηκών κοινωνικής ειρήνης και στη σταθερότητα της λειτουργίας του κοινωνικού συστήματος¹².

1.3 Εργασία και παγκοσμιοποίηση

Τέσσερις αλλαγές μετατρέπουν¹³ τα δεδομένα του κόσμου γύρω μας (και εντός μας), διανοίγοντας πρωτοφανείς νέες ευκαιρίες για συλλογική και ατομική ευημερία, αλλά αναδεικνύοντας ταυτόχρονα νέες παγίδες, απειλές και επώδυνες αβεβαιότητες.

- Τεχνολογική εξέλιξη: η εξέλιξη της τεχνολογίας και ιδιαίτερα στις τηλεπικοινωνίες βοηθούν στο χρόνο και στο μέρος την παραγωγή.*
- Η ελεύθερη αγορά αποτελεί τη μοναδική αρχή οργάνωσης στην οικονομική δραστηριότητα μετά την κατάρρευση των κεντρικά κατευθυνόμενων αγορών.*
- Στην καθημερινή ζωή γίνονται αλλαγές κυρίως με τη θέση των γυναικών στον επαγγελματικό χώρο. Αυτό έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.*

«ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»

Ο εργαζόμενος σήμερα δεν μπορεί να αισθανθεί την αρετή της βεβαιότητας, την καλή διάθεση στην εργασία του και την καλή αμοιβή για τη δουλειά που προσφέρει. Αντίθετα νιώθει αβεβαιότητα, φόβο βλέποντας την ανεργία να αυξάνει και πολλές φορές δεν είναι

¹² Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 93

¹³ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 11

χαρούμενος στο εργασιακό περιβάλλον επειδή κάνει κάποια άλλη δουλειά από αυτή που σπούδασε ή θα ήθελε. Ακόμα ένας λόγος που δε νιώθει καλά είναι ότι βλέπει χρόνο με το χρόνο να ψαλιδίζεται ο μισθός του αντί να αυξάνεται όπως συνηθίζονταν να γίνεται κάθε χρόνο ή με μια αλλαγή στην οικογενειακή του κατάσταση. Την ευθύνη αυτής της κατάστασης φαίνεται να έχει και η γρήγορη εξέλιξη της τεχνολογίας καθώς μειώνει τα εργατικά χέρια και απαιτεί ειδικευση που εάν κάποιος δεν μπορεί να ακολουθήσει βρίσκεται στον δρόμο πριν το καταλάβει. Υπάρχει βέβαια και η κατάσταση της εκμετάλλευσης που έρχεται από τους εργοδότες σε ομάδες με ευάλωτη και επισφαλής θέση. Τέτοια κατάσταση μπορεί να παρουσιαστεί και κατά τη διάρκεια της εργασίας αυτών των ομάδων.

Ανάμεσα στα πολλά, στα αντιφατικά και στα φευγαλέα φαινόμενα που χρωματίζουν το σημερινό τοπίο της απασχόλησης, μια ακλόνητη βεβαιότητα αναδεικνύεται ως ο αναμφισβήτητος κοινός παρονομαστής: η ρευστότητα εργασίας.

Τα συστατικά αυτής της ρευστότητας περιλαμβάνουν:

- *Αύξηση της προσφοράς εργασίας (γυναίκες, νέοι και μετά λιγοστές διαθέσιμες θέσεις εργασίας).*
- *Η ζήτηση για εργασία δεν αντιστοιχεί στην προσφορά: υπολείπεται ποσοτικά (εκείνοι που αναζητούν εργασία είναι περισσότεροι από τις θέσεις).*
- *Υπολείπεται επίσης και ποιοτικά. Οι διαθέσιμες θέσεις δεν αντιστοιχούν στις προσδοκίες εκείνων που αναζητούν εργασία¹⁴.*

Εντελώς σχηματικά η σύγχρονη εικόνα στις αγορές εργασίας συνίσταται σε δύο προβλήματα:

- *Πρώτον, στον αποτυχημένο γάμο ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση για εργασία. Η ανεργία παγιώνεται σε υψηλό σημείο και αντιστέκεται στα διαφορετικών πολιτικών για την καταπολέμησή της. Επιπλέον, ούτε η οικονομική μεγέθυνση δείχνει να είναι αυτό που έχει εξελιχτεί σε χρόνο ασυμβίβαστο: οι θέσεις εργασίας δεν επαρκούν να ικανοποιήσουν την προσφορά, τη διαθεσιμότητα των ανθρώπων να εργαστούν. Τέλος, μέρος του φαινομένου της ανεργίας έχει προσλάβει διαρθρωτική διάσταση: δηλαδή η ανεργία συνυπάρχει με κενές θέσεις εργασίας, τις προδιαγραφές των οποίων δεν είναι σε θέση να καλύψουν*
- *Δεύτερον, δίπλα στο διαχωρισμό ανάμεσα σε εργαζόμενους και άνεργους ανθρώπους δημιουργείται άλλη μια διαχωριστική γραμμή: σε εκείνους που καταλαμβάνουν «καλές» και σε εκείνους που καταλαμβάνουν «κακές» θέσεις εργασίας. Επειδή μάλιστα η*

¹⁴ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 13

δεύτερη κατηγορία εργαζομένων υποφέρει όχι μόνο από χαμηλές αμοιβές αλλά επιπλέον μαστιίζεται από ανασφάλεια και κακές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, όσο διαδίδονται τέτοιες θέσεις εργασίας τόσο πληθαίνουν οι ανισότητες και τα φαινόμενα κοινωνικής πόλωσης και κοινωνικού αποκλεισμού. Φαίνεται δηλαδή να ζούμε σε μια κοινωνία όπου ο νικητής τα παίρνει όλα.

Πυκνώνουν έτσι τα φαινόμενα της ανασφάλειας, της έλλειψης «κανονικότητας» και της μη ευελιξίας. Η εξέλιξη αυτή δεν αποτελεί κάποια συνωμοσία. Πηγάζει από τα εγγενή χαρακτηριστικά του τομέα των υπηρεσιών.

- Χαρακτηριστικά εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών

Σημαντικό τμήμα του τομέα των υπηρεσιών έχει απαιτήσεις υψηλών δεξιοτήτων που συνοδεύονται από καλές αμοιβές (κυρίως στους τομείς των υπηρεσιών υγείας και των υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις).

Το τμήμα των υπηρεσιών που χαρακτηρίζεται έντασης εργασίας (και έχει τη δυνατότητα να δημιουργεί μεγάλο αριθμό νέων θέσεων εργασίας) αφορά κυρίως τις προσωπικές και τις κοινωνικές υπηρεσίες (εστιατόρια, πλυντήρια-καθαριστήρια, υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας, παιδικούς σταθμούς, οικιακούς βοηθούς)¹⁵.

Διατηρείται (και ίσως διευρύνεται) το χάσμα παραγωγικότητας ανάμεσα στη μεταποίηση και στις υπηρεσίες. Τούτο σημαίνει ότι ο τομέας των υπηρεσιών θα είναι σε θέση να δημιουργεί θέσεις εργασίας μόνο αν το κόστος είναι χαμηλό (είτε επειδή οι αμοιβές διατηρούνται χαμηλές είτε επειδή επιδοτούνται) [Baumol, 1967¹⁶].

Αλλάζει περιεχόμενο η εργασία;

Οι κινητήρες των σύγχρονων οικονομιών είναι «άυλοι»: χρηματοοικονομικοί τίτλοι, γνώση και κοινωνικό κεφάλαιο. Όπως το διατύπωσε ένας από τους πλέον εύστοχους αναλυτές του καιρού μας «δεν μπορούμε να τους ζυγίσουμε και να τους αγγίζουμε, δεν ταξιδεύουν σε βαγόνια και δεν σχηματίζουν σωρούς στα λιμάνια... Οι κρίσιμοι συντελεστές της παραγωγής στη νέα οικονομία δεν είναι το πετρέλαιο, οι πρώτες ύλες, οι στρατιές των φθηνά αμειβόμενων εργατών ούτε τα εργοστάσια και ο εξοπλισμός τους. Αυτοί οι παραδοσιακοί συντελεστές παίζουν ακόμη ρόλο ως πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μόνο εφόσον αποτελούν το όχημα ιδεών και γνώσεων που τους προσδίδουν αξία». Αν στο παρελθόν ο μεγαλύτερος παίκτης εκτόπιζε το μικρότερο σήμερα ο ταχύτερος προσπερνάει και κυριαρχεί επί του βραδυπορούντος. Οι

¹⁵ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 15

¹⁶ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 16

χρονικοί ορίζοντες γίνονται βραχύτεροι και οι ανάγκες προσαρμογής πειστικότερες. Η νέα κατάσταση υπαγορεύει εκτεταμένη προσαρμοστικότητα σε ολόκληρο το φάσμα της οικονομικής οργάνωσης. Αλλάζει τις κεκτημένες ταχύτητες και εισάγει την αρχή της αβεβαιότητας ως κεντρικό συστατικό της οικονομίας. Μεταβάλλει τους κανόνες του παιχνιδιού στις αγορές κεφαλαίου και χρήματος, καθώς επίσης στην αγορά εργασίας.

Ο κληρονομημένος ορισμός της εργασίας ήταν πολύ «υλικός», όπως προκύπτει από τα λόγια του φιλοσόφου *Bertrand Russel*: «Η εργασία είναι η μετακίνηση αντικειμένων πάνω ή κοντά στην επιφάνεια της Γης» (αναφέρεται στο *Leadbeater* (1999), σελ. 18). Το προϊόν της εργασίας μπορούσε να το ζυγίσει κάποιος στη ζυγαριά, να το ταξιδέψει με τρένο, να το μετρήσει βάσει των υφιστάμενων συμβάσεων μέτρησης, να το συγκεντρώσει σε μεγάλους σωρούς. Σήμερα οι περισσότεροι άνθρωποι στις ανεπτυγμένες χώρες δεν κατασκευάζουν τίποτε που μπορεί να ζυγιστεί: παράγουν τηλεπικοινωνίες, λογισμικό, διαφήμιση, χρηματοοικονομικές υπηρεσίες. Τα βοηθήματα της δουλειάς τους είναι τόσο εφήμερα όσο και το προϊόν που δημιουργούν. Τα πραγματικά περιουσιακά στοιχεία της εποχής μας δεν είναι τα κτίρια, τα γραφεία και τα εργοστάσια ούτε τα μηχανήματα, τα ρομπότ και ο εξοπλισμός. Τα πραγματικά περιουσιακά στοιχεία είναι άλλα: οι ιδέες, οι γνώσεις, οι δεξιότητες και η δημιουργικότητα [*Leadbeater*, 2000: 18].

Είναι δύσκολο¹⁷ να εντοπίσει κάποιος την κυρίαρχη τάση ως προς το απαιτούμενο επίπεδο τεχνικών δεξιοτήτων που υπαγορεύει η σύγχρονη οικονομική πραγματικότητα. Δεδομένου ότι η ταχύτερη αύξηση στη δημιουργία απασχόλησης εντοπίζεται σε διευθυντικές και τεχνικές δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων, είναι εύλογο να θεωρήσει κανείς πως η προβλεπόμενη μεταβολή στη σύνθεση της απασχόλησης θα απαιτήσει μεγαλύτερες δυνατότητες γνώσεων και ικανοτήτων από τους εργαζομένους. Ωστόσο, προβλέπεται επίσης διόγκωση του μεριδίου των εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών γενικότερα, κάτι που υποδηλώνει ότι θα αυξηθεί η ζήτηση για ενδιάμεσο και σχετικά χαμηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι μισές από τις είκοσι δραστηριότητες που δημιουργούν ταχύτερα νέες θέσεις εργασίας αφορούν τον τομέα της υγείας και απαιτούν επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων χαμηλότερο από το πανεπιστημιακό πτυχίο. Αν συνεκτιμηθεί μάλιστα το σύνολο των δραστηριοτήτων που επιτείνουν έντονα τη ζήτηση εργασίας σε απόλυτους αριθμούς, ποσοστό περίπου δύο τρίτων αφορά θέσεις με απαιτήσεις βραχυχρόνιας κατάρτισης και μάλιστα ενδοεπιχειρησιακής [*Lindley*, 2003]. Η συνολική εικόνα

¹⁷ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, *Ευέλικτη Εργασία*, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 18

λοιπόν των ζητούμενων δεξιοτήτων στις νέες θέσεις απασχόλησης παρουσιάζεται ιδιαίτερα μοιρασμένη: ένα τρίτο αφορά απαιτητικό μορφωτικό και εκπαιδευτικό επίπεδο, ενώ ένα τρίτο διακρίνεται από χαμηλές απαιτήσεις βραχυχρόνιας κατάρτισης. Το υπόλοιπο αφορά ενδιάμεσο επίπεδο απαιτήσεων.

Ποιοι είναι ευέλικτοι; Ποιοι κερδίζουν και ποιοι χάνουν;

Το πεδίο της απασχόλησης μετατρέπεται σε ένα ιδιότυπο πεδίο μάχης με διαρθρωτικές τριβές και ασυνέχειες, με αβεβαιότητες και εντάσεις, με νικητές και νικημένους. Έγινε αλλαγή στην ζήτηση προσωπικού για εργασία. Βέβαια άλλαξε και η προσφορά. Δηλαδή, γυναίκες και μετανάστες δίνοντας νέα κριτήρια στον ανταγωνισμό και παράλληλα στο κόστος της εργασίας. Οι επιχειρήσεις απασχολούν τακτικούς και έκτακτους υπαλλήλους. Πρέπει να έχει την ικανότητα η επιχείρηση να συνδυάζει τους κανονικούς με τους εκτάκτους. Οι έκτακτοι λειτουργούν ως ασπίδα για τους τακτικούς.

Η πραγματικότητα φυσικά είναι περισσότερο περίπλοκη, καθώς υπήρχαν και στο παρελθόν περιπτώσεις που καταδείκνυαν ότι ο εσωτερικός καταμερισμός εργασίας¹⁸ δεν αντιστοιχούσε απολύτως στους κανόνες αυτούς. Υπήρχαν περιπτώσεις (οι οποίες φαίνεται ότι στην εποχή μας γίνονται περισσότερες και δεν αποτελούν τυχαίες εξαιρέσεις), όπου «περιφερειακοί» εργαζόμενοι χρησιμοποιούνταν σε «δραστηριότητες κορμού», έκαναν απαιτητικές εργασίες και αναλάμβαναν σημαντικές ευθύνες [Bidwell, 2003 για επισκόπηση της σχετικής συζήτησης¹⁹].

1.4 Οργάνωση του χρόνου εργασίας

Όσον αφορά την οργάνωση²⁰ του χρόνου εργασίας, αυτή εμπεριέχει τις ρυθμίσεις που έχουν σχέση με την έκταση της εργασίας (μερική απασχόληση), την ελαστικότητα του ωραρίου, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, την κατανομή της εργασίας (job sharing), την εργασία στο σπίτι, την τηλεργασία αλλά και την οργάνωση της υπόλοιπης κοινωνικής ζωής και του αστικού χρόνου (σχολείο, καταστήματα, δημόσιες υπηρεσίες), κατά τέτοιο τρόπο ώστε να ενισχύεται το τελικό ζητούμενο. Κατ' αυτή την έννοια, ρυθμίσεις σε κοινοτικό ή εθνικό επίπεδο που διασφαλίζουν τα ανωτέρω θέματα σε κατευθύνσεις ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών

¹⁸ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 23

¹⁹ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 24

²⁰ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 83

στην απασχόληση σε ένα πλαίσιο ευελιξίας και σύζευξης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελούν παρεμβάσεις ποιότητας.

Παρεμβάσεις σε κοινοτικό επίπεδο και σε συνάρτηση με τα εν λόγω θέματα αποτελούν η οδηγία 93/104/EK της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (τροποποιήθηκε από την οδηγία 2000/34/EK της 22ας Ιουνίου 2000), η οδηγία 97/81 /EK της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης, η οδηγία 99/70/EK για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία (υπεγράφη στις 16 Ιουλίου 2002).

Όπως αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι προσεγγίσεις σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας παρουσιάζουν εμφανείς διαφοροποιήσεις. Ειδικά για τη μερική απασχόληση η οποία φαίνεται να είναι η προτιμότερη μορφή απασχόλησης από τις νέες εργαζόμενες μητέρες θα μπορούσε να ειπωθεί ότι παρέχει προφανώς χαμηλότερες αμοιβές από την πλήρη απασχόληση καθώς και ήσσονες δυνατότητες επαγγελματικής καριέρας, ενώ η μετάβαση από τη μερική στην πλήρη απασχόληση δεν είναι - ακόμη - ο κανόνας. Η Σουηδία αποτελεί εξαίρεση στην προηγούμενη διαπίστωση, καθώς έχει αναπτύξει κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο επιτρέπει στις νέες εργαζόμενες να μεταβούν εθελοντικά και προσωρινά σε καθεστώς μερικής απασχόλησης μόλις γίνουν μητέρες. Παρόμοια σχήματα εθελοντικής (και προσωρινής) μετάβασης σε καθεστώς μερικής απασχόλησης έχουν αναπτύξει για τις νέες εργαζόμενες μητέρες και άλλες χώρες, όπως η Γερμανία και η Ολλανδία.

Ένα άλλο σημείο το οποίο ο δημόσιος διάλογος και οι κάθε μορφής συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν να υποβαθμίζουν είναι η σημασία άλλων μορφών του κοινωνικού χρόνου (σχολείο, υπηρεσίες, ελεύθερες δραστηριότητες κ.λπ.), δηλαδή ο τρόπος οργάνωσης του αστικού χρόνου. Η κατάτμηση, η απορρύθμιση και η μείωση του εργάσιμου χρόνου ασκούν σημαντικές επιπτώσεις στη μη επαγγελματική ζωή του εργαζομένου και αυτό απαιτεί επαναξιολόγηση των διευθετήσεων του χρόνου - επαγγελματικού και μη επαγγελματικού - με σκοπό να επιτευχθούν συμβατότητα και συγχρονισμός των δύο πλευρών της ζωής και - σε τελική ανάλυση - καλύτερη ποιότητα ζωής²¹.

- Γονικές και άλλες άδειες

Οι άδειες περιλαμβάνουν πολλές κατηγορίες όπως γονικές, μητρότητας, πατρότητας, για τη φροντίδα εξαρτημένων προσώπων κ.α.. *Κύρια θέματα και αιτήματα που έχουν τεθεί για*

²¹ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 83

την εξυπηρέτηση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, μέσα από διάφορες εκδοχές του θεσμού των γονικών αδειών, αποτελούν η ελαστικοποίηση των προϋποθέσεων λήψης αυτών των παροχών και η διεύρυνση του θεσμού της αμειβόμενης γονικής άδειας.

Σε επίπεδο κοινοτικής νομοθετικής παρέμβασης, σημαντική είναι η οδηγία 92/85/ΕΟΚ (σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων, που ορίζει ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας) και η οδηγία 96/34/ΕΚ της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η οποία έγινε από την UNICE, τη CEEP και τη CES. Σε εθνικό όμως νομοθετικό επίπεδο, για την αποτελεσματική προώθηση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η νομοθεσία ταλαντεύεται, προσπαθώντας να ισορροπήσει μεταξύ, αφενός, της προώθησης διάφορων ειδών αδειών μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας και, αφετέρου, της αποτροπής δυσμενών συνεπειών που η θέσπισή τους μπορεί να έχει για την πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση, τους όρους εργασίας και την ανάληψη θέσεων ευθύνης. Παράλληλα - μέσω της καθιέρωσης των πατρικών αδειών - επιχειρεί να ενθαρρύνει τους άνδρες να συμμετέχουν στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών ήδη από τη γέννηση ή την ένταξή τους στην οικογένεια και να εξισορροπήσει, έτσι, την κατανομή καθηκόντων εντός της οικογενειακής εστίας.

- Συμβολή των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών

Η συμβολή των επιχειρήσεων πρωτοβουλιών στο συνδυασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή δεν έχει γίνει με μεγάλη επιτυχία. Είναι πολύ σημαντικό ο εργαζόμενος να είναι κοντά στο σπίτι του σε καλά αλλά και σε κακά γεγονότα και να νιώθει ότι η επιχείρηση τον καταλαβαίνει σ' αυτό τον τομέα προσφέροντας του κάθε δυνατή βοήθεια (όπως άδεια, χρήματα, προσωπική επαφή από τους προέδρους και αντιπροέδρους). Δεν δίνεται όμως η πρέπουσα σημασία σ' αυτό το ζήτημα. Πολλές φορές οι επιχειρήσεις δείχνουν αδιαφορία προς αυτού του είδους τις ανάγκες των εργαζομένων μη εφαρμόζοντας ακόμα και το νόμο. Ακόμα ένα λάθος των επιχειρήσεων είναι ότι δεν αφήνουν χρόνο να αφιερώσουν προς την ανατροφή των παιδιών τους κυρίως στους άνδρες. Οι επιχειρήσεις καταπατάνε τους νόμους και κυρίως προς τους άνδρες δείχνοντας έτσι πόσο απέχει η ισότητα των δύο φύλων.

Τα στοιχεία από τις μελέτες αυτές απέδειξαν ακόμη ότι σε χώρες όπου η πρόβλεψη της εθνικής νομοθεσίας είναι ισχυρή, η συνεισφορά των επιχειρήσεων είναι ελάχιστη. Από την άλλη μεριά, σε χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ, όπου οι προβλέψεις της εθνικής νομοθεσίας είναι ασθενείς, δεν προκύπτει ότι η πρωτοβουλία των επιχειρήσεων καλύπτει επαρκώς αυτό το χάσμα. Οι ίδιες

μελέτες υποθέτουν ότι οι επιχειρήσεις δύνανται να αποκομίσουν πλεονεκτήματα, διευκολύνοντας με δική τους πρωτοβουλία την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των υπαλλήλων τους. Τέτοια πλεονεκτήματα, λόγου χάριν, είναι η μείωση του σχετιζόμενου με την εργασία στρες, η ανύψωση του ηθικού των εργαζομένων, η μεγαλύτερη συνεισφορά των εργαζόμενων γυναικών και η βελτίωση των σχέσεων εμπιστοσύνης και δέσμευσης των εργαζομένων προς την επιχείρηση, με τελικό αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας. Οι παραπάνω έρευνες αποφαίνονται, επίσης, ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις διατελούν εν αγνοία των εν λόγω πλεονεκτημάτων εξού και ο ρόλος των δημόσιων πολιτικών αποτελεί, μεταξύ άλλων, την ενημέρωση των επιχειρήσεων γι' αυτό το θέμα αλλά και την παροχή τεχνικών συμβουλών για τον τρόπο εισαγωγής και εφαρμογής τέτοιων ενδοεπιχειρησιακών διευθετήσεων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν, τέλος, οι δυνατότητες αυτών των συναινετικών χειρισμών να αποτυπωθούν μελλοντικά σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας²².

²² Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 85

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

2.1 Εργατικό δίκαιο

Εννοια και Αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου

Εργατικό Δίκαιο είναι²³ το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τη σχέση εξαρτημένης εργασίας. Αρχικά, οι κανόνες δικαίου που ρύθμιζαν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εξετάζονταν στα πλαίσια του Αστικού Δικαίου.

Χαρακτηριστικά του Εργατικού Δικαίου²⁴

Τα κυριότερα χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου είναι τα επόμενα:

α) Το εργατικό δίκαιο είναι δίκαιο ιδιότυπο. Έχει δικούς του θεσμούς, πηγές και αρχές που το κάνουν να ξεχωρίζει απ' όλους τους άλλους κλάδους.

β) Στο χώρο του εργατικού δικαίου, ιδιαίτερη είναι η σημασία των συλλογικών ρυθμίσεων. Οι σπουδαιότεροι θεσμοί είναι η συλλογική διαπραγμάτευση και η συλλογική σύμβαση εργασίας.

γ) Αποτελεί δίκαιο της προσωπικότητας των εργαζομένων. Μέσα από τους κανόνες του αναγνωρίζεται, κατοχυρώνεται και προστατεύεται η προσωπικότητα του εργαζόμενου ως κοινωνικού όντος με αξιοπρέπεια και με συγκεκριμένη θέση στην παραγωγική διαδικασία.

δ) Το εργατικό δίκαιο, έχει έντονο κοινωνικό χαρακτήρα. Είναι ευαίσθητο στις μεταβολές των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών, που μέσα τους λειτουργούν και αναπτύσσονται οι σχέσεις εργασίας.

ε) Το εργατικό δίκαιο είναι διεθνοποιημένο, αναπτύσσεται σε μεγάλο βαθμό στο διεθνή πεδίο, στα πλαίσια ενός διεθνούς οργάνου, που μέλος του είναι και η Ελλάδα, της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, που καταρτίζονται οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας.

Βασικές αρχές του Εργατικού Δικαίου

α) Η αρχή της κοινωνικής προστασίας, άρθρο 22 παρ. 1. β) Η αρχή της προστασίας της προσωπικότητας, γ) Η αρχή της ελευθερίας της εργασίας, δ) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ε) Η αρχή της κοινωνικής αυτονομίας, στ) Η αρχή της συλλογικοποίησης των σχέσεων εργαζομένων, ζ) Η αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού, η) Η αρχή ως κοινωνίας ειρήνης.

²³ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 15

²⁴ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 94

Η ιδιαιτερότητα αλλά και η κοινωνική διάσταση των διατάξεων εργατικού περιεχομένου, οδήγησαν στην ανάπτυξη του Εργατικού Δικαίου, ως αυτοτελούς κλάδου. Το Εργατικό Δίκαιο εφαρμόζεται στις σχέσεις που αναπτύσσονται στα πλαίσια της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας. Τέτοιοι μισθωτοί είναι: όπως αυτή αναλύεται στο επόμενο κεφάλαιο. Δεν εφαρμόζεται σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, παρά το γεγονός ότι αυτοί απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Τέτοιοι μισθωτοί είναι:

α) οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι εργασιακές σχέσεις των οποίων διέπονται από τον Υπαλληλικό Κώδικα (ΠΔ 611/77)

β) οι ναυτικοί, οι εργασιακές σχέσεις των οποίων ρυθμίζονται από το Ναυτεργατικό Δίκαιο (ν. 3816/58)

γ) οι μισθωτοί που απασχολούνται σε γεωργικές εκμεταλλεύσεις, που δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής Νομοθεσίας αλλά στον Αστικό Κώδικα (ΑΠ 72/75, ΑΠ 794/95, ΑΠ 365/96).

Αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου

Το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει:

α) την ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή τη σύμβαση που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη και

β) τις συλλογικές σχέσεις εργασίας δηλαδή τις σχέσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών

Πηγές του Εργατικού²⁵ Δικαίου μέσα με τα οποία εκφράζονται ή οι μορφές με τις οποίες εμφανίζονται οι κανόνες του. Πηγές του Εργατικού Δικαίου είναι το Σύνταγμα, ο νόμος, το έθιμο, τα καταστατικά των σωματείων, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι κανονισμοί εργασίας.

α) Το Σύνταγμα. Σύνταγμα είναι ο γραπτός θεμελιώδης νόμος του Κράτους που έχει αυξημένη τυπική δύναμη. Αρκετές διατάξεις του Συντάγματος αποτελούν βάσεις του Εργατικού Δικαίου. Συγκεκριμένα: Το άρθρο 4, που στις §§ 1 και 2 ορίζει: "1. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου. 2. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις". Το άρθρο 12 που στην § 1 ορίζει: "1. Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και

²⁵ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 17

μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δεν μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια". Το άρθρο 22 που ορίζει: "1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

Ανεξάρτητα από φυλετικές και εθνικές διαφορές όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται ίση αμοιβή για αμοιβή ίσης αξίας. Υπάρχουν νόμοι που καθορίζουν τους όρους εργασίας και αμοιβών. Υπάρχουν όμως και οι όμως και οι συλλογικές συμβάσεις που δημιουργούν ελεύθερες διαπραγματεύσεις. Δεν υπάρχει όμως πουθενά η αναγκαστική εργασία η οποία απαγορεύεται. Μόνο σε περιόδους πολέμου ή επιστράτευσης υπάρχουν αναγκαστικές και συγκεκριμένες εργασίες. Ακόμα σε κοινωνική ανάγκη (όπως θεομηνία ή σε κίνδυνο δημόσιας υγείας) πρέπει να υπάρχει συντονισμός και να εκτελούνται «διαταγές».

Το άρθρο 23 που²⁶ στην § 1 ορίζει" 1. Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου".

β) Ο νόμος: Νόμος είναι ο γραπτός κανόνας δικαίου, τον οποίο θεσπίζει η πολιτεία με τα αρμόδια όργανα της, σύμφωνα με ορισμένη διαδικασία. Ο κανόνας αυτός δικαίου περιέχει γενική και αφηρημένη ρύθμιση και αναφέρεται στο μέλλον. Στην έννοια του νόμου περιλαμβάνονται και τα διατάγματα που εκδίδονται προς εκτέλεση του νόμου ή κατ' εξουσιοδότησή του. Ο νόμος αποτελεί τη βασικότερη πηγή του Εργατικού Δικαίου.

γ) Το έθιμο: Το έθιμο είναι άγραφος κανόνας δικαίου, που διαμορφώνεται ύστερα από αδιάκοπη και ομοιόμορφη άσκηση μιας ορισμένης πρακτικής, για μακρό χρονικό διάστημα, απ' ευθείας από το λαό, ο οποίος έχει την πεποίθηση ότι η εφαρμογή της πρακτικής αυτής είναι υποχρεωτική. Τα έθιμα όμως είναι δύσκολο να δημιουργηθούν στο Εργατικό Δίκαιο.

δ) Τα καταστατικά των σωματείων: Καταστατικά είναι οι ιδρυτικές πράξεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων και έχουν κατά με τη θεωρία κανονιστικό χαρακτήρα, κατά δε την νομολογία συμβατικό χαρακτήρα.

ε) Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας: Συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι οι συμβάσεις μεταξύ εκπροσώπων των συλλογικών συμφερόντων των εργοδοτών και των

²⁶ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 18

μισθωτών, που ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν πηγή του Εργατικού Δικαίου, ως προς τους κανονιστικούς τους όρους.

στ) Οι κανονισμοί εργασίας: Κανονισμοί Εργασίας είναι οι έγγραφες συμφωνίες που καταρτίζονται από κοινού από τον εργοδότη και το συμβούλιο των εργαζομένων, που ρυθμίζουν σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία τις μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων διαμορφούμενες σχέσεις κατά την εκτέλεση της εργασίας. Οι Κανονισμοί Εργασίας κατά τη θεωρία έχουν κανονιστικό χαρακτήρα, ενώ κατά τη νομολογία συμβατικό χαρακτήρα.

Βασικές Έννοιες Εργατικού Δικαίου

Στοιχεία, συνεπώς²⁷, της έννοιας της εργασίας είναι:

α) η θετική ενέργεια, με την οποία αναλώνεται δύναμη, ανεξαρτήτως του αν αυτή είναι σωματική ή πνευματική. Με την έννοια θετική ενέργεια νοείται ότι δεν είναι δυνατόν να αποτελέσει εργασία η σύμβαση για παράλειψη ενέργειας. Η θετική όμως ενέργεια δεν σημαίνει κατ' ανάγκην πραγματοποίηση διαρκούς κινήσεως, αφού και η σκόπιμη ακινησία (πχ απασχόληση μοντέλου) και η ετοιμότητα για παροχή εργασίας (π.χ. συνοδηγός πούλμαν) συνιστούν εργασία.

β) Η παραγωγή έργου για την ικανοποίηση αναγκών άλλου προσώπου και όχι του εργαζομένου.

Εξαρτημένη εργασία Έννοια

Εξαρτημένη εργασία όπως διαμορφώθηκε από τη νομολογία, υπάρχει, όταν ο μισθωτός που Παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του με μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται, τελεί υπό την εξάρτηση του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην εργασία που του παρέχει ο μισθωτός και να του δίνει οδηγίες σχετικά με τον χρόνο, τόπο και τρόπο παροχής της εργασίας του

Κριτήρια

Βασική προϋπόθεση για τον χαρακτηρισμό μιας εργασίας ως εξαρτημένης είναι η εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Για τη διάγνωση της υπάρξεως ή μη, εξαρτήσεως, η θεωρία έχει αναπτύξει διάφορα κριτήρια, όπως τα κριτήρια οικονομικής, νομικής, προσωπικής, ετερόνομης οργανωτικής ή τεχνικής εξαρτήσεως. Η νομολογία ακολουθεί τα κριτήρια της προσωπικής (ΑΠ 426/1971) και νομικής εξαρτήσεως (ΑΠ 1888/83). Προσωπική

²⁷ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 21

εξάρτηση υπάρχει όταν η εργασία παρέχεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου από την οποία απορρέει και η υποχρέωση υπακοής. Νομική εξάρτηση υπάρχει όταν το πρόσωπο που παρέχει την εργασία του υπόκειται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη και τίθεται έτσι στην εξουσία του.

Πορίσματα νομολογίας

Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι δεν αποτελεί κριτήριο για τη διάγνωση της υπάρξεως ή μη, εξαρτημένης εργασίας

- 1. Ο τρόπος καθορισμού και καταβολής της αμοιβής (ΕΦ. Πατρών 483/74).*
- 2. Ο τόπος παροχής της εργασίας (ΑΠ 759/75).*
- 3. Η ανάπτυξη πρωτοβουλίας από τον εργαζόμενο (ΑΠ 528/71).*
- 4. Η κατά κύριο επάγγελμα παροχή εργασίας (ΑΠ 597/73).*
- 5. Το είδος της εργασίας (ΕΦΑΘ 4291/70).*

Συμβαλλόμενα πρόσωπα στη σύμβαση εργασίας

Τα συμβαλλόμενα πρόσωπα στη σύμβαση εργασίας είναι ο εργαζόμενος και ο Εργαζόμενος

α) Έννοια: Ο Αστικός Κώδικας χρησιμοποιεί για τον εργαζόμενο, τον όρο "εκμισθωτής εργασίας", που αποτελεί κατάλοιπο αναχρονιστικών αντιλήψεων, αφού βεβαίως δεν είναι δυνατόν η εργασία, που αποτελεί βασικό στοιχείο της προσωπικότητας του ανθρώπου, να είναι αντικείμενο μισθώσεως. Η μεταγλώττιση του Αστικού Κώδικα στη Δημοτική (ΠΔ 456/84 ΦΕΚ 164Α), στις αντίστοιχες διατάξεις χρησιμοποιεί το σωστό όρο "εργαζόμενος". Θα πρέπει όμως να σημειώσουμε ότι οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα αναφέρονται στην παροχή τόσο εξαρτημένης όσο και ανεξάρτητης εργασίας. Για τους απασχολούμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χρησιμοποιείται ο όρος "μισθωτός". Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 3 εδ. β' του ν. 3239/55 μισθωτός είναι εκείνος που παρέχει στον εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, που υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια, είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπήν ή ποσοστά. Μισθωτοί μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα. Νομικά πρόσωπα δεν είναι δυνατόν να παρέχουν εξαρτημένη εργασία.

β) Διακρίσεις μισθωτών²⁸

Βασική διάκριση των μισθωτών είναι εκείνη σε υπαλλήλους και εργάτες.

Έννοια υπαλλήλου

²⁸ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 23

Κάθε πρόσωπο που ασχολείται από την επιχείρηση έναντι αμοιβής θεωρείται ιδιωτικός υπάλληλος. Δεν υπάρχει συγκεκριμένος τρόπος πληρωμής. Προσφέρει εργασία σε γραφείο ή κατάστημα και κατά κύριο λόγο εργασία μη σωματική. Δεν θεωρούνται υπάλληλοι όσοι ασκούν υπηρετική εργασία.

Έννοια εργάτη

Εργάτης είναι όσοι εργάζονται σε χειρονακτική εργασία ακόμα και εάν είναι μαθητευόμενοι ή βοηθοί. Σύμφωνα με τα παραπάνω, κριτήριο των υπαλλήλων είναι το είδος της εργασίας που προσφέρουν. Οι υπάλληλοι προσφέρουν πνευματική εργασία ενώ οι εργάτες σωματική. Στο διαχωρισμό ανάμεσα σε υπάλληλο και εργάτη δεν υπάρχει καμία άλλη διαφορά όπως ο τρόπος αμοιβής.

Ο χαρακτηρισμός ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη ασκεί σημαντική επιρροή στο ύψος της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως πχ υπάλληλος με 28 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται 24 μήνες αποζημίωση ενώ εργάτης με τον ίδιο χρόνο προϋπηρεσίας δικαιούται 135 ημερομίσθια!

2.2 Διακρίσεις της συμβάσεως εργασίας

Με κριτήριο τη χρονική της διάρκεια η σύμβαση εργασίας διακρίνεται σε:

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Όταν τα μέρη συμφώνησαν ρητώς συγκεκριμένη χρονική διάρκεια, ή όταν αυτή συνάγεται από τις περιστάσεις, δηλαδή από τη φύση και το σκοπό της συμβάσεως εργασίας για τη συγκεκριμένη επιχείρηση πχ σύμβαση εργασίας που τα μέρη συμφωνούν ότι διαρκεί μέχρι 31/12/1996 ή σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την κατασκευή συγκεκριμένου έργου.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Όταν τα μέρη δεν συμφώνησαν ορισμένη χρονική διάρκεια, ούτε αυτή συνάγεται από τις περιστάσεις. Η βασική συνέπεια του χαρακτηρισμού της συμβάσεως εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι η εφαρμογή των διατάξεων για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Έτσι, με την επέλευση του χρονικού σημείου του τέλους της διάρκειας της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, η σύμβαση λύεται χωρίς να απαιτείται η τήρηση καμιάς άλλης προϋπόθεσης και χωρίς να υπάρχει υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης. Το αντίθετο ισχύει για την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η έγκυρη καταγγελία της οποίας προϋποθέτει την τήρηση ορισμένων προϋποθέσεων και την καταβολή αποζημίωσης.

Εκμετάλλευση

Εκμετάλλευση είναι η οργανωτική ενότητα των προσωπικών και υλικών μέσων και των άυλων αγαθών, με τα οποία επιδιώκεται διαρκώς η επίτευξη ενός τεχνικού σκοπού.

Επιχείρηση

Επιχείρηση είναι το σύνολο των πραγμάτων, δικαιωμάτων, υποχρεώσεων και πραγματικών καταστάσεων, που έχουν οργανωθεί σε οικονομική ενότητα από το ίδιο φυσικό ή νομικό πρόσωπο και συγκεκριμένα του επιχειρηματία, που επιδιώκει την επίτευξη κερδοσκοπικού ή οικονομικού γενικά αποτελέσματος.

Διευθύνοντες υπάλληλοι

Διευθύνοντες υπάλληλοι είναι υπάλληλοι μεγάλων επιχειρήσεων στους οποίους λόγω των εξαιρετικών τους προσόντων και της ιδιαίτερης εμπιστοσύνης προς αυτούς του εργοδότη τους, τους ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσεως των υποθέσεων της όλης επιχειρήσεως ή σημαντικού τομέα αυτής και εποπτείας του προσωπικού, σε τρόπο ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης και διακρίνονται σαφώς από τους λοιπούς υπαλλήλους, ως ασκούντες τα δικαιώματα του εργοδότη.

Μαθητευόμενοι

Μαθητευόμενοι είναι οι υπάλληλοι εκείνοι που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αλλά εκτός από την παροχή της εργασίας τους που είναι και το προέχον στοιχείο, επιδίδονται δευτερευόντως και σε συστηματική επαγγελματική κατάρτισή τους.

Οι μαθητευόμενοι είναι συνήθως εργάτες αλλά είναι δυνατόν να είναι και υπάλληλοι. Επίσης συνήθως είναι ανήλικοι αλλά είναι δυνατόν να είναι και ενήλικοι.

Για τους μαθητευόμενους εφαρμόζονται κανονικά οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας, με ορισμένες ειδικές διαφοροποιήσεις²⁹.

Σύμβαση Εργασίας - Σχέση Εργασίας και Διάκριση από άλλες Συναφείς

1. Σύμβαση εργασίας

Το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα ορίζει ότι με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

2. Σχέση εργασίας

²⁹ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 28

Όταν η έννομη σχέση που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη είναι η εξαρτημένης εργασίας, και έχει καταρτισθεί έγκυρη σύμβαση για αυτήν, τότε αναφερόμαστε σε σύμβαση εργασίας. Όταν όμως, παρά το γεγονός ότι υφίσταται εξαρτημένη εργασία, δεν έχει καταρτισθεί έγκυρη σύμβαση αναφερόμαστε σε σχέση εργασίας.

3. Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων εργασιών

Έννοια: Σύμβαση παροχής υπηρεσιών υπάρχει όταν εκείνος που παρέχει τις υπηρεσίες του έναντι αμοιβής σε άλλο πρόσωπο, καθορίζει τον τόπο, τρόπο και χρόνο παροχής αυτών των υπηρεσιών.

Κριτήριο διακρίσεως: Η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών διαφέρει από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, διότι στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εκείνος που καθορίζει τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών είναι ο εργοδότης.

4. Σύμβαση έργου

Έννοια: Συμφωνά με το άρθρο 681 ΑΚ, με τη σύμβαση έργου ο εργολάβος έχει υποχρέωση να εκτελέσει το έργο και ο εργοδότης να καταβάλλει τη συμφωνημένη αμοιβή.

Κριτήριο διακρίσεως: Στη σύμβαση έργου αντικείμενο της συμβάσεως είναι η πραγματοποίηση του συμφωνηθέντος έργου, δηλαδή η επίτευξη αποτελέσματος, εκ μέρους του εργολάβου, ενώ στη σύμβαση εργασίας αντικείμενο της συμβάσεως είναι η παροχή εργασίας κάθε αυτήν εκ μέρους του εργαζόμενου, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της εργασίας.

5. Σύμβαση εντολής

Έννοια: Με τη σύμβαση εντολής ο εντολοδόχος έχει υποχρέωση να διεξαγάγει χωρίς αμοιβή την υπόθεση που του ανέθεσε ο εντολέας (713 ΑΚ).

Κριτήριο διακρίσεως: Στη σύμβαση εντολής δεν υπάρχει καταβολή αμοιβής στον εντολοδόχο από τον εντολέα, ενώ στη σύμβαση εργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει αμοιβή στον εργαζόμενο³⁰.

6. Σύμβαση εταιρίας

Έννοια: Με τη σύμβαση της εταιρίας δύο ή περισσότεροι έχουν αμοιβαίως υποχρέωση να επιδιώκουν με κοινές εισφορές κοινό σκοπό και ιδίως οικονομικό (741 ΑΚ). Σύγχυση της συμβάσεως εταιρίας με τη σύμβαση εργασίας ενδέχεται να υπάρξει όταν σε προσωπική εταιρία (ομόρρυθμη ή ετερόρρυθμη) ένας εταίρος εισφέρει την προσωπική του εργασία στο κεφάλαιο της εταιρίας.

³⁰ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 30

Κριτήριο διακρίσεως: Στη σύμβαση εταιρίας, η παροχή εργασίας του εταίρου δείχνει την πρόθεση εταιρικής συνεργασίας, η οποία δεν υφίσταται στη σύμβαση εργασίας. Το ποσό που εισπράττει ο εταίρος από την συμμετοχή του στη διανομή κερδών δεν αποτελεί αμοιβή για την παροχή της εργασίας του στην εταιρία και τούτο είναι εμφανές στην περίπτωση που η εταιρία σε μια διαχειριστική περίοδο σημειώσει ζημιά, οπότε ο εταίρος συμμετέχει στη ζημιά αυτή.

7. Μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος

Έννοια: Είναι η μίσθωση όπου, με αντάλλαγμα την καταβολή μισθώματος, παραχωρείται η χρήση πράγματος ή δικαιώματος και η κάρπωσή του κατά τους κανόνες της τακτικής εκμετάλλευσης (ΑΚ 638).

Κριτήριο διακρίσεως: Στη μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος ο μισθωτής δεν υπόκειται κατά την εκμετάλλευση του πράγματος στον έλεγχο και την εποπτεία του εκμισθωτή σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στην περίπτωση της συμβάσεως εργασίας, όπου ο εργαζόμενος υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη.

8. Σύμβαση μεσιτείας

Έννοια: Είναι η σύμβαση με βάση την οποία ένα πρόσωπο υπόσχεται σε κάποιον (μεσίτη) αμοιβή για τη μεσολάβηση ή την υπόδειξη ευκαιρίας για τη σύναψη της σύμβασης.

Κριτήριο διακρίσεως: Στη σύμβαση μεσιτείας το πρόσωπο που συνήψε τη σύμβαση με το μεσίτη έχει υποχρέωση να τον πληρώσει μόνο αν η σύμβαση καταρτισθεί ως συνέπεια αυτής της μεσολάβησης ή υπόδειξης. Αν καταρτίστηκε προσύμφωνο αλλά η οριστική σύμβαση ματαιώθηκε, οφείλεται μόνο η μισή αμοιβή. Για τις δαπάνες του ο μεσίτης έχει αξίωση μόνο αν συμφωνήθηκε η καταβολή τους. Σ' αυτήν την περίπτωση οι δαπάνες οφείλονται και αν ακόμη δεν καταρτίστηκε η σύμβαση. Στη σύμβαση εργασίας, σε αντίθεση με τα παραπάνω η αμοιβή καταβάλλεται στον εργαζόμενο για την παροχή της εργασίας καθ' αυτήν³¹.

Υποχρεώσεις Μισθωτού

Υποχρέωση προς παροχή εργασίας

Η παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο αποτελεί στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Ο εργοδότης είναι αυτός που κανονίζει στον υπάλληλο τον τόπο, τον χρόνο και το είδος της εργασίας του ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Ο εργαζόμενος με τη σειρά του είναι αυτός που δέχεται ή όχι την θέση εργασίας για την οποία έχει την ευθύνη και τις γνώσεις για τη θέση που δέχτηκε. Ακόμα ο εργαζόμενος πρέπει να έχει καλή πίστη και ήθος ώστε να

³¹ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 31

φροντίζει για τα συμφέροντα του εργοδότη αποφεύγοντας ενέργειες που μπορούν να βλάψουν τον εργοδότη υλικά ή ηθικά.

Αυτοπρόσωπη εκπλήρωση

Ο εργαζόμενος πρέπει σύμφωνα με τη σύμβαση, να κάνει αυτός τη δουλειά που του ανατέθηκε χωρίς να βάλει κάποιον άλλον εκτός και εάν το προβλέπει η σύμβαση.

Η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι κατ' αρχήν αμεταβίβαστη.

Υπάρχει όμως δυνατότητα μεταβιβάσεως αν αυτό ρητά ή σιωπηρά συμφωνηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη. Είναι δυνατόν δηλαδή να συμφωνηθεί ότι ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του σε άλλον εργοδότη χωρίς να διασπάται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με τον πρώτο εργοδότη.

Η τριμερής αυτή σύμβαση είναι γνωστή με τον όρο "δανεισμός μισθωτού".

Είδος παρασχετέας εργασίας

Το είδος της εργασίας που ο εργαζόμενος πρέπει να παρέχει στον εργοδότη του καθορίζεται με τη σύμβαση εργασίας και αποτελεί βασικό στοιχείο αυτής. Αν δεν έχει συμφωνηθεί το είδος της εργασίας, ή αν αυτό έχει προσδιοριστεί κατά τρόπο γενικό και αόριστο, προσδιορίζεται και εξειδικεύεται με βάση την καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη και τις περιστάσεις υπό τις οποίες συνήφθη η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας. Ως έκφραση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη είναι και ο καθορισμός των εργασιών που οφείλει ο εργαζόμενος να εκτελεί μέσα στα πλαίσια της παροχής της εργασίας του³².

Χρονικά Όρια Εργασίας

1. Έννοια ωραρίου

Ωράριο εργασίας είναι η χρονική διάρκεια κατά την οποία ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη μέσα σε μια ημέρα, ή μέσα σε μια εβδομάδα³³.

2. Είδη ωραρίου

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε

α) Νόμιμο που είναι εκείνο που έχει καθοριστεί με νόμο είτε γενικά για όλους τους μισθωτούς είτε για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών.

β) Συμβατικό, που είναι εκείνο που καθορίζεται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διαιτητική Απόφαση ή με κανονισμούς εργασίας που έχουν συμβατική ισχύ.

γ) Συμφωνηθέν, που είναι εκείνο που συμφωνήθηκε μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη.

³² Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 40

³³ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 46

3. Προσδιορισμός ωραρίων

Ο ν. 2269/20 ορίζει ως (νόμιμο) ωράριο των μισθωτών των βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα.

Υποχρέωση μισθωτού

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας, είναι στην κρίση του εργοδότη. Ο εργοδότης μπορεί να αξιώσει από τους μισθωτούς, που υποχρεώνονται να παράσχουν, πρόσθετη εργασία (υπερεργασία).

Αμοιβή

Όταν υπάρχει επιπλέον εργασία από τον εργαζόμενο τότε προηγείται η υπερεργασία της υπερωρίας. Η αξία της υπερεργασίας είναι αυξημένη κατά 25% του ημερομισθίου. Το ωρομίσθιο βρίσκεται με βάση τις αποδοχές του εργαζόμενου.

Παραδείγματα

1ο: Ο υπάλληλος Y εργάζεται στην βιομηχανία X με καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης. Σε μια εβδομάδα εργάστηκε τις ακόλουθες ώρες ανά ημέρα. Δευτέρα 7, Τρίτη 6, Τετάρτη 9, Πέμπτη 9 και Παρασκευή 9.

Στην περίπτωση αυτή δεν υπάρχει υπερεργασία διότι το σύνολο της εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι 40 ώρες, δηλαδή δεν υπερέβη το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο. Η κατανομή των ωρών σε ημέρες σε τρόπο ώστε να αναπληρώνονται οι απωλεσθείσες ώρες, εφόσον δεν υπερβαίνουν σε εβδομαδιαίο επίπεδο το συμβατικό ωράριο, δεν είναι υπερεργασία, με την προϋπόθεση βεβαίως ότι το σύνολο των ωρών ημερήσιας απασχόλησης δεν υπερβαίνει το νόμιμο ημερήσιο ωράριο (δηλ. τις 9 ώρες, στο παράδειγμά μας) διότι τότε η 10η ώρα θα ήταν υπερωρία, άσχετα αν το σύνολο των ωρών εβδομαδιαίως δεν υπερέβαινε το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο (δηλ. τις 48 ώρες). Ο υπολογισμός της υπερεργασίας σε εβδομαδιαίο και όχι ημερήσιο επίπεδο είναι ορθός για τον λόγο ότι αν π.χ. ο Y προσέρχεται στην εργασία του μία ώρα αργότερα και έφευγε μία ώρα αργότερα θα αξίωνε αμοιβή υπερεργασίας για 5 ώρες (μία ώρα υπερεργασίας κάθε ημέρα επί μία εβδομάδα) ενώ το σύνολο της εβδομαδιαίας εργασίας του θα ήταν 40 ώρες, όσο δηλαδή το συμβατικό ωράριο. Για το λόγο αυτό η εκκαθάριση της αμοιβής υπερεργασίας γίνεται στο τέλος κάθε εβδομάδας.

2ο: Αν ο Υπάλληλος του προηγούμενου παραδείγματος είχε εργαστεί τις ακόλουθες ώρες ανά ημέρα επί μια εβδομάδα: Δευτέρα 8, Τρίτη 9, Τετάρτη 7, Πέμπτη 9, Παρασκευή 9 και ο μηνιαίος μισθός του είναι 6000 ΕΥΡΩ τότε η πρόσθετη εργασία και η αμοιβή της θα

υπολογισθούν ως εξής: Ο Υ εργάστηκε τη συγκεκριμένη εβδομάδα επί 42 ώρες, δηλαδή υπερέβη το συμβατικό ωράριο κατά 2 ώρες, που είναι υπερεργασία.

Για την υπερεργασία θα του καταβληθεί συμπληρωματική αμοιβή δύο ωρομισθίων προσαυξημένων κατά 25%.

Υπερωρία-Εννοια

Όταν ο εργαζόμενος (μισθωτός) εργαστεί παραπάνω ώρες από τις νόμιμες μέσα στην εβδομάδα (περνώντας την υπερεργασία) τότε οι ώρες αυτές είναι υπερωρία. Ο Νόμος ορίζει συγκεκριμένες ώρες που μπορεί να εργαστεί ένας υπάλληλος ή εργάτης μέσα στην ημέρα και στην εβδομάδα. Δεν λαμβάνει σ' αυτές τις ώρες Κυριακής ή αργιών καθώς αυτές έχουν άλλες διατάξεις υπολογισμού.

Προϋποθέσεις

α) *Μη υπέρβαση του ανωτάτου ορίου υπερωριών. Το άρθρο 1 § 3 του ΝΔ 515/70 (ΦΕΚ 95Α/22 - 4 - 70) ορίζει ότι με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδεται κατά τους μήνες Δεκέμβριο και Ιούνιο κάθε έτος και ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχολήσεως για το επόμενο από της εκδόσεώς τους ημερολογιακό εξάμηνο.*

Έτσι με την ΥΑ 3478/2001 καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες (δημοσίου και ιδιωτικού τομέα) για το πρώτο ημερολογιακό εξάμηνο του 2002, ως εξής³⁴:

1) *Των ναυπηγικών βιομηχανιών και βιοτεχνιών, των συνεργείων επισκευής αυτοκινήτων της ΕΑΣ (για το ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό αυτών), των τεχνικών έργων οδοποιίας, εγγειοβελτιωτικών, αρδευτικών, αποστραγγιστικών, υδροηλεκτρικών, τουριστικών, λιμενικών και λοιπών έργων, των υπηρεσιών λειτουργίας, συντήρησης και επισκευής του μηχανικού εξοπλισμού του Υπουργείου Εσωτερικών και Νομαρχιακών Ταμείων, των εκτελουμένων από τις Υπηρεσίες του Υπουργείου Γεωργίας έργων και εργασιών, των Ναυστάθμων και των εργοστασίων, εργοταξίων και συνεργείων των Ενόπλων Δυνάμεων, του οργανισμού Λιμένος Θεσ/νίκης και της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ) ως ανώτατο όριο τις τριάντα (30) ώρες.*

2) *Των λοιπών πλην των ανωτέρω επιχειρήσεων εκμεταλλεύσεων και εργασιών σε όλη τη χώρα ως ανώτατο όριο τις εικοσιπέντε (25) ώρες.*

Υπέρβαση του ανωτάτου επιτρεπόμενου ορίου

³⁴ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 48

Σε περίπτωση επείγουσας φύσεως εργασιών, που δεν επιδέχονται αναβολής είναι δυνατόν να υπάρξει άδεια του Υπουργείου Εργασίας για πραγματοποίηση υπερωριών πέρα από το ανώτατο οριζόμενο όριο. Η άδεια χορηγείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ύστερα από σχετική αίτηση που υποβάλλει η επιχείρηση.

β) Τήρηση της προβλεπόμενης διαδικασίας.

Οι διατάξεις του ΝΔ 515/70 ορίζουν ότι για την πραγματοποίηση υπερωριών πρέπει να τηρηθεί η διαδικασία:

Ενάρξεως και λήξεως της υπερωριακής εργασίας και αν πρόκειται για αναπλήρωση ωρών που απωλέσθηκαν, υπεύθυνη δήλωση για τις ώρες που απωλέσθηκαν και τον τρόπο αναπληρώσεώς τους. Η αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας πρέπει να επιδοθεί πριν από την πραγματοποίηση της υπερωρίας. Αντίγραφο της αναγγελίας θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να αναρτηθεί σε εμφανές σημείο του καταστήματος της επιχείρησης.

Σε εξαιρετικά επείγουσες περιπτώσεις είναι δυνατό να ακολουθήσει η αναγγελία την πραγματοποίηση της υπερωρίας, αλλά το αργότερο μέσα στην επόμενη ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχολήσεως.

2) Τήρηση βιβλίου υπερωριών.

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση τηρήσεως ειδικού βιβλίου Υπερωριών, θεωρημένου από την Επιθεώρηση Εργασίας, στο οποίο καταχωρούνται τα στοιχεία που αναγράφονται στην αναγγελία.

Παράνομες υπερωρίες

Η μη τήρηση των προϋποθέσεων πραγματοποίησεως υπερωριακής απασχολήσεως ή η μη τήρηση της διαδικασίας του Ν 515/70, συνιστά παράνομη υπερωρία.

Υποχρέωση του μισθωτού

Στην υπερωριακή απασχόληση έχει εφαρμογή το άρθρο 659 ΑΚ. Ο εργοδότης δεν δικαιούται ούτε υποχρεούται σε υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού εξαιρουμένης της περιπτώσεως κατά την οποία αυτός υποχρεούται σε έκτακτη παροχή νόμιμης υπερωριακής εργασίας μόνο υπό τους όρους του άρθρου 659 ΑΚ, που αποτελούν ειδικότερη έκφραση των αρχών της καλής πίστεως.

Αμοιβή

Ο μισθωτός δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής εργασίας ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο του προσαυξημένο κατά τα ακόλουθα ποσοστά:

1) για τις πρώτες 60 ώρες προσαύξηση 25%

2) για τις πέραν των 60 και μέχρι 120 ώρες προσαύξηση 50%

3) για τις πέραν των 120 προσαύξηση 75%

Ιδιάζουσες υπερωρίες

Όπως σημειώσαμε στο κεφάλαιο για την υπερεργασία, όταν η επιχείρηση εφαρμόζει πενθήμερο καθεστώς εβδομαδιαίας απασχόλησεως (νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο 48 ώρες και νόμιμο ημερήσιο 9 ώρες) η εργασία κατά τις ώρες 46η, 47η και 48η υπερβαίνει τα όρια του ημερήσιου νομίμου ωραρίου, αλλά βρίσκεται μέσα στο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο. Η υπέρβαση του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου καθιστά τις ώρες αυτές υπερωρίες αλλά η μη υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου προσδίδει σ' αυτές μια ιδιάζουσα μορφή υπερωριακής εργασίας.

Η ιδιαιτερότητα αυτή συνίσταται στο ότι:

α) δεν προσμετρούνται για τον υπολογισμό του ανωτάτου επιτρεπομένου ορίου πραγματοποίησης υπερωριών

β) δεν απαιτείται η τήρηση της διαδικασίας (αναγγελία στην επιθεώρηση Εργασίας κ.λπ.)

γ) προσμετρούνται στις άλλες υπερωρίες για να υπαχθούν στην κλιμάκωση για τον υπολογισμό της προσαύξησης.

Παραδείγματα

1ο: Ο εργάτης E εργάζεται στη βιομηχανική επιχείρηση του X με καθεστώς πενθήμερης απασχόλησης, με ημερομίσθιο 30 ΕΥΡΩ. Σε μια εβδομάδα ο E εργάστηκε τις ακόλουθες ώρες ανά ημέρα:

Δευτέρα 9, Τρίτη 7, Τετάρτη 10, Πέμπτη 8, Παρασκευή 6.

Το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο του E είναι 40 ώρες και το νόμιμο ημερήσιο 9 ώρες. Το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του είναι 40 ώρες και το συμβατικό ημερήσιο 8 ώρες. Τη συγκεκριμένη εβδομάδα ο E δεν έχει υπερβεί το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο του αφού το σύνολο των ωρών που εργάστηκε είναι 40. Συνεπώς δεν έχει πραγματοποιήσει υπερεργασία. Το γεγονός ότι ορισμένες ημέρες π.χ. τη Δευτέρα, υπερέβη το συμβατικό ημερήσιο ωράριο δεν συνιστά υπερεργασία, διότι όπως σημειώσαμε στο κεφάλαιο περί υπερεργασίας, αυτή υπολογίζεται σε εβδομαδιαία βάση. Όμως την Τετάρτη, ο A εργάστηκε 10 ώρες, δηλαδή υπερέβη το νόμιμο ημερήσιο ωράριο κατά 1 ώρα. Η ώρα αυτή υπέρβασης είναι υπερωρία παρά το γεγονός ότι ο συνολικός εβδομαδιαίος αριθμός των ωρών που εργάστηκε ο A δεν υπερέβη όχι το νόμιμο αλλά ούτε καν το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο.

Η υπερωρία αυτή, που υπερέβη το νόμιμο ημερήσιο ωράριο αλλά είναι μέσα στα όρια του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου, είναι ιδιαίζουσα υπερωρία. Η αμοιβή της με δεδομένο ότι είναι μέσα στις πρώτες 60 ώρες υπερωρίας ετησίως, θα υπολογισθεί ως εξής:

$$\text{Ωρομίσθιο} = \text{Ημερομίσθιο } 30 \text{ ευρώ} : 6,66 = 4,5 \times 1,25 = \xi,60 \text{ ευρώ}$$

2ο: Ο εργατής του προηγούμενου παραδείγματος εργάστηκε επί μία εβδομάδα 10 ώρες κάθε ημέρα. Στην περίπτωση αυτή, το σύνολο των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας ανήλθε σε 50 (10 ώρες \times 5 ημέρες) Υπερέβη δηλαδή το συμβατικό ωράριο κατά 10 ώρες και το νόμιμο κατά 2. Οι ώρες 41η μέχρι 45η είναι υπερεργασία, διότι υπερβαίνουν το συμβατικό ωράριο. Οι ώρες 46η, 47η και 48η είναι μεν μέσα στο όριο του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου, όμως για την πραγματοποίησή τους υπερέβη το νόμιμο ημερήσιο ωράριο κατά μία ώρα συνεπώς είναι ιδιαίζουσες υπερωρίες. Οι ώρες 49η και 50η είναι υπερωρίες, διότι υπερέβησαν το νόμιμο ημερήσιο αλλά και το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο.

	<i>Δ</i>	<i>Τ</i>	<i>Τ</i>	<i>Π</i>	<i>Π</i>	<i>Σύνολο</i>
ώρες συμβατικού ωραρίου	8	8	8	8	8	40
ώρες υπερεργασίας						5
ώρες ιδιαίζουσας υπερωρίας						3
ώρες υπερωρίας						2
Σύνολο	10	10	10	10	10	50

Πίνακας 1

Αμοιβή:

α) υπερεργασίας: Ωρομίσθιο 4,5 ευρώ \times 5 ώρες = 22,5 \times 1,25 = 28,10 ευρώ

β) ιδιαίζουσας υπερωρίας: Ωρομίσθιο 4,5 ευρώ \times 3 ώρες = 13,5 \times 1,25 = 16,88 ευρώ

γ) παράνομης υπερωρίας: Ωρομίσθιο 4,5 ευρώ \times 2 ώρες = 9 \times 2 = 18 ευρώ

Καθεστώς υπερωριακής απασχόλησης που ισχύει από 1-4-2001

Υποχρεώσεις Εργοδότη

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το μισθό που έχει συμφωνήσει με τον εργαζόμενο του ή που προβλέπει η νομοθεσία (άρθρο 653ΑΚ). Όπως ήδη αναφέρθηκε μισθός είναι το ποσό που παίρνει ο εργαζόμενος ως αντάλλαγμα για την εργασία που προσφέρει. Η σχέση εργασίας μπορεί να είναι ορισμένου ή αόριστου χρόνου (άρθρο 648ΑΚ). Ο μισθός δίνεται μετά την εργασία του εργαζόμενου και όχι πριν. Περιπτώσεις που μπορεί να δοθεί πριν είναι εάν έχει υπάρξει συμφωνία από πριν ή εάν ζητηθεί κάτι σαν δάνειο από τον εργαζόμενο οι μισθοί δίνονται στο τέλος του μήνα εάν είναι μηνιαίοι ή στο τέλος της ημέρας

εάν είναι ημερομίσθιο. Εάν έχει συμφωνηθεί να πληρώνεται κάθε εβδομάδα ή κάθε 15 μέρες τότε αυτό γίνεται μόνο μετά τη συμφωνία. Κατά την εξόφληση του μισθού ο εργαζόμενος υπογράφει απόδειξη εξοφλήσεως και εργοδότης του δίνει εκκαθαριστικό σημείωμα ή ανάλυση μισθοδοσίας που να φαίνονται όλες οι αποδοχές του καθώς και οι κρατήσεις που έγιναν για το ασφαλιστικό του ταμείο, για φόρους κλπ. Η Κυριακή θεωρείται (εβδομαδιαία ανάπαυση) και απαγορεύεται η εργασία. Βέβαια υπάρχουν κάποιες εξαιρέσεις όπως:

α) οι γεωργικές και κτηνοτροφικές εκμεταλλεύσεις και εργασίες.

β) οι επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη και η εργασία δεν παρέχεται δημόσια.

γ) οι εργάτες θαλάσσης.

δ) οι οικιακοί βοηθοί.

ε) οι εργασίες που εκτελούνται αυτοπροσώπως από ενοίκους οικιών και τους ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, εφ' όσον δεν γίνονται δημόσια.

στ) οι σπουδαστές τεχνικών Σχολών για την πρακτική τους εξάσκηση.

Ένας μισθωτός που εργάστηκε την Κυριακή πάνω από 5 ώρες δικαιούται ρεπό ισόχρονης διάρκειας μέσα στην εβδομάδα. Μπορεί να ζητήσει ο εργαζόμενος τότε θέλει το ρεπό του αλλά είναι στην κρίση του εργοδότη που θα το δώσει. Σε περίπτωση που δεν δοθεί ρεπό τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον μισθωτό το ημερομίσθιο (χωρίς προσαύξηση 75%). Σύμφωνα με το Ν.435/1976 όσοι μισθωτοί εργάζονται την Κυριακή δικαιούνται 75% προσαύξηση του ημερομισθίου ανεξαρτήτως της σύμβαση. Η προσαύξηση αυτή γίνεται στη νόμιμη αλλά και στην παράνομη εργασία.

Το άρθρο 7 του ΒΔ 748 της 5/13 - 9 - 1966 ορίζει αναλυτικά τις περιπτώσεις εκείνες κατά τις οποίες επιτρέπεται η απασχόληση κατά την Κυριακή. Συνέπειες της απασχολήσεως κατά την Κυριακή:

Χορήγηση αναπληρωματικής ημέρας εβδομαδιαίας αναπαύσεως

Ο μισθωτός ο οποίος εργάστηκε την Κυριακή πάνω από 5 ώρες δικαιούται χορηγήσεως ισόχρονης συμπληρωματικής εβδομαδιαίας αναπαύσεως (ρεπό) από τον εργάσιμο χρόνο άλλης ημέρας, μέσα στην εβδομάδα που αρχίζει από την Κυριακή που απασχολήθηκε (άρθρο 10 Β 1 και 5 ΒΔ 748/66). Η ημέρα της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας αναπαύσεως καθορίζεται από τον εργοδότη και αναγράφεται στους πίνακες ωρών εργασίας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως. Σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν χορηγήσει ημέρα αναπληρωματικής εβδομαδιαίας αναπαύσεως στο μισθωτό που απασχολήθηκε την Κυριακή, υποχρεούται να

καταβάλλει στον μισθωτό το ημερομίσθιο (για τους εργάτες) και το $1/25$ του μηνιαίου μισθού (για τους υπαλλήλους) χωρίς προσαύξηση κατά 75%.

Η διαφορά μεταξύ νόμιμης (έγκυρης) απασχολήσεως και της παράνομης (άκυρης) απασχολήσεως κατά την Κυριακή, ανάλογα με το αν αυτή επιτρέπεται ή απαγορεύεται από το νόμο, συνίσταται στην ύπαρξη νόμιμης αιτίας καταβολής της αμοιβής στην πρώτη περίπτωση και στην έλλειψη νόμιμης αιτίας στη δεύτερη περίπτωση, οπότε η αμοιβή στον απασχοληθέντα κατά την Κυριακή μισθωτό οφείλεται σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Αμοιβή απασχολήσεως εργάτη κατά την Κυριακή

Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο που απασχολούνται κατά την Κυριακή δικαιούνται ένα ημερομίσθιο (Εκείνο που θα ελάμβαναν αν εργάζονταν οποιαδήποτε άλλη ημέρα της εβδομάδας) και προσαύξηση 75% που υπολογίζεται στο νόμιμο ημερομίσθιο, δηλαδή στο υποχρεωτικό θεσπιζόμενο κατώτατο όριο ημερομισθίου.

Αμοιβή απασχολήσεως υπαλλήλου κατά την Κυριακή

Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό που απασχολούνται κατά την Κυριακή δικαιούνται προσαύξησης του νομίμου, όχι του καταβαλλομένου ημερήσιου μισθού τους (του $1/25$ του νομίμου μισθού τους) όχι όμως και του ημερήσιου μισθού τους (το $1/25$ του μισθού τους).

Ο ημερήσιος μισθός ($1/25$ του μισθού) οφείλεται μόνο στην περίπτωση που δεν χορηγηθεί στον υπάλληλο αναπληρωματική ημέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως.

Υπερωριακή εργασία κατά την Κυριακή

Οι ώρες απασχολήσεως κατά την Κυριακή δεν προστίθενται στις ώρες απασχολήσεως των άλλων ημερών της εβδομάδας για υπολογισμό υπερωριακής απασχολήσεως αλλά αντιμετωπίζονται αυτοτελώς. Η υπέρβαση του νομίμου ημερησίου ωραρίου κατά την Κυριακή συνιστά υπερωριακή απασχόληση. Η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας της Κυριακής υπολογίζεται επί του καταβαλλομένου ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 75% λόγω της απασχολήσεως κατά την Κυριακή.

Παραδείγματα

1ο: Ο υπάλληλος Y εργάζεται στην επιχείρηση E με (καταβαλλόμενο) μηνιαίο μισθό 800 Ευρώ ενώ ο νόμιμος μηνιαίος μισθός του είναι 600 Ευρώ. Η E εφαρμόζει πενθήμερο σύστημα απασχολήσεως. Ο Y εργάστηκε την Κυριακή 3 ώρες. Ο νόμος επιτρέπει την απασχόληση. Η αμοιβή της εργασίας του Y κατά τις τρεις ώρες την Κυριακή θα υπολογισθεί ως εξής:

Νόμιμο ημερομίσθιο = $(24 \times 6 \text{ ημέρες}) : 40 \text{ ώρες} = 3,6 \text{ Ευρώ}$. Προσαύξηση κατά 75% : $3,6 \times 0,75 = 2,7 \times 3 \text{ ώρες} = 8,1 \text{ Ευρώ}$ Ο E δεν υποχρεούται να χορηγήσει στον Y ισόχρονη

αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση, διότι η απασχόληση κατά την Κυριακή δεν υπερέβη τις 5 ώρες.

2ο: Ο Y του προηγούμενου παραδείγματος απασχολήθηκε την Κυριακή 7 ώρες. Η αμοιβή του Y για τις ώρες απασχόλησεως κατά την Κυριακή θα υπολογισθεί ως εξής:

Νόμιμο ωρομίσθιο (βλ. προηγούμενο παράδειγμα): 3,6 Ευρώ. Προσαύξηση κατά 75% = $3,6 \times 0,75 = 2,7 \times 7 \text{ ώρες} = 18,9 \text{ Ευρώ}$. Ο E υποχρεούται να χορηγήσει στον Y ισόχρονη αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση (ρεπό) μια άλλη ημέρα της εβδομάδας που άρχισε από την συγκεκριμένη Κυριακή, διότι η απασχόληση του Y κατά την Κυριακή υπερέβη τις 5 ώρες.

Αν ο E δεν χορηγήσει το ρεπό τότε οφείλει από αδικαιολόγητο πλουτισμό τις αποδοχές που θα κατέβαλλε στον Y για τις ώρες απασχόλησεως του.

3ο: Ο Y του προηγούμενου παραδείγματος εργάστηκε την Κυριακή για 10 ώρες.

Η αμοιβή του Y για τις ώρες απασχόλησεως κατά την Κυριακή θα υπολογισθεί ως εξής:

Για τις εννέα ώρες εργασίας θα λάβει την προσαύξηση κατά 75% του νόμιμου ωρομισθίου.

Νόμιμο ωρομίσθιο 3,6 Ευρώ. Προσαύξηση κατά 75% = $3,6 \times 0,75 = 2,7 \times 9 \text{ ώρες} = 24,3 \text{ Ευρώ}$. Η δέκατη ώρα, που υπερβαίνει το νόμιμο ημερήσιο ωράριο, είναι υπερωρία και η αμοιβή της θα υπολογισθεί ως εξής:

Καταβαλλόμενο ωρομίσθιο = 4,8 Ευρώ (βλ. προηγούμενο παράδειγμα) Προσαύξηση λόγω απασχόλησεως κατά την Κυριακή με 75%, $4,8 \times 1,75 = 8,4 \text{ Ευρώ}$.

Προσαύξηση λόγω (παράνομης) υπερωρίας $8,4 \times 2 = 16,8 \text{ Ευρώ}$.

4ο: Στην επιχείρηση των προηγούμενων παραδειγμάτων εργάζεται ο εργάτης X με καταβαλλόμενο ημερομίσθιο 30 Ευρώ και νόμιμο 25 Ευρώ. Την Κυριακή ο X εργάστηκε 4 ώρες. Η αμοιβή του θα υπολογισθεί ως εξής:

Καταβαλλόμενο Ωρομίσθιο = Ημερομίσθιο $\times 6 \text{ ημέρες} ; 40 \text{ ώρες} = (30 \times 6) : 40 = 4,5 \text{ Ευρώ}$. $4,5 \text{ Ευρώ} \times 4 \text{ ώρες} = 18 \text{ Ευρώ}$. Προσαύξηση κατά 75% λόγω εργασίας κατά την Κυριακή:

Νόμιμο ωρομίσθιο $25 \times 6 : 40 = 3,75 \text{ Ευρώ}$ $3,75 \text{ Ευρώ} \times 4 = 15 \text{ Ευρώ}$ $\times 0,75 = 11,25 \text{ Ευρώ}$.

Συνολική αμοιβή της απασχόλησης κατά την Κυριακή ($18 + 11,25 = 29,25 \text{ Ευρώ}$).

Ο E δεν υποχρεούται να χορηγήσει στον X αναπληρωματική ισόχρονη εβδομαδιαία ανάπαυση διότι η απασχόλησή του κατά την Κυριακή δεν υπερέβη τις 5 ώρες.

5ο: Ο X εργάστηκε την Κυριακή επί 8 ώρες. Ο υπολογισμός της αμοιβής του θα γίνει ως εξής:

Καταβαλλόμενο Ωρομίσθιο: 4,5 Ευρώ (βλ. προηγούμενο παράδειγμα) 4,5 Ευρώ \times 8 ώρες = 36 Ευρώ.

Προσαύξηση κατά 75% λόγω απασχόλησης κατά την Κυριακή. Νόμιμο ωρομίσθιο: 3,75 Ευρώ \times 8 = 30 Ευρώ \times 0,75 = 22,5 Ευρώ. Συνολική αμοιβή για την απασχόληση κατά την Κυριακή 36 + 22,5 = 58,5 Ευρώ.

Ο Ε υποχρεούται να χορηγήσει στον Χ αναπληρωματική ημέρα για την εβδομαδιαία ανάπαυση. Αν δεν του χορηγήσει υποχρεούται να του καταβάλλει 36 Ευρώ.

Απασχόληση σε ημέρες αργίας

Ημέρες υποχρεωτικής αργίας

Το άρθρο 4 του ΒΔ 748/66 καθορίζει τις ακόλουθες ημέρες υποχρεωτικής αργίας.

α) Η 25η Μαρτίου.

β) Η Δευτέρα του Πάσχα.

γ) Η 15η Αυγούστου.

δ) Η 25η Δεκεμβρίου.

ε) Η Πρωτομαγιά, που όμως πρέπει να καθορίζεται ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας, κάθε χρόνο, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας (άρθρο 1 ΑΝ 380/68).

Αμοιβή υποχρεωτικής αργίας

α) Αν ο εργοδότης δεν απασχολήσει το προσωπικό θα καταβάλει;

αα) στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους χωρίς προσαύξηση. Ως ημερομίσθιο θεωρείται το 1/6 του εβδομαδιαίου μισθού για όσους απασχολούνται με πενθήμερο και ένα ημερομίσθιο για όσους απασχολούνται με εξαήμερο. Αν η αργία συμπίπτει με Κυριακή ή με Σάββατο (για όσους απασχολούνται με πενθήμερο) οφείλεται το ημερομίσθιο της αργίας, εκτός των άλλων 6 ημερομισθίων της εβδομάδας.

ββ) στους αμειβόμενους με μισθό δεν θα καταβληθεί καμιά επί πλέον αμοιβή, διότι περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό τους.

Παραδείγματα

1ο: Η 25η Μαρτίου συμπίπτει με ημέρα Παρασκευή. Όσες επιχειρήσεις θα απασχολήσουν το προσωπικό θα καταβάλλουν:

α) Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, ένα ημερομίσθιο (6,66 ώρες) χωρίς προσαύξηση.

β) Στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, καμιά προσαύξηση.

2ο: Η 15η Αυγούστου συμπίπτει με ημέρα Σάββατο. Όσες επιχειρήσεις δεν απασχολούν το προσωπικό θα καταβάλλουν:

α) Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, ένα ημερομίσθιο εφ' όσον απασχολούνται με εξαήμερο, δηλαδή 6 ημερομίσθια τη συγκεκριμένη εβδομάδα.

β) Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, ένα επί πλέον ημερομίσθιο εφ' όσον απασχολούνται με πενθήμερο, δηλαδή 7 ημερομίσθια τη συγκεκριμένη εβδομάδα διότι με τις πέντε ημέρες είχαν ήδη συμπληρώσει τις 40 ώρες εβδομαδιαίως και δικαιούνται γι' αυτήν την εργασία 6 ημερομίσθια.

γ) Στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό δεν οφείλεται επί πλέον αμοιβή (Υπ. Εργ. 1643/87).

3ο: Η 15η Αυγούστου συμπίπτει με Κυριακή. Όσες επιχειρήσεις δεν απασχολήσουν το προσωπικό θα καταβάλλουν:

α) Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο είτε με πενθήμερο είτε με εξαήμερο, ένα ημερομίσθιο (6, 6 ώρες).

β) Στους αμειβόμενους με μισθό δεν οφείλεται επί πλέον αμοιβή.

β) Αν ο εργοδότης απασχολήσει το προσωπικό θα καταβάλλει:

αα) Στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους προσαυξημένο κατά το 75% του νομίμου ημερομισθίου. Αν η επιχείρηση λειτουργήσει νόμιμα και ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο δεν προσέλθει στην εργασία του δεν δικαιούται ούτε το ημερομίσθιο του, ούτε προσαύξηση.

ββ) Στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό θα καταβληθεί μόνο προσαύξηση 75% επί του 1/25 του μηνιαίου νομίμου μισθού τους αν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα και απασχολεί νόμιμα το προσωπικό της κατά τις Κυριακές. Αν η επιχείρηση δεν λειτουργεί νόμιμα και δεν απασχολεί το προσωπικό της κατά τις Κυριακές και εξαιρετικά απασχολήσει το προσωπικό της σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας οφείλει προσαύξηση 75% επί του 1/25 του μηνιαίου νομίμου μισθού τους και επί πλέον το 1/25 του καταβαλλόμενου μηνιαίου μισθού της. Αν η υποχρεωτική αργία συμπέσει με Κυριακή οφείλονται πλην των ανωτέρω και χορήγηση ημέρας αναπληρωματικής εβδομαδιαίας αναπαύσεως.

Αμοιβή

Ο εργοδότης που δεν θα απασχολήσει τους μισθωτούς του υποχρεούται να καταβάλλει στους μεν αμειβόμενους με ημερομίσθια, το ημερομίσθιο τους χωρίς προσαύξηση, στους δε αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό δεν οφείλει τίποτε διότι η αμοιβή αυτής της ημέρας περιλαμβάνεται στον μηνιαίο μισθό.

Ο εργοδότης που θα απασχολήσει τους μισθωτούς τότε υποχρεούται να καταβάλλει:

α) Σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο και επί πλέον προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου.

β) Σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό.

αα) Αν πρόκειται για επιχείρηση που συνήθως λειτουργεί την 28η Οκτωβρίου, προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νομίμου μηνιαίου μισθού, ββ) Αν πρόκειται για επιχείρηση που συνήθως δεν λειτουργεί 28'1 Οκτωβρίου και εξαιρετικώς λειτουργεί οφείλεται προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νομίμου μηνιαίου μισθού και επί πλέον το 1/25 του καταβαλλόμενου μηνιαίου μισθού.

Εάν η 28η Οκτωβρίου συμπέσει με ημέρα Κυριακή τότε για τις επιχειρήσεις που δεν απασχολούν προσωπικό ισχύουν τα ανωτέρω. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν το προσωπικό, οφείλουν πλην των ανωτέρω και χορήγηση αναπληρωματικής εβδομαδιαίας αναπαύσεως (ρεπό).

2.3 Έννοια της σύμβασης εργασίας

Σύμβαση³⁵

Με τη σύμβαση αρχίζει η εργασιακή σχέση ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο. Αναφέρονται όλες οι λεπτομέρειες της συμφωνίας (με ατομική σύμβαση) όπως το χρονικό διάστημα, η αμοιβή, ο χρόνος απόδοσης αμοιβής.

2.3.1 Ατομική σύμβαση εργασίας

Ο εργαζόμενος πρέπει να εκτελέσει την εργασία του με επιμέλεια και σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη. Υπάρχουν δύο ειδών συμβάσεις: ατομική είναι αυτή που ορίζεται ως συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Αναφέρονται οι υποχρεώσεις και οι απαιτήσεις του καθενός. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ο μισθωτός υποχρεούται να διασφαλίζει τα μυστικά της επιχείρησης (άρθρα 174,178,179,281 αστικός κώδικας).

Τα γνωρίσματα της ατομικής σύμβασης:

α) Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι σύμβαση ιδιωτικού δικαίου β) είναι ενοχική γ) Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που αφορούν τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών ορισμένου κλάδου απασχόλησης, ή ορισμένη ομάδα σχετικών μεταξύ τους κλάδων, σε ορισμένη πόλη ή περιφέρεια.

³⁵ Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ. 96

δ) *Ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που αφορούν τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών μιας ή περισσότερων επιχειρήσεων.*

Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά

α) *Η ικανότητα σύναψης περιορίζεται κατά κανόνα στις επαγγελματικές οργανώσεις.*

β) *Το αναγκαστικό αποτέλεσμα της σύμβασης παράγεται κατευθείαν υπέρ και κατά τρίτων προσώπων (των μελών τους) και μάλιστα κατά τρόπον αναγκαστικό.*

γ) *Το αναγκαστικό αποτέλεσμα ενεργεί μονόπλευρα υπέρ των εργαζομένων και κατά των εργοδοτών.*

δ) *Αντικείμενο της συλλογικής σύμβασης είναι μόνο η ρύθμιση και η διαμόρφωση των σχέσεων εργασίας των προσώπων που υπάγονται σ' αυτή.*

ε) *Η συλλογική σύμβαση περιλαμβάνει ενοχικούς όρους και κανονιστικούς όρους που αποτελούν μάλιστα και το κύριο περιεχόμενο της.*

στ) *Κανονιστικοί όροι λέγονται εκείνοι οι όροι που έχουν κανονιστική ισχύ, δηλαδή ισχύ νόμου.*

ζ) *Ο κανονιστικός χαρακτήρας κάνει τις συλλογικές συμβάσεις αυτοτελείς πηγές του εργατικού δικαίου, ενώ η παράβαση των όρων της, συνεπάγεται για τους παραβάτες ποινική και αστική ευθύνη.*

Ασφάλιση προσωπικού

Η ασφάλεια των υπαλλήλων και ιδιαίτερα των εργατών (που εργάζονται σε πιο επικίνδυνες συνθήκες) εργατικών ατυχημάτων, ο εργαζόμενος μπορεί να μην μπορέσει να εργαστεί για κάποια ή κάποιες ημέρες ή ακόμα χειρότερα να χάσει τη ζωή του. Γίνονται προσπάθειες να εξαφανιστούν αυτοί οι κίνδυνοι εδώ και πολλές δεκαετίες αλλά χωρίς αποτέλεσμα. Οι επιχειρήσεις έχουν πληρώσει απώλεια ωρομισθίων, ιατρικές δαπάνες και απώλεια χρόνου (στην παραγωγή τους).

2.3.2 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας - Διαιτησία

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας³⁶

Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που καθορίζεται μεταξύ των εκπροσώπων των επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας.

Βασικά χαρακτηριστικά

³⁶ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ.156

α) Η Συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ) είναι κατ' αρχήν σύμβαση, δηλαδή σύμπτωση βουλήσεων που αποσκοπούν στην παραγωγή αποτελέσματος.

β) Συμβαλλόμενα πρόσωπα στη ΣΣΕ είναι οι επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών.

γ) Δεσμευόμενα πρόσωπα από τη ΣΣΕ είναι κατ' αρχήν όλοι οι μισθωτοί και εργοδότες μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων.

δ) Η ΣΣΕ ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας των προσώπων που δεσμεύονται απ' αυτήν, κατά τρόπο υποχρεωτικό και άμεσο.

ε) Η ΣΣΕ είναι σύμβαση τυπική.

Πρέπει να καταρτιστεί εγγράφως. Στο έγγραφο της ΣΣΕ πρέπει να αναφέρονται οι συμβαλλόμενες οργανώσεις, οι εκπρόσωποι' τους, η χρονολογία καταρτίσεως και η έκταση εφαρμογής της.

Είδη

Οι ΣΣΕ διακρίνονται στα ακόλουθα είδη με κριτήριο διάκρισης, το εύρος του πεδίου εφαρμογής τους και επάγγελμα.

1) Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που αφορούν τους μισθωτούς ολόκληρης της Χώρας. Οι ΕΓΣΣΕ ορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας για τους μισθωτούς ολόκληρης της Χώρας και δεν επιτρέπεται σε άλλη ΣΣ να περιέχει όρους δυσμενέστερους για τους μισθωτούς.

2) Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΟΣΣΕ) που αφορούν τους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή και συναφών προς το επάγγελμα αυτό κλάδων όλης της Χώρας.

3) Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΤΟΣΣΕ) που αφορούν τους μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος ή συναφών κλάδων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας.

4) Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΚΣΣΕ), που αφορούν στους μισθωτούς ομοειδών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων ορισμένης πόλης, ή περιφέρειας ή και ολόκληρης της Χώρας, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους.

5) Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΣΣΕ) που αφορούν το προσωπικό μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ανεξάρτητα από κατηγορία, θέση ή ειδικότητα.

Κατάρτιση

Τα συμβαλλόμενα μέρη της ΣΣΕ πρέπει να έχουν ειδική ικανότητα που δίνεται από το νόμο. Ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης έχει από την εργατική πλευρά η πιο

αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στο πεδίο που θα ισχύσει η συλλογική σύμβαση και από την εργοδοτική οι αντίστοιχες οργανώσεις και μεμονωμένοι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα.

Έτσι, ανάλογα με το είδος της Συλλογικής Σύμβασης έχουν αρμοδιότητα οι ακόλουθες οργανώσεις:

α) Για τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης εργοδοτικές³⁷.

β) Για τις Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις οι δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

γ) Για τις Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις οι εργοδοτικές οργανώσεις και ομοιοεπαγγελματικές πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα.

δ) Για τις Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις οι πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν μισθωτούς, αδιάφορο ποιας ειδικότητας ή επαγγέλματος, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και εργοδοτικές οργανώσεις.

ε) Για τις Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις ο εργοδότης και η συνδικαλιστική επιχειρησιακή οργάνωση που το καλύπτει ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα του και αν δεν υπάρχει η αντίστοιχη πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση.

Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών καταλήξουν σε συμφωνία υπογράφεται η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας χωρίς την παρουσία ή προσυπογραφή κρατικού οργάνου, σε τρία πρωτότυπα. Το ένα απ' αυτά κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η σύμβαση. Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι Κλαδικές και οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και συντάσσεται πράξη κατάθεσης, πάνω στο πρωτότυπο.

Από το χρονικό σημείο της πράξης κατάθεσης ισχύει η Συλλογική Σύμβαση.

Στη συνέχεια η Συλλογική Σύμβαση καταχωρείται αυθημερόν στο βιβλίο των Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Συμβάσεων που τηρείται σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας Νομαρχίας και στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

³⁷ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 158

Οι Συλλογικές Συμβάσεις είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Αορίστου χρόνου θεωρείται και η Συλλογική Σύμβαση που έχει διάρκεια ισχύος πάνω από 12 μήνες.

Καμιά Συλλογική Σύμβαση δεν μπορεί να έχει διάρκεια μικρότερη από ένα έτος.

Αορίστου χρόνου θεωρείται και η ορισμένου χρόνου Συλλογική Σύμβαση μετά την πάροδο ενός έτους.

Η διάκριση αυτή ασκεί επιρροή στην καταγγελία της Συλλογικής Σύμβασης³⁸.

Λήξη

Λόγοι λήξης της Συλλογικής Σύμβασης είναι:

α) Η πάροδος του χρόνου ισχύος που συμφωνήθηκε.

β) Η υπογραφή νέας Συλλογικής Σύμβασης, που καταργεί την προηγούμενη είτε ρητά είτε σιωπηρά (με το περιεχόμενο της).

γ) Η καταγγελία της από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Καταγγελία Συλλογικής Σύμβασης επιτρέπεται μόνο στην περίπτωση των αορίστου χρόνου Συλλογικών Συμβάσεων και μόνο αφού περάσει ένα έτος από την έναρξη της ισχύος της.

Καταγγελία Συλλογικής Σύμβασης πριν από την πάροδο έτους ή πριν από τη διάρκειά της, επιτρέπεται μόνο αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.

Η καταγγελία της Συλλογικής Σύμβασης, δηλαδή η δήλωση βούλησης του ενός μέρους να λυθεί η Σύμβαση, πρέπει να γίνει εγγράφως και να επιδοθεί με δικαστικό επιμελητή στο άλλο μέρος και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου είχε κατατεθεί η Συλλογική Σύμβαση αυτή.

Περιεχόμενο

Αντικείμενο της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είναι:

α) Κανονιστικοί όροι (εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά ζητήματα των μισθωτών) και

β) ενοχικές σχέσεις (δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών).

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

1) Ζητήματα σχετικά με την σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.

³⁸ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 159

2) Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

3) Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με την συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης³⁹.

4) Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

5) Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

6) Ζητήματα σχετικά με τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου των εργαζομένων.

7) Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.

8) Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγματεύσεως, μεσολάβησης και διαιτησίας.

9) Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.

Συμφιλίωση - Μεσολάβηση - Διαιτησία

Διαιτησία

Η διαιτησία είναι θεσμός προβλεπόμενος από το Σύνταγμα στο άρθρο 22 § 2 που ορίζει "Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία".

Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται:

α) Σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.

β) Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση.

γ) Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης, οπότε αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για 10 ημέρες από την ημέρα της προσφυγής.

³⁹ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 160

δ) Ειδικά για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφελείας, δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος⁴⁰.

Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) ημερών το αργότερο.

Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή.

Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε 10 ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή αν προηγήθηκε μεσολάβηση και σε διάστημα 30 ημερών αν δεν προηγήθηκε.

Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αιτήσεως για μεσολάβηση.

Το άρθρο 17 του ν. 1876/90 ορίζει την ίδρυση νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία "Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας" που διοικείται από 11μελές Διοικητικό Συμβούλιο που συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, με τετραετή θητεία.

Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν ειδικό σώμα, ασκούν δημόσιο λειτουργήμα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Προσλαμβάνονται με τριετή, ανανεώσιμη θητεία και πρέπει να πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις όπως ηλικία άνω των 30 ετών, πτυχίο ΑΕΙ νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών και αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων⁴¹.

2.4 Εξέλιξη των μορφών Απασχόλησης

Ο χρόνος που αφιερώνεται⁴² στην απασχόληση αποτέλεσε ανέκαθεν κεντρικό θέμα στις σχέσεις κεφαλαίου και εργασίας, εφόσον, αφενός μεν συνδέεται καθοριστικά με τα αποτελέσματα της παραγωγικής και επιχειρηματικής δράσης, αφετέρου, δε, επηρεάζει άμεσα

⁴⁰ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 162

⁴¹ Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, Ελλην, σελ. 163

⁴² Δ. Δασκαλάκης, Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 7

τόσο τις συνθήκες διεξαγωγής της εργασιακής διαδικασίας όσο και τους όρους αμοιβής της παρεχόμενης εργασίας.

Σήμερα, η ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης, το γεγονός της μείωσης του χρόνου εργασίας και η έκρηξη των ποσοστών της ανεργίας, σε συνδυασμό με τις διαρθρωτικές, παραγωγικές και τεχνολογικές μεταβολές, αλλά και με τις οικονομικές δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, συνθέτουν ένα πλέγμα δεδομένων το οποίο αναδεικνύει την όλη προβληματική για την ευελιξία και καθιστά τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας βασικό σημείο αναφοράς και στήριξης μίας νέας ισορροπίας που ανιχνεύεται στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις.

Η Ευελιξία στις Εργασιακές Σχέσεις

Η συζήτηση γύρω από την ευελιξία παρότι σε ευρωπαϊκό και σε διεθνές επίπεδο εξελίσσεται εδώ και δύο περίπου δεκαετίες, στην Ελλάδα μόλις τα τελευταία χρόνια έχει αναπτυχθεί. Η ευελιξία - μια έννοια πολύμορφη και πολυδιάστατη - προερχόμενη από τις θετικές επιστήμες σημαίνει κατ' αρχήν την ικανότητα προσαρμογής σε ενδογενείς ή εξωγενείς αλλαγές. Ως αρχή όμως που έχει εφαρμογή στη λειτουργία των επιχειρήσεων, στη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και στην οργάνωση της αγοράς εργασίας, σύμφωνα και με την πλούσια σχετική βιβλιογραφία, έχει δεχθεί έντονα ιδεολογικά φορτισμένη υποστήριξη ή αρνητική κριτική. Το γεγονός αυτό επιβάλλει στο μελετητή πρωταρχικά την αποφόρτιση των εννοιών ώστε να καταστεί δυνατή η διάγνωση των πραγματικών παραμέτρων και του απόλυτου μεγέθους του όλου θέματος. Η ευελιξία όπως ήδη αναφέρθηκε αποτελεί μια αρχή, η οποία μπορεί να παίρνει διάφορες μορφές που αναφέρονται είτε στην οργάνωση της παραγωγής είτε στη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας. Ως παραγωγική ευελιξία νοείται η δημιουργία μίας ευέλικτης επιχείρησης με μεγάλο βαθμό αυτοματοποίησης, η οποία αξιοποιώντας έναν εξοπλισμό πολλαπλών δυνατοτήτων, κατορθώνει να προσαρμόζει το παραγόμενο προϊόν και τον όγκο αυτού στις ανάγκες του καταναλωτικού κοινού και της μεταβαλλόμενης ζήτησης.

Μορφές Εργασιακής Ευελιξίας

Από την άλλη πλευρά η ευελιξία που αναφέρεται στο ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να παίρνει τη μορφή:

α) του εργαζόμενου πολλαπλών προσόντων και δεξιοτήτων, ο οποίος με ευρύτητα εκπαίδευσης και εξειδίκευσης τεχνικής ή γενικής μπορεί να μετακινείται σε διάφορες θέσεις εργασίας μίας ή και περισσότερων παραγωγικών μονάδων. Σε αυτήν την κατηγορία εντάσσεται γενικότερα η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας, που στοχεύει στον εμπλουτισμό της

εργασίας, στην αναβάθμιση των ειδικοτήτων, στην ανάπτυξη της πολυδυναμίας και των πρωτοβουλιών των εργαζομένων καθώς και στην ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στην επιχείρηση⁴³.

β) της προσαρμογής των μισθών και γενικότερα των αμοιβών στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και των συνθηκών της αγοράς εργασίας.

γ) μίας κινητικότητας των εργαζομένων που παρέχει τη δυνατότητα προσαρμογής της απασχόλησης και του χρόνου εργασίας προς τη γενική και τοπική συγκυρία και προς τις συνθήκες της εξωτερικής και εσωτερικής αγοράς εργασίας.

Η τελευταία, δε, αυτή κατηγορία, εξειδικεύεται: στην εσωτερική ποσοτική ευελιξία που συνίσταται στην υιοθέτηση διαφοροποιήσεων ατομικών ή ομαδικών, εποχιακών, μόνιμων ή περιστασιακών, στο χρόνο εργασίας του προσωπικού αναλόγως με τις ανάγκες της παραγωγής (ευέλικτα ή μειωμένα ωράρια, υπερωρίες, βάρδιες), στην ποσοτική εξωτερική ευελιξία που ενθαρρύνει τη γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού αναλόγως των παραγωγικών αναγκών, και την απασχόλησή του με τρόπο ώστε να καταστεί όσο το δυνατόν πιο ελεύθερη η διαχείριση (πρόσληψη-απόλυση) του ανθρώπινου δυναμικού και η αξιοποίηση του στα πλαίσια ειδικών μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, εποχιακή, περιστασιακή, διαλείπουσα, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις έργου κ.λπ.)⁴⁴.

Χρόνος Εργασίας: Διαστάσεις του Προβλήματος

Ο χρόνος εργασίας είναι από τα πρώτα θέματα συνθηκών εργασίας που ρυθμίστηκαν στις εργασιακές σχέσεις από τους νομοθέτες διαφόρων ευρωπαϊκών κρατών μετά τη βιομηχανική επανάσταση. Είναι γνωστοί νόμοι που υπήρξαν κατά τον προηγούμενο αιώνα για το θέμα αυτό: Το 1802, 1833, 1847 και 1850 στη Μεγάλη Βρετανία, το 1839 στην Πρωσία, το 1848 και το 1850 στη Γαλλία, το 1873 στην Ισπανία και το 1889 στο Βέλγιο, οι οποίοι ρύθμισαν το χρόνο εργασίας και ειδικότερα επέβαλαν περιορισμούς στις ώρες ημερήσιας εργασίας και στην απασχόληση των μικρών ηλικιών.

Από τις αρχές του 20ου αιώνα ακολούθησε πληθώρα νόμων, από τους οποίους πλέον χαρακτηριστικοί ήταν αυτοί με τους οποίους κατοχυρώθηκε το δωρο, και οι οποίοι εισήχθησαν

⁴³ Δ. Δασκαλάκης, *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας*, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 13

⁴⁴ Δ. Δασκαλάκης, *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας*, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 15

το 1919 στη Γερμανία και το 1921 στην Ολλανδία και στη Γαλλία . Νομοθετική δραστηριότητα για το χρόνο εργασίας σημειώθηκε κατά τις δεκαετίες που ακολούθησαν σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, σήμερα δε, σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες υπάρχουν βασικές νομοθετικές ρυθμίσεις για το θέμα αυτό.

Ο χρόνος εργασίας, ενώ καταρχήν φαίνεται σαν ένα ζήτημα απόλυτα τεχνικό, σε σχέση με το οποίο επιβάλλονται περιορισμοί μάλλον για λόγους υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, στην ουσία αποτελεί σημείο διασταύρωσης κοινωνικών συμφερόντων, αντίθετων απόψεων και φυσικά ζήτημα καίριο για την προστασία των εργαζομένων, για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων αλλά και συνολικά για κάθε οικονομία. Ο χρόνος εργασίας από καταβολής του ως ζητήματος μέχρι σήμερα, έχει αποτελέσει στις εργασιακές σχέσεις θέμα με διάσταση πολιτική και ηθική εφόσον συνδέεται με την ελευθερία της εργασίας και με την κοινωνική προστασία. Θέμα με διάσταση θρησκευτική, αν κρίνει κανείς από την αργία του Σαββάτου και της Κυριακής. Θέμα με διάσταση οικονομική και κοινωνική, εφόσον συνδέεται με την κερδοφορία των επιχειρήσεων, με τα εισοδήματα και τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων, με τη διευκόλυνση του καταναλωτικού κοινού και κυρίως με το αμφιλεγόμενο ζήτημα της δυνατότητας δημιουργίας θέσεων απασχόλησης μέσα από την ανακατανομή του όγκου της διαθέσιμης απασχόλησης. Πρόκειται για θέμα το οποίο είναι υπόθεση των ειδικών μορφών απασχόλησης και ευέλικτης διευθέτησης του χρόνου εργασίας θα σημαίνει απλά αύξηση της ευελιξίας και δημιουργία νέων δυνατοτήτων απασχόλησης για την αντιμετώπιση των υψηλών επιπέδων της ανεργίας που παρατηρείται στις ευρωπαϊκές χώρες ή θα σηματοδοτήσει την εκτεταμένη και ραγδαία υποκατάσταση του παραδοσιακού μοντέλου της πλήρους απασχόλησης από άλλες μορφές απασχόλησης μικρότερης διάρκειας, οι οποίες θα είναι περισσότερο ασταθείς και επισφαλείς. Με παρεπόμενα βεβαίως ποικίλα ερωτηματικά ακόμη και σε σχέση με τον τρόπο οργάνωσης της κοινωνικής ζωής γενικότερα. Οι νέες διευθετήσεις που παρουσιάζονται διεθνώς σε σχέση με το χρόνο εργασίας και την απασχόληση αποτελούν πτυχή της γενικότερης τάσης για αναζήτηση ευελιξίας. Σε αυτές περιλαμβάνεται ειδικότερα μία ολόκληρη σειρά μέτρων από τα οποία κυριότερα είναι: η διευκόλυνση των υπερωριών, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας σε βάση εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια, οι βάρδιες, τα ευέλικτα ωράρια και η τοποθέτηση μίας σειράς ευέλικτων μορφών απασχόλησης⁴⁵.

Οι Βασικές Μορφές Ευέλικτης Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας

⁴⁵ Δ. Δασκαλάκης, Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 22

Η υπερωρία είναι μία βασική, συνηθισμένη και εύχρηστη μορφή ευελιξίας στο χρόνο εργασίας. Ως υπερωρία θεωρείται η ώρα που απασχολείται ο εργαζόμενος επιπλέον των ωρών που εργάζεται κανονικά βάσει του νόμιμου ή του συμβατικού ωραρίου, για τα οποία νομοθετικά ή συμβατικά έχουν διαμορφωθεί αντίστοιχα όρια. Εφόσον, δε, η αμοιβή της εργασίας είναι συνδεδεμένη με την έννοια του ωραρίου, η υπέρβαση αυτού δημιουργεί απαιτήσεις για επιπλέον αμοιβή. Συμβατικά ή νομοθετικά, η ρύθμιση των θεμάτων των υπερωριών, εστιάζεται συνήθως σε συγκεκριμένα σημεία. Κατ' αρχήν ένα κοινό σημείο στις εθνικές ρυθμίσεις των διαφόρων κρατών αφορά την πρόβλεψη διαδικασίας έγκρισης των υπερωριών που ως ρύθμιση, θεωρητικά τουλάχιστον, στοχεύει στη διάγνωση της αναγκαιότητας αυτών. Αυτές οι ρυθμίσεις συμπληρώνονται συνήθως με περιορισμούς που αφορούν την έκταση των υπερωριών σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση.

Η αποζημίωση με την οποία αποζημιώνεται ο εργαζόμενος για τις υπερωρίες, μπορεί να έχει τη μορφή είτε χρηματικής αμοιβής είτε παροχής ελεύθερου χρόνου από εργασία, είτε συνδυασμού των δύο αυτών συστημάτων. Σε κάθε περίπτωση, όμως έχει την έννοια της ανταμοιβής του εργαζόμενου για την επιπλέον κόπωση και για τον περιορισμό της οικογενειακής και κοινωνικής του ζωής, η οποία επέρχεται από το μεγαλύτερο χρόνο απασχόλησής του. Παράλληλα πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν πολλές μορφές αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας σε βάση ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή εποχιακή. Αυτό βέβαια συνεπάγεται αναδιοργάνωση του κλασικού σχήματος του δώρου και του 5ημέρου, δηλαδή των 40 ή ενδεχομένως και λιγότερων ωρών εβδομαδιαίας εργασίας που είχαν κατοχυρωθεί σε ορισμένες χώρες, επιχειρήσεις, κλάδους ή τομείς. Σημειώνεται δε ότι τα περισσότερα από τα σχήματα αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας που έχουν εισαχθεί τα τελευταία χρόνια συνδέονται θετικά ή αρνητικά με τη διάρκεια του χρόνου ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας - δηλαδή αυξάνουν ή μειώνουν το 5ήμερο και το δωρο - καθώς επίσης και με τη διάρκεια λειτουργίας της επιχείρησης.

Το ίδιο ισχύει και για την πληθώρα σχημάτων εργασίας σε βάρδιες που υιοθετούνται, τα οποία συνδυάζονται συνήθως με την επέκταση χρονικά της λειτουργίας της επιχείρησης.

Τα κυριότερα σχήματα επέκτασης χρονικά της λειτουργίας της επιχείρησης διαμορφώνονται ως εξής:

- Συνεχής λειτουργία 24 ώρες το 24ωρο x 7 ημέρες την εβδομάδα (168 ώρες) Η συνεχής λειτουργία συνήθως εξασφαλίζεται με 4 ή 5 βάρδιες

- Ημισυνεχής λειτουργία 24 ώρες το 24ωρο X 5 ημέρες την εβδομάδα (120 ώρες) Η συνεχής λειτουργία συνήθως εξασφαλίζεται με 3 βάρδιες.

- Ασυνεχής λειτουργία⁴⁶

Λειτουργία 5 ημέρες εβδομαδιαίως με 2 βάρδιες για συνολική λειτουργία εβδομαδιαία 70 ή 80 ωρών (35 ή 40 για κάθε εργαζόμενο). (Επίσης, σχήματα βάρδιας που πολλές φορές υιοθετούνται και συνδυάζονται με επέκταση χρονικά της λειτουργίας της επιχείρησης είναι:

α. Οι αλληλεπικαλυπτόμενες βάρδιες (π.χ. στις ώρες αιχμής σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών).

β. Οι βάρδιες Σαββάτου και Κυριακής 10 ή 12 ωρών. Το σχήμα αυτό εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις ημισυνεχούς ή ασυνεχούς λειτουργίας που επιθυμούν να λειτουργήσουν Σάββατο και Κυριακή. Το εργατικό δυναμικό αυτών των επιχειρήσεων αποτελείται από το τακτικό προσωπικό που εργάζεται σε ημερήσιες βάρδιες τις καθημερινές και από τους εργαζόμενους που εργάζονται σε βάρδιες κατά το Σάββατο και την Κυριακή.

γ. Επέκταση της λειτουργίας της επιχείρησης την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή δεν προστίθεται βάρδια για την Κυριακή, αλλά οι ανάγκες της επιχείρησης την Κυριακή καλύπτονται από εργαζόμενους του υπάρχοντος προσωπικού, οι οποίοι ανταμείβονται με ελεύθερο χρόνο μέσα στην υπόλοιπη εβδομάδα,

δ. Πρόσθετες βάρδιες μερικής απασχόλησης.

Οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο αυτού του σχήματος συνήθως απασχολούνται για ένα 4ωρο μετά τη λήξη του δώρου των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Με αυτόν τον τρόπο η επιχείρηση μπορεί να εξασφαλίσει λειτουργία π.χ. για ένα 12ωρο ημερησίως.

Άλλη μορφή αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας αποτελούν οι ρυθμίσεις για τα ευέλικτα ωράρια, βάσει των οποίων οι εργαζόμενοι έχουν δυνατότητα επιλογής - μέσα σε ορισμένο χρονικό πλαίσιο - της ώρας άφιξης και αναχώρησης τους, χωρίς όμως να μεταβάλλεται ο συνολικός χρόνος εργασίας τους σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση. Τα κυριότερα στοιχεία του ωραρίου που υπόκεινται σε ευέλικτες ρυθμίσεις είναι η ώρα άφιξης, η ώρα αναχώρησης και τα διαλείμματα. Οι ευέλικτες δε, ρυθμίσεις μπορεί να τίθενται σε ατομική ή συλλογική βάση. Δηλαδή, μία ευέλικτη ρύθμιση του χρόνου εργασίας μπορεί να αφορά είτε έναν εργαζόμενο, είτε μια κατηγορία εργαζομένων είτε και το σύνολο των εργαζομένων.

Επίσης, η ευελιξία μπορεί είτε να είναι εκ των προτέρων προκαθορισμένη, σε συνεννόηση με τους εργαζόμενους, είτε να υπάρχει η δυνατότητα ο εργαζόμενος να επιλέγει την κάθε ημέρα, στο πλαίσιο βέβαια των ορίων που έχουν τεθεί, τις ώρες κατά τις οποίες θα

⁴⁶ Δ. Δασκαλάκης, Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 25

εργασθεί⁴⁷. Πρέπει να σημειωθεί ότι σε σχέση με αυτά τα ευέλικτα σχήματα οργάνωσης του χρόνου εργασίας, η στάση των συνδικάτων στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχει υπάρξει πολύ επιφυλακτική, ενώ έχει καταγραφεί σαφώς ένα αίτημα μείωσης του χρόνου εργασίας που θα στηρίζεται όμως, κυρίως στο παραδοσιακό πλαίσιο οργάνωσης αυτού (5ήμερο X 8ωρο). Ειδικότερα για τις υπερωρίες τα συνδικάτα ενώ αποδέχονται τη χρήση τους ενόψει απρόβλεπτων αναγκών, απορρίπτουν κάθε σκέψη εκτεταμένης και γενικευμένης εφαρμογής τους, εφόσον κάτι τέτοιο περιορίζει - όπως υποστηρίζουν - τις ευκαιρίες δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης. Επιφυλακτικά ή και αρνητικά, εμφανίζονται επίσης, τα συνδικάτα και σε σχέση με την εισαγωγή των ευέλικτων μορφών αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας σε βάση εβδομαδιαία, μηνιαία, εποχιακή ή ετήσια, ενώ ηπιότερη στάση εμφανίζουν σε σχέση με τις βάρδιες - πρόσθετες ομάδες εργασίας - είτε αυτές συνδυάζονται με επέκταση χρονικά της λειτουργίας της επιχείρησης είτε όχι.

Τέλος, σε σχέση με τα ευέλικτα ωράρια πρέπει να σημειωθεί ότι δεν έχουν καταγραφεί έντονες αντιδράσεις από πλευράς εργατικής, εφόσον αυτή θεωρεί ότι τέτοιες μορφές δεν έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ποιότητα και τις συνθήκες της εργασιακής ζωής. Παράλληλα δε, παρουσιάζουν το θετικό ότι συχνά οδηγούν σε μείωση του απουσιασμού, αύξηση της παραγωγικότητας και δημιουργία εργατικού δυναμικού πολλαπλών προσόντων χωρίς να επηρεάζουν άμεσα αρνητικά την απασχόληση.

Αυτό, όμως, που περισσότερο από όλα φαίνεται να απασχολεί τα συνδικάτα είναι το γεγονός ότι ειδικά ορισμένες μορφές ευέλικτων ωραρίων, οδηγούν ουσιαστικά σε εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων με αποτέλεσμα την αποδυνάμωση της συνοχής των εργαζομένων και τη δημιουργία αρνητικών επιπτώσεων στην άσκηση των συλλογικών τους δικαιωμάτων. Και γι' αυτό πάντως το πρόβλημα δικλείδα φαίνεται να αποτελεί - κατά τη γνώμη και των συνδικάτων - η διαμόρφωση συμβατικών ρυθμίσεων για την εισαγωγή των ευέλικτων ωραρίων⁴⁸.

2.5 Οι Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης

Τυπική και Άτυπη Απασχόληση

⁴⁷ Δ. Δασκαλάκης, *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας*, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 26

⁴⁸ Δ. Δασκαλάκης, *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας*, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 28

Στη διεθνή και την ελληνική βιβλιογραφία γίνεται εναλλακτική χρήση των όρων *ευέλικτες, ειδικές και άτυπες μορφές απασχόλησης*. Όλοι αυτοί οι όροι αναφέρονται στο ίδιο φαινόμενο των μορφών εκείνων απασχόλησης που αποτελούν απόκλιση από το κλασικό, παραδοσιακό μοντέλο της πλήρους απασχόλησης που ακόμα επικρατεί και η οποία αποτελεί το κατ' αρχήν αντικείμενο ρύθμισης του εργατικού δικαίου.

Η επέκταση των ειδικών μορφών απασχόλησης που παρατηρείται κατά τα τελευταία χρόνια συνδέεται με τη συνολική μεταβολή της δομής της απασχόλησης που προέκυψε από τη νέα τεχνολογική επανάσταση, την αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας, τις μεταβολές στους τομείς της παραγωγής (κάμψη της βιομηχανίας, επέκταση υπηρεσιών), καθώς και με τη συνολικότερη αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας. Σημαντικότερος λόγος για την επέκταση αυτών των μορφών απασχόλησης έχει θεωρηθεί η οικονομική κρίση, η ύφεση και η ανεργία που ωθεί όχι μόνο τις κυβερνήσεις να ανέχονται ή να προωθούν ως λύση τις ειδικές μορφές απασχόλησης. Μεγάλη Βρετανία 26,1%, στην Ιρλανδία 39,2%, στη Δανία 12,8% και στην Ευρώπη των 10, συνολικά, αύξηση 27,7%. Έτσι το 1988 η μερική απασχόληση αποτελεί σημαντικό ποσοστό της συνολικής απασχόλησης: στην Ευρώπη των 10 το 17,3% και στην Ευρώπη των 12 το 15,8% (πηγή: EUROSTAT 1989). Παράλληλα, αυξητική τάση εμφανίζεται και στην έκταση που καταλαμβάνουν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες καταλαμβάνουν σημαντικό ποσοστό επί του συνολικού ενεργού πληθυσμού. Ειδικότερα, μεταξύ των ετών 1983-1988 υπήρξε αύξηση στη Γερμανία από 11,1% σε 11,2%, στη Γαλλία από 3,2% σε 7,8%, στην Ιταλία από 4,9% σε 5,8%, στην Ολλανδία (XTC0 3,8% σε 8,7%, στο Βέλγιο από 4,1% σε 5,4%, στο Λουξεμβούργο από 1,8% σε 3,7%, στη Μεγάλη Βρετανία από 3,1% σε 5,9%, στην Ιρλανδία από 3,5% σε 9,1%, (πηγή: EUROSTAT 1989). Τέλος, στην Ελλάδα επί της συνολικής απασχόλησης η μερική απασχόληση καλύπτει το 5,33 % η εποχιακή το 6,28% και η ευκαιριακή-ασταθής απασχόληση το 4,38%. Επίσης, όσον αφορά τη νομική μορφή της συμφωνίας με τον εργοδότη αυτή είναι σε ποσοστό 75% σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, 8% σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, 4% σύμβαση έργου και 6% σύμβαση παροχής ανεξαρτήτως υπηρεσιών (πηγή: Αποτελέσματα έρευνας: «Ο Σύγχρονος Έλληνας Εργαζόμενος», Δεκέμβριος 1989 - Ιανουάριος 1990, ΔΗΜΕΛ-ΓΣΕΕ, σελ. 31 και 32).

Παράλληλα οι νομοθετικές παρεμβάσεις των Κυβερνήσεων στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, σε σχέση με το θέμα αυτό, έχουν επηρεαστεί πάρα πολύ από την επιζητούμενη από τις επιχειρήσεις ελαστικότητα στις συνθήκες της σημερινής κρίσης και από το επιχείρημα ότι η μισθωτή εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης και όλο το θεσμικό πλέγμα προστασίας αυτής και οργάνωσης της αγοράς εργασίας είναι πολύ ανελαστικό με συνέπεια την αδυναμία

μείωσης του κόστους εργασίας εκ μέρους των επιχειρήσεων⁴⁹. Οι ειδικές αυτές μορφές που αποτελούν ιδιαίτερου τύπου σχέσεις αποτελούν απόκλιση, όπως σημειώθηκε, από την τυπική μορφή απασχόλησης και είναι δυνατόν είτε να καλύπτονται θεσμικά είτε να αποτελούν *de facto* καταστάσεις.

Η τυπική μορφή απασχόλησης εμφανίσθηκε στη βιομηχανική παραγωγή, παράλληλα με την ανάπτυξη των μαζικών - μεγάλης κλίμακας - παραγωγικών μονάδων. Η εξέλιξη της συνδέθηκε με την εξέλιξη της συνδικαλιστικής δράσης, των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και των θεσμών του κοινωνικού και ιδίως του εργατικού δικαίου (ειδικότερα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά και την κοινωνική ασφάλιση). Χαρακτηριστικά της τυπικής μορφής απασχόλησης είναι ο εργαζόμενος:

α) Να εργάζεται για άλλον, εξαρτημένος από αυτόν, έναντι μισθού ή ημερομισθίου,

β) Να έχει έναν εργοδότη, να εργάζεται στη βάση πλήρους απασχόλησης, στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, και κατ' αρχήν για μη καθορισμένο χρονικό διάστημα (για αόριστο χρόνο).

Αυτή η μορφή απασχόλησης υπόκειται στην προστασία και τις εγγυήσεις της κοινωνικής νομοθεσίας "(εργατικής και ασφαλιστικής), η οποία παραδοσιακά επιβάλλει προς το κράτος και τον εργοδότη υποχρεώσεις, βάσει των οποίων προστατεύεται ο εργαζόμενος. Η τυπική επομένως μορφή εργασιακής σχέσης αφορά μισθωτή εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης, αορίστου χρόνου. Αντίθετα οι άτυπες μορφές απασχόλησης διακρίνονται από την τυπική επειδή δεν διαθέτουν κάποιο από τα χαρακτηριστικά της τελευταίας, τα οποία προαναφέρθηκαν.

Βασικοί Τύποι Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Από τις τριάντα (30) περίπου μορφές άτυπης απασχόλησης που έχουν καταγραφεί διεθνώς βάσει των εθνικών ιδιαιτεροτήτων μπορούν να διακριθούν ως σημαντικότερες-και αναλόγως του χαρακτηριστικού σε σχέση με το οποίο αποκλίνουν από το τυπικό μοντέλο απασχόλησης- οι εξής:

α. Η απασχόληση μέσω πρακτορείων, ο δανεισμός εργαζομένων, το εργατικό δυναμικό σε ετοιμότητα και η υπεργολαβία σαν κύριες μορφές στις οποίες δεν διακρίνεται σαφώς η ύπαρξη ενός εργοδότη αλλά συχνά υποκρύπτεται ύπαρξη τριμερών εργασιακών σχέσεων και

⁴⁹ Δ. Δασκαλάκης, Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 31

εξάρτηση από περισσότερους του ενός εργοδότες⁵⁰, β. Η εργασία στο σπίτι με το κομμάτι (φασόν), το telework-king (στο σπίτι ή σε τηλεκέντρα) ως μορφές κατά τις οποίες η εργασία παρέχεται σε υποδομή που δεν είναι του εργοδότη.

γ. Η μερική απασχόληση, η περιστασιακή απασχόληση, η απασχόληση με βάρδιες, η εποχιακή απασχόληση, η εναλλασσόμενη απασχόληση, (μοίρασμα της θέσης εργασίας), η μερική ανεργία, η διαθεσιμότητα ως βασικές μορφές κατά τις οποίες η απασχόληση δεν είναι πλήρης χρονικά.

δ. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις έργου και οι συμβάσεις εργασίας και μαθητείας (training cum employment) ως μορφές κατά τις οποίες προβλέπεται η παροχή εργασίας για προκαθορισμένη διάρκεια και η λύση της σχέσης με την επέλευση ορισμένου γεγονότος, ορισμένου χρόνου ή την ολοκλήρωση ορισμένου έργου.

Σήμερα οι ειδικές μορφές απασχόλησης με την επέκτασή τους εισάγουν μια σειρά προβλημάτων τα οποία καλούνται να αντιμετωπίσουν οι ενδιαφερόμενοι. Οι τριμερείς εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται στην περίπτωση της απασχόλησης μέσω πρακτορείου και της υπεργολαβίας, ενώ από τη μια πλευρά είναι ευπροσάρμοστες στις ανάγκες κάθε επιχείρησης και κάθε εργαζόμενου, από την άλλη φαίνεται συχνά να δημιουργούν προβλήματα νομικά, θεωρητικά και πρακτικά. Ιδιαίτερο ζήτημα, σχετικά, πρέπει να αναφερθεί ότι αποτελεί η δυσκολία διακρίβωσης του πραγματικού εργοδότη και του κατά πόσον αυτός συμμορφώνεται προς τις νομικές του υποχρεώσεις.

Η προσωρινή εργασία μέσα από συμβάσεις ορισμένου χρόνου παρότι θεωρείται λειτουργική στο πλαίσιο της επιζητούμενης από τις επιχειρήσεις ευελιξίας, έχει «κατηγορηθεί» ότι αποσταθεροποιεί την απασχόληση και το σύστημα εννόμου προστασίας των εργαζομένων, εφόσον με αυτήν οι επιχειρήσεις αποδεσμεύονται από υποχρεώσεις και περιορισμούς. Ας σημειωθεί πάντως, ότι η πρόσφατη αλλοδαπή εμπειρία αναφέρει τη δημιουργία ειδικών συμβάσεων υπό όρους και σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Η εργασία «κατ' οίκον» -είτε ταυτίζεται με την αυτοαπασχόληση είτε όχι- οπωσδήποτε εξαιρείται πλήρως από την εργατική νομοθεσία και συχνά λειτουργεί χωρίς ασφαλιστική κάλυψη. Η αυτοαπασχόληση, που συχνά προωθείται συστηματικά από τα κράτη στα πλαίσια προγραμμάτων για δημιουργία μικρών επιχειρήσεων και με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας, συνήθως αντιμετωπίζεται με επιφύλαξη από την εργατική πλευρά, η οποία όμως

⁵⁰ Δ. Δασκαλάκης, Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 34

μπορεί, όπως έχει δείξει η ευρωπαϊκή εμπειρία, να την αποδεχθεί υπό προϋποθέσεις⁵¹. Η μερική απασχόληση παρουσιάζει πολλά προβλήματα μεθοδολογικά στον εννοιολογικό προσδιορισμό της, και αυτό γιατί είναι δυνατό να υπάρξουν πολλές υποκατηγορίες, μορφές και συνδυασμοί. Μορφή της μερικής απασχόλησης, υπό ευρεία έννοια, θα μπορούσε να θεωρηθεί καταρχήν το μειωμένο ωράριο (*short time working*). Παρόλα αυτά, και παρά το γεγονός ότι δεν είναι πλήρης απασχόληση πολλοί συγγραφείς δεν εντάσσουν το μειωμένο ωράριο στη μερική απασχόληση. Άλλη υποκατηγορία συνιστούν οι συμβάσεις αλληλεγγύης ή αντικατάστασης που ουσιαστικά αφορούν την ενοικίαση εργαζομένων για την εκτέλεση εργασίας λίγων ωρών και τη συμπλήρωση έτσι της εργασίας ορισμένων κατηγοριών εργατικού δυναμικού πλήρους απασχόλησης. Μορφές όμως μερικής απασχόλησης αποτελούν και οι διάφοροι τύποι εργασίας σε βάρδιες, τα συστήματα εναλλαγής ημερήσιας, εβδομαδιαίας και μηνιαίας εργασίας καθώς και η περίπτωση του μοιράσματος των καθηκόντων και του έργου μίας θέσης πλήρους απασχόλησης (*job sharing*).

Όπως προκύπτει από την έρευνα της ξένης βιβλιογραφίας δεν έχει διατυπωθεί ακόμα ένας ορισμός για τη μερική απασχόληση, που να είναι κοινής αποδοχής. Η διεθνής εμπειρία έχει παρουσιάσει διάφορες απόψεις μεταξύ των φορέων των εργασιακών σχέσεων για τον ορισμό της μερικής απασχόλησης. Επίσης, στις νομοθεσίες των διαφόρων χωρών δεν υπάρχει εννοιολογικός προσδιορισμός της μερικής απασχόλησης. Αντίθετα, συχνά υιοθετούνται διάφοροι και πολλές φορές αντιφατικοί μεταξύ τους ορισμοί ανάλογα με την περίπτωση και τον επιδιωκόμενο σκοπό. Η μερική απασχόληση άλλοτε ορίζεται ως μία ημερήσια ή εβδομαδιαία απασχόληση, βραχύτερη όμως από το κανονικό ή από το νόμιμο ωράριο ή από ένα προκαθορισμένο όριο ωρών εργασίας. Άλλοτε συμπεριλαμβάνει την εργασία πλήρους απασχόλησης για κάποιες όμως από τις ημέρες της εβδομάδας ή για τα σαββατοκύριακα ή ανά εναλλασσόμενες εβδομάδες. Συχνά, δε ως μερική απασχόληση θεωρείται η εποχιακή εργασία πλήρους απασχόλησης για κάποιους μήνες ανά έτος. Στη Μεγάλη Βρετανία, μερικής απασχόλησης εργαζόμενοι θεωρούνται όσοι εργάζονται 30 ώρες εβδομαδιαίως ή λιγότερο, εξαιρουμένων των διαλειμμάτων για φαγητό και των υπερωριών. Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης για να θεμελιώνουν, όμως ατομικά εργασιακά δικαιώματα θα πρέπει είτε να απασχολούνται τουλάχιστον 16 ώρες εβδομαδιαίως είτε να έχουν 5 και περισσότερα χρόνια

⁵¹ Δ. Δασκαλάκης, *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας*, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 36

συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εργαζόμενοι περισσότερες από 8 και λιγότερες από 16 ώρες εβδομαδιαίως⁵².

Στο πλαίσιο του ορισμού που είχε υιοθετήσει η ΕΟΚ, η μερική απασχόληση θεωρήθηκε ότι λειτουργεί σε κανονική βάση, απλά ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνούν βραχύτερο ωράριο από το κανονικό ωράριο εργασίας. Ως κανονικό δε, ωράριο θεωρείται αυτό που τίθεται από το νόμο ή από Σ.Σ.Ε. Θα μπορούσε, σήμερα να υποστηριχθεί ότι παρότι δεν υπάρχει διεθνής ορισμός, η μερική απασχόληση συνήθως αφορά εργασία μέχρι 30 ή 35 ωρών εβδομαδιαίως. Η απασχόληση στο πλαίσιο αυτής είναι «κανονική», δηλαδή, υπάρχει μια τυπική, συνεχής σχέση εργασίας. Πρόκειται για απασχόληση που είναι μισθωτή και όχι ανεξάρτητη (αυτοαπασχόληση) ή άμισθη εργασία. Οι ώρες εργασίας είναι «ουσιαστικά» λιγότερες (οι εθνικές νομοθεσίες συχνά καθορίζουν ότι πρέπει να είναι τουλάχιστον κατά 20% βραχύτερη της πλήρους). Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι υπάρχουν επιχειρήσεις που έχουν μειωμένο ωράριο σε σχέση με το νόμιμο ή το συμβατικό. Συνεπώς, η μερική απασχόληση διαφοροποιείται από το μειωμένο ωράριο, από τη μερική ανεργία, καθώς και από τη διαθεσιμότητα. Επίσης, για τη διάκριση της από την έννοια της υποαπασχόλησης απαιτείται ο καθορισμός ενός *maximum* ορίου εργασίας. Όσοι εργασθούν αριθμό ωρών εργασίας εντός του ορίου (π.χ. 34 ώρες εβδομαδιαίως) μπορούν να θεωρηθούν ως υποαπασχολούμενοι, εφόσον επιθυμούσαν επιπλέον απασχόληση αλλά δεν βρήκαν, και ως μερικώς απασχολούμενοι, εφόσον δεν ενδιαφέρονταν για επιπλέον απασχόληση.

Σε κάθε περίπτωση, η έκταση εφαρμογής και η φύση των διαφόρων τύπων μερικής απασχόλησης έχει αποτελέσει αντικείμενο έντονου προβληματισμού μεταξύ των ασχολουμένων με το δίκαιο των εργασιακών σχέσεων. Πολλοί θεωρούν τις εξελίξεις αυτές εύλογες και αναμενόμενες εφόσον η νομοθεσία που καλύπτει την απασχόληση προσαρμόζεται στις μεταβολές της οικονομίας, και στις νέες συνθήκες της ελεύθερης αγοράς. Άλλοι θεωρούν ότι τα νέα αυτά δεδομένα αποκαλύπτουν μια κλιμακούμενη κρίση στο σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, ότι, δηλαδή, θέτουν σε αμφισβήτηση το μοντέλο της τυπικής απασχόλησης και ολόκληρου του νομικού συστήματος που αναπτύχθηκε γύρω από αυτή, εφόσον το εργατικό και το ασφαλιστικό δίκαιο στην πράξη δεν ρυθμίζουν πλήρως ή επαρκώς αυτές τις νέες μορφές. Στην πραγματικότητα οι ειδικές μορφές απασχόλησης δεν αποτελούν ένα

⁵² Δ. Δασκαλάκης, Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 38

νέο δεδομένο⁵³. Είναι στοιχεία που παραδοσιακά αποτελούσαν μέρος της συνολικής απασχόλησης, αλλά σήμερα αποκτούν νέα σημαντική έκταση εφαρμογής, νέο ιδιαίτερο ρόλο στο πλαίσιο του σύγχρονου διαφοροποιημένου χάρτη της απασχόλησης και νέο πλέγμα ρύθμισης με περιεχόμενο που ανταποκρίνεται στις προδιαγραφές της αρχής της ελαστικότητας. Είναι στοιχεία δηλαδή που προκύπτουν από τις νέες τεχνολογικές και παραγωγικές συνθήκες, από τις νέες κοινωνικές ισορροπίες και συνιστούν υπαρκτό πλέον φαινόμενο της σύγχρονης μεταβιομηχανικής κοινωνίας.

Με δεδομένο ότι: πρώτον, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν αποτελούν ούτε περιορισμένο φαινόμενο ούτε πολύ περισσότερο υποθετικό γεγονός. Δεύτερον, ότι ο ανταγωνισμός μεταξύ παραδοσιακού εργατικού δικαίου και μετεργατικού δικαίου βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη, το πρόβλημα, σε σχέση με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν είναι μόνο η διατύπωση επιθυμιών ή θεωρητικών κρίσεων, αλλά η αναζήτηση «διά της συμβατικής οδού» θεσμικών δικλείδων, οι οποίες θα διαμορφώνουν, θα βελτιώνουν ή θα ολοκληρώνουν το πλέγμα ρύθμισης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, εναρμονίζοντας την ανάγκη της ευελιξίας και το αίτημα της κοινωνικής προστασίας⁵⁴.

⁵³ Δ. Δασκαλάκης, *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας*, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 40

⁵⁴ Δ. Δασκαλάκης, *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας*, Αθήνα 1995, Σάκκουλα, σελ. 41

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.1 Η Ελλάδα μετά το Μνημόνιο

Η χώρα μας⁵⁵ αντιμετωπίζει οικονομικό πρόβλημα. Η γεωγραφική της θέση είναι πολύ καλή και σε σημείο που επιτρέπει το εμπόριο, την γεωργία, την αλιεία και την παραγωγή προϊόντων. Ευθύνη της οικονομικής κρίσης έχει σίγουρα η απώλεια ενός υγιούς νομοθετικού, οικονομικού, ανταγωνιστικού και κοινωνικού πλαισίου, μέσα στο οποίο θα διαφυλάσσεται η σταθερή ανάπτυξη σε όλους τους τομείς δραστηριοποίησης του κράτους. Η ανάπτυξη μπορεί να έρθει με ανάπτυξη των επιχειρήσεων στον αγροτικό τομέα αλλά και με επενδύσεις προερχόμενες είτε από το εσωτερικό είτε από το εξωτερικό της χώρας. *Δυστυχώς, την τελευταία δεκαετία η ελληνική πραγματικότητα διακρίνεται όχι μόνο από μία μείωση στο επενδυτικό ενδιαφέρον από εγχώριους και ξενόφερτους επιχειρηματίες, αλλά και από μία τάση μετανάστευσης των ελληνικών επιχειρήσεων σε διάφορες χώρες με χαμηλότερο κόστος λειτουργίας, καθώς και ευνοϊκότερες νομοθετικές και φορολογικές ρυθμίσεις προς όφελος των απανταχού επενδυτών. Οι συνέπειες αυτού του φαινομένου είναι καταστροφικές όχι μόνο για την οικονομική ευημερία και ανάπτυξη, αλλά συνάμα βλάπτουν το κύρος και την αξιοπιστία του ελληνικού κράτους στα μάτια τόσο των πολιτών του όσο και εξωτερικών παρατηρητών. Οι συνθήκες κάτω από τις οποίες γεννήθηκε το παραπάνω φαινόμενο ποικίλλουν και έχουν προβληματίσει βαθιά τις εκάστοτε κυβερνήσεις, χωρίς όμως να έχει αποφασισθεί κάποια συστηματική και κοινής αποδοχής μέθοδος αντιμετώπισής τους.*

Το 2010 η κυβέρνηση της Ελλάδας βλέποντας ταμειακά ελλείμματα και χαμηλή ανάπτυξη στην ελληνική οικονομία, ζήτησε οικονομική βοήθεια από την ΕΕ και το ΔΝΤ. Παράλληλα, μια πληθώρα μεταρρυθμίσεων και διαρθρωτικών αλλαγών στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου μας άρχισε να εφαρμόζεται. Παρά τις θυσίες που υποβλήθηκε ο ελληνικός λαός, δεν έχει καταφέρει μέχρι σήμερα να δει ανάπτυξη αλλά το αντίθετο βλέπει κάθε χρόνο τις ελληνικές κυβερνήσεις να ζητάει όλο και περισσότερα μέτρα σε όλους τους τομείς όπως στον φορολογικό αλλά και στον ασφαλιστικό.

⁵⁵ Χρ. Χολέβας, Η Ελλάδα Μετά το Μνημόνιο, Θεσσαλονίκη 2012, Θερμαικός, σελ. 17

3.2 Νέες μορφές απασχόλησης

Η συνεχής επέκταση⁵⁶, ιδιαίτερα τις δύο τελευταίες δεκαετίες, των νέων μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινή απασχόληση μέσω γραφείων δανεισμού εργαζομένων κ.λπ.) αποτελεί αποτέλεσμα και έκφραση των πιεστικών αναγκών προσαρμοστικότητας που συστηματικά παράγουν οι απαιτήσεις ανταγωνιστικότητας σε ένα τεχνολογικό και οικονομικό περιβάλλον διευρυμένης αβεβαιότητας.

Έχουν παρθεί μέτρα για την απασχόληση με στόχο να γίνει μείωση του εργασιακού κόστους, την επίτευξη ευελιξίας και την επιτυχή προσαρμογή στις νέες ανταγωνιστικές συνθήκες. Έγιναν αλλαγές στις μορφές απασχόλησης αλλά και τη δημιουργία νέων μορφών. Η δημιουργία των νέων μορφών καθώς και οι αλλαγές στις παλιές έχει γίνει αντικείμενο συζήτησης, επιστημονικού προβληματισμού, κοινωνικού διαλόγου και αντιπαράθεσης. Η ανάπτυξη και η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης συνοδεύονται από έναν αντίστοιχο προβληματισμό για τις επιπτώσεις που έχουν αυτές στην ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης. Ερωτήματα εγείρονται για τις συνθήκες υπό τις οποίες οι εργαζόμενοι με το καθεστώς των παραπάνω συμβάσεων εργάζονται, αμείβονται αλλά και εκπαιδεύονται, ενώ συναφής είναι και ο προβληματισμός για τη δυνατότητα των νέων μορφών απασχόλησης να λειτουργήσουν ως ενδιάμεσος δυναμικός και σταθερός μηχανισμός εισόδου στην αγορά εργασίας. Τέτοιου είδους ερωτήματα θέτουν επί τάπητος ένα άλλο σημαντικό αντικείμενο συζήτησης: την ποιότητα της απασχόλησης, καθώς η εμφάνιση και η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης, σε συνδυασμό με τα όποια προβλήματα δημιούργησαν, έδωσαν το έναυσμα για τη συστηματικότερη και την πιο δυναμική θεώρηση της έννοιας της ποιότητας, αλλά και την επανεξέταση των συστατικών της στοιχείων υπό το φως των ταχύτατων εξελίξεων στην αγορά εργασίας. Χωρίς να στερείται λογικής βάσης, εμπεριέχει πολλά στοιχεία απλούστευσης, και τούτο διότι:

- *Οι νέες μορφές απασχόλησης διαφέρουν μεταξύ τους τόσο ως προς τα ποιοτικά χαρακτηριστικά τους όσο και ως προς τις ανάγκες που ικανοποιούν και - ως εκ τούτου - η συνολική κριτική και αξιολόγηση που τους ασκείται είναι, μεθοδολογικά τουλάχιστον, άστοχη και μη εποικοδομητική.*

- *Η εμπειρία εφαρμογής των διάφορων νέων μορφών απασχόλησης στις διάφορες χώρες (αλλά και μέσα στην ίδια τη χώρα, από διαφορετικούς παραγωγικούς κλάδους και*

⁵⁶ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 37

επιχειρήσεις) αντικατοπτρίζει διακριτές φιλοσοφίες διαχείρισης του εργασιακού και του θεσμικού τους χαρακτήρα και αποτυπώνει διαφορετικές ποιοτικές και πολιτικές προτεραιότητες.

- Η εθελοντική προσφυγή σε αυτές τις μορφές και ο συναινετικός χαρακτήρας της θεσμικής ρύθμισής τους - όπου φυσικά αυτός επιτυγχάνεται - είναι προφανές ότι αποκαθιστούν τη συμβατότητά τους με κάποιες τουλάχιστον διαστάσεις της σύγχρονης προσέγγισης της ποιότητας εργασίας⁵⁷.

Μεγάλη ποικιλία νέων μορφών απασχόλησης παρουσιάζονται με τα μνημόνια που έχει υπογράψει η χώρα μας. Έχουν γίνει αλλαγές ως προς τύπο της σύμβασης όσο ως προς το χρόνο, τρόπο και τον τόπο παροχής της εργασίας με αποτέλεσμα σε αυτή τη γενική κατηγορία να υπάγονται πολλές διαφορετικές εκφράσεις ευέλικτης απασχόλησης. Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται ανάλυση των νέων μορφών απασχόλησης και κυρίως στις ευέλικτες όπως στην προσωρινή και την μερική. Είναι μορφές που χρησιμοποιούνται ευρέως μέσα στην οικονομική κρίση. Η προσωρινή όπως και η μερική απασχόληση αποτελούν πεδίο ανάπτυξης συναινετικών ρυθμίσεων και υλοποίησης προωθημένων αντιλήψεων για τη διαχείριση του χρόνου εργασίας.

Ορισμοί και εννοιολογικές διευκρινίσεις

Ο όρος «νέες μορφές απασχόλησης» είναι μάλλον παραπλανητικός, καθότι οι μορφές απασχόλησης στις οποίες αναφέρεται (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινή απασχόληση, μερική απασχόληση κ.λπ.) δεν είναι απαραίτητα νέες (για παράδειγμα, μερική απασχόληση). Θα μπορούσε να υποστηριχτεί όμως, ότι το νέο στοιχείο έχει να κάνει είτε τη διευρυνόμενη παρουσία τους στο χώρο της εργασίας είτε με την (ιστορικά πρόσφατη) προσπάθεια να ρυθμισθούν θεσμικά υπό το πρίσμα των νέων τεχνολογικών και οικονομικών δεδομένων που επιβάλλουν μια νέα οργάνωση της εργασίας.

Οι νέες μορφές απασχόλησης είναι σε αντιδιαστολή με τον ορισμό της μισθωτής απασχόλησης αορίστου χρόνου. Έχουμε νέες ονομασίες για την ονομασία των νέων ατών μορφών όπως άτυπες, ειδικές, ευέλικτες, περιθωριακές, απρόοπτες. Σε κάθε περίπτωση μιλάμε για μορφές μισθωτής απασχόλησης (ή στα όρια αυτής), οι οποίες ως προς τουλάχιστον μία παράμετρο της μισθωτής σχέσης (ωράριο εργασίας, συνολικός χρόνος σύμβασης, μοναδικότητα εργοδότη, τόπος παροχής υπηρεσίας κ.λπ.) παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο της τυπικής-

⁵⁷ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 38

εξαρτημένης μισθωτής εργασίας⁵⁸. Το πρότυπο της τυπικής ή κανονικής εργασιακής σχέσης περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

α. *Εξαρτημένη μισθωτή εργασία, σύμφωνα με την οποία η μισθωτή σχέση προαπαιτεί την ύπαρξη εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη. Το κριτήριο της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας είναι η οικονομική εξάρτηση, δηλαδή ο προσδιορισμός του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη και η άσκηση εποπτείας και ελέγχου, στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος.*

β. *Σταθερή και πλήρης απασχόληση, σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη και ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.*

γ. *Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και την εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.*

Η κανονική σχέση μισθωτής εργασίας αποτελεί αντικείμενο ρυθμίσεων των κανόνων του Εργατικού Δικαίου και του Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Το οικονομικό και το τεχνολογικό πλαίσιο διάδοσης των νέων μορφών απασχόλησης.

Η τυπική μορφή μισθωτής εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης αντιπροσωπεύει ένα ευρύτερο υπόδειγμα μακροοικονομικής μεγέθυνσης και οργάνωσης της απασχόλησης. Στα μέσα της δεκαετίας του '70 που υπάρχει εξέλιξη της τεχνολογίας υπάρχει και νέα οργάνωση της συνεργασίας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, οι χαμηλότερες πυραμίδες διοικητικής ιεραρχίας, η αυξημένη χρήση της εργασίας κατά ομάδες, η σύνδεση των αμοιβαίων με την αποδοτικότητα ή την κερδοφορία της επιχείρησης και η ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Η έννοια της ευελιξίας είναι σημείο των νέων μορφών εργασίας. Έχει ως πλεονέκτημα τον ανταγωνισμό σε επιχείρηση και της οικονομίας. Υπάρχουν όμως διαφοροποιήσεις ως προς τη μορφή και τη στρατηγική που επιδιώκουν να έχουν οι επιχειρήσεις ανάλογα με τις ανάγκες τους. Έτσι, η αριθμητική ή ποσοτική ευελιξία εργασίας, η οποία αναφέρεται στην ικανότητα ρύθμισης της ποσότητας εργασίας ανάλογα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης (για παράδειγμα, με εκτεταμένη χρήση - αναγκαστικής - μερικής απασχόλησης, προσωρινής απασχόλησης και εξωτερίκευση της παραγωγής με υπεργολαβία) συνάδει με επιλογές ανταγωνιστικότητας που αποδίδουν μεγαλύτερη έμφαση στη διαχείριση του κόστους εργασίας. Αντίθετα, η λειτουργική ή ποιοτική ευελιξία, η οποία αναφέρεται στην

⁵⁸ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 46

προσαρμοστικότητα που επιτυγχάνεται κυρίως με τη μεταβολή των λειτουργιών που επιτελούν οι εργαζόμενοι, συνοδεύει επιλογές ανταγωνιστικότητας που βασίζονται στη συνεργασία, στην εμπιστοσύνη, στην καινοτομία και στην ποιότητα. Τέτοιες πρακτικές, οι οποίες προάγουν τη λειτουργική ευελιξία, είναι η διαρκής κατάρτιση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων του προσωπικού, η άμβλυνση των διαχωριστικών γραμμών μεταξύ διοικητικών και εκτελεστικών αρμοδιοτήτων, η μείωση των επιπέδων ιεραρχίας στη διοικητική δομή, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η καλλιέργεια συναινετικών διαδικασιών για τον τεχνολογικό και τον οργανωτικό εκσυγχρονισμό της επιχείρησης. Είναι προφανές ότι, στην πραγματικότητα, οι δύο παραπάνω ιδεότυποι ευελιξίας συνυπάρχουν σε κάθε επιχείρηση, καθώς - ακόμη και στις πιο καινοτόμες επιχειρήσεις - η λειτουργική ευελιξία αφορά ένα σταθερό πυρήνα προσωπικού, αλλά συνδυάζεται συνήθως με τη χρήση αριθμητικής ευελιξίας για τους εργαζομένους με χαμηλές δεξιότητες και χαλαρή πρόσδεση στον επιχειρησιακό κορμό⁵⁹. Η αλήθεια είναι ότι οι νέες μορφές απασχόλησης συμπίεζουν το εργατικό κόστος επιτρέποντας την αναιμική επιβίωση επιχειρήσεων. Βέβαια απαιτείται από τις επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι να έχουν την απαραίτητη ειδίκευση ασχέτως με τι μισθό, ωράριο ή για πόσο διάστημα εργάζονται. Τούτο είναι και το γεγονός ότι προσφέρεται ανταγωνιστικότητα. Δηλαδή οι επιχειρήσεις ψάχνουν για εργαζομένους που θα μπορούν να καλύψουν ανάγκες περισσότερων εργαζομένων.

3.3 Οι λόγοι εξάπλωσης των νέων μορφών απασχόλησης

Οι παραπάνω αναφορές στο οικονομικό και στο τεχνολογικό πλαίσιο διάδοσης των νέων μορφών απασχόλησης ουσιαστικά υποδηλώνουν και τους σημαντικότερους λόγους εξάπλωσης αυτών των μορφών ή - διαφορετικά - τις κινητήριες δυνάμεις διάχυσης αυτών. Οι πλέον προφανείς και κυρίαρχοι λόγοι φαίνεται να είναι η επιτακτική ανάγκη διαρθρωτικής προσαρμογής των επιχειρήσεων στο διεθνή ανταγωνισμό και η υιοθέτηση νέων αποδοτικών μοντέλων οργάνωσης της εργασίας, με έμφαση τόσο στην καινοτομία και στην ποιότητα όσο και στην ευέλικτη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και αναπόφευκτα στον εξορθολογισμό του εργασιακού κόστους.

Προεκτείνοντας την παραπάνω συλλογιστική, μπορεί να γίνει αναζήτηση με επί μέρους εκφράσεις των πλεονεκτημάτων που απολαμβάνουν οι επιχειρήσεις, χρησιμοποιώντας, σε μικρή ή μεγάλη έκταση, τις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Συνοπτικά, οι νέες μορφές απασχόλησης συμβάλλουν στον εξορθολογισμό της παραγωγής

⁵⁹ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 48

στη μείωση του εργατικού κόστους, στην άμεση ανταπόκριση και στις ευμετάβλητες διακυμάνσεις της ζήτησης αλλά και στην παράκαμψη της προστατευτικής νομοθεσίας για τους «κανονικούς» εργαζομένους και στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, μέσω της μεγαλύτερης απόσπασης εργασίας. Επί μέρους προσδιοριστικοί παράγοντες της διευρυνόμενης ζήτησης νέων μορφών απασχόλησης από τις επιχειρήσεις αποτελούν οι ανάγκες προσέλκυσης ειδικών κατηγοριών προσωπικού, για παράδειγμα, εργαζομένων μεγάλης εξειδίκευσης και γυναικών με ιδιαίτερες απαιτήσεις ωραρίου, η αξιόπιστη επιλογή εργαζομένων για κανονικές θέσεις εργασίας ή και οι συνειδητά προωθημένες (σε σχέση με την υφιστάμενη νομοθεσία πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού που είναι φιλικές προς την οικογένεια.

Από την άλλη πλευρά, για τον εργαζόμενο (ή το δυνάμει εργαζόμενο), οι δυνατότητες ευελιξίας που προσφέρουν οι νέες μορφές απασχόλησης συνδέονται με την επιδιωκόμενη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, τη βελτίωση των προϋποθέσεων κινητικότητας (μεταξύ διάφορων μορφών απασχόλησης και καθεστώτων χρόνου εργασίας, μεταξύ κατάρτισης ή επαγγελματικής εκπαίδευσης και απασχόλησης κ.λπ.) και την προσφορά αυξημένων δυνατοτήτων επιλογής μέσω του θεσμικού πλουραλισμού των εργασιακών συμβάσεων. Επιτρέποντας παράλληλα σταδιακή είσοδο ή αποχώρηση από την ενεργό αγορά εργασίας συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού, λειτουργούν και ως μοχλός προώθησης της απασχόλησης, συμβάλλοντας στην τόνωση της προσφοράς εργασίας.

Ως προς τις πολιτικές για την αγορά εργασίας, οι νέες μορφές απασχόλησης τείνουν να την καθιστούν πιο ευέλικτη (σε σχέση με την πλήρη παραδοσιακή απασχόληση και τους συνοδευτικούς της όρους), μειώνουν το κάθε είδους κόστος συναλλαγών, ενώ εξυπηρετούν και υποστηρίζουν τις ενεργούς κρατικές πολιτικές απασχόλησης για την αύξηση (ή και την αναδιανομή) των θέσεων εργασίας και την ενεργοποίηση του αδρανούς εργατικού δυναμικού⁶⁰.

Σε τελική ανάλυση, οι νέες μορφές απασχόλησης αποτελούν πολλαπλή έκφραση ευελιξίας των επιχειρήσεων, των κρατικών πολιτικών απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, αλλά και των ίδιων των εργαζομένων, στο βαθμό, βέβαια, που η προσφυγή σε αυτές τις μορφές είναι εθελοντική. Αυτή ακριβώς η ικανοποίηση πραγματικών αναγκών ερμηνεύει την εκτεταμένη διάχυση των νέων μορφών απασχόλησης, όχι μόνο στις απελευθερωμένες αγορές εργασίας των χωρών της αγγλοσαξονικής κατεύθυνσης, αλλά και σε οικονομίες με παράδοση

⁶⁰ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 50

στις σχέσεις συνεργασίας και συναίνεσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, όπως οι κεντροευρωπαϊκές και σκανδιναβικές χώρες.

Η κατηγοριοποίηση των νέων μορφών απασχόλησης σύμφωνα με τη διεθνή και την ευρωπαϊκή εμπειρία, είναι η εξής:

A) Συμβάσεις ορισμένου χρόνου (fixed-term employment)

Η μορφή αυτή απασχόλησης διαφοροποιείται της τυπικής εργασιακής σχέσης ως προς το γεγονός ότι η διάρκειά της είναι προσωρινή και περιορισμένη, η λήξη της δε, καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως η παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή η πραγματοποίηση ορισμένου γεγονότος. Η αιτιολογική βάση της έγκειται στην ύπαρξη έκτακτων και προσωρινών αναγκών της επιχείρησης, ενώ συνεπάγεται γενικά μειωμένο κόστος, καθώς οι ασυνέχειες στο εργασιακό ιστορικό του εργαζομένου απαλλάσσουν τον εργοδότη από την υποχρέωση χορήγησης επιδόματος προϋπηρεσίας, ενώ η λήξη της σύμβασης δε συνοδεύεται με καταβολή αποζημίωσης. Ο προβληματισμός που αναπτύσσεται γύρω από αυτή τη μορφή απασχόλησης έγκειται στις πρακτικές κατάχρησης της ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, προκειμένου να καλυφθούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες των επιχειρήσεων από μη μόνιμο εργατικό δυναμικό. Επί μέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, η οποία εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, θεωρείται και η εποχική απασχόλησης.

B) Μερική απασχόληση (part time employment)

Η μερική απασχόληση ορίζεται ως η εκδοχή της εξαρτημένης εργασίας - αόριστης ή ορισμένης διάρκειας στην οποία ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους πλήρης απασχολούμενους. Ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης προσδιορίζεται σε διαφορετικές βάσεις. Για παράδειγμα, ημέρα, εβδομάδα, δεκαπενθήμερο, μήνας, έτος, ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο, έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του συγκεκριμένου χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης.

Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης μάλιστα σε ευρύτερα της εβδομάδας χρονικά διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτή και άλλες ευέλικτες μορφές που παρουσιάζουν το γνώρισμα του συνολικά μειωμένου ωραρίου απασχόλησης, όπως η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία. Η εκ περιτροπής

εργασία (job rotation) ορίζεται ως η (ατομική ή δυαδική) εναλλαγή εργαζομένων στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης, ενώ με τη διαλείπουσα εργασία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης, χωρίς εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας.

Γ) Δανεισμός εργαζομένων

Αυτή η μορφή απασχόλησης παρουσιάζει πολλές επί μέρους εκφράσεις, με κύριο χαρακτηριστικό τη δημιουργία συμβατικής σχέσης μεταξύ τριών συμβαλλόμενων μερών και την παρουσία περισσοτέρων του ενός εργοδοτών. Πρόκειται για τις περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας.

Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση. Στο γνήσιο δανεισμό η παραχώρηση των υπηρεσιών του μισθωτού σε τρίτο πρόσωπο είναι ευκαιριακή και μεταγενέστερη του χρόνου κατάρτισης της σύμβασης εργασίας. Πρόκειται για συνήθη πρακτική, ιδίως στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων. Το διευθυντικό δικαίωμα (δηλαδή το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο) κατά τη σύμβαση δανεισμού μεταβιβάζεται στον τρίτο εργοδότη στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του⁶¹.

Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί ο κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού (temporary agency work), μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, τα οποία ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα. Οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής επί ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους. Ο κατ' επιχείρηση δανεισμός διαφέρει από τη μεσιτεία εργασίας στο γεγονός ότι η τελευταία κατευθύνεται να φέρει απλώς σε επαφή τους αναζητούντες εργασία με τους εργοδότες, με σκοπό τη σύναψη μεταξύ τους εργασιακής σύμβασης και την ένταξη του αναζητούντος εργασία στην επιχείρηση του εργοδότη.

Κατά κανόνα, το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση, αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα απέναντι του, εφόσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Ως προς τον τύπο, εργοδότης θεωρείται πάντοτε η δανειζουσα επιχείρηση, ενώ οι

⁶¹ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 51

προσωρινά απασχολούμενοι θεωρούνται άλλοτε μισθωτοί σε αυτή και, σε άλλες περιπτώσεις, παρέχοντες ανεξάρτητες υπηρεσίες.

Δ) Παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης αναφέρεται στην παροχή εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης. Αυτή η διαφοροποίηση του τόπου εργασίας αποστερεί από τον απασχολούμενο τη νομική ιδιότητα του μισθωτού, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται εν γένει ως αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία. Οι επί μέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στην «γκρίζα ζώνη» μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας. Έτσι αναπτύσσεται τελευταία η προβληματική για μια ευρύτερη αντιμετώπιση της έννοιας της εξάρτησης, όχι μόνο με νομικά αλλά και οικονομικά κριτήρια, δηλαδή με επαναπροσδιορισμό των ορίων ανάμεσα στην εξαρτημένη και στην ανεξάρτητη εργασία (για παράδειγμα, με την υπό όρους απεξάρτηση του τόπου παροχής της εργασίας ως θεμελιώδους στοιχείου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης) παράλληλα με τη δημιουργία πλαισίου προστασίας για τις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων (οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι) που ομοιάζουν με τους μισθωτούς⁶².

Επί μέρους εκφράσεις του φαινομένου της ευέλικτης αυτής μορφής απασχόλησης είναι:

α. Η απασχόληση με σύστημα φασόν (συχνό φαινόμενο σε συγκεκριμένους βιομηχανικούς κλάδους, όπως η κλωστοϋφαντουργία) είναι η μορφή εργασίας, στην οποία μέρος ή το σύνολο του προϊόντος παράγεται εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης με τη μορφή της εργολαβίας και, ειδικά, στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου. Σε μεγαλύτερη κλίμακα, η ανάθεση εργολαβίας σε άλλη επιχείρηση για την παραγωγή τμήματος ή του συνόλου του προϊόντος (ακόμη και σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές) οδηγεί σε μια καθιερωμένη μορφή εξωτερικής αριθμητικής ευελιξίας, δηλαδή στο σύστημα της υπεργολαβίας (subcontracting).

β. Η τηλεεργασία (teleworking) είναι η μορφή εργασίας που εκτελείται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και επικοινωνίας, σε τόπο εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου. Βέβαια, πρέπει να ειπωθεί ότι η τηλεεργασία, καλύπτοντας ευρύ φάσμα εργασιακών δραστηριοτήτων, αντιμετωπίζεται συχνά ως τρόπος οργάνωσης της εργασίας, παρά ως νέα μορφή απασχόλησης καθεαυτή.

⁶² Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 52

Τέλος, ως ιδιαίτερες μορφές εξαρτημένης απασχόλησης θα μπορούσαν κατά μια έννοια ν' αναφερθούν ακόμη οι συμβάσεις έργου (στο βαθμό που η διαρκής παροχή υπηρεσιών στον ίδιο εργοδότη καθιστά τους εργαζομένους οιονεί μισθωτούς), η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, η δομούμενη απασχόληση (δηλαδή η δημιουργία προσωρινών θέσεων εργασίας στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης) αλλά και η παράνομη ευελιξία, δηλαδή μορφές εργασίας που δεν λειτουργούν στο πλαίσιο των ρυθμίσεων που προβλέπει ο νόμος (ως προς τις αμοιβές, τους όρους εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση κλπ.)⁶³.

3.4 Διάχυση των νέων μορφών απασχόλησης στην Ε.Ε. και στις χώρες του ΟΟΣΑ

Οι χώρες των οποίων οι πολιτικές απασχόλησης διακρίνονται από ήπιες παρεμβάσεις απελευθέρωσης στην αγορά εργασίας, από συναινετικό κλίμα στις εργασιακές σχέσεις και από μεγάλο απόθεμα κοινωνικού κεφαλαίου (Σουηδία, Γερμανία, Ολλανδία κ.ά.) έχουν υψηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης (24,1%, 20,3% και 42% αντίστοιχα). Το ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι αναμενόμενα υψηλό στη Βρετανία, η αγορά εργασίας της οποίας είναι εξαιρετικά ευέλικτη όμως στην περισσότερο απελευθερωμένη αγορά εργασίας, των ΗΠΑ, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης είναι χαμηλότερο του κοινοτικού μέσου όρου (13,0% έναντι 17,9%). Τέλος, στην Ελλάδα, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει εξαιρετικά χαμηλό (4,5%), ενώ το αξιοσημείωτο είναι ότι δεν παρουσιάζει καν ασθενείς ανοδικές τάσεις.

Τα παρακάτω στοιχεία υποδηλώνουν ότι η μερική απασχόληση δεν φαίνεται να είναι καθαυτή έκφραση υποβάθμισης της εργασίας και βασικός μοχλός της διαδικασίας απορύθμισης της αγοράς εργασίας. Αποφασιστική σημασία έχουν μάλλον το συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο εφαρμογής της μερικής απασχόλησης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που τη συνοδεύουν, η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου, καθώς και η κουλτούρα συναίνεσης και συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων σε κάθε χώρα. Παρόμοια συμπεράσματα μπορούν να συναχθούν και από τα αντίστοιχα στατιστικά δεδομένα για τη διάχυση της προσωρινής απασχόλησης.

⁶³ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 54

Όπως φαίνεται στο παρακάτω γράφημα, η Ισπανία ξεχωρίζει ως προς τη διάχυση της προσωρινής απασχόλησης (32%). Ωστόσο, ποσοστά προσωρινής απασχόλησης υψηλότερα του κοινοτικού μέσου όρου παρουσιάζουν και χώρες με ρυθμιστική παράδοση ως προς τις εργασιακές σχέσεις, όπως η Φινλανδία, η Σουηδία και η Γαλλία, ενώ η Βρετανία επιδεικνύει από τα χαμηλότερα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης (6,8%). Από την άλλη πλευρά, στις ΗΠΑ η προσωρινή απασχόληση βρίσκεται σε επίπεδο χαμηλότερο τόσο του κοινοτικού μέσου όρου όσο και των επιπέδων προσωρινής απασχόλησης των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην Ελλάδα η προσωρινή απασχόληση είναι ελαφρώς χαμηλότερη από το μέσο όρο (12,6%), με μικρές αλλά σταθερές ανοδικές τάσεις από το 1995 (9,4%).

Ιδιαίτερα σημαντικές για τις δυνατότητες επέκτασης των νέων μορφών απασχόλησης, αλλά και για την παραγωγική συνεισφορά τους στο εγχείρημα της νέας οργάνωσης της εργασίας στην Ευρώπη, κρίνονται η συναίνεση και η αποδοχή εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων και ιδιαίτερα των εργαζομένων (ατομικά και συλλογικά). Μια πρόσφατη μέτρηση του Ευρωβαρόμετρου, Flash Eurobarometer - Flexible Employment (March 2002), παρέδωσε χρήσιμα συμπεράσματα ως προς την προαναφερόμενη παράμετρο:

«Το προφίλ ενός απασχολούμενου με άτυπη σχέση εργασίας περιλαμβάνει κατά κύριο λόγο γυναίκες και νέους και μάλιστα ιδιαίτερα εντοπισμένο σε συγκεκριμένους κλάδους, ενώ ο τύπος της εργασιακής σχέσης (τυπική μισθωτή σχέση ή ευέλικτη απασχόληση) φαίνεται να μην έχει ιδιαίτερη επίδραση στους δείκτες ικανοποίησης από την εργασία για τους Ευρωπαίους εργαζομένους (οι οποίοι είναι πάντως υψηλοί)». Η πλειονότητα των δυναμικών εργοδοτών τάσσεται σταθερά υπέρ των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και της μερικής απασχόλησης, δεδομένου ότι με αυτό τον τρόπο αποφεύγουν τις μακροχρόνιες δεσμεύσεις, με μοναδικό κόστος ίσως την απώλεια αφοσίωσης και σταθερότητας από τους εργαζομένους». Και στην περίπτωση αυτή, όπως και στα συγκριτικά διαγράμματα που προηγήθηκαν, στεκόμαστε κατ' αρχήν στο γεγονός ότι γενικά οι μετρήσεις στον ευρωπαϊκό χώρο δεν καταγράφουν κάθετα αρνητικές και αφοριστικές στάσεις και αντιλήψεις των εργαζομένων έναντι των νέων μορφών απασχόλησης⁶⁴.

⁶⁴ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 56

3.5 Σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας

Στα κράτη-μέλη υπάρχει διαφορετική αντιμετώπιση ως προς το περιεχόμενο και την ευελιξία των νέων μορφών απασχόλησης και αυτό οφείλεται στις επί μέρους Γενικών ιδιαιτεροτήτων, επιλογών, επιδόσεων και κοινωνικών ισορροπιών, καθώς και ότι η επίδραση της κοινοτικής νομοθεσίας και των πρωτοβουλιών κοινωνικού διαλόγου είναι διαφορετική σε κάθε χώρα. Και αυτό διότι - τελική εφαρμογή γίνεται σε εθνικό επίπεδο, ως αποτέλεσμα μιας διαδικασίας ώσμωσης της κοινοτικής πρωτοβουλίας, από τη μια μεριά, και του ιδιαίτερου θεσμικού πλαισίου, των πολιτικών συμμαχιών και των οικονομικών συνθηκών κάθε χώρας, από την άλλη.

Για παράδειγμα στην Ολλανδία οι αποφάσεις για τις νέες μορφές εργασίας παίρνονται με βάση των κανονιστικών πρωτοβουλιών ενώ στη Βρετανία παίρνονται με βάση την Ευρωπαϊκή νομοθεσία. Είναι εμφανής πάντως η τάση για τις νέες μορφές εργασίας από πολλές χώρες και κυρίως την Ελλάδα μέσα στις δύσκολες ώρες που περνάνε οι οικονομίες και γίνεται επαναρύθμιση σ αυτές με τέτοιο τρόπο ώστε να προσαρμόζονται στις ανάγκες της επιχείρησης και η επιλογή των εργαζομένων να γίνεται με μεγαλύτερη ευελιξία.

Στη μερική απασχόληση έχουν γίνει ιδιαίτερες ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται οι συλλογικές συμβάσεις και οι νομοθετικές παρεμβάσεις. Στις ρυθμίσεις αυτές περιλαμβάνονται τα εργασιακά αλλά και τα κοινωνικά δικαιώματα που έχουν όσοι εργάζονται με μερική απασχόληση και είναι ανάλογα με αυτούς που εργάζονται με πλήρη απασχόληση (πλήρης απασχόληση). Οι ρυθμίσεις αυτές παρουσιάζουν μεγάλες ποικιλία ως προς τον εξειδικευμένο χαρακτήρα. Για παράδειγμα, στην Αυστρία και στο Βέλγιο ο καθορισμός της μερικής απασχόλησης έχει ως βάση υπολογισμού την εβδομάδα, ενώ αναπτύσσεται η τάση διεύρυνσης της χρονικής μονάδας υπολογισμού είτε στο επίπεδο του μήνα (Ελλάδα) είτε σε ετήσια βάση (Γαλλία, Ιταλία, Ισπανία), ενώ απουσία ακριβούς προσδιορισμού της έννοιας της μερικής απασχόλησης παρουσιάζει το θεσμικό πλαίσιο άλλων χωρών (φέρ' ειπείν, Δανίας, Βρετανίας, Φινλανδίας, Σουηδίας, Ολλανδίας). Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχουν νομοθετικά ως κύριο στόχο τη διασφάλιση των απαραίτητων δικαιωμάτων. Μόνο στις σκανδιναβικές χώρες οι συλλογικές συμφωνίες των κοινωνικών εταιριών έχουν τη μεγαλύτερη σημασία (όπως και σε όλα τα εργασιακά θέματα) ενώ στα υπόλοιπα κράτη-μέλη ρυθμίζονται με νόμο.

Οι νομικές ρυθμίσεις για το δανεισμό προσωπικού μέσω των γραφείων προσωρινής απασχόλησης παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλία, στη βάση πάντα του τριγωνικού σχήματος

μεταξύ χρήστριας εταιρίας, εργαζομένου και εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Στην πλειονότητα των χωρών της Ε.Ε. έχει διαμορφωθεί ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο για τους όρους λειτουργίας του θεσμού μέσα από νομοθετικές παρεμβάσεις (στην Ελλάδα με το νόμο 2956/01) και συλλογικές συμφωνίες, με εξαίρεση ορισμένες χώρες (για παράδειγμα, Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Βρετανία) όπου ισχύει ένα γενικό και όχι εξειδικευμένο πλαίσιο ρύθμισης των περιπτώσεων δανεισμού.

Οι νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα

Στατιστικά δεδομένα και κύρια χαρακτηριστικά⁶⁵ της διάχυσης των νέων μορφών απασχόλησης στην ελληνική εργασία. Το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει πολύ χαμηλό, αν και αυξήθηκε οριακά σε 4,5% το 2002, από 4,1 % το 2001, φτάνοντας τα 178.000 άτομα. Από τους μερικώς απασχολούμενους, το 31% προέβη στην επιλογή αυτή επειδή δεν επιθυμούσε πλήρη απασχόληση (το αντίστοιχο ποσοστό εθελοντικής προσφυγής στη μερική εργασία στην Ε.Ε. είναι 60%), το 44,2%, επειδή δεν κατάφερε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ πάνω από το 65% των μερικώς απασχολούμενων £%αι γυναίκες (121.500 γυναίκες). Όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση (συμπεριλαμβάνεται και η εποχική) το ποσοστό της το δεύτερο εξάμηνο του 2002 ανερχόταν στο 11,3%, ενώ το 1993 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 10,4% και ο αριθμός των μερικώς απασχολούμενων αυξήθηκε κατά περίπου 60.700 άτομα (29,3%), φτάνοντας σήμερα τα 267.600 άτομα. Γενικά, η ελληνική πραγματικότητα, όσον αφορά τις νέες μορφές απασχόλησης, χαρακτηρίζεται από εκτεταμένη παρουσία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων έργο (ή ανεξάρτητης εργασίας), χρήση εργολαβικών, υπεργολαβικών υπηρεσιών και ποικίλων μορφών παραοικονομίας, παράνομη ευελιξία).

Σημεία αιχμής του σχετικού προβληματισμού για τις νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα αποτελούν η χαμηλή διάχυση της μερικής απασχόλησης και γενικά των μορφών ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας (για παράδειγμα, διευθέτηση χρόνου εργασίας, κυκλική εργασία κ.λπ.), με (δυσνητικά) αμοιβαία θετική διάσταση για εργαζομένους και επιχειρήσεις, καθώς και η ύπαρξη ή όχι πραγματικής ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Παρακάτω, επιχειρείται η σύζευξη των προβληματισμών αυτών μέσα στο ίδιο ερμηνευτικό πλαίσιο και αναζητούνται οι ουσιαστικές αφετηρίες στα ιδιαίτερα και κυρίαρχα γνωρίσματα της εγχώριας αγοράς εργασίας.

⁶⁵ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 59

Όσον αφορά κατ' αρχήν την περιορισμένη απήχηση (παρά το σχετικά επαρκές θεσμικό πλαίσιο) της μερικής απασχόλησης, μια πρώτη (λογικοφανής) ερμηνεία αναφέρεται στο χαμηλό εισόδημα που αυτή συνεπάγεται στο γεγονός ότι οι εργοδότες προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολουμένων αντί της μερικής απασχόλησης, για να επιτυγχάνουν την ευελιξία του χρόνου εργασίας. Ωστόσο, το επίπεδο των αποδοχών ως εξήγηση για το βαθμό διάχυσης της μερικής απασχόλησης αποδεικνύεται ανεπαρκές, αφού δεν προκύπτει κάποιος σαφής συσχετισμός μεταξύ των δύο μεγεθών. Στην Πορτογαλία, ας πούμε, όπου οι μισθοί βρίσκονται σε παρόμοιο επίπεδο με της Ελλάδας, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης είναι υπερδιπλάσιο (10,8%). Αντίθετα, στη Γαλλία, όπου το επίπεδο μισθών είναι πάνω από τον κοινοτικό μέσο όρο, η μερική απασχόληση βρίσκεται κάτω του αντίστοιχου κοινοτικού μέσου όρου⁶⁶. Έτσι, η περιορισμένη διάχυση της μερικής απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας (ως ποσοστού της συνολικής απασχόλησης) ίσως πρέπει να ερμηνευτεί ως συνδυαστικό αποτέλεσμα δυσμενών παραγόντων: του θεσμικού πλαισίου το οποίο παραδόξως λειτουργεί διττά με αρνητικό τρόπο (δημιουργώντας οικονομικά αντικίνητρα για τους εργοδότες και την αίσθηση μη προστασίας στους εργαζομένους), της εδραιωμένης κουλτούρας ευελιξίας των ελληνικών επιχειρήσεων (με έμφαση στις υπερωρίες), των παραρρεουσών κοινωνικών πεποιθήσεων για το κοινωνικό στάτους της μερικής απασχόλησης και, φυσικά, του χαμηλού επιπέδου αποδοχών.

Στην Ελλάδα παρατηρείται ότι η μερική απασχόληση υστερεί σε σχέση με άλλες χώρες και αυτό απορρέει από τις διαθρωτικές ιδιαιτερότητες της Ελληνικής οικονομίας. Παρά την καλή εξέλιξη που είχε η μισθωτή εργασία τα προηγούμενα χρόνια παρ' όλα αυτά παραμένει σε χαμηλά επίπεδα (60%, το 2002) σε σχέση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αντίθετα, το τμήμα της οικονομίας που συναποτελούν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (ουσιαστικά οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό αλλά με την αρωγή των συμβληθέντων μελών) και η αδήλωτη εργασία παραμένει εξαιρετικά μεγάλο και διακρίνεται για τη χαμηλή παραγωγικότητά του και την υποτυπώδη συμβολή του στην οικονομική ανάπτυξη. Το συγκεκριμένο τμήμα της οικονομίας χρειάζεται ευέλικτες εργασιακές σχέσεις. Βέβαια δημιουργείται η εντύπωση περί ευελιξίας στην αγορά εργασίας που επικρατεί στο Ελληνικό κράτος. Το φαινόμενο αυτό δείχνει την έλλειψη πειθαρχημένης συνείδησης από τη μεριά των εργαζομένων και στην αδυναμία της πολιτείας να επιβάλει την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία μέσα από τα ελεγκτικά και τα εποπτικά της όργανα. Οι ρυθμίσεις

⁶⁶ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 59

που γίνονται δεν ενισχύουν τη μισθωτή εργασία και δεν την προστατεύουν αλλά αντίθετα συμβάλλουν στην εξώθηση της ευελιξίας από την επίσημη μισθωτή οικονομία. Στην ουσία το νέο θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο ενισχύουν (έμμεσα) τη αδήλωτη εργασία αντί να συμβάλλουν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που είναι και ο κύριος στόχος.

Έτσι πιθανόν εξηγείται και χαρακτηριστική της ελληνικής ιδιαιτερότητας - αντίφαση μεταξύ άκαμπτου θεσμικού πλαισίου και θετικά ευέλικτης πραγματικότητας. Ενώ το νομοθετικό ρυθμιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα προστατευτικό για τους εργαζομένους (και μάλιστα σε συγκεκριμένους προνομιακούς χώρους, όπως ο ευρύτερος δημόσιος τομέας) και εν πολλοίς άκαμπτο, η πραγματικότητα είναι περισσότερο ευέλικτη, χωρίς όμως τούτο να μεταφράζεται σε ανταγωνιστική δυναμικότητα των επιχειρήσεων μήτε βέβαια σε όφελος και των ίδιων των εργαζομένων. Τούτο συναρτάται με την εντεταμένη χρήση άλλων (πλην της μερικής) άτυπων μορφών απασχόλησης - αρνητικές θεσμικές προϋποθέσεις - όπως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική μασχάλη ση, συμβάσεις έργου και μάλιστα υπό αρνητικές θεσμικές προϋποθέσεις - όπως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική απασχόληση, συμβάσεις έργου και ανεξάρτητων υπηρεσιών (οι οποίες στην πλειονότητα των περιπτώσεων υποκρύπτουν εξαρτημένη σχέση εργασίας) και κυρίως το μεγάλο μέγεθος της παραοικονομίας και της αδήλωτης εργασίας που έχει επεκταθεί ως αποτέλεσμα της λαθρομετανάστευσης⁶⁷.

Οι νέες μορφές εργασίας έχουν μεγάλη απήχηση στην Ελλάδα. Δεν έχουν μεγάλες αποδόσεις όμως ως προς την οργάνωση της εργασίας. Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα έχουν έρθει τα τελευταία χρόνια της κρίσης αντιμέτωπες με νέες προκλήσεις και πολλά προβλήματα. Δεν έχουν αξιοποιήσει αποτελεσματικά τις νέες μορφές εργασιών καθώς σκοπός είναι με λίγες ώρες εργασίας (και αντίστοιχη αμοιβή) ο εργαζόμενος να καλύψει εργασία περισσότερων ωρών. Σκοπός είναι να βοηθήσει ο εργαζόμενος να ειδικευτεί και να έχει στόχους όπως για παράδειγμα ένα καλύτερο μισθό και μια ανώτερη θέση. Αντί αυτού, χρησιμοποιούνται για ευκαιρίες συμπίεσης του εργατικού κόστους και τον εκφοβισμό του εργαζομένου από τον εργοδότη.

Νομοθετικές παρεμβάσεις για τη ρύθμιση των νέων μορφών απασχόλησης

Η νομοθετική αναφορά στις νέες μορφές απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων) είναι εν γένει αποσπασματική και αποσκοπεί

⁶⁷ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 61

κυρίως στην τόνωση της προσφοράς τους μέσω θετικών κινήτρων. Αυτό αντανακλάται, για παράδειγμα, στις προτάσεις για την εισοδηματική ενίσχυση των μακροχρονίως ανέργων που προσλαμβάνονται με μερική απασχόληση, στην αύξηση της αμοιβής των απασχολουμένων για λιγότερες από τέσσερις ώρες, στην εισαγωγή κανόνων ρύθμισης της προσωρινής απασχόλησης κ.λπ. Όσον αφορά δε τις μορφές απασχόλησης που βρίσκονται στα όρια της μισθωτής εργασίας (τηλεεργασία, φασόν κ.λπ.) η νομοθετική αντιμετώπισή τους αποσκοπεί στην επίλυση του προβλήματος της καταχρηστικής υπαγωγής τους στην έννοια της ανεξάρτητης απασχόλησης. Δεν αντιμετωπίζονται όμως σφαιρικά οι ιδιαιτερότητες αυτών των μορφών, σε συνάρτηση με τα ασφαλιστικά, τα συνδικαλιστικά και τα ευρύτερα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

Μερική απασχόληση

Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα). Στην πράξη, ωστόσο, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης δεν ήταν συχνό φαινόμενο. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με την ψήφιση του νόμου 1892/1990 για τον «εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38). Στη συνέχεια, συμπληρώνεται το 1998 με το νόμο 2639 /199848 για τη «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρο 2) το 2000 με το νόμο 2874/2000 για την «προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρο 7) επιχειρείται η αύξηση της ελκυστικότητάς της μέσω οικονομικών κινήτρων για τους εργαζομένους. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 του νόμου 2639/1998, κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν 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 και ορίζεται ως μερική απασχόληση⁶⁸.

Το κράτος στηρίζει τη μερική απασχόληση για να ενισχύει την συμμετοχή στην απασχόληση κυρίως από την ομάδα των νέων και των γυναικών. Γενικά στο πλαίσιο της λειτουργίας των συμβάσεων της μερικής απασχόλησης ενδιαφέρον έχουν τα εξής:

⁶⁸ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, *Ευέλικτη Εργασία*, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 63

- 1) Η μετατροπή της σύμβασης από πλήρους σε μερική απασχόληση, με συμφωνία και των δύο.
- 2) Το διάστημα που πρέπει να κατατεθεί η σύμβαση στην επιθεώρηση εργασίας για να θεωρείται μερική αλλιώς τεκμαίρεται ως πλήρους απασχόλησης.
- 3) Πως η κάλυψη τετράωρης εργασίας δίνει το δικαίωμα για πλήρη ασφάλιση.
- 4) Να υπάρχει δίκαιη αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων των πλήρως με των μερικώς απασχολούμενων (στις άδειες, ασφάλιση, κοινωνικές υπηρεσίες)
- 5) Η σύμβαση πρέπει να είναι σύμφωνη και από τις δύο πλευρές (εργοδότη-μισθωτού).
- 6) Να δίνεται προτεραιότητα στην κάλυψη των πλήρους απασχόλησης, θέσεων, από των μερικώς.

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν τη συνηθέστερη πρακτική ανάπτυξης της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα και ορίζονται ως συμβάσεις των οποίων το σημείο λήξης προσδιορίζεται σε συγκεκριμένη ημερομηνία ή συμβάσεις όπου έχει συμφωνηθεί ως διάρκεια ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας τους μέχρι και πρόσφατα (δηλαδή πριν από την ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 99/70/EK) αποτελείτο από ένα σύνολο αποσπασματικών ρυθμίσεων που δεν εντάσσονταν σε ενιαίο πλαίσιο νομοθετικών διατάξεων (για παράδειγμα, άρθρα 361, 648, 669 του Αστικού Κώδικα, νόμος 2112/1920, άρθρο 8, νόμος 2639/98 άρθρο 2), ενώ μια σειρά ζητημάτων που ανέκυπταν - λόγω κενών της νομοθεσίας - αποτελούσαν αντικείμενα της νομολογίας. Το πρόσφατα εκδοθέν προεδρικό διάταγμα 81/2003 για την ενσωμάτωση της σχετικής κοινοτικής οδηγίας 99/70/EK δεν φαίνεται να αντιμετωπίζει τελεσίδικα διαφωνίες και αιτιάσεις, οι οποίες αφορούν κυρίως το δημόσιο τομέα, αλλά και την πληθώρα των εξαιρέσεων που δικαιολογούν την - χωρίς περιορισμό - ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Προσωρινή απασχόληση

Ο θεσμός της ενοικίασης προσωπικού μέσω των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) λειτουργεί με ειδικό νομοθετικό πλαίσιο, δηλαδή με το νόμο 2956/2001 «ανασυγκρότηση του Οργανισμού Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού και άλλες

διατάξεις»⁶⁹. Σύμφωνα με αυτόν, απασχόληση μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης θεωρείται εκείνη η οποία - στο πλαίσιο μιας τριμερούς σχέσης εργασίας - προϋποθέτει τη σχέση εργασίας μεταξύ μισθωτού και άμεσου εργοδότη (δανείζουσα εταιρεία), η οποία προμηθεύει προσωρινά προσωπικό σε τρίτο (δανειζόμενη επιχείρηση) που αποτελεί τον έμμεσο εργοδότη. Οι νέες διατάξεις εξειδικεύουν το περιεχόμενο του δανεισμού προσωπικού, καθώς ο θεσμός αυτός λειτουργούσε ήδη στο πλαίσιο γενικότερων διατάξεων του Αστικού Κώδικα (άρθρο 651), χωρίς όμως σαφείς ρυθμιστικούς κανόνες, με αποτέλεσμα την παροχή τέτοιας μορφής απασχόλησης δίχως στοιχειώδεις προστατευτικούς κανόνες για το δανειζόμενο προσωπικό. Οι νέες διατάξεις για τη ρύθμιση αυτής της μορφής απασχόλησης - πέραν κάποιων ασαφών σημείων που σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας - θεωρείται ότι καλύπτουν ικανοποιητικά τα προηγούμενα κενά της νομοθεσίας.

Οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων για τις νέες μορφές απασχόλησης

- Η θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων (ΓΣΕΕ)

Κατ' αρχήν η θέση της κεντρικής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) έναντι νέων μορφών απασχόλησης, αλλά και ι διάφορων σχημάτων ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας, παρουσιάζει έντονα επιφυλακτικό και αμυντικό χαρακτήρα. Η βασική θέση των συνδικάτων αναφορικά με τη χρήση της μερικής απασχόλησης είναι ότι ενώ προβάλλεται ο ισχυρισμός ότι η διεύρυνση της μερικής απασχόλησης και των άλλων ευέλικτων μορφών απασχόλησης με ελκυστικές ρυθμίσεις υπό συνθήκες χαμηλής εισοδηματικής ικανότητας αυξάνει τη ζώνη της φτώχειας χωρίς να υψώνει την πραγματική ανεργία.

Επίσης, τονίζεται ότι η χρήση της μερικής απασχόλησης και των άλλων άτυπων μορφών απασχόλησης πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τις ανάγκες και τις επιλογές των εργαζομένων και όχι αναγκαστικά ελλείψει εναλλακτικών επιλογών, ενώ προτείνονται η βελτίωση του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της σερικής απασχόλησης μέσα από την καθιέρωση ανώτατου και κατώτατου ωραρίου μερικής απασχόλησης (τέσσερα πέμπτα και ένα δεύτερο αντίστοιχα του χρόνου της πλήρους απασχόλησης), καθώς και η ελάττωση του συνολικού χρόνου εργασίας στις 35 ώρες την Εβδομάδα χωρίς μείωση των αποδοχών και χωρίς μερική ή συνολική διευθέτηση των επιχειρήσεων και της συνολικής οικονομίας, ενώ μπορεί να υποστηρίξει ενεργά τις πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας και αύξησης των

⁶⁹ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 65

συνολικών επιπέδων απασχόλησης. Ειδικά, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την προσαρμογή της παραγωγικής δραστηριότητας στις διακυμάνσεις της ζήτησης και για την αριστοποίηση της λειτουργίας του παραγωγικού εξοπλισμού. Στο πλαίσιο αυτό, το κυμαινόμενο ωράριο, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η μερική απασχόληση και άλλες ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας πρέπει - κατά την άποψη των εργοδοτικών οργανώσεων - να προωθηθούν, καθώς επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να καταστούν παραγωγικότερες και να διατηρήσουν την ανεργία σε χαμηλότερα επίπεδα, ενώ, συγχρόνως, μπορούν να ικανοποιήσουν προτιμήσεις ή και ιδιαίτερες ανάγκες των εργαζομένων (νέων, γυναικών, ηλικιωμένων).

Σχετικά με την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης - λαμβάνοντας υπόψη και τη διάσταση του φύλου - ο ΣΕΒ θεωρεί ότι πρέπει να διατηρείται ο εθελοντικός χαρακτήρας της και να εξασφαλίζεται η ίση (αναλογική) μεταχείριση, κυρίως όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις στο ασφαλιστικό και την πρόσβαση στην εκπαίδευση, αναφορικά με τους συγκρίσιμους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης.

3.6 Μια πρώτη (θεωρητική) προσέγγιση

Όσον αφορά⁷⁰ τη διασύνδεση των νέων μορφών απασχόλησης με την ποιότητα εργασίας, έχουν αναπτυχθεί - σε θεωρητικό επίπεδο - διαφορετικές προσεγγίσεις, οι οποίες ερμηνεύουν με επιλεκτικό τρόπο την παραπάνω σχέση, προβάλλοντας επί μέρους χαρακτηριστικά της.

Έτσι, μια πρώτη γενική εκτίμηση τονίζει την εξορισμού ανασφαλή φύση της προσωρινής απασχόλησης, τις αναπόφευκτα χαμηλές αποδοχές που επιφυλάσσει στους εργαζομένους η εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, την περιθωριοποίηση των εν λόγω εργαζομένων από δράσεις και διαδικασίες συλλογικής εκπροσώπησης κ.λπ. Η προβληματική αυτή, η οποία μάλιστα τροφοδοτεί και τις μεγαλύτερες (συντονισμένες) αντιδράσεις, εστιάζει στον αναγκαστικό χαρακτήρα της μερικής και της προσωρινής απασχόλησης και στο διαφαινόμενο σταδιακό εκφυλισμό των προστατευτικών κανόνων για τους ίδιους τους εργαζομένους με αυτές τις μορφές απασχόλησης όσο - κυρίως - και για τους εργαζομένους με την τυπική μορφή της μισθωτής απασχόλησης αορίστου χρόνου και πλήρους ωραρίου.

⁷⁰ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 93

Από την άλλη μεριά, άλλες - θεωρητικές επίσης - προσεγγίσεις διατείνονται ότι δεν φαίνεται να υπάρχει επαρκής δικαιολογητική βάση για να εκτιμήσουμε την επίδραση των νέων μορφών απασχόλησης στην ποιότητα της εργασίας αρνητική ή θετική. Σύμφωνα με αυτές, γίνεται δεκτό ότι κάτι τέτοιο εξαρτάται από τις ατομικές προτιμήσεις του εργαζομένου, τις προσδοκίες του και, φυσικά, τους οικονομικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζει, σε συνάρτηση με το πλουραλιστικό περιεχόμενο των διάφορων μορφών απασχόλησης, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτών των μορφών, καθώς και τη θεσμική διαχείριση και φιλοσοφία εφαρμογής που επιφυλάσσουν σε αυτές οι διάφορες κοινωνίες.

Κάποια άτομα πιθανόν να προτιμούν μια σταθερή εργασία, η οποία να παρέχει μόνιμη εισοδηματική ροή, αλλά ταυτόχρονα να απαιτεί έντονη και απαιτητική πρόσδεση στην αγορά εργασίας. Άλλοι εργαζόμενοι (όπως οι νέοι, οι εργαζόμενοι σε προχωρημένη ηλικία ή οι νέες εργαζόμενες μητέρες) είναι πιθανόν να προτιμούν περισσότερο ευέλικτη εργασιακή απασχόληση, ακόμη και στην περίπτωση που αυτή η εργασία είναι λιγότερο αμειβόμενη ή πιο ασταθής. Στο μέτρο που οι εργαζόμενοι προσφεύγουν εθελοντικά σε αυτές τις «περιθωριακές» μορφές απασχόλησης, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η άτυπη απασχόληση δεν έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ποιότητα εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η διάχυση της μερικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς, σύμφωνα με κάποιες μελέτες, οι περισσότεροι μερικά απασχολούμενοι (και κυρίως οι γυναίκες) προτιμούν να εργάζονται υπό αυτό το καθεστώς απασχόλησης, παρά με πλήρες ωράριο.

Περισσότερο λογική φαίνεται η εκτίμηση ότι, σε θεωρητικό επίπεδο, δεν είμαστε σε θέση με απόλυτο τρόπο να ισχυριστούμε ότι οι επιδράσεις της άτυπης απασχόλησης στους εργαζομένους είναι αρνητική, θετική ή ουδέτερη. Κάτι τέτοιο θα ήταν ενδεχομένως δυνατόν εάν οι ισχυρισμοί μας εδράζονταν σε σοβαρές και έγκυρες εμπειρικές έρευνες, οι οποίες θα ελάμβαναν υπόψη τους τόσο τις πραγματικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης όσο και το πραγματικό θεσμικό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσονται και (συνεχώς) διαμορφώνονται οι νέες μορφές απασχόλησης⁷¹.

⁷¹ Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, *Ευέλικτη Εργασία*, Αθήνα 2010, Κέρκυρα σελ. 94

3.7 Μισθοδοσία

Κατώτατα⁷² όρια μισθών και ημερομισθίων από 1/7/2011 σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων από 1/7/2011 σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) Κατηγορία: Εργατικά - Απασχόληση Όπως είναι γνωστό σύμφωνα με το άρθρο 3 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) από 1ης Ιουλίου 2011 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2010-2011-2012) αυξάνονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων σε ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του Ευρωπαϊκού πληθωρισμού του έτους 2010. Σύμφωνα με την EUROSTAT το ποσοστό της μέσης ετήσιας μεταβολής του εναρμονισμένου δείκτη τιμών καταναλωτή για το 2010 είναι 1,6%. Μετά τα ανωτέρω ο πίνακας μισθών και ημερομισθίων από 1/7/2011 διαμορφώνεται ως εξής:

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2011 ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1.7.2011- Υπολογισμοί με αύξηση 1,6%				
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	1.5.2009	ποσοστό αύξησης	1.7.2011	στρογγυλοποίηση
Ημερομίσθιο άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	33,04	1,6	33,569	33,57
Ημερομίσθιο άγαμος 1 τριετία	34,25	1,6	34,798	34,80
Ημερομίσθιο άγαμος 2 τριετίες	35,89	1,6	36,464	36,46
Ημερομίσθιο άγαμος 3 τριετίες	37,51	1,6	38,110	38,11
Ημερομίσθιο άγαμος 4 τριετίες	39,15	1,6	39,776	39,78
Ημερομίσθιο άγαμος 5 τριετίες	40,78	1,6	41,432	41,43
Ημερομίσθιο άγαμος 6 τριετίες	42,43	1,6	43,109	43,11
Ημερομίσθιο έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	36,34	1,6	36,921	36,92
Ημερομίσθιο έγγαμος 1 τριετία	37,56	1,6	38,161	38,16
Ημερομίσθιο έγγαμος 2 τριετίες	39,2	1,6	39,827	39,83
Ημερομίσθιο έγγαμος 3 τριετίες	40,82	1,6	41,473	41,47
Ημερομίσθιο έγγαμος 4 τριετίες	42,46	1,6	43,139	43,14
Ημερομίσθιο έγγαμος 5 τριετίες	44,09	1,6	44,795	44,80
Ημερομίσθιο έγγαμος 6 τριετίες	45,74	1,6	46,472	46,47
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	1.5.2009	ποσοστό αύξησης	1.7.2011	στρογγυλοποίηση
Ημερομίσθιο άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	739,56	1,6	751,393	751,39
Ημερομίσθιο άγαμος 1 τριετία	801,17	1,6	813,989	813,99
Ημερομίσθιο άγαμος 2 τριετίες	874,01	1,6	887,994	887,99
Ημερομίσθιο άγαμος 3 τριετίες	946,84	1,6	961,989	961,99
Ημερομίσθιο έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	813,52	1,6	826,536	826,54
Ημερομίσθιο έγγαμος 1 τριετία	875,13	1,6	889,132	889,13
Ημερομίσθιο έγγαμος 2 τριετίες	947,96	1,6	963,127	963,13
Ημερομίσθιο έγγαμος 3 τριετίες	1020,8	1,6	1037,133	1037,13

⁷² <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/12357>, 12 Αυγούστου 2015, 12.30

Πίνακας 2, πηγή <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/12357>, 12 Αυγούστου 2015, 12.30

Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 ορίζεται ότι, μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν. 4046/2012 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

<u>ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u>
	<u>12/11/2012</u>	<u>12/11/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	586,08	26,18
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	644,09	27,49
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	703,30	28,80
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	761,90	30,11
ΜΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ (4) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		31,42
ΜΕ ΠΕΝΤΕ (5) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		32,73
ΜΕ ΕΞΗ (6) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		34,03

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

<u>ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u>
	<u>12/11/2012</u>	<u>12/11/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	510,95	22,83
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	562,05	23,97
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		25,11

Πίνακας 3, πηγή: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>, 17 Αυγούστου 2015, 15.10

Σύμφωνα με την περίπτωση 3δ' της υποπαραγράφου ΙΑ11 του πρώτου άρθρου του Νόμου 4093/2012:Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΓΣΣΕΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ Ν.4046/2012-ΠΥΣ 06/2012 και Αριθ. πρωτ.: 4601/304/12.3.2012 ΤΙ ΙΣΧΥΕ:

Στους κατωτέρω πίνακες υπάρχουν μόνο οι απασχολούμενοι σε εργοδότες –μέλη των Εργοδοτικών Οργανώσεων που έχουν συμβληθεί. (ΣΕΒ,ΓΣΕΒΕΕ,ΕΣΣΕΕ,ΣΕΤΕ).

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

<u>ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΓΑΜΟΙ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΓΓΑΜΟΙ</u>
	<u>14/02/2012</u>	<u>14/02/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	586,08	644,69
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	644,09	703,30
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	703,30	761,91
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	761,90	820,51

Πίνακας 4, πηγή: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>, 17 Αυγούστου 2015, 15.10

<u>ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΓΑΜΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΕΓΓΑΜΟΙ</u>
	<u>14/02/2012</u>	<u>14/02/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	26,18	28,80
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	27,49	30,11
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	28,80	31,42
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	30,11	32,73
ΜΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ (4) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	31,42	34,04
ΜΕ ΠΕΝΤΕ (5) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	32,73	35,35
ΜΕ ΕΞΗ (6) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	34,03	36,65

Πίνακας 5, πηγή: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>, 17 Αυγούστου 2015, 15.10

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

<u>ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΓΑΜΟΙ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΓΓΑΜΟΙ</u>
	<u>14/02/2012</u>	<u>14/02/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	510,95	562,05
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	562,05	613,15

<u>ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΓΑΜΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΕΓΓΑΜΟΙ</u>
	<u>14/02/2012</u>	<u>14/02/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	22,83	25,11
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	23,97	26,25
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	25,11	27,39

Πίνακας 6, πηγή: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>, 17 Αυγούστου 2015, 15.10

Βάση της περίπτωσης 2 α της υποπαραγράφου ΙΑ 11 του Νόμου 4093/2012 που αντικαθιστά το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 8 του Ν. 1876/1990 «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.» και δεδομένου ότι στη νέα ΕΓΣΣΕ 26/03/2014 δεν περιέχεται διάταξη για το επίδομα γάμου και γενικά μισθολογικούς όρους, δεν οφείλεται επίδομα γάμου ούτε στους μισθωτούς εργοδοτών-μελών των Εργοδοτικών Οργανώσεων που συνυπέγραψαν την ΕΓΣΣΕ (ΣΕΒ,ΓΣΕΒΒΕ,ΕΣΕΕ,ΣΕΤΕ). Οπότε ο πίνακας διαμορφώνεται ως εξής:

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

<u>ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u>
	<u>12/11/2012</u>	<u>12/11/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	586,08	26,18
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	644,09	27,49
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	703,30	28,80
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	761,90	30,11
ΜΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ (4) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		31,42
ΜΕ ΠΕΝΤΕ (5) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		32,73
ΜΕ ΕΞΗ (6) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		34,03

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

<u>ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</u>	<u>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</u>	<u>ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ</u>
	<u>12/11/2012</u>	<u>12/11/2012</u>
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	510,95	22,83
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	562,05	23,97
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		25,11

Πίνακας 7, πηγή: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>, 17 Αυγούστου 2015, 15.10

Σύμφωνα με την περίπτωση 3δ' της υποπαραγράφου ΙΑ11 του πρώτου άρθρου του Νόμου 4093/2012:Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με

προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 103 του Νόμου 4172/2013 η νέα διαδικασία-μηχανισμός διαμόρφωσης καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας τίθεται σε ισχύ μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλαδή όχι πριν από την 1.1.2017.

Με την παρούσα⁷³ διάταξη θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013. Εντός του πρώτου τριμήνου του 2013 θεσπίζεται με πράξη υπουργικού συμβουλίου η διαδικασία διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και τη διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς. Κατά το Α' τρίμηνο του 2014 το σύστημα αυτό αξιολογείται ως προς την απλότητα και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής, τη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. 2. α. Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής: «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.» β. Στο τέλος της παραγράφου 2 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990 προστίθενται οι λέξεις «, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του νόμου.» 3. Μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν. 4046/2012 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής: (α) Για τους

⁷³ <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/15303>, 12 Σεπτεμβρίου 2015, 18.45

υπάλληλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ. (β) Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ. (γ) i) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω. ii) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών. δ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012. ε) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο. στ) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012. ζ) Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο. 4. Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
(Ν.4254/14) ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/7/2014.

ΚΚΚ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΝΕΑ ΠΟΣΟΣΤΑ		
		ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
101	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	15,5	24,56	40,06
102	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	15,5	25,56	41,06
103	ΜΙΚΤΑ	12,5	21,56	34,06
104	ΜΙΚΤΑ	12,5	22,56	35,06
105	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	18,95	26,71	45,66
106	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	18,95	27,71	46,66
107	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ	14,7	22,96	37,66
108	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ	14,7	23,96	38,66
109	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	12,95	20,01	32,96
110	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	12,95	21,01	33,96
111	ΣΥΝΤΑΞΗ	9,95	17,01	26,96
112	ΣΥΝΤΑΞΗ	9,95	18,01	27,96
115	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	16,4	22,16	38,56
116	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	16,4	23,16	39,56
117	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	13,35	20,26	33,61
121	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΑΣΘΕΝ. ΧΡΗΜΑ	12,55	18,66	31,21
123	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	10,35	17,26	27,61
124	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	10,35	18,26	28,61
129	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	6,68	6,93	13,61
130	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	6,68	7,93	14,61
131	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	3,68	3,93	7,61
132	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	3,68	4,93	8,61
133	ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	6,28	6,68	12,96
135	ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΡΓΟΥ – ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. – ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ – ΑΣΛΗΤΕΣ Κ.Α	3,28	3,68	6,96
154	ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΡΓΟΥ – ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. – ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ – ΑΣΛΗΤΕΣ κ.α	12,22	20,88	33,10
156	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΣΛΗΤΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	15,67	23,03	38,70
196	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΣΛΗΤΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	0,45	0,51	0,96
197	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΣΛΗΤΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟ ΙΚΑ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΑ	1,45	0,51	1,96
239	ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟ ΙΚΑ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΑ	4,85	3,76	8,61
240	ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟ ΙΚΑ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΑ ΠΤΥΧΟΛΟΓΗΧΕΙΡΣ ΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΑΛΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΕΚΤΟΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ)	1,85	0,76	2,61
428	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α.(ΒΑ. & Κ' 488-489)	22,28	31,63	53,91
435	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	21,05	29,01	50,06

Πίνακας 8 πηγή: <https://www.e-forologia.gr/attachments/files/2014/%CE%A0%CE%99%CE%9D%CE%91%CE%9A%CE%91%CE%A3%20%CE%A0%CE%91%CE%9A%CE%95%CE%A4%CE%A9%CE%9D%20%CE%9A%CE%91%CE%9B%CE%A5%CE%A8%CE%97%CE%A3-%201.7.14.pdf>, 17 Σεπτεμβρίου 2015, 20.05

3.8 Παρακράτηση Φόρου

Σύμφωνα με όσα⁷⁴ ορίζονται από τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 60 του ν.4172/2013, οι υπόχρεοι της παρ.1 του άρθρου 59 του ίδιου νόμου που είτε διενεργούν μηνιαίες πληρωμές σε εργαζομένους ή υπαλλήλους τους, είτε καταβάλλουν συντάξεις, προβαίνουν σε παρακράτηση φόρου με βάση την ακόλουθη κλίμακα της παρ.1 του άρθρου 15 του ίδιου νόμου:

ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ - ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ

Κλιμάκιο εισοδήματος	Φορολογικός συντελεστής	Φόρος κλιμακίου	Σύνολο Εισοδήματος	Σύνολο Φόρου
----------------------	-------------------------	-----------------	--------------------	--------------

⁷⁴ <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/20624>, 28 Σεπτεμβρίου 2015, 09.34

(ευρώ)	%	(ευρώ)	(ευρώ)	(ευρώ)
25.000	22	5.500	25.000	5.500
17.000	32	5.440	42.000	10.940
Υπερβάλλον	42			

Πίνακας 9, Πηγή: <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/20624>, 28 Σεπτεμβρίου 2015, 09.34

Από τις διατάξεις⁷⁵ της παρ.1 του άρθρου 16 του ν.4172/2013 προκύπτει, ότι ο φόρος που προκύπτει κατά την εφαρμογή του άρθρου 15 μειώνεται κατά το ποσό των δύο χιλιάδων εκατό (2.100) ευρώ, εφόσον το φορολογητέο εισόδημα δεν υπερβαίνει το ποσό των είκοσι μίας χιλιάδων (21.000) ευρώ και ο φόρος είναι μεγαλύτερος ή ίσος με το ποσό των δύο χιλιάδων εκατό (2.100) ευρώ. Σε περίπτωση που το ποσό του φόρου είναι μικρότερο των δύο χιλιάδων εκατό (2.100) ευρώ τότε το ποσό της μείωσης περιορίζεται στο ποσό του αναλογούντος φόρου. Στις διατάξεις της παρ.2 του ίδιου άρθρου και νόμου ορίζεται, ότι για φορολογητέο εισόδημα το οποίο υπερβαίνει το ποσό των είκοσι ενός χιλιάδων (21.000) ευρώ, το ποσό της μείωσης μειώνεται αναλογικά κατά εκατό (100) ευρώ ανά χίλια (1.000) ευρώ του φορολογητέου εισοδήματος (παράδειγμα: για ποσό εισοδήματος 30.000 ευρώ το ποσό μείωσης του φόρου είναι 1.200 ευρώ. $(30.000-21.000=9.000, 9.000*100/1000=900, 2.100-900=1.200)$). Επίσης, στις διατάξεις της παρ.3 του ίδιου άρθρου και νόμου ορίζεται, ότι όταν το φορολογητέο εισόδημα υπερβαίνει το ποσό των σαράντα δύο χιλιάδων (42.000) ευρώ, δεν χορηγείται μείωση φόρου. Επισημαίνεται, ότι με τις διατάξεις του άρθρου 20 του ίδιου ως άνω νόμου ορίζεται ότι οι φορολογούμενοι που δεν έχουν τη φορολογική κατοικία τους στην Ελλάδα δεν δικαιούνται την προαναφερθείσα μείωση φόρου. Εξαιρετικά, όσοι διατηρούν τη φορολογική τους κατοικία σε άλλο κράτος-μέλος της Ε.Ε. ή του Ε.Ο.Χ. και εμπίπτουν στην περίπτωση α' ή β' του εν λόγω άρθρου, δικαιούνται τις μειώσεις φόρου, αλλά αυτές δεν θα τους χορηγούνται κατά τη διαδικασία παρακράτησης φόρου, δεδομένου ότι δεν είναι δυνατόν να εξακριβωθούν οι προϋποθέσεις χορήγησής τους αλλά θα υπολογίζονται κατά την εκκαθάριση. 3.Ο υπολογισμός του φόρου που παρακρατείται κατά την καταβολή μισθών-συντάξεων, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 60 του ν.4172/2013, γίνεται με

⁷⁵ Δ. Παπης, Μηχανογραφημένη Λογιστική 1, Θεσσαλονίκη 2013, Copyright, σελ.150

βάση την κλίμακα της παρ.1 του άρθρου 15 και τις μειώσεις φόρου του άρθρου 16 μετά από προηγούμενη αναγωγή του μηνιαίου εισοδήματος σε ετήσιο. Για διευκόλυνση παρατίθεται κατωτέρω ενδεικτικός πίνακας με τον υπολογισμό του τελικού φόρου (μετά τις μειώσεις του άρθρου 16) που αντιστοιχεί σε ετήσιο φορολογητέο εισόδημα (βάσει αναγωγής) μέχρι 43.000 ευρώ.

Με βάση την εξουσιοδοτική διάταξη της παρ.4 του άρθρου 60 του ν.4172/2013, εκδόθηκε η ΠΟΛ.1104/9.4.2014 με την οποία καθορίστηκε ο τρόπος αναγωγής του μηνιαίου εισοδήματος της παρ.1 του ίδιου άρθρου και νόμου σε ετήσιο, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού. 5.Με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 14 προβλέπεται η εξαίρεση από τον υπολογισμό του εισοδήματος από μισθωτή εργασία και συντάξεις, πέραν των κρατήσεων υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων οι οποίες επιβάλλονται με νόμο (περ.δ'), και των εισφορών εργαζομένου υπέρ των επαγγελματικών ταμείων που έχουν συσταθεί με νόμο (περ.ε') καθώς και των ασφαλιστρών που καταβάλλονται για λογαριασμό του εργαζομένου στο πλαίσιο ομαδικών ασφαλιστηρίων συνταξιοδοτικών συμβολαίων (περ.ι'). Σε πολλές περιπτώσεις επιχειρήσεις συνάπτουν ομαδικά ασφαλιστήρια συνταξιοδοτικά συμβόλαια για λογαριασμό των εργαζομένων τους και τα ασφάλιστρα για την καταβολή των οποίων βαρύνεται ο εργαζόμενος, παρακρατούνται μέσω της μισθοδοσίας του κατ' ανάλογο τρόπο όπως και οι υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων οι οποίες επιβάλλονται με νόμο.

Ανάλογη παρακράτηση μέσω μισθοδοσίας πραγματοποιείται πολλές φορές και για εισφορές υπέρ επαγγελματικών ταμείων που έχουν συσταθεί με νόμο για την καταβολή των οποίων βαρύνεται επίσης ο εργαζόμενος. Στις περιπτώσεις αυτές οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας προκειμένου να υπολογίσουν τον παρακρατούμενο φόρο στο μηνιαίο καθαρό εισόδημα από μισθωτή εργασία, θα αφαιρέσουν από το ακαθάριστο ποσό του μισθού, πέραν από τις νόμιμες κρατήσεις για υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές του εργαζομένου, και τις ανωτέρω κρατήσεις για ασφάλιστρα και εισφορές υπέρ επαγγελματικών ταμείων που για την καταβολή τους βαρύνεται επίσης ο εργαζόμενος. 6.Με τις διατάξεις της περ.δ' παρ.2 άρθρου 12 του ν.4172/2013 ορίζεται, ότι για τους σκοπούς του ΚΦΕ, εργασιακή σχέση υφίσταται όταν ένα φυσικό πρόσωπο παρέχει υπηρεσίες ως διευθυντής ή μέλος του ΔΣ εταιρείας ή κάθε άλλου νομικού προσώπου ή νομικής οντότητας. Κατά συνέπεια, όλες οι αμοιβές που δίνονται σε διευθυντές ή μέλη του ΔΣ εταιρείας ή κάθε άλλου νομικού προσώπου ή νομικής οντότητας εξαιτίας της παροχής υπηρεσιών από τα πρόσωπα αυτά προς τα υπόψη νομικά πρόσωπα ή οντότητες θεωρούνται εισόδημα από μισθωτή εργασία. Στις παραπάνω αμοιβές που δίνονται

εξαιτίας της παροχής υπηρεσίας από τα ανωτέρω πρόσωπα συμπεριλαμβάνονται αμοιβές που προβλέπονται από το καταστατικό ή εγκρίνει η Γενική Συνέλευση των μετόχων, αμοιβές που προκύπτουν από παραστάσεις σε συνεδριάσεις του ΔΣ. Ακόμα και στην περίπτωση που μέτοχος είναι και μέλος του ΔΣ και αμείβεται για τις παρεχόμενες υπηρεσίες του προς την εταιρεία στην οποία είναι μέτοχος και μέλος του ΔΣ αυτής, οι αμοιβές αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτή εργασία. Οι αμοιβές που καταβάλλονται με οποιαδήποτε μορφή στα μέλη ΔΣ, διαχειριστές και εργατοϋπαλληλικό προσωπικό από τα κέρδη του νομικού προσώπου ή νομικής οντότητας αποτελούν μέρισμα (παρ.3 της ΠΟΛ.1042/26.1.2015). Διευκρινίζεται, ότι οι ασφαλιστικές εισφορές επί αμοιβών μελών ΔΣ εταιρειών ή κάθε άλλου νομικού προσώπου ή νομικής οντότητας που σύμφωνα με τις διατάξεις της περ.δ' της παρ.2 του άρθρου 12 του ν.4172/2013 αποτελούν εισόδημα από μισθωτή εργασία και οι οποίες καταβάλλονται στα ασφαλιστικά ταμεία από τα ίδια ως άνω μέλη ΔΣ, εκπίπτουν από το εισόδημα αυτό. Η έκπτωση αυτή γίνεται κατά την εκκαθάριση της φορολογικής τους δήλωσης και όχι κατά τη διενέργεια παρακράτησης.

Κατ' ανάλογη εφαρμογή, ίδια έκπτωση εφαρμόζεται και για τα ποσά που μισθωτοί και συνταξιούχοι καταβάλλουν οι ίδιοι στα ασφαλιστικά τους ταμεία και τα οποία προορίζονται για εξαγορά χρόνου ασφάλισης, όπως χρόνου στρατιωτικής θητείας κ.λπ. καθώς δινόταν η δυνατότητα από την ασφαλιστική νομοθεσία. 7.Στην έννοια του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος περιλαμβάνεται ο μισθός, ή η σύνταξη και οποιεσδήποτε άλλες αμοιβές της ίδιας περιόδου Π.χ. επιδόματα)⁷⁶, που καταβάλλονται τακτικά και συνεντέλλονται (δηλαδή συνεκκαθαρίζονται) μαζί, στην ίδια μισθοδοτική κατάσταση με το μισθό. 8.Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας κάθε μήνα διενεργούν αναγωγή του μηνιαίου φορολογητέου εισοδήματος, σε ετήσιο προκειμένου να προσδιορισθεί το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα κάθε δικαιούχου και να προβούν στη συνέχεια στην παρακράτηση φόρου σύμφωνα με την κλίμακα της παρ.1 του άρθρου 15 και τις μειώσεις φόρου του άρθρου 16. Προκειμένου για νεοδιορισθέντες υπαλλήλους ή νέους συνταξιούχους, ο προσδιορισμός του ετήσιου καθαρού εισοδήματος θα γίνεται με βάση τα δεδομένα του μήνα έναρξης της εργασίας ή καταβολής της σύνταξης, όπως αναλύθηκε και στην ΠΟΛ.1104/9.4.2014 Α.Υ.Ο., επί 12 ή επί 14 όταν καταβάλλονται δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και επίδομα αδειάς τα οποία αθροιστικά λαμβανόμενα ισοδυναμούν με δύο μισθούς, και όχι επί τον αριθμό των υπολειπόμενων μηνών μέχρι τη

⁷⁶ Δ. Παπης, Μηχανογραφημένη Λογιστική 1, Θεσσαλονίκη 2013, Copyright, σελ.1352

λήξη του έτους. Η ίδια αναγωγή (επί 12 ή επί 14) θα διενεργείται και στις περιπτώσεις προσωπικού που προσλαμβάνεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου (π.χ. 6 μηνών).

II. ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗ ΦΟΡΟΥ ΣΤΟΥΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

1. Όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 60 του ν.4172/2013, ο υπολογισμός του παρακρατούμενου φόρου σε όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, είτε αυτοί παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη είτε παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας αορίστου χρόνου είτε παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου αλλά διάρκειας μικρότερης από ένα έτος, γίνεται με βάση την κλίμακα του άρθρου 15 και τις μειώσεις φόρου του άρθρου 16 του ίδιου νόμου μετά από προηγούμενη αναγωγή των ημερομισθίων σε ετήσιο ποσό. Διευκρινίζεται, ότι με τις νέες διατάξεις του ν.4172/2013 δεν προβλέπεται η παρακράτηση με συντελεστή 3% στο ακαθάριστο ποσό του ημερομισθίου που οριζόταν από τις διατάξεις του ν.2238/1994 (περ.β' παρ.1 άρθρου 57) οι οποίες έπαψαν να ισχύουν. 2. Ο ανωτέρω υπολογισμός παρακρατούμενου φόρου, εφαρμόζεται και για τους ξεναγούς που υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 37 του ν.1545/1985 (ξεναγοί που έχουν την προβλεπόμενη άδεια εξασκήσεως του επαγγέλματος και συμβάλλονται με τουριστικά - ταξιδιωτικά γραφεία, με μέλη της ένωσης εφοπλιστών επιβατηγών πλοίων και με τουριστικά γραφεία του εξωτερικού άμεσα ή με τα παραρτήματα - πρακτορεία τους στην Ελλάδα, για την πραγματοποίηση τουριστικών προγραμμάτων, που εκείνα οργανώνουν), καθόσον σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις του άρθρου 37 του ν.1545/1985, οι ξεναγοί αυτοί συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με τους εργοδότες τους και συνεπώς αποκτούν εισόδημα από μισθωτή εργασία σύμφωνα με τις διατάξεις της περ.β' της παρ.2 του άρθρου 12 του ν.4172/2013.

3.9 Υπολογισμός Δώρων

Δώρο Χριστουγέννων

Όπως είναι γνωστό⁷⁷ όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας, σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται Δώρα Εορτών. Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή ΑΝ αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων αρχίζει από την 1η Μαΐου

⁷⁷ <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1349>, 8 Νοεμβρίου 2015, 23.25

μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Έτσι, οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται ολόκληρο το Δώρο που είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς τους που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς από την εργασία τους, είτε γιατί απολύθηκαν δικαιούνται να λάβουν τμήμα δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Σε αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων θα το υπολογίσουν ως εξής: $2/25$ του μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια - ανάλογα με το πώς αμείβονται - για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19 ημερών δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Χριστουγέννων

Το Δώρο Χριστουγέννων πρέπει να καταβληθεί μέχρι την 21η Δεκεμβρίου κάθε έτους, υπόκειται σε εισφορές υπέρ ΙΚΑ, Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Νοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Πως υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων

Βάση για τον υπολογισμό του δώρου αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

- Το επίδομα αδείας . Για τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας πολλαπλασιάζουμε το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον

συντελεστή 0,041666. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να προσέξουν οι εργαζόμενοι ότι στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζεται το δώρο Χριστουγέννων συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδείας. Συνεπώς το δώρο θα πρέπει να υπολογισθεί προσ αυξημένο με την αναλογία του συντελεστή επιδόματος αδείας που είναι 0,041666.

Παράδειγμα: εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ (μεικτό μισθό) με την προσ αύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.

- Η αξία του χορηγούμενου γάλακτος ημερησίως.

- Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικιοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.

- Τα φιλοδώρηματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.

- Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας⁷⁸.

- Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφόσον παρέχεται τακτικά.

- Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφόσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.

- Η αμοιβή από προμήθειες.

- Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).

- Το επίδομα κατοικίας.

- Το επίδομα ισολογισμού, εφόσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Δεν συμπεριλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.

A. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους ωρομίσθιους

Για όσους αμείβονται με ωρομίσθιο ο υπολογισμός γίνεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών του διαστήματος από 1-5-2014 μέχρι 31-12-2014. Διαιρούνται δηλαδή οι συνολικές αμοιβές που έλαβε ο μισθωτός μέσα στο διάστημα αυτό δια του αριθμού των ημερών του διαστήματος αυτού κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε η διατήρησε αξίωση για τις

⁷⁸ <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1349>, 8 Νοεμβρίου 2015, 23.25

αποδοχές του. Το ποσό που βρίσκουμε πολλαπλασιάζεται επί τον αριθμό των ημερομισθίων που αναλογούν στη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.

B. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται καθημερινά λιγότερες ώρες (σε σχέση με τη πλήρη απασχόληση) θα λάβουν ως δώρο Χριστουγέννων όσα ημερομίσθια λαμβάνει και ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση έχοντας όμως ως βάση υπολογισμού τις μειωμένες αποδοχές και αναλόγως με τον χρόνο απασχόλησης του από 01/05/2014 έως 31/12/2014.

Γ. Υπολογισμός του Δώρου Χριστουγέννων στους εργαζόμενους με διαλείπουσα εργασία (εκ περιτροπής απασχόληση).

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερες από 5 ημέρες τη βδομάδα (για τους απασχολούμενους με πενθήμερο) και λιγότερες από 6 ημέρες τη εβδομάδα (για τους απασχολούμενους με δήμερο) δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια μέσα στο διάστημα από 01/05/2014 έως 31/12/2014.

Σε όλες τις περιπτώσεις το ποσό του δώρου προσαυξάνεται με τον συντελεστή αδείας 0,041666.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας είχε διάρκεια 200 ημέρες, στο χρονικό διάστημα από **01-05-2014** έως **31-12-2014**, το Δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

- Εάν ο μισθωτός αμειβόταν με μισθό 1000 € μηνιαίως, το δώρο του θα ήταν:

$1000 \text{ €} \times 0,8421 \text{ (συντ. μισθού)} = 842,1 \text{ €}$
 $842,1 \text{ €} + 35,08 \text{ €} = 877,18 \text{ € ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ.}$

- Εάν ο μισθωτός αμειβόταν με ημερομίσθιο 30 € ημερησίως, το δώρο του θα ήταν : $30 \text{ €} \times 21,05 \text{ (συντ.ημερομ.)} = 631,5 \text{ €}$
 $631,5 \text{ €} + 26,31 \text{ €} = 657,8 \text{ € ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ.}$

Ποιοι δικαιούνται Δώρο Πάσχα

Όλοι οι μισθωτοί⁷⁹ που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους Δώρο Πάσχα. Για τον υπολογισμό του ποσού του Δώρου Πάσχα λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή ΑΝ αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε έτους. Συνεπώς, αν κάποιος εργαστεί ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα δικαιούται να λάβει μισό μηνιαίο μισθό αν αμείβεται με μισθό και 15 ημερομίσθια αν αμείβεται με ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα είτε γιατί αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία του, είτε γιατί απολύθηκε, δικαιούται να λάβει αναλογία Δώρου η οποία υπολογίζεται ως εξής: Προκειμένου για αμειβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες. Σε περίπτωση που κάποιος εργαστεί λιγότερο από οκτώ ημέρες δικαιούται ανάλογο κλάσμα για Δώρο Πάσχα.

Πότε καταβάλλεται το Δώρο Πάσχα

Το Δώρο Πάσχα καταβάλλεται την Μεγάλη Τετάρτη, εννοείται βέβαια ότι ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει το δώρο και νωρίτερα από την παραπάνω ημερομηνία. Για Το Δώρο Πάσχα παρακρατούνται εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών. Το δώρο Πάσχα σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Υπολογισμός του Δώρου

Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από την παραπάνω ημερομηνία το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών. Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως υπερεργασία, νόμιμη υπερωρία, επίδομα αδείας, επίδομα ισολογισμού, επιδόματα για τροφή, κατοικία, κτλ) εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό

⁷⁹ <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=817>, 25 Νοεμβρίου 2015, 16.09

εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Στις τακτικές αποδοχές συνυπολογίζεται και το επίδομα αδειάς. Συνεπώς ο μισθωτός θα λάβει το Δώρο Πάσχα προσαυξημένο με τον συντελεστή αδειάς ο οποίος ανέρχεται σε 0,041666 Π.χ. εργαζόμενος με δώρο Πάσχα 900 ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδειάς θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ⁸⁰.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας είχε διάρκεια 65 μόνο μέρες μέσα στο διάστημα από 01-01 έως 15-04 του τρέχοντος έτους, πρέπει να λάβει για ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.

- Εάν ο μισθωτός είχε μισθό 1000 €, μηνιαίως το δώρο του θα είναι ίσο με 1000 € χ 0,27082 (συντελεστής μισθού) = 271 € χ 0.041666 (συντελ.αδειάς) = 11.28 €, 271+11.28= 282.2 €, ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.

- Εάν ο μισθωτός είχε ημερομίσθιο 30 €, το δώρο του θα είναι ίσο με 30 € χ 8,125 συντελεστής ημερομισθίου = 243.75 € χ 0.041666 (συντλ.αδειάς) =10.15 €, 243.75 € +10.55 = 253.9 €. ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.

Εισφορά αλληλεγγύης

Με το Ν 3986/2011⁸¹, άρθρο 29, επιβλήθηκε ένα είδος έκτακτης φορολογίας επί του ετήσιου συνολικού καθαρού ατομικού εισοδήματος των φυσικών προσώπων, ανεξαρτήτως ΑΝ πρόκειται για πραγματικό ή τεκμαρτό, φορολογούμενο ή απαλλασσόμενο 1. Η έκτακτη αυτή φορολογία ονομάστηκε ειδική εισφορά αλληλεγγύης, θα επιβάλλεται στα εισοδήματα των ετών 2010 έως και 2014, βάσει κλίμακας και αναλογικού συντελεστή, από το πρώτο ευρώ, με αρχικό ποσό πρώτου κλιμακίου τα 12.001 €:

1ο κλιμάκιο 12.001-20.000, συντελεστής 1%, επί ολόκληρου του ποσού

2ο κλιμάκιο 20.001-50.000, συντελεστής 2%, επί ολόκληρου του ποσού

3ο κλιμάκιο 50.001-100.000, συντελεστής 3%, επί ολόκληρου του ποσού

4ο κλιμάκιο 100.000 και άνω, συντελεστής 4%, επί ολόκληρου του ποσού

Παράδειγμα, καθαρό δηλούμενο και φορολογούμενο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες 15.000 €, θα επιβαρυνθεί με εισφορά αλληλεγγύης 1%, ήτοι 150 €. Καθαρό

⁸⁰ <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1349>, 8 Νοεμβρίου 2015, 23.25

⁸¹ http://epixeirisi.gr/actions/lemma/?item_id=4751903, 3 Δεκεμβρίου 2015, 19.56

εισόδημα από εμπορικές επιχειρήσεις, ατομικού επιχειρηματία, ή από ελευθέρια επαγγέλματα, ελεύθερου επαγγελματία, 33.000 €, θα επιβαρυνθεί με εισφορά 2%, ήτοι 660 €.

Η ειδική εισφορά αλληλεγγύης, σε ό,τι αφορά τα ήδη δηλωθέντα και εκκαθαρισμένα εισοδήματα του έτους 2010, επιβλήθηκε αναδρομικά, με αποστολή εκκαθαριστικών σημειωμάτων (ΣΕΠ 2011), τα οποία εκδόθηκαν από την ΓΓΠΣ, κατόπιν της οίκοθεν βεβαίωσης των σχετικών ποσών από την αρμόδια ΔΟΥ φορολογίας του φυσικού προσώπου. Ωστόσο, μετά από προσθήκη τεσσάρων παραγράφων στο ως άνω άρθρο 29 του εφαρμοστικού νόμου, ορίστηκε ότι στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες που αποκτούν οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό, αλλά και οι αμειβόμενοι με βάση το ημερομίσθιο, με σύμβαση αορίστου χρόνου, ή με συμβάσεις χρονικής διάρκειας μεγαλύτερης του δωδεκαμήνου, θα διενεργείται από 1.1.2012 παρακράτηση από τους εργοδότες, έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης. Το ίδιο ισχύει και για συνταξιούχους από φορείς κύριας ασφάλισης, καθώς και για τα πληρώματα του εμπορικού ναυτικού (αξιωματικοί και κατώτερο πλήρωμα). Η παρακράτηση αυτή θα διενεργείται κατά την καταβολή των αποδοχών, από τους εκκαθαριστές της μισθοδοσίας (εργοδότες κ.λπ.), με εφαρμογή των συντελεστών των παραπάνω κλιμακίων, αφού πρώτα γίνει αναγωγή του εισοδήματος σε ετήσια βάση. Πρόκειται δηλαδή για μια ανάλογη διαδικασία αυτής που ακολουθείται για την παρακράτηση του ΦΜΥ.

Επισημαίνεται ότι, κατά ρητή διατύπωση στο νόμο (παρ. 9 άρθρου 29 του Ν 3986/2011 , όπως προστέθηκε με την παρ. 1 άρθρου 42 του Ν 4024/2011), η ειδική εισφορά αλληλεγγύης δεν αφαιρείται από το συνολικό εισόδημα, προκειμένου να υπολογισθεί το φορολογητέο, αλλά ούτε μειώνει τον φόρο που προκύπτει από την εφαρμογή της κλίμακας του άρθρου 9 του ΚΦΕ. Περαιτέρω, τα παρακρατηθέντα ποσά της ειδικής εισφοράς, θα αποτυπώνονται στα ετήσια εκκαθαριστικά σημειώματα υπολογισμού του φόρου εισοδήματος κάθε οικονομικού έτους. Δεδομένου δε, ότι η παρακράτηση των σχετικών ποσών της εισφοράς από τους εργοδότες, κατά την καταβολή των αποδοχών στους εργαζόμενους, έχει τον χαρακτήρα «έναντι», θα διενεργείται τελική εκκαθάριση, στην οποία θα λαμβάνονται υπόψη και τυχόν εισοδήματα από άλλες πηγές που απέκτησε ο φορολογούμενος μισθωτός, κατά το οικείο έτος.⁸²

⁸² Δ. Παπης, Μηχανογραφημένη Λογιστική 1, Θεσσαλονίκη 2013, Copyright, σελ.157

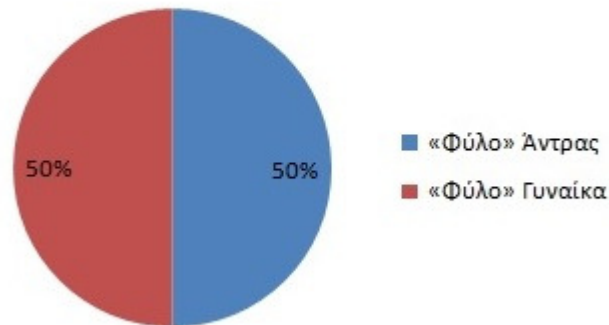
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Αποτελέσματα ερωτηματολογίου

Στο παρών κεφάλαιο παρουσιάζονται οι απαντήσεις που δόθηκαν από εβδομήντα (70) άτομα. Εργαζόμενοι από κάθε τομέα, δημόσιο αλλά και ιδιωτικό, απάντησαν με σκοπό το δείγμα να περιλαμβάνει όσο το δυνατό μεγαλύτερη ποικιλία. Συμμετείχαν διάφορες επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του υπηρεσίες του δημοσίου όπως ΖΑΚΚΡΕΤ SPORTS, ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ, MEDIA MARKT, FOROCUBE ΑΕ, Θ. Κ. ΣΚΑΓΙΑΣ ΑΒΕΕ ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ, PULL AND BEAR, ΖΑΡΑ ΕΛΛΑ ΑΕ, ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ, TRADE FORMS, ΒΟΤΑΧΙΣ, ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ ΑΕΕ, ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΕΒΕ, ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΕΡΑΤΕΙΝΟΣ CAFÉ BAR. Ακόμα το δείγμα περιλαμβάνει ανθρώπους διαφόρων ηλικιών, φύλου, θέσεων, μισθού και κυρίως μορφών συμβάσεων που έχουν υπογράψει σχετικά με την μορφή απασχόλησης που δουλεύουν και τι πιστεύουν για αυτή. Για ευνόητους λόγους οι απαντήσεις δόθηκαν ανώνυμα. Σκοπός της έρευνας αυτής είναι να βγουν συμπεράσματα σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας που υπάρχουν στην χώρα μας, τις αλλαγές που έφεραν οι εργασιακοί νόμοι τα τελευταία χρόνια φέρνοντας και ενισχύοντας τις νέες ευέλικτες μορφές, εάν τις γνωρίζει το εργασιακό δυναμικό και ποια η κοινή γνώμη για αυτές. Ακόμα εξετάζεται εάν είναι αναγκαστικές (υπάρχει σύμφωνη γνώμη από τους εργαζομένους), εάν και κατά πόσο προσφέρουν ασφάλεια και διάθεση για εργασία στους εργαζομένους. Το ερωτηματολόγιο που μοιράστηκε αποτελείται από δεκαπέντε (15) ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής των οποίων η επεξεργασία τους έγινε με τη βοήθεια του προγράμματος Microsoft Excel όπως και τα διαγράμματα και οι πίνακες (σκιαγραφήθηκαν σε τύπους ραβδόγραμμα και πίτας), σύμφωνα με τις οποίες βγήκαν τα εξής συμπεράσματα:

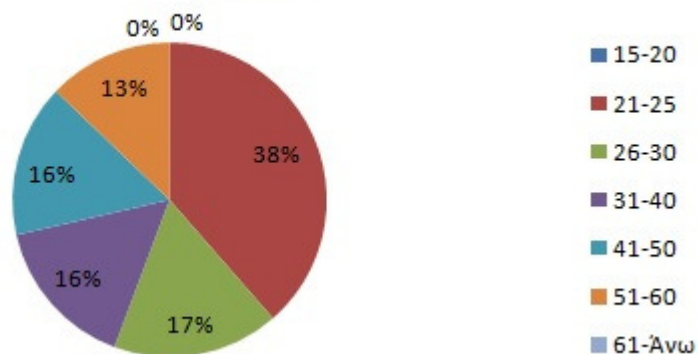
«Φύλο»



Διάγραμμα 1

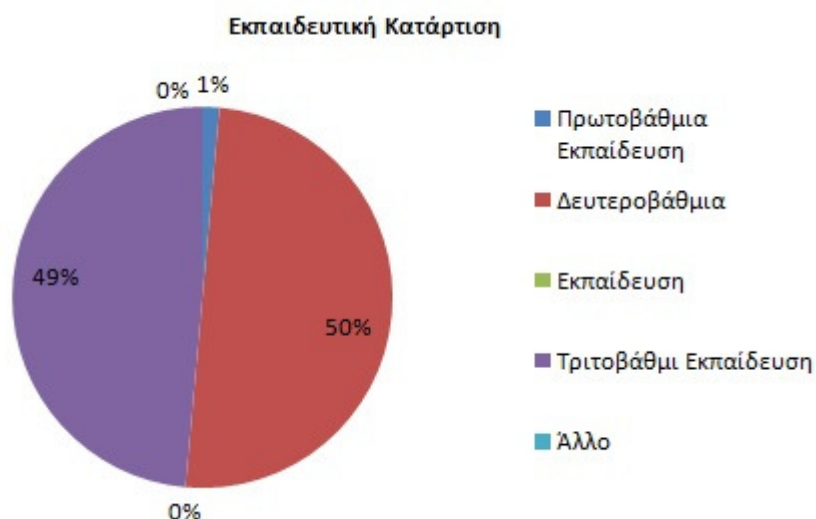
Τα άτομα που απάντησαν το ερωτηματολόγιο είναι 50% άντρες και 50% γυναίκες όπως φαίνεται και στο διάγραμμα.

«Ηλικία»



Διάγραμμα 2

Από το δείγμα της έρευνας το μεγαλύτερο ποσοστό έχει ηλικία από 21 έως 25 (38%) ενώ ακολουθούν όλες οι υπόλοιπες ηλικίες 17% 26 έως 30 ετών, 16% 31 έως 40 και το ίδιο ποσοστό 41 έως 50. Τέλος 13% είναι ηλικίας από 51 έως 60.



Διάγραμμα 3

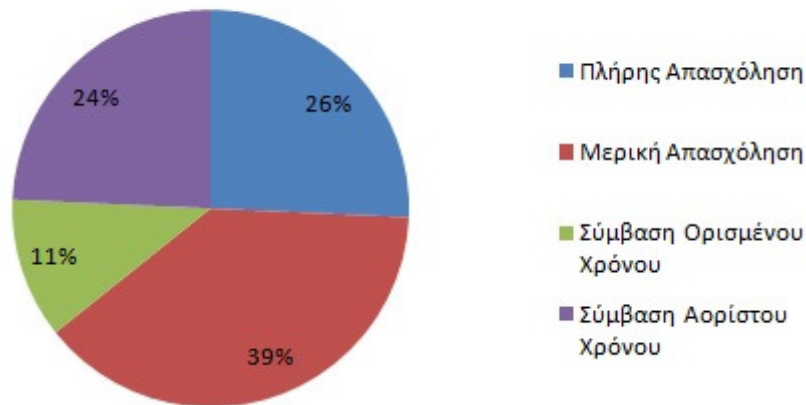
Ερώτηση 3: Είναι μοιρασμένο το ποσοστό του δείγματος όσον αφορά την εκπαιδευτική κατάρτιση 50% δευτεροβάθμια και 49% τριτοβάθμια.



Διάγραμμα 4

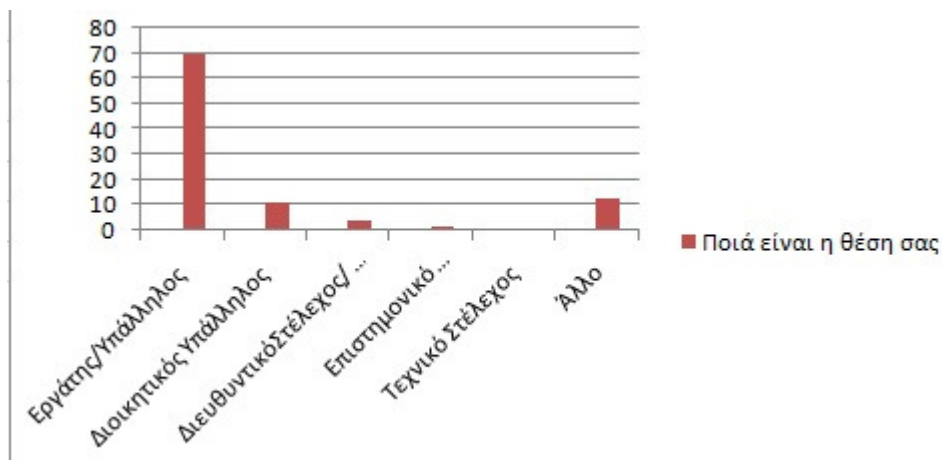
Ερώτηση 4: Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση το 64% είναι άγαμοι ενώ το 30% έγγαμοι, 4% διαζευγμένοι και 2% χήρος/α.

Η εργασία σας είναι:....



Διάγραμμα 5

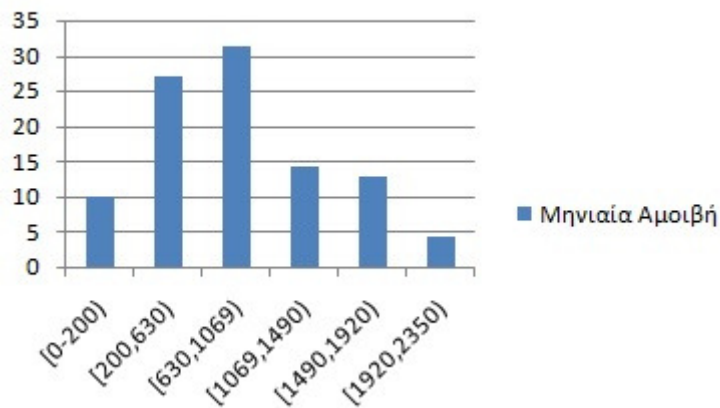
Ερώτηση 5: Σημαντικό ποσοστό εργάζεται με μερική απασχόληση (39%), ενώ ακολουθεί με 26% η πλήρης απασχόληση και η σύμβαση αορίστου χρόνου (24%). Τέλος ακολουθεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου (11,43%).



Διάγραμμα 6

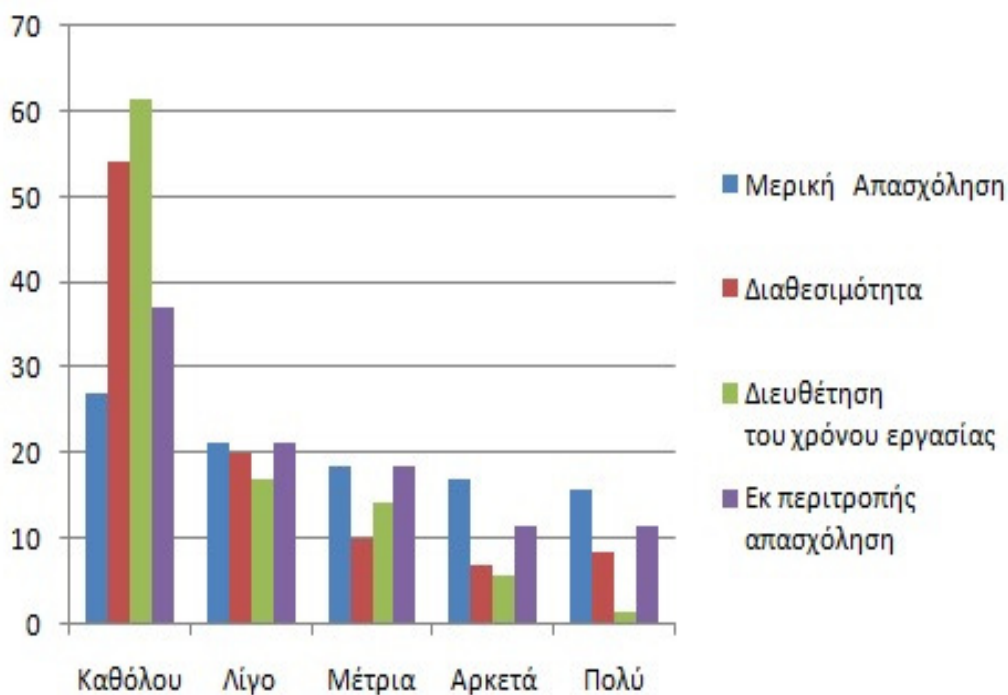
Ερώτηση 6: Το 70% του δείγματος είναι εργάτες με χαμηλές θέσεις, ακολουθεί με 11,43% το διοικητικό προσωπικό, 4,29% Προϊστάμενοι, 1,43% Επιστημονικό Προσωπικό και 12,85% κάτι άλλο.

Μηνιαία Αμοιβή



Διάγραμμα 7

Το 31,43% παίρνει μισθό από 630 έως 1069 ευρώ, ακολουθεί 27,14% με μισθό 200 έως 630 ευρώ, 14,29% παίρνει από 1069 έως 1490, 12,86% από 1490 έως 1920 ευρώ, το 10% παίρνει από 0 έως 200 και τέλος το 4,28% 1920 έως 2350 ευρώ.



Διάγραμμα 8

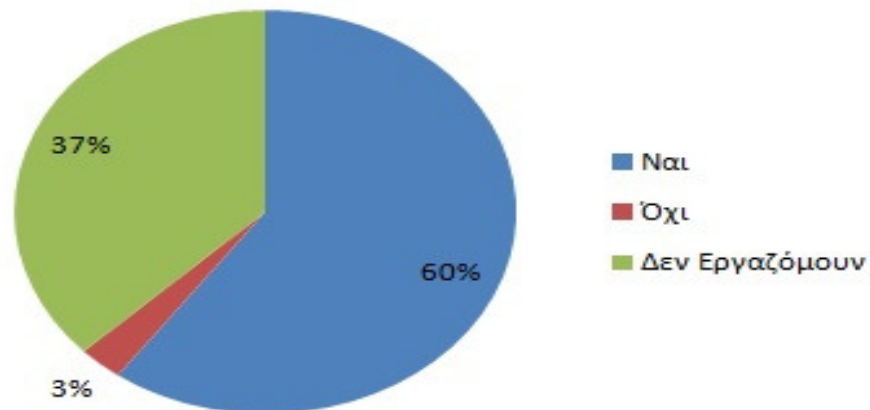
Την μερική απασχόληση την γνωρίζει: 27,14% Καθόλου, 21,43% Λίγο, 18,57% Μέτρια, 17,14% Αρκετά και 15,72% Πολύ.

Την διαθεσιμότητα την γνωρίζει: 54,29% Καθόλου, 20% Λίγο, 10% Μέτρια, 7,14% Αρκετά και 8,57% Πολύ.

Την διευθέτηση του χρόνου εργασίας την γνωρίζει 61,43% Καθόλου, 17,14% Λίγο, 12,28% Μέτρια, 5,71% Αρκετά και 1,44% Πολύ.

Την Εκ περιτροπής απασχόληση την γνωρίζει 37,14% Καθόλου, 21,43% Λίγο, 18,57% Μέτρια, 11,43% Αρκετά και 11,43% Πολύ.

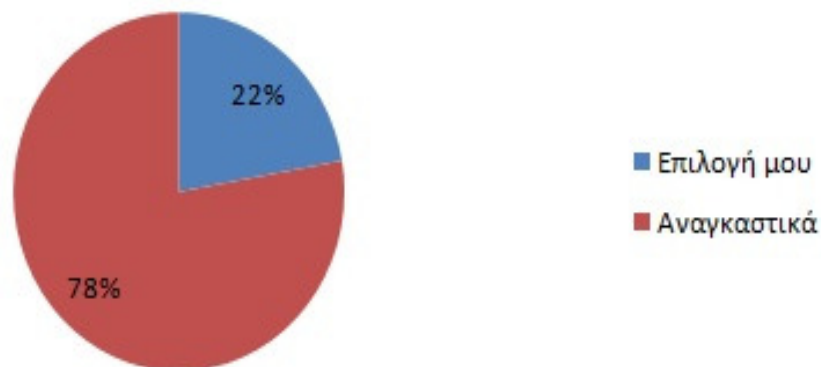
Μειώθηκαν οι αποδοχές σας μετά το 2010;



Διάγραμμα 9

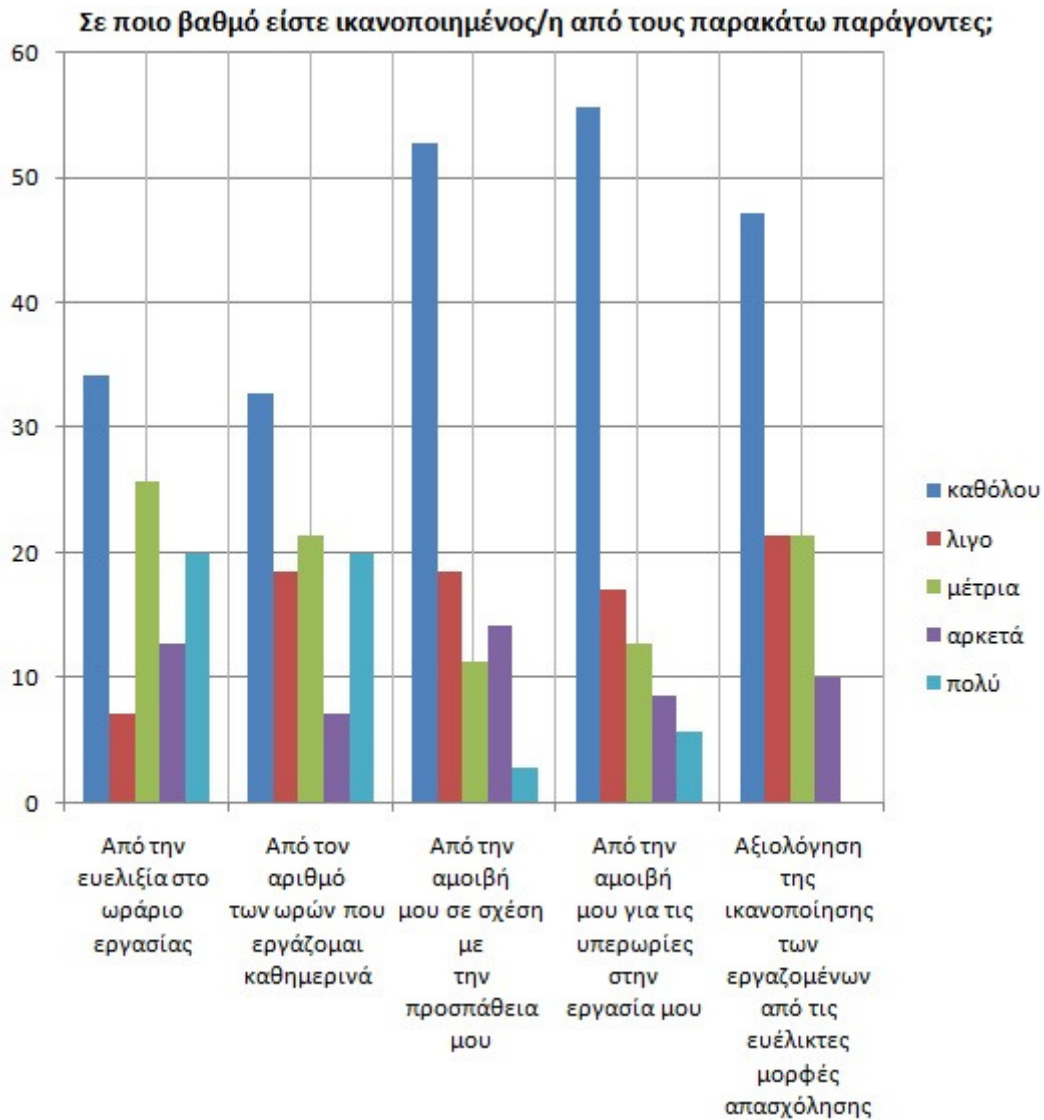
Όσον αφορά τις μειώσεις που δέχτηκαν στους μισθούς τους από το 2010 έως σήμερα το 60% απάντησε ΝΑΙ, το 2,86% ΟΧΙ ενώ το 37,14% δεν εργαζόταν.

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



Διάγραμμα 10

Στην ερώτηση 10, σε περίπτωση που ΔΕΝ απασχολείστε με αορίστου χρόνου σχέση εργασίας, η εργασιακή σας σχέση είναι επιλογή σας ή αναγκαστήκατε να εργαστείτε λόγω οικονομικών ή άλλων αναγκών, το 22,22% απάντησε ΝΑΙ ενώ το 77,78% ΟΧΙ.



Διάγραμμα 11

Στην ερώτηση 11, πόσο ικανοποιημένος νιώθουν για τα παρακάτω απαντήθηκε:

Από την ευελιξία στο ωράριο εργασίας Το 34,29% καθόλου, το 7,14% Λίγο, το 25,71% Μέτρια, το 12,86% Αρκετά και το 20% Πολύ.

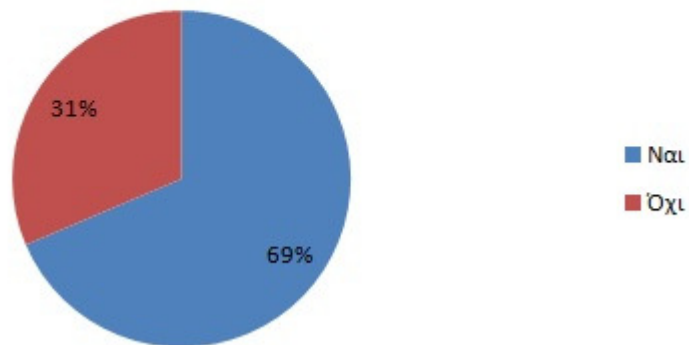
Από τον αριθμό των ωρών που εργάζομαι καθημερινά. Το 32,86% καθόλου, το 18,57% Λίγο, το 21,43% Μέτρια, το 7,14% Αρκετά και το 20% Πολύ.

Από την αμοιβή μου σε σχέση με την προσπάθεια μου Το 52,86% καθόλου, το 18,57% Λίγο, το 11,43% Μέτρια, το 14,29% Αρκετά και το 2,85% Πολύ.

Από την αμοιβή μου για τις υπερωρίες στην εργασία μου Το 55,71% καθόλου, 17,14% Λίγο, το 12,86% Μέτρια, το 8,57% Αρκετά και το 5,72% Πολύ.

Αξιολόγηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης Το 47,14% καθόλου, 21,43% Λίγο, το 21,43% Μέτρια, το 10% Αρκετά και το 0% Πολύ.

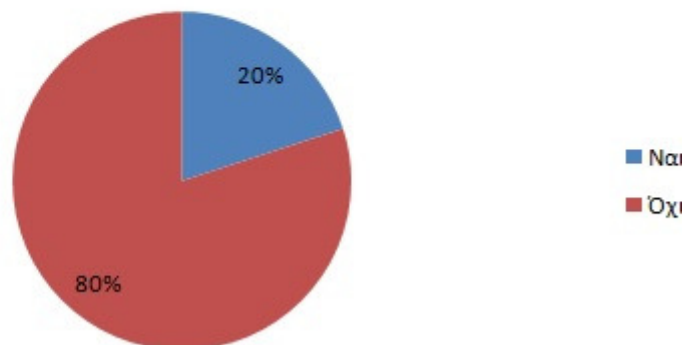
Ανεργάζεστε ευέλικτα (πχ. με συμβάσεις έργου ή ορισμένου χρόνου, εποχιακά, με μερική απασχόληση, με «μαύρη » απασχόληση, με ευέλικτες ώρες και μέρες



Διάγραμμα 12

Στην ερώτηση εάν εργάζονται ευέλικτα το 68,63% απάντησε ΝΑΙ και το 31,37% απάντησε ΟΧΙ.

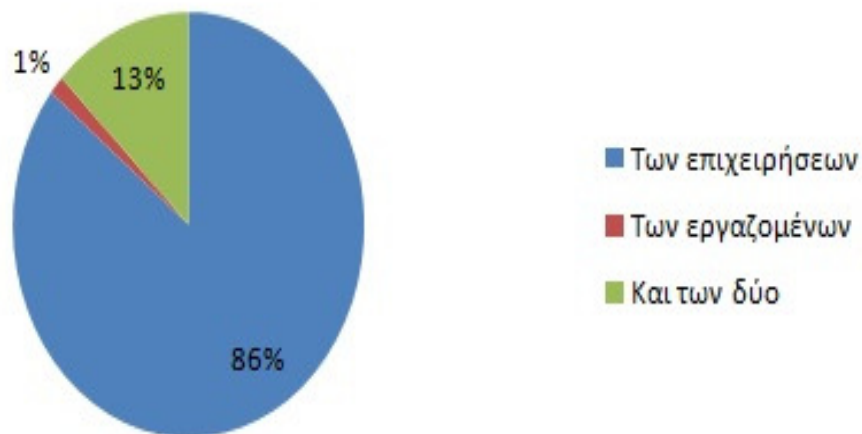
Αν η σύμβασή σας ήταν πλήρους απασχόλησης και άλλαξε σε μια απ τις νέες μορφές απασχόλησης (μερική, διαλείπουσα, εκ περιτροπής) θα εγκαταλείπατε την δουλειά σας;



Διάγραμμα 13

Στην ερώτηση εάν κάποιος εργαζόταν με πλήρες απασχόληση και άλλαξε αναγκαστικά σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση εάν θα εγκατέλειπε τη δουλειά του, το 20% απάντησε ΝΑΙ και το 80% ΟΧΙ.

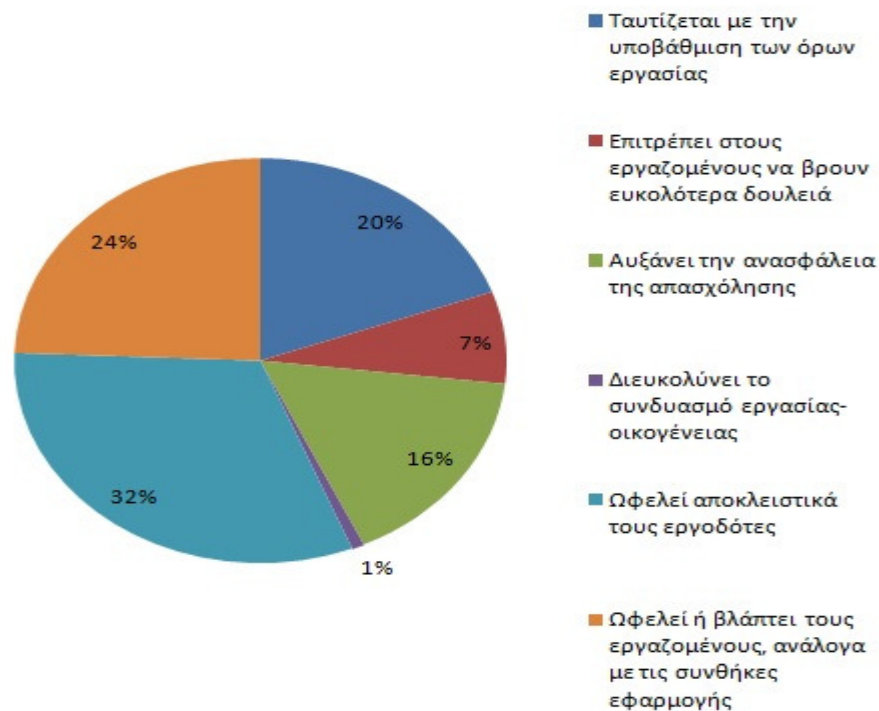
Γενικά, πιστεύετε ότι με τις αλλαγές των νέων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας στη χώρα μας εξυπηρετούν τις ανάγκες...



Διάγραμμα 14

Στην ερώτηση ποιον εξυπηρετεί οι νέες μορφές απασχόλησης οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν κατά 85,71% μόνο τις επιχειρήσεις, κατά 1,43% μόνο τους εργαζόμενους και 12,86% απάντησε και τους δύο.

Σημειώστε ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία πιστεύετε ότι χαρακτηρίζουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας



Διάγραμμα 15

Στην τελευταία ερώτηση, **Σημειώστε ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία πιστεύετε ότι χαρακτηρίζουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας**, όπου οι επιλογές ήταν και πάνω από μία επιλέγηκαν τα εξής:

34,28% επέλεξε ότι: Ταυτίζεται με την υποβάθμιση των όρων εργασίας

12,86% επέλεξε ότι: Επιτρέπει στους εργαζομένους να βρουν ευκολότερα δουλειά

28,57% επέλεξε ότι: Αυξάνει την ανασφάλεια της απασχόλησης

1,43% επέλεξε ότι: Διευκολύνει το συνδυασμό εργασίας-οικογένειας

55,71% επέλεξε ότι: Ωφελεί αποκλειστικά τους εργοδότες

42,86% επέλεξε ότι: Ωφελεί ή βλάπτει τους εργαζομένους, ανάλογα με τις συνθήκες εφαρμογής

4.2 Έρευνες στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Ο δείκτης ανεργίας όλων των χωρών της Ε.Ε. ήταν 10,5% το Φεβρουάριο του 2014, 9,9% τον Ιανουάριο του 2015 και 9,8% το Φεβρουάριο του 2015.

Ο δείκτης ανεργίας της ευρωζώνης κινήθηκε στο 11,8% το Φεβρουάριο του 2014, το 11,4% τον Ιανουάριο του 2015 και 11,3% το Φεβρουάριο του ίδιου έτους (μικρότερο από το 2012).

Το Φεβρουάριο του 2015 οι άνεργοι σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. ήταν 23.887.000. από τον Ιανουάριο του 2015 οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 91.000 στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. και κατά 49.000 της ευρωζώνης.

Το Δεκέμβριο του 2014 οι χαμηλότεροι δείκτες ανεργίας ήταν στη Γερμανία 4,8%, στην Αυστρία 5,3%, στην Ισπανία 23,2% και στην Ελλάδα 26%.

Μεταξύ Ιανουαρίου 2014 και του 2015 ο δείκτης ανεργίας κινήθηκε από 8,4% σε 6,2%, στην Ιρλανδία από 12,1%. Αντίθετα αυξήσεις από 12,3% σε 10,2%. Αντίθετα αυξήσεις σημειώθηκαν στην Κροατία από 17,3% σε 18,5%, στην Κύπρο από 15,6% σε 16,3% και στη Φιλανδία από 8,4% σε 9,1%.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι νέοι άνεργοι ήταν 4.850.000 τον Φεβρουάριο του 2015. Υπήρχε μείωση από την περσινή χρονιά (22,9% το 2014 σε 21,1% το 2015). Το Φεβρουάριο του 2015 οι δείκτες ανεργίας ήταν κατά αύξουσα σειρά 7,2% στη Γερμανία, 9% στην Αυστρία, 10,2% στη Δανία.

Οι μεγαλύτεροι δείκτες ήταν στην Ιταλία 42,6%, στην Κροατία 44,6%, 50,7% στην Ισπανία και 51,2% (Δεκέμβριο του 2014) στην Ελλάδα.

Οι αντίστοιχοι δείκτες στις ΗΠΑ ήταν 5,5% (το Φεβρουάριο του 2015). Τον Φεβρουάριο του 2014 ήταν 6,7% ενώ τον Ιανουάριο του 2015 ήταν 5,7%.

Εποχικά διορθωμένοι δείκτες ανεργίας (%)					
	Φεβρουάριος 2014	Νοέμβριος 2014	Δεκέμβριος 2014	Ιανουάριος 2015	Φεβρουάριο ς 2015
Ευρωζώνη (19)	11.8	11.5	11.4	11.4	11.3
Ευρωπαϊκή Ένωση (28)	10.5	10.0	9.9	9.9	9.8

Αυστρία	5.6	5.6	5.6	5.4	5.3
Βέλγιο	8.4	8.6	8.5	8.5	8.5
Βουλγαρία	12.3	10.5	10.2	10.2	10.2
Γαλλία	10.1	10.5	10.5	10.6	10.6
Γερμανία	5.1	4.9	4.9	4.8	4.8
Δανία	7.0	6.4	6.2	6.2	6.2
Ελλάδα	27.3*	25.9	26.0	:	:
Εσθονία	8.4**	6.5	6.3	6.2	:
Ηνωμένο Βασίλειο	7.1*	5.6	5.5	:	:
Ιρλανδία	12.1	10.4	10.1	10.0	9.9
Ισπανία	25.2	23.7	23.6	23.4	23.2
Ιταλία	12.5	13.2	12.7	12.6	12.7
Κροατία	17.3	18.1	18.3	18.5	18.5
Κύπρος	15.6	16.6	16.4	16.2	16.3
Λετονία	11.5***	10.4	10.4	:	:
Λιθουανία	11.3	10.1	10.0	9.8	10.0
Λουξεμβούργο	6.0	5.8	5.9	5.8	5.8
Μάλτα	6.0	6.1	6.1	6.1	5.9
Ολλανδία	7.9	7.1	7.2	7.2	7.1
Ουγγαρία	8.1**	7.3	7.3	7.5	:
Πολωνία	9.8	8.3	8.2	8.0	7.8
Πορτογαλία	14.9	13.5	13.6	13.8	14.1

Ρουμανία	7.0	6.7	6.6	6.5	6.4
Σλοβακία	13.8	12.5	12.4	12.4	12.3
Σλοβενία	10.1	9.5	9.4	9.4	9.4
Σουηδία	8.0	7.8	7.8	7.8	7.8
Τσεχία	6.5	5.8	5.7	5.6	5.5
Φινλανδία	8.4	9.0	9.0	9.0	9.1
Νορβηγία	3.4**	3.7	3.8	3.9	:
Ισλανδία	5.2	4.6	4.5	4.5	4.4
Η.Π.Α.	6.7	5.8	5.6	5.7	5.5

Πίνακας 10, πηγή: <http://www.inemy.gr> (από Eurostat), 15 Ιανουαρίου 2016, 17.50

Ερμηνεία Συμβόλων

- : = Μη διαθέσιμα στοιχεία
- * = Παροχή στοιχείων για το **Δεκέμβριο του 2014**
- ** = Παροχή στοιχείων για τον **Ιανουάριο του 2014**
- *** = Παροχή στοιχείων για το **Δ' Τρίμηνο του 2013**

Αριθμός ανέργων σε απόλυτα νούμερα (σε χιλιάδες)					
	Φεβρουάριος 2014	Νοέμβριος 2014	Δεκέμβριος 2014	Ιανουάριος 2015	Φεβρουάριος 2015
Αριθμός ανέργων σε Ευρωζώνη (19)	18.847	18.532	18.345	18.253	18.204
Νεανική Ανεργία σε Ευρωζώνη (19)	3.475	3.345	3.283	3.256	3.245

Αριθμός ανέργων σε Ε.Ε. (28)	25.434	24.343	24.075	23.978	23.887
Νεανική Ανεργία σε Ε.Ε. (28)	5.344	4.976	4.883	4.862	4.850

Πίνακας 11, πηγή: <http://www.inemy.gr> (από Eurostat), 15 Ιανουαρίου 2016, 17.50

Εποχικά διορθωμένοι δείκτες ανεργίας (%) νέων ατόμων (κάτω των 25 ετών)					
	Φεβρουάρι ος 2014	Νοέμβριος 2014	Δεκέμβρι ος 2014	Ιανουάρι ος 2015	Φεβρουάρι ος 2015
Ευρωζώνη (19)	24.0	23.3	23.0	22.9	22.9
Ευρωπαϊκή Ένωση (28)	22.9	21.5	21.2	21.1	21.1
Αυστρία	10.9	10.4	9.6	8.8	9.0
Βέλγιο	23.6	22.6	22.6	22.6	22.6
Βουλγαρία	25.9	23.2	23.0	23.4	23.6
Γαλλία	23.7	24.6	24.7	24.8	24.7
Γερμανία	7.9	7.4	7.3	7.3	7.2
Δανία	13.5	11.5	10.3	10.6	10.2
Ελλάδα	56.1	50.8	51.2	:	:
Εσθονία	15.4	13.9	15.7	13.9	:
Ηνωμένο Βασίλειο	18.8	16.0	15.9	:	:
Ιρλανδία	26.2	21.8	21.6	21.8	21.6
Ισπανία	54.0	51.6	51.3	50.9	50.7

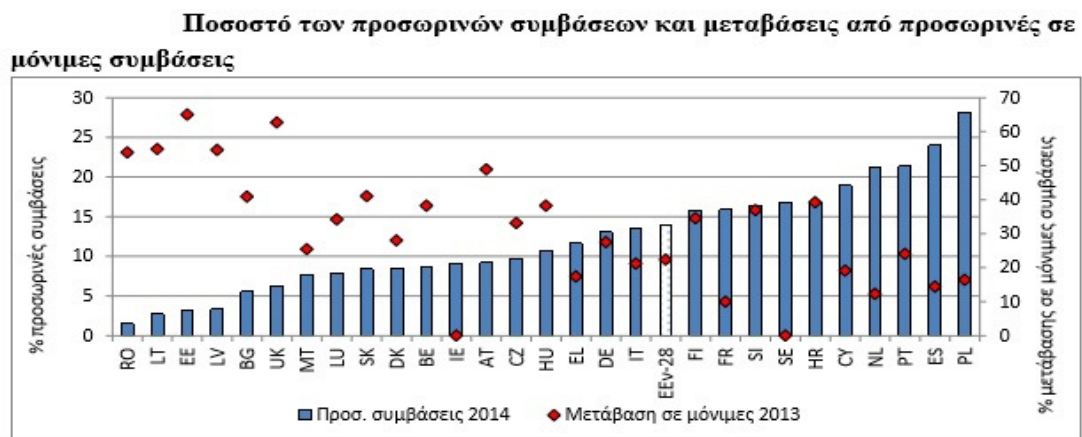
Ιταλία	42.5	42.9	41.3	41.2	42.6
Κροατία	44.7	46.4	46.4	:	:
Κύπρος	37.6	34.2	34.2	:	:
Λετονία	20.1	19.4	19.4	:	:
Λιθουανία	20.7	18.5	18.4	18.2	18.5
Λουξεμβούργο	18.1	22.5	22.4	21.7	21.7
Μάλτα	13.5	11.7	11.3	11.8	11.8
Ολλανδία	13.8	11.9	11.8	11.7	11.0
Ουγγαρία	20.8	18.6	18.9	18.8	:
Πολωνία	25.7	21.8	21.3	21.0	20.8
Πορτογαλία	36.1	33.5	34.0	34.5	35.0
Ρουμανία	24.7	23.6	23.6	:	:
Σλοβακία	31.8	26.9	26.4	25.5	24.9
Σλοβενία	21.3	19.1	19.1	:	:
Σουηδία	23.0	22.3	22.2	22.2	22.2
Τσεχία	16.4	14.9	14.4	14.6	14.8
Φινλανδία	20.1	20.9	21.1	21.2	21.4
Νορβηγία	7.6	7.5	7.9	8.5	:
Ισλανδία	9.9	9.6	9.4	9.2	9.1

Πίνακας 12, πηγή: <http://www.inemy.gr> (από Eurostat), 15 Ιανουαρίου 2016, 17.50

Γενικά τα ποσοστά απασχόλησης το 2014 αυξήθηκαν το 2014 σε σχέση με το 2013 στα κράτη-μέλη (εξάιρεση ήταν η Αυστρία και η Φινλανδία). Σύμφωνα με το διάγραμμα οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης βοήθησε στην αύξηση της απασχόλησης βοήθησε στην αύξηση της απασχόλησης βοήθησε στην αύξηση της απασχόλησης ιδίως από το 2013. Ακόμα

από το 2011 οι συμβάσεις αορίστου χρόνου παρέμειναν σταθερές από το 2011. Οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης ποικίλει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών της Ε.Ε. το 2014 στη Ρουμανία το ποσοστό είναι κάτω του 5% ενώ στη Πορτογαλία, την Πολωνία και την Ισπανία πάνω από 20%.

Διάγραμμα 16

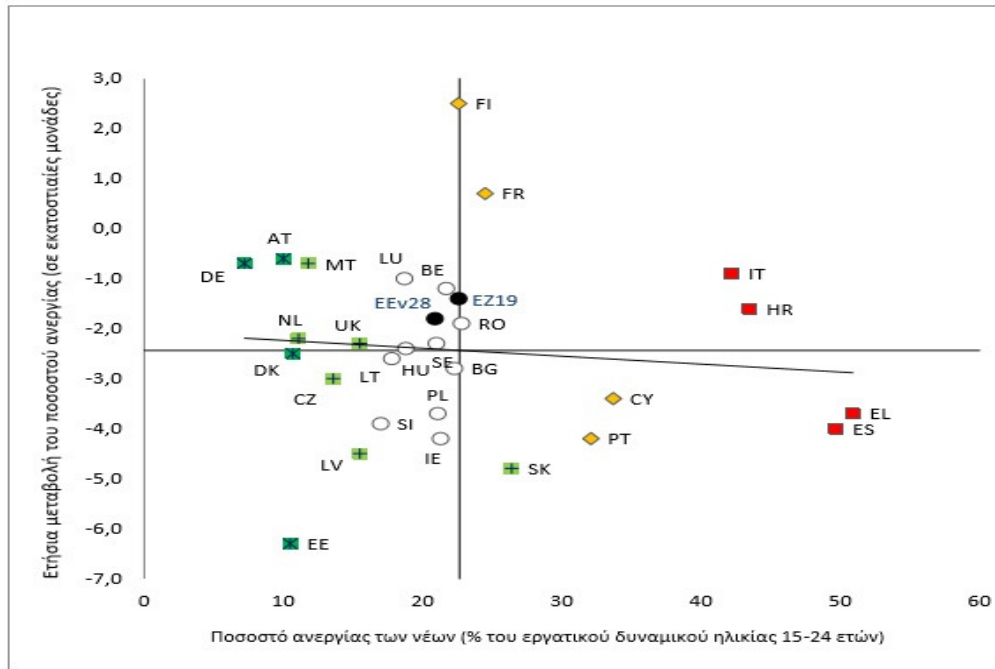


Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ και στατιστικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης (ΕΕν-SILC).
 Σύντομη περιγραφή: Τα σχετικά με τις μεταβάσεις στοιχεία για τις BG, EL, PT και HR αφορούν το 2012, και για την AT το 2014. Δεν υπάρχουν διαθέσιμα σχετικά στοιχεία για τις IE και SE.

Ακόμα οι γυναίκες, οι νέοι και όσοι κάνουν χειρονακτική εργασία συνάπτουν συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με το διάγραμμα η ανεργία των νέων ποικίλει από χώρα σε χώρα. Συγκεκριμένα η ανεργία στους νέους είναι περίπου 50% στην Ελλάδα και στην Ισπανία. Στην Κύπρο και την Πορτογαλία είναι περίπου 30%.

Διάγραμμα 17

Ποσοστό ανεργίας των νέων και ετήσια μεταβολή, όπως αναφέρονται στον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ (υπολογισμοί της ΓΔ EMPL). Περίοδος: επίπεδα 1ου εξαμήνου 2015 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 1ο εξάμηνο του 2014. Σημείωση: Το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕν-28. Οι τιμές για την ΕΕν-28 και την ΕΖ-19 αναφέρονται στους αντίστοιχους σταθμισμένους μέσους όρους. Το υπόμνημα περιλαμβάνεται στο παράρτημα.

Το 2004 το ποσοστό των εργαζομένων που ήταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης ήταν 16,7% ενώ το 2014 αυξήθηκε στον 19,6%. Στις χώρες της Γερμανίας, Αυστρίας, Δανίας, Σουηδίας, Ιρλανδίας, Βελγίου και Ηνωμένου Βασιλείου η μερική απασχόληση είχε ποσοστό μεγαλύτερο από το 25% των εργαζομένων. Αντίθετα στη Βουλγαρία, τη Σλοβακία, την Κροατία και την Ουγγαρία το ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση κυμαίνεται από 2,5% έως 5,5%. Στο διάγραμμα φαίνεται η αύξηση της ανεργίας από το 7,3% το 2008 στο 27,8% του 2014.

Πίνακας 13

	Persons working part-time, age group 15–64			Persons with a second job, age group 15 and over		
	2004	2009 (*)	2014 (*)	2004	2009 (*)	2014 (*)
EU-28	16.7	18.0	19.6	3.6	3.8	4.0
Euro area (EA-19)	17.0	19.3	21.5	3.0	3.4	3.9
Belgium	21.5	23.2	23.7	3.8	4.0	4.3
Bulgaria	2.7	2.1	2.5	0.8	0.6	0.6
Czech Republic	4.4	4.8	5.5	2.5	1.9	2.2
Denmark	21.9	25.2	24.6	11.4	9.2	7.6
Germany	21.9	25.3	26.5	2.7	3.7	5.0
Estonia	6.9	9.4	8.3	3.6	4.2	4.7
Ireland	16.6	21.0	23.0	2.0	2.3	2.4
Greece	4.5	5.9	9.3	2.4	3.4	1.7
Spain	8.8	12.4	15.8	2.1	2.3	2.2
France	16.9	17.2	18.6	2.9	3.4	4.5
Croatia	6.5	6.5	5.3	3.1	2.7	2.4
Italy	12.4	14.1	18.1	2.1	1.5	1.3
Cyprus	7.5	7.5	13.5	6.9	3.9	3.7
Latvia	10.2	8.2	6.8	6.6	4.6	4.5
Lithuania	8.4	7.9	8.6	5.1	4.8	6.4
Luxembourg	16.3	17.6	18.5	1.5	3.2	3.2
Hungary	4.3	5.2	6.0	1.8	1.9	1.7
Malta	7.8	11.0	15.4	4.7	5.1	5.0
Netherlands	45.2	47.7	49.6	6.1	7.3	8.4
Austria	19.9	23.9	26.9	5.2	4.1	4.5
Poland	9.6	7.7	7.1	7.8	7.4	6.4
Portugal	8.2	8.5	10.1	6.2	6.5	4.5
Romania	9.2	8.5	8.7	3.4	3.0	1.9
Slovenia	8.3	9.5	10.0	3.1	3.5	4.0
Slovakia	2.5	3.4	5.1	0.9	1.0	1.0
Finland	12.8	13.3	14.1	4.0	4.4	5.3
Sweden	23.1	26.0	24.6	9.2	8.2	9.2
United Kingdom	25.1	25.0	25.3	3.8	3.9	3.9
Iceland	19.2	23.0	19.7	11.8	9.1	9.8
Norway	29.1	27.8	25.7	7.6	8.8	8.8
Switzerland	32.0	33.7	36.3	6.4	7.4	7.1
FYR of Macedonia	..	5.3	5.8	..	2.3	1.2
Turkey	..	10.6	11.1	..	2.7	3.2

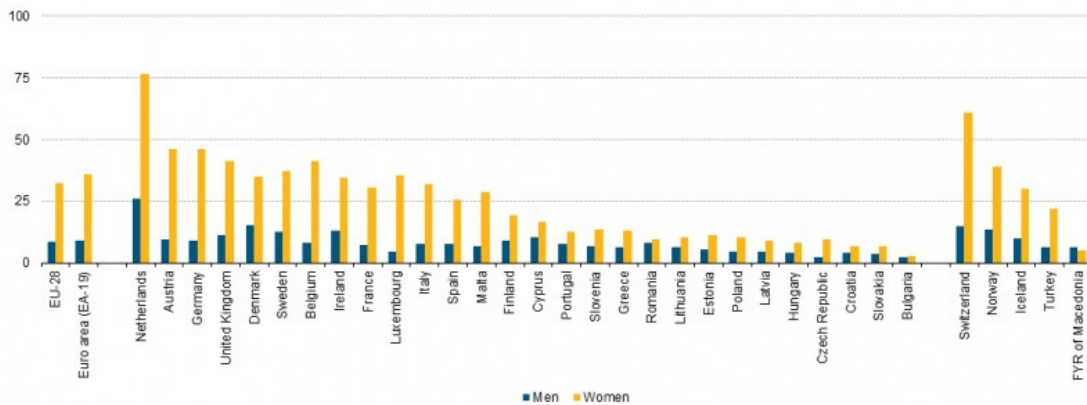
(*) 2004–09: break in series.

(*) Belgium, Bulgaria, the Czech Republic, Germany, France, the Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia and Turkey: break in series.

(*) 2009–14: break in series.

Source: Eurostat (online data codes: ifsa_eppga, ifsa_e2gis and ifsa_egan)

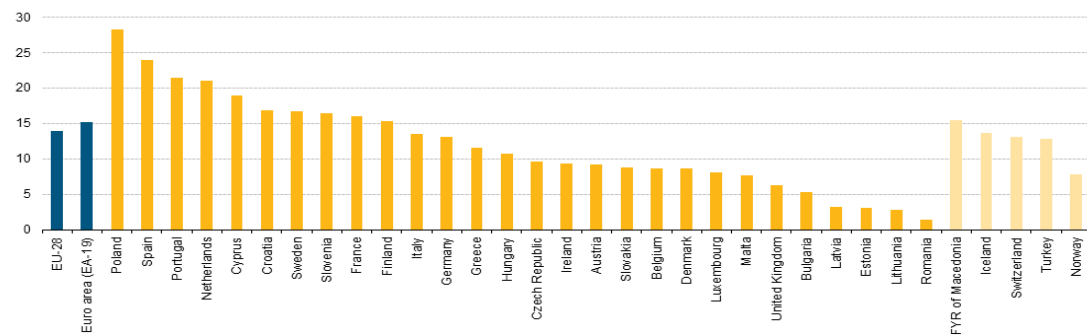
Διάγραμμα 18



(*) The figure is ranked on the overall part-time employment rate.

Source: Eurostat (online data code: ifsa_eppga)

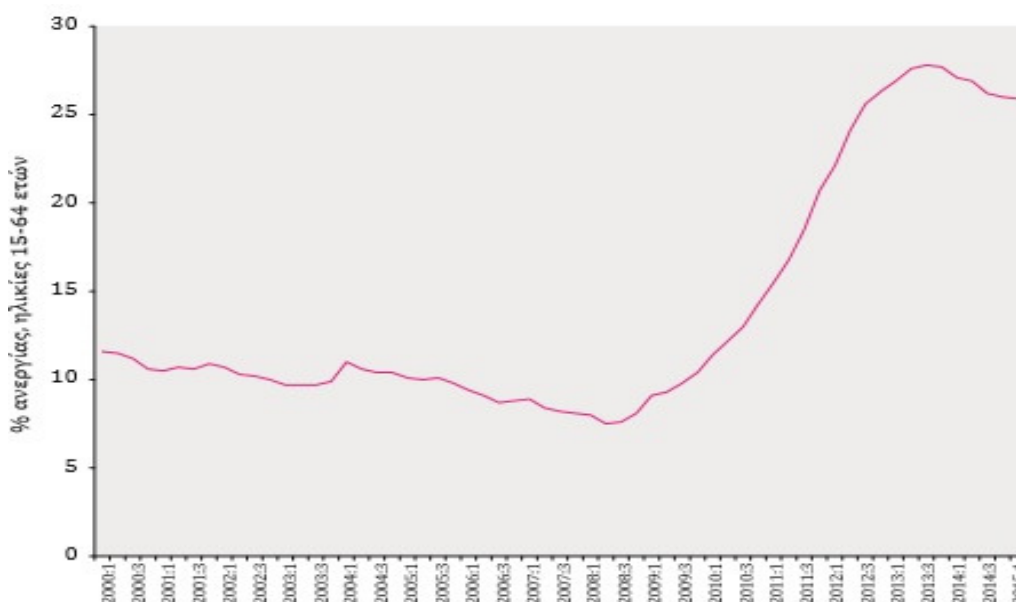
Διάγραμμα 19



Source: Eurostat (online data code: ifsa_etpga)

Το Διάγραμμα 20 αποτυπώνει τη σοβαρότερη ίσως συνέπεια της πολιτικής της λιτότητας, την αύξηση του ποσοστού της ανεργίας από το 7,3% το τρίτο τρίμηνο του 2008 στο 27,8% το πρώτο τρίμηνο του 2014. Η δραματική κατάσταση στην αγορά εργασίας γίνεται καλύτερα αντιληπτή αν η στατιστική ανάλυση επικεντρωθεί στη μεταβολή του αριθμού των ανέργων, που από 364 χιλιάδες το τρίτο τρίμηνο του 2008 αυξήθηκε σε 1,342 εκατ. Το πρώτο τρίμηνο του 2014. Το τέταρτο τρίμηνο του 2014 οι άνεργοι ανέρχονταν σε 1,246 εκατ. Θα μπορούσαμε λοιπόν να ισχυριστούμε ότι το κόστος της ασκούμενης οικονομικής πολιτικής και της οικονομικής.

Διάγραμμα 20: Ποσοστό (%) ανεργίας σε ηλικίες 15-64 ετών (Ελλάδα, 2000:1-2015:1)



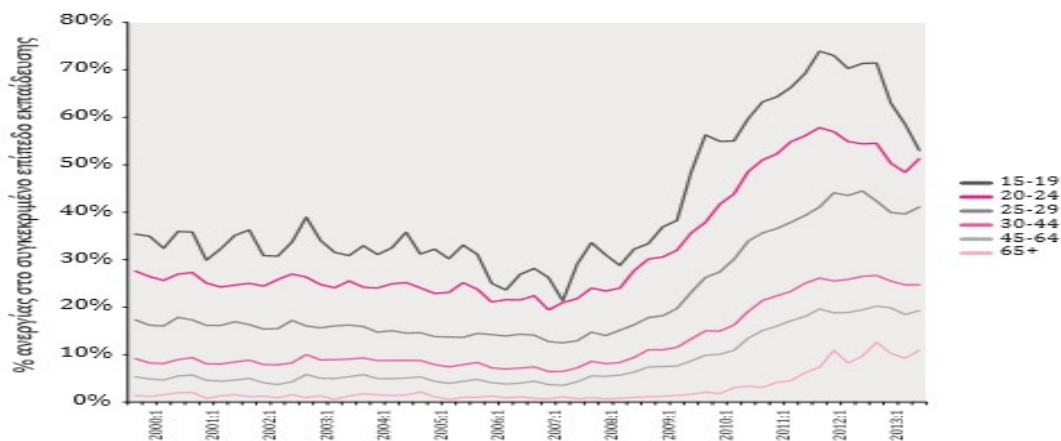
Πηγή: Eurostat

Στο Διάγραμμα 21 εξετάζεται⁸³ η διάρθρωση του ποσοστού ανεργίας κατά ηλικιακή ομάδα. Παρατηρείται ότι οι ηλικιακές ομάδες 15-19, 20-24 και 25-29 ετών εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Οφείλουμε να σημειώσουμε τη μείωση του ποσοστού ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών το 2014, αν και το ποσοστό ήταν πάνω από 50% το τέταρτο τρίμηνο του 2014. Ο βαθμός απασχόλησης γι' αυτή την ηλικιακή ομάδα είναι μόλις 6,5% με πτωτική τάση. Στις άλλες δύο ηλικιακές κατηγορίες των νέων, παρά την

⁸³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/el, 10
Φεβρουαρίου 2016, 13.47

αποκλιμάκωση της ανεργίας που παρατηρείται συγκριτικά με το 2013, εμφανίζεται τάση ανόδου το τέταρτο τρίμηνο του 2014. Για τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες παρατηρούμε τα εξής: Το ποσοστό ανεργίας της ηλικιακής ομάδας 30-44 ετών προσεγγίζει το μέσο ποσοστό ανεργίας του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό ανεργίας της ηλικιακής ομάδας 45-64 ετών είναι μικρότερο του μέσου ποσοστού ανεργίας. Με άλλα λόγια, αυτές οι ηλικιακές κατηγορίες αντιμετωπίζουν χαμηλότερο κίνδυνο ανεργίας. Σε απόλυτα μεγέθη η ανεργία στο τέταρτο τρίμηνο του 2014 ανήλθε σε 18,4 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών, σε 137,6 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών σε 220,9 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών, σε 521,9 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών, σε 340,1 χιλιάδες για την ηλικιακή ομάδα 45-64⁸⁴.

Διάγραμμα 21: Ποσοστό (%) ανεργίας κατά ηλικιακή ομάδα και για τα δύο φύλα



Πηγή: Eurostat

Η Ελλάδα παρουσιάζει κάθε χρόνο μεγάλα ποσοστά αδήλωτης εργασίας και τις μερικώς δηλωμένης εργασίας σε σχέση με τις χώρες της Ε.Ε. Αιτία ήταν οι απορρυθμιστικές παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία από το 2010 και μετά με τα μνημόνια. Το 2013 ψηφίστηκε ο Ν. 4144 με τον οποίο άρχισαν οι έλεγχοι την τήρηση της εργατικής και της ασφαλιστικής νομοθεσίας και από την Υπηρεσία Οικονομικής Αστυνομίας και

⁸⁴ http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI_2015.pdf , 09 Σεπτεμβρίου 2015,

Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (ΥΠΟΑΔΗΕ), παράλληλα με την άσκηση ελέγχων από το ΣΕΠΕ και την Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφαλισμένων (ΕΥΠΕΑ) του ΙΚΑ.

Στους παρακάτω πίνακες φαίνεται η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από το 2009 έως το 2014 σύμφωνα με τα στοιχεία του «ΕΡΓΑΝΗ» του ΣΕΠΕ. Δείχνουν τη μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής, το διαχωρισμό ανά φύλο και τις μορφές συμβάσεων των νέων προσλήψεων. Συγκεκριμένα, η μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής και εκ περιτροπής παρουσιάζει αύξηση 57% το 2014 σε σχέση με το 2009 και μείωση 13,2% σε σχέση με το 2013. Το 2012 ήταν έτος κομβικό καθώς επήλθαν οι μεγάλες μειώσεις στους μισθούς (ΠΥΣ 6/2012). Το έτος αυτό εμφανίζεται και ο μεγαλύτερος αριθμός των συμβάσεων που άλλαξαν σε ευέλικτες. Απόφαση του εργοδότη για αλλαγή της σύμβασης πλήρους εργασίας εκ περιτροπής παρουσιάζει αύξηση το 2014 1.190,2% σε σχέση με το 2009 ενώ η εκ περιτροπής με σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου 199,2%. Το 2013 και το 2014 φαίνεται μείωση των μετατροπών των συμβάσεων. Το 2014 μειώθηκε ακόμα (44,34% από 51,06% το 2013) η συμμετοχή στην εκ περιτροπή εργασία αλλά με αύξηση της μερικής το 2014 (56% ενώ ήταν 49% το 2013).

Πίνακας 16

Μετατροπές συμβάσεων εργασίας από πλήρη εργασία σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (2009-2014)

ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ:						
ΕΤΟΣ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΤΑΤΡΟΠΩΝ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ %
2014	25.488	12.405	7.896	20.301	45.789	44,34
2013	28.410	14.258	15.386	29.644	58.054	51,06
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490	41,25
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962	45,02
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253	28,72
2009	12.219	4.146	612	4.758	16.977	28,03
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2014	13.269	8.259	7.284	15.543	28.812	
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2014 (%)	108,59	199,20	1.190,20	326,67	169,71	58,20
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2013-2014	-2.922	-1.853	-7.490	-9.343	-12.265	
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2013-2014 (%)	-10,29	-13,00	-48,68	-31,52	-21,13	-13,17

Πηγή: ΣΕΠΕ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Πίνακας 14

Η διάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης
στο σύνολο της οικονομίας ανά φύλο (2010-2014)

ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	2014			2010-2014			2010-2014 (ποσοστιαία μεταβολή)		
	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΜΟΝΙΜΗ	1.819.221	176.006	1.995.227	-492.314	83.246	-409.068	-21,3%	89,7%	-17,0%
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	190.392	69.471	259.863	-71.748	-10.460	-82.208	-27,4%	-13,1%	-24,0%
ΣΥΝΟΛΟ	2.009.613	245.477	2.255.090	-564.062	72.786	-491.276	-21,9%	42,1%	-17,9%
ΑΝΔΡΕΣ									
ΜΟΝΙΜΗ	1.014.862	67.301	1.082.163	-324.549	35.683	-288.866	-24,2%	112,9%	-21,1%
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	108.162	30.675	138.837	-30.554	-1.101	-31.655	-22,0%	-3,5%	-18,6%
ΣΥΝΟΛΟ	1.123.024	97.976	1.221.000	-355.103	34.582	-320.521	-24,0%	54,6%	-20,8%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ									
ΜΟΝΙΜΗ	804.359	108.705	913.064	-167.765	47.563	-120.202	-17,3%	77,8%	-11,6%
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	82.230	38.796	121.026	-41.194	-9.359	-50.553	-33,4%	-19,4%	-29,5%
ΣΥΝΟΛΟ	886.589	147.501	1.034.090	-208.959	38.204	-170.755	-19,1%	35,0%	-14,2%

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2010-2014, Δ' τρίμηνο (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Πίνακας 15

Νέες προσλήψεις ανά μορφή απασχόλησης (2009-2014)

ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ						
ΕΤΟΣ	ΠΛΗΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΜΕΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ (%)
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	790.918	50,5
2013	593.368	412.023	101.868	1.149.194	513.891	44,7
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	308.600	45,1
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21,0
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2014	28.310	408.635	184.056	621.001	592.691	95,4
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2014 (%)	3,79	259,06	454,58	65,70	299,00	
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2013-2014	181.853	154.350	122.677	416.945	277.027	66,4
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2013-2014 (%)	30,65	37,46	120,43	36,28	53,91	

Πηγή: ΣΕΠΕ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Πίνακας 16

Ισοζύγιο προσλήψεων-απολύσεων (2010-2014)

ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ - ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ			
ΕΤΟΣ	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	ΙΣΟΖΥΓΙΟ
2014	1.566.139	1.467.017	99.122
2013	1.149.194	1.015.706	133.488
2012	849.494	921.508	-72.014
2011	839.015	964.959	-125.944
2010	945.911	1.042.061	-96.150

Πηγή: ΣΕΠΕ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μέσα από την εργασία απορρέουν τα εξής συμπεράσματα:

Οι παράγοντες των ευέλικτων μορφών εργασίας είναι:

- α) η οικονομική κρίση
- β) η εξέλιξη της τεχνολογίας
- γ) ο ανταγωνισμός
- δ) η προσπάθεια των επιχειρήσεων για μείωση του κόστους εργασίας.

Στη χώρα μας η οικονομική κρίση έφερε πλήρη μετατόπιση στην απασχόληση από πλήρη σε εξαρτημένη.

Το νέο σκηνικό έχει αλλάξει τον τρόπο που ζούμε. Η ζωή μας γενικά αποτελείται από αβεβαιότητα σε πολλούς τομείς και ένας από αυτούς είναι ο εργασιακός.

Μέσα από την έρευνα πηγάζουν τα εξής συμπεράσματα:

Σχετικά με το φύλο οι εργαζόμενοι της έρευνας είναι μοιρασμένοι 50% άνδρες και 50% γυναίκες.

Η ηλικία του δείγματος είναι κατά 38% νέοι 21 έως 25 ετών, ενώ το μορφωτικό επίπεδο είναι μοιρασμένο σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Στο δείγμα το 64% είναι άγαμοι.

Το 38,57% εργάζεται με μερική απασχόληση.

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος είναι εργάτες (70%).

Όσον αφορά το μισθό οι περισσότεροι απάντησαν ότι λαμβάνουν 630 έως 1069€ (31,34%), ενώ ακολουθεί με 27,14% με μισθό 200 έως 630€.

Εδώ μπορούμε να τονίσουμε ότι 4,28% λαμβάνουν μισθό από 1920 έως 2350€.

Στην ερώτηση εάν και κατά πόσο γνωρίζουν τις μορφές απασχόλησης στη μερική απασχόληση το 27,14% απάντησε καθόλου ενώ μόλις το 15,72% απάντησε πολύ, στη διαθεσιμότητα το 54,29% απάντησε καθόλου ενώ το 8,57% είπε πολύ. Στην ερώτηση εάν έγινε μείωση των αποδοχών από το 2010 έως σήμερα δεν εργαζόταν.

Το 77,78% αναγκάστηκε να συμφωνήσει με τη σχέση εργασίας τους. Ακόμα ενδιαφέρον παρουσιάζει το 34,29% δεν είναι καθόλου ικανοποιημένο με το ωράριο, το 52,86% δεν είναι καθόλου ικανοποιημένο με την αμοιβή του, το 55,71% δεν είναι και αυτό

καθόλου ικανοποιημένο με τις υπερωρίες και τέλος το 47,14% δεν είναι και πάλι καθόλου ικανοποιημένο από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 68,63% θα ήθελε να αλλάξει τη σύμβαση του σε κάποια άλλη με σταθερό ωράριο, σταθερές ημέρες και γενικά που να του προσφέρει σταθερότητα. Το 80% δεν θα εγκατέλειπε τη δουλειά του εάν η σύμβαση του ήταν πλήρους και άλλαξε σε μία πιο ευέλικτη. Το 85,71% του δείγματος πιστεύει ότι οι αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας εξυπηρετούν κατά βάση ανάγκες των επιχειρήσεων. Τέλος στα χαρακτηριστικά των ευέλικτων μορφών εργασίας το 55,71% επέλεξε ότι οφείλει αποκλειστικά τους εργοδότες.

Στις εξελίξεις των τελευταίων ετών εργασιακό τοπίο το οποίο είναι συνέπεια των οικονομικών και των κοινωνικών εξελίξεων. Οι νέες μορφές εργασίας στη χώρα μας δημιουργούν ευέλικτο ωράριο το οποίο δεν ικανοποιεί τους περισσότερους εργαζόμενους οι οποίοι θα προτιμούσαν κανονική απασχόληση. Πιστεύουν ότι ικανοποιούνται μόνο οι ανάγκες των επιχειρήσεων προσφέροντας σημαντική μείωση στο κόστος εργασίας καθώς μειώνονται οι αποδοχές των εργαζομένων αλλά μένουν στις δουλειές τους αναγκαστικά κυρίως λόγω των οικογενειακών αναγκών (οι έγγαμοι). Κάποιοι άγαμοι εάν άλλαξε η σύμβαση τους σε ακόμα πιο ελάχιστοι θα εγκατέλειπαν σε μεγάλο ποσοστό τη δουλειά τους. Γενικά οι νέες μορφές εργασίας έχουν δημιουργήσει στη χώρα μας αρνητική εικόνα για τους εργαζόμενους καθώς τις βλέπουν ως μορφές που προσφέρουν χαμηλές αποδοχές, καθημερινή ανησυχία (αβεβαιότητα) για τη θέση και την κατοχή της δουλειάς τους, νιώθουν ως πειράματα. Δεν υπάρχει εθελοντική ευελιξία με συνέπειες να αποδιοργανώνεται και να χάνεται η εμπιστοσύνη εργαζομένου και επιχείρησης να γίνονται διακρίσεις μεταξύ εργαζομένων και όλα αυτά υπονομεύουν την ποιότητα εργασίας.

Κάποια συμπεράσματα που πηγάζουν από την εργασία είναι ότι παρόλο που δεν υπάρχουν συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων επιφανειακές τουλάχιστον οι χαμηλότερες αποδοχές και η ανησυχία για τη δουλειά που έχει ο εργαζόμενος (εάν θα την έχει και αύριο) δημιουργούν εργασιακή ανησυχία και στρες που σίγουρα δημιουργεί προβλήματα υγείας, προβλήματα στη δουλειά αλλά για τους έγγαμους προβλήματα στο σπίτι. Έχουν δώσει την αίσθηση της οπισθοχώρησης της επαγγελματικής στασιμότητας και της αποδυνάμωσης των προστατευτικών διατάξεων των εργαζομένων. Δημιουργήθηκε νέο καθεστώς υποδεέστερο και με αρνητική πορεία των εργασιακών σχέσεων. Δεν έγινε αισθητή η βοήθεια τους στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη μείωση της ανεργίας.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Η ευέλικτη εργασία έχει ως στόχο τα εξής:

- 1) Ενίσχυση ανταγωνιστικότητας και τόνωση της οικονομίας
- 2) Αύξηση ζήτησης εργασίας
- 3) Απευθύνετε κυρίως σε νέους, σε φοιτητές σε ΑΜΕΑ και σε ανθρώπους που μπορούν να εργάζονται από απόσταση (π.χ. το σπίτι τους)
- 4) Πάταξη ανεργίας και αδήλωτης εργασίας
- 5) Συμβάλει στις ανάγκες της επιχείρησης και των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. Λυμπεράκη – Γ. Δενδρινός, Ευέλικτη Εργασία, Αθήνα 2010, Εκδοσεις Κερκυρα.Αε

Γρ. Μέντη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 2004, εκδόσεις Έλλην

Δ. Δασκαλάκης, Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργανώσης του Χρόνου Εργασίας, Αθήνα 1995, Σάκκουλα

Δ. Παπης, Μηχανογραφημένη Λογιστική 1, Θεσσαλονίκη 2013, Copyright

Λούτας Γερ., Η θεωρία της επιχειρησιακής επικοινωνίας 3η έκδοση, εκδόσεις Έλλην, Αθήνα, 2005.

Ν. Μαντάς, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1992, Σύγχρονη Εκδοτική

Τερζίδης Κ., Τερζάκης Κ., Διοίκηση ανθρωπινών πόρων, εκδόσεις Rosili, Αθήνα, 2004.

Τζωρτζάκης Κ. και Τζωρτζάκη Αλ., Μάρκετινγκ Μάνατζμεντ, εκδόσεις Rosili, Γέρακας, 2001.

Χρ. Χολέβας, Η Ελλάδα Μετά το Μνημόνιο, Θεσσαλονίκη 2012, Θερμιακός,

Himstreet Baty Lehman, Επιχειρησιακές επικοινωνίες, εκδόσεις Έλλην, Αθήνα, 2002.

Διαδίκτυο

<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/12357>, 12 Αυγούστου 2015, 12.30

<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922> , 17 Αυγούστου 2015, 15.10

<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/15303>, 12 Σεπτεμβρίου 2015, 18.45

<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/20624>, 28 Σεπτεμβρίου 2015, 09.34

<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/7928>, 19 Σεπτεμβρίου 2015, 21.38

<http://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/22858>, 13 Αυγούστου 2015, 15.47

<https://www.eforologia.gr/attachments/files/2014/%CE%A0%CE%99%CE%9D%CE%91%CE%9A%CE%91%CE%A3%20%CE%A0%CE%91%CE%9A%CE%95%CE%A4%CE%A9%CE%9D%20%CE%9A%CE%91%CE%9B%CE%A5%CE%A8%CE%97%CE%A3-%201.7.14.pdf>, 17 Σεπτεμβρίου 2015, 20.05

<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=817>, 25 Νοεμβρίου 2015, 16.09

<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1349>, 8 Νοεμβρίου 2015, 23.25

http://epixeirisi.gr/actions/lemma/?item_id=4751903, 3 Δεκεμβρίου 2015, 19.56

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2016/ags2016_draft_joint_employment_report_el.pdf, 12 Φεβρουαρίου 2016, 22.22

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/el, 10 Φεβρουαρίου 2016, 13.47

http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI_2015.pdf, 09 Σεπτεμβρίου 2015, 16.30

<http://www.sepe.gr/>, 13 Νοεμβρίου, 18.15

www.gsee.gr/, 23 Ιανουαρίου 2016, 13.20

<http://www.statistics.gr/>, 30 Φεβρουαρίου 2016, 09.55

<http://ergatika.gr/sse/egsse/>, 12 Οκτωβρίου 2015, 14.00

<http://www.ergasiaka-gr.net/2014/12/eidiko-bbilio-adeion.html#ixzz3Uak5wNyg>, 24
Νοεμβρίου, 17.55

<http://www.inemy.gr/%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%99%CE%A1%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91/TabId/162/ArtMID/783/ArticleID/472/%CE%94%CE%B5%CE%AF%CE%BA%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%91%CE%BD%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1%CF%82--%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF-%CE%BC%CE%AE%CE%BD%CE%B1-%CE%A6%CE%B5%CE%B2%CF%81%CE%BF%CF%85%CE%AC%CF%81%CE%B9%CE%BF-2015-%CF%83%CF%84%CE%B9%CF%82-%CF%87%CF%8E%CF%81%CE%B5%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%95%CF%85%CF%81%CF%89%CF%80%CE%B1%CF%8A%CE%BA%CE%AE%CF%82--%CE%88%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82-28-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%95%CF%85%CF%81%CF%89%CE%B6%CF%8E%CE%BD%CE%B7%CF%82-19.aspx>, 26 Αυγούστου 2015, 12.40

<http://www.isotita.esee.gr/FAQs/%CE%97%CF%83%CF%8D%CE%BD%CE%B1%CF%88%CE%B7%CF%84%CE%B7%CF%82%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7%CF%82%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82.aspx>, 2 Σεπτεμβρίου 2015, 20.10

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στο σπουδαστικό πρόγραμμα του τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος δυτικής Ελλάδας της σχολής διοίκησης και οικονομίας του τμήματος λογιστικής και χρηματοοικονομικής για την πτυχιακή μας εργασία με τίτλο «ελαστικές μορφές απασχόλησης» διεξάγουμε ομώνυμη έρευνα.

Στόχος είναι η ανάλυση των μορφών απασχόλησης σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας μας, και γενικότερα όσον αφορά τις ευέλικτες μορφές εργασίας.

Συγκεκριμένα η έρευνα κινείται γύρω από τους παρακάτω άξονες:

1. Την έννοια της εργασίας, η σημασία της αμοιβής κ.α.
2. Την ανάλυση του εργατικού δικαίου και τα χαρακτηριστικά του, τις διακρίσεις και την έννοια της σύμβασης εργασίας, καθώς και η εξέλιξη των μορφών απασχόλησης.
3. Τις νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα.

Η αξιόπιστη συμμετοχή σας είναι προϋπόθεση της επιτυχούς έρευνάς μας, το ερωτηματολόγιο είναι απολύτως ανώνυμο και η διάρκεια συμπλήρωσης είναι το πολύ δέκα λεπτά.

Σας ευχαριστούμε για το χρόνο σας.

ΚΙΤΣΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ

ΜΟΥΣΕΤΗ ΜΑΡΙΑ-ΣΤΕΛΛΑ-ΑΜΑΛΙΑ

ΠΑΝΤΟΥΛΙΑ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ

Ερώτηση 1: «Φύλο»	
Άντρας	
Γυναίκα	

Ερώτηση 2: «Ηλικία»	
15-20	
21-25	
26-30	
31-40	
41-50	
51-60	
61-Άνω	

Ερώτηση 3: Εκπαιδευτική Κατάρτιση	
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	
Άλλο	

Ερώτηση 4: Οικογενειακή Κατάσταση	
Άγαμος/η	
Έγγαμος/η	
Χήρος/α	
Διαζευγμένος/η	

Ερώτηση 5: Η εργασία σας είναι:....	
Πλήρης Απασχόληση	
Μερική Απασχόληση	
Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου	
Σύμβαση Αορίστου Χρόνου	

Ερώτηση 6: Ποιά είναι η θέση σας	
Εργάτης/Υπάλληλος	
Διοικητικός Υπάλληλος	
Διευθυντικό Στέλεχος/Προϊστάμενος	
Επιστημονικό Προσωπικό	
Τεχνικό Στέλεχος	

Ερώτηση 7: Μηνιαία Αμοιβή	
[0-200)	
[200,630)	
[630,1069)	
[1069,1490)	
[1490,1920)	
[1920,2350)	

Ερώτηση 8: Σε ποιο βαθμό γνωρίζεται κάθε μία από τις παρακάτω μορφές απασχόλησης»				
	<i>Μερική Απασχόληση</i>	<i>Διαθεσιμότητα</i>	<i>Διευθέτηση του χρόνου εργασίας</i>	<i>Εκ περιτροπής απασχόληση</i>
Καθόλου				
Λίγο				
Μέτρια				
Αρκετά				
Πολύ				

Ερώτηση 9: Μειώθηκαν οι αποδοχές σας μετά το 2010;	
Ναι	
Όχι	
Δεν Εργαζόμουν	

Ερώτηση 10: Σε περίπτωση που ΔΕΝ απασχολείστε με αορίστου χρόνου σχέση εργασίας, η εργασιακή σας σχέση είναι επιλογή σας αναγκαστήκατε να εργαστείτε λόγω οικονομικών ή άλλων αναγκών	
Επιλογή μου	
Αναγκαστικά	

Ερώτηση 11: Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τους παρακάτω παράγοντες; Παρακαλώ σημειώστε με ένα X μία μόνο απάντηση στη κάθε σειρά, αυτή που σας αντιπροσωπεύει καλύτερα, όπου 1=καθόλου , 2=Λίγο, 3=Μέτρια , 4=Αρκετά , 5=Πολύ

	Από την ευελιξία στο ωράριο εργασίας	Από τον αριθμό των ωρών που εργάζομαι καθημερινά	Από την αμοιβή μου σε σχέση με την προσπάθεια μου	Από την αμοιβή μου για τις υπερωρίες στην εργασία μου	Αξιολόγηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης
1					
2					
3					
4					
5					

Ερώτηση 12: Αν εργάζεστε ευέλικτα (πχ. με συμβάσεις έργου ή ορισμένου χρόνου, εποχιακά, με μερική απασχόληση, με «μαύρη » απασχόληση, με ευέλικτες ώρες και μέρες κτλ.) θα επιθυμούσατε να αλλάξετε τον τρόπο εργασίας σας, δηλαδή να εργάζεστε με πιο σταθερό τρόπο (πχ ωάριο, σταθερές μέρες, σταθερή σύμβαση κτλ);

Ναι	
Όχι	

Ερώτηση 13: Αν η σύμβασή σας ήταν πλήρους απασχόλησης και άλλαζε σε μια απ τις νέες μορφές απασχόλησης (μερική, διαλείπουσα, εκ περιτροπής) θα εγκαταλείπατε την δουλειά σας;

Ναι	
Όχι	

Ερώτηση 14: Γενικά, πιστεύετε ότι με τις αλλαγές των νέων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας στη χώρα μας εξυπηρετούν τις ανάγκες...

Των επιχειρήσεων							
Των εργαζομένων							

Και των δύο							
-------------	--	--	--	--	--	--	--

Ερώτηση 15: Σημειώστε ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία πιστεύετε ότι χαρακτηρίζουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας	
Ταυτίζεται με την υποβάθμιση των όρων εργασίας	
Επιτρέπει στους εργαζομένους να βρουν ευκολότερα δουλειά	
Αυξάνει την ανασφάλεια της απασχόλησης	
Διευκολύνει το συνδυασμό εργασίας-οικογένειας	
Ωφελεί αποκλειστικά τους εργοδότες	
Ωφελεί ή βλάπτει τους εργαζομένους, ανάλογα με τις συνθήκες εφαρμογής	

ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΩΝ

Πίνακας υπολογισμού Δώρου Χριστουγέννων

Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων
1	0,0042	0,105	62	0.2611	6.527	123	0.5179	12.95	184	0.7748	19.37
2	0,0084	0,211	63	0.2653	6.632	124	0.5221	13.05	185	0.779	19.47
3	0,0126	0,316	64	0.2695	6.737	125	0.5263	13.16	186	0.7832	19.58
4	0,0168	0,421	65	0.2737	6.843	126	0.5305	13.26	187	0.7874	19.69
5	0,0211	0,526	66	0.2779	6.948	127	0.5347	13.37	188	0.7916	19.79
6	0,0253	0,632	67	0.2821	7.053	128	0.5390	13.47	189	0.7958	19.9
7	0,0295	0,737	68	0.2863	7.158	129	0.5432	13.58	190	0.8	20
8	0,0337	0,842	69	0.2905	7.264	130	0.5474	13.69	191	0.8042	20.11
9	0,0379	0,947	70	0.2947	7.369	131	0.5516	13.79	192	0.8084	20.21
10	0,0421	1,053	71	0.2990	7.474	132	0.5558	13.9	193	0.8125	20.32
11	0,0463	1,158	72	0.3032	7.579	133	0.5600	14	194	0.8169	20.42
12	0,0505	1,263	73	0.3074	7.685	134	0.5642	14.11	195	0.8211	20.53
13	0,0547	1,369	74	0.3116	7.79	135	0.5684	14.21	196	0.8253	20.63
14	0,0589	1,474	75	0.3158	7.895	136	0.5726	14.32	197	0.8295	20.74
15	0,0632	1,579	76	0.3200	8	137	0.5769	14.42	198	0.8337	20.84
16	0,0674	1,684	77	0.3242	8.106	138	0.5811	14.53	199	0.8379	20.95
17	0,0716	1,79	78	0.3284	8.211	139	0.5853	14.63	200	0.8421	21.05
18	0,0758	1,895	79	0.3326	8.316	140	0.5895	14.74	201	0.8463	21.16
19	0,0800	2	80	0.3368	8.422	141	0.5937	14.84	202	0.8505	21.26
20	0,0842	2,105	81	0.3411	8.527	142	0.5979	14.95	203	0.8548	21.37
21	0,0884	2,211	82	0.3453	8.632	143	0.6021	15.05	204	0.859	21.48
22	0,0926	2,316	83	0.3495	8.737	144	0.6063	15.16	205	0.8632	21.58
23	0,0968	2,421	84	0.3537	8.843	145	0.6105	15.26	206	0.8674	21.69
24	0,1011	2,526	85	0.3579	8.948	146	0.6147	15.37	207	0.8716	21.79

25	0,1053	2,632	86	0.3621	9.023	147	0.6190	15.47	208	0.8758	21.9
26	0,1095	2,737	87	0.3663	9.158	148	0.6232	15.58	209	0.88	22
27	0,1137	2,842	88	0.3705	9.264	149	0.6274	15.69	210	0.8842	22.11
28	0,1179	2,948	89	0.3747	9.369	150	0.6316	15.79	211	0.8884	22.21
29	0,1221	3,053	90	0.3790	9.474	151	0.6358	15.9	212	0.8926	22.32
30	0,1263	3,158	91	0.3832	9.58	152	0.6400	16	213	0.8969	22.42
31	0,1305	3,263	92	0.3874	9.685	153	0.6442	16.11	214	0.9011	22.53
32	0,1347	3,369	93	0.3916	9.79	154	0.6484	16.21	215	0.9053	22.63
33	0,1389	3,474	94	0.3958	9.895	155	0.6526	16.32	216	0.9095	22.74
34	0,1432	3,579	95	0.4000	10	156	0.6569	16.42	217	0.9138	22.84
35	0,1474	3,684	96	0.4042	10.11	157	0.6611	16.53	218	0.9179	22.95
36	0,1516	3,79	97	0.4084	10.21	158	0.6653	16.63	219	0.9221	23.05
37	0,1558	3,895	98	0.4126	10.32	159	0.6695	16.74	220	0.9263	23.16
38	0,1600	4	99	0.4168	10.42	160	0.6737	16.84	221	0.9305	23.26
39	0,1642	4,106	100	0.4211	10.53	161	0.6779	16.95	222	0.9348	23.37
40	0,1684	4,211	101	0.4253	10.63	162	0.6821	17.05	223	0.939	23.48
41	0,1726	4,316	102	0.4295	10.74	163	0.6863	17.16	224	0.9432	23.58
42	0,1768	4,421	103	0.4337	10.84	164	0.6905	17.26	225	0.9474	23.69
43	0,1811	4,527	104	0.4379	10.95	165	0.6947	17.37	226	0.9516	23.79
44	0,1853	4,632	105	0.4421	11.05	166	0.6990	17.47	227	0.9558	23.9
45	0,1895	4,737	106	0.4463	11.16	167	0.7032	17.58	228	0.96	24
46	0,1937	4,842	107	0.4505	11.26	168	0.7074	17.69	229	0.9642	21.11
47	0,1979	4,948	108	0.4547	11.37	169	0.7116	17.79	230	0.9684	24.21
48	0,2021	5,053	109	0.4590	11.47	170	0.7158	17.9	231	0.9726	24.32
49	0,2063	5,158	110	0.4632	11.58	171	0.7200	18	232	0.9768	24.42
50	0,2105	5,264	111	0.4674	11.68	172	0.7242	18.11	233	0.9811	24.53
51	0,2147	5,369	112	0.4716	11.79	173	0.7284	18.21	234	0.9853	24.63
52	0,2190	5,474	113	0.4758	11.9	174	0.7326	18.32	235	0.9895	24.74

53	0,2232	5,579	114	0.4800	12	175	0.7369	18.42	236	0.9937	24.84
54	0,2274	5,685	115	0.4842	12.11	176	0.7411	18.53	237	0.9979	24.95
55	0,2316	5,79	116	0.4884	12.21	177	0.7453	18.63	238	1	25
56	0,2358	5,895	117	0.4926	12.32	178	0.7495	18.74	239	1	25
57	0,2400	6	118	0.4969	12.42	179	0.7537	18.84	240	1	25
58	0,2442	6,106	119	0.5011	12.53	180	0.7579	18.95	241	1	25
59	0,2484	6,211	120	0.5053	12.63	181	0.7621	19.05	242	1	25
60	0,2526	6,316	121	0.5095	12.74	182	0.7663	19.16	243	1	25
61	0,2568	6,421	122	0.5137	12.84	183	0.7705	19.26	244	1	25
									245	1	25

Πηγή: <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1349>, 8 Νοεμβρίου 2015, 23.25

Πίνακας Υπολογισμού Δώρου Πάσχα

ΗΜΕΡΕΣ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		ΗΜΕΡΕΣ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	
	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ		ΜΙΣΘΩΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
1	0,00416	0,125	61	0,25416	7,625
2	0,00833	0,25	62	0,25832	7,75
3	0,0125	0,375	63	0,26249	7,875
4	0,01666	0,5	64	0,26666	8
5	0,02083	0,625	65	0,27082	8,125
6	0,025	0,75	66	0,275	8,25
7	0,02916	0,875	67	0,27916	8,375
8	0,03333	1	68	0,28332	8,5
9	0,0375	1,125	69	0,28749	8,625
10	0,04166	1,25	70	0,29166	8,75
11	0,04583	1,375	71	0,29582	8,875
12	0,05	1,5	72	0,3	9
13	0,05416	1,625	73	0,30416	9,125
14	0,05833	1,75	74	0,30832	9,25
15	0,0625	1,875	75	0,31249	9,375
16	0,06666	2	76	0,31666	9,5
17	0,07083	2,125	77	0,32082	9,625
18	0,075	2,25	78	0,325	9,75
19	0,07916	2,375	79	0,32916	9,875
20	0,083333	2,5	80	0,3333	10
21	0,08749	2,625	81	0,33749	10,125
22	0,09166	2,75	82	0,34166	10,25
23	0,09583	2,875	83	0,34582	10,375
24	0,1	3	84	0,35	10,5
25	0,10416	3,125	85	0,35416	10,625
26	0,10833	3,25	86	0,35832	10,75
27	0,11249	3,375	87	0,36249	10,875
28	0,11666	3,5	88	0,36666	11

29	0,12083	3,625	89	0,37082	11,125
30	0,125	3,75	90	0,375	11,25
31	0,12916	3,875	91	0,37916	11,375
32	0,13333	4	92	0,38332	11,5
33	0,13749	4,125	93	0,38749	11,625
34	0,14166	4,25	94	0,39166	11,75
35	0,14583	4,375	95	0,39582	11,875
36	0,15	4,5	96	0,4	12
37	0,15416	4,625	97	0,40416	12,125
38	0,15833	4,75	98	0,40832	12,25
39	0,16249	4,875	99	0,41249	12,375
40	0,16666	5	100	0,41666	12,5
41	0,17083	5,125	101	0,42082	12,625
42	0,175	5,25	102	0,425	12,75
43	0,17916	5,375	103	0,42915	12,875
44	0,18333	5,5	104	0,43332	13
45	0,18749	5,625	105	0,43749	13,125
46	0,19166	5,75	106	0,44165	13,25
47	0,19583	5,875	107	0,44582	13,375
48	0,2	6	108	0,45	13,5
49	0,20416	6,125	109	0,45415	13,625
50	0,20833	6,25	110	0,45832	13,75
51	0,21249	6,375	111	0,46249	13,875
52	0,21666	6,5	112	0,46665	14
53	0,22082	6,625	113	0,47082	14,125
54	0,225	6,75	114	0,475	14,25
55	0,22916	6,875	115	0,47915	14,375
56	0,23332	7	116	0,48332	14,5
57	0,23749	7,125	117	0,48749	14,625
58	0,24166	7,25	118	0,49165	14,75
59	0,24582	7,375	119	0,49582	14,875
60	0,25	7,5	120	0,5	15

Πηγή: <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1349>, 8 Νοεμβρίου 2015, 23.25

ΔΕΙΓΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ	ΧΕΙΜΑΡΡΑΣ 8Α, ΜΑΡΟΥΣΙ
ΖΑΚCRET SPORTS	ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΒΕΙΚΟΥ 6, ΓΑΛΑΤΣΙ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ	ΦΙΛΙΠΠΟΥ ΛΙΤΣΑ 35, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
MEDIA MARKT	ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ 102, ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ
FOROCUBE ΑΕ	ΣΠΥΡΟΥ ΘΕΟΔΟΣΙΟΥ 13,ΧΑΛΑΝΔΡΙ
Θ. Κ. ΣΚΑΓΙΑΣ ΑΒΕΕ	ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 4, ΚΡΥΟΝΕΡΙ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ	ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ 17, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
PULL AND BEAR	ΚΟΔΡΙΓΚΤΩΝΟΣ 13 ΚΑΙ ΠΑΤΗΣΙΩΝ, ΑΘΗΝΑ
ΖΑΡΑ ΕΛΛΑ ΑΕ	ΑΝΔΡΕΑ ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ 35, ΜΑΡΟΥΣΙ
ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ ΓΕΝΙΚΟ	
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ	ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟΥ 1, ΜΑΡΟΥΣΙ
TRADE FORMS	ΚΟΡΙΝΘΟΥ 6, ΜΟΣΧΑΤΟ
ΒΟΤΑΧΙΣ	ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΠΕΝΤΕΛΗΣ 8, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ ΑΕΕ	ΑΓΙΟΥ ΑΝΤΩΝΙΟΥ 1 ΚΑΙ 13, ΒΡΙΛΗΣΣΙΑ
ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΕΒΕ	ΦΑΒΙΕΡΟΥ 5, ΜΕΤΑΜΟΡΦΩΣΗ
ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	ΚΑΡΕΛΛΑ ΝΙΚ. 23, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
ΕΡΑΤΕΙΝΟΣ CAFÉ BAR	ΑΓΙΑΣ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ 17, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
GLAXOSMITHKLINE ΑΕΒΕ	ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΚΗΦΙΣΙΑΣ 266, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
CENTRO CAFÉ BAR	ΑΓΙΑΣ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ 13-15, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
ΙΣΤΙΚΒΑΛ	ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΚΗΦΙΣΟΥ 152 ΚΑΙ ΚΟΛΩΝΟΥ, ΑΘΗΝΑ
ESA SECURITY SOLUTIONS SA	ΗΝΙΟΧΟΥ 26, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
PANCLEANERS	ΟΜΗΡΟΥ 13, ΑΘΗΝΑ
INTERTRANS ΟΕ	ΑΙΓΑΙΟΥ ΠΕΛΑΓΟΥΣ 5, ΑΓΙΑ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ
FAIRY NAILS	ΟΛΥΜΠΙΟΝΙΚΩΝ 220, ΦΑΡΟΣ ΨΥΧΙΚΟΥ
PRIME TAX SERVICES ΕΕ	ΑΓΙΑΣ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ 66, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
FORTHNET ΑΕ	ΑΤΘΙΔΩΝ 4, ΚΑΛΛΙΘΕΑ
ΑΠΟΨΗ ΑΕ	ΑΛΕΚΟΥ ΠΑΝΑΓΟΥΛΗ 31Β, ΝΕΑ ΙΩΝΙΑ
BED AND BATH ΑΕ	ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ 341, ΗΛΙΟΥΠΟΛΗ
MEXIL SARIKEHAGIAS	ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΚΗΦΙΣΙΑΣ 44, ΜΑΡΟΥΣΙ
ΛΟΥΡΑΝΤΟΣ Α ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΟΜΗΡΟΥ 6, ΝΕΑ ΣΜΥΡΝΗ
PRAKTIKER HELLAS ΑΕ	ΠΕΙΡΑΙΩΣ 176, ΤΑΥΡΟΣ
ΟΤΕ -COSMOTE	ΑΓΙΟΥ ΛΟΥΚΑ ΚΑΙ ΙΚΑΡΟΥ 1, ΠΑΙΑΝΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	ΒΑΣ ΣΟΦΙΑΣ 1, ΑΘΗΝΑ
FLOPSY BUNNIES PLAYGROUP	ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΩΣ 70, ΧΑΛΑΝΔΡΙ
DECOMAGIA	ΛΕΩΦΟΡΟΣ ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ 536, ΑΛΙΜΟΣ