

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το αίτημα για ευελιξία των επιχειρήσεων και η
εργατική νομοθεσία

Τσολάκης Ορέστης – Αναστάσιος

Επιβλέπων καθηγητής : Άγγελος Στεργίου

Ιούλιος 2006

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ABSTRACT	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η εργατική νομοθεσία	
1.1 Η γένεση της εργατικής νομοθεσίας.....	4
1.2 Σύντομη αναφορά στις σύγχρονες τάσεις στο εργατικό δίκαιο.....	6
1.3 Η εξέλιξη της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η έννοια της ευελιξίας των επιχειρήσεων	
2.1 Γενικός ορισμός.....	10
2.2 Ευελιξία των μισθών.....	12
2.3 Εξωτερική, ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία.....	13
2.4 Ευελιξία του χρόνου εργασίας.....	14
2.5 Ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η εφαρμογή της εργασιακής ευελιξίας στις δυτικές οικονομίες	
3.1 Εισαγωγή.....	19
3.2 Η ευελιξία και το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε., τις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ευελιξία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα	
4.1 Εισαγωγή.....	29
4.2 Η εφαρμογή της εργασιακής ευελιξίας.....	30
4.3 Οι θέσεις των εργαζομένων.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Κριτική της πολιτικής της εργασιακής ευελιξίας	
5.1 Εισαγωγή.....	49
5.2 Η αποτελεσματικότητα της εργασιακής ευελιξίας στην επίλυση των προβλημάτων.....	50
5.3 Προσέγγιση του προβλήματος της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.....	56
5.4 Δυνατότητες συμμετοχής των εργαζομένων.....	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Ο συνδυασμός ασφάλειας και ευελιξίας -το μοντέλο της Δανίας	
6.1 Εισαγωγή.....	62
6.2 Το μοντέλο της Δανίας.....	63
6.3 Τα αρνητικά στοιχεία του μοντέλου της Δανίας.....	67
6.4 Συμπεράσματα.....	68
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	70
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	72

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ευελιξία αποτελεί σήμερα πάγια επιδίωξη των επιχειρήσεων σε όλες τις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες, ως λύση στο πρόβλημα της μείωσης της ανταγωνιστικότητας τους. Το πρόβλημα αυτό, το οποίο εντάθηκε τα τελευταία χρόνια από την δυναμική είσοδο στην παγκόσμια αγορά των μεγάλων οικονομιών της ανατολής, οδήγησε στην εφαρμογή μέτρων για την αντιμετώπιση του που συχνά διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Ε.Ε. προχώρησε στην δημιουργία της στρατηγικής της Λισαβόνας για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την ανάπτυξη της οικονομίας, με τις επιμέρους χώρες-μέλη να αναλαμβάνουν την ευθύνη της υιοθέτησης μέτρων προς την κατεύθυνση της δημιουργίας μιας πιο ευέλικτης αγοράς εργασίας. Ειδικότερα στην Ελλάδα, όπου η εργατική νομοθεσία αναλαμβάνει να ρυθμίσει το μεγαλύτερο μέρος των ζητημάτων της εργασίας, η εφαρμογή της στρατηγικής της Λισαβόνας συνεπάγεται την ανάγκη για νομοθετικές μεταρρυθμίσεις, των οποίων όμως η έκταση και η μορφή αποτελούν αντικείμενο συζήτησης και κριτικής .

Στα πλαίσια της παρούσας διπλωματικής εργασίας γίνεται μία σύντομη αναφορά στη γένεση και την εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας και προσδιορίζεται η έννοια της ευελιξίας των επιχειρήσεων μέσα από την ανάλυση των χαρακτηριστικών που τη συνθέτουν. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται η ευελιξία των επιχειρήσεων και το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας στις αναπτυγμένες οικονομίες των Η.Π.Α., της Ιαπωνίας και των χωρών της Ε.Ε. από στοιχεία που προκύπτουν μέσα από μελέτες διεθνών οργανισμών. Ακολουθεί η παρουσίαση των νομοθετικών ρυθμίσεων των τελευταίων ετών στην Ελλάδα οι οποίες στοχεύουν στην αύξηση της ευελιξίας των επιχειρήσεων και αξιολογούνται οι επιπτώσεις τους στην εργατική νομοθεσία καθώς και η μέχρι σήμερα αποτελεσματικότητά τους. Στο τελευταίο μέρος, περιγράφονται πολιτικές και στρατηγικές προσέγγισης του ζητήματος της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και παρουσιάζεται το μοντέλο ανάπτυξης της Δανίας, ως παράδειγμα εφαρμογής μέτρων που συνδυάζουν την ευελιξία των επιχειρήσεων και την ασφάλεια των εργαζομένων.

ABSTRACT

Today flexibility is a standard target for the companies in all economically developed countries, providing a solution to the problem of reduction in their competition. This problem, which has been created in recent years by the dynamic insertion of the great eastern economies into the international market, led to the application of measures for its solvment, which very often differ significantly from one country to another. At European level, E.C. proceeded to the creation of Lisbon's strategy in order to increase the competition and develop the economy, with the individual countries-members accepting their responsibility for taking measures into the direction of a more flexible job market. In Greece, particularly, where labour legislation undertakes to regulate/control the biggest part of labour issues, the application of Lisbon's strategy entails the need for reforms in legislation, the extent and the form of which, though, constitute issues of discussion and criticism.

In the frame of the present diplomatic assessment/project there is a short report about the creation and evolution of the labour legislation and ,what is more, the term of companies' flexibility is being defined through the analysis of the characteristics that it consists of. Furthermore, there is a presentation of the companies' flexibility and the institutional frame of the job market in the developed countries of the U.S.A., Japan and the E.C. countries, using data arising from surveys carried out by international organizations. Following, there is another presentation about the reforms in legislation during the last years in Greece, which aim to the increase of the companies' flexibility. Moreover there is an evaluation of their consequences on the labour legislation in addition to their effectiveness until now. In the last part, there exists a description of the policies and strategies concerning the issue of competition in Greek economy and there is also a presentation of the Danish development model as an example of taking measures that combine the companies' flexibility and the security of the employers.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

1.1 Η γένεση της εργατικής νομοθεσίας

Η εργασία ως ιδιότυπο αντικείμενο συναλλαγής για πολλούς αιώνες δεν απασχόλησε ιδιαίτερα τους νομοθέτες. Οι νομοθεσίες δε την ξεχώριζαν από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής και το μόνο ζήτημα ήταν η ένταξη της στους τύπους των συμβατικών σχέσεων που ρύθμιζαν.

Στην αρχαιότητα, όταν η εργασία ήταν το δυσμενές προνόμιο των δούλων, η χρησιμοποίηση της εργασίας από τους τρίτους, γινόταν με παραχώρηση, μίσθωση, νοικίασμα δηλαδή του δούλου από τον κύριο του σε τρίτο. Αυτή η σχέση, κρινόταν αυτονόητο, ότι έπρεπε να τη ρυθμίζουν οι προβλέψεις για μίσθωση.

Ο τύπος της μισθώσεως, αυτούσιος ή σε παραλλαγές, κάλυπτε νομικά τη σχέση παροχής εργασίας από το φορέα της σε άλλον και, τυπικά την καλύπτει ακόμα και σήμερα. Είναι χαρακτηριστικό, ότι και ο ελληνικός Αστικός Κώδικας κατατάσσει το σχετικό κεφάλαιο (18^ο), με επικεφαλίδα «Μίσθωσις εργασίας» στη γενικότερη ομάδα των μισθώσεων.

Ωστόσο με το χρόνο, όσο προχωρούσε η κοινωνική και πολιτική χειραφέτηση όλο και ευρύτερων στρωμάτων του πληθυσμού και οξύνονταν η κοινωνική συνείδηση με το διαποτισμό της από ανθρωπιστικές αντιλήψεις κάθε προελεύσεως, γινόταν φανερό ότι για τη ρύθμιση της εργασίας δεν προσφερόταν ο τύπος της μισθώσεως του Ρωμαϊκού δικαίου. Άρχισε η εργασία να διακρίνεται από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής και η σχέση εργασίας να αποκτά εκτός από ποσοτική διάσταση, που χαρακτηρίζει κάθε συναλλαγή, και μιαν άλλη διάσταση, ποιοτική, που είχε την αρχή της στην εκτίμηση ότι η εργασία είναι ο καρπός της προσωπικότητας, η οποία στη σχέση εργασίας μετέχει ενεργητικά με τρόπο μοναδικό για όλο το φάσμα των κοινωνικών και νομικών σχέσεων.

Οι σχετικές διαδικασίες, για να επηρεάσουν οι εκτιμήσεις αυτές το χώρο του δικαίου, άρχισαν στα τέλη του 18^{ου} και προπαντός στην αρχή του 19^{ου} αιώνα, τότε που η βιομηχανική και τεχνική επανάσταση άλλαξε τη μορφή των οικονομικών και παραγωγικών σχέσεων, δημιουργώντας ταυτόχρονα κοινωνικά προβλήματα καινοφανή σε μορφή και οξύτητα. Η εισβολή των μηχανών στην παραγωγή και η δημιουργία μεγάλων εργοστασίων με το καθεστώς του άκρατου οικονομικού φιλελευθερισμού που κυριαρχούσε, είχαν ως αποτέλεσμα τη χωρίς όριο εκμετάλλευση της εργασίας με συνθήκες πολύ συχνά άθλιες και λοιπούς οικονομικούς όρους εξουθενωτικούς για τους εργαζόμενους, αφού και για την εργασία το παιχνίδι της προσφοράς και της ζήτησης ήταν ελεύθερο και η προσφορά της εργασίας συνεχώς μεγάλωνε.

Σε αυτούς τους λόγους έχουν την πηγή τους όχι μόνο οι κοινωνικές ιδέες και οι κοινωνικές επαναστάσεις, που συγκλόνισαν τον κόσμο, αλλά και οι πρώτες ρωγμές στο αστικό δίκαιο απ' όπου προέκυψε το εργατικό δίκαιο.

Ο νομοθέτης αναγκάστηκε να επέμβει για να αντιμετωπίσει την εξαθλίωση που έφερε η ουσιαστική παράδοση των εργαζομένων στην εξουσία των εργοδοτών, την απειλή της κοινωνικής εκρήξεως που απειλούνταν όσο η κατάσταση έφτανε στην υπερβολή και τις κοινωνικές αναταραχές που άλλωστε δεν άργησαν να ξεσπάσουν. Οι πρώτες νομοθετικές επεμβάσεις έγιναν στο πιο ευαίσθητο σημείο της απαράδεκτης εκμεταλλεύσεως, στην κατάχρηση της εργασίας των ανηλίκων. Πρώτα στην Αγγλία (1802), αργότερα στη Γερμανία (1839) και τη Γαλλία (1841) και στη συνέχεια σε άλλες χώρες, είδαν το φως οι πρώτες διατάξεις εργατικής νομοθεσίας, που περιόριζαν σε δώδεκα τις ώρες εργασίας των ανηλίκων και απαγόρευαν την εργασία τους κατά τη διάρκεια της νύχτας. Αυτή ήταν η πρώτη καταβολή στη σειρά των νομοθετικών μέτρων, που ακολούθησαν και σχημάτισαν το λεγόμενο προστατευτικό δίκαιο των εργαζομένων.

Παράλληλα, οι ίδιοι λόγοι γέννησαν και ωρίμασαν στον κόσμο των εργαζομένων την ιδέα να επιδιώξουν την αυτοπροστασία τους. Η απόλυτη εξάρτηση τους κυρίως από λίγους ισχυρούς εργοδότες, η μαζική απασχόληση τους στους ίδιους χώρους καθώς και η κοινή μοίρα τους, τους έκαναν να

αποκτήσουν συνείδηση των κοινών συμφερόντων και της δύναμης που θα αποκτούσαν ενωμένοι και οργανωμένοι. Στα τέλη του 18^{ου} αιώνα εμφανίζονται στην Αγγλία τα πρώτα εργατικά συνδικάτα και γίνονται οι πρώτοι εργατικοί αγώνες. Οι παράνομες στην αρχή συνδικαλιστικές οργανώσεις με μακροχρόνιους αγώνες πέτυχαν αρχικά την ανοχή τους από την έννομη τάξη, ύστερα την αναγνώριση τους και τέλος την τυπική κατοχύρωση τους, η οποία έχει πλέον επικυρωθεί διεθνώς με την 87^η διεθνή σύμβαση εργασίας (1948) και έχει καταχωρηθεί σε συντάγματα (Ελληνικό Σύνταγμα άρθρα 12,22 και 23). Οι εργατικές οργανώσεις έγιναν οι φορείς των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων, εξισορροπώντας απέναντι στην εργοδοτική πλευρά την αδύναμη διαπραγματευτική θέση των ασύνδετων μεμονωμένων εργαζομένων και επιδιώκοντας όταν είναι απαραίτητο και αγωνιστικά τη συλλογική προστασία τους. Πέτυχαν τη βελτίωση και εξύψωση της θέσεως των εργαζομένων, καθιέρωσαν τον κοινωνικό διάλογο με ισοδύναμη παράσταση των μερών και έγιναν θεσμικά πλέον και επίσημα όργανα για την άμεση διαμόρφωση των σχέσεων εργαζομένων εργοδοτών σε όλα τα επίπεδα.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που είχαν αρχίσει να τις επιβάλλουν έξω και πριν από οποιαδήποτε νομοθετική πρόβλεψη οι επαγγελματικές οργανώσεις από το τελευταίο τέταρτο του 19^{ου} αιώνα στην Αγγλία, τη Γερμανία και τη Γαλλία, είναι πλέον διεθνώς θεσμοθετημένο μέσο (98^η διεθνής σύμβαση εργασίας, 1949) για την άμεση και αναγκαστική διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων (στην Ελλάδα από το 1955 με το ν.3239 και ήδη με το ν.1876/1990 και συνταγματική κατοχύρωση από το άρθρο 22 παρ.2). Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρεμβάλλονται ανάμεσα στο κράτος και τα άτομα, η πραγματική δύναμη τους έχει περιβληθεί με νομικό κύρος και αποτελούν φορείς ρυθμιστικής εξουσίας στις σχέσεις εργασίας, η οποία μολονότι δεν είναι συντεταγμένη, έχει δύναμη άμεσης επιβολής.

1.2 Σύντομη αναφορά στις σύγχρονες τάσεις στο εργατικό δίκαιο

Το εργατικό δίκαιο στη σύγχρονη ανεπτυγμένη του μορφή έχει καταστεί ουσιαστικά το δίκαιο της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του

εργαζόμενου ανθρώπου και της κοινωνικής ισορροπίας των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας.

Χαρακτηριστικά αυτού του ανθρωποκεντρικού κοινωνικού εργατικού δικαίου είναι κατά κύριο λόγο τα ακόλουθα:

1. Είναι δίκαιο ιδιαίτερα ευαίσθητο στις κοινωνικές, οικονομικές, τεχνολογικές και άλλες συνθήκες που συνεχώς αλλάζουν, γι' αυτό και το ίδιο συνεχώς μεταβάλλεται και προσαρμόζεται. Ίσως γι' αυτό το λόγο δεν είναι εύκολο να κωδικοποιηθεί, αφού η κωδικοποίηση προϋποθέτει αποκρυστάλλωση των θεσμών και πρόβλεψη ότι οι υπάρχουσες ρυθμίσεις θα ισχύουν για μεγάλο διάστημα.
2. Το εργατικό δίκαιο, αν θα έπρεπε να ενταχθεί στο σχήμα ιδιωτικό ή δημόσιο δίκαιο, θα είχε θέση στο ιδιωτικό δίκαιο. Τα αντικείμενα του είναι σχέσεις ιδιωτικού δικαίου ανάμεσα σε υποκείμενα ιδιωτικού δικαίου και οι ρυθμίσεις που ανήκουν στην ύλη του, έχουν ανατεθεί κατά το μεγαλύτερο και πιο σημαντικό μέρος τους στη λειτουργία της αρχής της ιδιωτικής αυτονομίας, ατομικής και προπαντός συλλογικής. Παράλληλα όμως η επέμβαση του κράτους, το οποίο ρυθμίζει ευθέως και επιτακτικά ορισμένα θέματα της ύλης του για να προστατεύσει είτε τους εργαζόμενους είτε το γενικό συμφέρον, καθώς και η διάπλαση ορισμένων θεσμών του με χαρακτηριστικά ρυθμίσεων δημοσίου δικαίου, του προσδίδουν στοιχεία δημοσιοποίησης. Πάντως, στις χώρες με φιλελεύθερο πολιτικό σύστημα η τάση αυτή δε φαίνεται ότι θα μεταβάλλει τον ιδιωτικού δικαίου χαρακτήρα του.
3. Το εργατικό δίκαιο με κριτήριο την ύλη του και τους σκοπούς του επιδέχεται και έχει πάρει μαζί με το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλειας, το χαρακτηρισμό «κοινωνικό δίκαιο». Η κατάταξη αυτή δεν γίνεται με νομικά κριτήρια, αλλά αποτελεί μία ποιοτική διάκριση. Βέβαια, ολόκληρο το δίκαιο είναι κοινωνικό, αφού κάθε μορφή και κάθε κλάδος του δικαίου έχει σκοπό να φέρει τάξη και ρυθμό στους κοινωνικούς σχηματισμούς, αλλά το ιδιάζον για το εργατικό δίκαιο, αυτό που νομιμοποιεί το χαρακτηρισμό του ως κοινωνικού δικαίου, είναι το

γεγονός ότι οι ρυθμίσεις του δεν είναι κοινωνικά ουδέτερες και αφηρημένες, αλλά προέρχονται από συγκεκριμένες κοινωνικές εκτιμήσεις και εξυπηρετούν ορισμένους κοινωνικούς σκοπούς.

4. Είναι δίκαιο ιδιότυπο. Η καταγωγή του ανάγεται μεν στο αστικό δίκαιο, γρήγορα όμως, απέκτησε αυτοτέλεια και το υπερκέρασε στις σχέσεις εργασίας. Έχει δικούς του θεσμούς, ιδιότυπες συλλογικές σχέσεις και συλλογικές διαφορές, αγωνιστικές και ρυθμιστικές συλλογικές κινήσεις. Επιπλέον, εκτός από τις κοινές, έχει και άλλες, δικές του ιδιότυπες πηγές δικαίου, δικές του αρχές, δικό του δόγμα και δική του μέθοδο.
5. Το εργατικό δίκαιο έχει διεθνοποιηθεί. Η οργάνωση και η αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας γίνεται σύμφωνα με ενιαίες αρχές σε διεθνές επίπεδο, καθώς τα προβλήματα των εργαζομένων και των σχέσεων τους με την άλλη πλευρά ήταν και παραμένουν ουσιαστικά τα ίδια στις διάφορες χώρες, παρά τις κατά τόπους διαφορές, που έχουν το λόγο τους στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη καθεμιάς. Η διεθνοποίηση του επιτεύχθηκε προπαντός, με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, η οποία με το κύρος που περιβλήθηκε ήδη από τη γέννηση της, συντέλεσε με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και τις συστάσεις της να καθιερωθεί στα διάφορα κράτη ένα *minimum* όρων και συνθηκών εργασίας και μηχανισμοί για την επίλυση συλλογικών διαφορών.

Παράλληλα, η εξέλιξη των διεθνών οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών συνθηκών διέυρνε τις σχέσεις μεταξύ των κρατών και συνέβαλε να δημιουργηθούν και άλλοι διεθνείς οργανισμοί, μέσω των οποίων γίνονται προσπάθειες να θεσπιστούν διεθνείς αρχές, κανόνες και μέθοδοι, ώστε τα εργασιακά ζητήματα να αντιμετωπίζονται με κοινό, κατά το δυνατό, τρόπο. Η ύπαρξη αυτή διεθνών κειμένων, συμφώνων και ενώσεων, κυρίως της Ευρωπαϊκής Ενώσεως, αφήνει να διαφαίνεται ως δυνατή η δημιουργία ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου. Τούτο δε θα αφαιρεί από την εσωτερική νομοθεσία των κρατών – μελών τον πρώτο λόγο στη ρύθμιση των εργασιακών προβλημάτων,

αλλά θα επιδιώκει κυρίως να εναρμονίσει τις σχετικές νομοθεσίες των κρατών – μελών, ώστε να διαμορφωθεί στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ενώσεως ουσιαστικά ενιαίο εργατικό δίκαιο. Το εγχείρημα είναι δύσκολο, γιατί το εργατικό δίκαιο είναι άρρηκτα δεμένο με την πορεία της οικονομίας κάθε χώρας και με την πορεία της διεθνούς οικονομίας και η εναρμόνιση σ' αυτά τα επίπεδα έχει αποδειχθεί δυσχερέστατη. Πάντως, η ενεργοποίηση της συνθήκης του Μάαστριχτ από 1.11.1993 αφήνει περιθώρια για εντονότερη σύγκλιση των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ενώσεως και στο πεδίο του εργατικού δικαίου.

1.3 Η εξέλιξη της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας

Στην Ελλάδα οι πρώτες διατάξεις εργατικού δικαίου με τη σημερινή έννοια εμφανίζονται το 1909. Η πρώτη περίοδος εργατικής νομοθεσίας, έως το 1935, είναι κυρίως περίοδος του προστατευτικού ατομικού εργατικού δικαίου. Από τα σχετικά νομοθετήματα αξίζει να αναφερθούν οι νόμοι ΓΛΟΔ/1912 για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών, ΔΚΘ/1912 για την εργασία ανηλίκων και γυναικών, 551/1915 για τα εργατικά ατυχήματα, 2112/1920 για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, 4694/1930 για την προστασία των μισθών και ημερομισθίων, το π.δ. 27.6/4.7.1932 για τα χρονικά όρια εργασίας. Με το ν. 281/1914 έγιναν οι πρώτες προβλέψεις για τα σωματεία. Το 1935 εισάγεται ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (α.ν. 16/20.11.1935 για τις συλλογικές διαφορές και α.ν. 16/21.11.1935 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας), γεγονός σταθμός στο ελληνικό εργατικό δίκαιο. Μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο εκδόθηκαν σημαντικά νομοθετήματα, όπως ο α.ν. 539/1945 για τη χορήγηση αδειών με αποδοχές, ο ν. 3198/1955 για το δίκαιο της καταγγελίας, ο ν. 3239/1955 για τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας, το ν.δ. 3789/1957 που εισήγαγε το γενικό δίκαιο των κανονισμών εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

2.1 Γενικός Ορισμός

Προκειμένου να γίνει δυνατή η εξέταση της προσπάθειας για αύξηση της εργασιακής ευελιξίας μέσα από την εργατική νομοθεσία, είναι απαραίτητος ο προσδιορισμός της έννοιας της ευελιξίας των επιχειρήσεων καθώς και των συνιστωσών που την αποτελούν.

Ως Ευελιξία ορίζεται, στη διεθνή βιβλιογραφία, η ικανότητα προσαρμογής ενός συστήματος, χώρου, επιχείρησης, ομάδας ή ατόμου, στις αλλαγές του περιβάλλοντός του, ενδογενείς, ή εξωγενείς.

Νοούμενες ως υποσύνολο των διαθέσιμων, σήμερα, πολιτικών ευέλικτης προσαρμογής των επιχειρήσεων, της οικονομίας και της κοινωνίας, οι "ευελιξίες της εργασίας" είναι μορφές ευελιξίας που αναφέρονται στην προσαρμογή

- **της συγκρότησης,**
- **της διαθεσιμότητας,**
- **της κινητικότητας,**
- **της χρήσης και**
- **της αναπαραγωγής του εργατικού δυναμικού**

στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες παραγωγής, αναπαραγωγής και ρύθμισης του κοινωνικό - οικονομικού συστήματος.

Οι ανάγκες αυτές μπορεί να προσδιορίζονται με βάση βραχυπρόθεσμα κριτήρια (συγκυρία), ή / και μέσο - μακροπρόθεσμα (διαρθρωτικά δεδομένα, στρατηγικές επιλογές) και ν' 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 ή κατηγορία εργαζομένων).

Η ποικιλία των μορφών, των συνδυασμών και των καταστάσεων για αξιολόγηση είναι πολύ μεγάλη. Κάθε μορφή και κάθε πρακτική θα πρέπει να εντάσσεται στο συγκεκριμένο χώρο, τόπο και χρόνο της εφαρμογής της και ν' αξιολογείται ανάλογα με τους στόχους, τα κριτήρια και τις αναμενόμενες συνέπειες της εφαρμογής της, κατά περίπτωση.

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

- **Ευελιξία των αμοιβών εργασίας** (μεταβλητότητα μέρους ή και του συνόλου των αποδοχών ανάλογα με τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων, την παραγωγικότητα, τη συγκυρία κλπ).
- **Εξωτερική (σε σχέση με την επιχείρηση) ποσοτική εργασιακή ευελιξία** (ελευθερία προσλήψεων-απολύσεων, γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, διαφοροποίηση όρων ατομικών συμβάσεων, χρήση ειδικών μορφών απασχόλησης όπως part-time, συμβάσεων έργου, ορισμένου χρόνου, φασόν, περιστασιακής απασχόλησης, εφαρμογές τηλεεργασίας κλπ).
- **Εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας ή ευελικτοποίηση-αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας** (λ.χ. ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, διακυμάνσεις ή και μείωση του εβδομαδιαίου ή του ετήσιου ωραρίου εργασίας σε ατομική/ συλλογική βάση κλπ).
- **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 κατά κανόνα 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.

Ανάλογα με τις κεντρικές αναπτυξιακές και πολιτικο - κοινωνικές επιλογές, ορισμένες "επιθετικές"-μακρόπνοες μορφές εργασιακής ευελιξίας (λ.χ. η λειτουργική) επικρατούν ή μπαίνουν σε δεύτερη μοίρα, σε σχέση με τις "αμυντικές"-συγκυριακές (λ.χ. η ποσοτική) στην πορεία προσαρμογής των σύγχρονων οικονομιών στην κρίση.

Στην πράξη, δεν έχει εντοπισθεί κάποιο ενιαίο και αδιαμφισβήτητης γενικής ισχύος μοντέλο "αποτελεσματικής ευελιξίας της εργασίας και συνολικότερης προσαρμογής της οικονομίας για καταπολέμηση της ανεργίας και έξοδο από την κρίση".

2.2 Ευελιξία των μισθών

Η ευελιξία των μισθών μπορεί να αναφέρεται:

- στην προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις βασικών μακρο-οικονομικών μεγεθών (λ.χ. του ΑΕΠ, της συνολικής παραγωγικότητας του συστήματος κλπ).
- 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. Στην περίπτωση αυτή κυριαρχεί η μικρο-οικονομική διάσταση.

Στο μικρο-οικονομικό επίπεδο (επιχείρηση), έχουν εντοπισθεί αρκετά διαφορετικά μοντέλα "ευέλικτης διαχείρισης" των μισθών.

Τα σημαντικότερα από αυτά είναι (CERC, 1988) :

- ***Η "οργανωμένη ευέλικτη διαχείριση μισθών"***. Κεντρικός στόχος της η μεθοδευμένη υποκίνηση των εργαζομένων και η ενεργή ενσωμάτωσή τους στην επιχείρηση, με συλλογικά και ατομικά πριμ που βασίζονται στην αξιολόγηση της επίδοσης και της συνεισφοράς τους στα αποτελέσματα της επιχείρησης (παραγωγικότητα, ποιότητα, πωλήσεις, κέρδη).

- **Η "ανοργάνωτη ευέλικτη διαχείριση μισθών"**. Στόχος της η μέγιστη δυνατή κινητικότητα ενός εύκολα αντικαταστάσιμου και κατα κανόνα φθηνού προσωπικού. Εδώ η συλλογικά/ θεσμικά ελεγχόμενη διαμόρφωση των αμοιβών είναι περιορισμένη ή ανύπαρκτη. Παρατηρούνται συχνές παραβιάσεις των συλλογικών ρυθμίσεων για τις ελάχιστες αμοιβές των μισθωτών, ενώ κύριος στόχος είναι η εξατομίκευση - αποσταθεροποίηση των αμοιβών, ανάλογα με τη βούληση της επιχείρησης.
- **Η "θεσμοποιημένη ευέλικτη διαχείριση μισθών"**. Χαρακτηριστικό της ο υψηλός βαθμός κωδικοποίησης της διαχείρισης των μισθών μέσα απο συλλογικές, κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις, στη βάση συγκεκριμένων προδιαγραφών θέσης και απόδοσης, με παράλληλη εφαρμογή ενός αμοιβαία αποδεκτού και ελεγχόμενου "Merit System" σε συνδυασμό, σε ορισμένες περιπτώσεις, με πρόσθετα πριμ παραγωγικότητας ή πλάνα συμμετοχής στα κέρδη, που δεν αποβλέπουν στην αποσταθεροποίηση / περικοπή των βασικών αποδοχών των εργαζομένων. Το σχήμα αυτό μπορεί να εξασφαλίσει σχετικά υψηλές αμοιβές εργασίας, σημαντικά συμπληρώματα του μισθού και σχήματα πρόσθετης ασφάλισης, παροχών και επιμόρφωσης για το σύνολο του προσωπικού.

Η ευελικτοποίηση των αμοιβών, η σύνδεσή τους με επίτευξη στόχων ή συγκεκριμένου αποτελέσματος, διαπιστωμένα αποτελεί παράγοντα υποκίνησης αλλά και εντατικοποίησης της εργασίας, αποσυνδέοντας, μερικά ή ολικά, την αμοιβή απο το χρόνο παρουσίας (ωράριο) του εργαζόμενου.

2.3 Εξωτερική, ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία

Αφορά τη 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 (BRUNHES, 1989) 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 εύκολη αριθμητική προσαρμογή του προσωπικού στις βραχυπρόθεσμες εξελίξεις και ανάγκες της επιχείρησης.

Οι πρακτικές της ποσοτικής ευελιξίας συνδέονται με την περαιτέρω ανάπτυξη και επαναφορά στο προσκήνιο των λεγόμενων **"ειδικών ή άτυπων μορφών απασχόλησης"** (σε αντιδιαστολή με τη σύμβαση αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης που αποτελεί τον κανόνα) : οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η ενοικίαση εργαζομένων, η περιστασιακή απασχόληση, οι συγκαλυμμένες μορφές μισθωτής απασχόλησης (εργασία στο σπίτι, εργασία απο απόσταση, μίσθωση έργου, αυτο - απασχόληση) και οι διάφορες εκδοχές της μερικής απασχόλησης (part-time) φαίνεται να συγκεντρώνουν, σήμερα, αρκετά απο τα επιδιωκόμενα στοιχεία ποσοτικής ευελιξίας για τις επιχειρήσεις.

Ο ATKINSON, σκιαγραφώντας ένα τυποποιημένο σχήμα **"ευέλικτης επιχείρησης"**, διακρίνει ανάμεσα στον **"κεντρικό πυρήνα"** του σχετικά μόνιμου, πιο εξειδικευμένου και 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 τους συναδέλφους τους, στερούνται βασικών ατομικών/ συλλογικών δικαιωμάτων και παροχών.

Στην "περιφέρεια" αυτή εκτονώνονται κατα κύριο λόγο οι κυμάνσεις και οι αβεβαιότητες της δραστηριότητας των επιχειρήσεων, τυχόν λάθη προγραμματισμού και σχεδιασμού του management, οι εργασιακές συγκρούσεις, οι οργανωτικοί και οι τεχνολογικοί πειραματισμοί.

2.4 Ευελιξία του Χρόνου Εργασίας (εσωτερική ποσοτική ευελιξία)

Ευελιξία (ή ευέλικτη διαχείριση) του χρόνου εργασίας, έχουμε όταν το μέγεθος της παρεχόμενης εργασίας προσαρμόζεται στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης όχι με μεταβολές του αριθμού των απασχολούμενων, αλλά με μεταβολές στη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας.

Οι μεταβολές αυτές μπορεί ν' αφορούν:

- Αύξηση ή μείωση της συνολικής διάρκειας της ενεργής δραστηριότητας του εργαζόμενου (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, 5η εβδομάδα διακοπών κλπ).
- Εξατομικευμένες, ομαδοποιημένες ή συνολικές διακυμάνσεις του ημερήσιου ή/και του εβδομαδιαίου ωραρίου των εργαζομένων
- Εποχιακές διακυμάνσεις του ωραρίου
- Περιστασιακή ή μόνιμη χρήση συστημάτων βάρδιας, part-time, υπερωριών κλπ.

2.5 Ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας

Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία είναι "η ικανότητα των επιχειρήσεων να αναδιοργανώνουν τις εργασιακές ειδικότητες, στα όρια ενός ευρύτερου πλαισίου καθηκόντων. Η αναδιοργάνωση αυτή μπορεί να βασίζεται στη χρήση επανειδικευμένου πλεονάζοντος προσωπικού ή στην παράλληλη χρήση παλαιών και νέων ειδικοτήτων" (ATKINSON, 1986).

Είναι μια μόνιμη ή περιστασιακή στρατηγική επιχειρησιακής προσαρμογής που βασίζεται στην ανάπτυξη της εσωτερικής αγοράς εργασίας της επιχείρησης (εσωτερική κινητικότητα, αναδιάρθρωση ειδικοτήτων, αλλαγή περιεχομένου-αναδιοργάνωση ή και εμπλουτισμός της εργασίας, εκπαίδευση, επιμόρφωση κλπ), σε αντιδιαστολή με την εξωτερική ποσοτική ευελιξία, που έχει σαν άξονα την εξωτερική αγορά εργασίας, με προσλήψεις, απολύσεις κλπ. (OECD, 1986). Κεντρικό της στοιχείο, η πραγματοποίηση άυλων επενδύσεων στο Ανθρώπινο Δυναμικό.

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).

Κατα 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, δημιουργούν, μέσα από σύνθετες διαδικασίες απο-ειδίκευσης-αναειδίκευσης, ανάγκες για μεγαλύτερη ποιοτική ευελιξία της εργασίας.

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

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

Η λέξη-κλειδί της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας είναι η πολυδυναμία (polyvalence) του εργαζόμενου, δηλαδή η ικανότητά του να εκτελεί νέα καθήκοντα, συνθετότερες εργασίες, ν' αλλάζει συχνά (αν όχι συνεχώς) αντικείμενο εργασίας, να επανειδικεύεται και να επιμορφώνεται, χωρίς αυτό να συνεπάγεται ανυπέρβλητο κόστος για την επιχείρηση, ούτε συνεχή επίβλεψη και καθοδήγηση.

Γι' αυτό το λόγο, συχνά (όχι όμως νομοτελειακά) η ποιοτική ευελιξία συνδέεται με

- την αύξηση της πρωτοβουλίας-αυτονομίας των εργαζομένων (χαρακτηριστικό παράδειγμα οι "αυτόνομες ομάδες εργασίας")

- με την αντικατάσταση άκαμπτων -έντονα ιεραρχικών ή γραφειοκρατικών διοικητικών δομών απο πιο επίπεδες δομές, με μεγαλύτερη ανάπτυξη της συλλογικότητας, υποκίνηση και συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Η ποιοτική εργασιακή ευελιξία είναι ο πιο δύσκολος αλλά ίσως ο πιο αποτελεσματικός τρόπος δυναμικής προσαρμογής και εκσυγχρονισμού της επιχείρησης, του κλάδου ή της οικονομίας, σε μια μακροχρόνια προοπτική.

Για το λόγο αυτό 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, 1986, 1987).

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

- διασφάλιση θετικού εργασιακού κλίματος στην επιχείρηση, που να ευνοεί την υποκίνηση / συναίνεση / συμμετοχή των εργαζομένων, ίσες ευκαιρίες υπηρεσιακής εξέλιξης, καλές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, ευέλικτη διοίκηση, αμοιβαία αποδεκτοί στόχοι και προγραμματισμός, εγγυήσεις για την απασχόληση και τις αμοιβές, ενίσχυση της συλλογικότητας και της ενεργοποίησης -συμμετοχής των εργαζομένων.
- εφαρμογή κατάλληλων συστημάτων συνεχούς εκπαίδευσης και επανειδίκευσης των εργαζομένων, τόσο στο επίπεδο της επιχείρησης (πεπερασμένη ειδίκευση), όσο και στο επίπεδο του κλάδου ή ενός ευρύτερου γνωστικού αντικειμένου (ευρεία ειδίκευση). Ο συνδυασμός και των δύο εκπαιδευτικών επιπέδων είναι ο μόνος που μπορεί να εξασφαλίσει στους εργαζόμενους την απαιτούμενη συνεχή αναβάθμιση της ειδικότητας και των γνώσεών τους, μια αναβάθμιση που δεν θα αξιοποιείται ούτε θα εξαρτάται αποκλειστικά απο μια συγκεκριμένη επιχείρηση, αλλά θα είναι εφαρμόσιμη -συνεπώς αναγνωρισμένη και διαπραγματεύσιμη- σε ευρύτερα τμήματα της αγοράς εργασίας.

- θέσπιση κατάλληλων σχημάτων αμοιβών και κριτηρίων μισθολογικής εξέλιξης, σχημάτων που θα υποκινούν και θα επιβραβεύουν, με σαφή και αμοιβαία συμφωνημένα κριτήρια, τη συνεχή ποιοτική αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού, την απόδοση, την υπεύθυνη συμμετοχή του στις παραγωγικές διαδικασίες και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΥΤΙΚΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΕΣ

3.1 Εισαγωγή

Η δημόσια συζήτηση για την ευελιξία των εθνικών αγορών εργασίας ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του '80 στις βιομηχανικές κοινωνίες και γρήγορα ξεπέρασε τα εθνικά σύνορα. Ήδη από το δεύτερο ήμισυ της περασμένης δεκαετίας, απασχόλησε επανειλημμένως τους ευρωπαϊκούς οργανισμούς (Ευρωπαϊκή Ένωση, Συμβούλιο της Ευρώπης), τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) και τις διάφορες οργανώσεις του συστήματος των Ηνωμένων Εθνών (και ιδιαίτερα τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας).

Το κύριο χαρακτηριστικό αυτής της συζήτησης ήταν η αντιπαράθεση δύο διαφορετικών εμπειριών. Από τη μία μεριά, η υποτιθέμενη αποτελεσματικότητα των λιγότερο ρυθμισμένων αγορών εργασίας των Η.Π.Α., της Μεγάλης Βρετανίας (μετά την ανάληψη της εξουσίας από το Συντηρητικό κόμμα το 1979), της Ιαπωνίας καθώς και ορισμένων χωρών της νοτιοανατολικής Ασίας και από την άλλη, οι πολιτικές προστασίας της απασχόλησης που εφαρμόζουν κατά κανόνα οι ευρωπαϊκές χώρες και οι κρινόμενες ως υπερβολικά γενναιόδωρες παροχές από μέρους του κράτους – πρόνοιας.

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μία συνοπτική περιγραφή του θεσμικού πλαισίου και της ευελιξίας της νομοθεσίας των αγορών εργασίας των μεγαλύτερων «δυτικών οικονομιών», πολλά χρόνια μετά την έναρξη των συζητήσεων και με νέα δεδομένα στο προσκήνιο, όπως είναι η βιομηχανοποίηση της Κίνας και της Ινδίας, η ανάπτυξη της άυλης οικονομίας αλλά και η ραγδαία ανάπτυξη και εφαρμογή της τεχνολογίας στις επιχειρήσεις.

3.2 Η ευελιξία και το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε., τις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία

Προκειμένου να προσδιοριστεί ο βαθμός της ευελιξίας των κυριότερων «δυτικών» αγορών εργασίας, είναι απαραίτητη η αναφορά στην οργάνωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τη συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτές καθώς και το επίπεδο της διαπραγμάτευσης μέσα από τις οποίες ρυθμίζονται βασικά ζητήματα της εργασίας. Και αυτό διότι έχουν διατυπωθεί πολλές απόψεις, συχνά αντικρουόμενες, σχετικά με την επιρροή του συνδικαλισμού και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον παράγοντα ευελιξία.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις

Στην Ε.Ε. εμφανίζονται ποικίλες μορφές συνδικαλιστικών σωματείων με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατόν να αναφερθούμε σε μία τυπική ενιαία δομή των Ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η πιο απλή περίπτωση εμφανίζεται στην Αυστρία και τη Γερμανία όπου ουσιαστικά υπάρχει μία μόνο συνδικαλιστική οργάνωση (με πολύ μικρές εναλλακτικές οργανώσεις στη Γερμανία και καμία στην Αυστρία) και συνίσταται από μικρό αριθμό πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών σωματείων. Επίσης, υπάρχει στην περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας και της Ιρλανδίας ένα μόνο κύριο εθνικό κέντρο το οποίο με μεγαλύτερο όμως αριθμό μελών, μίγμα από βιομηχανικά, γενικά και επαγγελματικά σωματεία. Στο Βέλγιο, τη Γαλλία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, την Ολλανδία, την Ισπανία και την Πορτογαλία, υπάρχουν περισσότερες ομοσπονδίες σωματείων, ανταγωνιστικές μεταξύ τους οι οποίες διαχωρίζονται καταρχήν από πολιτικά και θρησκευτικά κριτήρια. Σε πολλές περιπτώσεις, αυτές οι συνομοσπονδίες συνίστανται από κλαδικές ομοσπονδίες, ενώ σε ορισμένες χώρες, ιδιαίτερα τη Γαλλία και την Ιταλία, υπάρχουν σημαντικά εργατικά σωματεία τα οποία βρίσκονται εκτός αυτών των αντιπροσωπευτικών συνομοσπονδιών. Σε ότι αφορά τις Σκανδιναβικές χώρες, η γενική εικόνα εμφανίζει διαφορετικές συνομοσπονδίες για διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες ενώ τέλος στην Ελλάδα υπάρχουν δύο τριτοβάθμιες

συνδικαλιστικές οργανώσεις, μία για τον ιδιωτικό (Γ.Σ.Ε.Ε.) και μία για τον δημόσιο τομέα (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.).

Παρόμοια κατάσταση επικρατεί και στις δέκα νέες χώρες της Ε.Ε. όπου στην Τσεχία, την Εσθονία, τη Λετονία, τη Σλοβενία και τη Σλοβακία, ουσιαστικά υφίσταται μία επικρατούσα συνομοσπονδία με μικρές ανταγωνιστικές οργανώσεις ποικίλου μεγέθους (με εξαίρεση τη Λετονία). Στις υπόλοιπες πέντε χώρες υπάρχουν περισσότερες ανταγωνιστικές οργανώσεις με σημείο διαχωρισμού τις πολιτικές πεποιθήσεις αλλά και τον κλάδο απασχόλησης που εκφράζουν.

Ανεξάρτητα όμως από τη διαφοροποίηση και τον διαχωρισμό σε ορισμένες περιπτώσεις σε εθνικό επίπεδο, ο συνδικαλισμός στην παλαιά και νέα Ευρώπη χαρακτηρίζεται από ενότητα και συνοχή σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Η Ευρωπαϊκή συνομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων (European Trade Union Confederation – ETUC) ενώνει όλες τις μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις και κέντρα της Ευρώπης με εξαίρεση ορισμένες οργανώσεις διευθυντικών στελεχών και ελεύθερων επαγγελματιών.

Η δομή του συνδικαλισμού στις Η.Π.Α. είναι σχετικά παρόμοιος με αυτόν της Μεγάλης Βρετανίας και της Ιρλανδίας. Υπάρχει ένα μόνο κυρίαρχο εθνικό κέντρο, η Αμερικανική ομοσπονδία εργασίας και το συμβούλιο των βιομηχανικών οργανώσεων (American federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, AFL- CIO), που απαρτίζεται από σχετικά μεγάλο αριθμό βιομηχανικών και επαγγελματικών σωματείων. Ελάχιστα είναι τα σωματεία που δεν βρίσκονται κάτω από την ομπρέλα του AFL- CIO.

Στην Ιαπωνία, υπάρχουν δύο συνομοσπονδίες σημαντικού μεγέθους. Μεγαλύτερη με διαφορά είναι η Ιαπωνική συνομοσπονδία εργατικών σωματείων (Japanese Trade Union Confederation) η οποία οργανώνει το 64% των συνδικαλισμένων εργαζόμενων. Η συμμετοχή σε αυτή τη συνομοσπονδία προέρχεται κυρίως από επιχειρησιακά σωματεία οργανωμένα σε κλαδικές ομοσπονδίες (υπάρχουν ορισμένες ομοιότητες με τη Γαλλία όπου οι κεντρικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες απαρτίζονται από τοπικά σωματεία, οργανωμένα σε κλαδικές ομοσπονδίες). Η δεύτερη συνομοσπονδία, η Εθνική

συνομοσπονδία εργατικών σωματείων (National Confederation of Trade Unions), αντιπροσωπεύει μόλις το 9% των συνδικαλιστικά οργανωμένων εργαζόμενων.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί η κοινή τάση που εμφανίζεται τόσο στην Ε.Ε.(σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο) όσο και στις Η.Π.Α. και Ιαπωνία είναι η ένωση και συγχώνευση των συνδικαλιστικών σωματείων τα τελευταία χρόνια.

Τέλος, σε ότι αφορά τον συνδικαλισμό των εργαζομένων, παρατηρείται μία μείωση της συμμετοχής στα συνδικαλιστικά σωματεία στις αγορές των βιομηχανοποιημένων χωρών. Η διαδικασία αυτή που ξεκίνησε εδώ κι αρκετές δεκαετίες, οφείλεται κατά κύριο λόγο στη μείωση των θέσεων εργασίας στις βιομηχανικές επιχειρήσεις που παραδοσιακά αποτελούν χώρους με αυξημένο συνδικαλισμό και την αύξηση των θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών και τις άτυπες μορφές απασχόλησης όπου ο συνδικαλισμός είναι λιγότερο αναπτυγμένος. Η μείωση αυτή πραγματοποιήθηκε ομοιόμορφα στις χώρες της Ε.Ε. ,τις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία με εξαίρεση ορισμένες Ευρωπαϊκές χώρες όπως η Δανία, η Φινλανδία και η Ιρλανδία.

Σε κάθε περίπτωση ο βαθμός της έντασης του συνδικαλισμού στην Ε.Ε. (ο μέσος όρος) βρίσκεται υψηλότερα από τις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία (13% και 20%) αντίστοιχα, κυμαινόμενος από 9% (Γαλλία) έως και 88% (Δανία). Φυσικά ο σταθμισμένος μέσος όρος δεν είναι κατά πολύ υψηλότερος αφού οι μεγάλες βιομηχανοποιημένες οικονομίες της Ευρώπης εμφανίζουν και αυτές σχετικά χαμηλά ποσοστά (Γερμανία 30%, Μ. Βρετανία 29%, Ισπανία 15%, Ιταλία 35%).

Το συμπέρασμα που προκύπτει με μία πρώτη ματιά στα παραπάνω στατιστικά στοιχεία, είναι ότι η ένταση του συνδικαλισμού στις χώρες που εξετάζονται δεν φαίνεται ότι σχετίζεται με το βαθμό της ευελιξίας των επιχειρήσεων, αφού οι παραδοσιακά «ευέλικτες χώρες» Η.Π.Α και Ιαπωνία έχουν υψηλότερα ποσοστά συνδικαλισμού από τη Γαλλία που θεωρείται ότι στερείται ευελιξίας. Επίσης, σε ότι αφορά την Ε.Ε., το υψηλότερο ποσοστό συνδικαλισμού εμφανίζεται στη Δανία η οποία όμως είναι από τις πλέον

ευέλικτες αγορές εργασίας, όχι μόνο στο ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και παγκόσμια.

Υπάρχει ωστόσο και η άλλη άποψη σύμφωνα με την οποία τα αποτελέσματα αυτά ερμηνεύονται λαμβάνοντας υπόψη το είδος του συνδικαλισμού που παρατηρείται στις διάφορες χώρες. Ο συνδικαλισμός που ορισμένες χώρες αντιμετώπιστηκε ως εμπόδιο στην εφαρμογή των μέτρων για την επίτευξη της ευελιξίας και οδηγήθηκε σε σημαντική κάμψη, σε άλλα συστήματα όπως είναι αυτά της Σκανδιναβίας, έδωσε τη θέση του σε μία μορφή συνδικαλισμού που ενώνοντας το σύνολο σχεδόν της εργατικής δύναμης συμμετέχει στις αποφάσεις μαζί με τους εργοδότες επιδιώκοντας την επίτευξη κοινών στόχων. Με τον τρόπο αυτό, έγινε δυνατή η εφαρμογή των μέτρων για την ευελιξία με συναίνεση όλων των ενδιαφερομένων μερών με την προστασία παράλληλα των εργαζομένων. Σχετικά με το φαινόμενο της χαμηλής ευελιξίας σε χώρες που δεν παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά συνδικαλισμού, η ερμηνεία του βασίζεται στην ύπαρξη αυστηρής νομοθεσίας η οποία ρυθμίζει σε μεγάλο βαθμό τα εργασιακά ζητήματα.

Συλλογική διαπραγμάτευση

Η συλλογική διαπραγμάτευση παίζει καθοριστικό ρόλο στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε όλες τις χώρες της «παλαιάς» Ευρώπης των 15, παρόλο που τα εθνικά συστήματα διαπραγμάτευσης διαφέρουν σημαντικά σε ότι αφορά το επίπεδο, την κάλυψη, το περιεχόμενο και τη φύση της διαπραγμάτευσης. Στις νέες χώρες-μέλη της Ε.Ε., η συλλογική διαπραγμάτευση παραμένει με κάποιες εξαιρέσεις (Κύπρος) ένας σχετικά αδύναμος θεσμός, καλύπτοντας μόνο το ένα τρίτο περίπου των εργαζομένων ενώ ο μέσος όρος της Ευρώπης των 15 κυμαίνεται στο 75%. Παρόλα αυτά, με βάση νεότερα στοιχεία ο μέσος όρος της κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές συμβάσεις στην Ευρώπη των 25 κυμαίνεται περίπου στο 67%, ποσοστό που είναι τρεις φορές μεγαλύτερο από το αντίστοιχο της Ιαπωνίας και τέσσερις φορές μεγαλύτερο από αυτό των Η.Π.Α.

Σε ότι αφορά το επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία, αυτές πραγματοποιούνται σχεδόν αποκλειστικά σε

επιχειρησιακό επίπεδο με ελάχιστες μόνο εξαιρέσεις. Στην Ιαπωνία ωστόσο, υπάρχει συντονισμός ανάμεσα στα συνδικαλιστικά σωματεία και την πλευρά των εργοδοτών κατά τη διάρκεια των ετήσιων διαπραγματεύσεων. Το γενικό σχέδιο αυτό βασίζεται στην αρχή ότι οι μεγάλοι κατασκευαστές στην κυρίαρχη βιομηχανία ξεκινούν τις διαπραγματεύσεις και στη συνέχεια ακολουθούν οι υπόλοιπες μεγάλες και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Μετά τη μείωση όμως στην ανάπτυξη που ξεκίνησε στα τέλη του '90 και την αύξηση του διεθνούς ανταγωνισμού, οι διαφορές ανάμεσα στις οικονομικές επιδόσεις των επιχειρήσεων αυξήθηκαν με αποτέλεσμα να είναι δυσκολότερη η καθιέρωση κοινών στόχων για μισθολογικές αυξήσεις στη βιομηχανία.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στις Η.Π.Α. έχουν αποκεντρωθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες με το επίπεδο τους να μεταβάλλεται αρχικά από τη διαπραγμάτευση με πολλούς εργοδότες (με τη συμφωνία να επιτυγχάνεται σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις και στη συνέχεια να επεκτείνεται και στις υπόλοιπες επιχειρήσεις του κλάδου) και τις «κύριες συμφωνίες» στο επιχειρησιακό επίπεδο και από το επιχειρησιακό επίπεδο στο μεμονωμένο εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στις χώρες της Ε.Ε. των 25 πραγματοποιούνται από το εθνικό διακλαδικό επίπεδο μέχρι το μεμονωμένο εργασιακό περιβάλλον μίας επιχείρησης ανάλογα με το εθνικό σύστημα. Η πρώτη περίπτωση του εθνικού διακλαδικού επιπέδου, παίζει σημαντικό ρόλο στην ανανέωση ή διαπραγμάτευση των συμφωνιών – πλαισίων σε χώρες όπως το Βέλγιο, η Φινλανδία, η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Ολλανδία, η Σλοβενία και η Ισπανία και σε συγκεκριμένα ζητήματα σε χώρες όπως η Εσθονία, η Γαλλία, η Ουγγαρία, η Ιταλία και το Λουξεμβούργο. Ο κλάδος είναι το κυρίαρχο επίπεδο διαπραγμάτευσης των μισθών και των εργασιακών συνθηκών στην πλειοψηφία των παλαιότερων μελών της Ε.Ε. (με εξαίρεση την Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο και τη Μεγάλη Βρετανία). Θα πρέπει να αναφερθεί ωστόσο η τάση που παρατηρείται στις 15 χώρες της παλαιάς Ευρώπης να αποκεντρώσουν τις διαπραγματεύσεις κάτι που ισχύει ήδη για τις χώρες - νεότερα μέλη.

Το επίπεδο της διαπραγματεύσεως λοιπόν φαίνεται ότι επηρεάζει τον παράγοντα ευελιξία, με τις πιο ευέλικτες αγορές εργασίας να έχουν αποκεντρώσει τις διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό ή και χαμηλότερο ακόμα επίπεδο και τις λιγότερο ευέλικτες να διατηρούν τις διαπραγματεύσεις σε ευρύτερο επίπεδο, ανάλογα με τη χώρα. Το γεγονός αυτό ερμηνεύεται αν ληφθεί υπόψη ότι η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν στις συγκεκριμένες συνθήκες στις οποίες λειτουργούν αποκτώντας έτσι μεγάλη ευελιξία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι μισθοί που σε ορισμένες χώρες όπως η Ελλάδα ο καθορισμός του ελάχιστου ποσού τους γίνεται σε εθνικό διακλαδικό επίπεδο, ενώ σε άλλες χώρες ο καθορισμός του γίνεται μετά από διαπραγματεύσεις σε τοπικό ή επιχειρησιακό επίπεδο.

Αυστηρότητα της νομοθεσίας για τις απολύσεις

Η νομοθεσία που ρυθμίζει τις απολύσεις (Employment Protection Legislation) είναι μία ακόμα βασική παράμετρος προσδιορισμού της ευελιξίας της αγοράς εργασίας των χωρών που εξετάζονται. Η νομοθεσία για τις απολύσεις, περιλαμβάνει τόσο τις σταθερές όσο και τις προσωρινές θέσεις απασχόλησης (Ο.Ο.Σ.Α. 1999). Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε το 2003 (Ο.Ο.Σ.Α.) υπολογίστηκε η αυστηρότητα της νομοθεσίας μέσω 18 παραμέτρων οι οποίες ομαδοποιούνται σε τρεις βασικές συνιστώσες:

1. Στην αυστηρότητα της νομοθεσίας απέναντι σε μεμονωμένες απολύσεις:

Στο θέμα αυτό, εξετάστηκαν τρία ζητήματα: 1) η δυσκολία της πραγματοποίησης της απόλυσης, δηλαδή η ύπαρξη σχετικής νομοθεσίας που θέτει όρια στην αιτιολόγηση της, 2) οι διαδικαστικές δυσκολίες που συναντά ο εργοδότης στην περίπτωση που προχωρήσει σε απόλυση και 3) οι προβλέψεις στη νομοθεσία για έγκαιρη προειδοποίηση και αποζημίωση.

2. Στις συγκεκριμένες απαιτήσεις για την διεξαγωγή ομαδικών απολύσεων:

Με δεδομένο ότι οι ομαδικές απολύσεις έχουν κάποιο κοινωνικό κόστος και προκαλούν κοινωνική αναταραχή, σχεδόν σε όλες τις χώρες μέλη του Ο.Ο.Σ.Α. υπάρχουν μέτρα για τη μείωση αυτού του κόστους. Στην παράμετρο αυτή

εξετάζονται μόνο οι επιπρόσθετες καθυστερήσεις σε σχέση με τις μεμονωμένες απολύσεις και δεν εξετάζεται η αυστηρότητα της νομοθεσίας σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις.

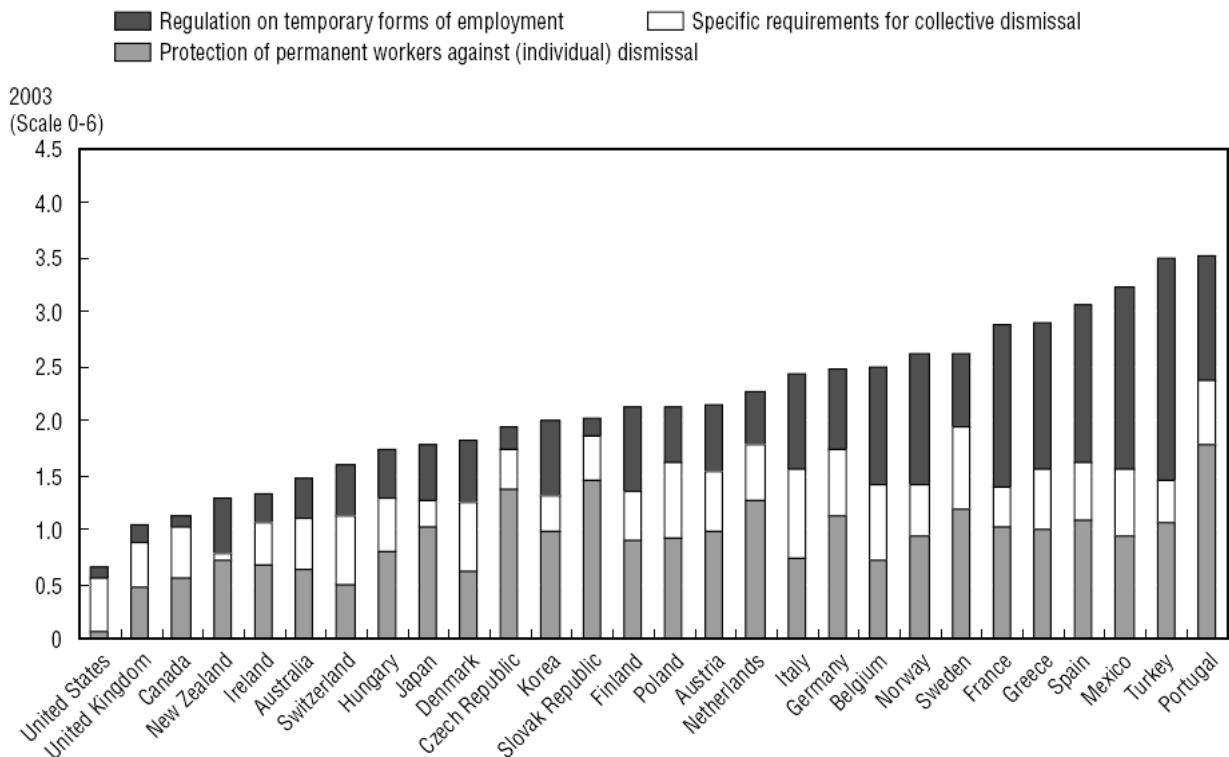
3. Στη νομοθεσία για την προσωρινή εργασία:

Εδώ εξετάζονται οι προβλέψεις της νομοθεσίας για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης. Στόχος αυτής συνιστώσας είναι ο υπολογισμός των περιορισμών στη χρήση της προσωρινής εργασίας από τις επιχειρήσεις λαμβάνοντας υπόψη τους τύπους της εργασίας που επιτρέπονται με αυτές τις συμβάσεις και τη διάρκειά τους.

Θα πρέπει να αναφερθεί επίσης ότι στη μελέτη αυτή δεν ελήφθησαν υπόψη παράμετροι όπως η διάρκεια και η διαδικασία μίας δικαστικής διαμάχης, η ύπαρξη δοκιμαστικής περιόδου, άλλα ζητήματα που διευθετούνται σε ορισμένες χώρες μέσα από συλλογικές συμβάσεις και γενικότερα ορισμένες ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν σε ορισμένα κράτη. Σε κάθε περίπτωση όμως, η μελέτη αυτή είναι ενδεικτική του επιπέδου της ελαστικότητας της εργατικής νομοθεσίας των χωρών που περιλαμβάνει.

Τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί σε κλίμακα 1 έως 6, με το βαθμό 6 να αντιπροσωπεύει το μέγιστο βαθμό προστατευτικότητας (μέσα στον πίνακα περιέχονται και ορισμένες χώρες που δεν εξετάζονται στην παρούσα εργασία). Στις ράβδους, το μαύρο χρώμα σημειώνει τη νομοθεσία πάνω στις προσωρινές μορφές απασχόλησης, το γκρι τις απαιτήσεις για ομαδικές απολύσεις και το γκρι την προστασία των εργαζόμενων απέναντι στις μεμονωμένες απολύσεις, όπως αναφέρθηκαν πιο πάνω.

Συνολική αυστηρότητα της νομοθεσίας για την προστασία της εργασίας το 2003



Τα συμπεράσματα από τη μελέτη αυτή, συνοψίζονται στη διαπίστωση ότι η εργατική νομοθεσία στις Η.Π.Α. εξακολουθεί να εμφανίζει τη μεγαλύτερη ελαστικότητα αναφορικά με την προστασία των εργαζομένων, ενώ αρκετά μεγάλη είναι επίσης και η ελαστικότητα της Ιαπωνίας. Οι χώρες αυτές, υπέρμαχοι των λιγότερο ρυθμισμένων οικονομιών, μαζί με τη Μεγάλη Βρετανία, παρουσιάζουν και σήμερα σημαντικά μεγαλύτερη ευελιξία στην εργατική νομοθεσία τους από τις υπόλοιπες μεγάλες βιομηχανικές χώρες της Ε.Ε. Ωστόσο θα πρέπει να σημειωθεί ότι την ευελιξία αυτή προσεγγίζουν και ορισμένες χώρες από την «παλαιά» Ευρώπη των 15 οι οποίες έχουν εφαρμόσει ιδιαίτερα μοντέλα ανάπτυξης (το μοντέλο ανάπτυξης της Δανίας παρουσιάζεται στο τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας) ενώ προσπάθειες για ριζικές νομοθετικές αλλαγές συνάντησαν μεγάλες αντιδράσεις σε άλλες χώρες (Γαλλία). Σε ότι αφορά στα υπόλοιπα στοιχεία που προκύπτουν από τη μελέτη, αξιοσημείωτη είναι η ελάχιστη προστασία των εργαζομένων στις Η.Π.Α. από τις μεμονωμένες απολύσεις αλλά και η ελάχιστη νομοθεσία σχετικά

με την προσωρινή εργασία. Τέλος, η θέση της Ελλάδας, βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις της λίστας έχοντας ένα αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο για τις μεμονωμένες απολύσεις αλλά και αυστηρές ρυθμίσεις για την προσωρινή εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 Εισαγωγή

Οι νέες συνθήκες που επικράτησαν στο διεθνές επίπεδο ήταν αποτέλεσμα της απελευθέρωσης των αγορών, τις ταχείες τεχνολογικές εξελίξεις, την ένταση του ανταγωνισμού, την ανάδυση ταχύτατα αναπτυσσόμενων χωρών φτηνού εργατικού δυναμικού και αγορών εργασίας χωρίς κανόνες. Αλλά και εσωτερικά ευρωπαϊκά ζητήματα όπως είναι η διεύρυνση της Ε.Ε., το άνοιγμα των αγορών, η γήρανση των ευρωπαϊκών πληθυσμών, δημιουργούν πιέσεις στις εσωτερικές αγορές προϊόντων και εργασίας, στα συστήματα υγείας και συνταξιοδοτήσεων και δημιουργούν την αναγκαιότητα στις ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές οικονομίες για το σχεδιασμό ενός τολμηρού προγράμματος μεταρρυθμίσεων ώστε να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα και να επιταχυνθεί η ανάπτυξη της ευρωπαϊκής οικονομίας στη βάση της γνώσης και καινοτομίας. Στο νέο αυτό μοντέλο η οικοδόμηση της Ευρώπης βασίζεται στον εκσυγχρονισμό του παραγωγικού συστήματος και του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, στις επενδύσεις στον άνθρωπο και στην βελτίωση της λειτουργίας του κράτους πρόνοιας.

Οι όποιες θετικές εξελίξεις σημειώθηκαν έως σήμερα δεν περιορίζουν την σημασία της παράλληλης αρνητικής διαπίστωσης ότι η μετεξέλιξη της ευρωπαϊκής οικονομίας σε πρωτοπόρο οικονομία της γνώσης και η αύξηση της απασχόλησης προχωρεί με ιδιαίτερα αργούς ρυθμούς. Μία σειρά από ανασταλτικούς παράγοντες στο εσωτερικό της Ε.Ε., όσο και οι εξελίξεις σε διεθνές επίπεδο περιορίζουν τις επενδυτικές δραστηριότητες στην ευρωζώνη, οδηγώντας ταυτόχρονα ένα μέρος των υφιστάμενων παραγωγικών δραστηριοτήτων στη μετακίνηση τους σε χώρες χαμηλού εργασιακού κόστους.

Αποτελέσματα της κρίσης αυτής αποτελούν τα παρακάτω στοιχεία:

- Η Ευρώπη αντιμετωπίζει από το 2001 οικονομική επιβράδυνση με εμφανείς δυσχέρειες ανάκαμψης. Τα τελευταία χρόνια ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης παραμένει ανησυχητικά χαμηλός (1%) - στο 1/3 του στόχου της Λισσαβόνας.

- Το ποσοστό απασχόλησης στην Ευρώπη των 25 διατηρείται μόλις στο 63% σε σχέση με τον αρχικό στόχο 70% .

- Η ανεργία και η μακροχρόνια ανεργία αυξάνουν. Ο αριθμός των ανέργων στη Γερμανία, για πρώτη φορά από το 1933 ξεπέρασε τα πέντε εκατομμύρια. Η δε χώρα μας καταλαμβάνει την πρώτη θέση στην ευρωζώνη και την τρίτη θέση στην Ευρώπη των «25» όσον αφορά το συνολικό ποσοστό ανεργίας. (μετά την Πολωνία και τη Σλοβακία)

- Η βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας (κατά εργαζόμενο και κατά ώρα εργασίας) εξακολουθεί να επιβραδύνεται σταθερά.

- Ο ρυθμός επενδύσεων στην Ευρώπη δεν ξεπερνά τα 2/3 εκείνου των ΗΠΑ ενώ χαμηλές παραμένουν συγκριτικά και οι δαπάνες για Έρευνα-Τεχνολογία.

Μέσα σε αυτό το διεθνές περιβάλλον, η Ελλάδα προχώρησε όπως και οι υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. σε μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου της μείωσης της ανταγωνιστικότητας της, προσπαθώντας να ελαστικοποιήσει την εργατική νομοθεσία της αποσκοπώντας στην δημιουργία μίας πιο ευέλικτης αγοράς εργασίας.

4.2 Η εφαρμογή της εργασιακής ευελιξίας

Η μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας στην Ελλάδα για την αύξηση της εργασιακής ευελιξίας, ξεκίνησε ουσιαστικά στις αρχές της δεκαετίας του '90 με την ψήφιση του νόμου 1892/1990 με τον οποίο επιχειρήθηκε να ενθαρρυνθεί η μερική απασχόληση και έγινε προσπάθεια για διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Η συνέχεια ήρθε με τους νόμους 2639/1998, 2874/2000, 2956/2001 και τελευταία με τον 3385/2005. Οι σπουδαιότερες παρεμβάσεις στην Ελλάδα για την ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας αφορούν τις δύο από τις μορφές της ευελιξίας των επιχειρήσεων που αναφέρθηκαν στο

κεφάλαιο 2, την ευελιξία του χρόνου εργασίας (εσωτερική ποσοτική ευελιξία) και την εξωτερική ευελιξία (ποσοτική ή αριθμητική). Ακολουθεί η περιγραφή και η κριτική των βασικών διατάξεων των παραπάνω νόμων χωρισμένη ανάλογα με την κατηγορία της ευελιξίας που επιδιώκουν να επιτύχουν (Ορισμένα αποσπάσματα της νομοθεσίας παρατίθενται στο παράρτημα στο τέλος της εργασίας).

Ευελιξία του χρόνου εργασίας (Εσωτερική ποσοτική ευελιξία)

Από την αρχή της δεκαετίας του '90, καταγράφονται συνολικά 4 θεσμικές παρεμβάσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας εκ των οποίων η μία αφορά αποκλειστικά την Ολυμπιακή αεροπορία. Το κοινό χαρακτηριστικό των τριών γενικής εφαρμογής ρυθμίσεων υπήρξε η θέσπιση της συλλογικής ρύθμισης ως απαραίτητης προϋπόθεσης για τη λειτουργία της διευθέτησης. Έτσι λοιπόν, μόνο με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις (με το συνδικάτο της επιχείρησης) ή με συλλογικές συμφωνίες (με το συμβούλιο των εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας συνδικάτου στην επιχείρηση) ήταν δυνατή η εισαγωγή της διευθέτησης. Οι τρεις γενικής εφαρμογής ρυθμίσεις, ήταν οι εξής:

- Με το νόμο 1892/1990 έγινε η εισαγωγή της διευθέτησης με περιορισμό της εφαρμογής της σε εξάμηνη βάση ανώτατου υπολογισμού.
- Ο νόμος 2639/1998 επεξέτεινε της εφαρμογή της διευθέτησης σε ετήσια βάση.
- Ο νόμος 2874/2000 διατήρησε την ετήσια βάση υπολογισμού εισάγοντας τρεις καινοτομίες:
 1. Συνδύασε τη διευθέτηση με μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας κατά 92 ώρες (με μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας τις 38 ώρες)
 2. Καθόρισε τον αριθμό των αυξομειούμενων ωρών εργασίας σε 138 ετησίως
 3. Εισηγάγε τη δυνατότητα συλλογικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και της πλειοψηφίας των εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας θεσμού συλλογικής εκπροσώπησης (σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων).

Η ρύθμιση τέλος για την Ολυμπιακή (ν. 2602/1998), σε αντίθεση με τα προηγούμενα εισήγαγε το διευθυντικό δικαίωμα (υποχρεωτικό 9ωρο) παρακάμπτοντας την προϋπόθεση της συλλογικής σύμβασης.

Οι διατάξεις αυτές έμειναν ουσιαστικά ανεφάρμοστες. Είναι χαρακτηριστικό ότι εκείνη του 1990 δεν είχε καμία εφαρμογή, εκείνη του 1998 εφαρμόστηκε σε μία μόλις επιχείρηση σε όλη την επικράτεια ενώ η ρύθμιση του 2000 σε πέντε μόνο επιχειρήσεις. Η αποτυχία των ρυθμίσεων αυτών για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας οφείλεται στο γεγονός ότι η απαραίτητη προϋπόθεση εφαρμογής της, η συλλογική ρύθμιση απαιτούσε τη συναίνεση των συνδικάτων που με τη σειρά τους διατηρούσαν σειρά επιφυλάξεων προκειμένου να αποδεχθούν ένα τέτοιο μέτρο. Επιπλέον, σε ότι αφορά στη ρύθμιση του 2000, καταγράφεται η σοβαρή επιφύλαξη των εργοδοτών να εφαρμόσουν ένα σύστημα διευθέτησης που συνδυάζονταν με μείωση του εργάσιμου χρόνου, ενώ παράλληλα έκριναν ως ιδιαίτερα περιορισμένες τις ώρες διευθέτησης (138) εντός του έτους. Ο νόμος του 2000 επίσης, προέβλεπε και πρόσθετες ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας με αύξηση του κόστους των υπερωριών προκειμένου να ενισχυθεί η απασχόληση. Το κόστος των υπερωριών αυξήθηκε από 25% σε 50% επί του ωρομισθίου για τις πρώτες 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, μαζί με το κόστος της υπερεργασίας η οποία περιορίστηκε σε 3 μόνο ώρες την εβδομάδα και η οποία ονομάστηκε σε ιδιόρρυθμη υπερωρία που η εφαρμογή της δεν απαιτούσε άδεια της αρμόδιας αρχής του Υπουργείου Εργασίας. Τέλος, αυξήθηκε το κόστος των παράνομων υπερωριών από 100% σε 150% επί του ωρομισθίου. Μετά από αντιδράσεις από την πλευρά των εργοδοτών σχετικά με το αυξημένο κόστος της επιμήκυνσης του εργάσιμου χρόνου, το κράτος προχώρησε σε αύξηση των χορηγήσεων αδειών για υπερωριακή απασχόληση, ακυρώνοντας όμως έτσι το πνεύμα του νομοθέτη που επεδίωκε την τόνωση της απασχόλησης.

Οι προσπάθειες από την πολιτεία για τη αποτελεσματική διευθέτηση του χρόνου εργασίας συνεχίστηκαν και κατέληξαν στην ψήφιση του νόμου 3385/2005 ο οποίος τροποποιεί και αντικαθιστά άρθρα των νόμων που

αναφερθήκαν προηγουμένως (**το άρθρο 1** αντικαθιστά το άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α), **το άρθρο 2** αντικαθιστά το άρθρο 41 του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α) και τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν.2874/ 2000 (ΦΕΚ 286 Α)), ενώ προσθέτει και νέες διατάξεις. Ακολουθεί η παρουσίαση του νόμου και ο σχολιασμός των διατάξεων του.

Ο νόμος 3385/2005 για το χρόνο εργασίας

Το περιεχόμενο των ρυθμίσεων του ν.3385/2005 σχετικά με το χρόνο εργασίας περιλαμβάνει δύο δέσμες μέτρων που αφορούν το νέο πλαίσιο λειτουργίας της υπερωριακής απασχόλησης και της υπερεργασίας καθώς και στις διατάξεις για την ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου.

1. Ως προς τα χρονικά όρια της εργασίας όπου διατηρείται το 12ωρο ως το ανώτατο ημερήσιο ωράριο με χρήση υπερωριακής απασχόλησης προβλέπονται τα ακόλουθα:
 - Επαναφέρεται ο θεσμός της υπερεργασίας στα ισχύοντα προ του νόμου 2874/2000 παράλληλα με την επαναφορά του 48ώρου ως νόμιμου ανώτατου εβδομαδιαίου ωραρίου, το δε 40ωρο θεωρείται συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας. Ειδικότερα παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να απασχολεί τον εργαζόμενο μέχρι 5 ώρες και 8 ώρες εβδομαδιαίως (σε περίπτωση πενθήμερης και εξαήμερης εργασίας αντίστοιχα) χωρίς προηγούμενη άδεια της επιθεώρησης εργασίας και με προσαυξημένη αμοιβή κατά 25%. Η διαφορά με το προηγούμενο καθεστώς έγκειται στο γεγονός ότι η επιμήκυνση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας χωρίς προηγούμενη άδεια επεκτείνεται από την 43^η ώρα (ιδιόρρυθμη υπερωρία) στην 45^η (ή στην 48^η σε περίπτωση εξαήμερης εργασίας) καλύπτοντας το ωράριο μεταξύ συμβατικού (40ώρου) και νόμιμου (48ώρου) εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου. Επιπλέον, μειώνεται η προσαύξηση στην αμοιβή κατά το ήμισυ (από 50% σε 25%).

- Η υπερωριακή απασχόληση που απαιτεί την άδεια της επιθεώρησης εργασίας υπολογίζεται πέραν της 45^{ης} (στο πενθήμερο) και της 48^{ης} ώρας στο εξαήμερο αντί της 43^{ης} που ίσχυε. Ωστόσο οι προσαυξήσεις στις αμοιβές της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παραμένουν ίδιες (50% μέχρι τις 120 ώρες υπερωρίας τον χρόνο, 75% πέραν των 120 ωρών).
 - Μειώνεται το κόστος των παράνομων υπερωριών στα προ του 2000 επίπεδα (από 150% σε 100% προσαύξηση), η δε παράνομη υπερωριακή απασχόληση μετονομάζεται σε κατ' εξαίρεση υπερωρία.
2. Ως προς την ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας προβλέπονται τα εξής:
- Δημιουργούνται δύο συστήματα ελαστικής διευθέτησης μιας τετράμηνης διάρκειας και μιας ετήσιας ανά ημερολογιακό έτος.
 - Για το σύστημα της τετράμηνης διάρκειας απαιτείται κατ' αρχήν η ύπαρξη ενός πρακτικού συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συνδικάτου της επιχείρησης ή συμβουλίου εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας του πρώτου. Σε περίπτωση απουσίας και των δύο αντιπροσωπευτικών θεσμών απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του συνόλου των εργαζόμενων της επιχείρησης.
 - Δημιουργείται ειδική επιτροπή που επιλαμβάνεται των συλλογικών διαφορών περί 4μηνης διευθέτησης αφαιρώντας τη σχετική αρμοδιότητα από τον Οργανισμό μεσολάβησης και διαιτησίας. Η πενταμελής σύνθεση μάλιστα της επιτροπής απαρτιζόμενη από δύο εκπροσώπους των εργαζομένων, δύο εκπροσώπους των εργοδοτών και έναν κοινωνικό επιθεωρητή του Υπουργείου Εργασίας ως πρόεδρο, δημιουργεί σοβαρά ερωτηματικά ως προς την ουδετερότητα του εκπροσώπου του υπουργείου του οποίου ο πολιτικός προϊστάμενος είναι και ο συντάκτης ενός νόμου που το πνεύμα του διακατέχεται από την αναγκαιότητα εφαρμογής της διευθέτησης, όπως απορρέει από την ουσιαστική άρση της συλλογικής αυτονομίας των μερών και την

παραπομπή των διαφορών σε όργανο επίλυσης διαφορών υπό τη συγκεκριμένη σύνθεση.

- Για το δεύτερο σύστημα της ετήσιας διευθέτησης απαιτείται μόνο συλλογική ρύθμιση (και πάλι πρακτικό συμφωνίας και όχι συλλογική σύμβαση εργασίας) ενώ δεν παραπέμπεται η διαφορά στην προαναφερθείσα ειδική επιτροπή. Το σύστημα αυτό δεν συνδέεται με την παράλληλη μείωση του ετήσιου εργάσιμου χρόνου, όπως προέβλεπε ο ν.2874/2000.
- Ο αριθμός των αυξομειούμενων διευθετούμενων ωρών εντός του έτους αυξάνεται από 138 σε 256 και με ανώτερο χρόνο αυξημένων ωραρίων τις 32 εβδομάδες στην ετήσια διευθέτηση. Αντιθέτως στην τετράμηνη διευθέτηση δεν υπάρχει περιορισμός ως προς τον αριθμό των αυξομειούμενων ωρών εργασίας.
- Ο ανώτατος χρόνος ημερήσιας εργασίας με καθεστώς διευθέτησης είναι το 10ωρο αντί του 12ωρου που ίσχυε μέχρι σήμερα. Το 12ωρο παραμένει ως ανώτατος ημερήσιος χρόνος απασχόλησης (με υπερωρίες) στην περίπτωση που δεν ισχύει σύστημα διευθέτησης.
- Κατά τις περιόδους μειωμένης απασχόλησης η πέραν του συμφωνηθέντος χρόνου απασχόληση διακρίνεται και πάλι σε υπερεργασία και υπερωρία. Ως υπερεργασία νοούνται οι πρώτες 5 ώρες υπέρβασης του ωραρίου (ή 8 ώρες για την εξαήμερη εργασία) και αμείβεται με προσαύξηση 30%, ενώ ως υπερωρία νοείται ο επιπλέον αυτών χρόνος και αμείβεται με 75% αντίστοιχα για τις νόμιμες υπερωρίες και με 100% για όσες τελούνται χωρίς την άδεια αρμόδιας αρχής.

Αξιολόγηση των μέτρων

Η αξιολόγηση των παραπάνω μέτρων σχετικά με το χρόνο εργασίας οδηγεί στις ακόλουθες παρατηρήσεις:

- Ενισχύεται η προοπτική κερδοφορίας της επιχείρησης σε βάρος της εργασίας είτε από τη μείωση κατά 16,6% του κόστους της ωριαίας

υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου είτε από την εφαρμογή της διευθέτησης λόγω της κατά 10% (κατά μέσο όρο) αύξησης του οφέλους της επιχείρησης ανά περίοδο εφαρμογής της σύμφωνα με έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ τον Ιούλιο του 2005.

- Διακηρύσσεται μέσω των εν λόγω παρεμβάσεων η αύξηση της απασχόλησης αν και είναι άμεσα αντιληπτό ότι τα μέτρα για το χρόνο εργασίας αντιστρατεύονται αυτό τον στόχο. Και τούτο διότι η μείωση του κόστους των υπερωριών και η επέκταση της υπερεργασίας θα αυξήσουν τον πρόσθετο χρόνο απασχόλησης ενώ η εφαρμογή της διευθέτησης συνδέεται με την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων χωρίς τη χρήση νέων προσλήψεων.
- Αποτυπώνεται η πολιτική βούληση της κρατικής εξουσίας για πρακτική εφαρμογή ευέλικτων συστημάτων διευθέτησης αίροντας τα εμπόδια εκείνα που τα είχαν μέχρι τώρα καταστήσει ανεφάρμοστα. Είναι ενδεικτικό άλλωστε των προθέσεων το γεγονός ότι ο απαιτούμενος χρόνος για την απόφαση της αρμόδιας επιτροπής είναι ο ίδιος (3 ημέρες) είτε πρόκειται περί πρακτικού συμφωνίας των δύο μερών όπου απαιτείται απλώς η επικύρωσή του είτε υπάρχει μεταξύ τους διαφωνία και άρνηση των εργαζομένων να αποδεχθούν τη διευθέτηση. Ωστόσο θα πρέπει να επισημανθεί ότι η επιχείρηση άρσης των εμποδίων της συλλογικής ρύθμισης γίνεται περιορισμένα παραπέμποντας τις διαφορές στη σχετική επιτροπή μόνο για τις περιπτώσεις τετράμηνης διευθέτησης.
- Αίρεται η συλλογική αυτονομία για την τετράμηνη διευθέτηση εφόσον η ρύθμιση της διευθέτησης δεν είναι προϊόν συλλογικής ρύθμισης αλλά επιβάλλεται η υποχρεωτική προσφυγή σε όργανο επίλυσης της διαφοράς του οποίου αμφισβητείται η ουδετερότητα. Επανέρχεται δε η υποχρεωτική διαιτησία και μάλιστα για ζήτημα που δεν αποτελεί βασικό στοιχείο της εργασιακής σχέσης και της επιβίωσης των μισθωτών, όπως ο μισθός, αλλά για ζήτημα που συνδέεται με τη μείωση του κόστους της επιχείρησης.

- Δημιουργείται διαιτητικό όργανο για τις τετράμηνες διευθετήσεις παρακάμπτοντας τον αυτόνομο ρόλο του Ο.ΜΕ.Δ. και αναγορεύοντας ως καθοριστική την παρουσία του κοινωνικού επιθεωρητή εργασίας που θα καλείται να λάβει αποφάσεις υπό την πίεση της εκφρασμένης θέσης του υπουργείου υπέρ της διευθέτησης. Επιπλέον ανατίθεται στον επιθεωρητή εργασίας διαιτητικός ρόλος, πέραν του ελεγκτικού και σε αντίθεση με την 81^η Διεθνή Σύσταση Εργασίας που δεν έχει βέβαια υποχρεωτική ισχύ και στερεί από την επιθεώρηση εργασίας την ανάληψη ρόλου επίλυσης συλλογικών διαφορών.
- Ενισχύεται άμεσα το διευθυντικό δικαίωμα κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις που στερούνται συνδικαλιστικής εκπροσώπησης εφόσον στο 95% των ιδιωτικών επιχειρήσεων λόγω του μικρού μεγέθους τους δεν λειτουργεί συνδικάτο ή εργασιακό συμβούλιο και είναι εύκολη η υφαρπαγή της συναίνεσης των εργαζομένων για την εφαρμογή της διευθέτησης.
- Δημιουργούνται σοβαρά ερωτήματα για τη δυνατότητα ελέγχου της νομοθεσίας από το νέο, σύνθετης λειτουργίας, καθεστώς των επιχειρήσεων όταν ήδη παρατηρείται υψηλός βαθμός παραβίασης των νομίμων διατάξεων από τους εργοδότες που αξιοποιούν την ανεπαρκή λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών οι οποίοι στο εξής θα επιβαρύνονται και με διαιτητικά καθήκοντα.
- Ενισχύεται η ανασφάλεια του προσωπικού που καλείται να συναινέσει στην εφαρμογή της διευθέτησης παρά την τυπική απαγόρευση καταγγελίας των συμβάσεων σε περίπτωση άρνησης του εφόσον το ανατιολόγητο των απολύσεων στην Ελλάδα αφήνει το περιθώριο στον εργοδότη να «τιμωρήσει» τον εργαζόμενο για άλλη ασήμαντη αφορμή.
- Ενισχύεται η περαιτέρω αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας των Ελλήνων μισθωτών, που ήδη κατέχουν την υψηλότερη θέση μετά τους Βρετανούς στην Ευρώπη (στοιχεία EIRO 2003) μέσω της αύξησης των ωρών της υπερεργασίας και της μείωσης του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με όρους περιορισμού του εισοδήματός τους.

Η εφαρμογή των διατάξεων του νόμου 3385/2005 μέχρι στιγμής έχει γίνει στη σύναψη της συλλογικής σύμβασης εργασίας στο καζίνο της Ρόδου.

Εξωτερική, ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία

Μερική απασχόληση

Η προσέγγιση του ζητήματος της μερικής απασχόλησης, ξεκίνησε με την ψήφιση του νόμου 1892/1990 που επιχείρησε με τα άρθρα 38 και 39 να ενθαρρύνει του θεσμού της μερικής απασχόλησης από τους εργοδότες. Ο νομοθέτης θεώρησε ότι η ευρύτερη εφαρμογή της μπορεί να συμβάλλει στην προσπάθεια καταπολέμησης της ανεργίας και ανάπτυξης της οικονομίας. Με τις διατάξεις αυτές θεσπίστηκαν συνοπτικά οι εξής ρυθμίσεις:

1. Για την υιοθέτηση της μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη σύμβαση εργοδότη και μισθωτού.
2. Είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που οφείλεται στην άρνηση του πλήρως απασχολούμενου μισθωτού να δεχθεί πρόταση του εργοδότη του για παροχή μερικής απασχόλησης (με αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές).
3. Οι αποδοχές του μερικώς απασχολούμενου είναι αναλογικά μειωμένες σε σχέση με αυτές του πλήρως απασχολούμενου.
4. Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται κανονικής άδειας με αποδοχές όπως και οι πλήρως απασχολούμενοι, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν κατά το ίδιο διάστημα θα απασχολούνταν.
5. Οι μερικώς απασχολούμενοι υποχρεούνται σε παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, εφόσον δεν έχει άλλη απασχόληση ή δεν βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
6. Ο μερικώς απασχολούμενος, με ίσους όρους, έχει προτεραιότητα στην κατάληψη θέσεως πλήρους απασχόλησης στην αυτή επιχείρηση.
7. Για την ασφάλιση του μερικώς απασχολούμενου, αναγνωρίζονται όλες οι ημέρες που πραγματοποιεί σε κάθε μισθολογική περίοδο.

8. Το επίδομα ανεργίας του μερικώς απασχοληθέντος, υπολογίζεται με βάση τις μειωμένες αποδοχές που λάμβανε πριν τη λύση ή λήξη της σύμβασης εργασίας.

Στα έτη που ακολούθησαν τις ρυθμίσεις του νόμου 1892/1990, τα στατιστικά στοιχεία αποδεικνύουν ότι η μερική απασχόληση στην Ελλάδα παρέμεινε σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα, τουλάχιστον σε σχέση με την έκταση αυτής στα άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε. Ειδικότερα με βάση τα στοιχεία της τράπεζας της Ελλάδος του Νοεμβρίου του 2000, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα κυμαίνεται στο 6,1% επί του συνόλου των απασχολούμενων, ενώ στην Ε.Ε. ο αντίστοιχος μέσος όρος έφτανε στο 17,7%.

Ακολούθησαν οι ρυθμίσεις του άρθρου 2 του νόμου 2639/1998 για τη «ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» με τις οποίες:

- Με την παράγραφο 5 ορίστηκε ότι η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα.
- Σύμφωνα με την παράγραφο 12, ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των μισθωτών με μερική απασχόληση, σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση (Είναι προφανές ότι η πρόταση αυτή έχει καθαρά ενημερωτικό χαρακτήρα).
- Με την παράγραφο 13 καθορίστηκε ότι με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των σχετικών ρυθμίσεων.
- Με την παράγραφο 10 καθορίστηκε ότι ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας, ενώ για τον υπολογισμό αυτής, οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία ημέρα προϋπηρεσίας. Είναι φανερό ότι η ρύθμιση αυτή δεν καλύπτει το

θέμα της ασφάλισης του μερικώς απασχολούμενου, αλλά αφορά στα θέματα που σχετίζονται με την προϋπηρεσία του μισθωτού, όπως είναι για παράδειγμα αυτό του ύψους της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη.

Τέλος, στην προσπάθεια για προώθηση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα εντάσσονται και οι ρυθμίσεις των άρθρων 7 και 8 του ν. 2874/2000. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του άρθρου 7 «οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων προσαυξάνονται κατά 7,5%, εφόσον αμείβονται με το κατώτατο κατά τις κείμενες διατάξεις όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησης τους είναι μικρότερο των τεσσάρων ωρών ημερησίως», ενώ σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 8 «σε μακροχρόνια ανέργους που προσλαμβάνονται με σύμβαση μερικής απασχόλησης τουλάχιστον τεσσάρων ωρών ημερησίως, χορηγείται από τον Ο.Α.Ε.Δ. ως κίνητρο επανένταξης στην ενεργό απασχόληση, μηνιαία οικονομική ενίσχυση ύψους τριάντα χιλιάδων δραχμών κατά τη διάρκεια σχέσης εργασίας με ανώτατο όριο τους δώδεκα μήνες. Η ρύθμιση του άρθρου 7 φαίνεται να επιδιώκει την θέσπιση διορθωτικού συντελεστή στην αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων, κινείται όμως σε χαμηλά επίπεδα.

Αξιολόγηση των μέτρων

Αξιολογώντας τις διατάξεις του νόμου 1892/1990 αλλά και των νόμων που ακολούθησαν, σημειώνονται οι εξής παρατηρήσεις:

- Η ελευθερία του εργαζόμενου να αποδεχθεί έναν όγκο εργασίας μικρότερο από το συνηθισμένο, οδηγεί στην ανάγκη καθιέρωσης ορισμένων εγγυήσεων τόσο για την επιχείρηση, η οποία προγραμματίζει έναν όγκο παραγωγής, όσο και για τον εργαζόμενο, ο οποίος επιθυμεί να μην εξαντλήσει την ελευθερία αυτή με μία μόνο επιλογή, αλλά να έχει την ευχέρεια να τροποποιήσει τον όγκο της εργασίας που επέλεξε σε δεδομένη στιγμή. Την εγγύηση αυτή παρέχει για την εργοδοτική πλευρά η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 38, που ορίζει ότι με έγγραφη σύμβαση εργοδότης και μισθωτός μπορούν να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της

κανονικής. Αντίθετα από τις σχετικές διατάξεις δεν εξασφαλίζεται στην πράξη η προαναφερόμενη ευχέρεια του εργαζόμενου.

- Εξ ορισμού η μερική απασχόληση περιλαμβάνει αριθμό ωρών εργασίας μικρότερο από αυτόν της πλήρους. Οι νομοθεσίες των κρατών που έχουν υιοθετήσει τη μερική απασχόληση καθορίζουν τα πλαίσια στα οποία πρέπει να κινείται. Αντίθετα ο Έλληνας νομοθέτης δεν καθόρισε ποια διάρκεια εργασίας θεωρεί ως μερική απασχόληση με αποτέλεσμα να δημιουργούνται σοβαρά ζητήματα. Επειδή λοιπόν οι εργαζόμενοι μερικού ωραρίου απασχολούνται λιγότερο σε σχέση με τους εργαζόμενους με πλήρες ωράριο, δέχονται συχνά την πίεση για την πραγματοποίηση πρόσθετων ωρών εργασίας, η οποία μάλιστα δεν αμείβεται ως υπερωριακή αφού συνήθως δεν υπερβαίνει τα όρια του συμβατικού ωραρίου.
- Υπάρχει το ζήτημα του υπολογισμού του ύψους της σύνταξης του μισθωτού που κατά το μεγαλύτερο διάστημα της μισθωτής δραστηριότητας του απασχολήθηκε με πλήρες ωράριο, ενώ τα τελευταία (κρίσιμα για τον υπολογισμό της σύνταξης) χρόνια με μειωμένο ωράριο (με ανάλογα μειωμένες αποδοχές), αφού με τις ρυθμίσεις του άρθρου 39 του ν.1892/1990 καλύπτεται για τους μισθωτούς μόνο το ζήτημα του αριθμού των ημερών ασφάλισης που τους αναγνωρίζονται.
- Τέλος, υπάρχει και το ζήτημα των παροχών ανεργίας του ασφαλισμένου, που αναστέλλει την επιδότηση του (την οποία θεμελίωσε ύστερα από πλήρη απασχόληση), προκειμένου να αποδεχθεί θέση μερικής απασχόλησης και στη συνέχεια απολύεται, αφού το επίδομα ανεργίας που θα του χορηγηθεί θα είναι αναλογικά μειωμένο σε σχέση με αυτό που θα λάβει ο εργαζόμενος που είχε πλήρη απασχόληση.

Προσωρινή απασχόληση

Οι επιχειρήσεις με αντικείμενο την παρέμβαση στην αγορά εύρεσης εργασίας με την επιλογή και πρόσληψη εργαζομένων διαφόρων ειδικοτήτων προκειμένου να τους διαθέσουν για ορισμένο χρονικό διάστημα σε επιχειρήσεις «πελάτες» τους, έχουν εμφανιστεί διεθνώς στην επιχειρησιακή πρακτική εδώ και αρκετές δεκαετίες αλλά και έχουν αποτελέσει αντικείμενο

νομοθετικών παρεμβάσεων στο ευρωπαϊκό τουλάχιστον χώρο. Στην Ελλάδα ο θεσμός των εταιριών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) ως μέτρο για προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, εισήχθη με το νόμο 2956/2001 με τον οποίο νομιμοποιήθηκε η ίδρυση τους και καθορίστηκε το πλαίσιο λειτουργίας τους. Η αρχή βέβαια προς την κατεύθυνση της άρσης του μονοπωλίου της δημόσιας διοίκησης και ειδικότερα του ΟΑΕΔ στον τομέα της εύρεσης εργασίας είχε ήδη γίνει με τη δυνατότητα σύστασης «ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας» που εισήχθη με το άρθρο 5 του νόμου 2639/1998 με αντικείμενο την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς. Αλλά και πριν από την ψήφιση του νόμου 2956/2001 η λειτουργία επιχειρήσεων με αντικείμενο τη διάθεση μισθωτών για απασχόληση σε άλλες επιχειρήσεις δεν απαγορευόταν από την ελληνική νομοθεσία, λάμβανε όμως τη μορφή του «κατ' επάγγελμα δανεισμού μισθωτών». Το γεγονός όμως της ανυπαρξίας σχετικού ρυθμιστικού πλαισίου αφενός επέτρεπε τη χρησιμοποίηση της διαδικασίας του κατ' επιχείρηση δανεισμού όχι μόνο για τη διάθεση προσωπικού προσωρινής απασχόλησης αλλά και για τη διάθεση μισθωτών που κάλυπταν πάγιες ανάγκες των επιχειρήσεων χρηστών αφετέρου οδηγούσε στην διαστρέβλωση του σκοπού της προσωρινής απασχόλησης και καταστράτηγηση της εργατικής νομοθεσίας. Από τη σκοπιά αυτή λοιπόν, η θέσπιση νομοθετικού πλαισίου για τη λειτουργία των επιχειρήσεων αυτών μπορεί να αξιολογηθεί θετικά.

Ο νόμος 2956/2001 για τις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης

Η ρύθμιση της παροχής εργασίας δια μέσου των εταιριών προσωρινής απασχόλησης γίνεται στο κεφάλαιο Δ' του νόμου 2956/2001 στα άρθρα 20 έως 26. Συνοπτικά οι διατάξεις του περιλαμβάνουν:

1. Τον ορισμό της έννοιας της προσωρινής απασχόλησης
2. Τον καθορισμό του σκοπού και της αποκλειστικότητας του αντικείμενου δραστηριότητας των Ε.Π.Α. με δύο εξαιρέσεις: 1) τη μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας και 2) την αξιολόγηση και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού.

3. Την περιγραφή των όρων σύστασης και λειτουργίας των εταιριών προσωρινής απασχόλησης.
4. Την υποχρέωση υπογραφής σύμβασης ορισμένου ή αορίστου χρόνου ανάμεσα στην Ε.Π.Α. και τον προσωρινά απασχολούμενο με αναφορά στους τους όρους εργασίας, αμοιβής, ασφάλισης και τη διάρκειά της.
5. Την εξασφάλιση του προσδιορισμού της αμοιβής του προσωρινά απασχολούμενου με βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας
6. Τη διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη (δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη των 8 μηνών, με δυνατότητα επέκτασης για άλλους 8 μήνες συνολικά χωρίς τη μετατροπή της σε σύμβαση αορίστου χρόνου).
7. Την απαγόρευση της επιβολής ρήτρας που να απαγορεύει ή παρεμποδίζει τη μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου, τη συνδικαλιστική δράση του ή να παραβιάζει τα ασφαλιστικά του δικαιώματα.
8. Τον ορισμό των ασφαλιστικών δικαιωμάτων ως ίδια με τα προβλεπόμενα για το προσωπικό ίδιων ειδικοτήτων του έμμεσου εργοδότη.
9. Την πρόβλεψη για τα ίδια μέτρα ασφάλειας και υγείας με τους άλλους εργαζόμενους στον έμμεσο εργοδότη και την πιθανή ευθύνη του έμμεσου εργοδότη για τυχόν εργατικό ατύχημα.
10. την πρόβλεψη ότι η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά εργαζόμενου για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών.

Αξιολόγηση των μέτρων

Η εφαρμογή του θεσμού των εταιριών προσωρινής απασχόλησης δημιουργεί προβληματισμούς σχετικά με τα εξής ζητήματα:

- Ο χώρος εργασίας του προσωρινά απασχολούμενου είναι διαφορετικός από την χώρο της επιχείρησης που τον προσλαμβάνει (Ε.Π.Α.). Δημιουργείται

λοιπόν το ερώτημα για το είδος της συνδικαλιστικής συμμετοχής και κάλυψης που μπορεί να έχει ο προσωρινά απασχολούμενος, από τη στιγμή που δεν μπορεί να συμμετέχει στα σωματεία του πραγματικού χώρου εργασίας του.

- Δεν υπάρχει η εξασφάλιση ότι η προσωρινή απασχόληση δεν θα αντικαταστήσει μόνιμες θέσεις εργασίας μέσα σε μία επιχείρηση.
- Τέλος, ο νόμος προβλέπει τη μέγιστη χρονική διάρκεια της απασχόλησης του προσωρινά απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη χωρίς να μετατραπεί η σύμβασή του σε αορίστου χρόνου. Στην περίπτωση όμως των προσωρινά απασχολούμενων η μετατροπή αυτή δεν είναι δυνατή, διότι εργοδότης είναι η Ε.Π.Α. Συνεπώς αυτό που μπορεί να ρυθμιστεί είναι η τυχόν εκ του νόμου ίδρυση εργασιακής σχέσης με τον έμμεσο έως τότε εργοδότη, κάτι που δεν προβλέπεται στο νομό 2951/2001, αφήνοντας ακάλυπτους τους προσωρινά απασχολούμενους.

Απολύσεις

Η διαδικασία της απολύσεως αποτελεί άλλη μία παράμετρο της ποσοτικής ευελιξίας των επιχειρήσεων. Στο ζήτημα αυτό η αλλαγή έγινε με το νόμο 2874/2000 για τα όρια των ομαδικών απολύσεων. Μέχρι πρότινος, οι επιχειρήσεις με 20 έως 50 εργαζόμενους στην αρχή του μήνα μπορούσαν να απολύουν πέντε εργαζόμενους κάθε μήνα χωρίς την υποχρέωση εφαρμογής της διαδικασίας για τις μαζικές απολύσεις. Σε επιχειρήσεις με πενήντα έως εκατόν ενενήντα εννέα εργαζόμενους εφαρμοζόταν το όριο του 2%, περιορίζοντας τον αριθμό των απολύσεων από έναν μέχρι τέσσερις. Με τον νόμο 2874/2000 το νέο όριο για επιχειρήσεις από 20 έως 200 εργαζόμενους, είναι κοινό και ίσο με τέσσερις εργαζόμενους το μήνα. Για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από διακοσίους (200) εργαζόμενους ισχύουν τα όσα καθορίζονται με το νόμο 1387/1983 άρθρο 1 παρ. 2. Επίσης, σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης κατόπιν δικαστικής αποφάσεως, δεν εφαρμόζονται οι παρ.2,3 και 4 του άρθρου 5 του ν.1387/83 σχετικά με τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.

Με τη νέα ρύθμιση, για τις μικρές επιχειρήσεις (20 έως 49 εργαζόμενοι) το όριο των απολύσεων μειώνεται κατά έναν εργαζόμενο (από 5 σε 4) αλλά για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (50 έως 199 εργαζόμενοι) το όριο αυξάνεται σημαντικά. Ειδικά για μία επιχείρηση περίπου 50 εργαζόμενων που αποτελεί και τη συνηθέστερη περίπτωση για τα ελληνικά δεδομένα, τετραπλασιάζεται από έναν σε τέσσερις εργαζόμενους το μήνα (για μία επιχείρηση 200 εργαζομένων παραμένει το ίδιο). Είναι φανερό λοιπόν η πρόθεση του νομοθέτη να προχωρήσει σε μεταρρυθμίσεις που αφορούν και στο ζήτημα αυτό της εξωτερικής ευελιξίας, της διευκόλυνσης των απολύσεων.

Συμπεράσματα

Από την ανάλυση των νόμων που προηγήθηκε, γίνεται φανερό ότι το ελληνικό εργατικό δίκαιο περνάει μία φάση εκτεταμένων μεταρρυθμίσεων που εμπνέονται από τις αρχές μίας ευέλικτης αγοράς εργασίας, λιγότερο ρυθμισμένης και πιο εύκολα προσαρμόσιμης στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Ρυθμίσεις όπως αυτές που αφορούν τη μερική απασχόληση, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τη μείωση του κόστους της υπερωρίας και ακόμα νέες ρυθμίσεις που επιτρέπουν αποκλίσεις από παραδοσιακούς κανόνες συλλογικών συμβάσεων, που νομιμοποιούν τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης, που προβλέπουν τη δυνατότητα της κατ' εξαίρεση μείωση μισθολογικού κόστους για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων καθώς και τη δυνατότητα τροποποίησης κανονισμών εργασίας χωρίς τη συμμετοχή εργαζομένων με μονομερή διευθέτηση έχουν ως κύριο σκοπό την προώθηση ενός νέου τύπου εργασιακών σχέσεων απαλλαγμένων από το είδος των παραδοσιακών περιορισμών.

Έτσι μπορεί να γίνει λόγος για το δίκαιο της ευελιξίας, ως σύνολο κανόνων που επιτρέπουν αποκλίσεις από παραδοσιακούς περιορισμούς με σκοπό τη μεγαλύτερη προσαρμογή των κανόνων εργασίας στις ανάγκες των επιχειρήσεων (απασχόληση μόνο όταν είναι απαραίτητη) ή ενδεχομένως και στις ανάγκες των εργαζόμενων (δικαίωμα επιλογής).

Το δίκαιο της ευελιξίας όπως έχει αυτό ενσωματωθεί στις νέες μεταρρυθμίσεις, είναι στην αφετηρία του ένα δίκαιο των παρεκκλίσεων και

εξαιρέσεων από το παραδοσιακό δίκαιο. Με αυτή την έννοια, υπάρχει ένα κοινό στοιχείο σε όλους τους νέους θεσμούς της ευέλικτης εργασίας, το οποίο είναι η μείωση της ασφάλειας, που ήταν συνδεδεμένη με την παραδοσιακή σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως αντάλλαγμα της εξάρτησης.

Όμως το κατ' ιδίαν περιεχόμενο τους δεν επιδέχεται μόνο μία ενιαία αντιμετώπιση. Για το πότε συγχωρείται μία παρέκκλιση και με ποιους όρους θα γίνει είναι θέμα στο οποίο οι δυνάμεις της εργασίας μπορούν να παίξουν καθοριστικό ρόλο. Με άλλα λόγια το δίκαιο της ευελιξίας δεν είναι δεδομένο ότι πρέπει να ταυτιστεί με την αρχή της ανασφάλειας. Μπορεί από δίκαιο των απόλυτων παρεκκλίσεων και εξαιρέσεων να μετατραπεί σε Εργατικό δίκαιο της Ευελιξίας, ως δίκαιο της προστασίας και ασφάλειας της εργασίας έναντι της ευελιξίας με κεντρικό στόχο τη διασφάλιση των δικαιωμάτων της εργασίας με βάση την αρχή του ισοδύναμου της κοινωνικής προστασίας.

Με τον τρόπο αυτό από την απορρύθμιση του Εργατικού δικαίου στην οποία βρισκόμαστε σήμερα, θα μπορούσαμε να περάσουμε στη φάση της επαναρρύθμισης σε νέες βάσεις, γεγονός που θα επιτρέψει την επανεισαγωγή κανόνων προστασίας και ασφάλειας της εργασίας.

4.3 Οι θέσεις των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι πήραν νωρίς θέση απέναντι στις νομοθετικές ρυθμίσεις που παρουσιάστηκαν παραπάνω, εκφράζοντας την αντίθεση τους μέσω του τριτοβάθμιου συνδικαλιστικού οργάνου τους, τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Συγκεκριμένα, στην ετήσια έκθεση του 1999 της Γ.Σ.Ε.Ε., στις παρατηρήσεις επί του τότε κειμένου των προτεινόμενων αλλαγών, επισημάνθηκε ότι το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα έχει ανάγκη αναβάθμισης ώστε να αποτελεί κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας και όχι να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας και την διατήρηση της κοινωνικής συνοχής μέσα από την υποβάθμιση και την περαιτέρω επιδείνωση του. Στα πλαίσια αυτά η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι οι πολιτικές μείωσης και συμπίεσης του κόστους εργασίας μεταφραζόμενες σε πολιτικές αύξησης της ευελιξίας της εργασίας για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, έχουν

αποδεδειγμένα καταστεί αναποτελεσματικές, αναξιόπιστες και παράλληλα κοινωνικά αδιέξοδες. Θεωρεί ακόμη ότι η ευελιξία της εργασίας δεν μπορεί να αποτελεί λύση στο πρόβλημα της ανεργίας την ίδια στιγμή μάλιστα που η ανεργία συνεχώς αυξάνει και η ευελιξία κατά την διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας επεκτείνει και εντείνει την παρουσία της, τόσο ως προς την νόμιμη όσο και ως προς την παράνομη διάστασή της.

Αναλυτικότερα, σχετικά με τις συγκεκριμένες αλλαγές στην εργατική νομοθεσία η ΓΣΕΕ εξέφρασε την άποψη ότι η αναρρύθμιση του συστήματος των απολύσεων με την “ορθολογικοποίηση” της κλίμακας για τις ομαδικές απολύσεις, ουσιαστικά συμβάλλει στην αύξηση των απολύσεων σε μια χρονική περίοδο που η ανεργία στη χώρα μας παρουσιάζει ανοδική πορεία.

Σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας η ΓΣΕΕ έχει κατ’επανάληψη εκφράσει την άποψη ότι η πολιτική του εργάσιμου χρόνου θα πρέπει να στηρίζεται στην μείωση της εβδομαδιαίας εργασίας σε 35 ώρες με διατήρηση των αποδοχών, με στόχο την αύξηση της απασχόλησης, την μείωση της ανεργίας αλλά και την δικαιότερη κατανομή του παραγόμενου πλούτου υπέρ της εργασίας. Αντίθετα, ως προς τις πρακτικές διευθέτησης του χρόνου εργασίας, θεωρεί ότι αυτές δεν συμβάλλουν στην αύξηση της απασχόλησης λόγω της δυνατότητας κάλυψης των αναγκών των επιχειρήσεων με το ήδη υπάρχον προσωπικό. Αντίθετα, όπως αποδεικνύεται από την σύγχρονη έρευνα, οι επιχειρήσεις επιδιώκουν την ευελιξία του χρόνου εργασίας, προκειμένου να δημιουργήσουν συνθήκες ταχύτερης προσαρμογής στις μεταβολές της αγοράς, με μεγαλύτερη εντατικοποίηση και αξιοποίηση της πυκνότητας του χρόνου εργασίας.

Τέλος, αναφορικά με την προώθηση της μερικής απασχόλησης, η Γ.Σ.Ε.Ε. υποστηρίζει την άποψη ότι η προτεινόμενη περιορισμένη αύξηση του ωρομισθίου των μερικά απασχολούμενων καθώς και η επίσης ενίσχυση του εισοδήματος του μερικά απασχολούμενου μακροχρόνια ανέργου κατά 1/3 του επιδόματος ανεργίας δεν αρκούν για να αντιμετωπίσουν τα αρνητικά χαρακτηριστικά αυτής της μορφής απασχόλησης ενώ η διεύρυνση της μερικής απασχόλησης ιδιαίτερα στις συνθήκες χαμηλής εισοδηματικής ικανότητας που

υπάρχουν στη χώρα μας θα αυξήσει τη ζώνη φτώχειας χωρίς να μειώσει την πραγματική ανεργία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΚΡΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

5.1 Εισαγωγή

Η ψήφιση των νόμων που παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο δείχνει καθαρά την πρόθεση της ελληνικής πολιτείας να εφαρμόσει πλήρως τη στρατηγική της Λισαβόνας στον εργασιακό τομέα, δίνοντας στις Ελληνικές επιχειρήσεις την ευελιξία που ζητούν για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας τους. Η στρατηγική αυτή έρχεται να δώσει λύσεις, σε μία περίοδο που η Ευρωπαϊκή ένωση ως σύνολο αντιμετωπίζει έντονο το πρόβλημα της μείωσης της ανταγωνιστικότητας της λειτουργώντας στο παγκοσμιοποιημένο πλέον οικονομικό περιβάλλον. Ο απώτερος στόχος στην εφαρμογή των μέτρων αυτών, εάν επιτύχουν το στόχο τους, είναι να καταστήσουν την Ελληνική οικονομία ανταγωνιστικότερη και να οδηγήσουν στη μεγέθυνση της, δίνοντας έτσι διέξοδο στο πρόβλημα της απασχόλησης, το πρόβλημα που όλες οι δημοσκοπήσεις δείχνουν ότι απασχολεί περισσότερο από κάθε άλλο τους πολίτες, ιδιαίτερα τους νέους. Η διαδικασία που ξεκίνησε εδώ και περισσότερο από μία δεκαετία, εντάθηκε μετά τη σύνοδο της Λισαβόνας και συνεχίζεται έως και σήμερα με την ψήφιση νόμων με πιο πρόσφατο τον 3385/2005 που αφορά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Το ζήτημα ωστόσο που προκύπτει σήμερα είναι εάν τα μέτρα αυτά, ορισμένα εκ των οποίων μετρούν αρκετά έτη ζωής, είναι ικανά και κατάλληλα να επιφέρουν το επιθυμητό αποτέλεσμα. Στο παρόν κεφάλαιο εξετάζεται η αποτελεσματικότητα της πορείας που έχει επιλέξει η πολιτεία στο ζήτημα της ευελιξίας μέσω της ελαστικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας και άλλων μέτρων, καθώς και η ύπαρξη άλλων εναλλακτικών πολιτικών ή συμπληρωματικών μέτρων που θα μπορούσαν να φέρουν μία ουσιαστικότερη και βιώσιμη λύση. Εξετάζεται επίσης, ο ρόλος και οι δυνατότητες συμμετοχής του εργατικού κινήματος σε αυτήν την προσπάθεια αλλαγής της Ελληνικής αγοράς εργασίας ως παράγοντα που καλείται να εξασφαλίσει τα δικαιώματα

των εργαζομένων. Τέλος, διατυπώνονται ορισμένες προτάσεις για δράση με αφορμή την παρουσίαση του Σκανδιναβικού μοντέλου ανάπτυξης της Δανίας, ενός μοντέλου που έχει διαφορετική φιλοσοφία από το αντίστοιχο ελληνικό αλλά εμφανίζει ορισμένα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα χαρακτηριστικά.

5.2 Η αποτελεσματικότητα των μέτρων για την εργασιακή ευελιξία στην επίλυση των προβλημάτων

Έρευνα που διενεργήθηκε από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ένα χρόνο μετά από την εφαρμογή του βασικού νόμου της ευελιξίας 2874/2000, οδήγησε στο συμπέρασμα ότι η κατάσταση στην αγορά εργασίας δεν μεταβλήθηκε σημαντικά και με τους αναμενόμενους ρυθμούς. Αναλυτικότερα:

- Η τυπική (σταθερή και πλήρης) απασχόληση εξακολούθησε να αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης συνθέτοντας του 80% τουλάχιστον της μισθωτής εργασίας. Ωστόσο κατά το τελευταίο χρονικό διάστημα παρατηρήθηκε σχετική υποχώρησή της υπέρ μιας ποικιλίας μορφών ευέλικτης απασχόλησης.
- Από αυτές η προσωρινή απασχόληση με τις επιμέρους εκφράσεις της (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική εργασία) συγκέντρωσε τα μεγαλύτερα μεγέθη του ευέλικτα απασχολούμενου εργατικού δυναμικού (15%). Παράλληλα η μερική απασχόληση διατηρήθηκε σε χαμηλά επίπεδα (4%) η δε προοπτική αύξησής της δεν παρουσιάστηκε ιδιαίτερα σημαντική.
- Η χρήση της τηλεργασίας και του δανεισμού εργαζομένων καταγράφηκε σε ιδιαίτερα περιορισμένο πεδίο με τάσεις όμως σαφούς ανάπτυξης.
- Συχνότερη πρακτική ευελιξίας των επιχειρήσεων ήταν η εργολαβία/υπεργολαβία και αφορά στο 1/4 των επιχειρήσεων με τάσεις περαιτέρω αύξησης. Σημειώνεται ότι η συγκεκριμένη πρακτική κάλυπτε, κατά το ήμισυ των χρηστών, πάγιες ανάγκες των επιχειρήσεων υποκαθιστώντας σημαντικό μέρος απασχόλησης της επιχείρησης που προβαίνει στη σχετική χρήση.
- Η σχέση προσλήψεων – απολύσεων κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο παρουσιάστηκε κατά βάση θετική υπέρ των προσλήψεων. Η πλειοψηφία

των επιχειρήσεων (54%) προέβη σε προσλήψεις, οι μισές περίπου από αυτές (28%) κατέληξαν σε απολύσεις ενώ σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων ακολούθησε και τις δύο επιλογές.

- Η σύνθεση όμως των νέων προσλήψεων εργασίας αναφέρεται κατά πλειοψηφία (55%) σε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης κυρίως εποχικής.
- Σε ότι αφορά την κατηγορία των επιχειρήσεων με απασχόληση 50-199 εργαζομένων που βρέθηκε στο επίκεντρο νομοθετικής ρύθμισης (Ν. 2874/00) για την ουσιαστική αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων, παρατηρήθηκε ιδιαίτερη αύξηση των απολύσεων που υποκαταστάθηκε κατά κύριο λόγο με θέσεις ευέλικτης απασχόλησης σε ποσοστό άνω του 60%.
- Οι πρόσφατες ρυθμίσεις (Ν.2874/00) για την ενίσχυση της απασχόλησης φαίνεται ότι είχαν ιδιαίτερα περιορισμένη συμβολή στην αύξησή της. Μόλις το 6% των επιχειρήσεων που προέβη στο 12% του συνόλου των προσλήψεων (χωρίς αυτές να οφείλονται αποκλειστικά στα ληφθέντα μέτρα), επηρεάσθηκε άμεσα με κατεύθυνση την δημιουργία των νέων θέσεων εργασίας από τις ρυθμίσεις για την αύξηση του κόστους των υπερωριών, την «κατάργηση» της υπερεργασίας και τη μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών. Το υπόλοιπο 48% των επιχειρήσεων που προέβη σε προσλήψεις εκτιμά ότι οι τελευταίες λειτούργησαν εντελώς ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των συγκεκριμένων ρυθμίσεων. Τέλος ο θεσμός της διευθέτησης είχε ουσιαστικά ανύπαρκτη παρουσία μετά από την ψήφιση των σχετικών ρυθμίσεων.
- Η πολιτική των επιχειρήσεων απέναντι στις επιμέρους παρεμβάσεις στα ζητήματα του χρόνου εργασίας εκδηλώνεται κατά πλειοψηφία με τους ακόλουθους τρόπους: Άρνηση για καθιέρωση της 39ωρης εβδομαδιαίας εργασίας, απουσία ενδιαφέροντος για την λειτουργία της διευθέτησης του συνολικού εργάσιμου χρόνου σύμφωνα με τους όρους που θέτει ο νόμος, και εκδήλωση ενδιαφέροντος για εφαρμογή της κατόπιν ατομικής συμφωνίας εργαζομένου και εργοδότη παρακάμπτοντας τη διαδικασία της

συλλογικής σύμβασης αλλά και απορρίπτοντας την μονομερή επιβολή της στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος. Ως προς δε το ενδεχόμενο μείωσης του κόστους των υπερωριών και την επέκταση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας η θέση των επιχειρήσεων παρουσιάζεται διχασμένη και μάλλον αρνητική απέναντι σε μια τέτοια προοπτική.

- Τέλος ως προς την πολιτική αμοιβών, αν και για το σύνολο των επιχειρήσεων η βάση διαμόρφωσής τους είναι η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας, οι επιχειρήσεις κατά το ήμισυ περίπου υπερβαίνουν τα όρια των ΣΣΕ ως προς τις τακτικές αποδοχές τουλάχιστον ενός μέρους του προσωπικού τους, ενώ για το 1/4 των επιχειρήσεων οι υπερβάσεις στους μισθούς αφορούν στο σύνολο του προσωπικού.
- Σε ότι αφορά τις πολιτικές ευελιξίας των αποδοχών και την σύνδεση τους με την απόδοση/παραγωγικότητα του εργαζόμενου ή τα αποτελέσματα της επιχείρησης (συμμετοχή στα κέρδη) οι πρακτικές αυτές αφορούν το 1/4 των επιχειρήσεων και κατά κύριο λόγο (4/5) αφορούν στις πολιτικές σύνδεσης αμοιβής και απόδοσης.

Όπως φαίνεται λοιπόν από τα παραπάνω αποτελέσματα της έρευνας, οι νομοθετικές ρυθμίσεις δεν επέφεραν τις αναμενόμενες αλλαγές σε ότι αφορά την ευελιξία των επιχειρήσεων ενώ σήμερα, πέντε έτη μετά, η ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής οικονομίας δεν παρουσιάζει βελτίωση και η ανεργία παραμένει σε υψηλά επίπεδα σε σχέση με το μέσο όρο της Ε.Ε. Ειδικά σε ορισμένες περιοχές της χώρας, όπως η βόρεια Ελλάδα, το πρόβλημα των επιχειρήσεων και της ανεργίας έχει οξυνθεί, με μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων να εμφανίζονται ζημιογόνες και να οδηγούνται σε διακοπή εργασιών, ενώ άλλες να μεταφέρουν τις δραστηριότητες σε όμορες χώρες όπου το εργατικό κόστος είναι κατά πολύ χαμηλότερο από το αντίστοιχο στην Ελλάδα.

Χαρακτηριστικό της κατάστασης που αναφέρθηκε παραπάνω αποτελούν οι προτάσεις του συνδέσμου ελληνικών βιομηχανιών στις αρχές του έτους 2006 στις οποίες διατυπώνεται η επιθυμία για μεγαλύτερη ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας παράλληλα και με άλλα μέτρα για την ενίσχυση της

ανταγωνιστικότητας. Οι προτάσεις για την αγορά εργασίας μεταξύ άλλων περιλαμβάνουν:

- Μείωση κόστους ειδικών εργοδοτικών εισφορών (στράτευσης αφερεγγυότητας και επαγγελματικού κινδύνου).
- Υιοθέτηση της ευρωπαϊκής οδηγίας χωρίς πρόσθετους περιορισμούς για τις ομαδικές απολύσεις.
- Προώθηση των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης.
- Επανακαθορισμός και αναθεώρηση του καθεστώτος βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων.
- Να αναγνωρισθεί ότι όλες οι κοινωνικές δαπάνες (εθελοντικές και υποχρεωτικές) της επιχείρησης θα εκπίπτουν από τη φορολογία, καθώς και φορολογικά κίνητρα για εκπαίδευση και κατάρτιση εργαζομένων και ανέργων.

Αυτά τα αιτήματα του ΣΕΒ έρχονται να προστεθούν στις θέσεις που έχει πρόσφατα αναπτύξει αναφορικά με τη μείωση του κόστους εργασίας, όπως:

- Εξαίρεση από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους εργαζομένους σε νομούς με υψηλή ανεργία ή σε προβληματικούς κλάδους της οικονομίας (κλωστοϋφαντουργία).
- Μηδενικές αυξήσεις για τους εργαζομένους σε νομούς με υψηλή ανεργία.
- Πρόσληψη με μισό μισθό, των ανέργων πτυχιούχων.
- Μείωση κατά 50% της εργοδοτικής ασφαλιστικής εισφοράς των νεοπροσλαμβανομένων.

Όπως είναι φυσικό, οι προτάσεις αυτές συνάντησαν τις έντονες αντιδράσεις της ηγεσίας της ΓΣΕΕ η οποία τις χαρακτήρισε ως αντεργατικές και προκλητικές, είναι όμως ενδεικτικές της αγωνίας των εργοδοτών για ριζικές αλλαγές στην ελληνική αγορά εργασίας.

Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγει και άρθρο μεγάλης ιδιωτικής τράπεζας (Alphabank) το οποίο δημοσιεύτηκε στο οικονομικό δελτίο τον Δεκέμβριο του 2005 και υποστηρίζει ότι η Ελληνική αγορά εργασίας

χαρακτηρίζεται από έλλειψη ευελιξίας. Μέσα στο άρθρο αυτό, ως κύριες αιτίες της κατάστασης αυτής προσδιορίζονται τα εξής:

- Ο υψηλός κατώτατος μισθός – που προσδιορίζεται σε κεντρικό επίπεδο – σε συνδυασμό με το πολύ υψηλό μη-μισθολογικό κόστος, που καθιστά την απασχόληση των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας απαγορευτική.
- Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων, η οποία συνεπάγεται και σημαντικό κόστος για την οικονομία.
- Το υψηλό κόστος των προσλήψεων και απολύσεων λόγω των νομοθετικών ρυθμίσεων για την προστασία της απασχόλησης και το υψηλό μη-μισθολογικό κόστος εργασίας.
- Η περιορισμένη κινητικότητα από κλάδο σε κλάδο, περιοχή σε περιοχή και επιχείρηση σε επιχείρηση.
- Η περιορισμένη ευελιξία του εργάσιμου χρόνου (με εξαίρεση τις υπερωρίες) και οι δυσκολίες στη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου ανάλογα με τις ανάγκες τις – αν και ο πρόσφατος νόμος 3385/2005 αξιολογείται θετικά και αναμένεται να συμβάλλει στην ανάπτυξη του θεσμού στην Ελλάδα.
- Τα χαμηλά ποσοστά της μερικής απασχόλησης – οι σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις για μια σειρά από λόγους δεν έχουν καταφέρει να δώσουν ώθηση στον θεσμό.

Ως προτάσεις για την αλλαγή της υπάρχουσας κατάστασης, στο άρθρο προτείνεται την βελτίωση στους εξής τομείς:

- Στον προσδιορισμό των αμοιβών : όπου αφενός απαιτείται η ελαστικοποίηση των αμοιβών με βάση την παραγωγικότητα του κάθε εργαζόμενου σε συνδυασμό με την μείωση του μισθολογικού κόστους. Αν και γίνονται προσπάθειες προς αυτήν την κατεύθυνση αυτές χαρακτηρίζονται ως αποσπασματικές, ενώ καθίσταται αναγκαία : *«...η προσαρμογή του κατώτατου ημερομισθίου που προσδιορίζεται από συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδα που να αφήνει περιθώρια προσδιορισμού*

των μισθών από τις επιχειρήσεις με βάση την παραγωγικότητα των εργαζομένων» .

- Στο σύστημα προστασίας της απασχόλησης, όπου συστήνεται η μείωση του ύψους των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης καθώς και η μεταρρύθμιση των διαδικασιών επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας. Σχετικά με το ζήτημα αυτό γίνονται τριών ειδών επισημάνσεις. Πρώτον, τα υπάρχοντα συστήματα προστασίας της απασχόλησης δεν διευκολύνουν την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, και αυτό γιατί : *«Όταν ένας εργαζόμενος θεωρεί ότι η τρέχουσα απασχόλησή του είναι ουσιαστικά απασχόληση για ολόκληρη την εργαζόμενη ζωή του δεν έχει κίνητρο να επιδιώξει να αποκτήσει τις αναγκαίες δυνατότητες αποδοτικής απασχόλησης (επιμόρφωση - κατάρτιση – ενημέρωση για τις δυνατότητες διαζευκτικής απασχόλησης). Έτσι, όταν χάνει την μέχρι σήμερα απασχόλησή του ουσιαστικά θεωρεί ότι δεν υπάρχει πια άλλη δυνατότητα απασχόλησης. Επιδιώκει μόνο παρέμβαση της Κυβέρνησης για να του εξασφαλίσει μία θέση δημοσίου υπαλλήλου ή για να τον συνταξιοδοτήσει πρόωρα.»*. Δεύτερον, το υπάρχον σύστημα προστασίας της απασχόλησης, προστατεύει μεν τον εργαζόμενο, αλλά δεν προστατεύει και την επιχείρηση από τον κίνδυνο παραίτησης του εργαζόμενου σε περίπτωση που αυτός έχει επωφεληθεί από την επένδυση που πιθανά έχει κάνει η επιχείρηση για την επιμόρφωση του. Τέλος, το αίσθημα ασφάλειας που παρέχει το σύστημα προστασίας της απασχόλησης είναι παραπλανητικό (και αφορά μόνο την κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων).
- Στους τύπους των συμβάσεων και τη διάρθρωση του εργάσιμου χρόνου, όπου απαιτείται η ενίσχυση της ευελιξίας μέσω της υπερωριακής απασχόλησης, της κατάλληλης διευθέτησης του χρόνου εργασίας της μερικής και προσωρινής απασχόλησης.

Η έλλειψη των επιθυμητών αποτελεσμάτων λοιπόν, τουλάχιστο στο βαθμό που επιθυμούν οι επιχειρήσεις, οδήγησαν τους εργοδότες να ζητήσουν επιπρόσθετα και ριζικά μέτρα που θα προκαλέσουν πρακτικά την πλήρη

απελευθέρωση της αγοράς εργασίας σε επίπεδα των άλλων χωρών της Ε.Ε. που έχουν ακολουθήσει αυτή την στρατηγική. Αξιοσημείωτο πάντως είναι ότι όπως αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, ούτε οι οργανώσεις των εργαζομένων με τελικό εκφραστή την Γ.Σ.Ε.Ε. δεν είναι ικανοποιημένες με τις μέχρι σήμερα ρυθμίσεις, αφού θεωρούν ότι τα μέτρα αυτά αφήνουν τους εργαζόμενους εκτεθειμένους και μειώνουν την ασφάλεια τους. Εμφανίζονται λοιπόν διαμετρικά αντίθετες απόψεις ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους, γεγονός που εγείρει το ερώτημα μήπως τελικά η επίτευξη της ευελιξίας δεν πρέπει κατά κύριο λόγο να στηριχθεί στην ελαστικοποίηση μέχρι του βαθμού της απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας αλλά στην εφαρμογή άλλων μέτρων ευελιξίας με παράλληλη επαναρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας.

5.3 Προσέγγιση του προβλήματος της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας

Η Ευελιξία αποτελεί μία έννοια πολυδιάστατη και πολύμορφη, με πολλαπλές εφαρμογές και συνέπειες στο μικρο και στο μακρο - επίπεδο, σε βραχυπρόθεσμο ή μακροπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα. Δεν αφορά μόνο τον παράγοντα εργασία, αλλά και την επιχείρηση, τον κλάδο, την εθνική ή τη διεθνή οικονομία, την τεχνολογία, τους θεσμούς, την πολιτική και την κοινωνική πρακτική.

Επομένως οι ανάγκες ευέλικτης προσαρμογής του παραγωγικού συστήματος δεν πρέπει να ανάγονται αποκλειστικά στην προσαρμογή μιας και μόνης μεταβλητής, όπως αυτής του παράγοντα εργασία, αλλά στο συνδυασμό μέτρων και δράσεων σε όλους τους τομείς που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο.

Αυτό ισχύει πολύ περισσότερο στις σύγχρονες συνθήκες, δεδομένου ότι οι ανάγκες προσαρμογής των επιχειρήσεων συνδέονται πρώτιστα

- με την καινοτομική ανταπόκριση στην αγορά,
- με το διοικητικό εκσυγχρονισμό,
- με την εφαρμογή σύγχρονης τεχνολογίας,
- με την ανάπτυξη σύνθετων συνεργιών και παραγωγικών διασυνδέσεων,

για να μπορέσουν να συμμετάσχουν σ' ένα ολοκληρωμένο και δυναμικά βιώσιμο παραγωγικό σύστημα.

Για να έχουν μια ουσιαστική εκσυγχρονιστική-αναπτυξιακή λειτουργία, οι πολιτικές ευέλικτης προσαρμογής δεν θα πρέπει ν' αποτελούν συγκυριακή-αμυντική πρακτική ή προσπάθεια πρόσκαιρου εξωραϊσμού της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων. Πρέπει αντίθετα να εντάσσονται οργανικά σε μια συνεκτική, κοινωνικά ελεγχόμενη, ολοκληρωμένη και αμοιβαία αποδεκτή πολιτική προσαρμογής των επιχειρήσεων, του Κράτους και των θεσμών.

Την παραπάνω άποψη υποστηρίζει και η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας, στην έκδοση γνώμης πάνω στο «Εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων 2005 – 2008, στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισαβόνας».

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, ένα από τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδρύθηκε το 1957 και πραγματοποίησε την πρώτη της επίσημη συνεδρίαση το 1958. Οι διαδοχικές διευρύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης αύξησαν σταδιακά τον αριθμό των μελών της, αλλά κυρίως οι διαδοχικές Συνθήκες της έδωσαν όλο και περισσότερες και σημαντικότερες αρμοδιότητες. Το κυριότερο καθήκον της Ο.Κ.Ε. είναι να εκδίδει γνωμοδοτήσεις, τις οποίες υποβάλλει στην Επιτροπή, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο. Η Ο.Κ.Ε. μπορεί να γνωμοδοτεί για όλους τους τομείς κατά τη διάρκεια της ευρωπαϊκής νομοθετικής διαδικασίας ή να εκπονεί γνωμοδοτήσεις με δική της πρωτοβουλία.

Η ελληνική Ο.Κ.Ε. ιδρύθηκε με το Ν. 2232/1994, με πρότυπο την Ο.Κ.Ε. της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που στηρίζεται στον τριμερή διαχωρισμό των εκπροσωπούμενων συμφερόντων, διαχωρισμό δηλαδή σε τρεις Ομάδες, μία των εργοδοτών - επιχειρηματιών, μία των εργαζομένων - μισθωτών και δημοσίων υπαλλήλων, και μία των λοιπών κατηγοριών στην οποία εκπροσωπούνται οι αγρότες, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, η Τοπική Αυτοδιοίκηση και οι καταναλωτές. Ακόμη, κύριο στοιχείο της Ο.Κ.Ε. είναι η ισότιμη μεταχείριση των τριών ομάδων. Σκοπός της Ο.Κ.Ε. είναι η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και μέσω αυτού η διαμόρφωση (αν είναι δυνατόν) κοινά αποδεκτών θέσεων για θέματα που απασχολούν την κοινωνία ευρύτερα

ή ειδικότερα τμήματα αυτής. Η Ο.Κ.Ε. δεν έχει στόχο την άμβλυση των διαφορετικών ιδεολογικών και πολιτικών απόψεων, αλλά μέσω της παράθεσης των διαφορετικών επιχειρημάτων και προτάσεων για ζητήματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος των κοινωνικών εταίρων που περιλαμβάνει, επιδιώκει την ανάδειξη της κοινής συνισταμένης, εφόσον υπάρχει.

Η Ο.Κ.Ε. λοιπόν στην γνωμοδότηση αυτή τονίζει ότι μία ολοκληρωμένη προσέγγιση των στόχων της Λισαβόνας, απαιτεί την εξειδίκευση των προτεραιοτήτων με στοχοθεσία, χρονοδιάγραμμα και πόρους, στη βάση πάντοτε των χαρακτηριστικών και των αναγκών της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο. Το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων σύμφωνα με την Ο.Κ.Ε. πρέπει να εμπεριέχει συγκεκριμένα μέτρα πολιτικής και να υπάρχει αξιολόγηση ως προς τις επιπτώσεις τους στην ελληνική οικονομία και κοινωνία. Η ανάληψη συγκεκριμένων δεσμεύσεων με ποσοτικά μετρήσιμα αποτελέσματα αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ευόδωση της όλης προσπάθειας. Μόνο με αυτό τον τρόπο, η διαδικασία υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης θα καταστεί συνεκτική και ποσοτικοποιημένη και θα ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των προτεινόμενων πολιτικών.

Ειδικότερα η ΟΚΕ κρίνει σκόπιμο να υπογραμμίσει ότι η υστέρηση της ελληνικής οικονομίας σε σχέση με τους δείκτες που αποτυπώνουν τους στόχους της Λισαβόνας αφορά κατ' αρχήν την αδυναμία της να βελτιώσει αποφασιστικά την ανταγωνιστικότητα και τα επίπεδα απασχόλησης του πληθυσμού μέσω της διαδικασίας μετάβασης στην οικονομία της γνώσης. Αφορά επίσης την απόσταση που πρέπει να διανύσει η χώρα για να συμβάλει στη διατήρηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, καθώς χρειάζεται να αντιμετωπισθούν στην Ελλάδα όπως και σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες τα προβλήματα των διευρυνόμενων εισοδηματικών ανισοτήτων, της εκτεταμένης αδήλωτης απασχόλησης, της εκτεταμένης φοροδιαφυγής, της ελλιπούς ανάπτυξης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού όπως και της αβεβαιότητας ως προς τη μακροχρόνια βιωσιμότητα του ασφαλιστικού ζητήματος.

Για να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις της Στρατηγικής της Λισσαβόνας η Ο.Κ.Ε. τονίζει ότι χρειάζεται να υιοθετηθούν κατευθύνσεις μεταρρυθμίσεων που μπορούν να θέσουν ως στόχους την αποφασιστική στήριξη και προώθηση της καινοτόμου επιχειρηματικότητας, την αποδοτική λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών σε σχέση με τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων και την ενιαία προσέγγιση της καινοτομίας, της ανταγωνιστικότητας και βιωσιμότητας της ανάπτυξης.

Το κύριο συμπέρασμα σύμφωνα με την Ο.Κ.Ε. που προκύπτει από τις διαπιστώσεις για την ελληνική οικονομία και αγορά εργασίας είναι ότι πράγματι υπάρχει ανάγκη να υιοθετηθεί ένα πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων, το οποίο να θέσει νέους στόχους σε ότι αφορά τις πολιτικές που εφαρμόζονται και τις πρακτικές των κρατικών υπηρεσιών, ή των αντιπροσωπευτικών τοπικών και κοινωνικών φορέων.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή μετά από απόφαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της (23/8/2005), δημιούργησε το Παρατηρητήριο Παρακολούθησης της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Στο πλαίσιο λειτουργίας του Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης της Στρατηγικής της Λισσαβόνας στο οποίο συμμετέχουν και επιστημονικοί σύμβουλοι των κοινωνικών εταιρών (ΣΕΒ, ΓΣΕΕ, ΠΑΣΕΓΕΣ, ΓΕΣΕΒΕ, ΕΣΕΕ) η ΟΚΕ ανέπτυξε κοινές προτάσεις για την αντιμετώπιση των αποκλίσεων της ελληνικής οικονομίας από τους στόχους της Λισσαβόνας. Οι προτάσεις αυτές καλύπτουν το σύνολο του Εθνικού προγράμματος μεταρρύθμισης διαχωρισμένες στους εξής τομείς:

- α.** Το μακροοικονομικό περιβάλλον
- β.** Την έρευνα και την καινοτομία
- γ.** Το φυσικό περιβάλλον
- δ.** Το επιχειρηματικό Περιβάλλον
- ε.** Την απασχόληση

Ειδικότερα για το ζήτημα της απασχόλησης και της εργασιακής ευελιξίας, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως διαρθρωτικό εργαλείο για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και όχι ως παράγοντας απορρύθμισης της

αγοράς εργασίας. Οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις προς την κατεύθυνση της ευελιξίας οφείλουν να κατοχυρώνουν την ασφάλεια και να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, εκπληρώνοντας το βασικό στόχο της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής.

Στην κατεύθυνση αυτή η Ο.Κ.Ε. προτείνει:

- Την προώθηση της μερικής απασχόλησης και των νέων ευέλικτων μορφών εργασίας, μέσα από την ανάπτυξη θεσμικού πλαισίου που θα διασφαλίζει (εργασιακά, ασφαλιστικά, συνταξιοδοτικά) τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.
- Την υιοθέτηση πολιτικών αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας (μηχανισμοί ελέγχου και παροχή κινήτρων).
- Τη δημιουργία θεσμικού πλαισίου για τη μετακίνηση μεταξύ του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα διασφαλίζοντας ίση μεταχείριση των μετακινουμένων στα ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα.

Οι παραπάνω προτάσεις από την Ο.Κ.Ε. διαμορφώνουν ένα πλαίσιο δράσης διαφορετικό από αυτό που υφίσταται σήμερα, αντιμετωπίζοντας το ζήτημα της ανταγωνιστικότητας σε όλα του τα επίπεδα. Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο, είναι δυνατή η επαναρρύθμιση και όχι η απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας ώστε να ανταποκριθεί στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας προφυλάσσοντας παράλληλα τα δικαιώματα και την ασφάλεια των εργαζομένων.

5.4 Δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων

Μέσα στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην Ελληνική αγορά εργασίας, το αίτημα της ευελιξίας γίνεται συνεχώς και πιο έντονο από την πλευρά των επιχειρήσεων ως λύση στο πρόβλημα της ανταγωνιστικότητας τους. Με δεδομένα τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που σημειώνονται, ιδιαίτερα σε ορισμένες περιοχές της χώρας, οι εργαζόμενοι επιβάλλεται να πάρουν θέση σε αυτή την προσπάθεια αλλαγών από τη πλευρά της πολιτείας. Είναι εξαιρετικής σημασίας η διεκδίκηση του δικαιώματος της συμμετοχής στις αποφάσεις αλλαγών, έχοντας ως βάση το γεγονός ότι οι συνθήκες στην αγορά

εργασίας αλλάζουν και ότι αργά ή γρήγορα θα πρέπει να πραγματοποιηθούν αλλαγές για την προσαρμογή στα νέα δεδομένα. Ο ρόλος του εργατικού κινήματος ως ισότιμου μέλους στις διαδικασίες αυτές είναι η προσπάθεια για εξασφάλιση της ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία των επιχειρήσεων και την προστασία των εργαζομένων και για αποφυγή της λήψης των αποφάσεων μονομερώς από την πλευρά των επιχειρήσεων. Άλλωστε, μόνο με τον τρόπο αυτό είναι δυνατή η ομαλή εφαρμογή των αποφάσεων που θα ληφθούν, έχοντας την έγκριση όλων των ενδιαφερομένων μερών.

Η σπουδαιότητα της αμοιβαίας αποδοχής των πολιτικών αυτών, τονίστηκε και από τον Muneto Ozaki του ILO (International Labor Organization), ο οποίος χαρακτήρισε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο για την επίτευξη της ευελιξίας: *«Η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί την καλύτερη δημόσια συζήτηση για την εξεύρεση μίας βιώσιμης συναλλαγής στον τομέα της ευελιξίας. Εξουσιοδοτώντας τους εργαζόμενους μαζί με τη διοίκηση προκειμένου να φθάσουν σε μία βιώσιμη λύση - αντί να αποφασίζουν οι εργοδότες μονομερώς για το τι είναι καλό για την επιχείρηση - η συλλογική διαπραγμάτευση μπορεί να εμπνεύσει στους εργαζόμενους το αίσθημα της δέσμευσης και να δημιουργήσει κλίμα εμπιστοσύνης το οποίο θα οδηγήσει σε καλύτερες εργασιακές σχέσεις και για τις δύο πλευρές».*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Ο ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ - ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΣ ΔΑΝΙΑΣ

6.1 Εισαγωγή

Η προσπάθεια για αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω της ευελιξίας παράλληλα με την εξασφάλιση των εργαζομένων αποτελεί σήμερα αντικείμενο αναζήτησης για τις περισσότερες δυτικές οικονομίες του κόσμου. Όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο 3, η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική πρόοδος και κυρίως η ανάπτυξη της Κίνας και της Ινδίας με ραγδαίους ρυθμούς, ανάγκασαν τις κυβερνήσεις των δυτικών κρατών να προωθήσουν μοντέλα ανάπτυξης που θα εξισορροπήσουν την νέα κατάσταση στην παγκόσμια αγορά με όσο το δυνατό καλύτερο τρόπο. Στην προσπάθεια αυτή, ορισμένες χώρες προχώρησαν σε απελευθέρωση της αγοράς εργασίας επιτυγχάνοντας έτσι την επιθυμητή ευελιξία, ενώ άλλες έχοντας μία αρκετά προστατευτική εργατική νομοθεσία διατήρησαν την ασφάλεια των εργαζομένων ως πρώτη προτεραιότητα επιτυγχάνοντας μικρότερες επιδόσεις στον τομέα της ευελιξίας.

Το ζητούμενο ωστόσο από όλα τα μοντέλα ανάπτυξης που εφαρμόστηκαν είναι ο βέλτιστος συνδυασμός των δύο χαρακτηριστικών που αναφέρθηκαν παραπάνω, της ευελιξίας και της ασφάλειας, ο οποίος στη διεθνή βιβλιογραφία αναφέρεται ως ***flexicurity*** (από το συνδυασμό των λέξεων flexibility και security). Η έννοια της ασφάλειας που περιλαμβάνεται στον παραπάνω όρο αναφέρεται στην ικανότητα ενός συστήματος να εξασφαλίζει στους εργαζόμενους απασχόληση, ενώ η έννοια της ευελιξίας περιλαμβάνει όλα εκείνα τα στοιχεία που αναφέρθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια και που δίνουν στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα για γρήγορη και αποτελεσματική προσαρμογή στις συνθήκες της αγοράς. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της επίτευξης σε μεγάλο βαθμό του flexicurity αποτελούν τα Σκανδιναβικά μοντέλα ανάπτυξης τα οποία χαρακτηρίζονται από μεγάλη ευελιξία των

επιχειρήσεων με έντονο παράλληλα το αίσθημα της ασφάλειας ανάμεσα στους εργαζόμενους. Τα μοντέλα αυτά με το πέρασμα του χρόνου έχουν αποκτήσει τόσο φανατικούς υποστηρικτές όσο και φανατικούς πολέμιους και επομένως είναι πολύ ενδιαφέρουσα η εξέταση των βασικών τους χαρακτηριστικών καθώς και των αρχών στις οποίες βασίζονται. Ειδικότερα το μοντέλο της Δανίας, λόγω των επιδόσεων του, είναι αυτό που εμφανίζει το μεγαλύτερο ενδιαφέρον από το σύνολο των Σκανδιναβικών μοντέλων ανάπτυξης.

6.2 Το μοντέλο της Δανίας

Η Δανική αγορά εργασίας, εμφανίζει σύμφωνα με πολυάριθμες διεθνείς μελέτες την ευελιξία της αγοράς της Μεγάλης Βρετανίας (η πλέον ευέλικτη στις χώρες της Ε.Ε.) προσφέροντας παράλληλα όμως στους εργαζόμενους ασφάλεια όμοια με αυτήν της Σουηδικής αγοράς εργασίας (η οποία είναι εξαιρετικά προστατευτική για τους εργαζόμενους). Από τη διεθνή σκοπιά, η Δανική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από χαμηλά ποσοστά ανεργίας, υψηλή απόδοση του εργατικού δυναμικού και σχετικά χαμηλά ποσοστά κοινωνικού αποκλεισμού. Παρακάτω, παρουσιάζονται οι τρόποι με τους οποίους οι συλλογικές συμβάσεις στη Δανία πετυχαίνουν την ευελιξία μαζί με την ασφάλεια.

Ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά της Δανικής αγοράς εργασίας αποτελεί η ευκολία με την οποία οι εργοδότες μπορούν να προσλαμβάνουν ή να απολύουν υπαλλήλους. Όπως προέκυψε από μελέτη του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (Organization for Economic Co-operation and development – **OECD**), τα στοιχεία που συνθέτουν την προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις είναι από τα ελαστικότερα στην Ε.Ε., σχεδόν παραπλήσια με αυτά που ισχύουν στη Μεγάλη Βρετανία. Έτσι λοιπόν οι εργοδότες στη Δανία έχουν την ευελιξία να προσλαμβάνουν και να απολύουν ανάλογα με τις συνθήκες που υπάρχουν στην αγορά χωρίς να εμπλέκονται σε χρονοβόρες και μεγάλου κόστους διαδικασίες δίνοντας τους ένα σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Θα πρέπει να αναφερθεί ωστόσο ότι στην ειδοποίηση απολύσεως και την αποζημίωση στην περίπτωση που δεν υπάρχει ευθύνη του εργαζόμενου, οι επιδόσεις της Δανίας είναι από τις

καλύτερες προς όφελος των εργαζομένων στην Ε.Ε., γεγονός που οφείλεται κατά κύριο λόγο στον καθορισμό των κανόνων απολύσεως από τις συλλογικές συμβάσεις. Χαρακτηριστικό επίσης είναι ότι για τις αποφάσεις μαζικών απολύσεων οι εργοδότες υποχρεούνται να διαπραγματευτούν με τους εργαζόμενους για τους όρους με τους οποίους θα προχωρήσουν στις απολύσεις, κανονισμός που ήρθε ως αποτέλεσμα της κοινοτικής οδηγίας για τις μαζικές απολύσεις. Το ίδιο συνέβη και με τις προσλήψεις όπου κοινοτικές οδηγίες επέβαλλαν περιορισμούς, όπως για παράδειγμα στη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Παρόλα αυτά, οι οδηγίες από την Ευρωπαϊκή ένωση δεν άλλαξαν σημαντικά την ευελιξία της Δανίας στο θέμα των απολύσεων και προσλήψεων η οποία αποτελεί το σημαντικότερο είδος ευελιξίας της αγοράς εργασίας της.

Σε ότι αφορά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αυτή προκύπτει κυρίως ως αποτέλεσμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ακόμα και σε τοπικό ή επιχειρησιακό επίπεδο και δεν ρυθμίζεται μέσω νομοθετικών διατάξεων. Μετά το 2004, ακόμα μεγαλύτερη ευελιξία δόθηκε στην οργάνωση του χρόνου εργασίας από τις επιχειρήσεις, επιτρέποντας τους μέσα στο πλαίσιο μίας τοπικής σύμβασης να κάνουν απευθείας διαπραγματεύσεις για το χρόνο εργασίας με μεμονωμένους εργαζόμενους ή ομάδες εργαζομένων. Η Ευρωπαϊκή ένωση με οδηγία της το 2002, έθεσε όρια σε ζητήματα όπως το σύνολο του χρόνου εργασίας, τους όρους της νυχτερινής εργασίας, τα διαλείμματα κ.α.

Στον τομέα της λειτουργικής ευελιξίας της εργασίας, η Δανία έχει να επιδείξει σημαντικό έργο στην εκπαίδευση των εργαζομένων. Μία έρευνα που έγινε το 2003 στα 15 τότε μέλη της Ευρωπαϊκής ένωσης μαζί με την Ισλανδία και τη Φινλανδία, έδειξε ότι ποσοστό μεγαλύτερο του 50% της εργατικής δύναμης της Δανίας έλαβε συμπληρωματική εκπαίδευση ή μόρφωση τους τελευταίους 12 μήνες πριν την έρευνα. Το ποσοστό αυτό καθιστά την Δανία το πλέον δραστήριο κράτος στην εκπαίδευση ανάμεσα στις χώρες που συμμετείχαν. Πρέπει να αναφερθούν όμως οι προβληματισμοί που διατυπώνονται σχετικά με το εάν η εκπαίδευση αυτή μπορεί να βοηθήσει στην

εξασφάλιση εργασίας στο μέλλον ή αποτελεί εξειδικευμένη εκπαίδευση που αφορά τη συγκεκριμένη μόνο επιχείρηση και ενδεχόμενα δεσμεύει τον εργαζόμενο μειώνοντας την κινητικότητα του στην αγορά εργασίας.

Τέλος, στον τομέα της ευελιξίας των μισθών στη Δανία εφαρμόζονται τέσσερα συστήματα μισθοδοσίας: ο σταθερός μισθός, ο ελάχιστος μισθός (minimum pay), η ελάχιστη αμοιβή (minimum wage) και ο μη προκαθορισμένος μισθός (no-fixed pay). Στο σύστημα της σταθερής μισθοδοσίας ο καθορισμός των μισθών των εργαζομένων για μία προκαθορισμένη χρονική περίοδο γίνεται μετά από κεντρική διαπραγμάτευση. Το σύστημα αυτό δεν επιτρέπει την τοπική διαπραγμάτευση για την προσαρμογή των μισθών και για το λόγο αυτό μπορεί να χαρακτηριστεί ως το λιγότερο ευέλικτο. Το 1989, το 34% των εργαζομένων καλύπτονταν από αυτό το σύστημα μισθοδοσίας. Ωστόσο το 1993 το ποσοστό αυτό είχε μειωθεί στο 16% οπου και παραμένει σταθερό για περισσότερο από μία δεκαετία. Στα συστήματα ελάχιστου μισθού και ελάχιστης αμοιβής, τα ποσά των αμοιβών διαπραγματεύονται τοπικά και τα ποσοστά που προκύπτουν από την κεντρική διαπραγμάτευση καθορίζουν μόνο τα ελάχιστα ποσοστά αμοιβής. Τα δύο αυτά συστήματα που είναι σχετικά ευέλικτα καλύπτουν την πλειοψηφία των εργαζομένων (στις αρχές της δεκαετίας του '90 περίπου τα τρία τέταρτα) αλλά σήμερα το ποσοστό αυτό έχει μειωθεί λόγω της αύξησης της χρήσης του πλέον ευέλικτου τέταρτου συστήματος από το 4% στις αρχές της δεκαετίας του '90 στο 22% το 2004.

Όπως φαίνεται από την παραπάνω συνοπτική περιγραφή των μέτρων για την ευελιξία που εφαρμόζονται στη Δανία, η εργατική νομοθεσία ουσιαστικά δεν αποτελεί ρυθμιστικό παράγοντα για την αγορά εργασίας αφού με εξαίρεση την υιοθέτηση των οδηγιών της ευρωπαϊκής ένωσης που οδήγησαν σε νομοθετικές ρυθμίσεις, το σύνολο των σημαντικότερων ζητημάτων που αφορούν της εργασία, διευθετούνται μέσα από διαπραγματεύσεις οι οποίες πραγματοποιούνται κεντρικά, τοπικά, επιχειρησιακά ή ακόμα και απευθείας με μεμονωμένους εργαζόμενους. Η πρακτική αυτή ερμηνεύει και το γεγονός ότι η

Δανική αγορά εργασίας είναι από τις περισσότερο οργανωμένες συνδικαλιστικά στον κόσμο με ποσοστό περίπου 80%.

Παρόλο όμως που δεν υπάρχει ισχυρή εργατική νομοθεσία που να προφυλάσσει τους εργαζόμενους το αίσθημα της ασφάλειας είναι έντονο σύμφωνα με έρευνα του OECD το 1997 στην οποία μόλις το 44% των Δανών εργαζομένων διαφωνεί με την φράση «η θέση εργασίας μου είναι εξασφαλισμένη» έναντι του 70% κατά μέσο όρο των υπολοίπων χωρών μελών του OECD. Το αίσθημα αυτό των εργαζομένων πιθανά πηγάζει από το σύνολο των κανονισμών και την καθιερωμένη παράδοση του διαλόγου στο χώρο της εργασίας καθώς και η πρόβλεψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τις αδύναμες ομάδες πληθυσμού και την βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Στην πραγματικότητα όμως αυτό που είναι εξασφαλισμένο για τους Δανούς εργαζόμενους δεν είναι η θέση στην οποία εργάζονται ανά πάσα στιγμή, αλλά η δυνατότητα τους να έχουν συνεχώς εργασία (employment security). Ο τρόπος με τον οποίο επιτυγχάνεται αυτό, είναι η εξασφάλιση της αποδοτικότητας και του χαμηλού κόστους για τις επιχειρήσεις, γεγονός που τις καθιστά ανταγωνιστικές, διατηρώντας και δημιουργώντας έτσι θέσεις εργασίας.

Ένας άλλος παράγοντας που συνεισφέρει στο αίσθημα της ασφάλειας των εργαζομένων στη Δανία είναι η εξασφάλιση του εισοδήματος, η δυνατότητα δηλαδή του εργαζόμενου να διατηρεί ένα εισόδημα όταν δεν μπορεί να βρει θέση εργασίας. Τα επιδόματα ανεργίας στη Δανία όπως και στις περισσότερες χώρες είναι μεγαλύτερα ποσοστιαία για τα χαμηλότερα εισοδήματα, φθάνοντας και το 80% του μισθού ενώ μειώνονται όσο τα εισοδήματα αυξάνονται. Γενικά μπορεί να ειπωθεί ότι το επίπεδο των επιδομάτων ανεργίας στη Δανία είναι από τα υψηλότερα ανάμεσα στις χώρες μέλη του OECD και ανάλογο με το αντίστοιχο της Σουηδίας. Θα πρέπει να αναφερθεί επίσης ότι σημαντικό ρόλο στο αίσθημα της ασφάλειας των Δανών εργαζομένων παίζει η αυξημένη μέριμνα στις συλλογικές συμβάσεις για την εργασία των ευπαθών ομάδων πληθυσμού, την απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας,

μητρότητας ή συμμετοχής σε εκπαιδευτικά/επιμορφωτικά προγράμματα καθώς και η εξασφάλιση του εισοδήματος μετά την έξοδο από την αγορά εργασίας λόγω ηλικίας.

6.3 Τα αρνητικά στοιχεία του μοντέλου της Δανίας

Όπως και κάθε σύστημα όμως, το μοντέλο ανάπτυξης της Δανίας παρά την επιτυχία του σε μεγάλο βαθμό στον συνδυασμό της ασφάλειας και της ευελιξίας, εμφανίζει ορισμένα μειονεκτήματα που μειώνουν την αποτελεσματικότητά του. Το πρώτο από αυτά είναι το γεγονός ότι οι μετανάστες ωφελούνται λιγότερο σε σχέση με τους Δανούς κυρίως διότι, σύμφωνα με τον Ο.Ο.Σ.Α, η ελάχιστη αμοιβή όπως διαμορφώνεται από τις συλλογικές συμβάσεις δημιουργεί φραγμούς στην πρόσληψη μεταναστών που διαθέτουν λιγότερες δεξιότητες. Επίσης, σύμφωνα πάντα με τον Ο.Ο.Σ.Α., τα σχετικά υψηλά επιδόματα ανεργίας στη Δανία υποβαθμίζουν τα κίνητρα για την αναζήτηση εργασίας από τους μετανάστες δυσχεραίνοντας έτσι την ενσωμάτωση τους στην κοινωνία. Τέλος, η υψηλή κινητικότητα των εργαζομένων στη Δανία (ο μέσος χρόνος παραμονής σε μία επιχείρηση είναι από τους μικρότερους στην Ευρώπη), αποδυναμώνει τα κίνητρα για εκπαίδευση και επιμόρφωση από τις επιχειρήσεις, αφού οι καλά εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι έχουν πολλές πιθανότητες να αλλάξουν επιχείρηση σε αναζήτηση μίας καλύτερης θέσης.

Παρόλα τα παραπάνω μειονεκτήματα όμως, το μοντέλο ανάπτυξης της Δανίας παραμένει ένα από τα πιο αποτελεσματικά που έχουν εφαρμοσθεί σε ότι αφορά την ασφάλεια και την ευελιξία. Ο λόγος της περιγραφής του δανικού μοντέλου δεν είναι η πρόταση για εφαρμογή του στην Ελλάδα, όπου τα οικονομικά δεδομένα της χώρας, η βάση της οικονομίας και η ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων διαφέρουν πολύ σε σχέση με τη Δανία. Σκοπός της μελέτης του μοντέλου αυτού είναι η εξαγωγή ορισμένων χρήσιμων συμπερασμάτων τα οποία θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην πορεία της Ελλάδας για την εφαρμογή της στρατηγικής της Λισαβόνας.

6.4 Συμπεράσματα

Το πρώτο και βασικότερο συμπέρασμα από τη μελέτη της περιπτώσεως της Δανίας είναι ότι η ευελιξία και η ασφάλεια των εργαζομένων δεν αποτελούν αλληλοσυγκρουόμενες έννοιες. Καταρρίπτεται δηλαδή ο μύθος που επί πολλά έτη δυσχεραίνει τις προσπάθειες για συναίνεση των κοινωνικών εταίρων στην εξεύρεση λύσεων σε προβλήματα που στην πραγματικότητα είναι κοινά. Με σωστή προσέγγιση των ζητημάτων, ανάλογα φυσικά με τα δεδομένα της κάθε χώρα, ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας μπορεί να αποτελέσει μία κατάσταση από την οποία μπορούν να ωφεληθούν όλοι, οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες αλλά και η κοινωνία.

Σημαντική επίσης είναι η διαπίστωση πως ούτε η ευελιξία αλλά ούτε και η ασφάλεια στην εργασία αποτελούν απόλυτα καθορισμένες έννοιες. Η ευελιξία συχνά ταυτίζεται με μία χαμηλού βαθμού προστασία της θέσης εργασίας, ενώ η ασφάλεια αντίστοιχα μόνο με την εξασφάλιση του εισοδήματος. Η παραπάνω περίπτωση ωστόσο, δείχνει ότι ο συνδυασμός της ευελιξίας και της ασφάλειας (Flexicurity), συνδέεται και με άλλα ζητήματα που απασχολούν εξίσου τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, όπως ο χρόνος εργασίας, οι μισθοί, οι ενεργές πολιτικές της αγοράς εργασίας, η επιμόρφωση και η εκπαίδευση κ.α.

Σε ότι αφορά στη σχέση ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους, η ορθή και καλοπροαίρετη εφαρμογή του κοινωνικού διαλόγου φαίνεται ότι μπορεί να οδηγήσει σε βιώσιμες και κοινής αποδοχής λύσεις. Η Δανία έχοντας μεγάλη παράδοση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, εφαρμόζει εκτεταμένα τον κοινωνικό διάλογο για όλα τα φλέγοντα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων (τα οποία στην Ελλάδα ρυθμίζονται κατά κύριο λόγο από την εργατική νομοθεσία) επιτυγχάνοντας λύσεις που ικανοποιούν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους. Η επιτυχία αυτή σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στη συνειδητοποίηση από όλες τις πλευρές ότι έχουν κοινά συμφέροντα και ότι μαζί καλοπροαίρετα πρέπει να αναζητήσουν τις λύσεις στα προβλήματά τους. Στην Ελλάδα, μέσα στην περίοδο αλλαγών που διανύει, είναι σημαντική η υιοθέτηση της παραπάνω φιλοσοφίας που παρατηρείται στη Δανία από τους

κοινωνικούς εταίρους ώστε η προσφυγή στο διάλογο να δώσει τις αμοιβαία αποδεκτές λύσεις που αναζητούν όχι μόνο σε ζητήματα που μπορούν να διευθετηθούν στα πλαίσια των συλλογικών συμβάσεων αλλά και με τη μορφή προτάσεων προς την πολιτεία.

Τέλος, η ανάγκη για υιοθέτηση ολοκληρωμένων λύσεων και όχι αποσπασματικών μέτρων στα εργασιακά θέματα φαίνεται ξεκάθαρα στην περίπτωση της Δανίας. Το αίσθημα της ασφάλειας που χαρακτηρίζει τους εργαζόμενους στη Δανία παρόλο που δεν καλύπτονται από ισχυρή εργατική νομοθεσία θα πρέπει να προβληματίσει την ελληνική πολιτεία στην επιδίωξη της να ελαστικοποιήσει την αγορά εργασίας. Παράλληλα με τα μέτρα της ευελιξίας θα πρέπει να μεριμνήσει για την κάλυψη του κενού της ασφάλειας που θα δημιουργηθεί στους εργαζόμενους εφαρμόζοντας ολοκληρωμένες λύσεις όπως αντίστοιχα έπραξε η Δανία με τα επιδόματα και το σύνολο των υπόλοιπων μέτρων που αυξάνουν το επίπεδο της ασφάλειας. Αυτός άλλωστε είναι και ο μόνος δρόμος για την επίτευξη βιώσιμων αποτελεσμάτων στο ζήτημα της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Cazes S. & Nesporova A. «**Employment protection legislation (EPL) and its effects on labour market performance**», High-Level Tripartite Conference on Social Dialogue Malta, Valetta, 28 February - 1 March 2003.
- Soren Kaj Andersen & Mikkel Mailand, «**The Danish Flexicurity model- the role of the collective bargaining**», Employment Relations Research Center: department of Sociology, University of Copenhagen, September 2005.
- Καρακατσάνης Α. & Γαρδίκας Σ., «**Ατομικό εργατικό δίκαιο**», εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα, Πέμπτη έκδοση, Αθήνα-Κομοτηνή 1995.
- Κούζης Ι., «**Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας – Μετρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων ή αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων;**», Επιθεώρησις εργατικού δικαίου, τεύχος 1554, τόμ. 65, Ιανουάριος 2006.
- Κουκιάδης Δ. Ι., «**Το εργατικό δίκαιο της ευελιξίας: Η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων εργασίας**», Επιθεώρησις εργατικού δικαίου, τεύχος 1559, τόμ. 65, Απρίλιος 2006.
- Ληξουριώτης Δ. Ι., «**Ο εφοδιασμός των επιχειρήσεων με προσωπικό προσωρινής απασχόλησης ως αντικείμενο δραστηριότητας των Ε.Π.Α.**», Δελτίο εργατικής επιθεώρησης, τεύχος 1 (έτος 8^ο), 2002.
- Σπυρόπουλος Π. Γ., «**Διεθνής διάσταση μίας ευέλικτης αλλά κοινωνικά αποδεκτής πολιτικής απασχόλησης**», Επιθεώρησις εργατικού δικαίου, τεύχος 1369, τόμ. 57, Μάιος 1998.
- Χριστοφοράτος Χ., «**Η προώθηση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα: Οι νομοθετικές ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας**», Επιθεώρησις εργατικού δικαίου, τόμ. 60, 2001.
- ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, «**Ευελιξίες της εργασίας & γυναικεία απασχόληση στον τραπεζικό τομέα**», 1998.
- ΟΚΕ, «**Εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων 2005-2008, στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισαβόνας**», Οκτώβριος 2005.
- ΕΙΡΟ, «**Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2001**», 2003.
- ΕΙΡΟ, «**Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002**», 2004.
- ΕΙΡΟ, «**Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2003-4**», 2005.

Ιστοσελίδες

- **<http://www.eiro.eurofound.eu.int/>** (European industrial relations observatory)
- **<http://www.oecd.org>** (Organisation for Economic Co-operation and Development)
- **<http://www.ilo.org>** (International Labour organization)
- **<http://www.oke.gr>** (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος)
- **<http://www.ine.otoe.gr>** (Ινστιτούτο εργασίας ΟΤΟΕ)
- **<http://www.gsee.gr>** (Γενική συννομοσπονδία εργατών Ελλάδος)
- **<http://www.inegsee.gr>** (Ινστιτούτο εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Νόμος 3385/2005

Άρθρο 1

Χρονικά όρια εργασίας

Το άρθρο 4 του ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α) αντικαθίσταται ως εξής:

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Άρθρο 2

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Το άρθρο 41 του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α) και τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν.2874/ 2000 (ΦΕΚ 286 Α), αντικαθίσταται ως εξής:

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μειώσεως των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς).

Η σύμφωνα με τα προηγούμενα εδάφια επιπλέον απασχόληση παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6α, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση του εργαζομένου να

παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του τετράμηνου (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ, συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

2. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6β, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της

περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

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

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2 η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του παρόντος νόμου.

β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής:

Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπερέλασεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ (8) ώρες

υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων ή των οκτώ (8) πρώτων, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) ή οκτώ (8) πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, άλλως αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

6.α. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παραγράφου 1 συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του άρθρου 1 παράγραφος 3 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 78 Α), είτε γιατί δεν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύσταση τους είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δυνατόν να εφαρμοστεί κατόπιν κοινού σχετικού εγγράφου αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση και του εργοδότη. Το κοινό αίτημα υποβάλλεται προς επικύρωση από τα ενδιαφερόμενα μέρη στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας.

Η Επιτροπή επικυρώνει το σχετικό αίτημα εντός προθεσμίας τριών (3) εργάσιμων ημερών. Από της επικυρώσεως του το σύστημα διευθέτησης δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση. Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προς σύναψη

συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ή μη υποβολής κοινού σχετικού αιτήματος, από πλευράς εργαζομένων και εργοδότη, υποβάλλεται από τον εργοδότη σχετική αίτηση στην Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας της παραγράφου 11 (εφεξής Επιτροπή). Η Επιτροπή αποφασίζει επί της αιτήσεως μέσα σε προθεσμία τριών (3) εργάσιμων ημερών.

Στην αίτηση του εργοδότη εκτίθενται υποχρεωτικά οι λόγοι που επιβάλλουν τη διευθέτηση, η χρονική περίοδος στην οποία κατανέμονται οι προς διευθέτηση ώρες εργασίας, ο αριθμός των ωρών εργασίας που πρόκειται να διευθετηθούν ανά εργαζόμενο, ο τρόπος κατά τον οποίο η επιχείρηση αντισταθμίζει τις διευθετούμενες ώρες εργασίας, καθώς και το γεγονός ότι απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση.

Οι διαπραγματεύσεις θεωρείται ότι απέτυχαν, αν μετά δεκαήμερο από τη γραπτή πρόταση του εργοδότη τα μέρη δεν κατέληξαν σε συμφωνία. Αντίγραφο της αιτήσεως του εργοδότη κοινοποιείται κατά την ημέρα της υποβολής της και στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή στο συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και στο τοπικό εργατικό κέντρο. Η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση ή το συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και το Εργατικό Κέντρο μπορούν να υποβάλουν στην αρμόδια Επιτροπή υπόμνημα με τις θέσεις τους αναφορικά με την αιτούμενη διευθέτηση. Η απόφαση της Επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

β. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παραγράφου 2 συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας, που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

7. Διαφορές που προκύπτουν κατά την εφαρμογή της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 επιλύονται από την κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, αφού ακουστούν οι απόψεις και των δύο πλευρών.

8. Σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο, στο οποίο καταχωρούνται οι διευθετήσεις του χρόνου εργασίας που ισχύουν στην περιφέρεια της αρμοδιότητας της.

9. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπερβάσεως του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

10. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται αναλόγως και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

11. Συνιστάται σε κάθε νομό Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας διετούς θητείας, η οποία αποτελείται από:

α) Έναν Κοινωνικό Επιθεωρητή ως Πρόεδρο, που αναπληρώνεται από ομοιόβαθμό του.

β) Δύο εκπροσώπους των εργαζομένων που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από το τοπικό Εργατικό Κέντρο, το αργότερο έως την 15η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005.

γ) Δύο εκπροσώπους των εργοδοτών που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από τις οικείες τοπικές Εργοδοτικές Οργανώσεις το αργότερο έως την 15η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005.

Ειδικά για το Νομό Αττικής συνιστώνται τέσσερις (4) Επιτροπές.

Μέχρι την 15η Οκτωβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005, η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προσκαλεί με συστημένη επιστολή τα οικεία Εργατικά Κέντρα και τις οικείες Εργοδοτικές Οργανώσεις να υποδείξουν τους εκπροσώπους τους μαζί με τους αναπληρωτές τους για τη συγκρότηση των Επιτροπών Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας.

Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η οποία δημοσιεύεται στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως το αργότερο έως την 15η Ιανουαρίου του έτους συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2006.

12. Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ρυθμίζονται ο τρόπος και η διαδικασία λειτουργίας της Επιτροπής, οι διαδικασίες εκπροσώπησης, ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε άλλο συναφές θέμα ή αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

13. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α') ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Απόσπασμα του νόμου 2956/2001

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Άρθρο 20

Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης

Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλο εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης.

Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλο εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνον υπό τους όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος.

Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη κατά τις κείμενες διατάξεις.

Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα. Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται να ασκούν τις ακόλουθες δραστηριότητες: α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας. Για την άσκηση της δραστηριότητας αυτής απαιτείται ειδική άδεια, η οποία χορηγείται κατά την διαδικασία και τις προϋποθέσεις του Π.Δ..160/1999 (ΦΕΚ 157 Α'), όπως εκάστοτε ισχύει, β) αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον πληρούν τα οριζόμενα από τις κείμενες διατάξεις.

Συμβάσεις που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του νόμου και προβλέπουν την παροχή υπηρεσιών σε έμμεσο εργοδότη πρέπει να αναπροσαρμοστούν σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων του Κεφαλαίου αυτού μέσα σε τέσσερις μήνες από την έναρξη ισχύος του νόμου. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα που έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε έμμεσους εργοδότες πρέπει μέσα σε τρεις μήνες από τη δημοσίευση του νόμου να υποβάλλουν αίτηση προκειμένου να λάβουν την

άδεια Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης που προβλέπεται στο άρθρο 21. Η απόφαση χορήγησης ή μη της άδειας λαμβάνεται εντός μηνός από την υποβολή της αίτησης. Αν δεν υποβληθεί εμπροθέσμως η αίτηση ή δεν ληφθεί η άδεια απαγορεύεται να λειτουργούν.

Άρθρο 21

Όροι Σύστασης και Λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης

- 1.** Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί μόνο με τη μορφή της Ανώνυμης Εταιρείας με μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον εξήντα εκατομμυρίων (60.000.000) δραχμών.
- 2.** Για την ίδρυση και λειτουργία Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης απαιτείται ειδική άδεια, η οποία παρέχεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έπειτα από γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης.
- 3.** Η Επιτροπή Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης συγκροτείται κατά τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 6 του π.δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α') όπως ισχύει.
- 4.** Η θητεία των μελών της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης είναι διετής.

Άρθρο 22

Κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων

- 1.** Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την

καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

2. Με την κατά την προηγούμενη παράγραφο σύμβαση προσδιορίζεται επίσης το ύψος των αποδοχών του μισθωτού, οι οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν για το προσωπικά του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Εάν κατά το χρόνο σύναψης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του ο μισθωτός, θα πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη με το οποίο συμφωνεί ο μισθωτός. Για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

3. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά τη σύναψη της σύμβασης σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους.

4. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από οκτώ (8) μήνες. Επιτρέπεται η έγγραφη ανανέωση για τον ίδιο έμμεσο εργοδότη με την προϋπόθεση ότι η συνολική διάρκεια της ανανέωσης δεν θα υπερβαίνει τους 8 μήνες χωρίς να επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

5. Σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο (2) μήνες, η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης θεωρείται ότι

μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

6. Οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού θεωρείται άκυρη και δεν επιφέρει οποιαδήποτε, σε βάρος του ή σε βάρος του έμμεσου εργοδότη, έννομη συνέπεια.

7. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα. Για την ασφάλιση ισχύουν τα προβλεπόμενα για το προσωπικό ιδίων ειδικοτήτων του έμμεσου εργοδότη.

8. Με σύμβαση, που συνάπτεται εγγράφως μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να διευκρινίζει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους, που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Τα στοιχεία αυτά υποχρεωτικά γνωστοποιούνται στους μισθωτούς από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης.

9. Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 23 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

10. Οι μισθωτοί με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

Άρθρο 23

Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις για τους προσωρινά απασχολούμενους

Κάθε εταιρεία προσωρινής απασχόλησης υποχρεούται, προκειμένου να λάβει άδεια λειτουργίας, να καταθέσει δύο εγγυητικές επιστολές Τραπέζης ως οικονομική εγγύηση, την πρώτη για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της, και τη δεύτερη για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών.

Η πρώτη εγγυητική επιστολή κατατίθεται στο υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η δεύτερη στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η κατάπτωση της πρώτης εγγυητικής επιστολής γίνεται με σχετική πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και της δεύτερης με πράξη του Διοικητή του Ι.Κ.Α.. Το ύψος των εγγυητικών επιστολών αναπροσαρμόζεται κάθε διετία με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ανάλογα με τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων που η εταιρία έχει συμβληθεί και οι εταιρίες οφείλουν να καταθέσουν τις αντίστοιχες σχετικές συμπληρωματικές εγγυητικές επιστολές εντός τριμήνου. Άλλως ανακαλείται η άδειά τους με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται το ύψος κάθε εγγυητικής επιστολής, οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία κατάπτωσης αυτών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία για την εφαρμογή της διάταξης λεπτομέρεια.

Άρθρο 24

Απαγόρευση προσωρινής απασχόλησης

Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

α) Όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.

β) Όταν έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο έτος είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων στις ίδιες ειδικότητες, και

γ) Όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του ν. 2190/1994 ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2527/1997, όπως ισχύουν.

Άρθρο 25

Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων του παρόντος κεφαλαίου επιβάλλεται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε βάρος του παραβάτη πρόστιμο το οποίο κυμαίνεται από δύο χιλιάδες εννιακόσια τριάντα έξι (2.936) ΕΥΡΩ ή ένα εκατομμύριο τετρακόσιες σαράντα δύο δραχμές (1.000.442 δρχ.) μέχρι είκοσι εννέα χιλιάδες τριακόσια εξήντα (29.360) Ευρώ ή δέκα εκατομμύρια τέσσερις χιλιάδες τετρακόσιες είκοσι δραχμές (10.000.420 δρχ.), ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης. Για την επιβολή του προστίμου εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις του άρθρου 16 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α').

Άρθρο 26

Εξουσιοδοτήσεις

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται:

α) Οι ειδικότεροι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη σύσταση Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, καθώς και για τη χορήγηση της ειδικής άδειας λειτουργίας της, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την ανάκληση

της άδειάς της, τα προσόντα που απαιτούνται για τα στελεχιακό δυναμικό της, η αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή της και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

β) Τα τυχόν επιπλέον στοιχεία που πρέπει να περιέχουν οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης που συνάπτονται μεταξύ των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και των μισθωτών, ο τρόπος και η διαδικασία γνωστοποίησης αυτών στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).

γ) Η τήρηση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μητρώου Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, ο τρόπος και η διαδικασία τήρησης του μητρώου αυτού, καθώς και η διαδικασία εγγραφής στο μητρώο των εταιρειών αυτών, και

δ) Κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των άρθρων του παρόντος κεφαλαίου

Απόσπασμα νόμου 2639/1998

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' : ΡΥΘΜΙΣΗ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Άρθρο 1

Ειδικές μορφές απασχόλησης

1. Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

2. Μέσο σε διάστημα εννέα (9) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου κάθε εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση αναφορικά με τις υφιστάμενες συμφωνίες μεταξύ αυτού και απασχολουμένων για παροχή υπηρεσιών ή έργου, στην οποία θα αναγράφονται η χρονολογία κατάρτισης των συμφωνιών αυτών και το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου. Σε περίπτωση παραλείψεως υποβολής της κατάστασης αυτής θεωρείται ότι η σχετική συμφωνία υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

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

Άρθρο 2

Μερική απασχόληση

Το άρθρο 38 του ν. 1692/1990 (ΦΕΚ 101 Α') αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1. Κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένα ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από

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

2. Επίσης, κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου. Σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, μόνον εφόσον προηγουμένως προβεί σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

3. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

4. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

5. Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα. "Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που

εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς επίσης και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης."

(Σημ: Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 5 εδάφιο προστέθηκε με το άρθρο 14 Ν.2747/1999)

6. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

7. Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5 %), εφόσον αμείβονται με το κατώτατο, κατά τις κείμενες διατάξεις, όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως.

(Σημ. : Η παρ.7 εμφανίζεται όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 7 του Ν.2874/2000).

8. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. 539/1945, όπως ισχύει.

9. Ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη(άρθρο 659 Α.Κ.) από μερικώς απασχολούμενο, όταν αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

10. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής οκτώ (8) ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία (1) ημέρα προϋπηρεσίας.

11. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:

α) Δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου.

β) Οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζόμενων στην επιχείρηση.

12. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζόμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζόμενων με πλήρη απασχόληση.

13. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.

14. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

15. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α .πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και τους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου. Για την κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2190/1994(ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση έκτακτων ή επείγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις(4) ώρες ημερησίως. Στην τελευταία περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευσή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα(10) ημέρες. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή τεκμαίρεται η σύμφωνη

γνώμη του Α.Σ.Ε.Π. Οι ανωτέρω συμβάσεις που συνάπτονται για την κάλυψη έκτακτων ή επείγουσών

αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται υ960 προς τούτο καμία άλλη διατύπωση και απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη η για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

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