



ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Ευέλικτες Μορφές Εργασίας Ενόψει
Οικονομικής Κρίσης**

**Flexible Forms of Work for
Economic Crisis**

ΜΑΡΙΝΗΣ ΣΤΑΥΡΙΑΝΟΣ Α.Μ. 6716

ΠΕΙΡΑΙΑΣ 2014

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝΟΨΕΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Πτυχιακή εργασία που υποβλήθηκε στο
Τ.Ε.Ι. Πειραιά για την απόκτηση του πτυχίου

Υπό

ΜΑΡΙΝΗΣ ΣΤΑΥΡΙΑΝΟΣ

Εργασία η οποία έλαβε μέρος στο Τμήμα
Διοίκησης Επιχειρήσεων με την επίβλεψη
του καθηγητή κ. Ντάνου Αναστάσιου.

Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων
Τ.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ
ΑΙΓΑΛΕΩ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ

Απρίλης 2014

Εισαγωγή.

Τα τελευταία χρόνια επιχειρείται η αλλαγή του μοντέλου απασχόλησης, με το κύριο βάρος να δίνεται στην επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με στόχο την σταδιακή επικράτηση τους ως καθολικό μοντέλο απασχόλησης. Το αίτημα για ευελιξία στην αγορά εργασίας, στην Ελλάδα, προβάλλεται περισσότερο ως πολιτικό αίτημα και επιλογή με στόχο τον επαναπροσδιορισμό της σχέσης εργασίας-κεφαλαίου προς όφελος του δεύτερου, παρά ως "αντικειμενική" ανάγκη του συστήματος. Οι πρακτικές που ακολουθήθηκαν κατά την διάρκεια των τελευταίων χρόνων, πρόσδωσαν στην ευελιξία χαρακτηριστικά απορύθμισης της αγοράς εργασίας προς όφελος των εργοδοτών, και όχι χαρακτηριστικά μιας εναλλακτικής επιλογής των εργαζόμενων που θα πετύχαινε αφενός μεν να καλύψει τις νέες ανάγκες, αφετέρου να εξασφαλίσει τα δικαιώματα και συμφέροντα τους. Η εξάπλωσή των ευέλικτων μορφών εργασίας οφείλεται κατά κύριο λόγο στην ανάγκη των επιχειρήσεων να περιορίσουν το κόστος εργασίας και να αντεπεξέλθουν τον ανταγωνισμό σε μία περίοδο που χαρακτηρίζεται από οικονομική στασιμότητα και ύφεση.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπό ορισμένες προϋποθέσεις μπορούν να έχουν και θετικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους (απαραίτητη προϋπόθεση γι' αυτό η εθελοντική επιλογή αυτών των μορφών απασχόλησης). Χάρη στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ορισμένες κατηγορίες του πληθυσμού, όπως οι νέοι, τα άτομα με ειδικές ανάγκες κ.α. μπορούν να διεκδικήσουν μια αξιοπρεπή εργασία που θα ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες τους και θα τους εξασφαλίζει ένα καλό επίπεδο ζωής. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι η συμφέρουσες για τις επιχειρήσεις ευέλικτες μορφές απασχόλησης τις περισσότερες φορές δεν ταυτίζονται με αυτές που οι εργαζόμενοι θα προτιμούσαν.

Στην ΕΕ γίνεται σαφές ότι η ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας και η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με κυριότερη αυτή της μερικής απασχόλησης, αποτελεί για την commission ένα από τα κυριότερα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας. Οι προτεραιότητες της ΕΕ, όπως ξεκάθαρα διαγράφονται μέσα από τα κείμενα της αναφέρονται περισσότερο σε μια γενικευμένη εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ως μοντέλο εργασίας, παρά στον προσδιορισμό της ανάγκης για μερική απασχόληση ορισμένων πληθυσμιακών κατηγοριών. Οι προτεινόμενες ευελιξίες, από την στιγμή που δεν προκύπτουν από

υπαρκτές ανάγκες των εργαζομένων, αλλά αντίθετα επιβάλλονται γενικευμένα στο κοινωνικό σώμα στοιχειοθετούν βάση για επιδείνωση της κατάστασης των εργασιακών σχέσεων και των κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε καμιά περίπτωση δεν μπορούν να αναχθούν σε γενικευμένο μοντέλο εργασιακών σχέσεων.

Εξαιτίας των χαρακτηριστικών της ελληνικής οικονομίας και αγοράς εργασίας και με δεδομένο ότι το ευρύτερο πλαίσιο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα, υστερεί σημαντικά εκείνου του ευρωπαϊκού, η συζήτηση γύρω από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και την εφαρμογή τους στην Ελλάδα, ξεκινά εκ των πραγμάτων από την ενίσχυση των αρνητικών και την μείωση των θετικών συνεπειών που μπορεί να έχουν.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ :

1. Ορισμός Οικονομικής Κρίσης	Σελ. 7
1.1. Από πού και πώς ξεκίνησε η Οικονομική Κρίση.....	Σελ. 7
2. Οικονομική Κρίση στην Ελλάδα.....	Σελ. 8
2.1 Ιστορική Αναδρομή της Οικονομίας της Ελλάδας.....	Σελ. 8
2.2 Η ελληνική Οικονομία σήμερα.....	Σελ. 9-10
3. Οι σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.....	Σελ. 11-12
3.1 Αναφορά της «τυπικής» εργασιακής σχέσης.....	Σελ. 13-14
3.2 Ο δημόσιος τομέας προπομπός της εργασιακής απορύθμισης.....	Σελ. 14
3.3 Τα μέτρα απορύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.....	Σελ. 15-18
4. Εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας.....	Σελ. 19-23
5. Ευέλικτες Μορφές Εργασίας ως απόρροια της Οικονομικής Κρίσης...	Σελ. 24
5.1 Ορισμός Ευελιξίας.....	Σελ. 24-25
5.1.1 Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας.....	Σελ. 25-28
5.2 Ευελιξίες της Εργασίας : Βασικές Μορφές και τάσεις.....	Σελ. 29
5.3 Η Ευελιξία των μισθών.....	Σελ. 30-33
5.4 Η Εσωτερική Ποσοτική ή Αριθμητική Ευελιξία.....	Σελ. 34-35
5.4.1 Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου και Εποχική Απασχόληση.....	Σελ. 36-37
5.4.1.1 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα για τον Εργαζόμενο και τον Οργανισμό.....	Σελ. 37-38
5.4.1.2 Προφίλ Εργαζομένων με Προσωρινή Απασχόληση.....	Σελ. 39
5.4.1.3 Θεσμικό Πλαίσιο της Προσωρινής Απασχόλησης.....	Σελ. 39-41
5.4.2 Δανεισμός Εργαζομένων.....	Σελ. 42
5.4.2.1 Κατά Επιχείρηση Δανεισμός Προσωπικού μέσω Πρακτορείων Απασχόλησης.....	Σελ. 43
5.4.2.2 Η Απασχόληση Προσωπικού Εργολαβικής Επιχείρησης.....	Σελ. 43-44
5.4.2.3 Η Απασχόληση Προσωπικού στο πλαίσιο Λειτουργίας Δικτύων Επιχειρήσεων.....	Σελ. 44-45
5.4.2.4 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα για τον Εργαζόμενο και τον Οργανισμό.....	Σελ. 45-47
5.4.2.5 Το Θεσμικό Πλαίσιο του Δανεισμού Εργαζομένων.....	Σελ. 48-50
5.4.3 Εργασία από το σπίτι με το κομμάτι ΦΑΣΟΝ.....	Σελ. 51-52
5.4.3.1 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα για τον Εργαζόμενο και τον Οργανισμό.....	Σελ. 53-54
5.4.3.2 Προφίλ των Απασχολούμενων με εργασία από το σπίτι με το κομμάτι (ΦΑΣΟΝ).....	Σελ. 55
5.4.3.3 Θεσμικό πλαίσιο του ΦΑΣΟΝ.....	Σελ. 55-56
5.4.4 Η εξ Αποστάσεως Εργασία ή Τηλεργασία.....	Σελ. 56-59
5.4.4.1 Οι μορφές της Τηλεργασίας.....	Σελ. 59-60
5.4.4.1.1 Η Τηλεργασία στο Σπίτι.....	Σελ. 60-62
5.4.4.1.2 Η Μετακινούμενη Τηλεργασία.....	Σελ. 62-63
5.4.4.1.3 Η Τηλεργασία σε Απομακρυσμένους τόπους Ελεγχόμενους από τον Εργοδότη.....	Σελ. 63
5.4.4.2 Προφίλ των Τηλεργαζόμενων και οι υπηρεσίες που Παρέχονται...	Σελ. 64
5.4.4.3 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα για τον Εργαζόμενο και τον Οργανισμό.....	Σελ. 65-70

5.5 Εσωτερική Ποσοτική Ευελιξία-Αναδιοργάνωση του Χρόνου	
<i>Εργασίας</i>	Σελ. 70-72
5.5.1 Η Απασχόληση κατά Βάρδιες.....	Σελ. 72-73
5.5.2 Τα Κυμαινόμενα Ωράρια	Σελ. 73
5.5.3 Η Υπερφορτωτική Απασχόληση.....	Σελ. 74
5.5.4 Τα Εξατομικευμένα Ωράρια.....	Σελ. 74
5.5.5 Η Μερική Απασχόληση.....	Σελ. 75-80
5.5.5.1 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα για τον Εργαζόμενο και τον Οργανισμό.....	Σελ. 81-87
5.5.5.2 Το προφίλ των Μερικώς Απασχολούμενων.....	Σελ. 87-88
5.5.5.3 Το Θεσμικό Πλαίσιο της Μερικής Απασχόλησης.....	Σελ. 88-90
5.5.6 Η εκ Περιτροπής Εργασία.....	Σελ. 90-91
5.5.6.1 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα για τον Εργαζόμενο και τον Οργανισμό.....	Σελ. 92-94
5.5.6.2 Το Θεσμικό Πλαίσιο της εκ Περιτροπής Εργασίας.....	Σελ. 95-96
5.6 Η Ποιοτική ή Λειτουργική Ευελιξία της Εργασίας.....	Σελ. 97-99
6. Λόγοι Διάδοσης των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης.....	Σελ. 100-101
7. Οι Κοινωνικές Συνέπειες της Ευελιξίας των Εργασιακών Σχέσεων	Σελ. 102-103
7.1 Ως προς την Μερική Απασχόληση.....	Σελ. 104-105
7.2 Ως προς την Προσωρινή Απασχόληση.....	Σελ. 106
7.2.1 Ως προς τις Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου.....	Σελ. 106
7.2.2 Ως προς τον Δανεισμό Εργαζομένων Μέσω Γραφείων Προσωρινής Απασχόλησης.....	Σελ. 107
7.3 Ως προς την Απασχόληση με Σύστημα Ομάδων Εργασίας (ΒΑΡΔΙΕΣ)...	Σελ. 108
7.4 Ως προς τη Διευθέτηση του Εργάσιμου Χρόνου.....	Σελ. 108
7.5 Ως προς την Ευελιξία του τρόπου Διαμόρφωσης των Αμοιβών.....	Σελ. 109
Συμπεράσματα.....	Σελ. 110
Βιβλιογραφία.....	Σελ. 111

1) ΟΡΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Οικονομική κρίση είναι το φαινόμενο κατά το οποίο μια οικονομία χαρακτηρίζεται από μια διαρκή και αισθητή μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας. Όταν λέμε οικονομική δραστηριότητα αναφερόμαστε σε όλα τα μακροοικονομικά μεγέθη της οικονομίας, όπως η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι τιμές, οι επενδύσεις κ.λπ.

Ο βασικότερος δείκτης οικονομικής δραστηριότητας είναι οι επενδύσεις, οι οποίες, όταν αυξομειώνονται, συμπαρασύρουν μαζί τους και όλα τα υπόλοιπα οικονομικά μεγέθη

1.1) ΑΠΟ ΠΟΥ ΚΑΙ ΠΩΣ ΞΕΚΙΝΗΣΕ Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Η αρχή της διεθνούς οικονομικής κρίσης εστιάστηκε αρχικά στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και συγκεκριμένα στην αδυναμία των τραπεζών να εκτιμήσουν τους κινδύνους που ανελάμβαναν επενδύοντας τα χρήματα των καταθετών. Τα κέρδη των τραπεζών προέρχονται από τα δάνεια που δίνουν και όχι από τις καταθέσεις, οι οποίες θεωρούνται «παθητικό». Και αυτό διότι από τα δάνεια εισπράττουν τόκους, δηλαδή έχουν κέρδος, ενώ στις καταθέσεις πληρώνουν τόκους, άρα τους δημιουργούν ζημιά. Προκειμένου να αυξήσουν τα κέρδη τους οι τράπεζες έδιναν όσο περισσότερα δάνεια μπορούσαν.

Στις ΗΠΑ και στην Αγγλία οι τράπεζες δάνειζαν για την αγορά σπιτιού ως και 120% της αξίας του. Στις ΗΠΑ τα δάνεια που δίνονταν σε ανθρώπους χωρίς περιουσία, χωρίς εισόδημα και τελικά χωρίς δυνατότητα αποπληρωμής αποκαλούνταν subprime και αυτά ήταν τα πρώτα που «έσκασαν», προκαλώντας ένα ντόμινο προβλημάτων στις τράπεζες. Δεν ήταν όμως μόνο τα στεγαστικά που είχαν πρόβλημα, αλλά ένα πλήθος δανείων και επενδύσεων σε σύνθετα τραπεζικά προϊόντα τα οποία έχασαν τελείως την αξία τους και κατέστρεψαν κυριολεκτικά τις μεγαλύτερες τράπεζες των ΗΠΑ και μερικές από τις μεγαλύτερες τράπεζες του κόσμου.

Με τα στεγαστικά και τα τοξικά να σκάνε το ένα μετά το άλλο, οι τράπεζες δεν είχαν ρευστότητα, οι υπόλοιπες τράπεζες- επειδή δεν ήξεραν ποιες έχουν πρόβλημα με τα τοξικά- έπαψαν να χρηματοδοτούν η μία την άλλη, τελικά όλες οι τράπεζες έκοψαν όλες τις χρηματοδοτήσεις, οι επιχειρήσεις δεν μπορούσαν να λειτουργήσουν, σταμάτησαν να πληρώνουν, έκαναν απολύσεις, πολλές έκλεισαν και έτσι το ντόμινο της κρίσης σάρωσε και συνεχίζει να σαρώνει την οικονομία παγκοσμίως.

2) Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1) Ιστορική αναδρομή της οικονομίας στην Ελλάδα.

Η ελληνική οικονομία είχε εντυπωσιακούς ρυθμούς ανόδου μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο πόλεμο και τον Εμφύλιο, κατά κύριο λόγο όμως επειδή ξεκινούσε από πολύ χαμηλή βάση.

Την 1 Ιανουαρίου 2002 η Ελλάδα, και οι άλλες έντεκα τότε χώρες της ευρωζώνης απέκτησαν κοινό νόμισμα, το ευρώ. Η ένταξη της Ελλάδας στη ζώνη του ευρώ έγινε το 2001 μετά την επιτυχή πορεία σύγκλισης των δημοσιονομικών μεγεθών και την ικανοποίηση κατά τη διάρκεια του 2000 των (τεσσάρων από τα πέντε) κριτηρίων της συνθήκης του Μάαστριχ (πληθωρισμός, έλλειμμα γενικής κυβέρνησης, δημόσιο χρέος, μηχανισμός συναλλαγματικών ισοτιμιών, μακροπρόθεσμο επιτόκιο δανεισμού).

Το ακαθάριστο προϊόν συνέχισε να αυξάνεται με ρυθμούς άνω του ευρωπαϊκού μέσου όρου εν μέρει λόγω των επενδύσεων σε υποδομές σχετιζόμενες με τους Ολυμπιακούς Αγώνες του 2004, αλλά και λόγω της ευκολίας πρόσβασης σε πιστώσεις για καταναλωτικές δαπάνες. Ωστόσο η Ελλάδα από το 2001 έως και το 2005 βρέθηκε να παραβιάζει το κριτήριο για έλλειμμα κάτω από 3% του Συμφώνου Σταθερότητας (το οποίο έχει σκοπό να διασφαλίζει ότι τα κράτη μετά την ένταξη στην ευρωζώνη και την ικανοποίηση των κριτηρίων του Μάαστριχ, συνεχίζουν να τα τηρούν).

Από τα τέλη του 2009 και αρχές 2010, εξαιτίας συνδυασμού διεθνών (οικονομική κρίση) και τοπικών παραγόντων η ελληνική οικονομία αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα, καθώς έχει το δεύτερο μεγαλύτερο ετήσιο έλλειμμα κρατικού προϋπολογισμού και το δεύτερο μεγαλύτερο δημόσιο χρέος στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

2.2) Η Ελληνική Οικονομία σήμερα

Η Ελλάδα είναι μια ανεπτυγμένη χώρα, με ένα υψηλό επίπεδο διαβίωσης και "πολύ υψηλό" Δείκτη Ανθρώπινης Ανάπτυξης, όπου κατατάσσεται 22^η στον κόσμο το 2010, και 22η στον δείκτη του The Economist του 2005 για την ποιότητα ζωής παγκοσμίως. Με βάση τα στοιχεία της Eurostat το κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Ελλάδας ήταν ίσο με το 94% του μέσου όρου της ΕΕ το 2008. Η μεγέθυνση του ΑΕΠ της Ελλάδος είναι επίσης, κατά μέσον όρο, από το 1990 υψηλότερη από αυτόν του μέσου όρου των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εντούτοις, η ελληνική οικονομία αντιμετωπίζει σημαντικά προβλήματα, περιλαμβανομένων και της αύξησης των επιπέδων της ανεργίας, την γραφειοκρατία και την διαφθορά. Το 2009, η Ελλάδα είχε την δεύτερη χαμηλότερη κατάταξη στην ΕΕ σύμφωνα με τον Δείκτη Οικονομικής Ελευθερίας (μετά την Πολωνία), ενώ κατατάσσεται 81^η παγκοσμίως. Η χώρα υποφέρει από υψηλά επίπεδα πολιτικής και οικονομικής διαφθοράς και χαμηλής ανταγωνιστικότητας συγκριτικά με τους Ευρωπαίους εταίρους της. Λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, ο ρυθμός μεγέθυνσης της οικονομίας γύρισε σε αρνητικό πρόσημο το 2009, για πρώτη φορά από το 1993. Μέχρι το τέλος του 2009, ως αποτέλεσμα του συνδυασμού της διεθνούς οικονομικής κρίσης και εσωτερικών παραγόντων (ανεξέλεγκτης σπατάλης), η Ελληνική οικονομία αντιμετώπισε την πιο σοβαρή της κρίση από το 1993, με το υψηλότερο δημόσιο έλλειμμα καθώς και το δεύτερο υψηλότερο χρέος ως ποσοστό του ΑΕΠ στην ΕΕ. Το δημόσιο έλλειμμα του 2009 έφτασε στο 15,4% του ΑΕΠ. Αυτό, και τα αυξανόμενα επίπεδα χρέους (στο 127,1% του ΑΕΠ το 2009) οδήγησαν στα μέσα του 2010, και μετά τις αποκαλύψεις ότι το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας έκλεισε για το 2009 σε επίπεδα πολύ πάνω από αυτά που θα καθιστούσαν το δημόσιο χρέος βιώσιμο, στη βοήθεια του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, που συγκρότησαν από κοινού μηχανισμό βοήθειας για την Ελλάδα σε υψηλό κόστος δανεισμού, που προκάλεσε μια σοβαρή οικονομική κρίση. Η Ελλάδα προσπαθεί να καλύψει το υπερβολικό δημόσιο έλλειμμα της στα ίχνη της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης.

Δημοσιονομικά:	1970	1980	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ²	2013 ²	2014 ²	2015 ³
Δημόσια έσοδα (% του ΑΕΠ)	-	-	31.0	37.0	37.8	39.3	40.9	41.7	43.4	41.2	40.6	39.4	38.4	39.0	39.2	40.7	40.7	38.3	40.6	42.3	43.9	44.1	43.5	-
Δημόσια έξοδα ⁴ (% του ΑΕΠ)	-	-	45.2	46.2	44.5	45.3	44.7	44.8	47.1	45.7	45.4	45.1	46.0	44.4	45.0	47.2	50.5	54.0	51.3	51.7	50.7	49.6	48.1	-
Έλλειμμα προϋπολογισμού ⁴ (% του ΑΕΠ)	-	-	14.2	9.1	6.7	5.9	3.9	3.1	3.7	4.5	4.8	5.7	7.6	5.5	5.7	6.5	9.8	15.6	10.7	9.4	6.8	5.5	4.6	-
Πληθωρισμός (ετήσια %)	-	-	-	8.9	7.9	5.4	4.5	2.1	2.9	3.7	3.9	3.4	3.0	3.5	3.3	3.0	4.2	1.3	4.7	3.1	1.1	-0.8	-0.4	-
Αύξηση ΑΕΠ (%)	8.9	0.7	0.0	2.1	2.4	3.6	3.4	3.4	4.5	4.2	3.4	5.9	4.4	2.3	5.5	3.5	-0.2	-3.1	-4.9	-7.1	-6.0	-4.2	0.6	-
Δημόσιο χρέος (δισ €)	0.2	1.5	31.1	86.9	97.8	105.2	111.9	118.6	141.0	151.9	159.2	168.0	183.2	195.4	224.2	239.3	263.3	299.7	329.5	355.7	344.6	347.6	349.3	-
Ονομαστικό ΑΕΠ (δισ €)	1.1	6.8	43.4	88.7	97.5	107.9	117.3	125.0	135.0	145.1	155.2	170.9	183.6	193.0	208.6	223.2	233.2	231.1	222.2	208.5	195.0	184.5	185.0	-
Αναλογία χρέους προς ΑΕΠ (%)	17.9	22.5	71.7	97.9	100.3	97.5	95.4	94.9	104.4	104.7	102.6	98.3	99.8	101.2	107.5	107.2	112.9	129.7	148.3	170.6	176.7	188.4	188.9	-

Σημειώσεις: ¹ Έτος εισαγωγής στην Ευρωζώνη. ² Προβλέψεις Ευρωπαϊκής Επιτροπής 19 Οκτ. 2012. ³ Προβλέπεται το Νοέμβρ. 2012 ⁴ Υπολογισμένο με τη μέθοδο EDP

3)ΟΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ο στρόβιλος των τεχνολογικών εξελίξεων και η επικείμενη οικονομική κρίση σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό είναι οι δύο βασικοί πυλώνες που συντελούν στην αλλαγή της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια «για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας» που οδηγούν στην απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν συνιστούν κεραυνό εν αιθρία. Πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας. Οι πολιτικές αυτές, άλλωστε, εντάσσονται στο πλαίσιο της κρατούσας πολιτικής στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υιοθετεί την ανάγκη της ριζικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Παράλληλα δημιουργούν μια νέα κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που, υπό την επίδραση των νεοφιλελεύθερων δοξασιών, οδηγούν στην απορύθμιση του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου που συντελείται και με όρους επαναρύθμισης του περιεχομένου της εργασίας. Στο πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με την οποία η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των ως άνω στόχων.

Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε 4 βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας:

α) την υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα:

- Εξελίξεις στο περιεχόμενο της έννοιας της εξάρτησης, θεμελιακού στοιχείου για την αναγνώριση του χαρακτήρα της μισθωτής σχέσης εργασίας. Αυτές επιδρούν στην ανάπτυξη της αυτονομίας του εκτελεστικού ρόλου του εργαζόμενου την οποία επιτρέπει το αυξημένο επίπεδο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης του και που συμβάλλει στην χαλάρωση των ιεραρχικών δομών των επιχειρήσεων. Επιπλέον δημιουργείται μία γκριζα ζώνη ανάμεσα στη μισθωτή εξαρτημένη και στην ανεξάρτητη εργασία, με τάση αύξησης της δεύτερης σε βάρος της πρώτης, με καταχρηστικούς, συχνά, όρους και σοβαρότατες επιπτώσεις στον τομέα της προστασίας της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.
- Εξελίξεις στο περιεχόμενο των μορφών απασχόλησης με άξονα της ευελιξία (π.χ. μερική, προσωρινή) που συνεπάγεται περιορισμένο επίπεδο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων αναπτύσσοντας το φαινόμενο της ανασφάλειας σε μια ευρεία κατηγορία μισθωτών δεύτερης ταχύτητας, παράλληλα με τον επικίνδυνα διογκωμένο αριθμό των ανέργων.
- Εξελίξεις ως προς τον αριθμό των εμπλεκόμενων στο περιεχόμενο μιας συμβατικής εργασιακής σχέσης μέσα από πολλαπλές μορφές κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας(π.χ. «δανεισμός» προσωπικού)

β) στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών:

- Εξελίξεις αναφορικά με το πεδίο εκπροσώπησης του κεφαλαίου και της εργασίας. Σε αυτά τα πλαίσια εκδηλώνεται η μείωση της επιρροής των εργατικών συνδικάτων παράλληλα με την πολυπλοκότητα των επιμέρους μορφών εκπροσώπησης των μισθωτών (π.χ. επιτροπές επιχείρησης, επιτροπές βάσης κ.λ.π) ενώ διατηρείται το σημαντικό έλλειμμα εκπροσώπησης στο χώρο της εργοδοσίας, ιδιαίτερα στις μικρομεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις.
- Ανάπτυξη του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης μέσα από την διεύρυνση της σχετικής θεματολογίας προς νέα αντικείμενα (π.χ. διατήρηση της απασχόλησης, πορεία και οργάνωση της επιχείρησης) αλλά και του πεδίου εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων (π.χ. σε μισθωτούς εργαζομένους)
- Αλλαγές στο πεδίο της διαπραγμάτευσης με προσανατολισμό την αποκέντρωση και με άξονα την επιχείρηση ,σε απόκλιση της φορντιστικής παράδοσης που έθετε ως επίκεντρο της τον κλάδο.

γ) στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης:

- Αλλαγές που επέρχονται από την κρίση του φορντικού προτύπου μαζικής παραγωγής και που διαμορφώνει η ευέλικτη οργάνωση της εργασίας, με την ανάπτυξη των ευέλικτων πολιτικών διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης και την εξατομίκευση της έννοιας του χρόνου εργασίας.
- Ανάπτυξη του φαινομένου της ουσιαστικής επιμήκυνσης του εργάσιμου χρόνου πέραν των νομίμων ή συμβατικών ορίων, μέσα από την «ολοκληρωτική» αφιέρωση του εργαζομένου στην διάθεση του εργοδότη και την εντατικοποίηση του ρυθμού εργασίας. Σε αυτά τα πλαίσια καθίσταται δυσδιάκριτη η έννοια του ελεύθερου και του εργάσιμου χρόνου όταν μάλιστα ανθρώπινες δραστηριότητες, εκτός συμβατικού χρόνου εργασίας, επενδύονται και διατίθενται για την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας (π.χ. εκπαίδευση, μελέτη), όταν η φύση και το περιεχόμενο (π.χ. τόπος) της εργασίας δημιουργούν συγχύσεις ως προς την διάκριση της εργασιακής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής, ή όταν, τέλος, σημαντικά τμήματα του εργατικού δυναμικού διατηρούν τη συνεχή διαθεσιμότητά τους απέναντι σε ενδεχόμενη πρόσκληση του εργοδότη για ανάληψη εργασίας (π.χ. διαλείπουσα εργασία). Πρόκειται για εξελίξεις που αμφισβητούν έντονα την έννοια της ελεύθερης διάθεσης από τον εργαζόμενο του μη επαγγελματικού χρόνου του.
- Μείωση του αναγκαίου χρόνου εργασίας για την παραγωγή των αγαθών μέσα από τη χρήση της νέας τεχνολογίας και την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

δ) τέλος στην άμβλυνση των όρων προστασίας από τις απολύσεις

3.1)Αναφορά της «τυπικής» εργασιακής σχέσης

Η αμφισβήτηση της «τυπικής» και κανονικής εργασιακής σχέσης που αποτέλεσε το εργασιακό πρότυπο που κυριάρχησε στον ανεπτυγμένο βιομηχανικά κόσμο για μεγάλο χρονικό διάστημα ,ιδιαίτερα μετά τον Β παγκόσμιο πόλεμο, συνιστά σήμερα το βασικό χαρακτηριστικό της πορείας και εξέλιξης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων. Το

πρότυπο της «τυπικής» εργασιακής σχέσης το οποίο δέχεται σήμερα πολλαπλές πιέσεις και αλλοιώσεις ,περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία :

1. Εξαρτημένη μισθωτή εργασία σύμφωνα με την οποία η μισθωτή σχέση προαπαιτεί την ύπαρξη εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη που αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την υπαγωγή της συμβατικής σχέσης στην εργατική νομοθεσία.

Η στοιχειοθέτηση εξαρτημένης εργασίας δομείται στην συνύπαρξη των κριτηρίων που ορίζει η νομική επιστήμη και που είναι τα εξής :

α)οικονομική εξάρτηση του μισθωτού έναντι του εργοδότη ,
β)προσδιορισμός του τόπου παραγωγής της εργασίας από τον εργοδότη που αναφέρεται στον χώρο της επιχείρησης γ) προσδιορισμός του χρόνου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη , δ)τρόπος παροχής της εργασίας σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη ,ε) άσκηση εποπτείας και ελέγχου επί της παρεχόμενης εργασίας στα πλαίσια του διευθυντικού εργοδοτικού δικαιώματος.

2. Σταθερή απασχόληση , σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη εφ' όσον η έναρξη της τοποθετείται στην πρόσληψη του μισθωτού και η λήξη της στην ημερομηνία συνταξιοδότησής του.
3. Πλήρης απασχόληση , σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.
4. Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας
5. Εξασφάλιση αμοιβής τουλάχιστον ίσης με τα ισχύοντα κατώτατα νόμιμα όπως ορίζουν οι οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας
6. Υπαγωγή της εργασιακής σχέσης στα πλαίσια της προστασίας της ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας για την κατοχύρωση θεμελιωδών κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων.

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά συνθέτουν το πρότυπο της εργασιακής σχέσης την «κανονική» ή «τυπική» εργασιακή σχέση που με νομικούς όρους μεταφράζεται στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αόριστης διάρκειας, πλήρους και σταθερού ωραρίου απασχόλησης περιβαλλόμενη τον μανδύα της προστασίας της εργατικής νομοθεσίας. Οι πολλαπλές πιέσεις που ασκούνται απέναντι στο πρότυπο αυτό επιφέρουν σοβαρές αλλοιώσεις στο περιεχόμενό του , με άμεσο αποτέλεσμα την έντονη κρίση της «τυπικής» εργασιακής σχέσης και την αμφισβήτηση του κυρίαρχου ρόλου της στην αγορά εργασίας , επίσης επιφέρουν σοβαρότατες αλλαγές στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας και στο επίπεδο προστασίας που αυτή παρέχει στην μισθωτή εργασία που αποτελεί τη αδύνατη πλευρά της συμβατικής σχέσης. Η εξέλιξη αυτή και το περιεχόμενο που την διέπει έχει σαν αποτέλεσμα την απορύθμιση της εργατικής νομοθεσίας και την άμβλυνση του περιεχόμενου της προστασίας για τον εργαζόμενο μισθωτό.

3.2)Ο δημόσιος τομέας προπομπός της εργασιακής απορύθμισης

Η κρίση και το μνημόνιο είναι η αφορμή μίας μεθοδευμένης παρέμβασης απέναντι στην εργασία. Η χρησιμοποιούμενη μέθοδος έχει ως αφετηρία τον δημόσιο τομέα, ο οποίος, εκτός από την κακόβουλη απαξίωση που δέχεται προκειμένου να παραχωρήσει έδαφος στα ιδιωτικά συμφέροντα και παράλληλα με την εύλογη αποσιώπηση των αιτιών των παθογενειών του, υφίσταται σοβαρές απώλειες στο επίπεδο της απασχόλησης, των αμοιβών και των ευρύτερων εργασιακών δικαιωμάτων υπό την επίκληση της μείωσης των δημόσιων ελλειμμάτων. Με την δημιουργία όρων κοινωνικού αυτοματισμού και τεχνητών διαιρέσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους μεθοδεύεται, διαμέσου των παρεμβάσεων στο εργασιακό καθεστώς του δημοσίου τομέα, η γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται το κατάλληλο κλίμα και υπό την επίκληση του χρέους και της χαμηλής ανταγωνιστικότητας, για την επιβολή μέτρων απορύθμισης και περιστολής των εργασιακών δικαιωμάτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Έτσι λοιπόν, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα όχι μόνο στερούνται των όποιων συγκριτικών αναφορών για τη διεκδίκηση της βελτίωσης της θέσης τους και της σύγκλισης με τους συναδέλφους τους στο δημόσιο με όρους γενικής αναβάθμισης, αλλά, αντίθετα, καλούνται να αποδεχθούν και περαιτέρω υποβαθμίσεις, όταν το θεσμικά περισσότερο προστατευμένο εργασιακό καθεστώς, με τα υψηλά ποσοστά συνδικαλισμού του δημοσίου τομέα υφίστανται πρωτοφανή και ραγδαία υποχώρηση.

Στο πλαίσιο αυτό επιτυγχάνεται η δραματική, και με πολλαπλές επιπτώσεις συρρίκνωση της δημόσιας απασχόλησης με την καθιέρωση της σχέσης 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων που συμπληρώνεται και με απολύσεις υπό τους ψευδεπίγραφους θεσμούς της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας (με το 60% του βασικού μισθού) και της ετήσιας (ή και 8μηνης όπως σχεδιάζεται) διαθεσιμότητας (με 75% των αποδοχών) που ισοδυναμεί ουσιαστικά με απόλυση την στιγμή που η συνταγματική αρχή της μονιμότητας βάλλεται με το επιχείρημα της κατάργησης οργανισμών και οργανικών θέσεων.

Η μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο, συνοδεύεται με το πάγωμα μισθών, την οριζόντια περικοπή αποδοχών, τη σταδιακή μείωση και κατάργησης του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού και την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου με όρους γενικής υποβάθμισης. Τα μέτρα αυτά οδηγούν σε πρωτοφανείς εισοδηματικές απώλειες στον δημόσιο τομέα σε βαθμό που σε ορισμένες κατηγορίες υπερβαίνουν και το 40% σε διάστημα μόλις δύο ετών. Σε αυτά τα μέτρα προστίθενται η κατάργηση των κανονισμών προσωπικού και η ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και της ρήτρας «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που εξισώνει του όρους απόλυσης με τα αντίστοιχα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα, η συνολική αύξηση του ωραρίου στο δημόσιο από τις 37,5 στις 40 ώρες με διατήρηση του ύψους των αποδοχών.

3.3)Τα μέτρα απορύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

Οι αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην ιδιωτική σφαίρα της οικονομίας συντελείται σε ευρύτατη κλίμακα και σε βαθμό που αυτές περιλαμβάνουν τους κεντρικούς πυλώνες του εργατικού δικαίου τι οποίο, στο εξής, υφίσταται σοβαρές αλλοιώσεις στον χαρακτήρα του ως εργαλείου προστασίας του αδύναμου πόλου της

εργασιακής σχέσης με την αποδυνάμωση της εργασίας και την παράλληλη ενίσχυση της εργοδοτικής πλευράς. Επί της ουσίας ενισχύεται η ευέλικτη εργασία σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, η απελευθέρωση των ωραρίων η άμβλυνση των περιορισμών και η διευκόλυνση των απολύσεων και τέλος η αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών.

- ✚ Ο πυρήνας των παρεμβάσεων που αποσκοπεί στην αποτελεσματική και μεσο-μακροπρόθεσμη συρρίκνωση των δαπανών («κόστους») εργασίας εστιάζεται στην απορύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων. Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο αυτό περιλαμβάνουν μία δέσμη παρεμβάσεων που όχι μόνο αποδιαρθρώνουν το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίλυσης των συλλογικών διαφορών αλλά επιφέρουν και ένα συνολικό πλήγμα στο επίπεδο των μισθών συμπιέζοντας τα γενικά κατώτατα όρια και ωθώντας τα μεσαία μισθολογικά επίπεδα προς τα αντίστοιχα κατώτατα. Ειδικότερα :

- ❖ Καταργείται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού, αρμοδιότητα που επαφίεται στον νόμο που με τη σειρά του επιτυγχάνει τη μείωση των κατώτατων μισθολογικών ορίων από τα 751 ευρώ μικτών αποδοχών, ως προϊόν συλλογικής ρύθμισης, στα 586 ευρώ αντίστοιχα. Επιπλέον, οι γενικές κατώτατες αμοιβές συμπιέζονται περαιτέρω με την καθιέρωση χαμηλότερης αμοιβής για τους νέους μέχρι 25 ετών στα 510 ευρώ.
- ❖ Καταργείται η βασική αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και με αποτέλεσμα την κατίσχυση δυσμενέστερων συλλογικών συμβάσεων. Με αυτό τον τρόπο παρέχεται η δυνατότητα ώστε να διαβρώνεται το περιεχόμενο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης από κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις καθώς και το περιεχόμενο των κλαδικών από ειδικότερες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Προκειμένου δε να ενισχυθεί ο απορυθμιστικός ρόλος των επιχειρησιακών συμβάσεων καθιερώνεται η δημιουργία υβριδίων συλλογικότητας (ενώσεις προσώπων) με περιορισμένη προστασία απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία και με αποτέλεσμα την εκτόξευση του αριθμού των επιχειρησιακών ρυθμίσεων σε διάστημα ενός έτους από 140 σε 970 και με κύριο περιεχόμενο την συμπίεση των αμοιβών στα όρια του κατώτατου μισθού μετά από τις ασκούμενες πιέσεις της εργοδοσίας.
- ❖ Καταργείται ο θεσμός της επέκτασης της εφαρμογής της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης όταν προβλέπει μισθολογικούς όρους ευνοϊκότερους από τα προβλεπόμενα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών που προκύπτουν με νομοθετική παρέμβαση, περιορίζοντας την εφαρμογή της στα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που την συνυπογράφουν. Με αυτή τη ρύθμιση υποβαθμίζεται ο ρόλος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης και της ΓΣΕΕ που την υπογράφει από πλευράς συνδικάτων ενώ παράλληλα δημιουργούνται όροι ώστε επιχειρήσεις να αποχωρούν από τις κορυφαίες εργοδοτικές

οργανώσεις (ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ) , προκειμένου να μην δεσμεύονται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων που αυτές υπογράφουν αρκούμενες στα γενικά κατώτατα μισθολογικά όρια που ορίζονται πλέον με τον νόμο. Τέλος, με τους νέους αυτούς όρους διαμόρφωσης των μισθών πολλαπλασιάζονται οι διαφορετικές μισθολογικές ταχύτητες ενώ αίρεται ο καθολικός χαρακτήρας της εφαρμογής του επιδόματος γάμου που είναι προϊόν της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης και θα ισχύει σε όσες επιχειρήσεις δεσμεύονται από αυτήν.

- ❖ Αναστέλλεται ο θεσμός της επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων με τη συνεπαγόμενη εφαρμογή τους στο σύνολο του κλάδου όταν οι εκπροσωπούμενες στην υπογραφή αυτών των συμβάσεων απασχολούν την πλειοψηφία των απασχολούμενων στον κλάδο. Η ρύθμιση αυτή οδηγεί στην διάρρηξη των στοιχειωδών όρων συνοχής ανάμεσα στους εργαζόμενους του ίδιου κλάδου, πλήττει τον ρόλο των κλαδικών συνδικάτων , ενθαρρύνει τον αθέμιτο ανταγωνισμό ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τέλος ενισχύει το φαινόμενο αποχώρησης επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές ενώσεις προκειμένου να μην υποβάλλονται σε δεσμεύσεις από συλλογικές ρυθμίσεις.
- ❖ Αναστέλλονται οι αυξήσεις και οι ωριμάνσεις των μισθών από τα επιδόματα πολυετίας έως ότου η ανεργία μειωθεί κάτω από το 10%
- ❖ Περιορίζεται ο χρόνος έλευσης της μετενέργειας που συνεπάγεται την σύντμηση του χρόνου ισχύος των συλλογικών συμβάσεων από τους 6στους 3 μήνες μετά από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Η σύντμηση αυτή συνοδεύεται και από τον περιορισμό των οικονομικών όρων που μετενεργούν (στον βασικό μισθό και σε 5 επιδόματα) που σημαίνει ότι με την έλευση της μετενέργειας και από την στιγμή που δεν υπογράφεται νέα συλλογική σύμβαση, υπάρχει σοβαρό το ενδεχόμενο να εξατομικευτεί με δυσμενέστερους όρους η μισθολογική κατάσταση των εργαζομένων.
- ❖ Υποβαθμίζεται ο ρόλος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) ως μέσου επίλυσης των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- ❖ Η χαλάρωση του πλαισίου προστασίας από τις απολύσεις , ιδιαίτερα σε μία περίοδο έξαρσης της κρίσης και της ανεργίας, αποτελεί μία ακόμη κεντρικής σημασίας παρέμβαση.
- ❖ Η επέκταση της δοκιμαστικής σύμβασης από τους 2 στους 12 μήνες με συνέπεια την στοιχειοθέτηση δικαιώματος στην αποζημίωση λόγω απόλυσης μετά από απασχόληση ενός έτους στον ίδιο εργοδότη και την προσθήκη ενός επιπλέον μέτρου στο πεδίο ενίσχυσης της εργασιακής επισφάλειας.
- ❖ Η μείωση του ύψους της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης σε βαθμό που το ανώτατο ποσό της να μειώνεται κατά το ήμισυ και να αντιστοιχεί σε 12μισθους αντί 24 μισθών που ίσχυε πριν από την περίοδο της κρίσης.

- ❖ Η διευκόλυνση των επιχειρήσεων στην καταβολή των αποζημιώσεων απόλυσης μέσα από τα μέτρα που μειώνουν την προκαταβολή της ώστε αυτή να αντιστοιχεί σε 2 μισθούς έναντι των 6 μισθών και που παράλληλα αυξάνουν τον αριθμό των δόσεων και μειώνουν τα ελάχιστα ποσά της καταβαλλόμενης δόσης

- ❖ Η μείωση του χρόνου προειδοποίησης πριν από την απόλυση σε βαθμό που η ανώτατη διάρκεια του να συρρικνώνεται στο 1/6 ,από τους 24 στους 4 μήνες , μέτρο που ευνοεί την εν λόγω διαδικασία απόλυσης

- ❖ Η αύξηση του ορίου για την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις παρέχοντας τη δυνατότητα των ελευθέρων ανά μήνα απολύσεων (από τις 4 στις 6 για τις επιχειρήσεις των 20-150 εργαζομένων και από το 2% στο 5% για τις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις.
 - Η επιβολή πολιτικών διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου από τους εργοδότες συνοδεύεται με όρους περαιτέρω μείωσης του εργασιακού κόστους και περιορισμό των νεκρών χρόνων κατά την διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται :
 - Η μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με τη συμπίεση κατά 20% του συνολικού κόστους της.
 - Η διευκόλυνση της εφαρμογής ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας με συλλογικές ρυθμίσεις που συνοδεύονται από μέτρα αυξομείωσης των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων εντός του έτους, προκειμένου να προσαρμόζονται απόλυτα στις ανάγκες των επιχειρήσεων και να αποφεύγεται η καταβολή του κόστους των υπερωριών. Η ενίσχυση των ελαστικών ωραρίων επιτυγχάνεται μέσα από την εισαγωγή του θεσμού των ενώσεων προσώπων που συνιστούν καρικατούρες συλλογικότητας με μειωμένη προστασία σε σχέση με τα σωματεία απέναντι στις εργοδοτικές πιέσεις. Η ισχύς αυτών των συμφωνιών απαιτεί την εκπροσώπηση του 25% του προσωπικού για τις επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων και το 15% για τις μικρότερες επιχειρήσεις. Το μέτρο αυτό, που αποσκοπεί στην περαιτέρω μείωση του κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεων , ενισχύει τους επαγγελματικούς κινδύνους από τα παρατεταμένα και φορτωμένα ωράρια εργασίας και την αποδιάρθρωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων.
 - Η κατάργηση του πενθημέρου στα καταστήματα και η εφαρμογή της εξαήμερης εργασίας οδηγεί στην απόλυτη προσαρμογή των

40 ωρών εργάσιμου χρόνου στις ανάγκες των επιχειρήσεων κατά το διάστημα της εβδομάδας

- Η λήψη μέτρων για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας αποτελεί μία ακόμη σημαντική παράμετρο των μέτρων του μνημονίου που θέτει σε περαιτέρω αμφισβήτηση της τυπικής εργασίας που αναφέρεται στην πλήρη και σταθερή απασχόληση. Ιδιαίτερα έμφαση δύνатаι στην ανάπτυξη και στην επέκταση της ανώτατης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης και των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πέραν των 2 ετών, στους 36 μήνες, όπως ακριβώς συμβαίνει με την ανώτατη διάρκεια ενοικιαζομένων που τριπλασιάζεται (από τους 12 στους 36 μήνες) . Επιπλέον επεκτείνεται η ετήσια_διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα-4ήμερα) στους 9 μήνες

4)ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας , κατά την περίοδο της κρίσης ακολουθεί τη γενικότερη αρνητική πορεία της οικονομίας και της απασχόλησης.

Καθώς η οικονομική κρίση και ύφεση εντείνονται , η ανεργία λόγω απολύσεων αυξάνεται με αλματώδεις ρυθμούς , ενώ η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας συρρικνώνεται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα , τα χαρακτηριστικά των ατομικών συμβάσεων εργασίας να διαφοροποιούνται όχι μόνο ποσοτικά σε σχέση με την περίοδο προ κρίσης, αλλά και ποιοτικά στην κατεύθυνση της ευελιξίας, δηλαδή της μετατόπισης των μορφών απασχόλησης από το πρότυπο της σταθερούς και μόνιμης εργασίας σε περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης ,κυρίως αυτές της μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας.

Οι αλλαγές που συντελούνται διευκολύνονται σε πολύ μεγάλο βαθμό και από τις εκτεταμένες νομοθετικές παρεμβάσεις που πραγματοποιούνται καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου της κρίσης στο πεδίο τόσο των ατομικών όσο και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και οι οποίες ενισχύουν το διευθυντικό δικαίωμα και την επιβολή ευελιξίας εκ μέρους του εργοδότη , υπό καθεστώς απειλής απόλυσης και ανεργίας για τον εργαζόμενο.

Ενδιαφέροντα συμπεράσματα ως προς την εξέλιξη των μορφών απασχόλησης και το είδος των συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης , μπορούν να συνταχθούν από τα στοιχεία και τις ετήσιες εκθέσεις που δημοσιοποιεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

Σύμφωνα λοιπόν με τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ για τα έτη 2009-2013, η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας διακρίνεται διαχρονικά κατά κύριο λόγο από:

- a) Τη συνεχή μείωση του γενικού συνολικού αριθμού των νέων συμβάσεων εργασίας (προσλήψεις)
- b) Την μείωση του αριθμού των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης
- c) Την αύξηση του αριθμού των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας.

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

Στο πλαίσιο αυτό κατά το 2012, οι μετατροπές ατομικών συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία και μάλιστα με μονομερή απόφαση του εργοδότη , καταγράφουν σημαντική αυξητική τάση.

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

Ειδικότερα και σε ότι αφορά τις νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου , τα στοιχεία των ετήσιων εκθέσεων του ΣΕΠΕ αποτυπώνουν , ότι κατά το έτος 2012 συνεχίζεται η μείωση του συνολικού αριθμού σύναψης νέων συμβάσεων εργασίας , ενώ καταγράφεται ακόμα μεγαλύτερη μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε σχέση με τα προηγούμενα έτη.

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

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

Κατά το ίδιο διάστημα ,λόγω των παραπάνω εξελίξεων στη σύναψη νέων συμβάσεων εργασίας παρατηρείται υπερδιπλασιασμός του μεριδίου που κατέχουν οι ευέλικτες μορφές εργασίας επί του του συνόλου των νέων συμβάσεων.

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η συμμετοχή των ευέλικτων μορφών εργασίας αυξάνεται από 21% που κατέχουν το 2009 , σε 45%, ενώ η συμμετοχή των συμβάσεων πλήρους εργασίας από 79% που ήταν το 2009 μειώνεται σε 55% το 2012.

Πίνακας: Νέες Προσλήψεις-Συμβάσεις

Έτος	Πλήρης	Μερική	Εκ Περιτροπής	<u>Γενικό</u> <u>Σύνολο Νέων</u>	<u>Σύνολο</u> <u>Μερικής</u>	Ποσοστό Ευέλικτων
-------------	---------------	---------------	--------------------------	---	---	------------------------------

	Εργασία	Απασχόληση	Εργασία	Προσλήψεων	και εκ Περιτροπής Εργασίας	Μορφών επί του συνόλου %
2012	375.843	241.985	65.615	683.443	307.600	45%
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	40%
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33%
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21%
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012	-371.068	84.247	25.126	-261.695	109.373	
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012 %	-49,68%	53,41%	62,06%	-27,69%	55,18%	

Πηγή: ΣΕΠΕ.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

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

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

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

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

Πίνακας: Μετατροπή Σύμβασης Πλήρους Απασχόλησης σε Ευέλικτη Μορφή Εργασίας.

	Μερική	Εκ	Εκ	Σύνολο εκ	Γενικό
--	--------	----	----	-----------	--------

Έτος	Απασχόληση	Περιτροπής Εργασία με σύμφωνη γνώμη εργαζόμενου	Περιτροπής Εργασία με μονομερή γνώμη εργοδότη	Περιτροπής Εργασίας	Σύνολο
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253
2009	12.219	4.146	612	4.758	16.977
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012	37.421	17.332	12.760	30.092	67.513
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012(%)	306,25%	418,04%	2084,97%	632,45%	397,67%

Πηγή: ΣΕΠΕ.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Τέλος ,οι συμβάσεις εργασίας με ευέλικτη απασχόληση στο σύνολο τους για την περίοδο 2009-2012 ,καταγράφουν μια αύξηση της τάξεως του 16,9% από 367.903 το 2009 αυξάνονται σε 430.077 συμβάσεις το 2012.

Μεταξύ των διαφορετικών μορφών απασχόλησης για την περίοδο 2009-2012 , η μεγαλύτερη αύξηση 62% παρουσιάζεται στις συμβάσεις με εκ περιτροπής απασχόληση και η μεγαλύτερη μείωση (91,61%) στις συμβάσεις έργου.

Πίνακας: Ειδικές Μορφές Απασχόλησης.

Έτος	Συμβάσεις Μερικής Απασχόλησης	Συμβάσεις Εκ Περιτροπής Απασχόλησης	Συμβάσεις Έργου ή Παροχής Ανεξάρτητων Υπηρεσιών	Συμβάσεις Παραγωγής Φασών και ανά Μονάδα Εργασίας	Σύνολο Συμβάσεων Ειδικών Μορφών Απασχόλησης
2012	332.167	94.021	2.979	910	430.077
2011	300.230	84.519	4.345	194	389.288
2010	340.619	90.158	16.515	628	447.920
2009	272.561	57.825	35.526	1.991	367.903
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012	59.606	36.196	-35.547	-1.081	62.174
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012(%)	21,87%	62,60%	-91,61%	-54,29%	16,90

Πηγή: ΣΕΠΕ.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Η προαναφερόμενη εξέλιξη των διαφόρων μορφών εργασίας και η ποσοστιαία συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, συντελείται μέσα σε ένα μεταβαλλόμενο πεδίο το οποίο διακρίνεται από τις συνεχείς αλλαγές και μειώσεις των μισθών οι οποίες αναμένεται να καθορίζουν και το είδος των συμβάσεων που υπογράφονται για το επόμενο διάστημα.

5)ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΑΠΟΡΡΟΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

5.1)ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ:

Με τον όρο «ευελιξία» αποδίδεται στα ελληνικά ο αγγλικός όρος «flexibility» , που μεταφράζεται και σαν «ευκαμψία» ή «ελαστικότητα». Παρά το γεγονός ότι για ορισμένους μπορεί να πρόκειται για δευτερεύον γλωσσολογικό ή μεταφραστικό ζήτημα ,είναι ακριβέστερο να αποδίδουμε τον όρο flexibility με την λέξη «ευελιξία» παρά με τον όρο «ελαστικότητα» Οι δύο έννοιες συγγενεύουν σε ορισμένα στοιχεία τους, δύσκολα όμως μπορούν να εκληφθούν σαν συνώνυμες ,αν θέλουμε να ακριβολογούμε. Η ελαστικότητα είναι κυρίως μικροοικονομική και κατεξοχήν βραχυπρόθεσμη έννοια ,που ανήκει στο νέο-κλασικό παράδειγμα. Αντίθετα ,όπως θα δούμε ,η ευελιξία έχει και σημαντικές μακροοικονομικές ,μεσοπρόθεσμες ποσοτικές αλλά και ποιοτικές διαστάσεις, που συχνά παραβλέπονται στη θεωρητική αντιπαράθεση.

Η έννοια της ευελιξίας ορίζεται με βάση τα εξής στοιχεία:

- Την ικανότητα του αντικειμένου να κάμπτεται υπό την πίεση εξωτερικών παραγόντων ,να είναι δηλαδή «εύπλαστο».
- Τη δεκτικότητα σε πειθώ, επιρροή από τρίτους.
- Τη δυνατότητα ανταπόκρισης και ποσοτικής-ποιοτικής προσαρμογής του σε αλλαγές εσωτερικών ή και εξωτερικών δεδομένων (προσαρμοστικότητα).

Στην μακροοικονομική της διάσταση , η ευελιξία ορίζεται ως ικανότητα ενός οικονομικού συστήματος σαφώς καθορισμένου στο χώρο και στο χρόνο και το οποίο διαθέτει συγκεκριμένες δυναμικές ιδιότητες , να μεταβάλλεται προσαρμοζόμενο στις νέες ανάγκες του και στα νέα δεδομένα του περιβάλλοντός του.

Είναι φανερό ότι στην έννοια αυτή ενέχονται διαρθρωτικά στοιχεία και τονίζεται η δυνατότητα αλλαγής του τρόπου ανάπτυξης και των ρυθμιστικών μηχανισμών ενός συστήματος ,στο χώρο και στο χρόνο, χωρίς να αλλάζει αναγκαστικά και η ουσία του (π.χ. η σχέση εκμετάλλευσης).

Με την έννοια αυτήν, κανένα σύστημα στο σύνολό του δεν μπορεί να θεωρηθεί άκαμπτο : ακόμα και αν υπάρχουν περιοριστικά δεδομένα (διαρθρωτικά εξωγενή κλπ), ένα σύστημα εξακολουθεί να διατηρεί ορισμένους βαθμούς ελευθερίας και επιλογής των στρατηγικών για την προσαρμογή του, στα πλαίσια π.χ. της αναζήτησης διεξόδων από την κρίση του.

Οι βαθμοί ευελιξίας του συστήματος εκτιμώνται ανάλογα με το κόστος (πολιτικό, κοινωνικό ,οικονομικό) που συνεπάγονται οι συγκεκριμένες προσαρμογές του.

Παρά τις έντονες διαφωνίες των θεωρητικών στο θέμα του ορισμού της ευελιξίας κοινός παρανομαστής φαίνεται να είναι το κεντρικό στοιχείο της ευελιξίας :την ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές ,είτε αυτές είναι ενδογενείς, είτε εξωγενείς.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημάνω ότι: « αν η ευελιξία ορίζεται σαν ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές, αυτό δεν προδικάζει και τα μέσα επίτευξής της. Η ίδια ανάγκη προσαρμογής μπορεί να ικανοποιηθεί με πολύ διαφορετικά μέσα...»

(MEULDERS-WILKIN,1987,:5)

5.1.1)Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας.

Η αυξανόμενη διεθνοποίηση των οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων συνδέεται με πολιτικές αυξανόμενης ευελιξίας στην κατεύθυνση της βελτίωσης της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων στις ανάγκες που δημιουργούν οι κανόνες του ανταγωνισμού. Με αυτή την έννοια η ευελιξία έχει πολυδιάστατο χαρακτήρα με πολλαπλές εφαρμογές και συνέπειες οικονομικού και κοινωνικού περιεχομένου σε βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα. Παράλληλα είναι προφανές ότι η ικανότητα προσαρμογής στα νέα δεδομένα δεν προδικάζει και τα μέσα επίτευξης αυτής της προσαρμογής, ανεξάρτητα βέβαια ,αν σήμερα η έννοια της ευελιξίας έχει ταυτισθεί με πρακτικές επιλογές που αποβλέπουν στον έλεγχο του εργασιακού κόστους. Η ανάγκη για ευελιξία με στόχο τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων αποτελούσε ανέκαθεν βασική διαπίστωση. Άλλωστε, από τη στιγμή που κανένα επιχειρησιακό σύστημα δεν είναι απόλυτα άκαμπτο, είναι προφανές ότι η θετική εξέλιξη στην πορεία της επιχείρησης εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο μπορεί σε μόνιμη βάση να ανταποκρίνεται στις εξελίξεις του περιβάλλοντος. Έτσι λοιπόν, η ανάγκη για ευελιξία των λειτουργιών και των στόχων της επιχείρησης, ως γενική έννοια, μπορεί να συγκεντρώνει την κοινή αποδοχή στην προοπτική της αύξησης της ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας. Η κρίση του τεύλορικού και φορντικού μοντέλου οργάνωσης της παραγωγής, όπως ολοκληρώθηκε και επικράτησε στις αναπτυγμένες βιομηχανικά χώρες μετά τον β΄ παγκόσμιο πόλεμο και οι ακαμψίες που δημιουργήθηκαν απαιτούσαν την ανάγκη προσαρμογής στις νέες απαιτήσεις. Άρχισε να γίνεται πλέον κατανοητό πως η παραγωγικότητα δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τον άμεσα εργαζόμενο χωρίς να συνεκτιμώνται οι δυνατότητες αλληλεπίδρασης μεταξύ των μέσων εργασίας και ο σημαντικός ρόλος των αναγκών της αγοράς που ωθούν στην αναζήτηση νέων δρόμων. Η αναζήτηση αυτή γίνεται σήμερα με την έντονη πρωτοβουλία του κεφαλαίου που αξιοποιώντας τον ευνοϊκότερο γι' αυτό σε σύγκριση με το παρελθόν, συσχετισμό δύναμης, προσανατολίζεται σε λύσεις που κατά κανόνα επιβαρύνουν την εργατική πλευρά και την εξωθούν σε πολυποίκιλους συμβιβασμούς υπό το κράτος της ανασφάλειας που κυριαρχεί στην αγορά εργασίας και της διόγκωσης του φαινομένου της ανεργίας. Αντίθετα το κεφάλαιο ακολουθεί ιδιαίτερη άρνηση σιωπή και επιφύλαξη απέναντι στην άρση ακαμψιών όταν η διατήρησή τους εξυπηρετεί τα συμφέροντά του. Πρόκειται για τη στάση του απέναντι στην ανάγκη διεύρυνσης του περιεχομένου της εξαρτημένης εργασίας με τα συνεπαγόμενα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα μέσα από την αλλαγή του περιεχομένου της εξάρτησης που επιβάλλει η εξέλιξη της νέας τεχνολογίας αλλά και η αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της επιχείρησης και της εργασίας. Είναι προφανές λοιπόν ότι η μορφή και το περιεχόμενο της εφαρμοζόμενης ευελιξίας είναι προϊόν συσχετισμού των κοινωνικών δυνάμεων.

Η σημερινή συγκυρία ενόψει του αυξανόμενου ανταγωνισμού χαρακτηρίζεται από την ένταση των πολιτικών ευελιξίας που κύρια έκφρασή τους έχουν την ευελιξία της εργασίας ως απόρροια μιας μονομερούς προσέγγισης απέναντι στις έννοιες της ανταγωνιστικότητας και της ευελιξίας. Και τούτο διότι η ευελιξία πρέπει να συνδέεται με τις προτεραιότητες για καινοτόμες παρεμβάσεις στην αγορά με άξονα τη συγκρότηση ενός ολοκληρωμένου παραγωγικού συστήματος όπου ο τεχνολογικός και διοικητικό-οργανωτικός εκσυγχρονισμός οφείλει να δεσπόζει.

Υπό αυτή ,λοιπόν την έννοια πέραν της ευελιξίας της εργασίας διακρίνουμε και την ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής.

Ειδικότερα και σύμφωνα με τον R.Boyer διακρίνουμε πέντε βασικούς άξονες ευελιξίας :

1. Ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής : Εστιάζεται στην ανάγκη και τις δυνατότητες προσαρμογής(προσαρμοστικότητας) της παραγωγικής οργάνωσης στις απαιτήσεις της αγοράς. Στηρίζεται σε επιλογές τεχνολογικού και οργανωτικού εκσυγχρονισμού ώστε η οργάνωση της παραγωγής να απαντά σε μια ευρύτητα επιπέδων ζήτησης τόσο από πλευράς όγκου όσο και σύνθεσης. Ο άξονας αυτός προϋποθέτει την εισαγωγή τεχνολογίας πολλαπλών χρήσεων, την υποταγή της αλυσίδας παραγωγής και την μέγιστη δυνατή διαχείριση της ποσότητας για αποφυγή πλεονάσματος που δεν θα είναι σε θέση να καταναλωθεί προσαρμόζοντας το προϊόν στις ανάγκες τις κατανάλωσης και της στιγμιαίας ζήτησης.
2. Ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων: Στηρίζεται στην προσαρμοστικότητα του απασχολούμενου προσωπικού σε ποικιλία καθηκόντων ,απλών ή σύνθετων. Προϋποθέτει ευρύτητα τεχνικής ή γενικής εκπαίδευσης, εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας στα πλαίσια μιας ευρύτερης συμμετοχής του εργαζομένου στην παραγωγή του συνολικού προϊόντος , σχετική γειννίαση ανάμεσα στα καθήκοντα –αρμοδιότητες της παραγωγής και του ελέγχου της ,έλλειψη διαχωρισμού ανάμεσα σε μεσαία στελέχη της επιχείρησης και σε εργάτες.
3. Ευελιξία της κινητικότητας των εργαζομένων: Στηρίζεται στη δυνατότητα να προσαρμόζεται η απασχόληση και ο χρόνος εργασίας στις απαιτήσεις και τις ανάγκες της τοπικής ή και της γενικότερης συγκυρίας. Προϋποθέτει πιέσεις απέναντι στους κανόνες που διέπουν την εργατική νομοθεσία ως προς τα εργασιακά δικαιώματα, γεωγραφική κινητικότητα ως προς το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό , έλλειψη ειδικών δικαιωμάτων των εργαζόμενων που να συνδέονται με τη συγκεκριμένη επιχείρηση, διαφοροποιήσεις μορφών και επιπέδων απασχόλησης και μισθών ανάμεσα στους εργαζόμενους.
4. Ευελιξία διαμόρφωσης των αμοιβών: Εστιάζεται στην προσαρμογή των μισθών στην κατάσταση που βρίσκονται οι επιχειρήσεις και γενικότερα η αγορά εργασίας. Προϋποθέτει (σε μακροεπίπεδο) τη διαμόρφωση των μέσων μισθών σε επίπεδα ισορροπίας απέναντι στην ανεργία, σε συνδυασμό με την παραγωγικότητα ,τους ρόλους συναλλάγματος και την έλλειψη του κατώτατου μισθού. Σε μικροεπίπεδο προϋποθέτει συνεχή αναθεώρηση της πολιτικής αμοιβών σε συνάρτηση με την τοπική συγκυρία, την άρνηση της πρακτικής της εξίσωσης και της σταθερότητας των αμοιβών αλλά και τη διαμόρφωσή τους στα πλαίσια συγκεκριμένων κριτηρίων (απόδοση κέρδη επιχείρησης κλπ.)
5. Ευελιξία της «φορολόγησης» των επιχειρήσεων : Στηρίζεται στον περιορισμό των ρυθμίσεων και κρατικών παρεμβάσεων στον τομέα της φορολογίας των επιχειρήσεων για την απασχόληση και της μεταφοράς κοινωνικών δικαιωμάτων που βάλλονται ως παράγοντες επιβάρυνσης με “υπέρογκο” κόστος. Προϋποθέτει την απουσία μέτρων που ανατιμούν την εργασία, την κατάργηση των κοινωνικών και φορολογικών κατώτατων ορίων και την ελάφρυνση των υποχρεωτικών βαρών των επιχειρήσεων σε συνδυασμό με την ενίσχυση της ιδέας της προσφυγής στην ιδιωτική ασφάλιση.

Οι παραπάνω πολιτικές ευελιξίας που περιλαμβάνουν τις ευελιξίες της επιχείρησης και της παραγωγής (Δύο πρώτοι άξονες) και της εργασίας (Οι τρεις επόμενοι) διακρίνονται και σε δύο αντίστοιχες κατηγορίες : Στις ποιοτικές-λειτουργικές ευελιξίες, εκείνες δηλαδή που στηρίζονται στις ποιοτικές διαστάσεις της επιχειρησιακής πολιτικής και που παράγοντα αναβαθμίζουν τον ανθρώπινο και στις ποσοτικές, εκείνες δηλαδή που επικεντρώνονται στις αμυντικές συγκυριακές επιλογές μείωσης του εργασιακού κόστους για την αντιμετώπιση της κρίσης, Υπό αυτή την έννοια οι ευελιξίες της παραγωγής αφορούν στον βαθμό προσαρμοστικότητας της παραγωγικής διαδικασίας των επιχειρήσεων απέναντι στις ποιοτικές και ποσοτικές εξελίξεις που επιβάλλουν οι κανόνες της αγοράς, προσδίδοντας έμφαση στην προσαρμογή ολόκληρου του επιχειρησιακού συστήματος και όχι μόνο στην προσαρμογή μεμονωμένων συντελεστών ή μεταβλητών της επιχείρησης. Αντίθετα ,ως ευελιξίες της εργασίας νοούνται οι πολιτικές προσαρμογής των επιχειρήσεων στη συγκρότηση, διαθεσιμότητα ,κινητικότητα, χρήση και αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής.

ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

Α)Ευελιξία της Εργασίας	Β)Ευελιξία της Επιχείρησης	Γ)Ευελιξία της Παραγωγής
1)Ευελιξία αμοιβών	Ευελιξία της ιεραρχίας των	Ευελιξία της οργάνωσης

εργασίας.	ειδικοτήτων	της παραγωγής
2)Εξωτερική ποσοτική εργασιακή ευελιξία.		
3)Εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας— Αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας.		
4)Ποιοτική-Λειτουργική ευελιξία της εργασίας.		

2)Εξωτερική Ποσοτική Εργασιακή Ευελιξία	3)Εσωτερική Ποσοτική Ευελιξία της Εργασίας-Αναδιοργάνωση του χρόνου Εργασίας
Σ.Ο.Χ και Εποχική Απασχόληση	Η απασχόληση κατά βάρδιες
Δανεισμός Εργαζομένων	Τα κυμαινόμενα ωράρια
Φασόν	Η υπερωριακή απασχόληση
Τηλεργασία	Τα εξατομικευμένα ωράρια
	Η μερική απασχόληση
	Εκ περιτροπής εργασία

5.2)ΕΥΕΛΙΞΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:ΒΑΣΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ

Γενικός Ορισμός.

Οι «ευελιξίες της εργασίας» αναφέρονται στην προσαρμογή της συγκρότησης, της διαθεσιμότητας, της κινητικότητας, της χρήσης και της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής.

Οι ανάγκες αυτές μπορεί να προσδιορίζονται με άξονα είτε βραχυπρόθεσμα(συγκυρία) κριτήρια είτε μακροπρόθεσμα(διαρθρωτικά ,στρατηγικές επιλογές) και να αφορούν ευρύτερα ή σαφώς περιορισμένα πεδία εφαρμογής (η διεθνής οικονομία ,η Ευρώπη, η εθνική οικονομία, η περιφέρεια, ο κλάδος, η επιχείρηση, το υποκατάστημα, το τμήμα, μια συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων).

Η διεθνής βιβλιογραφία αναφέρεται κατά κανόνα στις ακόλουθες **βασικές μορφές εργασιακής ευελιξίας:**

- **Ευελιξία των αμοιβών εργασίας** (αποσταθεροποίηση αποδοχών, ελεύθερη κύμανση ανάλογα με τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων, τη συγκυρία, κλπ).
- **Εξωτερική (σε σχέση με την επιχείρηση) ποσοτική εργασιακή ευελιξία** (ελευθερία προσλήψεων-απολύσεων, γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, χρήση ειδικών μορφών απασχόλησης όπως part time, συμβάσεων έργου, ορισμένου χρόνου ,φασόν, περιστασιακής απασχόλησης)
- **Εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας ή -αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας**(π.χ. ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, κυμάνσεις ή και μείωση του εβδομαδιαίου ή του ετήσιου ωραρίου εργασίας σε ατομική/ συλλογική βάση)
- **Ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας**, με εμπλουτισμό της εργασίας-αναβάθμιση ειδικοτήτων, ανάπτυξη πολυδυναμίας και πρωτοβουλιών των εργαζομένων, ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Παρά τον αναγκαίο διαχωρισμό τους σε κατηγορίες ,οι ευελιξίες της εργασίας εμφανίζονται στην πράξη σε διάφορους συνδυασμούς ή και αντιθέσεις μεταξύ τους, συνδεδεμένες ή όχι με γενικότερες στρατηγικές αναδιάρθρωσης των παραγωγικών μονάδων, κλάδων ή τομέων της οικονομίας, επανεξέτασης των θεσμών και των εθνικών ή διεθνών ρυθμίσεων.

5.3)Η ευελιξία των μισθών.

Η ευελιξία των μισθών μπορεί να αναφέρεται :

- Στην προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις βασικών μακροοικονομικών μεγεθών(π.χ. του ΑΕΠ, της συνολικής παραγωγικότητας του συστήματος, του ισοζυγίου πληρωμών κλπ). Στην περίπτωση αυτή κυριαρχεί η μακροοικονομική διάσταση, που είναι αλληλένδετη με την πορεία της συσσώρευσης και την εμβέλεια τω ρυθμιστικών μηχανισμών στο σύνολο της οικονομίας, καθώς και με τις σχέσεις της εθνικής οικονομίας με το διεθνές της περιβάλλον.
- Στη δυνατότητα μεταβολής των μισθών, προς τα πάνω ή προς τα κάτω, ανάλογα με την εξέλιξη του κόστους παραγωγής και των αποτελεσμάτων (τζίρου, παραγωγικότητας ,κερδών) των επιχειρήσεων.

Βλέπουμε ότι η ευελιξία των μισθών (και γενικότερα, των πάσης φύσεως αμοιβών της εργασίας) αντανακλά την ευαισθησία τους είτε απέναντι στη γενική συγκυρία και την κατάσταση της αγοράς εργασίας, είτε απέναντι στην οικονομική κατάσταση και τις ανάγκες των μεμονωμένων επιχειρήσεων, είτε τέλος απέναντι σε συνδυασμούς των παραπάνω παραγόντων.

Σε συνολικό επίπεδο ,θεωρείται ότι οι μισθοί είναι ευέλικτοι όταν ισχύουν όλες ή μερικές από τις παρακάτω συνθήκες :

- Ο μέσος μισθός μεταβάλλεται έντονα, εμφανίζοντας διακυμάνσεις που ακολουθούν την οικονομική συγκυρία.
- Οι μισθοί εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τα επίπεδα της ανεργίας, της παραγωγικότητας ή και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.
- Εμφανίζεται μερική και καθυστερημένη προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις του τιμάρθιμου.
- Οι εγγυήσεις για τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των ελάχιστων μισθών-ημερομισθίων είναι ανεπαρκείς ή ανύπαρκτες.
- Τα επιδόματα ανεργίας είναι χαμηλά, σε σχέση με τις αποδοχές αυτών που εργάζονται, δεν καλύπτουν όλη την περίοδο της μη ηθελημένης ανεργίας, ή τέλος, οι προϋποθέσεις για τη χορήγησή τους είναι τέτοιες που αποκλείουν σημαντικές κατηγορίες ανέργων και υποαπασχολούμενων.

Εμφανίζονται σημαντικές και συχνά αδικαιολόγητες ανισότητες μισθών κατά τομέα - κλάδο-επάγγελμα, κατηγορία εργαζομένων και είδος επιχειρήσεων (αυτό που ονομάζεται λογικές δύο ή πολλών ταχυτήτων στο σχηματισμό των μισθών). Η συνύπαρξη π.χ. δύο μέτρων και δύο σταθμών στη μισθολογική και πιθανώς γενικότερη πολιτική παροχών μιας επιχείρησης , με διακρίσεις σε βάρος των νέων ,των μαθητευόμενων, των νέο-προσλαμβανόμενων ,των part-times ,των γυναικών κ.λ.π. ανήκει στην κατηγορία αυτή.

Στο μικρο-οικονομικό επίπεδο (επιχείρηση) έχουν εντοπισθεί αρκετά διαφορετικά **μοντέλα «ευέλικτης διαχείρισης» των μισθών.**

Τα σημαντικότερα από αυτά είναι :

- a. **Η «οργανωμένη ευέλικτη διαχείριση μισθών».** Κεντρικός στόχος αυτού του συστήματος είναι η μεθοδευμένη υποκίνηση των εργαζομένων και η ενεργή ενσωμάτωση τους στην επιχείρηση, με συλλογικά και ατομικά πριμ που βασίζονται στην «αντικειμενική» αξιολόγηση της επίδοσης και της συνεισφοράς τους στα αποτελέσματα της επιχείρησης (παραγωγικότητα, ποιότητα, πωλήσεις, κέρδη). Η **αμοιβή βάσει αξιολόγησης- αξιολογική αμοιβή** περιορίζει τη σημασία παραγόντων όπως η προϋπηρεσία, τα τυπικά προσόντα ή οι οικογενειακές ανάγκες στο σχηματισμό των αμοιβών. Ο μισθός κάθε εργαζόμενου προσδιορίζεται με άξονα διαφοροποιημένα, ανάλογα με την επιχείρηση συστήματα αξιολόγησης θέσεων-εργαζόμενων με «αντικειμενικά» κριτήρια βαθμολόγησης και στάθμισης των παραγόντων αξιολόγησης που καθορίζονται από τη διοίκηση ή σπανιότερα σε συνεργασία με τους εργαζόμενους.

Στο μοντέλο αυτό συναντάμε κατά κανόνα ευρεία ανάπτυξη των εξατομικευμένων αμοιβών εργασίας, με παράκαμψη των κλαδικών ή των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών ρυθμίσεων αν και μπορούν να λειτουργήσουν και συμπληρωματικά προς αυτές.

Συνήθως οι αμοιβές ξεπερνούν τα ελάχιστα νόμιμα επίπεδα και χαρακτηρίζονται από σχετικά υψηλό μερίδιο των συλλογικών / ατομικών πριμ και των δαπανών για εκπαίδευση-επιμόρφωση ορισμένων κατηγοριών ή και του συνόλου του προσωπικού. Για τα στελέχη – αλλά κατά κανόνα μόνο γι' αυτά- προβλέπονται ειδικά πρόσθετα προγράμματα ασφάλισης και παροχών.

- b. **Η «ανοργάνωτη ευέλικτη διαχείριση μισθών».** Στόχος της δεν είναι η συγκράτηση-ενσωμάτωση του προσωπικού στη συγκεκριμένη επιχείρηση, η υποκίνηση της παραγωγικότητας κλπ, αλλά η μέγιστη δύναμη κινητικότητας ενός εύκολου αντικαταστάσιμου και κακοπληρωμένου, κατά κανόνα, προσωπικού.

Εδώ η αξιολογική εξατομίκευση των αμοιβών είναι περιορισμένη ή ανύπαρκτη, ενώ είναι συχνές οι παραβιάσεις των συλλογικών ρυθμίσεων για τις ελάχιστες αμοιβές των μισθωτών.

Όταν υπάρχουν πριμ, αυτά είναι κυρίως ατομικά και στοχεύουν στην εντατικοποίηση της εργασίας και στη μεγιστοποίηση της ποσότητας της παραγωγής, συχνά σε βάρος της ποιότητας(υπέρβαση παραγωγής, αμοιβή με το κομμάτι κλπ.) Οι διαφορές των μισθών είναι σημαντικές αλλά προσδιορίζονται με εμφανώς υποκειμενικό-αυθαίρετο τρόπο από τον εργοδότη ή και τη διοίκηση ενώ κατά κανόνα δεν αναγνωρίζονται η προϋπηρεσία, τα τυπικά προσόντα και η ειδικότητα του εργαζόμενου.

Σπάνια προβλέπονται πρόσθετες παροχές ασφάλισης κλπ, ενώ οι δαπάνες εκπαίδευσης-επιμόρφωσης του προσωπικού, όπου και όταν υπάρχουν, είναι ελάχιστες, προοριζόμενες κυρίως για ορισμένα στελέχη.

Το μοντέλο αυτό συναντάται κατά κύριο λόγο σε μικρότερες επιχειρήσεις και σε παραδοσιακούς κλάδους (π.χ έτοιμα ενδύματα), που βασίζονται περισσότερο στη φθηνή και εντατικοποιημένη εργασία παρά στην οργανωμένη υποκίνηση των εργαζόμενων και στην ποιοτική αξιοποίησή τους.

c. Η «θεσμοποιημένη ευέλικτη διαχείριση μισθών». Χαρακτηριστικό του συστήματος είναι ο υψηλός βαθμός κωδικοποίησης της διαχείρισης των μισθών μέσα από συλλογικές κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις σε συνδυασμό σε ορισμένες περιπτώσεις, με πρόσθετα πριμ παραγωγικότητας ή πλάνα συμμετοχής στα κέρδη, που δεν αποβλέπουν στην αποσταθεροποίηση /συγκράτηση ή συρρίκνωση των βασικών αποδοχών των εργαζομένων.

Μπορεί να εξασφαλίσει σχετικά υψηλές αμοιβές εργασίας, σημαντικά συμπληρώματα του μισθού και σχήματα πρόσθετης ασφάλισης, παροχών και επιμόρφωσης για το σύνολό του προσωπικού.

Οι παρατηρούμενες ανισότητες των μισθών είναι περιορισμένες, σαφώς καθορισμένες ,αιτιολογημένες και από κοινού αποδεκτές, σε σχέση με τα συστήματα που προαναφέραμε.

Το σύστημα αυτό είναι ιδιαίτερα λειτουργικό στην περίπτωση που επιδιώκεται η υποκίνηση και η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων, η ομαλότητα των εργασιακών σχέσεων-ιδίως όταν υπάρχει ισχυρή και καταρτισμένη συνδικαλιστική παρουσία-, η μακρόχρονη αξιοποίησή και η ποιοτική αναβάθμιση του προσωπικού, η αύξηση της παραγωγικότητας με ταυτόχρονη ποιοτική αξιοπιστία των προϊόντων κλπ. Συναντάται κυρίως σε μεγάλες επιχειρήσεις έντασης κεφαλαίου και σχετικά σταθεροποιημένο, υψηλής κατάρτισης προσωπικού.

Πέρα από τις παραπάνω σχηματοποιημένες μορφές «ευέλικτης διαχείρισης» των μισθών στο επίπεδο της επιχείρησης, υπάρχουν και **επιμέρους πρακτικές** που έχουν κατά καιρούς εφαρμοσθεί σε επιχειρησιακό , κλαδικό ή εθνικό επίπεδο στις αναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες.

Ενδεικτικά αναφέρω :

- Τις πολιτικές συγκράτησης ή μείωσης των πραγματικών αμοιβών , με κατάργηση ή ελαχιστοποίηση της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των αμοιβών και των φορολογικών κλιμακίων.
- Τη συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων
- Τις συμφωνίες συγκράτησης των μισθών για ν 'αποφευχθούν απολύσεις
- Την αντικατάσταση των ατομικών πριμ από τις αυξήσεις που δεν εξαρτώνται από την παραγωγικότητα του μεμονωμένου ατόμου, αλλά από τα αποτελέσματα της ομάδας του τομέα ή και του συνόλου της επιχείρησης. Οι αποδοχές αυτές δεν είναι δεδομένες , αφού εξαρτώνται από μεταβλητές που δεν ελέγχουν ή ελέγχουν ελάχιστα οι άμεσα ενδιαφερόμενοι και οδηγούν σε αβεβαιότητα για το ύψος του τελικού μισθού, ιδιαίτερα όταν ο βασικός-κατοχυρωμένος μισθός είναι χαμηλός.
- Μία πιο «σύνθετη» φόρμουλα ευέλικτης διαχείρισης των μισθών ,που λαμβάνει σαν βασικές μεταβλητές την αξία (για την επιχείρηση) της θέσης εργασίας, την ατομική απόδοση του εργαζόμενου και την συνολική κατάσταση της επιχείρησης. Η πρακτική αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο ζήτημα της σύνδεσης των αμοιβών με την

παραγωγικότητα , που έχει βέβαια πολύ περισσότερες πτυχές και εφαρμογές από όσες παρατέθηκαν εδώ.

- Τις κλίμακες «δύο ταχυτήτων» με ρήτρες διαφοροποίησης των αμοιβών και των παροχών σε βάρος των νέο-εισερχόμενων στην επιχείρηση ή άλλων μεμονωμένων κατηγοριών εργαζομένων.

5.4) Η εξωτερική ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία.

Η ευελιξία αυτή ορίζεται ως η δυνατότητα προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης (αριθμός απασχολούμενων) ανάλογα με τις κυκλικές κυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της αγοράς για τα προϊόντα/ υπηρεσίες της επιχείρησης ή ανάλογα με τις τεχνολογικές μεταβολές.

Ορισμένοι συγγραφείς την αποκαλούν «εξωτερική ποσοτική ευελιξία», σε αντιδιαστολή με την «εσωτερική», που αναφέρεται στις μεταβολές των ωραρίων εργασίας, χωρίς ουσιαστικές αυξομειώσεις του αριθμού των απασχολούμενων στην επιχείρηση.

Στόχος της εξωτερικής ποσοτικής ευελιξίας είναι η αριθμητική προσαρμογή του προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Η σχετική επιχειρηματολογία, από πλευράς των εργοδοτών επικεντρώνεται στην άρση των περιορισμών της «ελευθερίας των προσλήψεων και απολύσεων», περιορισμών που πηγάζουν από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία ή και από τις συλλογικές συμβάσεις.

Για πολλούς, η πλήρης και χωρίς εμπόδια μεταβλητότητα του επιπέδου της απασχόλησης αποτελεί και τη λύση στο πρόβλημα της ανεργίας, πράγμα που έχει έντονα αμφισβητηθεί.

Στα παραπάνω πλαίσια ανήκουν και τα αιτήματα για «ελευθερία των απολύσεων για περισσότερες προσλήψεις», για περισσότερο διαφοροποιημένες και ευέλικτες (δλδ με ελάχιστη νομική ή συλλογική ρύθμιση), εύπλαστες και ευκίνητες μορφές εργασίας.

Με αυτή την έννοια η ιδανικά ευέλικτη, για τους εργοδότες, σύμβαση εργασίας θα ήταν «μία σύμβαση εργασίας οι όροι της οποίας θα μπορούσαν να αναθεωρούνται κάθε μέρα»

Οι πρακτικές της ποσοτικής ευελιξίας συνδέονται με την ιδιάζουσα επαναφορά στο προσκήνιο των λεγόμενων «ειδικών ή άτυπων μορφών απασχόλησης» οι οποίες είναι: **οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η ενοικίαση εργαζομένων, η εποχιακή απασχόληση, φασόν, τηλεργασία.**

Είναι ωστόσο γνωστό ότι οι ειδικές μορφές απασχόλησης μπορούν να τροφοδοτήσουν την αποδιάρθρωση της εργασιακής σχέσης, σε ατομικό και σε συλλογικό επίπεδο, την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, καθώς και εκτεταμένες διακρίσεις στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.

Ο ATKINSON, σκιαγραφώντας ένα εξιδανικευμένο πρότυπο «ευέλικτης επιχείρησης», που επαναφέρει στην επικαιρότητα τις θεωρίες των DOERINGER-PIORE για τις εσωτερικές και τις εξωτερικές αγορές εργασίας της επιχείρησης διακρίνει ανάμεσα στον «κεντρικό πυρήνα» του σχετικά μόνιμου – δύσκολα αντικαταστάσιμου προσωπικού και στην «περιφέρεια» των «εκτάκτων», «περιστασιακών» κλπ απασχολούμενων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας που εμφανίζουν υψηλή κινητικότητα στα πλαίσια της αγοράς εργασίας και που συγκρινόμενοι με του συναδέλφους τους στερούνται βασικών ατομικών/ συλλογικών δικαιωμάτων και παροχών.

Στην «περιφέρεια» αυτή εκτονώνονται κατά κύριο λόγο οι κυμάνσεις και οι αβεβαιότητες της δραστηριότητας των επιχειρήσεων, τα λάθη προγραμματισμού και σχεδιασμού του management, οι εργασιακές συγκρούσεις, οι οργανωτικοί και οι τεχνολογικοί πειραματισμοί.

Η ύπαρξη και η εξέλιξη της εξωτερικής ποσοτικής ευελιξίας μπορεί να εντοπισθεί εμπειρικά με την εξέταση :

- Του turnover (ροές εισόδου –εξόδου) των εργαζομένων σε μία επιχείρηση.
- της περιφερειακής και της τομεακής κινητικότητας της εργασίας.

- των όρων πρόσληψης, αξιοποίησης και απόλυσης των επιμέρους κατηγοριών εργαζομένων.
- της σχετικής σημασίας και της διαχρονικής εξέλιξης των επιμέρους κατηγοριών ειδικών μορφών απασχόλησης στην επιχείρηση , τον κλάδο , στην οικονομία. Διευκρινίζω «διαχρονικής εξέλιξης» γιατί οι περισσότερες ειδικές μορφές απασχόλησης δεν αποτελούν κάτι το εντελώς νέο στις ανεπτυγμένες και στις αναπτυσσόμενες οικονομίες. Το νέο στοιχείο είναι η διαφορετική τους λειτουργικότητα, καθώς και η επέκταση της σημασίας τους στη διευθέτηση της κρίσης των σύγχρονων οικονομιών και κοινωνιών.
- Της ταχύτητας προσαρμογής του αριθμού των απασχολούμενων στις μεταβολές της δραστηριότητας ή και της κερδοφορίας της επιχείρησης.
- Των συμβασιακών/ νομοθετικών ρυθμίσεων προστασίας της απασχόλησης των ατομικών και των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζόμενων, σε σχέση με το παρελθόν
- Του βαθμού παραγωγικής αποκέντρωσης κλπ επιχειρησιακών συνεργασιών της επιχείρησης (ανάθεση υπεργολαβιών, χρήση φασόν κλπ.)

Στο σημείο αυτό ,ωστόσο, προκύπτουν μια σειρά από ερωτήματα και αντιρρήσεις:

- Πως αποτυπώνονται –και με ποιο χρονικό ορίζοντα- οι διαθέσεις της αγοράς ;Κατά πόσο είναι αποκλειστικοί και αξιόπιστοι δείκτες των κατάλληλων διαρθρωτικών προσαρμογών της επιχείρησης, του εργατικού δυναμικού, του κλάδου ,της οικονομίας στη μακροχρόνια περίοδο ;
- Γιατί η προσαρμογή θα πρέπει να αφορά κατά κύριο λόγο τα μεγέθη της απασχόλησης και όχι και άλλα στοιχεία της επιχείρησης, για την πορεία των οποίων οι εργαζόμενοι είναι οι τελευταίοι υπεύθυνοι;
- Σε ποιο βαθμό η ποσοτική ευελιξία αντιστρατεύεται άλλους, ουσιωδέστερους στόχους των επιχειρήσεων και της οικονομίας, (εκσυγχρονισμό, αλλαγή δραστηριότητας) ή και άλλες μορφές ευελιξίας(λειτουργική/ ποιοτική, παραγωγική κλπ), ουσιαστικότερες για την αναβάθμιση των επιχειρήσεων, της εργασίας και της κοινωνίας ;
- Δικαιολογείται η μονομερής και ισοπεδωτική ταύτιση ,στην πράξη της ποσοτικής ευελιξίας με τη διάβρωση ή και την ανατροπή των εργασιακών κεκτημένων;

5.4.1) Προσωρινή Απασχόληση : Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου (Σ.Ο.Χ) και Εποχική Απασχόληση.

Η μορφή αυτή απασχόλησης διαφοροποιείται της τυπικής εργασιακής σχέσης στο γεγονός ότι η διάρκεια της είναι προσωρινή και περιορισμένη.

- **Κυριότερη έκφρασή της είναι η Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου.**

Διαφέρει από την τυπική σχέση εργασίας (Σύμβαση Αορίστου Χρόνου) μόνο ως προς τη διαδικασία λύσης της σύμβασης και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν: η ΣΟΧ λήγει αυτοδίκαια όταν παρέλθει το χρονικό διάστημα που είχε προβλεφθεί κατά τη σύναψή της.

Εάν κάποιος από τα μέρη θελήσει να λύσει τη σύμβαση πριν από τη λήξη της, πρέπει να αποδείξει ότι έχει σοβαρό λόγο, διαφορετικά οφείλει αποζημίωση στο άλλο. Λ.χ αν τη λύσει αναίτια ο εργοδότης, μπορεί να οφείλει στον εργαζόμενο τη συμφωνημένη αμοιβή του μέχρι τη λήξη τη σύμβασης ή ότι άλλο αποφασίσει το δικαστήριο. Εκ πρώτης όψεως ο εργαζόμενος με ΣΟΧ έχει όλα τα εργατικά και ασφαλιστικά δικαιώματα όπως και ο εργαζόμενος με ΣΑΧ, με μόνη διαφορά ότι δεν δικαιούται αποζημίωση άμα λήξει κανονικά η σύμβασή του. Δικαιούται όμως επίδομα ανεργίας, αν εκπληρώνει τις σχετικές προϋποθέσεις.

Ωστόσο η ΣΟΧ δεν είναι τόσο «τυπική» όσο φαίνεται αν πάρουμε ως κριτήριο την επίσημη ρύθμισή της από την εργατική και την ασφαλιστική νομοθεσία.

Στην πράξη ,μπορεί να συγκαλύπτει μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, δίνοντας τη δυνατότητα στον εργοδότη να χρησιμοποιεί «ευέλικτα» τον εργαζόμενο χωρίς να του καταβάλλει τη σχετική αποζημίωση ,με αλληπάλληλες, συνεχόμενες ή όχι, συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Αυτή η σχέση μπορεί να συνάπτεται χωρίς την ελεύθερη συγκατάθεση του εργαζόμενου (αν ο τελευταίος δεν έχει άλλη επιλογή), είτε ως μέσο αποσταθεροποίησης της απασχόλησης του στην επιχείρηση, είτε ως μέσο δέσμευσής του σ' αυτήν για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα.

- **Εποχική Απασχόληση.**

Επιμέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, που εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο συμβάσεως ορισμένου χρόνου, θεωρείται και η εποχική απασχόληση. Η ιδιομορφία της έγκειται στο ότι η μορφή αυτή απασχόληση συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων σε 92 συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους. Το εποχικό προσωπικό μπορεί να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν καλύπτονται από το σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό. Οι εποχιακά απασχολούμενοι εργάζονται για μικρότερα χρονικά διαστήματα σε ετήσια βάση. Δεν είναι μερικώς απασχολούμενοι με τη συνήθη έννοια του όρου, εκτός αν εργάζονται λιγότερες ώρες την ημέρα κατά τη διάρκεια απασχόλησης τους. Στην εποχιακή απασχόληση υπάρχει δεδομένη εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας, αλλά αυτή δε γίνεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, αλλά ούτε στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις που ο νόμος προβλέπει μια σχετική προτεραιότητα του εποχικά εργαζόμενου για επαναπρόσληψη από την ίδια επιχείρηση, κατά την επόμενη περίοδο.

5.4.1.1 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

Οι προσωρινώς απασχολούμενοι έχουν τη δυνατότητα να συνδυάζουν την εργασία με τις σπουδές τους ή με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ειδικές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, όπως γυναίκες, σπουδαστές και συνταξιούχοι, μπορούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να αποκτήσουν, έστω και πρόσκαιρα, κάποιο εισόδημα, αφού η μόνιμη απασχόληση αυτών των ομάδων είναι δύσκολη και κάποτε ανέφικτη.

Επίσης, η προσωρινή απασχόληση αποτελεί προσωρινή λύση για την ανεργία, εφόσον φέρει τον άνεργο σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα και δημιουργεί προϋποθέσεις για τη μετέπειτα ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Πάρα ταύτα, δε μπορεί να παραγνωριστεί το γεγονός ότι οι διάφορες μορφές προσωρινής απασχόλησης εμπεριέχουν ανασφάλεια και αβεβαιότητα, που καθιστά τους εργαζομένους ευάλωτους απέναντι στην εργοδοσία. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, οι προσωρινώς εργαζόμενοι απασχολούνται στις πλέον επιβαρυντικές για την υγεία τους θέσεις, έχουν τον υψηλότερο βαθμό εντατικοποίησης του ρυθμού εργασίας και δεν αναπτύσσουν ιδιαίτερους δεσμούς με την επιχείρηση.

Στις αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους συγκαταλέγονται η δημιουργία ανασφάλειας, άγχους και ψυχολογικών προβλημάτων, η έλλειψη εξειδίκευσης και απόκτηση εμπειρίας από την συχνή αλλαγή εργασιακού χώρου, τα μειωμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και το πλήγμα στο συνδικαλιστικό κίνημα -λόγω των αντικειμενικά περιορισμένων δυνατοτήτων των συνδικάτων να συσπειρώσουν τους πρόσκαιρα απασχολούμενους εξαιτίας της ευάλωτης θέσης τους απέναντι στον εργοδότη και της έλλειψης δεσμών με την επιχείρηση.

Όσον αφορά στον οργανισμό, οι προσωρινά εργαζόμενοι παρέχουν μεγάλη ευελιξία, διότι ο αριθμός αυτών που προσλαμβάνονται μπορεί να ποικίλει ανάλογα με τις εκάστοτε απαιτήσεις. Μπορούν να καλυφθούν κενά που δημιουργούνται όταν το μόνιμο προσωπικό πάρει άδεια αναψυχής, τοκετού ή ασθένειας, όταν υπάρχει επιπλέον φόρτος εργασίας ή ανάγκη για κάποιες εξειδικευμένες δεξιότητες ή για κάποιο εξειδικευμένο έργο.

Κάποιοι οργανισμοί χρησιμοποιούν τη ΣΟΧ ως μέσο ανίχνευσης για

στρατολόγηση των μελλοντικών μόνιμων εργαζομένων τους, δοκιμάζοντας τους εργαζομένους πριν από τη μόνιμη πρόσληψη, προκειμένου να διασφαλιστούν ότι επιλέγουν τους καταλληλότερους των εργαζομένων, και μάλιστα χωρίς το κόστος που θα συνεπαγόταν η απόλυση ενός εργαζομένου με ΣΑΧ, αν αποδεικνυόταν ακατάλληλος.

Στα πλεονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγεται η πειθαρχία, η συνέπεια και η εντατικοποίηση του ρυθμού εργασίας των απασχολούμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή με εποχική απασχόληση, εξαιτίας της αβεβαιότητας και της ανασφάλειάς που βιώνουν για το πρόσκαιρο της εργασίας τους. Από την άλλη πλευρά, μερικοί εργαζόμενοι με ΣΟΧ ίσως υπολείπονται εμπειρίας, κινήτρου ή δέσμευσης, παράγοντες που σχετίζονται άμεσα με την απόδοση και με την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας. Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού -λόγω του ότι η επιχείρηση δεν επιλέγει εύκολα την επένδυση σε έκτατα απασχολούμενο προς εξοικονόμηση πόρων- και εξειδικευμένων προσόντων οδηγεί στην αναπαραγωγή ανειδίκευτης και φθηνής εργασίας με χαμηλή παραγωγικότητα που εγκυμονεί κινδύνους για τη μελλοντική ανταγωνιστικότητα του οργανισμού.

5.4.1.2 Το προφίλ των εργαζόμενων με προσωρινή απασχόληση.

Με προσωρινή απασχόληση εργάζονται κυρίως νεαρά άτομα, προφανώς στα

πρώτα βήματα της επαγγελματικής τους καριέρας, σε μια προσπάθεια συγκερασμού των ακαδημαϊκών υποχρεώσεων και της εξοικονόμησης πόρων. Επίσης, οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται, λόγω της ανάγκης να ισορροπήσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το γονικό και συζυγικό ρόλο με την επαγγελματική ζωή. Η επαγγελματική και κλαδική διάρθρωση των προσωρινά απασχολούμενων ανέδειξε την ύπαρξη τάσεων κατάτμησης και επαγγελματικού διαχωρισμού ανάμεσα στα δύο φύλα.

5.4.1.3 Το θεσμικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης.

Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της ΣΟΧ απαρτίζεται από ένα σύνολο αποσπασματικών διατάξεων του αστικού κώδικα (άρθρ. 361, 648, 669) και ρυθμίσεων των Ν. 2112/1920 (αρθρ.8) και Ν. 2639/98 (αρθρ. 2), που δεν εντάσσονται σε ένα ενιαίο πλαίσιο νομοθετικών διατάξεων. Επίσης, σημαντικές παράμετροι του περιεχομένου της μορφής αυτής εργασίας αντιμετωπίζονται, λόγω νομοθετικού κενού, από την ελληνική νομολογία (αποφάσεις των δικαστηρίων)/

Πάντως, έχει θεσπιστεί ότι ο καθορισμός του περιεχομένου της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου πρέπει να δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης και να μην τίθεται σκόπιμα από τον εργοδότη. Έτσι, αποτελεί καταστρατήγηση του νόμου η ιδιαίτερη ανάπτυξη του φαινομένου των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, που μπορεί να συγκαλύπτει μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, δίνοντας τη δυνατότητα στον εργοδότη να χρησιμοποιεί «ευέλικτα» τον εργαζόμενο χωρίς να

του καταβάλλει σχετική αποζημίωση με αλληπάλληλες -συνεχόμενες ή μη-, συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αυτή η σχέση μπορεί να συνάπτεται χωρίς την «ελεύθερη συγκατάθεση» του εργαζόμενου, αν ο τελευταίος δεν έχει άλλη επιλογή. Εξάλλου, ο ίδιος ο εργαζόμενος είναι αυτός που φέρει το βάρος της απόδειξης 96 της συγκάλυψης σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο δικαστήριο, αν θελήσει να διεκδικήσει αποζημίωση. Θα πρέπει να αποδείξει δηλαδή ότι κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης και όχι περιορισμένης διάρκειας καθήκοντα, που να δικαιολογούνται από τη φύση και το σκοπό της εργασίας ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Αν και η ελληνική νομοθεσία κατοχυρώνει την αναλογία των δικαιωμάτων ανάμεσα στους εργαζόμενους με καθεστώς απασχόλησης αόριστης και ορισμένης διάρκειας (π.χ. δικαίωμα στην αμοιβή, στις συνθήκες εργασίας, στον χρόνο εργασίας κ.λπ.), στην πράξη συναντά κανείς μια σειρά από διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων που απορρέουν -άμεσα ή έμμεσα- από ορισμένες νομοθετικές διατάξεις και συχνά εκδηλώνονται με πρακτικές που είτε αξιοποιούν τα κενά της νομοθεσίας, είτε καταστρατηγούν εργασιακά δικαιώματα.

Όσον αφορά στις διακρίσεις σε βάρος των προσωρινώς απασχολούμενων, οι επιχειρήσεις συχνά αποκλείουν το έκτακτο προσωπικό από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, διατηρώντας το επίπεδο εκπαίδευσης τους σε χαμηλά επίπεδα, με αποτέλεσμα τη συχνή εναλλαγή του εν λόγω εργατικού δυναμικού ανάμεσα σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης και ανεργίας. Τα προβλήματα πολλαπλασιάζονται αν η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι ιδιαίτερα βραχύβια, οπότε δεν πληρούνται οι όροι υπαγωγής του εργαζόμενου στο ΙΚΑ και σε μια σειρά ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων.

Επίσης οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές

από το τακτικό προσωπικό, λόγω του γεγονότος ότι δεν λαμβάνουν τα επιδόματα πολυετίας που αυξάνουν το μισθό, αν και διατηρούν τα ίδια δικαιώματα ως προς τις βασικές αποδοχές σε σχέση με τους σταθερά απασχολούμενους. Τέλος, οι προσωρινά

97
απασχολούμενοι συνήθως εργάζονται σε δυσμενέστερο εργασιακό περιβάλλον (π.χ συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας) σε σύγκριση με το τακτικό προσωπικό.

Ορισμένες επιμέρους περιπτώσεις που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων είναι ότι η κατοχύρωση του δικαιώματος της ετήσιας άδειας με αποδοχές προϋποθέτει την συνεχή 12μηνη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη -γεγονός που αποκλείει την μεγαλύτερη κατηγορία των προσωρινά απασχολούμενων από τη χρήση αυτού του δικαιώματος, και ότι η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με την παρέλευση της συμφωνημένης διάρκειας δε στοιχειοθετεί δικαίωμα στην αποζημίωση για τον μισθωτό

Σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπονται ρυθμίσεις για τη διάρκεια της σύμβασης ορισμένου χρόνου και για το πόσες φορές μπορεί να ανανεωθεί χωρίς να μετατραπεί αυτοδίκαια σε σύμβαση αορίστου χρόνου

Η κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΟ δεν έχει ακόμα ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο. Κυριότερες ρυθμίσεις που θα επηρεάσουν θετικά το εσωτερικό δίκαιο είναι εκείνες που αναφέρονται στον όρο 5 της οδηγίας που αφορά στα μέτρα πρόληψης κατά της καταχρηστικής λειτουργίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όπως είναι οι λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση των συμβάσεων, η ανώτατη συνολική διάρκεια των ΣΟΧ, ο δυνατός αριθμός ανανεώσεων κτλ.

5.4.2) Δανεισμός Εργαζομένων: κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.

Ο Δανεισμός Εργαζομένων.

Η σύμβαση δανεισμού συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και τρίτου και έχει ως περιεχόμενο ότι ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του κατά τη διάρκεια του δανεισμού στον τρίτο. Η διαφορά από την τυπική σχέση απασχόλησης έγκειται στο ότι δε διακρίνεται σαφώς η ύπαρξη ενός εργοδότη, αλλά συχνά υποκρύπτεται ύπαρξη τριμερών εργασιακών σχέσεων και εξάρτηση από περισσότερους του ενός εργοδότες. Επειδή η σχέση εργασίας είναι προσωπικής φύσεως, δεν είναι δυνατόν ο εργαζόμενος να υποχρεωθεί στην παροχή της εργασίας του χωρίς τη συναίνεση του. Η συναίνεση παρέχεται είτε με την αρχική σύμβαση είτε μεταγενέστερα και μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή. Ο δανεισμός εργαζομένων έχει πολλές εκφράσεις με κύριο χαρακτηριστικό την ουσιαστική εμπλοκή περισσότερων του ενός εργοδοτών στην εργασιακή σχέση. Πρόκειται για περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας.

5.4.2.1) Ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης.

Ιδιαίτερη μορφή του δανεισμού αποτελεί ο κατά επιχείρηση δανεισμός

προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης. Τα πρακτορεία ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, δηλαδή προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν -έναντι αμοιβής- για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις προκειμένου να καλύψουν προσωρινές ανάγκες τους. Έτσι, τις απαλλάσσουν από τη χρονοβόρα διαδικασία αναζήτησης εργατικού δυναμικού.

Το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλει, κατά κανόνα, με τη δανειζόμενη επιχείρηση, παρά το ότι η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το μεγαλύτερο μέρος ή το σύνολο του διευθυντικού δικαιώματος, εφόσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή ο εργαζόμενος αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Τυπικά, εργοδότης θεωρείται πάντα η δανειζούσα επιχείρηση, ενώ η σύγχυση περί του πραγματικού προσώπου του εργοδότη δημιουργεί σοβαρά προβλήματα κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού.

Όταν η πρόσληψη γίνεται από επιχείρηση που έχει σκοπό την αποκόμιση οφέλους από την διάθεση υπηρεσιών έμμισθου προσωπικού σε άλλες επιχειρήσεις, ο δανεισμός ονομάζεται μη γνήσιος, κατά επιχείρηση ή κατά επάγγελμα δανεισμός. Ο προμηθευτής εργασίας μπορεί να ονομαστεί άμεσος εργοδότης και ο αποδέκτης της εργασίας έμμεσος ή ανάδοχος εργοδότης.

5.4.2.2) Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης.

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

Οι συνηθέστερες δραστηριότητες των εργολαβικών εταιριών είναι:

- Ανάλυση υπηρεσιών που παρέχονται από το προσωπικό της εργολαβικής επιχείρησης, το οποίο εκτελεί εντολές της χωρίς την άμεση εποπτεία του έργου -όπως επιχειρήσεις φύλαξης χώρων, καθαρισμού κτλ.- από την εργοδότη εταιρία.
- Εκτέλεση εργασιών που έχουν στενή σχέση με την παραγωγική λειτουργία ή

με το έργο της επιχείρησης, η οποία δέχεται τις υπηρεσίες και ασκεί μέρος της συνολικής εποπτείας επί του προσωπικού του εργολάβου, όπως συντήρηση εγκαταστάσεων.

- Ανάλυση εκτέλεσης ενός μέρους ή ενός τμήματος του συνολικού έργου μιας επιχείρησης.

Για να είναι επιτυχημένη αυτή η μορφή απασχόλησης πρέπει να χρησιμοποιείται στην περίπτωση κατά την οποία το δανειζόμενο προσωπικό είναι πιο πιθανό να είναι πιο αποδοτικό κι αποτελεσματικό από το μόνιμο προσωπικό, για παράδειγμα όταν πρέπει να γίνει ένα έργο και το υπάρχον προσωπικό δεν έχει τις απαραίτητες γνώσεις, κατάρτιση, δεξιότητες ή ικανότητες.

5.4.2.3) Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.

Στην απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, το προσωπικό προσλαμβάνεται από τον κεντρικό οργανισμό ενός δικτύου επιχειρήσεων και παρέχει τις υπηρεσίες του και σε αυτόν και στις επιμέρους επιχειρήσεις - μέλη του δικτύου, ανάλογα με τις ανάγκες καθενός από αυτά. Η ευελιξία έγκειται στο ότι ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μια και μόνη επιχείρηση, αλλά σε ένα ευρύτερο αριθμό επιχειρήσεων που συναπαρτίζουν το δίκτυο. Ο απασχολούμενος ενδέχεται να μη συμβάλλεται με το δίκτυο με σύμβαση εργασίας, αλλά με σύμβαση δραστηριότητας, στις οποίες το πλαίσιο περιλαμβάνονται η απασχόληση σε επιχειρήσεις του δικτύου, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτισή του κ.τ.λ.

Στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του στον κεντρικό οργανισμό, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε μέλος του δικτύου, υπάρχει γνήσιος δανεισμός. Στον γνήσιο δανεισμό η παραχώρηση υπηρεσιών του μισθωτού σε τρίτο πρόσωπο είναι ευκαιριακή και μεταγενέστερη του χρόνου κατάρτισης της σύμβασης εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο, η επιχείρησης καλύπτουν τις ανάγκες τους για ειδικευμένο -κατά κανόνα- προσωπικό απευθυνόμενες σε άλλες επιχειρήσεις του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων που είναι διατεθειμένες να τους το παραχωρήσουν. Η διάρκεια του δανεισμού αυτού συμφωνείται μεταξύ των τριών εμπλεκόμενων μερών, δηλαδή του αρχικού εργοδότη, του εργαζομένου και του τρίτου ή μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του τρίτου αλλά

και πάλι καθίσταται αναγκαία η συναίνεση του εργαζόμενου στη συμφωνία αυτή.

5.4.2.4) Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

Ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης αποτελεί μια προσωρινή λύση στο πρόβλημα της ανεργίας, καθώς δίνει τη δυνατότητα στον άνεργο να έρθει σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα κι έτσι να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για τη μελλοντική οριστική ένταξή του στην αγορά εργασίας. Επίσης, ισχύει και για αυτή η μορφή απασχόλησης ότι αναφέρθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια για την περίπτωση των νέων, των εργαζόμενων μητέρων και των ηλικιωμένων, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα συμπληρώσουν το εισόδημά τους και να προσαρμόσουν την εργασία στις προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες. Όσον αφορά στην απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης και στην απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, παρέχεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να αποκτήσει εργασιακή εμπειρία από πολλά επαγγελματικά περιβάλλοντα, να γνωρίσει την κουλτούρα πολλών επιχειρήσεων και να γίνει ο ίδιος περισσότερο ευέλικτος και κοινωνικός -εφόσον είναι απαραίτητο να έρχεται σε επικοινωνία και να συνεργάζεται με άτομα από πολλούς χώρους. Όλα τα προαναφερθέντα τον καθιστούν περισσότερο καταρτισμένο, πράγμα που μπορεί να αξιοποιηθεί στη μελλοντική επαγγελματική του πορεία. Από την άλλη πλευρά, ο δανεισμός εγκυμονεί κινδύνους για τον εργαζόμενο που αφορούν στην άνιση μεταχείρισή του σε σύγκριση με τους μόνιμους

συναδέλφους του στον εργοδότη στον οποίο παραχωρείται. Σε αρκετές περιπτώσεις σημειώνεται η διατήρηση διαφορετικών επιπέδων αμοιβής και συνθηκών εργασίας - ακόμα και σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Επιπλέον, πάντα υπάρχει το αίσθημα ανασφάλειας του εργαζόμενου, λόγω της πιθανής υποκατάστασης της τακτικής εργασίας με ευκαιριακή, αν η τρίτη επιχείρηση που απασχολεί τον μισθωτό δεν προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση αορίστου χρόνου και απασχολεί εργαζόμενους με δανεισμό για σύντομα χρονικά διαστήματα, τους οποίους κατόπιν αντικαθιστά με άλλους.

Άλλες αρνητικές συνέπειες του δανεισμού εργαζομένων είναι η έλλειψη περιθωρίου εξειδίκευσης και απόκτησης εμπειρίας από τη συχνή αλλαγή εργασιακού χώρου, η έλλειψη δεσμών με την επιχείρηση και η δημιουργία εργαζομένων δεύτερης ταχύτητας, το άγχος, τα ψυχολογικά προβλήματα και η ψυχολογική απομόνωση του δανειζόμενου προσωπικού -εξαιτίας των συνεχών αλλαγών εργασιακού περιβάλλοντος και της υπαγωγής του σε εργασιακό καθεστώς επιχείρησης στην οποία δεν προσφέρει ουσιαστικά την εργασία του- και η ανάπτυξη αίσθησης εμπορευματοποίησης της ανθρώπινη εργασίας.

Επίσης δυσκολία παρουσιάζεται και στην ένταξη του απασχολούμενου στο συνδικαλιστικό κίνημα -αφού δεν ενσωματώνεται πλήρως στην εσωτερική ζωή καμίας επιχείρησης- και στο ότι το συνδικαλιστικό κίνημα έχει περιορισμένο ρόλο, από τη στιγμή που οι έκτακτοι εργαζόμενοι έχουν μειωμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και βρίσκονται σε ευάλωτη θέση απέναντι στον εργοδότη. Στα πλεονεκτήματα για τον οργανισμό συγκαταλέγονται η πειθαρχία, η συνέπεια και η εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας του δανειζόμενου προσωπικού, καθώς η συμπεριφορά τους υποκινείται κυρίως από το αίσθημα αβεβαιότητας και τη διαρκή προσπάθειά τους να «νομιμοποιήσουν» την ύπαρξή τους στο χώρο εργασίας

τους .Στην περίπτωση απασχόλησης προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, υπάρχει το πλεονέκτημα ότι η δανειζόμενη υπηρεσίες επιχείρηση απαλλάσσεται από την πρόσληψη σταθερού προσωπικού για την κάλυψη των σχετικών αναγκών, και απασχολεί εργολαβική επιχείρηση όταν ανακύψει ένα έργο. Αυτή η τακτική συμβάλλει στην μείωση του κόστους, διότι προσλαμβάνεται κάποιος που να μπορεί να παράσχει έτοιμο και εκπαιδευμένο προσωπικό για μια μικρή χρονική περίοδο. Σε ότι αφορά στα μειονεκτήματα για τον οργανισμό ο κύριος αρνητικός παράγοντας είναι η συνήθης έλλειψη εξειδικευμένων προσόντων και η απουσία προοπτικής απόκτησής τους που οδηγεί στην αναπαραγωγή ανειδίκευτης και φθηνής εργασίας με συνεπακόλουθη επίπτωση στην παραγωγικότητα. Άλλωστε, η επιχείρηση δεν επενδύει εύκολα σε έκτακτο προσωπικό και το στοιχείο αυτό θεωρείται αντίφαση της πολιτικής των επιχειρήσεων, από τη στιγμή που η ανάγκη εξοικονόμησης πόρων από αυτή τη μορφή απασχόλησης δημιουργεί προβλήματα στην παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητά τους.

Άλλες αρνητικές συνέπειες για την επιχείρηση είναι η έλλειψη δεσμών των εργαζομένων με την επιχείρηση και ο περιορισμός του ρόλου τους στο σχεδιασμό, η πιθανή έλλειψη κίνητρου, η διαφορετική κουλτούρα εργασίας από το μόνιμο προσωπικό και το θέμα του σε ποιον αναφέρεται άμεσα ο εργαζόμενος.

5.4.2.5) Το θεσμικό πλαίσιο του δανεισμού εργαζομένου.

Το φαινόμενο του "δανεισμού" προσωπικού εκδηλώνεται με πολλές επί

μέρους εκφράσεις. Κυρίως συναντάται είτε υπό τη μορφή του συμπτωματικού δανεισμού, είτε ως αντικείμενο επιχειρηματικής δραστηριότητας. Για τις περιπτώσεις αυτές δεν υπήρχε ειδικό θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας, γεγονός που οδήγησε στην ύπαρξη νομοθετικών κενών με συνεπακόλουθες αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους.

Και τούτο διότι η γενική διάταξη του αρθρ. 651 ΑΚ -περί της συναίνεσης των εμπλεκομένων στον δανεισμό- δεν επαρκούσε για την κατοχύρωση δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού. Η τριμερής αυτή σχέση εργασίας απαντάται -στην Ελλάδα- κυρίως με τη μορφή του δανεισμού ανάμεσα σε επιχειρήσεις που ανήκουν στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων. Ο θεσμός του κατ' επιχείρηση δανεισμού -μέσω πρακτορείων απασχόλησης- αναπτύχθηκε σε περιορισμένη κλίμακα, παράλληλα με την άσκηση πιέσεων για την δημιουργία σχετικού ρυθμιστικού πλαισίου.

Το 2001, όμως, ψηφίσθηκε νόμος (ΦΕΚ 258Α) με τον γενικό τίτλο «Ανασυγκρότηση του Οργανισμού Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού και άλλες διατάξεις», που ορίζει το ειδικό νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας των πρακτορείων απασχόλησης και του θεσμού της ενοικίασης προσωπικού. Ο θεσμός των πρακτορείων απασχόλησης περιλαμβάνεται στο τέταρτο κεφάλαιο του σχετικού νόμου (άρθρ. 20, 26).

Η πρόσφατη ρύθμιση υιοθέτησε μια σειρά από σχετικές προτάσεις των συνδικάτων, όπως η τήρηση προϋποθέσεων για την λειτουργία των πρακτορείων και για την προστασία των αμοιβών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, η κατοχύρωση της ισχύος του ευνοϊκότερου μισθολογικού καθεστώτος για τον μισθωτό ανάμεσα σε εκείνο της δανείζουσας και δανειζόμενης επιχείρησης, ο περιορισμός του χρόνου του δανεισμού, η υπό προϋποθέσεις μετατροπή των ΣΟΧ μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και η

απαγόρευση προσφυγής στο θεσμό σε περιπτώσεις, όπως αντικατάσταση απεργών ή ομαδικές απολύσεις.

Όταν πρόκειται για τριμερή σχέση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος βρίσκεται έναντι του εργοδότη στο γνωστό από τη διμερή εργασιακή σχέση νομικό καθεστώς, εκτός συγκεκριμένων εξαιρέσεων, όπως η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Η νομολογία έχει διευκρινίσει ότι ο εργοδότης του μισθωτού παραμένει το προσλαμβάνων αυτό πρόσωπο.

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου σε κάθε μορφή τριμερούς σχέσης εξαρτημένης εργασίας και παραμένει ενεργός σε όλη τη χρονική διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ρυθμίζοντας δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών.

Η ελληνική νομολογία θεωρεί ότι ο αρχικός εργοδότης διατηρεί την εργοδοτική ιδιότητα απέναντι στο μισθωτό, αναλαμβάνοντας την ευθύνη μισθοδοσίας του, εκτός εάν με ειδική συμφωνία μεταφερθεί στον αποδέκτη των υπηρεσιών του μισθωτού, την οποία ο άμεσος εργοδότης θα μπορεί να αντιτάξει στον εργαζόμενο μόνο εάν αυτός την έχει αποδεχτεί. Το ίδιο ισχύει στην περίπτωση που η μισθοδοσία επιμεριστεί ανάμεσα στον άμεσο και τον ανάδοχο εργοδότη.

Ο αρχικός εργοδότης βαρύνεται εκτός από την ανάληψη της ευθύνης μισθοδοσίας του εργαζόμενου και με όλες τις υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας (άδεια, επίδομα άδειας). Οι όροι της σύμβασης εργασίας που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ αρχικού εργοδότη και εργαζόμενου δεσμεύουν και τον τρίτο ο οποίος δεν επιτρέπεται να επιφέρει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας. Επίσης, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει μόνο από τον αρχικό εργοδότη.

Το γεγονός ότι η εργασία παρέχεται σε τρίτο δημιουργεί κάποιες υποχρεώσεις

και δικαιώματα και για τον τρίτο και για τον εργαζόμενο. Ο δανειζόμενος εργοδότης αποκτά παράλληλη εργοδοτική ιδιότητα και υποχρεώσεις σχετικά με την τήρηση των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας, τα μέτρα πρόνοιας και ασφάλειας, την παροχή στον εργαζόμενο ελεύθερου από την εργασία χρόνου -για να ασκεί αυτός το δικαίωμά του για ετήσια άδεια- καθώς και την παροχή εργασίας πέραν της συμβατικής ή της νόμιμης απασχόλησης, όπως είναι οι υπερωρίες και η εργασία την Κυριακή. Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση πίστεως προς τον τρίτο.

Όσον αφορά στη διάρκεια της απασχόλησης του δανειζόμενου μισθωτού, το σχέδιο νόμου προβλέπει ότι δεν επιτρέπεται αυτή να είναι μεγαλύτερη από οχτώ μήνες. Πάρα ταύτα, επιτρέπεται η εφάπαξ ισόποση έγγραφη ανανέωσή της για τον ίδιο έμμεσο εργοδότη, χωρίς αυτό να συνεπάγεται μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε αορίστου χρόνου. Αν η απασχόληση υπερβεί αυτά τα χρονικά διαστήματα κατά δύο μήνες, η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη.

Η πλειοψηφία των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει διαμορφώσει ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο για τους όρους λειτουργίας του θεσμού, με νομοθετικές παρεμβάσεις και συλλογικές συμφωνίες, που έχουν συνήθη αντικείμενα ρύθμισης το πεδίο δραστηριότητας των πρακτορείων απασχόλησης, τις προδιαγραφές λειτουργίας τους, τις προϋποθέσεις προσφυγής σε αυτές, το περιεχόμενο της σύμβασης, το καθεστώς απασχόλησης και αμοιβής, τα δικαιώματα και το χρόνο του δανεισμού. Η αυστηρότητα των προϋποθέσεων λειτουργίας των πρακτορείων αυτών ποικίλει ανά χώρα.

5.4.3)Εργασία από το σπίτι με το κομμάτι ή φασόν

Το φασόν συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο συνδεδεμένο κυρίως με τη

δραστηριότητα επιχειρήσεων συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων. Με το σύστημα αυτό παράγεται μέρος ή σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη με τη μορφή εργολαβίας, στο χώρο του απασχολούμενου. Το γεγονός ακριβώς ότι η εργασία παρέχεται σε υποδομή που είναι εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη είναι η ειδοποιός διαφορά του από την τυπική σχέση απασχόλησης. Το φασόν εξελισσόμενο λαμβάνει και άλλες διαστάσεις, όπως η ανάθεση εργολαβίας σε επιχείρηση να εκπληρώσει τμήμα ή το σύνολο του παραγόμενου προϊόντος σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, ακόμα και σε ηπείρους. Πρόκειται για μορφές ευελιξίας της επιχείρησης που επιδιώκουν τη μείωση των δαπανών επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω της υπεργολαβίας.

Συσχετίζεται με χαμηλά αμειβομένη εργασία και εκμετάλλευση και συγκεντρώνεται σε ορισμένες περιοχές, ιδιαίτερα σε αστικές και σε περιφερειακές και λιγότερο σε βιομηχανικές περιοχές. Είναι ένα αστικό φαινόμενο το οποίο παίρνει πλέον παγκόσμιες διαστάσεις και εμφανίζεται κυρίως στις ανεπτυγμένες οικονομίες της Β. Αμερικής και της Ευρώπης αλλά και στις αναπτυσσόμενες χώρες του τρίτου κόσμου.

Η κατ' οίκον εργασία με το κομμάτι συγκεντρώνεται κυρίως στους τομείς ρουχισμού, υφαντουργίας, δέρματος, υποδημάτων, γουναρικών, παιχνιδιών, ψεύτικων κοσμημάτων, πλαστικών, μεταλλικών και ηλεκτρικών ειδών. Συχνά τα προϊόντα που παράγονται είναι παραδοσιακά χειροτεχνήματα, χαρακτηριστικά του κάθε τόπου ή της κάθε χώρας. Επίσημα στοιχεία σχετικά με την ανάπτυξη του φασόν δεν υφίστανται. Σύμφωνα, όμως, με εκτιμήσεις, οι εργαζόμενοι στο φασόν σήμερα απασχολούνται κυρίως στον κλάδο του ιματισμού (Peck 1996).

Είναι παραδεκτό ότι οι στατιστικές σε συνολικούς πληθυσμούς υποεκτιμούν σημαντικά την απασχόληση στο σπίτι, διότι αυτή είναι συχνά παράνομη ή παράτυπη,

αφού αφορά δραστηριότητες που εντάσσονται στην παραοικονομία ή είναι καθαρά παράνομες.

Λόγω του ότι η εργασία παρέχεται σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου, δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για τη μη απόδοση στον απασχολούμενο της ιδιότητας του μισθωτού, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται ως αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία (π.χ. αμοιβή, χρόνος εργασίας, κοινωνική ασφάλιση κτλ).

Οι επιμέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στην γκρίζα ζώνη μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας ιδιαίτερα μάλιστα όταν η έννοια της εξάρτησης αντιμετωπίζεται με στενότητα, μη προσαρμοσμένη στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα, όπου οι αλλαγές στον τομέα της οργάνωσης της εργασίας σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της νέας τεχνολογίας και της μικροηλεκτρονικής είναι καταλυτικές.

5.4.3.1) Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

Η κατ' οίκον απασχόληση με το κομμάτι -είτε είναι νόμιμη είτε παράνομη- παρουσιάζει το πλεονέκτημα ότι προσφέρει στις γυναίκες την ευκαιρία να καταστούν οικονομικά ενεργές, σε περιοχές όπου υπάρχει έλλειψη μισθωτής εργασίας ή η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών δεν έχει ακόμα αναπτυχθεί. Επιπλέον, το γεγονός ότι δεν υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο ωράριο, αλλά συνήθως συμφωνείται κάποια διορία, συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να διαχειρισθεί όπως επιθυμεί το χρόνο του και να συνδυάσει αποτελεσματικά την εργασία με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις και ενασχολήσεις του.

Από την άλλη πλευρά, το μεγάλο ποσοστό γυναικών στους κατ' οίκον εργαζόμενους, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι αυτή η μορφή απασχόλησης προσφέρεται ιδιαίτερα για τις βιομηχανίες εντάσεως εργασίας, ενισχύει τις διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα. Επιπλέον, εγγενές χαρακτηριστικό αυτής της μορφής απασχόλησης είναι η εξαρτημένη, υποδεέστερη και απομονωμένη οικονομική θέση των εργαζομένου -που σχεδόν πάντα είναι γυναίκες- μια και είναι αποκομμένοι από την πώληση ή την εμπορία των προϊόντων τους.

Η κατ' οίκον εργασία αποτελεί μια από τις λιγότερο προστατευμένες μορφές απασχόλησης διότι είτε δεν υπάρχει νομική προστασία για αυτή την κατηγορία εργαζομένων είτε οι υπάρχοντες νόμοι και κανονισμοί δεν εφαρμόζονται σωστά.

Στα πλεονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγεται η εξαιρετική ικανότητα προσαρμογής αυτής της ευέλικτης μορφής απασχόλησης στις σύγχρονες συνθήκες παραγωγής. Η πρόσληψη κατ' οίκον εργαζομένων υποκαθιστά την επένδυση κεφαλαίων, εφ' όσον η κατοικία των εργαζομένων υποκαθιστά το κόστος των εγκαταστάσεων του εργοστασίου, που μετακυλύετε στους εργαζόμενους.

Επιπροσθέτως, ελαττώνεται το κοινωνικό κόστος της απασχόλησης του

εργατικού δυναμικού, αφού οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να πληρώνουν υπερωρίες, άδεια αναψυχής και ασθενείας. Επίσης το φασόν εξυπηρετεί τους εργοδότες στην αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς οι εργαζόμενοι παράγουν με το κομμάτι (Peck 1996).

Τα αρνητικά στοιχεία για τον εργοδότη είναι ότι δεν έχει τη δυνατότητα να εποπτεύσει και να ελέγξει άμεσα τον εργαζόμενο, ότι υπάρχουν μεγάλα ποσοστά ανακύκλωσης εργαζομένων -που μεταφράζεται σε κόστος και χρόνο εκπαίδευσης, ότι το παραγόμενο αποτέλεσμα είναι συχνά χαμηλής ποιότητας και ότι παρατηρείται έλλειψη συνέπειας τήρησης των προθεσμιών από τον εργαζόμενο λόγω και της έλλειψης άμεσου ελέγχου.

5.4.3.2) Το προφίλ των απασχολούμενων με εργασία από το σπίτι με το κομμάτι.

Αυτή τη μορφή απασχόλησης προτιμούν εργαζόμενοι που είναι στη συντριπτική πλειοψηφία τους γυναίκες, με χαμηλό κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο, ανειδίκευτες που χρειάζονται ένα συμπληρωματικό εισόδημα για τη συμπλήρωση του κυρίου, που συνήθως παρέχει ο άντρας. Σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες επιλέγουν το φασόν για να εργάζονται από το σπίτι τους και να μπορούν έτσι να συνδυάζουν τη φροντίδα των παιδιών και τις δουλειές του νοικοκυριού με μια μορφή αμειβόμενης απασχόλησης.

5.4.3.3) Το θεσμικό πλαίσιο του φασόν.

Η μορφή αυτή απασχόλησης, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, θεωρείται ότι αποτελεί σύμβαση έργου -αμοιβή με το κομμάτι- και δεν υπάγεται στην εργατική νομοθεσία. Διάφορες αποσπασματικές ρυθμίσεις (π.χ για την κοινωνική ασφάλιση, για την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων) επιχειρούν να επεκτείνουν διατάξεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και στην κατηγορία αυτή των εργαζομένων που συγκεντρώνει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στο περιεχόμενο της απασχόλησης της με έντονο το στοιχείο της εκμετάλλευσης (π.χ. αμοιβή, χρόνος εργασίας, υγιεινή και ασφάλεια).

Με το νόμο 2639/98 (αρθρ. 1) οι περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν) και κατ' οίκον απασχόλησης για ορισμένο ή αόριστο χρόνο εντάσσονται στην κατηγορία των τεκμηρίων περί εξαρτημένης εργασίας. Στις περιπτώσεις κύριας ή αποκλειστικής απασχόλησης για λογαριασμό ενός εργοδότη θεωρείται ότι παρέχεται εξαρτημένη εργασία. Η εφαρμογή του νόμου είναι ιδιαίτερα δύσκολη λόγω τις περιορισμένης παρουσίας και ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ η ύπαρξη νομικών κενών καθιστά ιδιαίτερα προβληματική την προστατευτική ρύθμιση υπέρ αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων.

5.4.4) Η εξ αποστάσεως εργασία ή τηλεργασία.

Η έμφαση στην τηλεργασία, στο πλαίσιο της προώθησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, αποτελεί κεντρικό στοιχείο των στρατηγικών επιλογών που διατυπώνονται στη Λευκή Βίβλο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης. Όμως, η Λευκή Βίβλος δεν δίνει ακριβή ορισμό της έννοιας της τηλεργασίας. Φαίνεται ότι, η λέξη αυτή χρησιμοποιείται με ευρεία έννοια για να περιγράψει μία ποικιλία μεθόδων με τις οποίες η φύση του τόπου εργασίας μπορεί να μεταβληθεί, ως αποτέλεσμα της χρήσης υψηλής τεχνολογίας τηλεπικοινωνιακών δικτύων σε συνάρτηση με τις εξελίξεις των νέων τεχνολογιών του τομέα αυτού.

Από τα ανωτέρω, συνάγεται το συμπέρασμα ότι υπάρχει η δυνατότητα δημιουργίας της έννοιας ενός γραφείου, μίας τράπεζας, ενός καταστήματος ή άλλου χώρου εργασίας σε ένα καθορισμένο και γεωγραφικά ορισμένο τόπο, αλλά απομακρυσμένο από το κέντρο της επιχειρησιακής δραστηριότητας. Αντί ο τόπος εργασίας να ορίζεται με βάση τον εργασιακό χώρο ενός κτιρίου όπου είναι εγκατεστημένη μια επιχείρηση, η επιχείρηση όλο και περισσότερο προσδιορίζεται από ένα δίκτυο σχέσεων το οποίο αποκτά συνοχή λόγω του συστήματος τηλεπικοινωνιών από τη μια και λόγω της ποικιλίας των συμβατικών σχέσεων από την άλλη. Άλλες πτυχές αυτής της δυνατότητας επαναπροσδιορισμού του τόπου εργασίας έχουν περιληφθεί σε μία ποικιλία ορολογίας. Έτσι, έχει χρησιμοποιηθεί ο όρος «τηλεκοινωνία», επισημαίνοντας την δυνατότητα αντικατάστασης της φυσικής παρουσίας στο χώρο εργασίας με τις τηλεπικοινωνίες και ο όρος «ηλεκτρονικό σπιτάκι», φανερώνοντας τη δυνατότητα του επιχειρηματία να δημιουργεί επιχείρηση

ακόμα και σε απομεμακρυσμένες αγροτικές περιοχές, με τον όρο ότι είναι συνδεδεμένος ηλεκτρονικά με πελάτες και προμηθευτές. Άλλες φράσεις που έχουν χρησιμοποιηθεί σε αυτό το πλαίσιο είναι «ευέλικτος τόπος», «δικτύωση», «αφηρημένο γραφείο» και «ηλεκτρονική εργασία στο σπίτι» ή «τηλε-οικιακή εργασία».

Η ποικιλία και επικάλυψη των εννοιών και της ορολογίας που χρησιμοποιήθηκε και η μεγάλη ποικιλία των μορφών απασχόλησης που αυτή συνεπάγεται καθιστούν εξαιρετικά δύσκολο το να καταλήξουμε σε ένα ορισμό της τηλεργασίας, ο οποίος να αποτελέσει μια γενικά αποδεκτή βάση για έρευνα και χάραξη πολιτικής.

Αυτή η προσπάθεια διατύπωσης ακριβούς ορισμού δυσχεραίνεται ακόμα περισσότερο, αφού απαιτείται λειτουργικός ορισμός, λόγω του ότι η τηλεργασία δεν συνιστά ανεξάρτητη νομική κατηγορία. Πάντως, για τον ορισμό της τηλεργασίας είναι απαραίτητες δύο προϋποθέσεις: ο χώρος εργασίας πρέπει να βρίσκεται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και η εργασία θα πρέπει να περιλαμβάνει τη χρήση των τηλεπικοινωνιών.

Για την παρούσα εργασία υιοθετούνται οι όροι «εξ αποστάσεως εργασία» ή «τηλεργασία». Αυτή η πλέον σύγχρονη μορφή απασχόλησης από το σπίτι ορίζεται ως η μορφή εργασίας που εκτελείται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, της πληροφορίας και της επικοινωνίας, στοιχείο που αποτελεί ουσιαστικό και κεντρικό χαρακτηριστικό της, σε τόπο εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου. Πρόκειται, δηλαδή, για ένα συνδυασμό της χρήσης της νέας τεχνολογίας με την αποδέσμευση του εργαζομένου από το συμβατικό χώρο εργασίας, στοιχείο που τη διαφοροποιεί και από την τυπική σχέση εργασίας.

Η μοντέρνα τηλεργασία εμφανίστηκε την εποχή της βιομηχανίας του

υπολογιστή. Καθώς οι προγραμματιστές υπολογιστών γινόντουσαν όλο και πιο απαραίτητοι, οι εταιρίες άρχισαν να επεξεργάζονται την ιδέα να στρατολογήσουν εργαζομένους που θα δούλευαν από το σπίτι.

Η βιομηχανία των υπολογιστών σύντομα ενώθηκε με τη βιομηχανία των τηλεπικοινωνιών και δημιουργήθηκαν πιλοτικά προγράμματα τηλεργασίας. Τη δεκαετία του 1990 θέματα όπως η μόλυνση του περιβάλλοντος, η αύξηση του πληθυσμού, η οικονομία πηγών ενέργειας πίεσαν τη βιομηχανία και τα κράτη να εξετάσουν την τηλεργασία ως επιλογή. Η εξέλιξη της οικονομίας, η ανάγκη για παραγωγικότητα και η ικανοποίηση και το κίνητρο των εργαζομένων έκαναν τους ίδιους τους οργανισμούς να προωθήσουν την τηλεργασία.

Προς το τέλος της δεκαετίας του '90 υπήρχαν διαφημίσεις οργανισμών για την τηλεργασία στην τηλεόραση, σχετικά άρθρα και ρεπορτάζ στις εφημερίδες και μια γενικότερη ενημέρωση του ευρέως κοινού για τη νέα επιλογή που τους προσφέρονταν.

Σήμερα, η παροχή των υπηρεσιών των εργαζομένων μπορεί να γίνεται και από το σπίτι μέσω μιας δικτυακής σύνδεσης. Εξάλλου, το κόστος εγκατάστασης και μετεγκατάστασης μηχανολογικού εξοπλισμού έχει περιορισθεί σημαντικά, η οργάνωση και η παρακολούθηση της παραγωγικής διαδικασίας ελέγχεται πλήρως από μηχανολογικά μέσα, ενώ η πληροφόρηση και η προσαρμογή των επιχειρήσεων στις νέες καινοτομικές πρακτικές γίνεται σε ελάχιστο χρονικό διάστημα ή στον αποκαλούμενο «στιγμιαίο» χρόνο.

Η καθημερινή επικοινωνία μπορεί να γίνει μέσω τηλεφώνου και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), το οποίο είναι ιδανικό για παροχή πληροφοριών και επίλυση μικρής έκτασης προβλημάτων. Μερικές φορές η

συνδιάσκεψη μέσω video (video conference) θεωρείται καλή εναλλακτική λύση -αν και εγείρει θέμα παραβίασης του προσωπικού χώρου.

Η αγορά εργασίας έχει υποστεί μεγάλες αλλαγές ως αποτέλεσμα της αναπτυσσόμενης τεχνολογίας. Η τηλεργασία έχει διαδοθεί και θα διαδοθεί ακόμη περισσότερο ως πρακτική και οι δυνατότητες που προσφέρει θα γίνουν ρουτίνα για τις επιχειρήσεις. Θεωρείται ότι θα επηρεάσει την αντίληψη της οργάνωσης του χρόνου, θα ανατρέψει πολλές από τις κατεστημένες δομές των εργασιακών σχέσεων και την ίδια της φύσης της εργασίας. Απομακρυσμένες περιοχές είναι πολύ πιθανό να αποκτήσουν νέα δυναμική, εργασιακή και οικονομική υπόσταση. Η φυγή από τις μεγαλουπόλεις και η αναζωογόνηση της περιφέρειας αποτελεί προοπτική του μέλλοντος. Υπολογίζεται ότι ένα σημαντικό ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στο απώτερο μέλλον θα εργάζεται μ' αυτόν τον τρόπο.

5.4.4.1) Οι μορφές της τηλεργασίας.

Η τηλεργασία λαμβάνει πολλές επιμέρους εκφράσεις ανάλογα με την κατηγορία και το επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού, το χώρο που εκτελείται η εργασία, το βαθμό ελέγχου του περιεχομένου της εργασίας από τον εργοδότη κτλ. Προωθημένες πρακτικές τηλεργασίας σήμερα εντοπίζονται σε περιπτώσεις γραφείων παροχής υπηρεσιών από γεωγραφικούς χώρους απομακρυσμένους σε σχέση με εκείνον του εργοδότη.

Οι επιμέρους εκφράσεις της τηλεργασίας και τα χαρακτηριστικά που τη συνοδεύουν αποτελούν τη βάση για την ένταξη των τηλεεργαζομένων στην κατηγορία του αυτοαπασχολούμενου ή του μισθωτού εργατικού δυναμικού. Ήδη αναπτύσσονται θεωρητικοί προβληματισμοί για την υπό όρους απεξάρτηση του

τόπου παροχής της εργασίας ως θεμελιώδους στοιχείου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης, πόσο μάλλον όταν πρόκειται για την περίπτωση μόνιμης σύνδεσης των δικτύων τηλεεργαζομένων και εργοδότη.

Μία εμπειρική μελέτη για τις μορφές της τηλεεργασίας οδηγεί στην κατάταξή της στις ακόλουθες κατηγορίες:

5.4.4.1.1) Η τηλεεργασία στο σπίτι.

Αποτελεί μία ευρεία κατηγορία που περιέχει μεγάλης κλίμακας δραστηριότητες τις οποίες αναλαμβάνουν υψηλής εξειδίκευσης επαγγελματίες και διευθυντικά στελέχη, αλλά και χαμηλού επιπέδου προσωπικό γραφείου. Η ανάλυση απαιτεί την δημιουργία επί μέρους υποκατηγοριών:

(α) Τηλεεργασία εν μέρει στο σπίτι και εν μέρει στο χώρο εργασίας του εργοδότη, η οποία ονομάζεται «τηλεεργασία μερικής απασχόλησης στο σπίτι». Είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί ότι ο όρος «μερική απασχόληση» και «πλήρης απασχόληση» δεν αναφέρεται στο πλήρες ωράριο απασχόλησης, αλλά στο ποσοστό του εργάσιμου χρόνου που προσφέρεται εργασία από το σπίτι. Ο εργαζόμενος, πάντως, μπορεί να είναι πλήρως ή μερικά απασχολούμενος.

(β) Τηλεεργασία στο σπίτι, η οποία απευθύνεται αποκλειστικά σε έναν εργοδότη και ονομάζεται «πλήρης τηλεεργασία στο σπίτι για τον ίδιο εργοδότη».

(γ) Τηλεργασία στο σπίτι, η οποία διεξάγεται από ελεύθερο επαγγελματία για μεγάλο αριθμό εργοδοτών ή πελατών και ονομάζεται «ελεύθερη απασχόληση με τηλεργασία στο σπίτι».

Στην τηλεργασία «μερικής απασχόλησης» στο σπίτι, η εργασία που παρέχεται στο χώρο που διαθέτει ο εργοδότης συνδυάζεται με την απασχόληση στο σπίτι ή στην εγκατάσταση του πελάτη. Σε αυτή την απασχόληση δραστηριοποιείται προσωπικό υψηλής εξειδίκευσης, που συνήθως είναι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Τυπικό χαρακτηριστικό είναι ότι αυτοί οι απασχολούμενοι, εργάζονται μία έως δύο ημέρες την εβδομάδα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και τις υπόλοιπες στην εγκατάσταση του πελάτη ή στο σπίτι.

Η συγκεκριμένη μορφή ανταποκρίνεται στις ανάγκες εργαζομένων υψηλού κύρους, οι οποίοι έχουν υψηλό βαθμό εργασιακής ασφάλειας και αμοιβή όμοια με αυτούς που εργάζονται στο χώρο του εργοδότη.

Αυτή η κατανομή ποικίλει, ανά επάγγελμα και συνδυάζει τα πλεονεκτήματα της απασχόλησης στο σπίτι και της απασχόλησης στο γραφείο. Επίσης αποτρέπει το προβλήματα του κοινωνικού αποκλεισμού του τηλεεργαζόμενου και αναφέρεται ότι μειώνεται ο αριθμός των διευθυντικών ιεραρχικών βαθμίδων και δημιουργείται πιο οριζόντια ιεραρχική δομή. Τίθενται όμως μια σειρά ζητημάτων, όπως αυτό έλλειψης σωστού εργασιακού χώρου και της υγιεινής και ασφάλειας του χώρου αυτού.

Η «πλήρης τηλεργασία στο σπίτι για το ίδιο εργοδότη» γίνεται από χαμηλής εκπαίδευσης προσωπικό γραφείου, με ανάθεση απλών εργασιών, όπως εισαγωγή στοιχείων στον υπολογιστή, δακτυλογράφηση, κωδικοποίηση ερωτηματολογίων, τηλεπωλήσεις ή διοικητική εργασία ρουτίνας.

Σε μερικές περιπτώσεις δεν υπάρχει σαφήνεια στη συμβατική σχέση εργοδότη κι εργαζόμενου και πολλές φορές πρόκειται για δραστηριότητες άτυπης οικονομίας

χωρίς αμοιβή, φορολόγηση και κοινωνική ασφάλιση. «Ελεύθερη απασχόληση με τηλεργασία στο σπίτι» σημαίνει παροχή εργασίας

για πολλούς πελάτες. Υπάρχει ποικιλία ως προς την εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Μερικοί εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους σε πολλούς εργοδότες με μικρή διάρκεια συνεργασίας, ενώ άλλοι έχουν στενές σχέσεις με έναν κύριο εργοδότη.

Συχνά απασχολούνται σε «νέα» επαγγέλματα που αναδείχθηκαν με την εξέλιξη τα πληροφορικής και της τεχνολογίας, όπως ανάπτυξη τράπεζας πληροφοριών για άμεσο μάρκετινγκ και συγκέντρωση πληροφοριών και ερευνητικών δεδομένων με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Σε μερικές περιπτώσεις αυτοί οι εργαζόμενοι είχαν προηγουμένως εξαρτημένη σχέση εργασίας που εξελίχθηκε σε ανεξάρτητη παροχή υπηρεσιών στον προηγούμενο εργοδότη, και ταυτόχρονα αναζητούν ευκαιρίες απασχόλησης και σε άλλους πελάτες.

5.4.4.1.2) Η μετακινούμενη τηλεργασία.

Αποτελεί μορφή τηλεργασίας που ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του από έναν συγκεκριμένο τόπο αλλά από διάφορες τοποθεσίες, όντας όμως πάντα όμως σε επικοινωνία με τον εργοδότη.

Η αυξημένη χρήση των κινητών τηλεφώνων, των τηλεφώνων αυτοκινήτου, των φορητών τηλεομοιοτυπικών μηχανών, των φορητών ηλεκτρονικών υπολογιστών και άλλων μέσων τεχνολογίας έχουν μεταβάλλει τις μεθόδους απασχόλησης, με άμεσο αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, αλλά κυρίως την ταχύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη.

Οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι είναι κατά κανόνα απασχολούμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, αν και συχνά η αμοιβή τους εμπίπτει στο σύστημα αμοιβής με προμήθεια ή αποζημίωσης συσχετισμένης με το αποτέλεσμα.

5.4.4.1.3) Η τηλεργασία σε απομακρυσμένους τόπους ελεγχόμενους από τον εργοδότη.

Υπάρχουν μορφές τηλεργασίας που αφορούν εργαζόμενους οι οποίοι εγκαθίστανται σε ένα συγκεκριμένο χώρο, που όμως δεν είναι οι εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η πρόοδος των τηλεπικοινωνιών έχει καταστήσει δυνατή την παροχή υπηρεσιών με ηλεκτρονική τράπεζα δεδομένων, που μπορεί να συνδεθεί με οποιοδήποτε σημείο του κόσμου ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασης του εργοδότη.

Κάποιοι εργοδότες μεταφέρουν τις δραστηριότητές τους στα προάστια της πόλης που βρίσκεται η κύρια εγκατάσταση της επιχείρησης κι έτσι μπορούν να αξιοποιήσουν τη γεινίαση με μεγάλες κατοικημένες περιοχές. Κάποιοι άλλοι επιλέγουν άλλες περιοχές της ίδιας χώρας ή ακόμα και άλλης χώρας.

Οι εργαζόμενοι έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας με τον εργοδότη, αλλά λόγω του ότι αποτελούν διασκορπισμένο εργατικό δυναμικό, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη συλλογική τους οργάνωση.

5.4.4.2) Οι υπηρεσίες που παρέχονται με την τηλεργασία και το προφίλ των τηλεεργαζομένων.

Οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους η τηλεργασία αναπτύσσεται γρηγορότερα είναι οι ασφάλειες, οι τράπεζες, τα τμήματα υπηρεσιών διάφορων επιχειρήσεων και οι τηλεπικοινωνίες.

Σε επαγγελματικούς όρους, οι τηλεργαζόμενοι είναι κυρίως υψηλής ειδίκευσης, με αντικείμενο διανοητική εργασία, με μεγάλη αυτονομία, οι οποίοι απασχολούνται σε διαδικασίες επεξεργασίας της πληροφορίας με υψηλή προστιθέμενη αξία όπως προγραμματιστές, αναλυτές μηχανικοί, αρχιτέκτονες, δημοσιογράφοι, ταξιδιωτικοί πράκτορες, δικηγόροι, σύμβουλοι και άλλοι. Ωστόσο, σε κάποιες χώρες εξαπλώνεται σε κατηγορίες υπαλλήλων μέτριας ειδίκευσης με περιορισμένη δυνατότητα αυτονομίας -και σε προϊόντα με χαμηλή προστιθέμενη αξία- όπως γραμματείς και υπάλληλοι γραφείου.

5.4.4.3) Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

Τα πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο με μορφή τηλεργασίας είναι ποικίλα

και καλύπτουν πολλούς τομείς. Οι τηλεεργαζόμενοι βιώνουν, σύμφωνα με έρευνες, μεγαλύτερη ικανοποίηση από την οικογενειακή τους ζωή, λόγω της καλύτερης διευθέτησης των οικογενειακών και προσωπικών τους υποχρεώσεων, όπως τη φροντίδα των παιδιών ή των ηλικιωμένων, τις δουλειές του νοικοκυριού, τις κοινωνικές υποχρεώσεις και τα ιατρικά ραντεβού, που μπορούν να διευθετηθούν σε ώρες που οι άλλοι εργάζονται.

Άμεση απόρροια αυτού είναι ότι οι γυναίκες, ιδίως όσες έχουν μικρά παιδιά, και ομάδες μειονεκτούντων ατόμων, όπως άτομα με κινητικές δυσκολίες ή κάποιου άλλου είδους αναπηρία, διατηρούν την θέση τους ως εργαζόμενοι, παρέχουν αποτελεσματική εργασία, είναι ενεργά μέλη της κοινωνίας, δε βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό και, συνεπακολούθως, δε χάνεται ένα σημαντικό κομμάτι εργατικού δυναμικού. Η απασχόληση με τη μορφή τηλεεργασίας δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να υποβάλλουν αίτηση για κάποια θέση εργασίας χωρίς να δεσμεύονται από γεωγραφικούς περιορισμούς. Εφόσον η παροχή εργασίας γίνεται έτσι κι αλλιώς εξ αποστάσεως, οι γεωγραφικοί περιορισμοί αίρονται και οι επιλογές του ατόμου διευρύνονται.

Επιπλέον, η τηλεεργασία επιτρέπει στους τηλεεργαζομένους να διατηρούν περισσότερη πρωτοβουλία όσον αφορά την κατανομή του χρόνου της εργασίας τους, καθώς δεν είναι απαραίτητο να εργάζονται τις ίδιες ώρες με αυτές του γραφείου.

Μάλιστα, τα άτομα που είναι πιο παραγωγικά τις απογευματινές και βραδινές ώρες έχουν πλέον τη δυνατότητα να αυξήσουν την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας τους, χωρίς να πιέζονται από ένα δεδομένο ωράριο.

Ο έλεγχος του περιβάλλοντος εργασίας (θερμοκρασία, φωτισμός, μουσική, προσωπικός χώρος), η σωστή και τακτική διατροφή και το μειωμένο κόστος της, η μείωση του αριθμού των μη προγραμματισμένων και μη παραγωγικών εργασιακών

συναντήσεων είναι παράγοντες που δεν πρέπει να θεωρηθούν αμελητέοι, αφού επιδρούν τόσο στον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και στην ποιότητα του παραγόμενου αποτελέσματος.

Αναφέρεται ότι οι τηλεεργαζόμενοι που έχουν ένα καλά σχεδιασμένο πρόγραμμα επικοινωνίας με τους επιβλέποντές τους και τους συναδέλφους τους επικοινωνούν πιο ουσιαστικά με αυτούς, από ότι στην περίπτωση κατά την οποία θα εργαζόντουσαν στο γραφείο. Επιπλέον, δέχονται λιγότερες ενοχλήσεις από το τηλέφωνο, εξαιτίας του ότι αυτοί που εργάζονται στο γραφείο καλούν τον τηλεεργαζόμενο μόνο αν προκύψει κάτι πραγματικά σημαντικό.

Η τηλεργασία επιτρέπει στον εργαζόμενο να μη χρειάζεται να μετακινείται προς και από το γραφείο κάθε μέρα. Η μετακίνηση δεν είναι ούτε χρόνος εργασίας ούτε όμως προσωπικός χρόνος. Είναι συχνά ένα κενό χρονικό διάστημα που απλώς προξενεί άγχος. Άρα, με την τηλεργασία δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να έχει καλύτερο έλεγχο του χρόνου του. Ο αποτελεσματικός χειρισμός του χρόνου και η αυξημένη παραγωγικότητα αυξάνουν την επαγγελματική ικανοποίηση και όλα τα παραπάνω συμβάλλουν άμεσα στη μείωση του άγχους των εργαζομένων.

Πάρα αυτά, η έλλειψη σαφών ορίων ανάμεσα στην επαγγελματική και στην προσωπική ζωή, σε συνδυασμό με την εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας και την επιμήκυνση των ωραρίων, δημιουργούν σύγχυση ως προς το περιεχόμενο των δυο αυτών πτυχών της καθημερινής ζωής του εργαζομένου, με σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στον ελεύθερο χρόνο και στις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, των οποίων η επάρκειά δεν εξασφαλίζεται εύκολα στους ιδιωτικούς χώρους των απασχολούμενων.

Στα μειονεκτήματα που αφορούν στον εργαζόμενο συγκαταλέγονται ακόμα η έλλειψη άμεσης καθοδήγησης και ανατροφοδότησης, καθώς και η κοινωνική

απομόνωση, λόγω της ανυπαρξίας διαπροσωπικής αλληλόδρασης με έτερους εργαζόμενους. Συνεπακόλουθο αυτού μπορεί να είναι σε κάποιες περιπτώσεις η ανάπτυξη αρνητικών συναισθημάτων, όπως μειονεξία και επαγγελματική ανεπάρκεια. Σύνηθες είναι και το αίσθημα της απομόνωσης, λόγω του εγκλεισμού στο σπίτι, ιδίως στην περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος εργάζεται και διαμένει στον ίδιο χώρο που σημαίνει ότι μπορεί να περάσουν μέρες χωρίς να βγει από το σπίτι του. Επίσης, έχει υποστηριχθεί ότι η τηλεργασία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη του εργαζόμενου, λόγω της φυσικής του απουσίας από το χώρο του γραφείου, της απώλειας καθημερινής επαφής κι επικοινωνίας και της ενδεχόμενης έλλειψης σεβασμού κι εκτίμησης από τους συναδέλφους. Ακόμα και σε ένα καλά οργανωμένο περιβάλλον τηλεργασίας, ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να παραμεληθεί. Αυτό μπορεί να αποτελέσει ανάσχεση για προαγωγή ή ανάθεση πιο ενδιαφερόντων έργων.

Ορισμένοι τηλεεργαζόμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες από ότι οι συνάδελφοί τους στο γραφείο –προκειμένου να αποδείξουν ότι πραγματικά παράγουν έργο, πράγμα που μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ψυχοσωματική υγεία τους. Ακόμα, το γεγονός ότι η δουλειά που εκκρεμεί είναι πάντα δίπλα τους, μπορεί να τους απασχολεί και να τους προκαλεί άγχος.

Τέλος, στις αρνητικές επιπτώσεις για τον εργαζόμενο πρέπει να αναφερθούν και οι «ενοχλήσεις» που μπορεί να προέλθουν από τα μέλη της οικογένειας, τα οποία δεν είναι πάντα εύκολο να κατανοούν ότι πρέπει να αντιμετωπίζουν τον απασχολούμενο σαν να βρίσκεται στο γραφείο του. Εξάλλου, το πρόγραμμα των υπολοίπων μελών της οικογένειας σπάνια είναι ίδιο με αυτό του τηλεεργαζόμενου. Έτσι, τα παιδιά επιστρέφουν από το σχολείο την ώρα που πρέπει ένα έργο να παραδοθεί ή κάποιος είναι άρρωστος χρειάζεται βοήθεια κατά τη διάρκεια μιας τηλε-

διάσκεψης. Η πειθαρχία από την πλευρά του τηλεργαζόμενου είναι απαραίτητη για να μειώσει τις οικογενειακές αποσπάσεις στο ελάχιστο κατά τις εργάσιμες ώρες.

Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η μείωση του εργασιακού και λειτουργικού κόστους αποτελεί την πιο σημαντική θετική συνέπεια. Η δυνατότητα επέκτασης των δραστηριοτήτων σε γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές, η στρατολόγηση εργαζομένων χωρίς τον περιορισμό της απόστασης και η συνεπακόλουθη αύξηση της παραγωγικότητας των τελευταίων, παρέχουν μεγάλα περιθώρια ευελιξίας.

Μέσω της τηλεργασίας, ο οργανισμός μπορεί να αναζητήσει εργατικό δυναμικό σε οποιοδήποτε σημείο της ευρύτερης περιοχής, χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς και επωφελούμενος από τις ιδιαίτερες συνθήκες των νέων περιοχών άντλησης εργατικού δυναμικού. Η επέκταση των χρονικών ορίων εύρεσης και επιλογής προσωπικού, σε συνδυασμό με την άρση των περιορισμών ωραρίου, δίνει τη δυνατότητα δημιουργίας καλύτερων ομάδων εργασίας.

Οι εργαζόμενοι που δουλεύουν στο σπίτι παίρνουν λιγότερες άδειες λόγω ασθένειας, αδιαθεσίας, ανάγκης χειρισμού οικογενειακών προβλημάτων ή εξαιτίας του ότι απλά δεν έχουν τη διάθεση να πάνε στο γραφείο. Τα μικρότερα ποσοστά απουσιασμού και η μείωση του κόστους των υπερωριών -λόγω της αυξημένης αποδοτικότητας- μεταφράζονται σε κέρδος για τον οργανισμό.

Η τηλεργασία σχετίζεται με την αύξηση της παραγωγικότητας καθώς οι εργαζόμενοι δεν αποσπώνται και έχουν περισσότερο έλεγχο στη ζωή τους και στον τρόπο με τον οποίο οργανώνουν τη δουλειά τους. Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν ανθρώπους με κάποια αναπηρία ή άτομα που έχουν ανειλημμένες οικογενειακές υποχρεώσεις επωφελούνται από τις επιπρόσθετες δεξιότητες και γνώσεις αυτών των εργαζομένων, των οποίων η «παρουσία» στον εργασιακό χώρο δε θα ήταν εφικτή

υπό άλλες συνθήκες.

Η μείωση του κόστους για επενδύσεις σε κτίρια και γραφεία είναι σημαντικό κίνητρο για κάθε επιχείρηση. Με την τηλεργασία ο οργανισμός μειώνει τα έξοδα που έχουν σχέση με το χώρο του γραφείου, τη μεταφορά εργαζομένων σε υποκαταστήματα μακριά από το κεντρικό γραφείο -ανάλογα με τις ανάγκες των πελατών, τους μισθούς και τα έξοδα αυτών που αναγκαστικά μετακομίζουν μόνιμα ή για κάποιο χρονικό διάστημα σε άλλη περιοχή για να καλύψουν τις ανάγκες του οργανισμού.

Ένα ακόμα θετικό σημείο είναι η αποδοτικότερη εξυπηρέτηση των πελατών.

Οι μεγάλοι οργανισμοί με πολλούς τηλεεργαζομένους μπορούν να εξυπηρετούν τους πελάτες τους πιο αποτελεσματικά σε ώρες αιχμής, αλλά ακόμα και σε ώρες μη αιχμής, δηλαδή επί 24ώρου βάσης, επειδή αυτοί παρέχουν την εργασία τους από το σπίτι τους και δε χρειάζεται με μετακινηθούν στο χώρο του γραφείου.

Από την άλλη πλευρά, η ελαστικότητα εγκυμονεί κινδύνους, όπως την έλλειψη άμεσης εποπτείας της εργασίας και του χώρου εργασίας, την αδυναμία συνεχούς ελέγχου του τεχνολογικού εξοπλισμού, το κόστος συντήρησής του και το χρόνο που χάνεται μέχρι την επιδιόρθωση τυχόν βλαβών, το ενδεχόμενο δυσκολίας ένταξης του εργαζόμενου στην εργασιακή κουλτούρα της επιχείρησης, τις μεγάλες ανάγκες συντονισμού και την πιθανή απώλεια επικοινωνίας ανάμεσα στον τηλεεργαζόμενο και στο γραφείο.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην προστασία δεδομένων και πληροφοριών, οι οποίες καθίσταται απόλυτα αναγκαίο να προστατεύονται με κωδικούς, ώστε να μην μπορεί κανείς τρίτος να έχει πρόσβαση σε αυτές. Η διοίκηση θα πρέπει να υιοθετεί συγκεκριμένες προδιαγραφές ασφαλείας και να μην επιτρέπεται η χρήση εταιρικού εξοπλισμού για ιδιωτική χρήση.

5.5) Εσωτερική Ποσοτική Ευελιξία-Αναδιοργάνωση του Χρόνου Εργασίας.

Έχουμε ευελιξία (ή εύελικτη διαχείριση) του χρόνου εργασίας όταν το μέγεθος της παρεχόμενης εργασίας προσαρμόζεται στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης όχι με μεταβολές του αριθμού των απασχολουμένων ,αλλά με μεταβολές στη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας. Οι μεταβολές αυτές μπορεί να αφορούν :

- Αύξηση ή μείωση της συνολικής διάρκειας της ενεργής δραστηριότητας του εργαζομένου (αύξηση χρόνου υποχρεωτικής εκπαίδευσης, αύξηση ή μείωση ορίου συνταξιοδότησης, εκπαιδευτικές-γονικές άδειες κλπ., αύξηση διάρκειας ανεργίας ή εναλλαγή περιόδων δραστηριότητας και περιόδων μη δραστηριότητας κλπ).
- Αύξηση ή μείωση του εβδομαδιαίου ή ετήσιου χρόνου εργασίας (λιγότερες εργάσιμες ώρες ,αύξηση ή μείωση ετήσιου κλεισίματος της επιχείρησης, 5^η εβδομάδα διακοπών κλπ.)
- Εξατομικευμένες ,ομαδοποιημένες ή συνολικές κυμάνσεις του ημερησίου ή και του εβδομαδιαίου ωραρίου.
- Περιστασιακή ή νόμιμη χρήση συστημάτων βάρδιας, μερικής απασχόλησης, υπερωριών κλπ.

Η πρώτη μορφή ευελικτοποίησης , **η μείωση του χρόνου εργασίας** , είχε εξ αρχής την μεγαλύτερη αποδοχή από τα συνδικάτα (δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, περισσότερος ελεύθερος χρόνος σαν αποτέλεσμα της συμβολής τους στην άνοδο της παραγωγικότητας), αλλά συνάντησε μεγάλες αντιδράσεις από την πλευρά των εργοδοτών (άρνηση διατήρησης αμοιβών στα ίδια επίπεδα, επιβάρυνση κόστους παραγωγής άρα εμπόδιο για νέες προσλήψεις κλπ.)

Επίσης, συλλογικές ρυθμίσεις για συμμετοχή των εργαζομένων στις βελτιώσεις της παραγωγικότητας, με αντάλλαγμα περισσότερο ελεύθερο χρόνο αντί για αυξήσεις, εφόσον βέβαια η επάρκεια των αποδοχών τους επέτρεπε μια τέτοια επιλογή.

Οι σημαντικότερες τάσεις που εμφανίζονται σήμερα στη διαχείριση του χρόνου εργασίας είναι:

- Η σχετική αυτονομία του χρόνου λειτουργίας των παραγωγικών μονάδων από το ωράριο του προσωπικού τους, με στόχο τον περιορισμό των «νεκρών χρόνων» του κεφαλαίου, την ταχύτερη απόσβεση και την αντιμετώπιση της γρηγορότερης, λόγω της τεχνολογικής προόδου, τεχνολογικής απαξίωσης των εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού ή τέλος για την αποτελεσματική αντιμετώπιση έκτακτων ή εποχιακών αιχμών της ζήτησης.
- Η διαφοροποίηση ή ακόμα και η εξατομίκευση των ωραρίων ,με συχνές παρακάμψεις ή και ανοικτές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας για το μέγιστο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο αριθμό ωρών εργασίας, τις αργίες, την νυκτερινή εργασία, την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων κλπ.

Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι η αναδιάρθρωση των ημερήσιων ή εβδομαδιαίων ωραρίων εργασίας επιδρά αναπόφευκτα ,θετικά ή αρνητικά στη διάρθρωση και την κατανομή του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων, του χρόνου που διαθέτουν για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, τη μόρφωση και επιμόρφωσή τους, τις μετακινήσεις τους από και προς τον τόπο της εργασίας, την πρόσβαση τους σε βασικές υπηρεσίες.

Τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν για τους λοιπούς (ατομικούς ή οικογενειακούς) χρόνους των εργαζομένων όταν μεταβάλλονται τα ωράρια εργασίας μπορεί να ενταθούν όταν τα νέα ωράρια επιβάλλονται αυθαίρετα και μονομερώς, χωρίς τη συμμετοχή, τον έλεγχο και τη συναίνεση των εργαζομένων ,ή όταν η διακύμανση των ωραρίων και των αργιών δεν είναι καθορισμένη, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αδυνατούν να οργανώσουν τον ελεύθερο χρόνο τους ή και να ασκήσουν μια παράλληλη-συμπληρωματική απασχόληση, εφόσον υποχρεώνονται να είναι συνεχώς στη διάθεση του εργοδότη.

Πέρα από τη χρήση υπερωριών (που θεωρούνται από τις επιχειρήσεις σαν το πιο προβληματικό, από άποψη κόστους ,αλλά και πιο εύκολο μέσο διασφάλισης μιας άμεσης-συγκυριακής ευελιξίας του χρόνου εργασίας), **υπάρχει μεγάλη ποικιλία μέσων ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας.**

Ενδεικτικά αναφέρονται:

- Οι βάρδιες** (εναλλαγή διαφορετικών ομάδων εργαζομένων στις ίδιες θέσεις εργασίας)
- Τα κυμαινόμενα ωράρια** (η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας κυμαίνεται ετήσια ή για ορισμένους μήνες, υπό τον όρο ο εργαζόμενος να δουλεύει κατά μέσο όρο τον νόμιμο αριθμό ωρών).
- Η υπερωριακή απασχόληση.**
- Τα εξατομικευμένα ωράρια.**
- Η μερική απασχόληση μέρους του προσωπικού και εκ περιτροπής εργασία .**

5.5.1) Η απασχόληση κατά βάρδιες.

Πρόκειται για τη μορφή ευελιξίας σύμφωνα με την οποία διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν τις ίδιες θέσεις στην επιχείρηση που λειτουργεί για μεγάλα χρονικά διαστήματα εντός της ημέρας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έγκειται στην περίπτωση που οι ομάδες αυτές εναλλάσσονται περιοδικά ώστε να μην υπάρχει για το προσωπικό σταθερό ημερήσιο ωράριο. Όμως και η σταθερή απασχόληση κατά τη νυχτερινή βάρδια αν και δε συνιστά μορφή ευελιξίας του ατομικού χρόνου εργασίας αποτελεί ευέλικτη μορφή απασχόλησης αφού διαφοροποιείται από το τυπικό ημερήσιο ωράριο. Ιδιαίτερη, τέλος, μορφή απασχόλησης με το σύστημα της βάρδιας είναι ο θεσμός της «τέταρτης βάρδιας» (π.χ. σαββατοκύριακο) που συχνά λειτουργεί με αποκλειστικά απασχολούμενο προσωπικό κατά τη συγκεκριμένη βάρδια.

Οι βάρδιες μπορεί να αφορούν συνεχόμενες ομάδες, ομάδες που αλληλεπικαλύπτονται σε κάποιες ώρες αιχμής, ομάδες Σαββατοκύριακου ή μη συνεχόμενες ομάδες.

Είναι γνωστά τα προβλήματα εντατικοποίησης, υγιεινής και ασφάλειας αλλά και τα κοινωνικά προβλήματα (απομόνωση) που συνεπάγεται η εργασία με βάρδιες, ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους στη νυχτερινή βάρδια, τα Σαββατοκύριακα και γενικά κατά τις λεγόμενες «αντικοινωνικές ώρες» (μετά τις 6 το απόγευμα και πριν τις 6 το πρωί).

Οι βάρδιες και ιδιαίτερα η 4^η, θα πρέπει να εφαρμόζονται, μόνο αν κάτι τέτοιο είναι αναγκαίο από τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης (τεχνικοί ή κοινωνικοί λόγοι) με τις εξής προϋποθέσεις:

- ✓ Να εισάγεται το μέτρο (και αυτό να ισχύει για οποιαδήποτε μορφή ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας) μετά από προηγούμενη συμφωνία εργοδοτών-εργαζομένων, με βάση σαφώς προσδιορισμένο πρόγραμμα και όρους επιλογής αυτών που θα εργασθούν σε βάρδια.
- ✓ Η εκτέλεση του συστήματος να μη συνοδεύεται από απολύσεις του υπάρχοντος προσωπικού
- ✓ Το πέρασμα του υπάρχοντος προσωπικού σε βάρδια να γίνεται εθελοντικά και μετά από έγκριση του σωματείου
- ✓ Να μην εφαρμόζεται σε άτομα άνω των 50 ετών, σε γυναίκες και ανήλικους.

- ✓ Όλοι οι υποψήφιοι-εργαζόμενοι σε βάρδιες να περνούν από τακτική ιατρική εξέταση.
- ✓ Να ενημερωθούν οι εργαζόμενοι ότι η φθορά της υγείας τους και η διατάραξη της οικογενειακής τους ζωής δεν μπορεί να γίνεται αντικείμενο πρόσθετων χρηματικών ανταλλαγών, χωρίς διασφάλιση κάποιων βασικών συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας.
- ✓ Να προβλέπονται ειδικές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας(διαλείμματα φαγητού-ξεκούρασης) και ιδιαίτερα μέτρα που να εξασφαλίζουν τη συλλογική έκφραση των εργαζομένων σε βάρδια, την επαγγελματική τους εξέλιξη, την επιμόρφωση, την επικοινωνία με το υπόλοιπο προσωπικό, την πληροφόρηση και διαβούλευση, τη μετακίνησή τους από και προς το χώρο εργασίας, την κάλυψη των κοινωνικών τους αναγκών.
- ✓ Να μην επιβάλλονται υπερωρίες σε αυτούς του εργαζόμενους.

5.5.2) Τα κυμαινόμενα ωράρια.

Στον όρο των κυμαινόμενων οραρίων εντάσσονται δύο μορφές ευελιξίας του χρόνου εργασίας

- Το ευέλικτο και κυκλικό ωράριο.

Πρόκειται για μορφή ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου σύμφωνα με την οποία το ημερήσιο ωράριο δεν παραμένει σταθερό αλλά διαφοροποιείται μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας προσαρμοσμένο κυρίως στις ανάγκες της επιχείρησης. Επί μέρους έκφραση αυτής της μορφής αποτελούν τα κυκλικά ωράρια που επαναλαμβάνονται περιοδικά σε διάστημα δύο και πλέον εβδομάδων.

- Το διακεκομμένο ωράριο

Με τη μορφή αυτή ευελιξίας το ημερήσιο ωράριο δεν είναι συνεχές αλλά η εργασία του μισθωτού παρέχεται διακεκομμένα κατά τη διάρκεια της ημέρας σε δύο τουλάχιστον περιόδους. Στόχος είναι η καλύτερη ανταπόκριση της επιχείρησης στις ανάγκες της αγοράς ιδιαίτερα μάλιστα όταν η ίδια εφαρμόζει διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο λειτουργίας.

5.5.3) Η υπερωριακή απασχόληση.

Πρόκειται για «παραδοσιακή» και ευρύτατα διαδεδομένη ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας ,σύμφωνα με την οποία επιμηκύνεται ο εργάσιμος χρόνος έναντι αυξημένης αμοιβής προκειμένου να καλυφθούν οι έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων. Η εσωτερική αυτή ευελιξία των επιχειρήσεων ανταποκρίνεται στην κάλυψη των πρόσθετων ή έκτακτων αναγκών τους μέσα από την αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος, συνήθως ειδικευμένου, προσωπικού και χωρίς να προβούν στις χρονοβόρες και υψηλότερου κόστους επιλογές πρόσληψης έκτακτου προσωπικού.

5.5.4)Τα εξατομικευμένα ωράρια.

Στην περίπτωση αυτή έχουμε ατομική διευθέτηση του ωραρίου από τον εργαζόμενο, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη.

Η συμφωνία προβλέπει κατά κανόνα κάποιες συγκεκριμένες ώρες υποχρεωτικής παρουσίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση, με μεταφορά πλεονάσματος ή ελλείμματος δεδουλευμένων ωρών στην επόμενη εβδομάδα(μέχρι ένα ορισμένο όριο).

Η εφαρμογή τους μπορεί ν' αυξάνει ,θεωρητικά τη δυνατότητα του εργαζομένου να καθορίζει πώς και πότε θα κάνει τη δουλειά του, αλλά συνήθως ενισχύει του ελέγχους της ώρα προέλευσης , των κινήσεων και της ώρας αποχώρησης των εργαζομένων από την επιχείρηση(κάρτα, ηλεκτρονική παρακολούθηση κλπ.).

Και σε αυτήν την περίπτωση είναι απαραίτητη η πληροφόρηση η συναίνεση και ο έλεγχος από το συνδικάτο των μορφών και των όρων εφαρμογής των εξατομικευμένων ωραρίων κατά πόσον αυτά ανταποκρίνεται σε υπαρκτές ανάγκες της επιχείρησης κατά πόσον διευκολύνουν τον εργαζόμενο.

5.5.5)Η μερική απασχόληση.

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

Σημειώνεται ότι η βασική της διαφορά από την τυπική σχέση εργασίας έγκειται στο ότι η μερική απασχόληση δεν είναι χρονικά πλήρης. Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει καθολική συμφωνία όσον αφορά στον αριθμό των εργάσιμων ωρών ανάμεσα στις διάφορες χώρες, η διεθνής βιβλιογραφία αναφέρεται συχνά σε χρονικό διάστημα που κυμαίνεται από 30 έως 35 ώρες εβδομαδιαίως (International Labour Office 1989).

Όπως κι αν έχει, οι ώρες εργασίας είναι ουσιαστικά λιγότερες και οι εθνικές νομοθεσίες συχνά καθορίζουν ότι η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης πρέπει να

είναι τουλάχιστον κατά 20% βραχύτερη της πλήρους. Η απασχόληση στο πλαίσιο αυτού του χρονικού διαστήματος είναι «κανονική», υπάρχει δηλαδή τυπική συνεχής σχέση εργασίας. Πρόκειται για μισθωτή απασχόληση και όχι ανεξάρτητη (αυτοαπασχόληση) ή άμισθη εργασία.

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

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

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

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

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

χωριστή σύμβαση εργασίας.

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

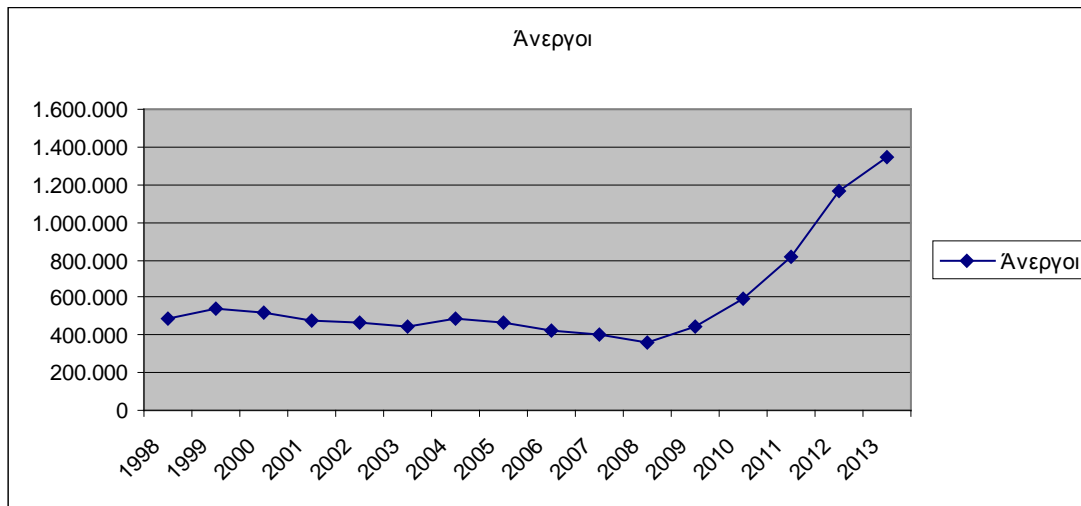
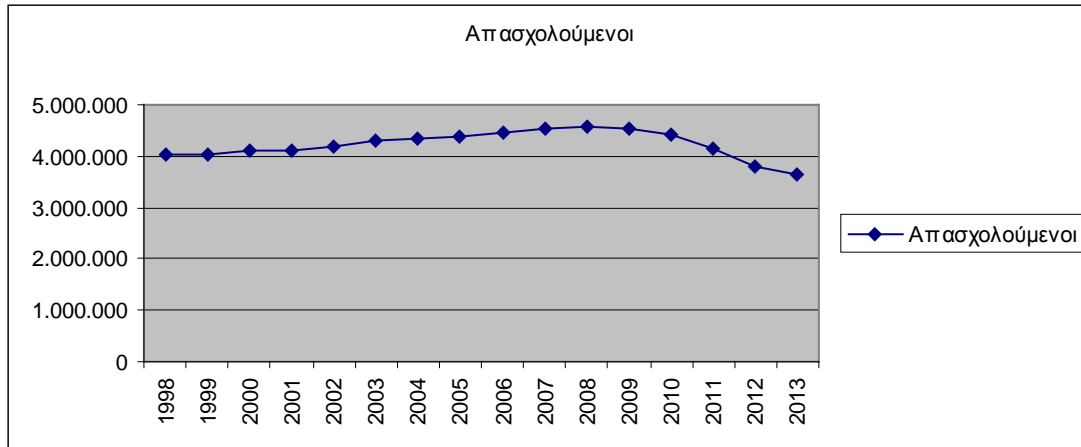
Η μερική απασχόληση, εφόσον συμφωνήθηκε ως όρος μιας σύμβασης εργασίας και επαναλαμβάνεται κατά τρόπο όμοιο ή σχεδόν όμοιο, δηλαδή με κάποιο ρυθμό, σε καθεμία από τις χρονικές μονάδες αναφοράς της, λέγεται σταθερή ή τακτική. Στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή όταν η επαναλαμβάνεται χωρίς ρυθμό, λέγεται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

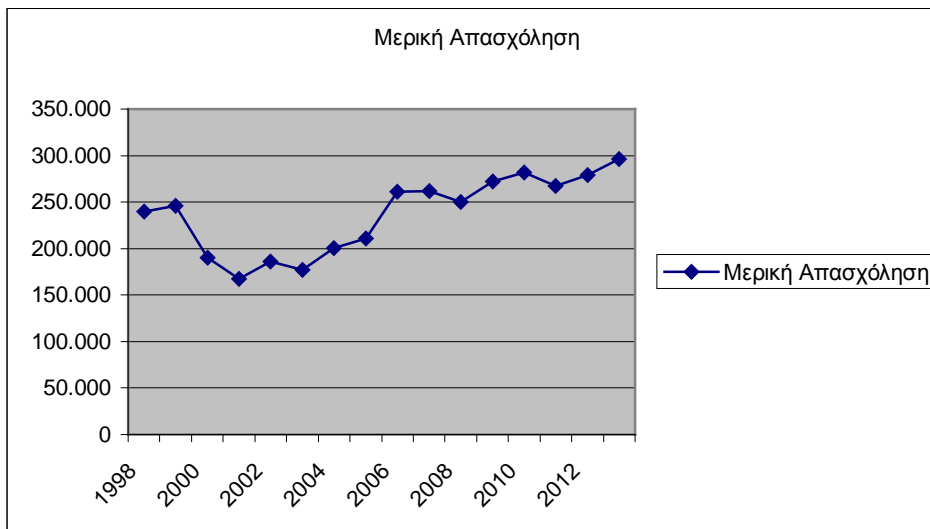
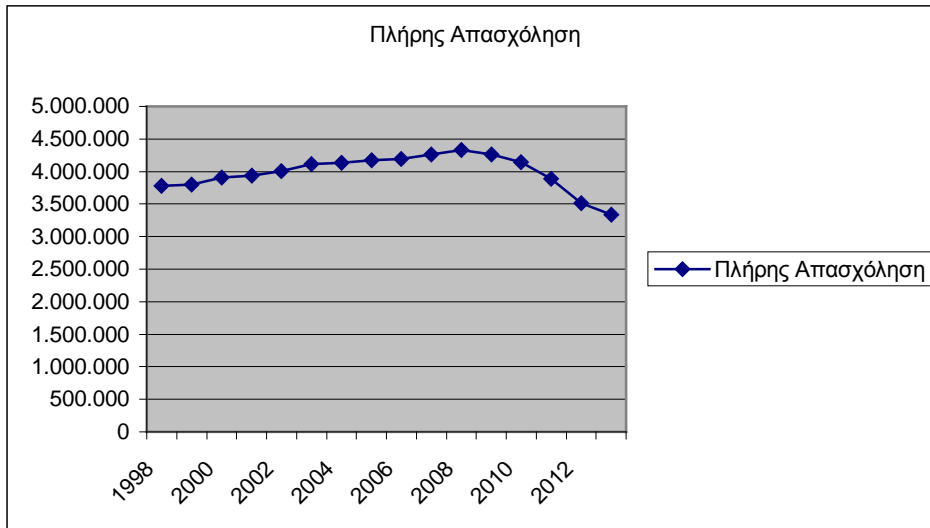
Η μερική απασχόληση μπορεί να συνδυάζεται με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή και με κάποια άλλη μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Είναι δυνατό να υπάρξουν πολλές υποκατηγορίες, μορφές και συνδυασμοί. Η εφαρμογή επιβάλλεται είτε κατόπιν σχετικής συμφωνίας του εργοδότη και του μισθωτού (συμβατική μερική απασχόληση) είτε από άλλους ρυθμιστικούς παράγοντες (μη συμβατική μερική απασχόληση) και μπορεί να αφορά σε ένα μόνο μισθωτό, σε περισσότερους ή και σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησης. Παρολ' αυτά, πρέπει να σημειωθεί ότι στις περιπτώσεις τέτοιου είδους συνδυασμών είναι δυνατό να εμφανίζονται μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και αντίστοιχα πλεονεκτήματα για τον εργοδότη.

Γενικό Σύνολο Πληθυσμού από 15 ετών και άνω.

	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΤΙ ΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙ ΚΟΥ	%	ΑΠΑΣΧΟΛ ΟΥΜΕΝΟΙ	Πλήρης	Μερική	%	ΑΝΕΡΓΟΙ	%	ΜΗ ΟΙΚΟΝΟ ΜΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟ Σ ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ
1998	8.669.146	4.512.839	52,1	4.023.675	3.783.612	240.063	89,2	489.164	10,8	4.156.307
1999	8.754.668	4.583.663	52,4	4.040.371	3.794.595	245.775	88,1	543.292	11,9	4.171.005
2000	8.830.816	4.617.208	52,3	4.097.874	3.907.454	190.422	88,8	519.334	11,2	4.213.608
2001	8.898.481	4.581.608	51,5	4.103.211	3.935.731	167.479	89,6	478.397	10,4	4.316.873
2002	8.957.652	4.652.227	51,9	4.190.173	4.004.358	185.816	90,1	462.054	9,9	4.305.425
2003	9.008.852	4.728.398	52,5	4.286.563	4.109.808	176.753	90,7	441.835	9,3	4.280.454
2004	9.056.875	4.823.174	53,2	4.330.497	4.129.937	200.560	89,8	492.677	10,2	4.233.701
2005	9.102.648	4.848.793	53,3	4.381.936	4.170.952	210.984	90,4	466.857	9,6	4.253.855
2006	9.150.125	4.880.226	53,3	4.452.817	4.191.644	261.173	91,2	427.410	8,8	4.269.899
2007	9.206.708	4.917.860	53,4	4.519.854	4.257.781	262.072	91,9	398.006	8,1	4.288.848
2008	9.230.110	4.939.687	53,5	4.582.544	4.332.482	250.062	92,8	357.143	7,2	4.290.800
2009	9.262.400	4.974.500	53,7	4.531.900	4.259.500	272.400	91,1	442.600	8,9	4.287.900
2010	9.301.500	5.021.000	54,0	4.427.000	4.144.900	282.100	88,2	594.000	11,8	4.280.500
2011	9.337.600	4.967.200	53,2	4.156.300	3.888.800	267.500	83,7	810.800	16,3	4.370.500
2012	9.369.700	4.961.900	53,0	3.793.100	3.514.400	278.700	76,4	1.168.800	23,6	4.407.800
2013	9.397.800	4.982.600	53,0	3.632.200	3.336.000	296.200	72,9	1.350.400	27,1	4.415.200

Ελληνική Στατιστική Αρχή





5.5.5.1) Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

Τα πλεονεκτήματα που δυνητικά έχει η μερική απασχόληση είναι ποικίλα. Ως βασική θετική επίπτωση αναφέρεται συχνά στη σχετική βιβλιογραφία η προσωρινή λύση απέναντι στο πρόβλημα της ανεργίας, με το οποίο έρχεται αντιμέτωπο μεγάλο μέρος το εργατικού δυναμικού, και το γεγονός ότι στην περίπτωση που αποτελεί δεύτερη εργασία μπορεί να παράσχει ένα συμπληρωματικό ως προς το κύριο εισόδημα.

Επίσης, η ανάγκη προσαρμογής σε προσωπικές και οικογενειακές απαιτήσεις είναι για ειδικές κατηγορίες εργαζόμενων μια πραγματικότητα. Έτσι, οι νέοι, καταλαμβάνοντας μια θέση εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης, μπορούν να συνδυάσουν την εκπαιδευτική τους δραστηριότητα με την εργασία για να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα καταστήσει ευκολότερη την πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά της εργασίας αργότερα.

Η άνθιση της μερικής απασχόλησης σχετίζεται άμεσα με την εισαγωγή των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Οι γυναίκες αποτελούν τα 2/3 των μερικώς απασχολούμενων σε μερικές χώρες και η αναλογία αυτή είναι εντυπωσιακή. Η συντριπτική πλειοψηφία των μερικά απασχολούμενων γυναικών είναι παντρεμένες και μέσης ηλικίας. Οι ευθύνες και υπευθυνότητες οι οποίες απορρέουν τόσο από το γονικό και το συζυγικό, όσο και από τον κοινωνικό και τον εργασιακό τους ρόλο, τις επιφορτίζει με πλείστες όσες ευθύνες και επιλέγουν περιορισμένες ώρες εργασίας προκειμένου να αντεπεξέλθουν και να επιτύχουν μια εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η τελευταία «ειδική» ομάδα εργαζομένων είναι οι ηλικιωμένοι, για τους

οποίους η μερική απασχόληση ενδέχεται να αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην πλήρη ενεργό ζωή και στην ομαλή αποχώρηση από τον εργασιακό στίβο. Όσοι βρίσκονται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης ίσως επιθυμούν να αποχωρήσουν από την επαγγελματική τους ζωή σταδιακά, μέσα από ένα οργανωμένο σύστημα σταδιακής συνταξιοδότησης, ενώ κάποιοι συνταξιούχοι ίσως θέλουν να προσθέσουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα στη σύνταξή τους, ιδιαίτερα στην περίπτωση κατά την οποία αυτή είναι χαμηλή.

Επιπλέον, η μερική απασχόληση ανταποκρίνεται στην ανάγκη που εκφράζει μια ολοένα κι αυξανόμενη μερίδα ανθρώπων να εργάζονται λιγότερες ώρες, παρά το μειονέκτημα του μικρότερου -σε σχέση με την πλήρη απασχόληση- μισθού, προκειμένου να διαθέτουν τον απαραίτητο για αυτούς χρόνο να ασχοληθούν με άλλες δραστηριότητες. Η ισχυρή θέληση των ατόμων των ειδικών αυτών κατηγοριών πηγάζει από την επιθυμία τους για δίκαιο μοίρασμα του χρόνου ανάμεσα στην επαγγελματική ζωή και τις προσωπικές ανάγκες ή υποχρεώσεις, την επιθυμία για πραγματικά ελεύθερο χρόνο και τη θέληση για καλύτερη διαχείριση της προσωπικής τους ζωής. Εξάλλου, ο σκοπός της εργασίας είναι να παράσχει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να απολαύσει μια ικανοποιητική ζωή και η δέσμευση στην εργασία δεν πρέπει να λειτουργεί σε βάρος άλλων τομέων.

Το εάν ωστόσο τα άτομα θα μπορέσουν να εκμεταλλευτούν τα πλεονεκτήματα που παρέχει η μερική απασχόληση εξαρτάται από ένα πλήθος παραγόντων, όπως την πολιτική των εργοδοτών και τη γενικότερη πολιτική για την απασχόληση. Παράγοντες όπως ο αριθμός των ωρών εργασίας, το αν η απασχόληση είναι καθημερινή, το αν είναι οικειοθελής επιλογή, αν μπορεί να μετατραπεί σε πλήρης -αν το επιθυμεί εργαζόμενος, το είδος της θέσης, οι προοπτικές για κατάρτιση και επαγγελματική ανέλιξη, τα ασφαλιστικά δικαιώματα κ.α. είναι κρίσιμοι, γιατί

καθορίζουν ουσιαστικά τα πιθανά οφέλη. Γενικά, όσο πιο ισότιμη μεταχείριση υπάρχει ανάμεσα τους μερικώς και τους πλήρως απασχολούμενους από το σύστημα, τόσο περισσότερο επιτυγχάνονται οι επιδιώξεις των ατόμων που επιλέγουν τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας.

Δυστυχώς, ένα σοβαρό μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους είναι ότι το εισόδημα από τη μερική απασχόληση συχνά δεν μπορεί να εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης, πράγμα που σημαίνει ότι ενδέχεται να εγκλωβίσει τους μερικώς απασχολούμενους σε εργαζόμενους με βοηθητικό εισόδημα.

Αντιθέτως, με την τυπική σχέση εργασίας διασφαλίζεται ένα σχετικά επαρκές εισόδημα στους συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι ο μερικά απασχολούμενος σπάνια κατοχυρώνεται απέναντι στη δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς υπερωρίες, και μάλιστα να τις πληρωθεί κανονικά. Επιπροσθέτως, η ποιότητα των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης είναι σε πολλές των περιπτώσεων χαμηλή, και ενίοτε συνώνυμη της ανειδίκευτης εργασίας και δεν πληρώνεται ικανοποιητικά. Ο λόγος για την υπαμοιβή δεν έχει να κάνει με τις ώρες εργασίας αυτές καθαυτές, αλλά ακριβώς με το γεγονός ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι συχνά ανειδίκευτοι (International Labour Office 1989).

Σε ότι αφορά τον ισχυρισμό ότι η μερική απασχόληση αποτελεί μέσο για τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής, υπάρχει από κάποιους και ο αντίλογος που διαρθρώνεται σε δύο άξονες. Το πρώτο επιχείρημα είναι ότι η άποψη αυτή διαιωνίζει κι αναπαράγει το ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό εργασίας και τη συνέχιση των διακρίσεων σε βάρος τους, αντιστρατεύομενη την πολιτική των ίσων ευκαιριών. Η συμφιλίωση μέσω της μερικής απασχόλησης μπορεί να επέλθει μόνο μέσα από την πραγματική εθελοντική επιλογή της και όχι από την κατ' ανάγκη προσφυγή σε αυτή, διότι η συμφιλίωση πρέπει να συνδέεται

με τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης που παρέχει η εργασία και ως προς την επάρκεια εισοδήματος για κάλυψη αναγκών κι αν το εισόδημα είναι ανεπαρκές η συμφιλίωση δεν είναι δυνατή.

Δεύτερον, πολλές γυναίκες εργαζόμενες με καθεστώς μερικής απασχόλησης, δε θέλουν ή δε μπορούν να αφοσιωθούν σε μια επαγγελματική σταδιοδρομία και παραμένουν στάσιμες σε θέσεις μερικής απασχόλησης, δίχως να προσπαθούν ή να έχουν τη δυνατότητα να προσπαθήσουν να προωθήσουν την επαγγελματική τους καριέρα. Αυτό δε μεταφράζεται σε εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αλλά σε αναγκαστικό συμβιβασμό.

Ακόμα, η επιτάχυνση των τεχνολογικών εξελίξεων συμπαρασύρει στη δίνη της και τις δεξιότητες των εργαζομένων, που απαρχαιώνονται πολύ πιο γρήγορα από ότι στο παρελθόν. Η αντιστοίχιση του επιπέδου, του είδους και της διάρθρωσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων προς το επίπεδο της τεχνολογικής εξέλιξης δε μπορεί να επιτευχθεί παρά μόνο με τη συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση είτε στα πλαίσια της επιχείρησης είτε εκτός αυτής. Πάρα ταύτα, οι μερικώς απασχολούμενοι συχνά αποκλείονται από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των επιχειρήσεων λόγω περιορισμένης απόσβεσης του κόστους.

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

Έρευνες που διεξήχθησαν στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατέδειξαν μερικές από τις πλέον σημαντικές συνέπειες της μερικής απασχόλησης για τους ίδιους τους εργαζόμενους υπό το καθεστώς αυτό: περιορισμένα εργασιακά και

κοινωνικά δικαιώματα ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης, έλλειψη συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση και αξιοπρεπές επίπεδο σύνταξης και εντατικοποίηση της εργασίας -λόγω της δυνατότητας αύξησης της έντασης των ρυθμών που προσφέρει το μειωμένο ωράριο.

Στα ανωτέρω προστίθενται και δευτερογενή προβλήματα, όπως δυσκολία προσαρμογής στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης –ακόμα και κοινωνική απομόνωση ή περιθωριοποίηση, κακές συνθήκες εργασίας, αδυναμία οργάνωσης στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων, αντιπαράθεση μεταξύ προσωπικού πλήρους και μερικής απασχόλησης, ψυχολογικά προβλήματα -λόγω του μη-ικανοποιητικού εισοδήματος, του φόβου απόλυσης και της ανασφάλειας του πρόσκαιρου της απασχόλησης.

Στα πλεονεκτήματα που παρέχει η υιοθέτηση της μερικής απασχόλησης για την πλευρά της εργοδοσίας εξέχουσα θέση κατέχει η δυνατότητα μεγάλης ευελιξίας στο σχεδιασμό της παραγωγής και στην καλύτερη οργανωτική λειτουργία της επιχείρησης. Το ευέλικτο εργατικό δυναμικό δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να ανταποκρίνεται με σχετικά πιο γρήγορο ρυθμό στις απροσδόκητες αλλαγές στη ζήτηση προϊόντων, να αντιμετωπίζει το μεγάλο φόρτο εργασίας σε περιόδους ή ώρες αιχμής, να καλύπτει τα κενά ανάμεσα στις κανονικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας και στις επιθυμητές ώρες λειτουργίας, πράγμα που σημαίνει ότι καλύπτονται οι ανάγκες του οργανισμού και μάλιστα με μειωμένο κόστος .

Το μειωμένο κόστος καθαυτό αναφέρεται ως σημαντική αιτία επιλογής της μερικής απασχόλησης από την πλευρά του εργοδότη. Πέραν του ότι πολλοί μερικώς απασχολούμενοι σε διάφορες χώρες λαμβάνουν σημαντικά χαμηλότερη αμοιβή από αντίστοιχους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, προκύπτουν σημαντικά οικονομικά οφέλη για την επιχείρηση αφ' ης στιγμής στη θέση των μερικά

απασχολούμενων δεν εργάζονται πλήρως απασχολούμενοι, που μεταφράζονται σε υψηλότερο κόστος όσον αφορά στην κοινωνική ασφάλιση και στις λοιπές παροχές. Επιπλέον, στις θετικές για τον οργανισμό επιπτώσεις συγκαταλέγονται η μεγαλύτερη παραγωγικότητα, το μειωμένο ποσοστό απουσιασμού, και η κινητοποίηση των μερικώς απασχολούμενων, αφού θεωρείται το ότι η μερική απασχόληση επιτυγχάνει μεγαλύτερη «εκμετάλλευση» του εργαζόμενου, ο οποίος αυξάνει τους ρυθμούς εργασίας του και την απόδοση του –περισσότερο από τον πλήρως απασχολούμενο- προκειμένου να διατηρήσει την επισφαλή θέση εργασίας του (Bevan 1999).

Τέλος, η μερική απασχόληση υποστηρίζεται ότι συμβάλλει στην εξασφάλιση κάποιων σπάνιων ειδικοτήτων στις μικρότερες –κυρίως- επιχειρήσεις, για τις οποίες η πλήρης απασχόληση ενός τέτοιου εργαζόμενου –λόγω και πάλι του υψηλού κόστους απασχόλησής του- δε θεωρείται συμφέρουσα ή είναι πραγματικά αδύνατη, εξαιτίας ακριβώς της σπανιότητας της ειδικότητας.

Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι, εφόσον η μερική απασχόληση είναι σε πολλές περιπτώσεις συνυφασμένη με την ανειδίκευτη εργασία, την έλλειψη εκπαίδευσης, εξειδίκευσης και κινήτρων, μπορεί να βοηθά βραχυπρόθεσμα στην αντιμετώπιση πρόσκαιρων προβλημάτων, αδυνατεί όμως να παράσχει μια μόνιμη λύση. Το χαμηλό επίπεδο απόδοσης και η παρεπόμενη χαμηλή ποιότητα της εργασίας αντανακλώνται μακροπρόθεσμα στην παραγωγικότητα και στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Στα μειονεκτήματα για τον οργανισμό συγκαταλέγεται και το κόστος για στρατολόγηση, εκπαίδευση, καθοδήγηση – επίβλεψη, επίλυση των προβλημάτων επικοινωνίας και αντιμετώπιση των δυσκολιών καθορισμού του προγράμματος εργασίας των μερικώς απασχολούμενων, ιδίως στις περιπτώσεις που δεν είναι εξ

αρχής προσδιορισμένο το χρονικό διάστημα το οποίο θα παραμείνει στον οργανισμό ο εργαζόμενος, καθώς σε κάποιες τέτοιου είδους θέσεις είναι σύνηθες το φαινόμενο συχνής ανακύκλωσης εργαζομένων (International Labour Office 1989).

5.5.5.2) Το προφίλ των μερικώς απασχολούμενων.

Παρά το ότι οι μερικώς απασχολούμενοι συνιστούν μια εξαιρετικά ανομοιογενή ομάδα ως προς πολλά χαρακτηριστικά, θα προσπαθήσουμε να δώσουμε το προφίλ τους, πράγμα που ενέχει τους συνηθεις κινδύνους κάθε υπεργενίκευσης. Η πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες, συνήθως παντρεμένες, με ανήλικα παιδιά που απασχολούνται στον τομέα παροχής υπηρεσιών, σε θέση που απαιτεί περιορισμένα προσόντα, με χαμηλές απολαβές και χωρίς την πραγματική προοπτική προαγωγής. Για τους άνδρες, η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει ένα μικρότερο μερίδιο στη συνολική τους απασχόληση, γιατί αναζητούν ενεργά και καταλαμβάνουν θέσεις πλήρους απασχόλησης που θεωρούνται η πρότυπη εργασία για τους επικεφαλής των νοικοκυριών. Επίσης, η μερική απασχόληση είναι ευρέως αποδεκτή στους άνεργους και σε όσους αναζητούν εργασία. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι, και κυρίως οι άνδρες, αναζητούν θέσεις πλήρους απασχόλησης, διότι οι μισθοί είναι χαμηλοί σε σχέση με το βιοτικό επίπεδο της Ελλάδας. Αυτός είναι ένας από τους βασικούς λόγους που η μερική απασχόληση στην Ελλάδα έχει χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εξάλλου, πολλές σχετικές με το θέμα της μερικής απασχόλησης έρευνες

καταδεικνύουν ότι η πρωταρχική αιτία που οδήγησε τους εργαζόμενους σε αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι ότι δε βρήκαν πλήρη απασχόληση και αποτελεί δεύτερη επιλογή, δηλαδή λύση ανάγκης. Υπογραμμίζουν ακόμα ότι η πλήρης απασχόληση παραμένει η πρώτη και κύρια επιλογή των ατόμων και ότι η οικειοθελής μερική απασχόληση συγκεντρώνεται στις φθίνουσες οικονομικές δραστηριότητες, ενώ η μη-οικειοθελής στις αναπτυσσόμενες υπηρεσίες.

5.5.5.3) Το θεσμικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης.

Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του ΑΚ). Στην πράξη, ωστόσο, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιες. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισής της διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με τη ψήφιση του νόμου 1892 / 1990 για «τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 38, παρ. 1). Στη συνέχεια συμπληρώνεται το 1998 με τον νόμο 2639 / 1998 για τη «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 2) και το 2000, με τον νόμο 2874 / 2000 για την «προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 7)

Τα βασικότερα στοιχεία του ισχύοντος πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης είναι:

- Ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία ανάμεσα στους συμβαλλόμενους.
- Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 15ημέρου από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, ειδάλλως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.
- Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής, κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών.
- Η βάση υπολογισμού της μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι η ημερήσια απασχόληση, η εβδομαδιαία, η δεκαπενθήμερη και η μηνιαία.
- Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα..
- Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μια φορά την ημέρα.
- Η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολουμένων (π.χ δικαίωμα σε άδεια, κατάρτιση, ασφάλιση).
- Η ασφαλιστική κάλυψη για 4ωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης.
- Η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης, εκτός αν υπάρχει άλλη απασχόληση για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Η εισαγωγή της στον δημόσιο τομέα (εκτός από την Δημόσια Διοίκηση) και η δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη

διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση.

- □ Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο για όσους αμείβονται με τις κατώτατες αποδοχές και με ωράριο απασχόλησης μικρότερο των 4 ωρών ημερησίως.

5.5.6) Η εκ περιτροπής εργασία.

Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης σε ευρύτερα της εβδομάδας διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτήν και άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης που, όπως ακριβώς και η μερική απασχόληση, διαφέρουν από την τυπική απασχόληση κατά το ότι δεν είναι χρονικά πλήρεις. Πρόκειται κυρίως για την εκ περιτροπής και τη διαλείπουσα εργασία. Δεν υπάρχει σύμπτωση απόψεων όσον αφορά στην ονομασία του πρώτου είδους απασχόλησης, καθώς στην ελληνική βιβλιογραφία συναντώνται πολλοί όροι για να περιγράψουν το ίδιο φαινόμενο, όπως «εκ περιτροπής απασχόληση», «εναλλασσόμενη απασχόληση», «διαμοιρασμός θέσεως εργασίας» και «μοίρασμα θέσεως εργασίας». Προφανώς, όλοι αυτοί οι όροι αποτελούν απόπειρες μετάφρασης του αγγλικού όρου «job sharing». Στην παρούσα εργασία θα υιοθετηθεί ο όρος «εκ περιτροπής» απασχόληση, ως πλέον δόκιμος.

Η εκ περιτροπής απασχόληση εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στη Καλιφόρνια στα τέλη του 1960 και από τότε έχουν ιδρυθεί σε αρκετές περιοχές ειδικά γραφεία που μεσολαβούν να βρουν τους «ιδανικούς συνεταιίρους» για την ίδια θέση εργασίας σε διάφορα επαγγέλματα.

Στην εκ περιτροπής εργασία τα καθήκοντα και οι ευθύνες μιας θέσεως μοιράζονται ανάμεσα σε δυο -και πολύ σπάνια περισσότερους- εργαζόμενους. Ο τρόπος αυτής της διευθέτησης μπορεί να είναι ανά ημέρα, εβδομάδα, δεκαπενθήμερο, μήνα ή έτος. Διαφοροποιείται από τη μερική απασχόληση ως προς το ότι οι απασχολούμενοι δεν έχουν διαφορετικά εργασιακά καθήκοντα, αλλά μοιράζονται τις αυτές εργασίες.

Αυτό σημαίνει ότι η εργασία παρέχεται από τον έναν απασχολούμενο κατά μερικές ώρες της ημέρας ή ημέρες της εβδομάδας, του δεκαπενθήμερου, του μήνα ή του έτους και τις υπόλοιπες παρέχεται η ίδια εργασία από τον άλλο εργαζόμενο. Οι υπηρεσίες, δηλαδή, που προσφέρονται είναι σε μια συνεχή βάση και η απασχόληση των μισθωτών παρέχεται εναλλάξ.

Τα δύο άτομα που μοιράζονται τη θέση εργασίας μοιράζονται και το μισθό που αντιστοιχεί σε αυτή και τις επιπλέον παροχές, ανάλογα με τις ώρες που ο καθένας εργάζεται. Επιπλέον, έχουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης.

Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να προκύπτει και μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του και μετά από σχετική διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

5.5.6.1) Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

Η εισαγωγή μιας τέτοιου είδους ευέλικτης μορφής απασχόλησης έχει για τον εργαζόμενο τα ίδια πλεονεκτήματα που αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω για τη μερική απασχόληση. Υπάρχουν, όμως, και κάποια επιπλέον. Η εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί να συνεισφέρει στο να γίνει η αποχώρηση του εργαζομένου που έχει φτάσει κοντά στη συνταξιοδότηση πιο ήπια. Η αύξηση του ορίου ζωής κάνει την αναγκαστική αποχώρηση από την εργασία οικονομικά ασύμφορη και υποκειμενικά παράλογη. Αυτό το δημιουργικό ανθρώπινο κεφάλαιο δεν υπάρχει λόγος να αδρανοποιείται αναγκαστικά. Η χρησιμότητα της συνύπαρξης απερχομένων και νεοεισερχομένων στο χώρο εργασίας, με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας, είναι ιδιαίτερα σημαντική και από την άποψη της μετάδοσης της συσσωρευμένης πείρας. Σύμφωνα με έρευνες, η πλειοψηφία των εργαζομένων με το καθεστώς αυτό είναι γυναίκες και συνήθως με παιδιά, διότι έτσι έχουν τη δυνατότητα να αφιερώσουν περισσότερες ώρες σε αυτά και στο νοικοκυριό. Αξιοσημείωτο είναι ότι υπάρχει και ένα ποσοστό εργαζομένων που είναι παντρεμένοι μεταξύ τους και που επέλεξαν αυτή τη μορφή απασχόλησης προκειμένου για να διευθετήσουν το θέμα της φροντίδας των ανήλικων μελών της οικογένειας. Εξάλλου, για την πλειοψηφία των απασχολούμενων, ο διαμοιρασμός των ωρών ή των ημερών μεταφράζεται σε ποιότητα ζωής.

Η ιδέα του να μοιράζεται η διαθέσιμη εργασία, προφανώς είναι θέλγητρο για τις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει μεγάλη ανεργία -καθώς δίνεται η δυνατότητα απασχόλησης

σε άτομα που υπό άλλες συνθήκες μπορεί να μην εργάζονταν καθόλου- και όταν υπάρχει

μεγάλος φόρτος εργασίας –που σημαίνει ότι οι ώρες που θα έπρεπε να εργαζόταν ένα άτομο,

αν είχε μόνο του την ευθύνη της θέσης, θα ήταν εξουθενωτικές και αντικοινωνικές.

Τέλος, η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης προσφέρει μεγάλη ευελιξία, διότι οι διακανονισμοί μπορούν να γίνουν ανάμεσα στους ίδιους τους εργαζομένους, χωρίς απαραίτητως να συμβουλευόνται τη διεύθυνση της επιχείρησης. Είναι εύκολο να εφαρμοστεί σε γραμματειακή, νομική ή διδακτική εργασία, καθώς και σε άλλες δουλειές που απαιτούν υψηλό επίπεδο προσόντων.

Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αντικειμενικές δυσκολίες. Πρέπει να υπάρχει ένα συνεργατικό κλίμα επικοινωνίας μεταξύ τους για να διεκπεραιώνουν την εργασία αποδοτικά κι αποτελεσματικά, να μην μεταβιβάζουν την ευθύνη για τυχόν κακώς κείμενα ο ένας στον άλλο και να συμφωνούν για τις ώρες ή τις ημέρες που ο καθένας θα παρέχει την εργασία του. Επιπλέον, το μερίδιο ευθύνης καθενός είναι μεγάλο, διότι ο ένας εργαζόμενος πρέπει να συνεχίσει την εργασία αν ο άλλος αρρωστήσει ή πάρει άδεια αναψυχής ή τοκετού.

Όσον αφορά στις θετικές συνέπειες για τον οργανισμό, είναι εμφανές ότι η εκ περιτροπής εργασία αποτελεί έναν αποτελεσματικό τρόπο διατήρησης προσωπικού υψηλών δεξιοτήτων που υπό άλλες συνθήκες μπορεί να αποχωρούσε. Επίσης, δύο άνθρωποι έχουν μεγαλύτερο εύρος δεξιοτήτων, εμπειρίας και ιδεών από έναν, με αποτέλεσμα να αυξάνει η ποιότητα του παραγόμενου αποτελέσματος.

Οι εργαζόμενοι με αυτή τη μορφή απασχόλησης έχουν αποδειχθεί πιο παραγωγικοί από τους πλήρως απασχολούμενους, κατά 33 – 60% ,εξαιτίας του ότι έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, απουσιάζουν σπανιότερα για ανειλημμένες οικογενειακές υποχρεώσεις, έχουν μικρότερο ποσοστό αποχωρήσεων και μεγαλύτερη δυνατότητα κάλυψης θέσεων σε περιόδους αδειών.

Σε πολλούς οργανισμούς η εκ περιτροπής απασχόληση χρησιμοποιείται ως δοκιμαστικό στάδιο πριν την πλήρη απασχόληση παρέχοντας τη δυνατότητα στον εργοδότη να ελέγξει τις δυνατότητες και ικανότητες του εργαζομένου προτού του αναθέσει εργασία πλήρους απασχόλησης.

Στα μειονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγονται το κόστος πρόσληψης κι εκπαίδευσης. Επίσης, μπορεί να ανακύψει πρόβλημα αν τα άτομα που μοιράζονται μια δουλειά εργάζονται κι αποδίδουν με διαφορετικό τρόπο κι αυτό δίνει μη συνεπές αποτέλεσμα. Αυτοί που μοιράζονται την ίδια θέση εργασίας μπορεί να συναντούν δυσκολίες στη μεταξύ τους επικοινωνία και αν ένας από τους δύο φύγει, ίσως είναι δύσκολο να βρεθεί κάποιος άλλος που θα είναι πρόθυμος να αναλάβει τις ώρες του. Επίσης, το μοίρασμα της ευθύνης για μια θέση εργασίας μπορεί να καταλήξει στο να μην την αναλαμβάνει τελικά κανείς, ενώ μεγάλο μερίδιο ευθύνης έχει και ο επιβλέπων, που πρέπει να βεβαιωθεί ότι η δουλειά διεκπεραιώνεται κανονικά και ότι αυτοί που τη μοιράζονται έχουν ουσιαστική επικοινωνία. Το μοίρασμα της ίδιας θέσης εργασίας εγείρει πολλά και περίπλοκα θέματα που πρέπει να χειριστεί η διεύθυνση και που αφορούν στον τρόπο με τον οποίο μοιράζεται η δουλειά, στα προγράμματα, στην αντικατάσταση ενός απόντος εργαζομένου, στην αξιολόγηση της παρεχόμενης εργασίας, στις συνέπειες παραίτησης ή μετατροπής της εκ περιτροπής σε πλήρη εργασία και σε άλλα συναφή θέματα.

5.5.6.2) Το θεσμικό πλαίσιο της εκ περιτροπής απασχόλησης.

Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισής της εκ περιτροπής απασχόλησης διαμορφώνεται το 1954 με το Νομοθετικό Διάταγμα 2961/54 (άρθρ. 13 παρ. 7) και συμπληρώνεται το 1998 με τη ψήφιση του νόμου 2639/98 (άρθρ. 2 παρ. 2). Τα βασικότερα στοιχεία του ισχύοντος πλαισίου λειτουργίας της είναι:

- εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση που χαρακτηρίζεται, στα πλαίσια της ίδιας σύμβασης, από εναλλαγές χρονικών διαστημάτων εργασίας πλήρους ημερήσιου ωραρίου με μη εργασία,
- εφόσον η υπηρεσία στην οποία απασχολείται ο εκ περιτροπής εργαζόμενος, είναι συνεχής και η θέση του καλύπτεται από άλλους εργαζομένους όταν αυτός δεν απασχολείται.
- Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να προκύπτει και μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του και μετά από σχετική διαβούλευση με την εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Ν.Δ. 2961/54 άρθρ. 13 παρ. 7, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν, είτε κατά τη σύσταση της σχέσεως εργασίας είτε όσο διαρκεί αυτή, να συμφωνήσουν εγγράφως πάσης φύσεως, εκ περιτροπής εργασία, καθορίζοντας και την ανάλογη αμοιβή, βάσει των εκάστοτε ισχυόντων ημερομισθίων ή μισθών.

Ως εργασία εκ περιτροπής εννοείται στη διάταξη αυτή η μερική απασχόληση με την έννοια που ορίστηκε στο κεφάλαιο για τη μερική απασχόληση, αλλά και με τις εξής διαφορές: εδώ η απασχόληση χαρακτηρίζεται από κάποια ρυθμιστικότητα ή κανονικότητα ως προς την εναλλαγή των διαστημάτων απασχολήσεως και των

διαστημάτων μη-απασχολήσεως μέσα στον εργάσιμο χρόνο της ημέρας, της εβδομάδας, του μήνα ή του έτους και δεν απαιτείται να τελούν υπό μερική απασχόληση και άλλοι μισθωτοί της επιχειρήσεως, ούτε ενδιαφέρουν οι λόγοι για τους οποίους συμφωνήθηκε αυτό το σύστημα.

Η νομολογία κατά το μεγαλύτερο μέρος της συμφωνεί βασικά με αυτή την ερμηνεία, αλλά θεωρεί ότι δεν πρόκειται για εργασία εκ περιτροπής όταν ο μισθωτός απασχολείται με μειωμένο ημερήσιο ωράριο και με μισθό αναλόγως μειωμένο ή δεν απασχολείται ολόκληρο τον εργάσιμο χρόνο του μήνα ή του έτους και λαμβάνει μισθό αναλόγως μειωμένο.

5.6) Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας.

Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία ορίζεται ως «η ικανότητα των επιχειρήσεων να αναδιοργανώνουν τις εργασιακές ειδικότητες μέσα σ' ένα ευρύτερο πλαίσιο καθηκόντων. Η αναδιοργάνωση αυτή μπορεί να βασίζεται στη χρήση επανειδικευμένου πλεονάζοντος προσωπικού ή στην παράλληλη χρήση παλαιών και νέων ειδικοτήτων» (ATKINSON,1986,:11-12)

Είναι μία μόνιμη ή περιστασιακή στρατηγική επιχείρησης προσαρμογής, που βασίζεται στην ανάπτυξη της εσωτερικής αγοράς εργασίας (εσωτερική κινητικότητα, αναδιάρθρωση ειδικοτήτων, αλλαγή περιεχομένου-αναδιοργάνωση ή και εμπλουτισμός της εργασίας), σε αντιδιαστολή με την εξωτερική ποσοτική ευελιξία, που έχει σαν άξονα την εξωτερική αγορά εργασίας, με προσλήψεις, απολύσεις κλπ.

Στόχος της ποιοτικής ευελιξίας είναι η πληρέστερη ποιοτική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει η επιχείρηση ή ενός κομματιού του, που κρίνεται σκόπιμο να συγκρατηθεί και ν' αναπτυχθεί μέσα στην επιχείρηση (το κομμάτι αυτό αντιστοιχεί στον εργασιακό πυρήνα της ευέλικτης επιχείρησης του ATKINSON).

Κατά κανόνα εφαρμόζονται διάφοροι συνδυασμοί ποσοτικής και ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας καθώς και τεχνικό-οργανωτικής ευελιξίας της επιχείρησης.

Οι επιπτώσεις της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών στην οργάνωση της εργασίας και στο περιεχόμενο των κατάλληλων ειδικοτήτων, τροφοδοτούν, μέσα από σύνθετες διαδικασίες από-ειδίκευσης- αναειδίκευσης, την ανάγκη της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας.

Ένας άλλος, εξίσου σημαντικός, παράγων είναι η σχετική μεταστροφή του ανταγωνισμού, από τον ανταγωνισμό στις τιμές στον ανταγωνισμό που δίνει την μεγαλύτερη έμφαση στην διαφοροποίηση, την ποιότητα και την αξιοπιστία των προϊόντων.

Φυσικά, κεντρικό κριτήριο του όλου εγχειρήματος είναι η αποκατάσταση/βελτίωση της κερδοφορίας του κεφαλαίου, με κύριο άξονα τα κέρδη(ποσοτικά-ποιοτικά) σε παραγωγικότητα.

Η λέξη κλειδί της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας είναι η πολυδυναμία του εργαζομένου, δηλαδή η ικανότητά του να εκτελεί νέα καθήκοντα, πιο σύνθετες εργασίες, να αλλάζει συχνά αντικείμενο εργασίας, να επανειδικεύεται και να επιμορφώνεται, χωρίς αυτό να συνεπάγεται ανυπέβλητο κόστος για την επιχείρηση, ούτε συνεχή επίβλεψη και καθοδήγηση.

Γι' αυτό τον λόγο συχνά η ποιοτική ευελιξία συνδέεται με την αύξηση της αυτονομίας των εργαζομένων(χαρακτηριστικό παράδειγμα «οι αυτόνομες ομάδες εργασίας») και με την αντικατάσταση άκαμπτων και αυταρχικών ιεραρχικών δομών από δομές σχετικά πιο επίπεδες, με μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Η συμμετοχή αυτή ,εφόσον είναι ουσιαστική αποτελεί και μια από τις βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχία κάθε προσπάθειας ποιοτικής ευελικτοποίησης της εργασίας αλλά και του συνόλου των παραγόντων της επιχείρησης.

Η ποιοτική εργασιακή ευελιξία είναι, ο πιο δύσκολος αλλά και ο πιο κατάλληλος, στη μακροχρόνια προοπτική της επιχείρησης, του κλάδου ή της οικονομίας, δρόμος προσαρμογής και εκσυγχρονισμού.

Γι' αυτό τον λόγο κατατάσσεται μεταξύ των λεγόμενων «επιθετικών» στρατηγικών ευελιξίας ,ενώ η ποσοτική ,που συχνά έρχεται σε αντίθεση με τους στόχους της ποιοτικής ,ανήκει στις «αμυντικές» ή συγκυριακές στρατηγικές.(BOYER)

Στο βαθμό που παρεμβαίνει σε διαρθρωτικά στοιχεία της επιχείρησης και της εργασίας, η ποιοτική ευελιξία απαιτεί να πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις όπως :

- Να υπάρχει θετικό εργασιακό κλίμα στην επιχείρηση ,που να ευνοεί την υποκίνηση/ συναίνεση/ συμμετοχή των εργαζομένων, καλές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας ,ευέλικτη διοίκηση ,αμοιβαία αποδεκτοί στόχοι και ευέλικτος προγραμματισμός, εγγυήσεις για την απασχόληση και τις αμοιβές, ενίσχυση της συλλογικότητας και της αντιπροσώπευσης των εργαζομένων.
- Να μην υπάρχουν συντεχνιακές δεσμεύσεις ως προς τις ειδικότητες ,όπως π.χ. στις Η.Π.Α., όπου συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων απαγορεύεται να κάνουν άλλου είδους, ακόμα και σχετικά συναφή ,εργασία. Φυσικά αυτό δεν σημαίνει ότι η διοίκηση θα μπορεί να αυθαιρετεί τα νέα σχήματα ειδικοτήτων και οι περιγραφές των θέσεων εργασίας θα πρέπει να μελετώνται, να αξιολογούνται και να συμφωνούνται από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, πράγμα που απαιτεί ιδιαίτερη κατάρτιση και προσοχή από πλευράς των αρμοδίων κάθε φορά συνδικάτων.
- Να λειτουργούν κατάλληλα σχήματα συνεχούς εκπαίδευσης των εργαζομένων, τόσο στο επίπεδο της επιχείρησης (πεπερασμένη ειδίκευση), όσο και στο επίπεδο της οικονομίας (ευρεία ειδίκευση), με ενεργή συμμετοχή, στο σχεδιασμό και στην υλοποίησή τους, των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ο συνδυασμός και των δύο εκπαιδευτικών επιπέδων είναι ο μόνος που μπορεί να εξασφαλίσει στους εργαζομένους μία αναβάθμιση που δεν θ' αξιοποιείται ούτε θα εξαρτάται αποκλειστικά από μια συγκεκριμένη επιχείρηση, αλλά θα είναι εφαρμόσιμη- συνεπώς αναγνωρισμένη και διαπραγματεύσιμη- σε ευρύτερα τμήματα της αγοράς εργασίας.
- Να υπάρχουν κατάλληλα σχήματα αμοιβών και κριτηρίων μισθολογικής εξέλιξης, σχήματα που δεν θα ισοπεδώνουν τις διάφορες κατάρτισης, συνεισφοράς και δεξιοτήτων των εργαζομένων, αλλά θα υποκινούν με σαφή και αμοιβαία συμφωνημένα κριτήρια τη συνεχή ποιοτική αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού ,την επιμόρφωση, την υπεύθυνη συμμετοχή του στις παραγωγικές διαδικασίες και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία συνιστά ένα σοβαρό αντεπιχείρημα στην υποβάθμιση των στοιχείων της εργασιακής σχέσης από ορισμένες αυθαίρετες και μονομερείς εφαρμογές της ποσοτικής ευελιξίας.

Αυτό δεν σημαίνει ότι η εφαρμογή της είναι απαλλαγμένη από προβλήματα και ότι δεν αποτελεί πρόκληση για το εργατικό κίνημα. Αυτό ισχύει ακόμα περισσότερο όταν η ποιοτική ευελιξία συνδέεται με εφαρμογές των νέων τεχνολογιών και με ευέλικτες οργανωτικές, παραγωγικές και διοικητικές πρακτικές, οι οποίες μπορούν να έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε μερικά ή σε όλα τα στοιχεία της μισθολογικής σχέσης και της αγοράς εργασίας (π.χ. ο συνδυασμός ποιοτικής ευελιξίας για ένα περιορισμένο πυρήνα εργαζομένων, με ευρεία περιφερειοποίηση άλλων κατηγοριών του εργατικού δυναμικού, εξωτερίκευση της αβεβαιότητας σε τρίτες επιχειρήσεις-υπεργολαβία, εργασιακές σχέσεις-και κοινωνία- δύο ή πολλών ταχυτήτων κλπ.)

6)ΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΑΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η τυπική μορφή μισθωτής εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης ταυτίστηκε ιστορικά και συνδέθηκε λειτουργικά με την επικράτηση ενός συγκεκριμένου μοντέλου οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, το μοντέλο της μαζικής παραγωγής. Παρότι ο φορντισμός (όπως είναι πιο γνωστό αυτό το μοντέλο βιομηχανικής οργάνωσης) αντιπροσωπεύει ένα ευρύτερο υπόδειγμα μακροοικονομικής μεγένθυσης, κοινωνικής οργάνωσης και θεσμικής ρύθμισης, ιδιαίτερο ενδιαφέρων παρουσιάζει ο τρόπος οργάνωσης της παραγωγής και της εργασιακής διαδικασίας. Μαζική παραγωγή, τυποποίηση και μικρή ποικιλία προϊόντων (σε συνδυασμό με σταθερό ύψος και σύνθεση της ζήτησης), ιεραρχικές και αυταρχικές δομές διοίκησης, σαφής καθορισμός καθηκόντων συνθέτουν ένα αυστηρά δομημένο μοντέλο παραγωγικής και εργασιακής οργάνωσης, το οποίο καθορίζει και τον οικονομικό δυναμισμό των μεταπολεμικών οικονομιών.

Μετά τα μέσα της δεκαετίας του '70, όμως, γίνονται αντιληπτά τα εσωτερικά όρια και οι ακαμψίες του υποδείγματος βιομηχανικής οργάνωσης που στηρίζεται στην μαζική παραγωγή, υπό τη διπλή επίδραση των οικονομικών και τεχνολογικών εξελίξεων. Συγκεκριμένα, η πρώτη καθοριστική εξέλιξη αφορά το φαινόμενο της διεθνοποίησης, δηλαδή την αύξηση των διακινούμενων ροών προϊόντων, κεφαλαίων και άλλων στοιχείων στη διεθνή αγορά. Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης-το οποίο περιγράφει καλύτερα την παραπάνω εξέλιξη (και σίγουρα δεν ταυτίζεται απόλυτα με την έννοια της διεθνοποίησης)-έχει διευρυμένη σημασία και εκφράζει το ευρύτερο πλέγμα διαδικασιών και σχέσεων, ως αποτέλεσμα των οποίων επιχειρήσεις, κλάδοι και χώρες ανταλούν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, ολοκληρώνοντας διαδικασίες σε παγκόσμια κλίμακα. Τούτο έχει ως συνέπεια την έντονη παρουσία αβεβαιοτήτων και διακυμάνσεων σε όλες τις συνιστώσες της οικονομικής δράσης, με κύρια έκφραση την αστάθεια και την μεταβλητότητα του ύψους και της σύνθεσης της ζήτησης. Από την άλλη πλευρά, οι τεχνολογικές εξελίξεις και ειδικά η πρόοδος στην μικροηλεκτρονική, οδήγησαν στη δημιουργία μίας νέας γενιάς μηχανημάτων και κεφαλαιουχικού εξοπλισμού, η αποδοτική αξιοποίηση των οποίων επέβαλε την πολλαπλή και την ευέλικτη χρήση τους.

Έτσι, σε αντιστοιχία με το νέο οικονομικό και τεχνολογικό περιβάλλον, εμφανίστηκαν νέα ευέλικτα παραγωγικά συστήματα. Η συνεχής κυλιόμενη παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων η οποία απαιτούσε περιορισμένες τεχνικές δεξιότητες από τους εργαζομένους και αυταρχικές ιεραρχικές δομές στη διοίκηση παραχώρησε τη θέση της σε νέα οργανωτικά σχήματα και ευέλικτες επιχειρήσεις, οι οποίες, με έμφαση στην καινοτομία και στη δικτύωση, παρά στο μέγεθος, απευθύνονται σε εξειδικευμένες νησίδες ζήτησης. Χαρακτηριστικά στοιχεία της νέας οργάνωσης της εργασίας είναι η επιδίωξη της συνεργασίας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, οι χαμηλότερες πυραμίδες διοικητικής ιεραρχίας, η αυξημένη χρήση της εργασίας κατά ομάδες, η σύνδεση των αμοιβών με την αποδοτικότητα ή την κερδοφορία της επιχείρησης και η ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Οι αλλαγές αυτές στον προσανατολισμό και στην οργάνωση της εργασίας έχουν σχηματοποιηθεί θεωρητικά ως μετάβαση από το παραγωγικό πρότυπο της μαζικής παραγωγής στο πρότυπο της ευέλικτης παραγωγής.

Κεντρικό σημείο όλων των προσεγγίσεων για τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας αποτελεί η έννοια της ευελιξίας ή καλύτερα, οι μορφές ευελιξίας ως βασικό συστατικό του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μίας επιχείρησης ή μίας οικονομίας. Διακρίνονται όμως εμφανείς διαφοροποιήσεις ως προς την μορφή ή την στρατηγική ευελιξίας που επιδιώκουν οι επιχειρήσεις και παρουσιάζει η αγορά εργασίας ,συναρτώμενες ουσιαστικά με τις επιλογές δόμησης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Έτσι , η αριθμητική ή ποσοτική ευελιξία εργασίας η οποία αναφέρεται στην ικανότητα ρύθμισης της ποσότητας εργασίας ανάλογα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης (για παράδειγμα ,εκτεταμένη χρήση -αναγκαστικής-μερικής απασχόλησης , προσωρινής απασχόλησης και εξωτερίκευση της παραγωγής με εργολαβία) συνάδει με επιλογές ανταγωνιστικότητας που αποδίδουν μεγαλύτερη έμφαση στη διαχείριση του κόστους εργασίας. Αντίθετα , η λειτουργική ή ποιοτική ευελιξία η οποία αναφέρεται στην προσαρμοστικότητα που επιτυγχάνεται κυρίως με την μεταβολή των λειτουργιών που επιτελούν οι εργαζόμενοι, συνοδεύει επιλογές ανταγωνιστικότητας που βασίζονται στην συνεργασία , στην εμπιστοσύνη στην καινοτομία και στην ποιότητα. Τέτοιες πρακτικές , οι οποίες προάγουν την 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 στην 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 κορμό.

Μέσα στο πλαίσιο αυτό , είναι αλήθεια ότι οι νέες μορφές απασχόλησης χρησιμοποιούνται συχνά και με ευκαιριακό τρόπο για την συμπίεση του εργατικού κόστους, επιτρέποντας την αναιμική επιβίωση επιχειρήσεων χωρίς τεχνολογικό δυναμισμό και καινοτόμες επιδόσεις. Τούτο όμως δεν αναιρεί την δυνατότητα αξιοποίησης των μορφών αυτών, στο πλαίσιο της προσαρμογής στο μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης , κατά τέτοιο τρόπο , ούτως ώστε να προσφέρει ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις και στις ευελιξίες στους εργαζόμενους, εξισορροπώντας διαφορετικές ανάγκες και συμφέροντα. Μία τέτοια δυνατότητα εξαρτάται τόσο από το συναινετικό κλίμα των εργασιακών σχέσεων και τις κατάλληλες κανονιστικές παρεμβάσεις όσο κυρίως από την προσήλωση (πολιτείας ,επιχειρήσεων και εργαζομένων) στο δύσκολο και ανηφορικό δρόμο προς την ανταγωνιστικότητα , δηλαδή την ποιότητα , την καινοτομία και την συνεργασία.

7)Οι κοινωνικές συνέπειες της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων.

Οι εξελίξεις που καταγράφονται στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων υπό το βάρος των πολιτικών ευελιξίας, ως βασικού παράγοντα για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, συνεπάγονται σοβαρές επιπτώσεις στο κοινωνικό επίπεδο.

Η αύξηση της ανεργίας, που εκδηλώνεται στα πλαίσια ενός εντεινόμενου οικονομικού ανταγωνισμού αποτελεί, εν πολλοίς, επί μέρους έκφραση της αντίληψης για την αναγκαιότητα μείωσης του εργασιακού κόστους και των ευέλικτων επιλογών που την ακολουθούν.

Η αποδυνάμωση, άλλωστε, των πολιτικών κοινωνικής προστασίας και ο περιορισμός των προϋποθέσεων προσφυγής σε ατομικές και ομαδικές απολύσεις (π.χ. μείωση του κόστους των απολύσεων, ελάφρυνση των σχετικών διαδικασιών.) σε μια συγκυρία έντονων οικονομικών αναδιαρθρώσεων, ιδιωτικοποιήσεων, εξαγορών, συγχωνεύσεων και τεχνολογικών αλλαγών επιτείνουν το πρόβλημα της ανεργίας. Παράλληλα η κρίση του τυπικού προτύπου απασχόλησης έχει ως βασική αιτία την ανάπτυξη της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων. Η μεταβολή αυτή επιφέρει αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας της μισθωτής εργασίας, οδηγεί συχνά στην απορύθμιση του και διαμορφώνει ένα νέο, ευέλικτο, πρότυπο απασχόλησης.

Ειδικότερα παράγει τα ακόλουθα βασικά αποτελέσματα :

- Δημιουργεί ένα νέο καθεστώς απασχόλησης με περιεχόμενο δικαιωμάτων δεύτερης ταχύτητας, υποδεέστερο εκείνου της τυπικής απασχόλησης.
- Μεταβάλλει και αυτό το περιεχόμενο της τυπικής απασχόλησης επί το δυσμενέστερο λόγω της πίεσης που ασκούν σε αυτήν η ευέλικτη απασχόληση και η ανεργία μέσα στα πλαίσια ενός άτυπου και τεχνητώς δημιουργούμενου μεταξύ τους ανταγωνισμού

Η όλη αυτή εξέλιξη, σε συνάρτηση με την γενικότερη αποδόμηση του κράτους πρόνοιας, οδηγεί τη μισθωτή απασχόληση σε μια νέα κατάσταση που τα χαρακτηριστικά της εκφράζουν μια συνολικά αρνητική πορεία για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων.

Η αρνητική αυτή εξέλιξη, παράλληλα, με τα φαινόμενα της πλήρους απελευθέρωσης της αγοράς και της απόλυτης κυριαρχίας των δυνάμεών της, οδηγούν στην απορύθμιση της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών σχέσεων, παράλληλα με τις γενικότερες επιπτώσεις στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης. Η επισφαλής θέση στην αγορά εργασίας συνεχώς

αυξανόμενων τμημάτων του εργατικού δυναμικού αποτελεί μια νέα πραγματικότητα που διαβρώνει επικίνδυνα το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο όπως αυτό δομήθηκε μετά το τέλος του δεύτερου πολέμου.

Η επισφαλής αυτή κατάσταση ,που χαρακτηρίζει κυρίως τις νεότερες ηλικίες του εργατικού δυναμικού, εκφράζεται με την ένταξη σε μια από τις παρακάτω κατηγορίες:

- Των ανέργων.
- Των ευέλικτα απασχολούμενων με καθεστώς ασταθούς και δεύτερης ταχύτητας απασχόλησης
- Των απασχολούμενων με τυπική απασχόληση των οποίων η θέση στην αγορά εργασίας απειλείται.

Το φαινόμενο αυτό της ανασφάλειας αποτελεί βασικό στοιχείο της σύγχρονης κοινωνίας ενώ έχει επίσης παρατηρηθεί η στενή διασύνδεσή μεταξύ των δύο πρώτων κατηγοριών που λειτουργούν ως συγκοινωνούντα δοχεία με τη συχνή εναλλαγή μεταξύ ανεργίας και ευέλικτης απασχόλησης.

Θα ήταν χρήσιμο να επισημάνουμε ότι εκτός από το γεγονός ότι η πρακτική της ευέλικτης απασχόλησης παρουσιάζει διαφορές από χώρα σε χώρα, το περιεχόμενό της δεν συνεπάγεται σε κάθε περίπτωση αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις. Και τούτο διότι η ευελιξία είτε ως μορφή απασχόλησης είτε ως επιμέρους παράμετρος της εργασιακής σχέσης (π.χ. ευέλικτο ωράριο) δεν θα ήταν σε θέση να αναπτυχθεί στον βαθμό που σήμερα καταγράφεται ως μέγεθος, εάν δεν συνδεόταν και με την κάλυψη, εκτός από τις ανάγκες των επιχειρήσεων και αναγκών μερίδας των ίδιων των εργαζομένων. Για παράδειγμα ο θεσμός της μερικής απασχόλησης είναι δυνατόν σε ένα βαθμό να αναπτύσσεται σε εθελοντική βάση για ορισμένες κατηγορίες του πληθυσμού (π.χ. γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, φοιτητές, νέοι άνεργοι).

Πέραν όμως των προηγούμενων διαπιστώσεων, η ευελιξία της εργασίας κατά κανόνα συνεπάγεται αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, χωρίς ωστόσο οι αρνητικές συνέπειες να περιορίζονται μόνο σε αυτούς. Και τούτο διότι μακροπρόθεσμα υπονομεύει και τα ίδιες τις επιχειρήσεις, όταν η άκρατη προσφυγή στη λύση του φθηνού εργατικού υποθηκεύει το παραγωγικό τους μέλλον λόγω της κατά κανόνα σύνδεσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με την ανειδίκευτη και χαμηλής παραγωγικότητας εργασία.

Ενδεικτικά επισημαίνω τις ακόλουθες συνέπειες της ευελιξίας της εργασίας :

7.1)Ως προς την μερική απασχόληση.

Σχετικά με την μερική απασχόληση καταγράφονται :

- Περιορισμένη αμοιβή σε σχέση με την πλήρη απασχόληση με επιπτώσεις στο βιοτικό επίπεδο.
- Περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα ανάλογα με τον χρόνο απασχόλησης (π.χ. άδειες, κοινωνική ασφάλιση)
- Έλλειψη συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση και αξιοπρεπές επίπεδο σύνταξης
- Αποκλεισμός από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των επιχειρήσεων λόγω περιορισμένης απόσβεσης του κόστους τους
- Έλλειψη επαγγελματικής εξέλιξης
- Εντατικοποίηση της εργασίας λόγω της δυνατότητας έντασης των ρυθμών που προσφέρει το μειωμένο ωράριο
- Κακές συνθήκες εργασίας
- Δυσκολία προσαρμογής στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης
- Κοινωνική απομόνωση και μη συμμετοχή στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων
- Τεχνητή αντιπαράθεση μεταξύ προσωπικού πλήρους και μερικής απασχόλησης
- Ανάπτυξη του αισθήματος της ανασφάλειας.

Τα στοιχεία αυτά πέραν της κοινωνικής διάστασης που καλύπτουν ,παρέχουν ικανό υλικό και για την αξιολόγηση του εκτεταμένου ρόλου της μερικής απασχόλησης στις οικονομικές εξελίξεις και στην πορεία της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Και τούτο διότι η μερική απασχόληση είναι στενά συνυφασμένη με την ανειδίκευτη εργασία και επομένως δεν είναι σε θέση να συμβάλει μακροπρόθεσμα στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας της οικονομίας. Η συνήθης έλλειψη εξειδίκευσης και κινήτρων στην εργασία και η ανάπτυξη του αισθήματος της ανασφάλειας στους εργαζομένους συνιστούν ανασταλτικούς παράγοντες για το παραγωγικό μέλλον των επιχειρήσεων.

Ενδεικτική ως προς αυτή την παράμετρο είναι και σχετική έκθεση της ολλανδικής κυβέρνησης, σύμφωνα με την οποία επισημαίνεται ότι η πτώση της

ανταγωνιστικότητας της ολλανδικής οικονομίας κατά τα τελευταία χρόνια πιθανόν να συνδέεται και με την ιδιαίτερη ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης και στο χαμηλό επίπεδο κατάρτισης το οποίο κατά κανόνα αυτή συνεπάγεται. Συνέπεια αυτής της προβληματικής είναι άλλωστε και το γεγονός ότι οι κατ' εξοχήν δυναμικές επιχειρήσεις και όχι μόνο του βιομηχανικού τομέα, θεωρούν ότι η πολιτική ανθρώπινου δυναμικού στηριγμένη στο υψηλό επίπεδο κατάρτισής του και στην πληρη απασχόληση αποτελεί βασικότερη πτυχή της στρατηγικής τους.

Η προώθηση της έννοιας της μερικής απασχόλησης σήμερα συνοδεύεται με την κυριάρχουσα αντίληψη στην Ένωση, ότι αποτελεί σημαντικό μέσο για την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας. Χωρίς να υποτιμάται η όποια συμβολή της μερικής απασχόλησης στη **ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ** αύξηση της απασχόλησης θα πρέπει να επισημανθεί ότι: Η μερική απασχόληση κατά κανόνα αποτελεί επιμέρους πολιτική απασχόλησης που στην πράξη στηρίζεται στην κατανομή του ίδιου ουσιαστικά αριθμού θέσεων απασχόλησης σε περισσότερα άτομα. Το στοιχείο αυτό προκύπτει και από τις επίσημες στατιστικές της Ένωσης σύμφωνα με τις οποίες η αύξηση της μερικής απασχόλησης ελάχιστα συνέλαβε στην αύξηση της απασχόλησης που αναλογεί σε ωράρια εργασίας πλήρους απασχόλησης. Η πολιτική αυτή συνοδεύεται και από την παράλληλη κατανομή του αυτού μεγέθους εισοδήματος σε ευρύτερη κατηγορία μισθωτών, γεγονός που μεταφράζεται με την ανακατανομή εισοδήματος που ήδη αναλογεί στη μισθωτή εργασία σε μεγαλύτερο αριθμό δικαιούχων χωρίς να αυξάνει το συνολικό υπέρ αυτής εισόδημα.

Σε ότι δε αφορά τον ισχυρισμό ότι η μερική απασχόληση συνιστά ένα αποτελεσματικό μέσο για τη συμφιλίωση οικογενειακής και εργασιακής ζωής υπονοώντας την ιδιαίτερη σε αυτήν προσφυγή των γυναικών θα πρέπει να επισημάνω τα ακόλουθα :

- Η άποψη αυτή διαιωνίζει και αναπαράγει το ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό εργασίας και τη συνέχιση των σε βάρος του διακρίσεων, αντιστρατευόμενη ουσιαστικά την πολιτική των ίων ευκαιριών που ευαγγελίζεται η Ένωση.
- Η συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής, υπό τις ίδιες συνθήκες καταμερισμού εργασίας, μέσω της μερικής απασχόλησης δεν μπορεί να επέλθει παρά μόνο μέσα από την πραγματικά εθελοντική επιλογή της και όχι από την κατ' ανάγκη προσφυγή σε αυτήν. Και τούτο διότι η επίτευξη της συμφιλίωσης πρέπει να συνδέεται άμεσα με τον υψηλόβαθμο ικανοποίησης που παρέχει το εργασιακό καθεστώς ως προς την παρεπόμενη επάρκεια εισοδήματος για την κάλυψη των κοινωνικών και οικογενειακών αναγκών. Εάν το εισόδημα της μερικής απασχόλησης, ως συνήθως, είναι ανεπαρκές για την ικανοποίηση των οικογενειακών αναγκών καθίσταται προφανές ότι ο ισχυρισμός περί συμφιλίωσης δεν είναι δυνατόν να στηρίζεται σε σταθερές βάσεις.

7.2) Ως προς την προσωρινή απασχόληση.

Οι διάφορες μορφές προσωρινής απασχόλησης μισθωτής απασχόλησης εμπεριέχουν το στοιχείο της ανασφάλειας και αβεβαιότητας για τους εργαζομένους γεγονός που τους καθιστά περισσότερο ευάλωτους απέναντι στην εργοδοσία (π.χ. εντατικοποίηση της εργασίας, μη διεκδίκηση της διασφάλισης εργασιακών δικαιωμάτων, μη ένταξη στα συνδικάτα). Σύμφωνα δε με πρόσφατη έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έσω προσωρινών γραφείων απασχόλησης απασχολούνται στις πλέον επιβαρυντικές για την υγεία θέσεις και παρουσιάζουν τον υψηλότερο βαθμό εντατικοποίησης των ρυθμών εργασίας. Παράλληλα η προσωρινότητα της απασχόλησης αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την ανάπτυξη δεσμών του εργαζομένου με την επιχείρηση που συμβάλλει με την αποστασιοποίηση από τη συλλογική δράση. Η συνήθης, τέλος, έλλειψη εξειδικευμένων προσόντων και η απουσία προοπτικής απόκτησής τους με πρωτοβουλία της απασχολούσας επιχείρησης, οδηγεί στην αναπαραγωγή ανειδίκευτης και φθηνής εργασίας με χαμηλή παραγωγικότητα που συχνά εγκυμονεί κινδύνους για την παραγωγική προοπτική των επιχειρήσεων.

Εντούτοις δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί ο γεγονός ότι η προσωρινή όπως και η μερική απασχόληση, αποτελεί προσωρινή λύση απέναντι στην ανεργία, φέρει τον άνεργο σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα και δημιουργεί ορισμένες προϋποθέσεις για την οριστική ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Ως προς το αρνητικό περιεχόμενο της εφαρμογής των ειδικών μορφών της προσωρινής απασχόλησης επισημαίνεται :

7.2.1) Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

- Η συνήθης απουσία αιτιολογίας για τη δημιουργία θέσης προσωρινής απασχόλησης αντί της σταθερής με στόχο την επιβουλή της έννοιας της σταθερής απασχόλησης
- Η συνήθης έλλειψη ανωτάτων ορίων διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.
- Η επαναλαμβανόμενη διαδοχή συμβάσεων ορισμένου χρόνου με στόχο την καταστράγηση της σταθερής απασχόλησης
- Η καταστράγηση του περιεχομένου των συμβάσεων δοκιμής με συνήθη διάρκεια 2 εβδομάδων μέχρι 6 μηνών στις χώρες της Ένωσης και την αυθαίρετη επέκτασή τους συγχέοντας την έννοια της σύμβασης δοκιμής και της σύμβασης ορισμένου χρόνου.

7.2.2) Για τον δανεισμό εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης.

Οι πρακτικές δανεισμού προσωπικού κυρίως μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης δημιουργούν προβλήματα σχετικά με το εφαρμοστέο εργασιακό καθεστώς και ειδικότερα ως προς τις υποχρεώσεις έναντι του μισθωτού μεταξύ της δανείζουσας και της δανειζόμενης επιχείρησης. Η κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας και η παρεπόμενη σύγχυση περί του προσώπου του πραγματικού εργοδότη δημιουργεί σοβαρές επιπτώσεις, ιδιαίτερα μάλιστα όταν η πολιτική αυτή ευελιξίας επιτυγχάνει τη δημιουργία προσωπικού πολλαπλών ταχυτήτων μέσα στην ίδια την επιχείρηση όπου μέρος του διέπεται από το εργασιακό καθεστώς της δανειζόμενης επιχείρησης, ενώ άλλη κατηγορία εργαζομένων διέπεται από το καθεστώς της δανείζουσας. Έτσι λοιπόν παρατηρείται το φαινόμενο της παροχής εργασίας σε επιχείρηση υπό τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη χρήστη και τις παράλληλες υπαγωγές του ιδίου εργαζομένου στο εργασιακό καθεστώς της δανείζουσας επιχείρησης, το οποίο συνήθως μεταφράζεται σε χαμηλότερο κόστος εργασίας.

Ως ειδικότερες συνέπειες καταγράφονται:

- Η διατήρηση διαφορετικών επιπέδων αμοιβής και συνθηκών εργασίας στους εργαζόμενους της ίδιας ειδικότητας που απασχολούνται στην επιχείρηση.
- Η ψυχολογική απομόνωση του δανειζόμενου προσωπικού από τις συνεχείς αλλαγές εργασιακού περιβάλλοντος και τη υπαγωγή του σε εργασιακό καθεστώς επιχείρησης στην οποία δεν προσφέρει ουσιαστικά την εργασία του.
- Η δυσκολία ένταξης του στο συνδικαλιστικό κίνημα αφού δεν ενσωματώνεται πλήρως στην εσωτερική ζωή καμίας επιχείρησης.
- Η ανάπτυξη της πλήρους αίσθησης της εμπορευματοποίησης της ανθρώπινης εργασίας.

7.3) Ως προς την απασχόληση με σύστημα ομάδων εργασίας (βάρδιες)

Η χρήση συστημάτων βάρδιας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της μακράς καθημερινής λειτουργίας των επιχειρήσεων, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι δημιουργεί αντικειμενικά θετικές επιδράσεις στην απασχόληση, εγκυμονεί κινδύνους για την κοινωνική και οικογενειακή ζωή του προσωπικού όταν η οργάνωσή τους δεν διέπεται από ορθολογικούς κανόνες και δεν απορρέει από ευρύτατες και ουσιαστικές συναινέσεις ανάμεσα στην διεύθυνση και τους εργαζομένους. Η μη συμβατότητα των σταθερών «βαρέων» ωραρίων με τη συνήθη κοινωνική ζωή (π.χ. νυχτερινή βάρδια, Σαββατοκύριακο) αλλά και η έλλειψη αρμονικού τρόπου οργάνωσης των ωραρίων απασχόλησης που θα λαμβάνει υπόψη τις οικογενειακές ανάγκες αποτελούν τα πλέον σαφή αρνητικά δείγματα γραφής.

7.4) Ως προς την διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου.

Η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί μορφή ευελιξίας με επικαλούμενο στόχο τη συμφιλίωση των αναγκών της επιχείρησης και των εργαζομένων. Κατά κανόνα όμως η πρακτική διάσταση της διευθέτησης έχει ως αφετηρία την εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης και δευτερευόντως του προσωπικού. Το αποτέλεσμα αυτό γίνεται περισσότερο ορατό όταν η διευθέτηση είναι αποτέλεσμα μονομερούς επιβολής από την εργοδοσία και όχι προϊόν συλλογικής συμφωνίας.

Η διευθέτηση συνιστά έκφραση της πολιτικής διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου με πρώτιστο στόχο τη μείωση του κόστους εργασίας ενώ δεν συμβάλλει άμεσα στην αύξηση της απασχόλησης. Και τούτο διότι δεν δημιουργεί άμεσα νέες θέσεις εργασίας αφού οι έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης καλύπτονται από το ήδη υπάρχον προσωπικό. Έτσι λοιπόν υπό τις κατάλληλες προϋποθέσεις, είναι δυνατόν να συντείνει στη διατήρηση του επιπέδου της απασχόλησης λόγω της επίτευξης μείωσης του εργασιακού κόστους. Άλλωστε, μεγάλο μέρος των σχετικών συλλογικών συμφωνιών που συναντάται στο διεθνή χώρο αναφέρεται σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα απασχόλησης, η δε διευθέτηση αποτελεί μέσο για την αποφυγή απολύσεων. Αντιθέτως για τις δυναμικές και κερδοφόρες επιχειρήσεις το μέτρο αυτό αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την δικαιότερη κατανομή του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία, αντιστρατευόμενο την πολιτική μείωσης του χρόνου εργασίας ως μέσο ουσιαστικής αύξησης των αποδοχών, του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων και της αύξησης των θέσεων απασχόλησης.

Επίσης η εφαρμογή της διευθέτησης συνήθως συνεπάγεται συνολική μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων (από την μη πληρωμή των υπερωριών), ενώ η μη συνδυασμός της με μέτρα προστασίας του προσωπικού είναι δυνατόν να οδηγεί σε εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας, σε επικίνδυνη για την υγεία παρατεταμένη επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου (π.χ. 10ωρο). Κρίσιμο επίσης παραμένει το ζήτημα της αντιπαροχής του ελεύθερου χρόνου προς τον εργαζόμενο ως προς την περίοδο που θα διατεθεί ώστε να καλύπτει τις πραγματικές ανάγκες του αντί να προσαρμόζεται μονομερώς στις ανάγκες της επιχείρησης.

7.5)Ως προς την ευελιξία του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών.

Οι ειδικές μορφές ευελιξίας των αποδοχών έχουν ως βασικό επακόλουθο την απορύθμιση των κανόνων που διέπουν τη διαμόρφωση τους με κύριες εκφράσεις :

- Την αποκέντρωση της διαπραγμάτευση με άμεση συνέπεια την υποβάθμιση του ρόλου των διεπαγγελματικών και κλαδικών διαπραγματεύσεων, την χαλάρωση της συνοχής μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων συνδικάτων (π.χ. κλαδικού και επιχειρησιακού) και την άρση του προστατευτικού και δεσμευτικού χαρακτήρα των υπερκείμενων συλλογικών συμβάσεων.
- Την δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων για ειδικές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού ή και για ειδικές περιοχές με άμεσο αποτέλεσμα την απορύθμιση των προστατευτικών κανόνων της εργατικής νομοθεσίας.
- Την εξατομίκευση των αμοιβών, την διεύρυνση των εισοδηματικών ανισοτήτων αλλά και την ανάπτυξη ανταγωνιστικής συμπεριφοράς ανάμεσα στους μισθωτούς. Το φαινόμενο αυτό απορρέει συχνά και από την εφαρμογή συστημάτων σύνδεσης αμοιβής και απόδοσης με ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις (ανταγωνισμός του προσωπικού, εντατικοποίηση , διάβρωση βασικών μισθών) όταν τα συστήματα αυτά δεν έχουν δομηθεί στην ορθολογική διαμόρφωση των κριτηρίων αξιολόγησης και δεν εξασφαλίζουν την αξιόπιστη και διαφανή λειτουργία τους.

Συμπεράσματα-Προσωπική Άποψη

Ο εκτροχιασμός των δημοσιονομικών μεγεθών απαιτεί συγχρόνως και παράλληλα το νοικοκύρεμα των δημοσίων μεγεθών-δαπανών αλλά απαιτεί ταυτόχρονα την αναδιάταξη του παραγωγικού μοντέλου της χώρας. Ένα νέο αναπτυξιακό πλαίσιο που θα τις δώσει τις δυνατότητες να απελευθερώσει δυνάμεις της παραγωγής και θα διαμορφώσει τις συνθήκες για την παραγωγή εθνικού πλούτου για την αύξηση του Α.Ε.Π. Όλα αυτά αντιλαμβανόμαστε ότι εξαρτώνται άμεσα από τις συνθήκες τις οποίες αναπτύσσονται και λειτουργούν οι εργασιακές σχέσεις λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ανάγκες όλων των απαραίτητων παραγόντων για την παραγωγή εθνικού πλούτου και της εργασίας και του κεφαλαίου.

Πολύ πριν την σημερινή κρίση έχει ξεκινήσει η ζήτηση για την αναγκαιότητα ευέλικτων μορφών εργασίας σε μία προσπάθεια συγκερασμού δύο παράλληλων στόχων της Ευρώπης : ενός κλασσικού παραδοσιακού, αυτού δηλαδή της κοινωνικής συνοχής και ενός έσχατου στόχου, αυτού της ανταγωνιστικότητας. Η μέχρι σήμερα εμπειρία έχει δείξει ότι η ευέλικτη μορφή εργασίας δεν αποτελεί πανάκεια για την οικονομική ανάπτυξη και την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Η αποτελεσματικότητα του μέτρου θα έλεγα ότι αμφισβητείται ιδιαίτερα σε περιόδους ύφεσης σαν αυτή που διανύουμε. Επιπλέον όταν η ευελιξία δεν υπάγεται κάτω από ένα αυστηρό πλαίσιο, τότε όχι μόνο δεν προωθεί την ανταγωνιστικότητα αλλά δημιουργεί στρεβλώσεις και ευνοεί τον αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων.

Η θεσμικά κατοχυρωμένη ισορροπία ανάμεσα σε αυτούς τους δύο στόχους : στον στόχο της κοινωνικής συνοχής και στον στόχο της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας είναι ένα ζητούμενο με προοδευτικό και αναπτυξιακό προσανατολισμό και πρέπει κατά την άποψή μου να επικαιροποιείται και να διασφαλίζεται συνεχώς.

Η οικονομική κρίση ήταν η αφορμή για να εξαπλωθούν ραγδαία οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Αν λάβουμε υπ' όψιν ότι η χώρα παρουσιάζει τα τον υψηλότερο βαθμό παράνομης ευελιξίας στην Ευρώπη, καθ' ότι σύμφωνα με εκτιμήσεις του Σ.ΕΠ.Ε. τα ποσοστά των ανασφάλιστων κυμαίνονται στο 20-23%, μπορούμε εύκολα να αντιληφθούμε πως ου συμπολίτες μας ζουν και εργάζονται σε καθεστώς ανασφάλειας και αβεβαιότητας όσο αναφορά την ποιότητα εργασίας, το ύψος του μισθού, την καταβολή δεδουλευμένων, την χορήγηση αδειών, την αδυναμία άσκησης συλλογικών δικαιωμάτων στον ίδιο βαθμό με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Η κατάσταση αυτή απειλεί σήμερα τον βαθμό της κοινωνικής συνοχής, οδηγεί στον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, στην διάσπαση των εργαζόμενων σε δύο κατηγορίες: σ' αυτούς που είναι «εντός» και «εκτός» των προνομίων στους αποκλεισμένους απ' αυτά που αφορούν κυρίως τις ευπαθείς ομάδες που είναι: οι γυναίκες-οι νέοι-και οι ανειδίκευτοι μετανάστες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Πέννυ Γεωργιάδου, Άντα Σταμάτη, Έλενα Κούστα 2012 , Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης , INE/ ΓΣΕΕ
- Γιάννης Κούζης 2001 , Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση, INE/ΓΣΕΕ
- Αντιγόνη Λυμπεράκη- Γιάννης Δενδρινός 2010, Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, Εκδόσεις Κέρκυρα
- Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013 , INE/ ΓΣΕΕ
- Βάνα Γεωργακοπούλου, Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, INE/ΓΣΕΕ
- Δασκαλάκης, Δ. 1995, Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασία, Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή.
- Βάνα Γεωργακοπούλου-Γιάννης Κούζης, Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, INE/ΓΣΕΕ
- Μετζητάκος, Α. 2002, ‘Μερική Απασχόληση και Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου’, Επιθεώρησης Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, Τευχ. 426, σσ. 609-618
- Χριστοφοράτος, Χ. 2001, ‘Η προώθηση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα: οι νομοθετικές ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας’, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 60, σσ. 1169-1178.
- Έλλη Βαρχαλαμά-Άντα Σταμάτη, Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, INE/ΓΣΕΕ
- Βάγιας, Α. 2001, ‘Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση’, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 60, Τευχ. 21-22, σσ. 951-962.
- Γάβρογλου, Σ. 2004, ‘Ευελιξία και οργάνωση της εργασίας: Μερική απασχόληση και δυναμισμός των επιχειρήσεων’, Κείμενα Εργασίας, Παρατηρητήριο Απασχόλησης
- Γαμβρούδης, Β. 2000, ‘Η μερική απασχόληση και οι προοπτικές της’, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τευχ. 19, σσ. 14-1
- Γαμβρούδης, Β. 2003, ‘Ευελιξία και οργάνωση της ευελιξίας: εμπειρικά στοιχεία από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση’, Κείμενα Εργασίας, Παρατηρητήριο

Γκούτος, Χ. 1997, Η συμβατική μερική απασχόληση, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα

Δεδουσόπουλος, Α. 1998, Πολιτικές απασχόλησης: ρύθμιση και απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα

Δεδουσόπουλος, Α. 2002, Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση – Ευελιξίες Απορρύθμιση. Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, Τυπωθήτω, Αθήνα