ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διπλωματική Εργασία

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ

"Labour Relations issues arising from the Temporary Employment Companies in Telecoms Sector"

της

ΕΛΙΣΑΒΕΤ ΙΑΚΩΒΙΔΟΥ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού

διπλώματος ειδίκευσης Master in Business Administration, MBA

(κατεύθυνση στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων)

Τριμελούς Επιτροπής : Κος Ι.Τζιώνας (Επιβλέπων)
Κος Θ.Χατζηγάγιος
Κα Ε.Αλεξανδροπούλου

Φεβρουάριος 2017

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Καθηγητή του Τμήματος Τμήμα Βαλκανικών Σλαβικών & Ανατολικών Σπουδών Ιωάννη Τζιώνα, ο οποίος επέβλεψε την παρούσα διπλωματική εργασία και χωρίς τη συμβολή δε θα ήταν δυνατή η ολοκλήρωσή της. Νιώθω τυχερή για την συμμετοχή μου στο συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών για τις γνώσεις που αποκόμισα αλλά και για την δυνατότητα που είχα να γνωρίσω έναν εξαίρετο επιστήμονα, ο οποίος συνέβαλε στην εργασία μου με τις γνώσεις , την εμπειρία του αλλά και την υποστήριξη που χρειαζόμουν.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα διπλωματική εργασία γίνεται αναφορά στις εργασιακές σχέσεις από τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών. Οι εργασιακές σχέσεις και ο τρόπος που επηρεάζουν τη λειτουργία μιας επιχείρησης και στη συνέχεια της οικονομίας μια χώρας είναι ιδιαίτερα σημαντικό θέμα στη σημερινή πραγματικότητα και ιδιαίτερα υπό τις συνθήκες της οικονομική κρίσης στην Ελλάδα.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά γενικά στις εργασιακές σχέσεις και στις νομοθετικές διατάξεις που τις διέπουν, γίνεται η περιγραφή του αντικειμένου τους. Αναφέρονται οι κατηγορίες των εργασιακών σχέσεων και οι παράγοντες που τις επηρεάζουν. Γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στις συμβάσεις εργασίας και ιδιαίτερα στη συλλογική και τονίζεται η επιρροή της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις. Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζεται Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, ο τρόπος σύστασης της, η νομοθεσία που τη διέπει, η σύμβαση εργασίας που χρησιμοποιείται, οι περιορισμοί και οι απαγορεύσεις αυτών των εταιρειών, οι υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, τα δικαιώματα των τελευταίων.

Στο τρίτο κεφάλαιο, γίνεται μια σύντομη αναφορά στην ιστορική αναδρομή του κλάδου των τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα, μια παρουσίαση και ανάλυση του κλάδου. Αναφέρονται οι πέντε μεγαλύτερες επιχειρήσεις των τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα και οι μελλοντικές προοπτικές του κλάδου. Στο τέταρτο κεφάλαιο, αναφέρεται η μορφή των εργασιακών σχέσεων στις επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών, το σύστημα αμοιβών που ισχύει στις περισσότερες από αυτές, το σύστημα κινήτρων και παροχών που προσφέρουν, καθώς επίσης και το σύστημα αξιολόγησης που χρησιμοποιούν για τους εργαζομένους τους. Στο τέλος, αναλύονται τα συμπεράσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που πραγματοποιήθηκε.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 1

1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ 2

1.1 Εργασιακές Σχέσεις και Εργατικό Δίκαιο 2

1.2. Γενική Περιγραφή Εργασιακών Σχέσεων 3

1.3 Αντικείμενο Εργασιακών Σχέσεων 5

1.4 Κατηγορίες εργασιακών σχέσεων και ο Συνδικαλισμός 7

1.5 Παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις 8

1.6 Κατηγορίες Συμβάσεων Εργασίας 9

1.6.1 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας 9

1.6.2 Η Συλλογική σύμβαση εργασίας (Σ.Σ.Ε.) 13

1.7 Οικονομική κρίση 15

1.8 Επιπτώσεις Οικονομικής Κρίσης στις Εργασιακές Σχέσεις 16

2. ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Ε.Π.Α.) 22

2.1 Έννοια Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης 22

2.2 Σύσταση Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) 23

2.3 Νομοθεσία και Θεσμικό Πλαίσιο Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης 24

2.4 Σύμβαση Εργασίας Εργαζομένων Προσωρινής Απασχόλησης 29

2.5 Σχέσεις Άμεσου και Έμμεσου Εργοδότη και οι Επιπτώσεις τους στους Εργαζομένους Προσωρινής Απασχόλησης 31

2.5.1 Σύμβαση έμμεσου εργοδότη και εταιρίας προσωρινής απασχόλησης 31

2.6 Υποχρεώσεις και Δικαιώματα Εργαζομένων Ε.Π.Α. 33

2.7 Περιορισμοί και Απαγορεύσεις στη χρήση Ε.Π.Α. 36

3. ΟΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 38

3.1 Ιστορική αναδρομή 38

3.2 Γενικά Χαρακτηριστικά Κλάδου 42

3.3 Ανάλυση Περιβάλλοντος 45

3.4. Οι Μεγαλύτεροι Εγχώριοι Πάροχοι Τηλεπικοινωνιών 47

3.4.1 Cosmote 47

3.4.2 Vodafone 48

3.4.3 Forthnet 48

3.4.4 Cyta 49

3.4.5 Wind 49

3.5 Προοπτικές κλάδου 50

4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ 56

4.1 Αποτύπωση Εργασιακών Σχέσεων στον Τομέα Τηλεπικοινωνιών 56

4.2 Αμοιβές 56

4.3 Συστήματα Κινήτρων 58

4.4 Παροχές 59

4.5 Αξιολόγηση 60

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 62

6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ 63

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οικονομική κρίση που ξεκίνησε από την αγορά ενυπόθηκων δανείων υψηλού κινδύνου στην Αμερική το 2008, προκάλεσε στη συνέχεια προβλήματα σε όλους τους τομείς της οικονομίας. Το βασικότερο ήταν η έλλειψη ρευστότητας που μετατοπίστηκε πολύ γρήγορα σε όλες τις οικονομίες του κόσμου, όπως και της ελληνικής.

Στην ελληνική οικονομία, οι συνέπειες της κρίσης είναι πολύ σημαντικές, αφού επηρεάστηκαν όλοι οι κλάδοι παραγωγής. Έτσι λοιπόν, η μείωση της ρευστότητας οδήγησε στη μείωση της κατανάλωσης και αυτή στη συνέχεια στη μείωση της παραγωγής, με αποτέλεσμα αυτών των μειώσεων να είναι η μείωση των κερδών, οι ζημιές ή και το κλείσιμο επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις, οι οποίες δεν έκλεισαν κάτω από τη πίεση της οικονομικής κρίσης, προσπάθησαν να μειώσουν το εργατικό τους κόστος. Με στόχο αυτό, μείωσαν το προσωπικό τους ή τους μισθούς των εργαζομένων ή εφάρμοσαν ευέλικτες μορφές εργασίας εφαρμόζοντας αλλαγές των συμβάσεων εργασίας από αορίστου σε ορισμένου και σε πολλές περιπτώσεις π.χ. των δυο και τριών μηνών, έχοντας αρωγή σε αυτό από την εργατική νομοθεσία που τους δίνει τις αντίστοιχες δυνατότητες μείωσης του εργατικού κόστους.

Η αντικατάσταση της πλήρους και σταθερής εργασίας, με μερικής και ελαστικής εργασίας είναι πλέον πραγματικότητα στη χώρα μας. Τέτοιες μορφές εργασίας είναι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής απασχόληση, οι συμβάσεις έργου κ.λπ.. Αυτές οι σχέσεις εργασίας δε δημιουργήθηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, η ύπαρξη τους είναι γνωστή εδώ και αρκετά χρόνια, αλλά η εφαρμογή τους ήταν αρκετά περιορισμένη.

Οι επιχειρήσεις και κυρίως οι μεγάλες αύξησαν τα κέρδη τους γενικά, και σε μια περίοδο κρίσης δεν ζημιώθηκαν, εφαρμόζοντας όμως το κόστος της κρίσης στους εργαζομένους. Μετά το 2010 και με τη κρίση να κορυφώνεται ακόμη περισσότερο, το δημόσιο χρέος της Ελλάδας φτάνει στο σημείο να είναι μη βιώσιμο, ο δανεισμός αδύνατος και ο κίνδυνος της χρεοκοπίας άμεσος. Έτσι, η ελληνική κυβέρνηση στρέφεται στη βοήθεια του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, που συγκρότησαν από κοινού μηχανισμό βοήθειας για την Ελλάδα. Η χρηματοδότηση από τον μηχανισμό στήριξης έγινε υπό τους όρους ότι η Ελλάδα θα λάβει μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής και, ειδικότερα, υπό τους όρους ότι θα λάβει μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης.

Έτσι, από το 2010 μέχρι και σήμερα κάτω από την πίεση της ενδεχόμενης χρεοκοπίας και των δανειστών έχουν παρθεί μέτρα που έχουν αλλάξει εντελώς τις εργασιακές σχέσεις στη χωρά μας. Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν θεμελιακό στοιχείο κάθε οικονομίες, έτσι τα μέτρα τα οποία πάρθηκαν θα ήταν αδύνατο να μην αφορούν και τις εργασιακές σχέσεις.

1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 Εργασιακές Σχέσεις και Εργατικό Δίκαιο

Η απαρχή του εργατικού δικαίου βρίσκεται στην εποχή της πρώτης βιομηχανικής ανάπτυξης και της συγκέντρωσης του πληθυσμού στα αστικά κέντρα, λόγω της μετατροπής των κοινωνιών από καθαρά αγροτικές σε αστικές. Η εργατική δύναμη σε αυτό το στάδιο δινόταν χωρίς κανένα περιορισμό, ήταν δηλαδή κάτι το οποίο δινόταν απολύτως στις δυνάμεις της αγοράς ως ένα κοινό αγαθό ή ένας κοινός παραγωγικός συντελεστής.

Έτσι, προέκυψε η ανάγκη διαφόρων οριοθετήσεων από την κρατική οργάνωση ή με την εγγύηση της κρατικής οργάνωσης για να περιοριστεί η απόλυτη ελευθερία σε μια περιοχή έντονου κοινωνικού ενδιαφέροντος και διάστασης. Το προστατευτικό πλαίσιο που διαμόρφωσε το εργατικό δίκαιο προσδιορίστηκε από τον τρόπο που εξελισσότανε η κοινωνία και τα επιτεύγματα της.

Το εργατικό δίκαιο έτσι όπως είναι σήμερα θεσμικά διαμορφωμένο προσδιορίζεται ιδίως από αυτό που ονομάζεται σύμβαση και σχέση εξαρτημένης εργασίας. Συνεπώς, δεν ανήκουν στο εργατικό δίκαιο οι σχέσεις οι οποίες δεν έχουν ως θεμέλιο τους τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Περαιτέρω το εργατικό δίκαιο λειτουργεί και σε ένα ευρύτερο συλλογικό επίπεδο. Το αντικείμενο του εργατικού δικαίου είναι τόσο η ατομική σχέση εργασίας όσο και οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Ιδιαίτερη κατηγορία σχέσεων εργασίας είναι αυτή που αφορά σε ατομικές και συλλογικές σχέσεις στο πεδίο του δημοσίου.

Η τεχνολογική εξέλιξη επιφέρει σημαντικές αλλαγές εκτός των άλλων και στο πεδίο του εργατικού δικαίου. Είναι σίγουρο ότι η εξέλιξη της τεχνολογίας και ειδικότερα της πληροφορικής και ψηφιακής τεχνολογίας έχει άμεση επίδραση στο ζήτημα της απασχόλησης. Αυτό οδηγεί με τη σειρά του σε μία συνολική επανεξέταση των θεσμών που έχουν διαμορφωθεί και σχετίζονται με την εργασία, οι περισσότεροι από τους οποίους έχουν χαρακτήρα εξασφαλιστικό για τον εργαζόμενο.

Σήμερα, γίνεται λόγος για ελαστικότητα στην απασχόληση που εξειδικεύεται με την εισαγωγή και χρήση ενός διαφοροποιημένου ωραρίου (διαφοροποίηση που μπορεί να πάρει πολλές μορφές), της μείωσης του συνολικού χρόνου εργασίας για τον

εργαζόμενο, της καθιέρωσης βραχύτερου ωραρίου, της θέσπισης ρυθμίσεων για την διευκόλυνση της λύσης ή της τροποποίησης της σχέσεως εργασίας κ.τ.λ..

Ο στόχος είναι να δοθεί στους ίδιους τους εργοδότες ή τους εργαζόμενους η δυνατότητα να προσδιορίσουν αυτοί χωρίς περιορισμούς τα ειδικότερα χαρακτηριστικά της μεταξύ τους σχέσης. Οι σύγχρονες εξελίξεις εξάλλου, όπως προαναφέρθηκε, ενισχύουν το φαινόμενο της εκτός του χώρου της εκμετάλλευσης απασχόλησης των εργαζομένων με την απασχόληση ως κατ' οίκον μισθωτών και ως παρεχόντων υπηρεσίες κατά τρόπον ελεύθερο.

Μία από τις σημαντικές εξελίξεις που θα επέλθουν, είναι η αλλαγή του ρόλου και του μηχανισμού με βάση το οποίο λειτουργεί η συλλογική σύμβαση εργασίας και ιδίως του κανονιστικού και εξασφαλιστικού της χαρακτήρα. Οι εξελίξεις αυτές θα πρέπει να γίνουν με τέτοιο τρόπο ώστε να μην αναιρεθεί ο ουσιαστικός και εξασφαλιστικός ρόλος του εργατικού δικαίου, ο οποίος εκτός από επιστημονική αποτελεί και μια πολύ σημαντική κοινωνική κατάκτηση.

Κάποια από τα πιο βασικά χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου απαριθμούνται παρακάτω. Αρχικά το εργατικό δίκαιο, επηρεάζεται και διαμορφώνεται από τις ευρύτερες κοινωνικές συνθήκες, έχει χαρακτήρα, κατεύθυνση και στόχο κοινωνικό, είναι συνυφασμένο με την οικονομική και την οργανωτική λειτουργία, επίσης συνδέεται άμεσα με την προσωπικότητα και της προστασία της, σχετίζεται άμεσα με την τεχνολογία και τις εξελίξεις που σημειώνονται σε αυτή. Επιπλέον, χαρακτηρίζεται από τη σύνδεση του με την έννοια της αυτονομίας, αλλά υπό μία ειδική μορφή, αυτή της συλλογικής αυτονομίας, προάγει τη συλλογικότητα. Είναι ένας κλάδος της νομοθεσίας που έχει διεθνή χαρακτήρα και τείνει να ενστερνίζεται τη διεθνή πραγματικότητα για τα θέματα που αφορούν στην εργασία κι έτσι επηρεάζεται ιδιαίτερα έντονα από τη θεσμική πραγματικότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τέλος, σχετίζεται με την πολιτική και το ειδικότερο τμήμα της, τη λεγόμενη «κοινωνική πολιτική».

1.2. Γενική Περιγραφή Εργασιακών Σχέσεων

Η έννοια «εργασιακές σχέσεις» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στη Μεγάλη Βρετανία και τη Βόρεια Αμερική κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1920. Έπειτα,

απέκτησε σύνδεση με τις έννοιες της Διοίκησης Προσωπικού (Personnel Management) και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων (Human Resources Management), (Edwards, 2003). Το κοινό και των τριών εννοιών είναι η αναφορά στη διαχείριση των ανθρώπων.

Σε ακαδημαϊκό και βιβλιογραφικό επίπεδο, βάση τους είναι ο εταιρικός ισχυρισμός ότι «οι άνθρωποι είναι το πιο σημαντικό περιουσιακό στοιχείο για μια επιχείρηση ή οργανισμό». Σωστό είναι, όμως, τουλάχιστον σε ακαδημαϊκό επίπεδο, να διαχωριστεί η έννοια των Εργασιακών Σχέσεων από τις έννοιες Διοίκησης Προσωπικού και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων και να αναλυθεί ο τρόπος που προσεγγίζει τα κοινά τους πεδία έρευνας.

Τα πρώτα χρόνια, οι εργασιακές σχέσεις ασχολούνταν κυρίως με ορισμένα τμήματα της οικονομίας. Αργότερα, πεδίο ενδιαφέροντος τους έγινε και ο δημόσιος τομέας αλλά και ο ιδιωτικός, στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Το κύριο πεδίο με το οποίο καταπιάνονται σαν έννοια είναι η απασχόληση: όλες οι μορφές οικονομικής δραστηριότητας κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται υπό την εποπτεία του εργοδότη και λαμβάνει μισθό ως αντάλλαγμα για την εργασία του. Θα έπρεπε να τονιστεί ότι ο όρος εργασιακές σχέσεις αποκλείει την οικιακή εργασία και εξαιρούνται από το πεδίο τους οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες. Οι συμβατικές σχέσεις μεταξύ αυτοαπασχολούμενων και πελατών τους δεν είναι εργασιακές σχέσεις. Κύριο στοιχείο αποτελεί η μισθωτή ή αμειβόμενη εργασία, που αποτελεί σχέση εργασίας ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο. Για τον εργαζόμενο η αμοιβή αποτελεί κύριο παράγοντα για την επιβίωσή του. Όμως υπάρχουν και οι συνθήκες εργασίας που εισέρχονται στη σχέση εργοδότη και εργαζομένου, όπως είναι η ευκαιρία για εξέλιξη, η κατάρτιση, η ασφάλεια και η ελευθερία έκφρασης και δράσης (Edwards, 2003).

Η περίοδος που οι εργασιακές σχέσεις αναπτύχθηκαν ιδιαίτερα είναι τα χρόνια μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε για την εξέταση της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων μεταξύ του 1960 και τα τέλη της δεκαετίας του 1990, σε δέκα χώρες, παρατηρήθηκε ότι μεταξύ του 1960 και του 1980 σημειώθηκαν λίγες σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές. Μεταξύ του 1980 και τα τέλη της δεκαετίας του 1990, οι πιο σημαντικές αλλαγές σημειώνονται στην Ιταλία και την Κορέα, παρατηρούνται και νομικές μεταρρυθμίσεις σε Βρετανία, Γαλλία, Σουηδία και Αυστραλία. Παρά αυτές τις αλλαγές που επηρέασαν την ισορροπία και τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και των συνδικάτων σχετικά με την απασχόληση, γεγονός που

αντικατοπτρίζει το μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον της εποχής, οι αλλαγές δεν ήταν και τόσο ριζικές (Clarke, Bamber και Lansbury, 1998).

Με τις εργασιακές σχέσεις ασχολούνται οι κοινωνικές και οικονομικές επιστήμες. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζουν τους παράγοντες που επηρεάζουν και καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων μέσα σε ένα σύστημα εξαρτημένης μισθωτής εργασίας. Ένας όρος που είχε εδραιωθεί στην παγκόσμια βιβλιογραφία είναι οι «βιομηχανικές σχέσεις» (industrial relations, IR), από το γεγονός ότι οι σχέσεις στο χώρο εργασίας αποτέλεσαν αντικείμενο συστηματικής μελέτης από την περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης και για πρώτη φορά ο όρος «εργασιακές σχέσεις» καθιερώθηκε σε άρθρα και μελέτες τη δεκαετία του 1970, δίνοντας τον ορισμό ότι οι εργασιακές σχέσεις είναι οι πολυδιάστατες σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών τους φορέων και των κρατικών οργάνων. Άρα, οι εργασιακές σχέσεις είναι «τριγωνικές» μεταξύ των τριών «κοινωνικών εταίρων» (δηλαδή εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους) (Dunlop, 1958). Επικράτησε, τελικά, ο όρος εργασιακές σχέσεις (labour relations) και όχι βιομηχανικές σχέσεις (industrial relations) που συνηθίζεται στη Μ. Βρετανία, κυρίως επειδή ο τελευταίος θα έδινε την εντύπωση ότι πρόκειται για σχέσεις στο χώρο ειδικά της βιομηχανίας, τουλάχιστον αναφορικά με την απόδοση του όρου industrial στα ελληνικά. Επίσης, ο Κατσανέβας (1996), υποστηρίζει ότι ο όρος εργασιακές σχέσεις, εννοεί κυρίως, κάθε επίσημη και ανεπίσημη σχέση εργασίας ανάμεσα σε μισθωτούς και εργοδότες.

1.3 Αντικείμενο Εργασιακών Σχέσεων

Αντικείμενο λοιπόν των εργασιακών σχέσεων αποτελεί η μελέτη των επίσημων και ανεπίσημων σχέσεων μισθωτών, εργοδοτών και κράτους. Στην «τριγωνική» αυτή σχέση, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, συμμετέχουν οι εργαζόμενοι ως οργανωμένα σύνολα (συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώσεις ή αντιπροσωπευτικά όργανα), οι εργοδότες με τις επαγγελματικές οργανώσεις και το κράτος, το οποίο μπορεί να πάρει μέρος με τρεις ρόλους, είτε ως διαιτητής, όταν ως φορέας της κρατικής εξουσίας εκφράζει τα συμφέροντα της κοινωνίας, ως εργοδότης, όταν προσδιορίζει, ως άμεσα ενδιαφερόμενος τις εργασιακές σχέσεις ενός αριθμού εργαζομένων και ως

διαπραγματευτής, όταν ως άμεσα ενδιαφερόμενος, διαμορφώνει και προσδιορίζει το περιεχόμενό αυτών των σχέσεων.

Οι εργασιακές σχέσεις επηρεάζονται άμεσα από το περιβάλλον μέσα στον οποίο αναπτύσσονται, γι' αυτό το λόγο και αρκετοί μελετητές θεωρούν τις εργασιακές σχέσεις σαν υποσύστημα του κοινωνικού συστήματος. Έτσι, είναι σε συνεχή αλληλεξάρτηση με το οικονομικό και πολιτικό υποσύστημα, ενώ υφίσταται την επίδραση του κοινωνικού συστήματος μέσα στο οποίο λειτουργεί. Αντίστοιχα, επηρεάζονται ιδεολογικά από το σύστημα αυτό και σε αρκετές περιπτώσεις υπακούουν στους κανόνες τους. Το γεγονός αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την ανάπτυξη διαφορετικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων στις διάφορες χώρες.

Ως αποτέλεσμα οι δύο παράγοντες που επηρεάζουν πολύ τις εργασιακές σχέσεις και αποτελούν ταυτόχρονα χαρακτηριστικά τους είναι: η ιστορική περίοδος κατά την οποία αρχίζει η εκβιομηχάνιση μιας χώρας που έχει μεγάλη σημασία για τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, επειδή τότε ξεκινάνε να δημιουργούνται για πρώτη φορά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς όλες οι πολιτικές και οι ιδεολογικές εξελίξεις τις επηρεάζουν και επίσης η πορεία της οικονομικής ανάπτυξης, καθώς η εκβιομηχάνιση μιας χώρας έχει σαν αποτέλεσμα τη συγκέντρωση μεγάλου αριθμού μισθωτών σε βιομηχανικά κέντρα με ταυτόχρονη μείωση των αυτοαπασχολουμένων (Κουφίδου-Ξυροτύρη, 2001).

Αντικείμενο, επίσης, μελέτης των εργασιακών σχέσεων είναι, εκτός από τις σχέσεις εργασίας, οι μισθοί, τα ημερομίσθια, η απασχόληση, η ανεργία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι συλλογικές συμβάσεις, οι απεργίες, καθώς και παρεπόμενα θέματα όπως οι επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας στην απασχόληση, ο θεσμός της συμμετοχής, οι εργασιακές σχέσεις και η παραγωγικότητα, κ.λπ. (Κατσανέβας, 1996). Αποτέλεσμα της ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων ήταν η δημιουργία νέων όρων και συνθηκών εργασίας, οι οποίες είχαν σαν αποτέλεσμα όχι μόνο την βελτίωση της θέσης των εργαζομένων μέσα στην κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα, αλλά και την ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων.

1.4 Κατηγορίες εργασιακών σχέσεων και ο Συνδικαλισμός

Οι εργασιακές σχέσεις διακρίνονται, είτε ανάλογα με το είδος της εργασίας και της μερικής διαφορετικότητας αυτών, σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές, ναυτικές κλπ, είτε με την εκπροσώπηση των εργαζομένων που μετέχουν σε εργατικές ενώσεις, δηλαδή σε εργασιακές σχέσεις συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων.

Τα συνδικάτα και οι ενώσεις εργαζομένων μπορούν ευρέως να χαρακτηριστούν ως μία προσπάθεια βελτίωσης της ικανοποίησης των εργαζομένων μέσω αλλαγών στο εργασιακό περιβάλλον και κυρίως τους μισθούς. Τα σωματεία αυτά πολλές φορές έχουν αμφισβητηθεί από τους ίδιους τους εργαζομένους ως προς την αποτελεσματικότητά τους και τα συμφέροντα που εξυπηρετούν (http://el.wikipedia.org/wiki).

Τα εργατικά συνδικάτα είναι κοινωνικοί οργανισμοί που παρέχουν ατομικές και συλλογικές υπηρεσίες στα μέλη τους και είναι αποτελεσματικά μόνο εάν επιτυγχάνουν υψηλή συμμετοχή των εργαζομένων. Η ύπαρξη θεσμικών και οικονομικών συνθηκών που ενισχύουν την εργασιακή και κοινωνική ασφάλεια των εργαζομένων, οδηγεί σε υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, δηλαδή υψηλό ποσοστό των συνδικαλισμένων μισθωτών στο σύνολο του μισθωτού πληθυσμού της οικονομίας ή των επιμέρους κλάδων της (Βερναρδάκης, 2005).

Ο θεσμός του συνδικαλισμού αποτελεί ένα από τα βάθρα της δημοκρατίας, με θετικά και αρνητικά δεδομένα. Τα τελευταία χρόνια, η συνδικαλιστική δράση και η εκδήλωση των απεργιών έχουν χάσει σημαντικό μέρος από την παλιά δυναμική και ευρύτερη απήχηση, αλλά δεν παύουν να αποτελούν κυρίαρχο στοιχείο και εσωτερικό δεδομένο των οικονομιών, όπου λειτουργούν οι δημοκρατικές αντιπροσωπευτικές διαδικασίες, μέσα σε ένα πλαίσιο ομάδων συγκρουόμενων συμφερόντων (Κατσανέβας, 1996).

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας, στηρίζονται στην απορρύθμιση των παραδοσιακών εργασιακών σχέσεων και την εξασθένιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας. Οι νέες αυτές συνθήκες αυξάνουν την ανασφάλεια των εργαζομένων, γεγονός που έχει επιπτώσεις στην εκπροσώπηση των εργαζομένων και την κρίση του συνδικαλισμού. Η μείωση της συμμετοχής των εργαζομένων στα συνδικάτα και τα σωματεία αποδίδεται σε αιτίες όπως το επίπεδο απασχόλησης και

διασφάλισης έναντι της ανεργίας, ο βαθμός αντιπροσωπευτικότητας των εργαζομένων από τα συνδικάτα και η συμμετοχή των εργαζομένων στις απεργίες (Βερναρδάκης, κ.ά, 2005).

1.5 Παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις

Πέρα από τη νομολογία που επικρατεί γύρω από τις εργασιακές σχέσεις οι βασικοί παράγοντες που τις επηρεάζουν είναι και τα άτομα που τις αποτελούν, δηλαδή ο εργαζόμενος (μισθωτός) και ο εργοδότης.

Ως μισθωτό ορίζεται το πρόσωπο που υποχρεούται, στο πλαίσιο μιας σύμβασης του ιδιωτικού δικαίου ή μιας άλλης παρόμοιας με αυτή έννομης σχέσης, να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή. Έτσι, τα στοιχεία της έννοιας του μισθωτού είναι τέσσερα: η υποχρέωση για παροχή εργασίας, η υποχρέωση αυτή να προκύπτει από μια σύμβαση εργασίας του ιδιωτικού δικαίου ή από μια άλλη παρόμοια έννομη σχέση, η υποχρέωση να έχει ως αντικείμενο την παροχή εξαρτημένης εργασίας και η εργασία να παρέχεται με αμοιβή. Μισθωτοί μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα. Αποκλείονται έτσι τα νομικά πρόσωπα. Ιδιαίτερα, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας το στοιχείο της εξάρτησης, επάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, είναι στενά συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα.

Ο εργοδότης είναι κάθε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται ένα άλλο φυσικό πρόσωπο για την παροχή εξαρτημένης εργασίας με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό. Ο εργοδότης σε αντίθεση με το μισθωτό μπορεί να είναι και νομικό πρόσωπο. Είναι μάλιστα αδιάφορο αν πρόκειται για νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου ή για νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή το ίδιο το Δημόσιο. Η ιδιότητα του εργοδότη δε θίγεται από το γεγονός ότι για ορισμένο χρόνο δεν παρέχεται εργασία από το μισθωτό. Αρκεί μόνο να μη καταλύθηκε η σχέση εργασίας που θεμελιώνει αυτή την ιδιότητα. Το συγκεκριμένο πρόσωπο του εργοδότη, άλλοτε είναι αποφασιστικής σημασίας για την υπόσταση της σύμβασης εργασίας (ΑΚ 675) και άλλοτε όχι. Η τάση για αποπροσωποποίηση της σχέσης εργοδότη-μισθωτού ενίσχυσε τη σταθερότητα του εργασιακού δεσμού.

1.6 Κατηγορίες Συμβάσεων Εργασίας

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική, με βάση την οποία ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κ.λπ.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ορίζονται από το ΠΔ. 156/94, υπογράφονται υποχρεωτικά από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη και αναφέρουν τους βασικούς όρους εργασίας, όπως τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης , την ειδικότητα του εργαζόμενου, το ωράριο, τις πάσης φύσεως αποδοχές κ.λπ.

1.6.1 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Από τις διατάξεις των άρθρων 648 και 652 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ότι, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται (δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή κ.λπ.) και υποβάλλεται έναντι του εργοδότη σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση. Γενικά στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κύριος σκοπός είναι η παροχή εργασίας από τον μισθωτό και σ' αυτόν αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι.

Την έννοια της εξάρτησης δεν καθορίζει διάταξη νόμου, αλλά την έχει επεξεργαστεί και καθορίσει τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία. Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.3846/2010 «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.»

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συμφωνηθεί, είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Από τα άρθρα 648 και 669 του Α.Κ. προκύπτει ότι: σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν δεν καθορίζεται η χρονική διάρκεια της και δεν συνάγεται από το είδος και το σκοπό αυτής, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός. Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξης της εργασίας.

Η βασική διαφορά μεταξύ της σύμβασης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή οποιασδήποτε αποζημίωσης.

Σύμβαση πλήρους απασχόλησης: ως σύμβαση πλήρους απασχόληση θεωρείται η σύμβαση που αναφέρεται σε εξαρτημένη εργασία με πλήρες ωράριο (συνήθως 40 ώρες την εβδομάδα) και για όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, όπως αναφέρονται στη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Σύμβαση μερικής απασχόλησης: ως συμβάσεις μερικής απασχόλησης θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, των οποίων οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ημερήσιο ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση θεωρείται κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, με τις ίδιες συνθήκες απασχόλησης. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως π.χ. η

διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας. (παρ. 2 άρθρο 38 Ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του Ν.3846/10)

Σύμβαση εκ περιτροπής απασχόλησης: ;ς εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας για λιγότερες από τις κανονικές ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή εκ περιτροπής απασχόληση. (παρ. 3 άρθρο 38 Ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του Ν.3846/10)

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννιά (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 και του Ν. 1767/1988. (παρ.3 άρθρο 17 Ν. 3899/2011). Πρακτικά σημαίνει π.χ. ότι αντί 5νθήμερης απασχόλησης με οκτώ ώρες την ημέρα, 40 ώρες την εβδομάδα (μορφή πλήρους απασχόλησης), να συμφωνήσουν ή να επιβληθεί από τον εργοδότη, εργασία από μία μέχρι τέσσερις ημέρες την εβδομάδα επί οκτώ ώρες την ημέρα (8, 16, 24, 32 ώρες την εβδομάδα), ή πρώτη και τρίτη εβδομάδα κάθε μήνα, ή δεύτερο, τέταρτο, έκτο, κ.λ.π. μήνα το έτος, ή συνδυασμός όλων αυτών.

Εκτός από την σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου υπάρχει ένα πλήθος άλλων συμβάσεων που αναφέρονται ως συγγενείς συμβάσεις. Η διάκρισή τους είναι μέγιστης σημασίας καθώς σύμφωνα με τα πολιτικά δικαστήρια οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο στις συμβάσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας.

Παρακάτω αναφέρονται ορισμένες από τις πιο γνωστές.

Σύμβαση μίσθωσης έργου. Στη σύμβαση μίσθωσης έργου δίνεται βάση στο έργο που πρόκειται να εκτελεστεί και να παραδοθεί και όχι στο χρονικό διάστημα και στην προσφερόμενη εργασία που απαιτείται για την ολοκλήρωσή του. Δηλαδή, στο συγκεκριμένο είδος σύμβασης κάποιος αναλαμβάνει να κατασκευάσει και να παραδώσει ορισμένο έργο, αδιάφορα από το χρόνο εργασίας που απαιτείται για την ολοκλήρωσή του, έναντι αμοιβής χωρίς να αποτελεί σχέση εξάρτησης.

Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή, ο παρέχων τις υπηρεσίες είναι ελεύθερος επαγγελματίας και προσφέρει την εργασία του στον πελάτη έναντι αμοιβής χωρίς έλεγχο από αυτόν.

Σύμβαση εντολής. Εδώ ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο που του έχει αναθέσει ο εντολέας, ενεργώντας για λογαριασμό του και τον εκπροσωπεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Η διαφορά με την σύμβαση εργασίας έγκειται στο ότι η σύμβαση εντολής είναι κατά κανόνα άμισθη ενώ στη σύμβαση εργασίας υπάρχει πάντα μισθός, έστω και αν έχει συμφωνηθεί σιωπηρώς.

Σύμβαση αντιπροσωπείας. Στη σύμβαση αντιπροσωπείας ο αντιπρόσωπος δεν εξαρτάται από τον εργοδότη, αλλά ενεργεί ελεύθερα, αντιπροσωπεύοντας ταυτόχρονα διάφορους εργοδότες και για λογαριασμό τους.

Σύμφωνα με τη διάρκεια ισχύος συμβάσεων εργασίας, αυτές διακρίνονται σε:

- Σύμβαση Αορίστου χρόνου: στη σύμβαση αορίστου χρόνου δεν υπάρχει καθορισμένη χρονική διάρκεια εργασίας του μισθωτού. Η σύμβαση αυτή παύει να ισχύει μόνο στην περίπτωση καταγγελίας από τον εργοδότη ή από το μισθωτό και απαραιτήτως με την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.
- Σύμβαση Ορισμένου χρόνου: στη σύμβαση ορισμένου χρόνου καθορίζεται εξ αρχής μία συγκεκριμένη χρονική περίοδος εργασίας του μισθωτού (π.χ. 4 μήνες, 1 έτος) και μετά το πέρας του χρόνου αυτού αυτοδικαίως παύει να ισχύει και η σύμβαση. Στην περίπτωση αυτή δεν απαιτείται καταγγελία της σύμβασης ούτε καταβολή αποζημίωσης. Εάν συνεχιστεί η παραμονή του μισθωτού στην εργασία μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου για ικανό διάστημα (όχι για λίγες μόνο ημέρες προς αποπεράτωση ορισμένων εργασιών) χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, η σύμβαση θεωρείται ότι μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται όχι μόνο να παρέχεται η εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Αν παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

Στην περίπτωση που στη σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει ο όρος πρόωρης λύσης, δηλαδή η δυνατότητα λύσης της σύμβασης εργασίας με καταγγελία από τον εργοδότη οποιαδήποτε στιγμή ή η δυνατότητα παραίτησης/αποχώρησης του μισθωτού προτού λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (Δρίμτζια, 2011).

1.6.2 Η Συλλογική σύμβαση εργασίας (Σ.Σ.Ε.)

Η συλλογική σύμβαση εργασίας (Σ.Σ.Ε.) αποτέλεσε την ατμομηχανή που κίνησε το εργατικό δίκαιο σχεδόν καθ' όλη τη διάρκεια του δεύτερου μισού του 20ου αιώνα και εξακολουθεί σε σημαντικό βαθμό να αποτελεί και σήμερα τον κύριο κανονικό παράγοντα διαμόρφωσης των ορών και συνθηκών εργασίας των μισθωτών. Συλλογική σύμβαση είναι η ελεύθερη συλλογική διαπραγμάτευση, η οποία καταρτίζεται ανάμεσα σε αντιπροσωπευτικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών και καθορίζει τους όρους, που θα ρυθμίζουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας των μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων. Οι όροι αυτοί είναι δυνατό να αναφέρονται στις οικονομικές ή τεχνικές συνθήκες εργασίας, να καθορίζουν το κατώτατο όριο μισθού ή ημερομισθίου, να ρυθμίζουν τον τρόπο πληρωμής, να μεριμνούν για τις ώρες εργασίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, να κανονίζουν σχετικά με την παροχή αδειών, την επιβολή προστίμων ή κρατήσεων από το μισθό. Οι όροι της Σ.Σ.Ε. για να είναι έγκυροι, δε θα πρέπει να είναι αντίθετοι με τους εργατικούς νόμους δημόσιας τάξης. Η Σ.Σ.Ε. δεν είναι δυνατό να ρυθμίσει θέμα δημόσιας τάξης, το οποίο ανήκει στην σφαίρα αρμοδιότητας της νομοθετικής εξουσίας ή της διοίκησης.

Οι Σ.Σ.Ε. είναι κατοχυρωμένες και συνταγματικά με τις διατάξεις του άρθρου 22 παρ.2 του Συντάγματος. Στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συμβαλλόμενοι είναι οι αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις, έτσι υπάρχουν από το ένα μέρος οι εργατικές οργανώσεις και από το άλλο οι εργοδοτικές επαγγελματικές οργανώσεις. Το δικαίωμα δίνεται κατ' εξαίρεση και σε ορισμένους σημαντικούς μεμονωμένους εργοδότες, όπως το Δημόσιο, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας κ.λπ.

Άρα, σκοπός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι η εξομάλυνση των σχέσεων μεταξύ μισθωτών και εργοδοτών, η δημιουργία προϋποθέσεων

ειρήνης, ανάμεσα στους μισθωτούς και τους εργοδότες, όπως και η εξασφάλιση σταθερότητας των εργασιακών σχέσεων. Τέλος, πρέπει να συμπληρώσουμε ότι στην περίπτωση κατά την οποία δεν μπορεί να καταστεί δυνατό τα μέρη να καταλήξουν μέσω των διαπραγματεύσεων στην σύναψη της Σ.Σ.Ε., συνήθως τα διάφορα διαιτητικά συστήματα επίλυσης των συλλογικών διαφορών προβλέπουν διαδικασίες προσφυγής των μερών στις υπηρεσίες τρίτων προσώπων ή οργάνων (μεσολάβηση, συμφιλίωση, διαιτησία) διαδικασίες, που μπορεί να έχουν χαρακτήρα εκούσιο ή υποχρεωτικό. Οι διαδικασίες αυτές, δεν αποκλείεται να καταλήξουν σε μία δεσμευτική για τα μέρη απόφαση, η οποία υποκαθιστά τη βούληση των μερών και δημιουργεί κανονιστικές δεσμεύσεις αντίστοιχου χαρακτήρα με αυτές της Σ.Σ.Ε. (Δρίμτζια, 2011).

Στο ελληνικό σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, τέτοιο χαρακτήρα έχει η «διαιτητική απόφαση», η οποία ομοίως αναγνωρίζεται ως κανόνας εργατικού δικαίου από το Σύνταγμα (άρθρο 22 παρ. 2) και ρυθμίζεται ειδικότερα από το νόμο (άρθρο 16 Ν. 1876/1990).

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας διακρίνονται αναλόγως προς τον επαγγελματικό κλάδο, στον οποίο αναφέρονται, και της τοπικής ισχύος τους στις εξής κατηγορίες:

- Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Οι Εθνικές Γενικές συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες εργατικές οργανώσεις, που αναγνωρίζονται ως ευρύτερης εκπροσωπήσεως οργανώσεις πανελλήνιας αποδοχής. Δηλαδή, από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), από τον Σύνδεσμο Ελλήνων Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.) και τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.).
- Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Ακόμα, οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε

περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφ' όσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στο κλάδο.

- Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, ή τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφ' όσον αυτές λείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.
- Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος η και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελαμτικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.
- Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος η και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις (http://kepea.gr/aarticle.php?id=235).

1.7 Οικονομική κρίση

Οι επιπτώσεις της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις γίνονται ορατές σε όλες τις χώρες. Οι υιοθετούμενες πολιτικές για την εργασία έχουν επιπτώσεις στην προστασία των μισθωτών εργαζομένων, οι οποίοι έχουν έρθει σε δύσκολη θέση, επειδή επικρατούν συνθήκες που έρχονται σε αντίθεση με τις παραδοσιακές επιταγές της εργατικής νομοθεσίας. Η ένταση της κρίσης στον ευρωπαϊκό χώρο, οι εξελίξεις και

ο αντίκτυπός τους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αποκτούν ιδιαίτερο χαρακτήρα, δημιουργώντας αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση και την εργασία. Οι εργασιακές σχέσεις αλλάζουν και η οικονομική κρίση χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό και ως αφορμή για τις επώδυνες αυτές αλλαγές (Κουζής, κ.ά, 2010).

Σε κάποιες χώρες, τα καθεστώτα εργασιακών σχέσεων εμφανίζουν ομοιότητες σε όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας, ενώ σε άλλες διαφοροποιούνται σημαντικά από κλάδο σε κλάδο, ενώ ορισμένοι τομείς παρουσιάζουν παρόμοια καθεστώτα εργασιακών σχέσεων, ανεξαρτήτως χώρας. Οι εργασιακές σχέσεις διαφοροποιούνται περισσότερο ανά κλάδο και λιγότερο ανά χώρα, δηλαδή οι διαφορές μεταξύ των κλάδων εντός των χωρών τείνουν να είναι μεγαλύτερες από τις διαφορές μεταξύ των χωρών στον ίδιο κλάδο. Ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών παρουσιάζει τις μεγαλύτερες ομοιότητες μεταξύ των 27 χωρών της Ε.Ε..

1.8 Επιπτώσεις Οικονομικής Κρίσης στις Εργασιακές Σχέσεις

Σύμφωνα με την επιστημονική έκθεση του Παρατηρητηρίου Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις για τα έτη 2009-2010, αποτυπώνονται οι εξής τάσεις σε Ευρώπη και Ελλάδα στα νέα μέτρα που εφαρμόζονται:

- Η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης, η επέκταση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, η επέκταση της διάρκειας των συμβάσεων δοκιμής που λύονται χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας (από 2 σε 12 μήνες) και στην Πορτογαλία (4 μήνες) και η ανάπτυξη της εκ περιτροπής εργασίας με τις μορφές εργασίας περιορισμένων ημερών εντός της εβδομάδας (τριήμερα, τετραήμερα).
- Η διευκόλυνση των απολύσεων με το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα η διευκόλυνση των απολύσεων έχει συντελεστεί ως εξής: έχει αυξηθεί το όριο για τις ομαδικές απολύσεις, καθώς για τις επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων έχει αυξηθεί κατά 150% (από 2% σε 5%) και για τις επιχειρήσεις από 20-150 εργαζομένους κατά 50% (από 4 σε 6 εργαζομένους) Έχει μειωθεί το κόστος

των αποζημιώσεων μέσα από τη μείωση του χρόνου προειδοποίησης από 24 σε 6 μήνες. Έχει επεκταθεί ο χρόνος της σύμβασης δοκιμής από 2 μήνες σε 12, με αποτέλεσμα να μην καταβάλλεται αποζημίωση. Έχουν χαλαρώσει οι προϋποθέσεις για την εγκυρότητα των καταγγελλόμενων συμβάσεων εργασίας, γεγονός που αποδεικνύεται από την αύξηση του αριθμού και τη μείωση του ποσού των καταβαλλόμενων δόσεων αποζημίωσης λόγω απόλυσης.

- Η απελευθέρωση των ωραρίων και η ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Παραδείγματος χάριν, στη Γαλλία έχει επεκταθεί η λειτουργία των επιχειρήσεων κατά την Κυριακή, με αποτέλεσμα την επέκταση της απασχόλησης κατά τις Κυριακές στο 30% των εργαζομένων. Στην Ελλάδα έχει μειωθεί το κόστος των υπερωριών, αφού κάθε μορφή επιμήκυνσης της εργασίας (υπερεργασία και υπερωρία) υπόκειται σε μείωση των προσαυξημένων αμοιβών κατά 20%.
- Οι αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, με κύριο χαρακτηριστικό την απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του ευρύτερου περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων.
- Η ανεργία διογκώνεται και αποτελεί την κύρια έκφρασή της για το σύνολο σχεδόν των χωρών της Ευρώπης, αφού ελάχιστες είναι οι χώρες που φαίνεται ότι δεν έχουν πληγεί ιδιαίτερα από αυτή.
- Η ευελιξία της εργασίας βρίσκεται πάντοτε στην ημερήσια διάταξη ως κεντρική επιλογή των πολιτικών απασχόλησης, επιδιώκοντας τη μείωση των δαπανών για την εργασία, αλλά το αποτέλεσμα είναι ότι οδηγεί στην αύξηση της εργασιακής επισφάλειας. Για παράδειγμα στην Ολλανδία το 45% των εργαζομένων ανήκει στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης.
- Οι πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης εξακολουθούν να αποτελούν βασικές επιλογές στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση, χωρίς ωστόσο τα αποτελέσματα σε αυτό το επίπεδο να είναι ιδιαίτερα σημαντικά. Οι πολιτικές αυτές συνοδεύονται με την ενίσχυση του ρόλου της δια βίου εκπαίδευσης ως εργαλείου για την ενίσχυση της απασχόλησης.
- Η σημαντική ενίσχυση της παρουσίας ιδιωτικών φορέων προώθησης της απασχόλησης υποβαθμίζει το ρόλο των δημόσιων φορέων.
- Οι μισθολογικές πολιτικές που ακολουθούνται στην Ευρώπη κατά την περίοδο της κρίσης χαρακτηρίζονται από περιορισμούς που εκδηλώνονται κυρίως με τη

μορφή της μείωσης και της συγκράτησης των αμοιβών των εργαζομένων. Μεγαλύτερες μειώσεις καταγράφονται στον δημόσιο τομέα με αφορμή τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων. Στην Ελλάδα, στο δημόσιο τομέα, με αλλεπάλληλους νόμους έχει συντελεστεί δραστική και οριζόντια μείωση των αποδοχών, συμπιέζοντας την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων σε ποσοστά που υπερβαίνουν και το 20%. Η μείωση του ρόλου του δημόσιου τομέα συντελεί στη μείωση της απασχόλησης (στην Ελλάδα η σχέση ως προς τις προσλήψεις και τις αποχωρήσεις στον δημόσιο τομέα είναι 1:5) και τη συρρίκνωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και αυτές οι συνέπειες είναι βέβαια πιο ορατές στις χώρες που τίθενται υπό διεθνή δανεισμό με δανειακές συμβάσεις (μνημόνια), όπως η Ελλάδα, η Ρουμανία, η Ουγγαρία και η Λετονία.

- Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί μια ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική που εντείνεται σε μεγάλο βαθμό κατά την περίοδο της κρίσης, κατά την οποία υποβαθμίζονται ο ρόλος και το κύρος των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων υπέρ κυρίως της επιχειρησιακής και της τοπικού χαρακτήρα συλλογικής σύμβασης (Zisimopoulos et al. 2011).
- Η επιδείνωση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας σε μεγάλο αριθμό χωρών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η Λετονία, η οποία παρουσιάζει αύξηση των εργατικών ατυχημάτων και των συνεπαγόμενων αναπηριών κατά 47,6% σε διάστημα ενός έτους.
- Η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα και η μείωσή της ακόμη και σε χώρες που παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο συνδικαλισμού αποτελούν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της σύγχρονης ευρωπαϊκής συγκυρίας, παρότι διανύουμε μια περίοδο που η μισθωτή εργασία δοκιμάζεται έντονα από την κρίση. Τα συνδικάτα αναζητούν νέους όρους για την αποτελεσματικότερη παρέμβασή τους είτε μέσω της οργανωτικής αναδιάρθρωσης και της ενίσχυσης του αυτόνομου ρόλου της συνδικαλιστικής δράσης, είτε μέσω πρακτικών διεθνοποίησης της δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος. Η πιο προφανής επίπτωση της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις - ως αποτέλεσμα της μείωσης του μεγέθους του εργατικού δυναμικού - ήταν η μείωση της συμμετοχής στις συνδικαλιστικές οργανώσεις (Rychly, 2009).
- Οι απεργίες παρουσιάζουν σημαντική αύξηση, κυρίως σε χώρες που υφίστανται εντονότερα τα συμπτώματα της κρίσης.

- Η κοινωνική ασφάλιση συνεχίζει να αποτελεί αντικείμενο σοβαρών περικοπών ως προς τα δικαιώματα των εργαζομένων με επακόλουθες επιπτώσεις στις συντάξεις. Οι αλλαγές στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης εκδηλώνονται με τη συρρίκνωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων, την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και τη θέσπιση αντικινήτρων απέναντι στις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Στην Ελλάδα αυξάνονται τα όρια πλήρους συνταξιοδότησης στα 65 έτη και στα 60 για τη μειωμένη συνταξιοδότηση, ενώ αυξάνεται ο απαιτούμενος αριθμός συντάξιμων ετών και η αντικατάσταση της 35ετίας με την 40ετία για πλήρη σύνταξη.
- Η περίοδος της κρίσης και η απειλή απώλειας θέσεων εργασίας ενεργοποιούν σε σημαντικό βαθμό τον θεσμό της διαθεσιμότητας και επιβάλλουν νέες σχετικές ρυθμίσεις.
- Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν τη γενικότερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας, όπως στην υπόλοιπη Ευρώπη. Στην Ελλάδα εφαρμόζεται ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας (χαμηλές αμοιβές), γεγονός το οποίο ευνοεί το φαινόμενο της υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων. Η χρήση ευέλικτων πρακτικών στις μορφές απασχόλησης του εργάσιμου χρόνου και των αμοιβών αποτελεί πρακτική που προωθείται από τις ασκούμενες πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, με «διακηρυγμένο» σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Οι συνέπειες, όμως, από την χρήση ευέλικτων πρακτικών στην εργασία είναι η κατάτμηση της εργασίας, η ύπαρξη εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων και η αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής δράσης (Κουζής, 2008).
- Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα επιδείνωσε την κατάσταση αυτή, καθώς συνδέεται με τη λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Τα κύρια στοιχεία στην Ελλάδα είναι η εργασιακή ανασφάλεια, η ανεργία και η συρρίκνωση της επιχειρηματική δραστηριότητας.
- Στο δημόσιο τομέα έχουν εφαρμοστεί μέτρα περικοπών, τα οποία κρίθηκαν αναγκαία για τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων και απαραίτητη προϋπόθεση για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας από τους διεθνείς οργανισμούς. Εκτός από τις περικοπές σε μισθούς, η οικονομική στήριξη προέβλεπε σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

- Τα συνδικάτα των εργαζομένων αντέδρασαν άμεσα στην εξαγγελία των νέων μέτρων, υποστηρίζοντας ότι οι εργαζόμενοι δεν ευθύνονται για τη διόγκωση του δημοσιονομικού ελλείμματος, ενώ τα μέτρα αυτά δεν πρόκειται να συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων που τίθενται. Η συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων συνεπάγεται τη μείωση της κατανάλωσης και της ζήτησης και επομένως την περαιτέρω ύφεση της οικονομίας (Κουζής, κ.ά, 2011).
- Σε επίπεδο συμβάσεων, δίνεται η δυνατότητα μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης, σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων, με τη θέσπιση της δυνατότητας διάβρωσης των κλαδικών με δυσμενέστερες επιχειρησιακές, καθώς και της εθνικής γενικής, με δυσμενέστερες συλλογικές συμβάσεις. Με αυτόν τον τρόπο ανατρέπεται η αρχή της ευνοϊκότερης συλλογικής ρύθμισης υπέρ του μισθωτού, η οποία αποτελεί θεμελιώδη αρχή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Η εθνική γενική συλλογική σύμβαση ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών δεν ισχύει, ενώ καθιερώνονται οι ετήσιες συμβάσεις μαθητείας για τους νέους στις οποίες δεν θα ισχύει ο κατώτατος μισθός. Το επίδομα ανεργίας αντικαθίσταται με μορφές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιδότησης της απασχόλησης ανέργων από τις επιχειρήσεις ως επιμέρους ενεργητική πολιτική της απασχόλησης (Κουζής, κ.ά, 2011).
- Επίσης, νέα μέτρα καθιερώθηκαν για τη μείωση της καταβολής των αποζημιώσεων απόλυσης, για την αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, για τον επανακαθορισμό του ανώτατου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, για την άρση των περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα, για την εξέταση της άρσης της μονιμότητας στο δημόσιο τομέα, με βάση την οποία η μονιμότητα ακολουθεί τη θέση εργασίας και όχι τον εργαζόμενο. Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αντιμετωπίζεται ως δημοσιονομικό ζήτημα, με αποτέλεσμα το επίπεδο της κοινωνικής του αποτελεσματικότητας να υποτάσσεται στην επίτευξη της βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος και όχι στις ανάγκες των πολιτών.

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα αποτελούν επακόλουθο της οικονομικής κρίσης και της επιβολής του μνημονίου. Στόχος του μνημονίου είναι ο δημόσιος τομέας, ο οποίος μέσω της απαξίωσης που δέχεται, πιέζεται να ενδώσει στα ιδιωτικά συμφέροντα. Με την εφαρμογή του μνημονίου γίνεται

προσπάθεια απορρύθμισης του συστήματος που καθορίζει τους μισθούς και γενικά τις εργασιακές σχέσεις. Παγιώνεται πολύ χαμηλό κόστος εργασίας, ενώ καταργούνται συλλογικές και κλαδικές συμβάσεις. Οι εργαζόμενοι δεν έχουν καμία προστασία από τις απολύσεις με αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας από ομαδικές απολύσεις και σημαντικές μειώσεις μισθών (Κουζής, 2011).

Ταυτόχρονα, οι μεταρρυθμίσεις του Μνημονίου αναπτύσσονται και επιδιώκουν τη μόνιμη επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, και ειδικότερα στη διευκόλυνση: της ευελιξίας του μεγέθους της απασχόλησης, διευκόλυνση απολύσεων και προσλήψεων και μείωση του σχετικού κόστους αυτών, επίσης, της ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης, ευέλικτες μορφές εργασίας, προσωρινή και μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση με τη μορφή «παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών», τηλεργασία, επιπλέον της ευελιξίας στην οργάνωση του εργάσιμου χρόνου, διευθέτηση του χρόνου εργασίας, υπολογισμός του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση, περιορισμός υπερωριών και τέλος της ευελιξίας στη διαμόρφωση των αποδοχών: μείωση των κατώτατων μισθών με διαφοροποίηση ως προς την ηλικία, το επίπεδο ανεργίας σε τοπικό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο, διαμόρφωση αποδοχών σε επίπεδο επιχείρησης και όχι κλάδου ή επαγγέλματος και, κατά συνέπεια, αποκέντρωση του επιπέδου της συλλογικής διαπραγμάτευσης (Κυριακούλιας, 2012).

Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου αποτελεί σημαντική εξέλιξη από τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου. Η εξέλιξη αυτή είναι αποτέλεσμα της απορρύθμισης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, ενισχύοντας την προοπτική εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, ενώ συγχρόνως χαλαρώνει τους «νόμους προστασίας» του εργαζόμενου από την απόλυση. Επίσης παγιώνεται η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους ωραρίου. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η μείωση των μισθών, επιφέρουν βίαιη υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας (Κουζής, 2012).

2. ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Ε.Π.Α.)

2.1 Έννοια Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης

Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο έχει ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς της σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή προσωρινής απασχόλησης (παρ. 2 του άρθρου 123 του Ν. 4052/2012).

Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Επίσης, σε κάποιες περιπτώσεις η επιχείρηση αυτή μπορεί να ασκεί και τις ακόλουθες δραστηριότητες: α) τη μεσολάβηση για εξεύρεση θέσης εργασίας, για την οποία έχει γίνει αναγγελία έναρξή της στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και δεν έχει απαγορευτεί η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας, β) την αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις οικείες διατάξεις, γ) συμβουλευτικό και επαγγελματικό προσανατολισμό σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Στην Ελλάδα υπάρχει η ΕΝΙΔΕΑ (Ένωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης), γνωστή μέχρι πρότινος ως ΕΝΕΠΑΣΕ, ιδρύθηκε το 2002 και σήμερα αριθμεί 9 εταιρείες-μέλη. Αντικείμενο της Ένωσης είναι η συνεργασία με κρατικούς φορείς, κοινωνικούς εταίρους καθώς και οργανισμούς του εξωτερικού, με στόχο: την ανάδειξη του ρόλου της προσωρινής απασχόλησης στην ελληνική οικονομία, την αύξηση της διείσδυσης της προσωρινής απασχόλησης μέσω αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας μέσω της προσωρινής απασχόλησης, τη μείωση της αδήλωτης εργασίας, τη διαμόρφωση, εφαρμογή και διάδοση καλών πρακτικών σε ό, τι αφορά τις υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης στη χώρα μας.

Από την ίδρυση της το 2002, η ΕΝΙΔΕΑ απαρτίζεται από εταιρείες οι οποίες διαθέτουν απαραίτητα νόμιμη αδειοδότηση από το Υπουργείο Απασχόλησης (Ν2956/2001, όπως αυτός τροποποιήθηκε). Μέλη της Ένωσης είναι οι εταιρείες:

Adecco, ICAP, In Group, ISS Human Resources, Kluh Human Resources, Manpower, Optimal Business Action, Randstad, Trenkwalder Job Centers.

Σύμφωνα με το καταστατικό της, η ΕΝΙΔΕΑ, είναι μία μη κερδοσκοπική Ένωση η οποία αποβλέπει στην παροχή αλληλοβοήθειας στις εταιρείες μέλη της. Η βοήθεια αφορά την πληρέστερη ενημέρωση των μελών σε θέματα Νομοθεσίας, Αγοράς Εργασίας, Τεχνογνωσίας σχετικά με το Ανθρώπινο Δυναμικό, ώστε να μπορούν ν' αναβαθμίσουν τις υπηρεσίες τους και να αξιοποιήσουν καλύτερα τις δυνατότητές τους. Για το σκοπό αυτό μπορεί να διοργανώνει ενδεικτικά ενημερωτικά σεμινάρια, γεύματα εργασίας και εργαστήρια (στο εσωτερικό και στο εξωτερικό) συνεργαζόμενη με άλλους φορείς (δημόσιους ή και ιδιωτικούς).

Η Ένωση είναι μέλος της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (CIETT-International Confederation of Private Employment Agencies) και της EUROCIETT (Ευρωπαϊκό σκέλος της CIETT) (www.enidea.gr).

2.2 Σύσταση Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)

Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), επιτρέπεται να συσταθεί μόνο με την εταιρική μορφή της Ανώνυμης Εταιρείας, της οποίας το μετοχικό κεφάλαιο ανέρχεται τουλάχιστον στο ποσό των εκατόν εβδομήντα έξι χιλιάδων ογδόντα τριών ΕΥΡΩ (176.083 €).

Οι Ε.Π.Α. δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλη δραστηριότητα εκτός από, α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας, για την οποία απαιτείται ειδική άδεια, που χορηγείται κατά τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις του π.δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157/τ.Α΄), όπως εκάστοτε ισχύει και β) αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις οικείες διατάξεις.

Κάθε Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης προκειμένου να λάβει από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης την κατά το άρθρο 21 του Ν.2956/2001 Ειδική Άδεια, υποχρεούται να καταθέσει δύο (2) εγγυητικές επιστολές Τραπέζης (για ενημέρωσή σας επισυνάπτεται πίνακας με Ε.Π.Α. που έχουν λάβει σχετική άδεια λειτουργίας σύμφωνα με τις εν λόγω διατάξεις). Η πρώτη δίδεται ως εγγύηση για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της Ε.Π.Α. και

πρέπει να έχει απεριόριστη ισχύ. Η εγγυητική επιστολή κατατίθεται στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η δεύτερη δίδεται ως εγγύηση για τη διασφάλιση των πάσης φύσεως ασφαλιστικών εισφορών των προσωρινά απασχολουμένων μισθωτών της Ε.Π.Α. και κατατίθεται στη Δ/νση Οικονομικών Υπηρεσιών του Ι.Κ.Α.–Ε.Τ.Α.Μ..

2.3 Νομοθεσία και Θεσμικό Πλαίσιο Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης

Εκτός από τους νόμους που ήδη αναφέρθηκαν για το αντικείμενο και τη σύσταση μια Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, σύμφωνα με το άρ. 1 παρ. 4 της υπ' αριθμ. 30342/2001 Απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το καταστατικό μιας Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης δεν επιτρέπεται να περιέχει σκοπούς που αντίκεινται στο ν. 2956/2001 και σε άλλες κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθείσες διατάξεις. Τα πρόσωπα διοίκησης, διαχείρισης και εκπροσώπησης στο άρ. 5 της Υ.Α. 30342/2001 δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις ιδιότητες των προσώπων, στα οποία ανατίθεται η διοίκηση, η διαχείριση και εκπροσώπηση μιας Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης. Καταρχάς, σύμφωνα με το α' εδάφιο, τα πρόσωπα αυτά απαιτείται να είναι Έλληνες υπήκοοι, ή υπήκοοι κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ή υπήκοοι κρατών-μελών του Ενιαίου Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, ή τέλος, ομογενείς που νόμιμα διαμένουν στην Ελλάδα. Επίσης, με μια λεπτομερέστατη και μακροσκελή διάταξη (Υ.Α. 30342/2002 εδ. β' περ. α' και β'), ο νομοθέτης εξαιρεί από τη διοίκηση, διαχείριση και εκπροσώπηση των Ε.Π.Α. άτομα τα οποία έχουν καταδικαστεί τελεσίδικα σε ποινή στερητική της ελευθερίας τουλάχιστον ενός έτους για οποιοδήποτε αδίκημα ή ανεξαρτήτως ποινής για τα εγκλήματα που αναφέρονται στην ίδια τη διάταξη, καθώς και άτομα τα οποία έχουν παραπεμφθεί με τελεσίδικο βούλευμα για κακούργημα ή για κάποιο από τα προαναφερόμενα πλημμελήματα, έστω κι αν έχει συμπληρωθεί ο χρόνος παραγραφής τους. Στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 5 άρ. 1 Υ.Α. 30342/2002 προβλέπεται ότι ακόμα και η μεταγενέστερη του χρόνου ορισμού καταδίκη των παραπάνω προσώπων συνεπάγεται την έκπτωσή τους από την ιδιότητα του μέλους Δ.Σ., διαχειριστή ή εκπροσώπου Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης και η τελευταία οφείλει να τον αντικαταστήσει και να προβεί εντός 6 μηνών σε σχετική αναγγελία στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργού Εργασίας με πρακτικό Δ.Σ.. Είναι σαφές ότι ο νομοθέτης επιθυμεί οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης να λειτουργούν με

διαφάνεια και στο πλαίσιο της προσπάθειας που καταβάλει για την επίτευξη αυτού του σκοπού επιτρέπει την ανάθεση της διοίκησης, διαχείρισης και εκπροσώπησής της σε άτομα που δε βαρύνονται με καταδίκες, αντιθέτως είναι εύκολο να ελεγχθούν και χαίρουν της εκτίμησης και εμπιστοσύνης του κοινωνικού συνόλου, προϋποθέσεις που συνιστούν εχέγγυα για την ενασχόληση με έναν τόσο ευαίσθητο τομέα όσο αυτός της εργασίας και δη της προσωρινής απασχόλησης.

Το άρ. 2 της υπ' αριθμ. 30342/2002 Απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων προβλέπει ειδικότερους όρους και προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας σε μία Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης. Αρχικά, ρυθμίζεται ο τρόπος στελέχωσης μιας τέτοιας εταιρίας, καθώς γίνεται λεπτομερής αναφορά στο ελάχιστο αναγκαίο προσωπικό που πρέπει να διαθέτει, στα τυπικά προσόντα των συγκεκριμένων υπαλλήλων, καθώς και στο είδος της σύμβασης δυνάμει της οποίας αυτοί θα απασχολούνται. Πέραν του τρόπου στελέχωσης της Ε.Π.Α., στην ίδια διάταξη (άρ. 2 παρ. 2) περιλαμβάνονται και κανόνες που αφορούν την υποδομή της ΕΠΑ, οι οποίοι ρυθμίζουν μέχρι και το ελάχιστο εμβαδό των κτιριακών της εγκαταστάσεων. Ο σκοπός του νομοθέτη με τις παραπάνω ρυθμίσεις είναι για άλλη μια φορά να επιτρέψει την ενασχόληση με την προσωρινή απασχόληση σε πρόσωπα τα οποία έχουν σοβαρή πρόθεση να επενδύσουν στη συγκεκριμένη δραστηριότητα και αντίστοιχα να αποκλείσει από τον συγκεκριμένο τομέα εταιρίες «φαντάσματα» που θα έθεταν σε κίνδυνο τόσο τα συμφέροντα των ίδιων των αντισυμβαλλομένων τους, εργαζομένων και επιχειρήσεων, όσο και την επιτυχία του ίδιου του θεσμού.

Στη συνέχεια, το άρ. 2 παρ. 3 της Υ.Α. αναφέρεται στον τεχνικό εξοπλισμό, τον οποίο πρέπει να διαθέτει η Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης και κυρίως στο σύστημα μηχανοργάνωσης, το οποίο θα της επιτρέπει να συγκεντρώνει τα απαραίτητα στατιστικά στοιχεία και εν συνεχεία να τα κοινοποιεί, ως οφείλει, στους αρμόδιους δημόσιους φορείς (βλ. άρ. 9 Υ.Α. 30342/2002). Τέλος, το άρθρο που ακολουθεί (άρ. 3 Υ.Α. 30342/2002) περιέχει κάποιες επιπλέον ρυθμίσεις στις περιπτώσεις που η Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης έχει λάβει άδεια και λειτουργεί συγχρόνως και ως Ιδιωτικό Γραφείο Συμβούλων Εργασίας ασκώντας και τη δραστηριότητα της διαμεσολάβησης.

Στα άρ. 8 και 9 της υπ' αριθμ. 30342/2002 Απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναφέρονται ορισμένες από τις υποχρεώσεις που οφείλει να τηρεί κάθε Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης κατά το στάδιο λειτουργίας της, υποχρεώσεις είτε απέναντι στους προσωρινά απασχολούμενους μισθωτούς της, είτε

στους αντισυμβαλλόμενους έμμεσους εργοδότες, είτε στις διάφορες εποπτεύουσες αρχές και δημόσιους οργανισμούς. Αρχικά, οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης οφείλουν να τηρούν ένα ελάχιστο περιεχόμενο στις συμβάσεις που υπογράφουν με τους εκάστοτε προσωρινά απασχολούμενους μισθωτούς τους, το οποίο προκύπτει από το συνδυασμό των άρ. 22 ν. 2956/2001 και 8 παρ. 1 της ΥΑ 30342/2002. Πιο συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι μεταξύ Ε.Π.Α. και προσωρινά απασχολούμενου πρέπει να συνάπτεται έγγραφη σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, στην οποία να αναφέρονται οι όροι εργασίας, η διάρκειά της, οι όροι παροχής εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης (άρ. 22 παρ. 1 ν. 2956/2001), το ύψος των αποδοχών του μισθωτού (άρ. 22 παρ. 2 ν. 2956/2001), ο αριθμός άδειας της Ε.Π.Α., τα στοιχεία των τραπεζικών εγγυητικών επιστολών που κατέθεσε κατά την ίδρυσή της και, τέλος, η μνεία της ευθύνης της Ε.Π.Α. για τη λήψη και τήρηση των όρων υγιεινής και ασφάλειας (άρ. 8 παρ. 1 ΥΑ 30342/2002). Σε περίπτωση που κατά τη σύναψη της παραπάνω σύμβασης δεν είναι ακόμα γνωστό το πρόσωπο του έμμεσου εργοδότη, το άρ. 8 παρ. 2 Υ.Α. 30342/2002 ορίζει ότι μόλις τούτο καταστεί γνωστό υπογράφεται μεταξύ προσωρινά απασχολούμενου και Ε.Π.Α. νέα συμπληρωματική σύμβαση για τον καθορισμό των όρων παροχής εργασίας στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη. Οι ανωτέρω συμβάσεις της Ε.Π.Α. με τους προσωρινά απασχολούμενους μισθωτούς της κοινοποιούνται στις δημόσιες υπηρεσίες που ορίζει το άρ. 9 παρ. 1 της Υ.Α. 30342/2002.

Συγκεκριμένα, η ίδια η Ε.Π.Α. οφείλει να κοινοποιεί τις συμβάσεις αυτές εντός 10 ημερών από την κατάρτισή τους στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (νυν Υπουργείο Απασχόλησης), το οποίο στη συνέχεια τις αποστέλλει στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Εταιρεία Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική. Πέραν της υποχρέωσης κοινοποίησης των συμβάσεων η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης έχει την υποχρέωση «να υποβάλλει ανά ημερολογιακό εξάμηνο, στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έκθεση δραστηριοτήτων, η οποία μεταξύ άλλων θα περιλαμβάνει ιδίως τον αριθμό των προσωρινά απασχοληθέντων, τη χρονική περίοδο απασχόλησης τους, τόσο στον έμμεσο όσο και στην ίδια, την ειδικότητά τους, το φύλο τους, την ηλικία τους, το χρόνο της προγενέστερης ανεργίας τους» (άρ. 9 παρ. 2 ΥΑ 30342/2002). Επιπροσθέτως, η Ε.Π.Α. υποχρεούται να κοινοποιεί ορισμένα στοιχεία και στο κατά τόπο αρμόδιο υποκατάστημα Ι.Κ.Α. όπου απογράφεται, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ. 8 παρ. 6 και 7 Υ.Α. 30342/2002 και

συγκεκριμένα, αντίγραφο της άδειάς της, μόλις αυτή εκδοθεί, καθώς και αντίγραφα των συμβάσεων που συνάπτει κατά καιρούς τόσο με τους εργαζόμενους, όσο και με τους έμμεσους εργοδότες (παρ. 6). Επιπλέον, η Ε.Π.Α. οφείλει να υποβάλει Αναλυτική Περιοδική Δήλωση τόσο για τους εργαζομένους της, που απασχολούνται σε κάποιον έμμεσο εργοδότη, όσο και για εκείνους που δεν απασχολούνται (παρ. 7).

Τέλος, η Ε.Π.Α. δεσμεύεται να κοινοποιεί ορισμένα στοιχεία και στους έμμεσους εργοδότες με τους οποίους συμβάλλεται. Σύμφωνα με το άρ. 8 παρ. 3 Υ.Α. 30342/2002 η Ε.Π.Α. υποχρεούται να αποστείλει στον αντισυμβαλλόμενό της έμμεσο εργοδότη αντίγραφο απόσπασμα του πίνακα προσωπικού της που αφορά τους παραχωρηθέντες σε αυτόν προσωρινά απασχολούμενους. Αυτό τον πίνακα οφείλει να τον αναρτήσει ο έμμεσος εργοδότης στην επιχείρησή του. Επίσης, πέραν του συγκεκριμένου πίνακα, η Ε.Π.Α. οφείλει να αποστείλει στον έμμεσο εργοδότη και αντίγραφα των συμβάσεών της με τους προσωρινά απασχολούμενους που του παραχωρεί, καθώς και στοιχεία για την ασφαλιστική τους κάλυψη.

Στο άρ. 7 της υπ' αριθμ. 30342/2002 Απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων προβλέπονται οι λόγοι και η διαδικασία που ακολουθείται για την ανάκληση της ειδικής άδειας από μια Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης. Οι λόγοι που δικαιολογούν την ανάκληση της ειδικής άδειας του άρ. 21 παρ. 2 του ν. 2956/2001 αφορούν παραβάσεις είτε των κανόνων που διέπουν ειδικά τις Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης, όπως π.χ. τα άρ. 20επ. του ν. 2956/2001, η Υ.Α. 30342/2002 κ.λπ., είτε γενικότερα άλλων προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Η ύπαρξη τέτοιων παραβάσεων διαπιστώνεται από ελέγχους που διενεργούν υπάλληλοι του Υπουργείου Απασχόλησης ή Επιθεωρητές του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, όπως αναφέρεται στο άρ. 7 παρ. 1 εδ. τελευταίο της Υ.Α. 30342/2002. Η ίδια ως άνω διάταξη αναφέρεται και στους λόγους που συνεπάγονται την ανάκληση της ειδικής άδειας από μία Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης, οι οποίοι συνίστανται στην άσκηση από αυτή διαφορετικών δραστηριοτήτων από εκείνες για τις οποίες της χορηγήθηκε άδεια, στην παράβαση των όρων του άρ. 2 της Υ.Α. 30342/2002 που ρυθμίζουν τη στελέχωση, την υποδομή και τον τεχνικό εξοπλισμό των Ε.Π.Α., στη μη κατάθεση των προβλεπόμενων στο άρ. 23 ν. 2956/2001 συμπληρωματικών εγγυητικών επιστολών, στη μη αντικατάσταση ή γνωστοποίηση μέλους του Δ.Σ., διαχειριστή ή εκπροσώπου της Ε.Π.Α. κατά παράβαση του άρ. 1 παρ. 5 Υ.Α. 30342/2002 και, τέλος, στην εκ μέρους της Ε.Π.Α. βαριά παράβαση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Η διαδικασία που ακολουθείται για την ανάκληση της άδειας μιας Ε.Π.Α. ομοιάζει με εκείνη της χορήγησής της. Όπως ορίζεται στην παρ. 2 του άρ. 7 Υ.Α. 30342/2002 η Επιτροπή Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης οφείλει καταρχάς, με τη διαπίστωση συνδρομής λόγων ανάκλησης της άδειας μιας Ε.Π.Α., να απευθύνει στην τελευταία σχετική γνωστοποίηση, όπου θα αναφέρονται ειδικά οι λόγοι που υπαγορεύουν τη λήψη του συγκεκριμένου μέτρου. Σκοπός της γνωστοποίησης αυτής είναι να δοθεί στην εταιρία η δυνατότητα να κάνει χρήση του δικαιώματος της προηγούμενης ακρόασης, κοινοποιώντας στην Επιτροπή τις απόψεις της επί του ζητήματος, εντός προθεσμίας 15 ημερών από τη γνωστοποίηση. Εφόσον η Επιτροπή εμμένει στην ίδια γνώμη, εισηγείται με αιτιολογημένη έκθεσή της την ανάκληση της άδειας στον Υπουργό Απασχόλησης, ο οποίος εν συνεχεία εκδίδει τη σχετική πράξη.

Στο άρ. 25 παρ. 1 ν. 2956/2001 προβλέπονται οι κυρώσεις για κάθε παράβαση, είτε από την ίδια την Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης, είτε από τον έμμεσο εργοδότη, των σχετικών με την προσωρινή απασχόληση διατάξεων του ίδιου νόμου. Πρόκειται συγκεκριμένα για χρηματικό πρόστιμο που επιβάλλεται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και κυμαίνεται μεταξύ 2.936 ευρώ και 29.360 ευρώ, ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης. Επιπλέον, για την επιβολή του προστίμου αυτού εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις του άρ. 16 ν. 2936/1998, όπως προβλέπεται στο δεύτερο εδάφιο του άρ. 25 παρ. 1, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρ. 21 παρ. 11 ν. 3144/2003, ενώ με το εδ. γ' της ως άνω παραγράφου, το οποίο προστέθηκε με το άρ. 5 παρ. 4 ν. 3144/2003, ο τρόπος εφαρμογής των διατάξεων αυτών, το ύψος του αποδιδόμενου προστίμου, η διαδικασία απόδοσης αυτού και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια θα καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Εν συνεχεία, στο δ' εδάφιο του ως άνω άρθρου (όπως αυτό προστέθηκε με το άρ. 5 παρ. 4 ν. 3144/2003) προβλέπονται οι κυρώσεις που επιβάλλονται στην ίδια την Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης που λειτουργεί χωρίς τη σχετική άδεια του άρ. 21 παρ. 2, καθώς και στα υπεύθυνα φυσικά πρόσωπα. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι στη μεν Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης επιβάλλεται διοικητική κύρωση, η οποία συνίσταται στη σφράγιση και οριστική διακοπή της λειτουργίας της Ε.Π.Α. από την αρμόδια αστυνομική αρχή, ενώ σε βάρος των προσώπων που θέτουν σε λειτουργία ή λειτουργούν μια τέτοια εταιρία χωρίς τη σχετική άδεια, επιβάλλεται ποινή φυλάκισης έως δύο (2) ετών καθώς και χρηματική ποινή.

2.4 Σύμβαση Εργασίας Εργαζομένων Προσωρινής Απασχόλησης

Η σύμβαση μεταξύ μισθωτού και Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης παρουσιάζει, ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα οποία τη διαφοροποιούν από το κλασσικό μοντέλο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Στο πλαίσιο της τριμερούς σχέσης που διαμορφώνεται επί προσωρινής απασχόλησης ο εργαζόμενος συνδέεται συμβατικά μόνο με την Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης, η οποία έχει έναντι αυτού δικαιώματα και υποχρεώσεις που αρμόζουν σε εργοδότη, αν και δεν είναι ο ίδιος αποδέκτης της εργασίας του.

Από την άλλη, η σχέση που συνδέει τον προσωρινά απασχολούμενο με τον έμμεσο εργοδότη στον οποίο παρέχει την εργασία του, δε στηρίζεται σε σύμβαση, ωστόσο αναπτύσσονται και σε αυτή την περίπτωση αμοιβαία δικαιώματα και υποχρεώσεις, με τον έμμεσο εργοδότη να ασκεί ορισμένες εργοδοτικές εξουσίες και τον εργαζόμενο να αναλαμβάνει έναντι αυτού αντίστοιχες υποχρεώσεις. Παράλληλα ο συμβατικός δεσμός του τελευταίου με τον άμεσο εργοδότη του δεν παύει, αλλά εξακολουθεί να είναι ενεργός καθ' όλη τη διάρκεια της παραχώρησης, με αποτέλεσμα να επέρχεται κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας και διαχωρισμός των εξουσιών που ασκούνται από τον κάθε εργοδότη έναντι του μισθωτού. Αν και συνηθέστερη η σύμβαση πλήρους απασχόλησης, δεν αποκλείεται ο εργαζόμενος να συνδέεται με την Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης με σύμβαση μερικής απασχόλησης, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο έμμεσος εργοδότης έχει ανάγκη μόνο υπηρεσιών μερικής απασχόλησης ή ο ίδιος ο εργαζόμενος επιθυμεί για δικούς του λόγους αυτό το είδος εργασίας.

Τονίζεται ότι για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού. Η αμοιβή, συνεπώς, της Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης για τις υπηρεσίες που προσφέρει θα προέρχεται αποκλειστικά και μόνο από τον έμμεσο εργοδότη, δυνάμει της μεταξύ τους συναπτόμενης σύμβασης.

Η σύμβαση που συνδέει μισθωτό και Ε.Π.Α. συνιστά κανονική σύμβαση εργασίας, επειδή ο μισθωτός προσλαμβάνεται από τον άμεσο εργοδότη και εξακολουθεί να ανήκει στο προσωπικό του ακόμα και μετά την παραχώρησή του στον έμμεσο εργοδότη. Για τη διάρκεια της σύμβασης υπάρχουν δύο απόψεις. Η πρώτη άποψη αφήνει την ελευθερία στην Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης να αποφασίσει

εάν θα ακολουθήσει μια σύμβαση αορίστου χρόνου ή εάν θα προτιμήσει ένα συμβατικό δεσμό, η διάρκεια του οποίου θα συμπίπτει με τη διάρκεια παραχώρησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη και θα ανανεώνεται ανάλογα με τις ανάγκες των εκάστοτε πελατών της Ε.Π.Α.. Αυτονόητο είναι ότι η πρώτη εκδοχή θα συνεπάγεται μεγαλύτερη οικονομική επιβάρυνση για την ίδια την Ε.Π.Α., καθώς θα υποχρεούται σε καταβολή αποδοχών ακόμα και κατά τα διαστήματα που ο μισθωτός δε θα απασχολείται σε κάποιον έμμεσο εργοδότη, ενώ η δεύτερη θα εντείνει την εργασιακή ανασφάλεια που ούτως ή άλλως βιώνει ο προσωρινά απασχολούμενος. Εξάλλου, η Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης θα μπορούσε πάντα να επικαλείται την αβεβαιότητα ως προς τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό, γεγονός που συνιστά αντικειμενικό λόγο κατά τη νομολογία για τη σύναψη ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας. Σύμφωνα, τέλος, με τους υποστηριχτές της παρούσας άποψης, οι διάφοροι κίνδυνοι, όπως π.χ. η κατάχρηση του θεσμού, η καταστρατήγηση των προστατευτικών για τον εργαζόμενο διατάξεων και η υποκατάσταση της κανονικής απασχόλησης με ευκαιριακή, θα μπορούσαν να αποφευχθούν με την επιβολή περιορισμών, όχι στη δυνατότητα σύναψης ορισμένου χρόνου συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, αλλά στην ελευθερία προσφυγής του έμμεσου εργοδότη στην προσωρινή απασχόληση εξαρχής. Σύμφωνα με τη δεύτερη άποψη, δεν αποκλείεται η δυνατότητα σύναψης σύμβασης ορισμένου χρόνου μεταξύ Ε.Π.Α. και μισθωτού, αυτό ωστόσο δε σημαίνει ότι επιθυμεί η δυνατότητα αυτή να επεκτείνεται πέραν των ορίων που θέτουν οι νομοθετικοί και νομολογιακοί κανόνες περί σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Συνεπώς, θα πρέπει η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης να δικαιολογείται από τη συνδρομή αντικειμενικού λόγου, ο οποίος θα προκύπτει μόνο από τη σχέση Ε.Π.Α. και μισθωτού. Κατά τους υποστηριχτές της άποψης αυτής, δε συντρέχει λόγος που να δικαιολογεί τον αποκλεισμό του προσωρινά απασχολούμενου από τη δημιουργία μιας πιο σταθερής εκδοχής της προσωρινής απασχόλησης. Συνεπώς, στο βαθμό που θα μπορούσε να εξασφαλιστεί κάτι τέτοιο με την εφαρμογή της νομοθεσίας περί ορισμένου χρόνου συμβάσεων εργασίας, θα ήταν προς όφελος του προσωρινά απασχολούμενου ο οποίος εκ των πραγμάτων αποτελεί το πιο ανίσχυρο μέρος της τριμερούς σχέσης και ως τέτοιος υφίσταται τις δυσμενέστερες συνέπειες των επιλογών των άλλων μερών (Ληξουριώτης, 2002).

Η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης εξαιρείται από τον κανόνα του άτυπου των δικαιοπραξιών και ανήκει στην κατηγορία των τυπικών συμβάσεων εργασία, επιδιώκοντας για να είναι δυνατό να εξασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή διαφάνεια των

όρων εργασίας σε έναν τόσο ευαίσθητο τομέα. Δεδομένων των παρεκκλίσεων που παρουσιάζει το συγκεκριμένο είδος σύμβασης εργασίας από το κλασσικό πρότυπο της εργασιακής σχέσης, ο νόμος δίνει τον έγγραφο συστατικό τύπο στη σύμβαση, ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε σύγχυση ως προς το πρόσωπο του άμεσου εργοδότη, ο σκοπός της πρόσληψης του εργαζομένου, ο οποίος συνίσταται στην παροχή της εργασίας του σε τρίτο πρόσωπο, τις υποχρεώσεις, τα δικαιώματα του τελευταίου έναντι των δύο άλλων μερών και τις όποιες άλλες ιδιαιτερότητες εμφανίζει. Πέρα από τους όρους της σύμβασης που προβλέπουν ότι ο προσωρινά απασχολούμενος οφείλει να παρέχει την εργασία του σε τρίτο πρόσωπο, το οποίο θα του υποδείξει ο άμεσος εργοδότης και να βρίσκεται υπό τον έλεγχο και τις οδηγίες του, ο έγγραφος τύπος καθίσταται αναγκαίος για τον προσδιορισμό του ακριβούς χρόνου έναρξης της εργασιακής σχέσης κι επίσης για το υπολογισμό του διαστήματος, μετά την πάροδο του οποίου επέρχεται μεταβολή της σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη (Δρίμτζια, 2011).

2.5 Σχέσεις Άμεσου και Έμμεσου Εργοδότη και οι Επιπτώσεις τους στους Εργαζομένους Προσωρινής Απασχόλησης

2.5.1 Σύμβαση έμμεσου εργοδότη και εταιρίας προσωρινής απασχόλησης

Ο νόμος ρυθμίζει τη σύμβαση που συνάπτεται εγγράφως μεταξύ της εταιρίας περιορισμένης απασχόλησης και του έμμεσου εργοδότη (άρθρο 22 παρ.2). Στη σύμβαση αυτή ορίζονται ο τρόπος αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει πριν τεθεί στη διάθεση 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 και ιδιαίτερους κινδύνους που έχει η συγκεκριμένη εργασία. Τα στοιχεία αυτά υποχρεωτικά γνωστοποιούνται από την εταιρία προσωρινής απασχόλησης στο μισθωτό.

Ο νόμος 2956/2001 θέτει κάποιες περιπτώσεις απαγόρευσης στις οποίες η προσωρινή απασχόληση δεν επιτρέπεται. Σύμφωνα έτσι με το άρθρο 24 δεν επιτρέπεται

με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης να αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας, καθώς και όταν ο έμμεσος εργοδότης είχε πραγματοποιήσει το προηγούμενο έτος ομαδικές απολύσεις εργαζομένων με τις ίδιες ειδικότητες ή όταν υπάγεται στις διατάξεις του νόμου 2190/1994 ή στις διατάξεις του ν.2527/1997.

Τέλος, με το νόμο 2956/2001 εισάγεται η εις ολόκληρον ευθύνη της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης και του έμμεσου εργοδότη έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού, για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων και για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών. Ο εργαζόμενος έτσι προστατεύεται από τυχόν αφερεγγυότητα του έμμεσου εργοδότη ή και της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης. Προφανώς, η έννοια είναι ότι η ευθύνη της εταιρίας ανακύπτει μόλις ο άμεσος εργοδότης καταστεί υπερήμερος. Άλλωστε, στο εδάφιο β της παρ.9 του άρθρου 22, γίνεται λόγος για επικουρική ευθύνη του έμμεσου εργοδότη, η οποία δεν υπάρχει παρά μόνον εφόσον τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα δεν μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των εγγυητικών επιστολών τις οποίες έχει καταθέσει η εταιρία προκειμένου να λάβει την άδεια λειτουργίας κατά το άρθρο 23.

Επίσης, οι μισθωτοί όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία τους απολαμβάνουν κατά την εργασία τους το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται σε άλλο εργαζόμενο του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

Σύμφωνα με όσα ορίζει το άρθρο 25 για κάθε παράβαση των ρυθμίσεων για την προσωρινή απασχόληση επιβάλλεται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας πρόστιμό εις βάρος του παραβάτη.

Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας 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 νόμο προβλεπόμενων εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

2.6 Υποχρεώσεις και Δικαιώματα Εργαζομένων Ε.Π.Α.

Οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της σύμβασης τους έχουν κάποιες υποχρεώσεις και δικαιώματα. Αρχικά, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις του ο εργαζόμενος πρέπει να παρέχει την εργασία του στον τρίτο σύμφωνα με τους όρους που έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας του. Η συναίνεση του μισθωτού είναι απαραίτητη ακόμα και αν δε μεταβάλλονται οι όροι εργασίας του. Κατά συνέπεια επί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής του δανεισμού νομίμως εξακολουθεί ο μισθωτός να προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη, τυχόν άρνηση αποδοχής αυτής καθιστά αυτόν υπερήμερο δανειστή. Έτσι, η άρνηση παροχής εργασίας προς τον έμμεσο εργοδότη περιάγει αυτόν σε υπερημερία έναντι αυτού, έστω και αν προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη. Από την τριμερή σχέση του δανεισμού απορρέει υποχρέωση τόσο του παλιού εργοδότη να παραχωρήσει τις υπηρεσίες του μισθωτού, όσο και του τελευταίου να παρέχει τις υπηρεσίες του στο νέο εργοδότη για το συμφωνηθέντα χρόνο, η αθέτηση των υποχρεώσεων αυτών γεννά αξίωση για αποζημίωση.

Τα δικαιώματα αυτών των εργαζομένων είναι:

1. Έγγραφη σύμβαση: Η σύναψη έγγραφης σύμβασης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου μεταξύ της Ε.Π.Α. και του μισθωτού είναι απαραίτητη και σε αυτήν πρέπει απαραιτήτως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκεια 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. Αν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη (δηλ. του εργοδότη στον οποίο θα τοποθετηθεί ο μισθωτός) ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σε αυτόν, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την κατάρτιση της σύμβασης με την Ε.Π.Α.

2. Ελάχιστες αποδοχές προσωρινώς απασχολούμενων: οι αποδοχές του μισθωτού που παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στον εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένο νόμιμο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας. Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεση 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 επισημαίνει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η Ε.Π.Α. υποχρεούται να γνωστοποιήσει τα στοιχεία αυτά στους μισθωτούς.
3. Διασφάλιση Αρχής Ίσης Μεταχείρισης: οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση. Οι διατάξεις που αφορούν στην προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών, στην προστασία των παιδιών και των νέων, καθώς και στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και κάθε δράση για την καταπολέμηση οποιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, εφαρμόζονται και στους προσωρινά απασχολούμενους. Στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης σε έμμεσο εργοδότη παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες και διευκολύνσεις που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη και με τους ίδιους όρους.
4. Ασφάλεια και υγεία στην εργασία για τους προσωρινά απασχολούμενους: οι μισθωτοί με σύμβαση ή σχέση 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 Ε.Π.Α., είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

5. Δικαιώματα Συλλογικού Εργατικού Δικαίου των Προσωρινά Απασχολούμενων: οι προσωρινά απασχολούμενοι συνυπολογίζονται κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης και στον έμμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται κατά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του, να παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των προσωρινά απασχολουμένων, το σχέδιο χρήσης προσωρινά απασχολουμένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης τους απευθείας από αυτόν.
6. Πρόσβαση σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση: οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους (έμμεσο εργοδότη). Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα, όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύναψη σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου, μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας με την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Άκυρη, επίσης, θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα.
7. Ανώτατο Χρονικό Όριο τοποθέτησης Μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη: η διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά την λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και της τυχόν νομίμου ανανέωσής της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας

αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη, εκτός και αν πρόκειται για εργαζομένους σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

8. Ασφάλιση προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών: οι προσωρινά απασχολούμενοι μισθωτοί, για όσο χρόνο παραμένουν στη διάθεση της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης τους σε έμμεσο εργοδότη υπάγονται στον κλάδο παροχών ασθενείας του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και στον επικουρικό φορέα Ε.Τ.Ε.Α.Μ., με εξαίρεση τα πρόσωπα που λόγω της ιδιότητας τους ασφαλίζονται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα. Οι ασφαλιστικές εισφορές του προσωρινά απασχολούμενου καταβάλλονται από την Ε.Π.Α. σε σχετικό τραπεζικό λογαριασμό του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.. Σε περίπτωση που ο προσωρινά απασχολούμενος λόγω της ιδιότητας του ασφαλίζεται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα, η καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών του καθορίζεται με συμφωνία του (προσωρινά απασχολούμενου) και της Ε.Π.Α. (Κουκιάδης, 2013).

2.7 Περιορισμοί και Απαγορεύσεις στη χρήση Ε.Π.Α.

Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται, μεταξύ άλλων όταν:

- με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας,
- ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων,
- οι εργασίες λόγω της φύσης τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ύστερα από τη γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Σ.Υ.Α.Ε.),
- όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων, εξαιρουμένων των εργατοτεχνιτών οικοδόμων που απασχολούνται σε έργα αρχικού προϋπολογισμού 10.000.000,00 ευρώ και άνω, τα οποία χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και

διεξάγονται μετά από παραχώρηση ή εργολαβία για λογαριασμό του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού, δημόσιων, δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων δημόσιας ή κοινής ωφέλειας και γενικά επιχειρήσεων και οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός καθορίζεται από την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία. Για τους απασχολούμενους οικοδόμους σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης υπόχρεος υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) και καταβολής των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους φορείς κοινωνικής ασφάλισης είναι η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) (Σκανδάλης, ΙΝΕ, 2015).

3. ΟΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3.1 Ιστορική αναδρομή

Η συστηματική ανάπτυξη των συγχρόνων Τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα άρχισε περίπου στα τέλη της δεκαετίας του 1950 με αποκλειστικό εκπρόσωπο τον Ο.Τ.Ε., ο οποίος ιδρύθηκε το 1949 (Ν.Δ. 1049/49), από την συγχώνευση της Κρατικής Τηλεγραφικής Εταιρείας, της Α.Ε.Τ.Ε, της Τηλεφωνικής Εταιρείας Ρόδου και της Διεθνούς Τηλεγραφικής Εταιρείας Cable and Wireless. Με το Νομοθετικό Διάταγμα 1049/49 ο Ο.Τ.Ε. αποκτούσε το προνόμιο της μονοπωλιακής παροχής τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών στην Ελλάδα και όλες οι μετοχές του ανήκαν στο κράτος. Ωστόσο, η ιστορία των Ελληνικών Τηλεπικοινωνιών αρχίζει από τα μέσα του 19ου αιώνα.

Πιο συγκεκριμένα, η ανάπτυξη των Τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα άρχισε με την εγκατάσταση του πρώτου συστήματος Μορσικής Τηλεγραφίας και την πόντιση του πρώτου υποβρυχίου καλωδίου που συνέδεσε την Αθήνα με τη Σύρο (1859), ενώ η υπηρεσία της τηλεφωνίας προσφέρθηκε αργότερα. Μέχρι το 1941 πραγματοποιήθηκαν αρκετά οργανωτικά βήματα σε διοικητικό και τεχνολογικό επίπεδο, αλλά και σύνδεσης με άλλες γειτονικές χώρες. Κατά τη διάρκεια του δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου υπήρξαν μεγάλες ζημίες στο Τηλεγραφικό και Τηλεφωνικό Δίκτυο της Χώρας, ενώ άλλες εγκαταστάσεις βρέθηκαν εκτός λειτουργίας λόγω έλλειψης ανταλλακτικών. Το γεγονός αυτό ενίσχυσε την αναγκαιότητα μιας νέας στρατηγικής στον ελληνικό τηλεπικοινωνιακό τομέα σε εθνικό, πλέον, επίπεδο.

Με την ίδρυση του ΟΤΕ το 1949, ως Δημόσιο και αποκλειστικό φορέα ανάπτυξης των τηλεπικοινωνιών σε πλήρη αρμονία με τη διεθνή πρακτική της εποχής, εγκαταστάθηκε σημαντικός τηλεπικοινωνιακός εξοπλισμός για τα τεχνολογικά δεδομένα της εποχής, ακόμη και στις πιο απομακρυσμένες περιοχές της χώρας ήδη από την πρώτη δεκαετία λειτουργίας του (1949-1959). Τη δεκαετία 1960-1970 άρχισε και ολοκληρώθηκε η αυτοματοποίηση του ζευκτικού δικτύου, ενώ ο Ο.Τ.Ε. δημιούργησε

ένα μεγάλο δίκτυο αναμεταδοτών σε όλη την χώρα για να διευκολύνει την είσοδο της τηλεόρασης. Τη δεκαετία 1970-1980 λειτούργησε το κέντρο δορυφορικών επικοινωνιών των Θερμοπυλών (INTELSAT) και το δίκτυο VHF.

Το χρονικό διάστημα από το 1980 μέχρι το 1990 χαρακτηρίζεται από την παροχή νέων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών από τον Ο.Τ.Ε.. Πρόκειται για την απαρχή μιας νέας περιόδου που χαρακτηρίστηκε από την έναρξη και την ανάπτυξη της ψηφιοποίησης των τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα. Η Ελλάδα συνδέθηκε με το Ευρωπαϊκό τηλεπικοινωνιακό δορυφόρο EUTELSAT και τον IMNARSAT, ενώ άρχισε και η λειτουργία του "HELLASPAC" (Δημόσιο Δίκτυο Μετάδοσης και Μεταγωγής Πακέτων Δεδομένων), του "HELLASCOM" (Ψηφιακό Δίκτυο Δεδομένων Υψηλών Ταχυτήτων) και του HELLASTEL (Δημόσιο Δίκτυο Τηλεεικονογραφείας), καθώς και η παροχή των υπηρεσιών Τηλεειδοποίησης, Τηλεδιάσκεψης, Κινητής Τηλεφωνίας και TELEFAX.

Ο Ο.Τ.Ε., ως μονοπωλιακός και αποκλειστικός φορέας ανάπτυξης των τηλεπικοινωνιών (Οργανισμός Κοινής Ωφέλειας) παρουσίασε σημαντικά επιτεύγματα, αλλά και σοβαρές αδυναμίες. Στα επιτεύγματά του συγκαταλέγονται ο υψηλός ρυθμός ανάπτυξης, ιδιαίτερα κατά τις δεκαετίες 1960-1980 σε σχέση ακόμα και με τα διεθνή δεδομένα, η υψηλή τηλεφωνική πυκνότητα, τα χαμηλά τηλεπικοινωνιακά τέλη κ.τ.λ.. Ως αδυναμίες του μπορούν να καταγραφούν η καθυστέρηση στην ικανοποίηση της ζήτησης, η χαμηλή ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών λόγω του αναλογικού αστικού δικτύου κ.ά..

Γενικά, η πορεία του ΟΤΕ υπήρξε ανοδική, κυρίως σε ό, τι αφορά την αναπτυξιακή του δραστηριότητα, μέχρι τα τέλη της δεκαετίας περίπου του 1970, ενώ έπειτα εισήλθε σε φάση παρατεταμένης ύφεσης μέχρι το 1988. Η ανάσχεση της αναπτυξιακής πορείας, που σημειώθηκε στο διάστημα αυτό, είχε σοβαρές συνέπειες, όπως τη συσσώρευση μεγάλου αριθμού ανικανοποίητων αιτήσεων για τηλεφωνικές συνδέσεις (έφθασαν περίπου το 1.100.000 το 1989), την υποβάθμιση της ποιότητας επικοινωνίας, την καθυστέρηση της εισαγωγής των νέων προηγμένων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών (υπηρεσίες τηλεματικής, κινητή τηλεφωνία κ.τ.λ.). Κύρια αίτια της εξέλιξης ήταν ο περιορισμός των ετήσιων επενδυτικών προγραμμάτων σε χαμηλά επίπεδα και η καθυστέρηση εφαρμογής εκτεταμένου προγράμματος ψηφιοποίησης του τηλεπικοινωνιακού δικτύου.

Η κατάσταση αυτή άρχισε να αναστρέφεται στη δεκαετία του 1990, μετά τις αποφάσεις που πάρθηκαν στο διάστημα 1988-90. Το ύψος των επενδυτικών προγραμμάτων, μετά το 1990 σταδιακά, τριπλασιάστηκε (σε σταθερές τιμές) και η ψηφιακοποίηση του δικτύου επιταχύνθηκε σημαντικά. Στο τέλος της δεκαετίας του 1990 οι εκκρεμείς αιτήσεις, για 4 τηλεφωνικές συνδέσεις, μηδενίστηκαν, ενώ η ποιότητα της επικοινωνίας βελτιώθηκε αισθητά. Παράλληλα, μεγάλη πρόοδος συντελέστηκε και στις νέες τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες, κυρίως στις υπηρεσίες Τηλεματικής, οι οποίες παρέχονται πλέον από τον Ο.Τ.Ε. σε διεθνή κλίμακα.

Ενώ, όλες οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης προχωρούσαν σταδιακά στην πλήρη απελευθέρωση των τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών, η ελληνική κυβέρνηση έχοντας λάβει το δικαίωμα αναβολής έως τις 31-12-2000 της κατάργησης των αποκλειστικών δικαιωμάτων που είχαν χορηγηθεί στον Ο.Τ.Ε. για την παροχή υπηρεσιών φωνητικής τηλεφωνίας και την εγκατάσταση δημόσιου τηλεπικοινωνιακού δικτύου για την παροχή φωνητικής τηλεφωνίας - αιτήθηκε να παραμείνει το μονοπώλιο του ΟΤΕ μέχρι και το 2003. Το αίτημα δεν έγινε αποδεκτό αλλά στο διάστημα που επακολούθησε το νομοθετικό πλαίσιο που έπρεπε να ετοιμαστεί για να έρθει η απελευθέρωση παρέμενε ασαφές. Αποτέλεσμα ήταν να επιβληθούν κυρώσεις στην Ελλάδα από την Κομισιόν, «παγώνοντας» τα κονδύλια για τον εκσυγχρονισμό των τηλεπικοινωνιών. Το 2001 τέθηκε σε εφαρμογή ο νέος νόμος 2867 περί Τηλεπικοινωνιών του 2000 και για πρώτη φορά στην Ελλάδα εφαρμόζεται το καθεστώς πλήρους απελευθέρωσης των αγορών τηλεπικοινωνιών. Η απελευθέρωση της αγοράς αναφερόταν στις αστικές, υπεραστικές και διεθνείς κλήσεις. Με αυτόν τον τρόπο, από τον Ιανουάριο του 2001, οποιοσδήποτε πάροχος επιτρέπεται να παρέχει οποιασδήποτε μορφής τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών ή/και να ιδρύσει και να λειτουργήσει το δικό του τηλεπικοινωνιακό δίκτυο. Με στόχο τη διευκόλυνση των νεοεισερχόμενων εταιριών, η ελληνική νομοθεσία προέβλεπε την υποχρέωση του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδας (Ο.Τ.Ε.) να παρέχει διασύνδεση του υπάρχοντος τηλεφωνικού δικτύου με τα νέα δίκτυα. Ο Ο.Τ.Ε., ως οργανισμός με πρωταγωνιστική θέση στην αγορά, υποχρεώθηκε να δημοσιεύει και να τηρεί ενήμερο Υπόδειγμα Προσφοράς Σύνδεσης (Υ.Π.Δ.), κείμενο, το οποίο περιλαμβάνει τις διαδικασίες, τις τιμές, τις προϋποθέσεις καθώς και όλες τις λεπτομέρειες διασύνδεσης. Το υπόδειγμα αυτό αποτέλεσε τη βάση διαπραγμάτευσης για τη σύναψη σχετικής συμφωνίας διασύνδεσης με οποιονδήποτε τηλεπικοινωνιακό πάροχο. Μέχρι το τέλος του 2002, ο Ο.Τ.Ε. εξέδωσε σχετικό Υπόδειγμα βάσει του οποίου και σύνηψε 14 συμφωνίες

διασύνδεσης με τηλεπικοινωνιακές εταιρίες σταθερής τηλεφωνίας και 4 με εταιρίες κινητής τηλεφωνίας.

Το 2002 αποτελεί την πρώτη χρονιά δραστηριοποίησης των εναλλακτικών παρόχων παρά το γεγονός ότι αρκετοί είχαν δημοσιεύσει αποτελέσματα από το 2001. Οι κυριότεροι εναλλακτικοί πάροχοι στη σταθερή τηλεφωνία ήταν: Forthnet, Lannet, Telepassport, Teledome, Algonet, Vivodi, Net One. Οι ανταγωνιστές χρειάζονταν χρόνο και υψηλές επενδύσεις για να χτίσουν δίκτυα, σε σύγκριση με τον Ο.Τ.Ε. που ήταν ισχυρός ως brand name και κύριος μέτοχος της εταιρίας ήταν το κράτος. Αναφορικά με τον κύκλο εργασιών, οι μεγαλύτερες εταιρίες ήταν η Forthnet με 28,44% μερίδιο από τον κλάδο εναλλακτικών φορέων και η Lannet με αντίστοιχο μερίδιο 28,42% ενώ σε απόσταση ακολουθούσε η Telepassport με 13,61%. Ωστόσο, θετικά αποτελέσματα στην κερδοφορία παρουσιάζει μόνο η Telepassport και η Teledome (με 1.024.000€ και 72.000€ αντίστοιχα). Χωρίς να έχει αποκτήσει ακόμα την κρίσιμη μάζα, καθώς και λόγω αποσβέσεων των επενδύσεων που είχαν πραγματοποιηθεί τα προηγούμενα χρόνια, ο κλάδος των εναλλακτικών παρόχων παραμένει ακόμα ζημιογόνος. Παρόλα αυτά, η πορεία των εναλλακτικών φορέων ήταν ικανοποιητική καθώς ήταν η πρώτη χρονιά δραστηριοποίησης. Κατάφεραν να αποσπάσουν σημαντικό μερίδιο κίνησης και να επιτύχουν ικανοποιητικές πωλήσεις (Kantor, 2003).

Κινητή τηλεφωνία

Στον τομέα της κινητής τηλεφωνίας στη χώρα μας δραστηριοποιήθηκαν τρεις πάροχοι, Vodafone, Telestet (Wind) και Cosmote, στους οποίους εκχωρήθηκαν οι πρώτες άδειες κινητής τηλεφωνίας μετά από διεθνή διαγωνισμό, το 1992. Οι άδειες αφορούσαν στην εγκατάσταση, λειτουργία και εκμετάλλευση δικτύου GSM 900. Η παροχή υπηρεσιών κινητής τηλεφωνίας από την Vodafone και Telestet ξεκίνησε την 1η Ιουλίου του 1993, ενώ δύο χρόνια αργότερα δόθηκε και τρίτη άδεια στον Ο.Τ.Ε. για την εγκατάσταση, λειτουργία και εκμετάλλευση δικτύου GSM 1800 στην Ελλάδα (Cosmote). Το 2002 εκχωρήθηκε και τέταρτη άδεια πάροχου υπηρεσιών κινητής τηλεφωνίας στην εταιρεία Q Telecom . Η ανάπτυξη της κινητής τηλεφωνίας στην Ελλάδα σημείωσε εντυπωσιακούς ρυθμούς, καθώς σε μικρό χρονικό διάστημα απέκτησε ποσοστό διείσδυσης συγκρίσιμο με αντίστοιχα στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, τα οποία είχαν αναπτυχθεί νωρίτερα. Το 2002, η διείσδυση της κινητής τηλεφωνίας στην ελληνική αγορά έφτασε στο 83,9%. Η κινητή τηλεφωνία φαινόταν ότι απορροφούσε μερίδια αγοράς από τους υπόλοιπους κλάδους καθώς η πελατειακή βάση

της αυξανόταν συνεχώς. Το 2003, για πρώτη φορά τα κέρδη των τριών μεγαλύτερων εταιριών κινητής τηλεφωνίας ξεπέρασαν τα αντίστοιχα κέρδη του Ο.Τ.Ε.. Η διείσδυση, όμως, είχε φτάσει σε οριακά σημεία αφού κάθε Έλληνας διέθετε κατά μέσο όρο μια κινητή συσκευή. Η περαιτέρω ανάπτυξη εξαρτιόταν από τη δυνατότητα προσφοράς νέων υπηρεσιών υψηλής προστιθέμενης αξίας βάσει των αναγκών της πελατειακής βάσης.

Με την απελευθέρωση της αγοράς υπηρεσιών σταθερής τηλεφωνίας δραστηριοποιήθηκαν πολλοί εναλλακτικοί πάροχοι πραγματοποιώντας υψηλές δαπάνες για την προώθηση και προβολή τους ενώ οι τιμές των υπηρεσιών μειώθηκαν. Επίσης, εν όψει του έντονου ανταγωνισμού, οι πάροχοι προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες των συνδρομητών προσέφεραν νέες υπηρεσίες κυρίως προστιθέμενης αξίας οι οποίες αρχικά τουλάχιστον δεν επέφεραν κέρδη (Kantor, 2003).

3.2 Γενικά Χαρακτηριστικά Κλάδου

Ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα βρίσκεται σε κομβικό, σημείο καθώς παρουσιάζει πλέον σημαντικά δείγματα κορεσμού με τα επίπεδα διείσδυσης της σταθερής και κινητής τηλεφωνίας να αγγίζουν ή και να ξεπερνούν το 100%. Εξαίρεση αποτελούν οι ευρυζωνικές συνδέσεις, που έχουν ξεπεράσει τις 1.000.000 κατά το 2007, όμως η ζήτηση αυξάνεται σημαντικά και τα περιθώρια ανάπτυξης είναι ισχυρά λόγω του χαμηλού υφιστάμενου επιπέδου διείσδυσης. Η σταδιακή απελευθέρωση αλλά και η διαρκώς αυξανόμενη ζήτηση τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών επέδρασε θετικά στην ανάπτυξη της αγοράς, η οποία αναπτύσσεται με ρυθμούς μικρότερους συγκριτικά με το παρελθόν. Οι συνθήκες υπερπροσφοράς και «overcapacity», που παρατηρούνται οδηγούν σε συμπίεση της κερδοφορίας ή ακόμη και σε ζημιογόνες χρήσεις για τις επιχειρήσεις του κλάδου. Οι τηλεπικοινωνίες αποτέλεσαν και αποτελούν έναν από τους κλάδους που ενισχύουν σημαντικά την οικονομία και επιδρούν άμεσα στο κοινωνικό-πολιτιστικό επίπεδο του πληθυσμού της χώρας. Στην προκειμένη περίπτωση, με την ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιακών δικτύων τόσο της σταθερής, όσο και κινητής τηλεφωνίας υπάρχει δυνατότητα ακόμα πιο ταχείας και αποτελεσματικής μεταφοράς δεδομένων, φωνητικών και ηλεκτρονικών, τα οποία στη σημερινή εποχή αποτελούν ακρογωνιαίο λίθο τόσο της εμπορικής όσο και της κοινωνικής δραστηριότητας.

Η αγορά των υπηρεσιών σταθερής και κινητής τηλεφωνίας διευρύνθηκε καθοριστικά στο διάστημα 2000-2004, κυρίως λόγω της πλήρους απελευθέρωσης της αγοράς των τηλεπικοινωνιών.

Οι ηλεκτρονικές επικοινωνίες αναπτύσσονται με γοργό ρυθμό, ο οποίος μάλιστα υπερβαίνει την ετήσια αύξηση του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος. Επιπρόσθετα, τονίζεται ο εξωστρεφής χαρακτήρας των ελληνικών τηλεπικοινωνιακών επιχειρήσεων, ο οποίος διαφαίνεται από την αύξηση των διεθνών επενδύσεων από ελληνικές τηλεπικοινωνιακές εταιρείες προς το εξωτερικό, με κύριο εκπρόσωπο τον Ο.Τ.Ε..

Η αγορά τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα διαχωρίζεται ως εξής:

1. Σταθερή τηλεφωνία και υπηρεσίες διαδικτύου (Ο.Τ.Ε.): σταθερή τηλεφωνία και υπηρεσίες διαδικτύου (εναλλακτικοί φορείς). Τέσσερα χρόνια μετά την απελευθέρωση της τηλεπικοινωνιακής αγοράς, ο τομέας της σταθερής τηλεφωνίας κινήθηκε πτωτικά σε θέμα κύκλου εργασιών κατά την περίοδο 2002-2004, ενώ οι ρυθμοί ανάπτυξης της κινητής τηλεφωνίας σταδιακά φθίνουν. Ως αποτέλεσμα, η αγορά αναζητά νέους τρόπους ανάπτυξης. Η προσπάθεια έχει επικεντρωθεί στη δημιουργία νέων αναγκών, δημιουργώντας καινούργια προϊόντα και υπηρεσίες. Στον τομέα της σταθερής τηλεφωνίας ο Ο.Τ.Ε. στηρίζει πολλά στην ευρυζωνικότητα, η οποία έως τώρα δεν έχει αποδώσει τα αναμενόμενα. Όσον αφορά την παροχή επιπρόσθετων υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας από τους εναλλακτικούς πάροχους, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν υπάρχουν τα αναγκαία κεφάλαια που απαιτούνται για τις ανάλογες επενδύσεις. Έχουν, όμως, κατορθώσει να αποσπάσουν σημαντικό μερίδιο αγοράς από τον Ο.Τ.Ε και μάλιστα το κομμάτι εκείνο της τηλεφωνίας, που αποφέρει υψηλά περιθώρια κέρδους (διεθνείς κλήσεις και κλήσεις προς κινητό). Σύμφωνα με παράγοντες της αγοράς, τα έσοδα της σταθερής τηλεφωνίας, τα οποία τώρα μειώνονται λόγω του έντονου ανταγωνισμού, σε λίγο θα εξισορροπηθούν και θα αρχίσουν να αυξάνονται από τα έσοδα των ευρυζωνικών υπηρεσιών.

   Πριν την 01/01/2001, ο Ο.Τ.Ε. αποτελούσε το μοναδικό πάροχο υπηρεσιών σταθερής τηλεφωνίας. Μετά την απελευθέρωση της εν λόγω αγοράς, υποχρεούται να προσφέρει την πρόσβαση ή τη διασύνδεση στο δίκτυό του, έναντι συγκεκριμένου τμήματος, σε ιδιωτικές εταιρείες, προκειμένου αυτές να προσφέρουν υπηρεσίες σταθερής τηλεφωνίας στους πελάτες τους. Σύμφωνα με

τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της Εθνικής Επιτροπής Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων (ΕΕΤΤ), ο τομέας της σταθερής τηλεφωνίας περιλαμβάνει 13 πάροχους (ένας ο Ο.Τ.Ε. και 12 «εναλλακτικοί»). Οι περισσότεροι από τους εναλλακτικούς πάροχους ξεκίνησαν τις εμπορικές τους δραστηριότητες στον εξεταζόμενο τομέα προς το μέσο-τέλος του 2002 και τις αρχές του 2003.

Όσον αφορά τα μερίδια μεταξύ Ο.Τ.Ε. και λοιπών παρόχων, το 1ο εξάμηνο του 2002, οπότε και ενεργοποιήθηκαν ουσιαστικά, οι εναλλακτικοί κατείχαν μόνο το 0,6% της συνολικής αγοράς σταθερής τηλεφωνίας βάσει του όγκου εξερχόμενων κλήσεων από σταθερό, εξαιρουμένων των Dial-up κλήσεων (99,4% κατείχε ο Ο.Τ.Ε.). Το ποσοστό αυτό μέσα στα επόμενα 2 χρόνια ανήλθε στο 23,6% έναντι 76,4% του Ο.Τ.Ε..

2. Κινητή τηλεφωνία: όσον αφορά τον τομέα της κινητής τηλεφωνίας στη χώρα μας δραστηριοποιούνται 3 πάροχοι που παρέχουν και υπηρεσίες σταθερής τηλεφωνίας (Cosmote, Vodafone, Wind).

   Στην κινητή τηλεφωνία, αυξημένος είναι ο αριθμός συνδέσεων (συμβόλαια και καρτοκινητή), διαμορφούμενος σε 11,3 εκ. συνδέσεις το πρώτο τρίμηνο του 2005 από 10,6 εκ. την αντίστοιχη περσινή περίοδο, που αντιστοιχεί σε άνοδο 6,7%. Το υψηλότερο μερίδιο στο σύνολο των συνδέσεων βάσει συμβολαίου για το πρώτο τρίμηνο του 2005, κατέλαβε η Cosmote με 43,2% (1.660.875 συνδέσεις). Όσον αφορά το μερίδιο στη συνολική αγορά καρτοκινητής τηλεφωνίας για την ίδια περίοδο, η Vodafone απέσπασε το 35,4% (2.642.640 συνδέσεις). Κατά τη διάρκεια της επόμενης πενταετίας, θα είναι καθοριστική η ευελιξία που θα επιδείξουν οι εταιρείες, τόσο της σταθερής όσο και της κινητής τηλεφωνίας, στη διαμόρφωση της εμπορικής πολιτικής τους, η βούλησή τους για συνεργασίες εθνικής και διεθνούς εμβέλειας, καθώς και η διορατικότητά τους στην αναζήτηση νέων αγορών. Τέλος, η έλευση της τρίτης γενιάς υπηρεσιών κινητής τηλεφωνίας (3G), θα συντελέσει στην περαιτέρω «διάβρωση» της αγοράς υπηρεσιών σταθερής τηλεφωνίας από τις εταιρείες κινητής τηλεφωνίας, καθώς η ανάπτυξη της συγκεκριμένης τεχνολογίας θα έχει ως αποτέλεσμα τη δραματική αύξηση της χωρητικότητας των δικτύων των εταιρειών κινητής τηλεφωνίας, οδηγώντας τις τελευταίες στην παροχή παραδοσιακών υπηρεσιών φωνής και SMS σε πολύ ανταγωνιστικές τιμές και χαμηλές λόγω της οικονομικής κρίσης, σε μια προσπάθεια προώθησης των νέων υπηρεσιών 3G, που θα αποτελέσουν την κύρια πηγή κερδοφορίας.

Ο αυξημένος αριθμός παρόχων και η απουσία διαχωριστικών ορίων μεταξύ των επιμέρους κλάδων της αγοράς έχει ενισχύσει τον ανταγωνισμό και ο καταναλωτής βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος απολαμβάνοντας: αυξημένες επιλογές παροχών, προσφορά σύγχρονων υπηρεσιών, βελτιωμένη ποιότητα των υπηρεσιών, μειωμένες τιμές.

Η ικανότητά των εταιρειών να λειτουργήσουν αποτελεσματικά και να συμπιέσουν την κοστολογική τους βάση είναι κρίσιμη για τη μελλοντική εικόνα του κλάδου, ενώ οι συνθήκες είναι προφανώς ευνοϊκές για επιχειρηματικές κινήσεις, εξαγορές ή συγχωνεύσεις, που θα ευνοήσουν το στόχο αυτό και θα δημιουργήσουν μεγαλύτερες ενότητες πελατειακής βάσης. Οι εταιρείες κινητής τηλεφωνίας επιδιώκουν σε σύντομο χρονικό διάστημα να μειώσουν τη χρέωση για υπηρεσίες φωνητικής κλήσης στα επίπεδα χρέωσης της σταθερής τηλεφωνίας, προκειμένου να προσεγγίσουν νέους πελάτες, ενώ ταυτόχρονα θα προσφέρουν προστιθέμενες υπηρεσίες 3ης γενιάς. Απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η δημιουργία ενός πυκνότερου δικτύου κεραιών, το οποίο σημαίνει αυτομάτως νέες υψηλές επενδύσεις.

Όσον αφορά τη διάθεση των υπηρεσιών τηλεφωνίας στην εγχώρια αγορά, αυτή γίνεται κυρίως μέσω συνεργαζόμενων αντιπροσώπων ή ιδιόκτητων καταστημάτων. Στο παρελθόν, ο αντιπρόσωπος είχε δικαίωμα να αντιπροσωπεύει μια και μόνο εταιρεία. Σήμερα, η κατάσταση αυτή έχει αλλάξει και πλέον στην εγχώρια αγορά δραστηριοποιούνται επιχειρήσεις, οι οποίες αντιπροσωπεύουν περισσότερες από μια εταιρείες παροχής υπηρεσιών τηλεφωνίας (Kantor, 2008).

3.3 Ανάλυση Περιβάλλοντος

Τα έντονα φαινόμενα της σύγχρονης εποχής δε θα μπορούσαν παρά να επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τα επιχειρηματικά δρώμενα, στην πλειοψηφία των αγορών. Ειδικά στην αγορά των τηλεπικοινωνιών, η ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη και η παγκοσμιοποίηση μεταβάλλουν τις μέχρι τώρα σταθερές και δημιουργούν νέες συνθήκες δραστηριοποίησης για τις τηλεπικοινωνιακές επιχειρήσεις και κατ' επέκταση την αναγκαιότητα για νέες πρακτικές μάρκετινγκ.

Η διείσδυση των νέων τεχνολογιών στον τρόπο ζωής του πληθυσμού, όπως για παράδειγμα η χρήση των προσωπικών ηλεκτρονικών υπολογιστών, είχε σαν

αποτέλεσμα την αύξηση της ζήτησης των τηλεπικοινωνιακών προϊόντων. Αντιστρόφως, ο ρόλος της τεχνολογίας μετασχηματίζεται από αιτία σε αποτέλεσμα της ανταγωνιστικότητας, αφού αποτελεί από μόνη της πεδίο ανταγωνισμού μεταξύ των τηλεπικοινωνιακών επιχειρήσεων. Εξετάζοντας την υφιστάμενη κατάσταση υπό το καθεστώς του μονοπωλίου (Ο.Τ.Ε.), διαπιστώνεται ότι τα μονοπώλια δεν επένδυαν ιδιαίτερα σε Έρευνα και Ανάπτυξη (R&D), αφού κάτι τέτοιο θεωρούνταν σε μεγάλο βαθμό περιττό. Η στοιχειώδης έρευνα ήταν αρκετή προκειμένου να προσφέρεται στον πελάτη, ο οποίος δεν είχε εναλλακτική επιλογή παρόχου, η στοιχειώδης ποιότητα τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών και προϊόντων. Εξάλλου, η επιλογή τόσο του είδους, όσο και της χρονικής στιγμής εισαγωγής νέων προϊόντων στην αγορά, αποτελούσαν πλεονέκτημα της μονοπωλιακής επιχείρησης.

Αντίθετα, σε μια ανταγωνιστική αγορά, οι εναλλακτικοί παίκτες συναγωνίζονται για την ποιότητα, την πρωτοτυπία, την ευκολία των προϊόντων και των υπηρεσιών τους, αλλά και την ταχύτητα που θα επιδείξουν σε αυτόν τον πραγματικό "αγώνα δρόμου" παρουσίασης των νέων λύσεων. Για το λόγο αυτό, επενδύουν μεγάλα ποσά στην τεχνολογική έρευνα και ανάπτυξη, την οποία θεωρούν πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών τους. Ταυτόχρονα, παρατηρείται το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης, το οποίο εντείνεται και ανατροφοδοτείται από τη βελτίωση στις μεθόδους επικοινωνίας και μεταφοράς, βελτίωση που οδηγεί στην ελαχιστοποίηση των αποστάσεων και στην εύκολη διακίνηση οντοτήτων και πληροφοριών. Τα όρια ελαχιστοποιούνται και η νέα τάση υπαγορεύει επιχειρηματική δραστηριότητα εκτός των εθνικών ορίων. Έτσι, συχνά μεγάλες τηλεπικοινωνιακές εταιρείες καλούνται να παίξουν το ρόλο τους στο διεθνές προσκήνιο και ο ανταγωνισμός μετατοπίζεται σε μια ενοποιημένη αγορά, όπου τα φαινόμενα των διεθνών επενδύσεων, των συγχωνεύσεων, των συμμαχιών και των συνεργιών είναι πολύ συχνά. Πολλές φορές, μάλιστα οι ενέργειες αυτές πραγματοποιούνται βιαστικά και χωρίς τον κατάλληλο προγραμματισμό και την κατάλληλη στρατηγική, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει πραγματικός έλεγχός τους.

Τόσο οι προαναφερθείσες αλλαγές και διευκολύνσεις, όσο και οι αλλαγές στις κοινωνικές δομές, έχουν σαν αποτέλεσμα την αλλαγή των αναγκών, των συνηθειών και του τρόπου ζωής γενικότερα του σύγχρονου ανθρώπου. Γνωρίζοντας, αλλά και απαιτώντας την παροχή διευκολύνσεων στην επικοινωνία του, στοχεύει στη μεγιστοποίηση της χρησιμότητάς του ως καταναλωτής και επομένως της ευημερίας του, τόσο σε προσωπικό όσο και επαγγελματικό επίπεδο. Το αποτέλεσμα αυτής της αλλαγής στη νοοτροπία του μέσου ανθρώπου, ήταν φυσικά η αύξηση του ανταγωνισμού και η

ενεργοποίηση των τηλεπικοινωνιακών μονοπωλίων, που συνειδητοποίησαν ότι δεν είχαν πλέον άλλη επιλογή από την πραγματοποίηση αλλαγών στο μάρκετινγκ και στον τρόπο άσκησης διοίκησης.

3.4. Οι Μεγαλύτεροι Εγχώριοι Πάροχοι Τηλεπικοινωνιών

3.4.1 Cosmote

Η COSMOTE ξεκίνησε την εμπορική της δραστηριότητα στην Ελλάδα την άνοιξη του 1998 ως η τρίτη εταιρεία κινητής τηλεφωνίας στη χώρα, πέντε χρόνια μετά τους ανταγωνιστές της. Σε ελάχιστο χρόνο άλλαξε τα δεδομένα στην αγορά με την εμπορική της πολιτική ενώ παράλληλα έχτισε σε χρόνο ρεκόρ ένα τηλεπικοινωνιακό δίκτυο, που μέχρι σήμερα αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ανταγωνιστικά της πλεονεκτήματα. Σταθερά πρώτη στην ελληνική αγορά από το 2001 και μετά, και έχοντας μετά το 2007 διευρύνει την απόστασή της από τον ανταγωνισμό, η COSMOTE έχει σήμερα πελατειακή βάση που φθάνει τα 8,3 εκατοστάρια (Σεπτέμβριος 2010).

Αξίζει να σημειωθεί η ιδιαίτερα σημαντική πορεία της εταιρείας και στο ελληνικό Χρηματιστήριο, όπου από το 2000, που ξεκίνησε τη διαπραγμάτευση, έως το 2008, η αξία της μμετοχής της ανέβηκε κατά σχεδόν 180%. Η COSMOTE έχει καταγράψει σειρά διακρίσεων, όπως την παρουσία της στον κατάλογο FT500 Top Companies των FINANCIAL TIMES, αλλά και στη λίστα Information Technology 100 του περιοδικού Business Week, που καταγράφει τις 100 κορυφαίες εταιρείες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών στον κόσμο. Ο κόσμος της COSMOTE βασίζεται στο υπερσύγχρονο τηλεπικοινωνιακό της δίκτυο. Διαχρονικά ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, το δίκτυο της COSMOTE φέρνει το σήμα της παντού στη ΝΑ Ευρώπη. Η εταιρεία μμετρά σημαντικές πρωτιές: Πρώτη στην ελληνική αγορά στην παροχή ευρυζωνικών υπηρεσιών υψηλής ταχύτητας HSDPA, πρώτη στην παροχή ταχυτήτων έως 7,2 Mb/s (HSDPA) με τη νέα τεχνολογία HSPA, ανάμεσα στις πρώτες εταιρείες στην Ευρώπη που αναβάθμισε το δίκτυό της σε HSPA+. Επιπλέον, επιβεβαιώνοντας την προσήλωσή της στη συνεχή αναβάθμιση του δικτύου της, η COSMOTE, πρώτη στην Ελλάδα και ανάμεσα στα 10 πρώτα δίκτυα στον κόσμο, κατέγραψε ευζωνικές ταχύτητες λήψης δεδομένων έως 42,2 Mbps (downlink) σε δοκιμές που πραγματοποίησε σε πραγματικές συνθήκες δικτύου, ενώ ετοιμάζεται να εγκαινιάσει σε

πιλοτική βάση τα δίκτυα της νέας τεχνολογίας LTE με ταχύτητες 100 Mbps στην Ελλάδα, έχοντας ήδη υποβάλει αίτια για την παροχή της σχετικής άδειας για πιλοτικές δοκιμές από το Υπουργείο Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων.

3.4.2 Vodafone

Η Vodafone ιδρύθηκε στην Ελλάδα το 1992, υπό την εμπορική ονομασία Panafon, με τη συμμετοχή των εταιριών Vodafone Group Plc., France Telecom, Ιντρακόμμ και Data Bank. Σε συνέχεια μιας αξιοσημείωτα επιτυχημένης επιχειρηματικής πορείας στην ελληνική αγορά, τον Ιανουάριο του 2002 άλλαξε η εμπορική της ονομασία επισήμως από Panafon-Vodafone σε Vodafone. Το Δεκέμβριο του 1998 η εταιρία εισήχθη στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, καθώς και στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου, ενώ τον Ιούλιο 2004 η μετοχή της σταμάτησε να αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης και στα δύο Χρηματιστήρια. Κύριος μέτοχος της εταιρίας είναι το Vodafone Group Plc., το οποίο κατέχει το 99,878% των μετοχών της Vodafone.

3.4.3 Forthnet

Ιδρύθηκε το 1995, στο Ηράκλειο Κρήτης, από το Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας (ΙΤΕ) και τις Μινωικές Γραμμές ΑΝΕ, με την επωνυμία Ελληνική Εταιρία Τηλεπικοινωνιών και Τηλεματικών Εφαρμογών και διακριτικό τίτλο FORTHnet A.E. Είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών από το 2000 κατατασσόμενη σήμερα στην κατηγορία μεγάλης κεφαλαιοποίησης. Το 2004 συγχωνεύτηκε με τις θυγατρικές της εταιρείες HellasNet και Internet Hellas διά απορροφήσεως των τελευταίων. Το 2008, εξαγόρασε την Netmed N.V. και Intervision (services) B.V. και εισήλθε στον κλάδο της συνδρομητικής τηλεόρασης οπότε και ξεκίνησε η συνεργασία Forthnet και Nova. Το 2010, έγινε η συγχώνευση λειτουργιών και δραστηριοτήτων της Forthnet A.E. με την Nova. Σήμερα, είναι μέλος του Ελληνοαμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου (Ε.Α.Ε.Ε.) του Συνδέσμου Εταιριών Πληροφορικής Ελλάδος (Σ.Ε.Π.Ε.) και του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.). Έδρα της εταιρείας είναι το Ηράκλειο Κρήτης. Σήμερα κατέχει 32,47% μερίδιο αγοράς ανάμεσα

σε όλους τους ιδιωτικούς παρόχους και αποτελεί τον μεγαλύτερο ιδιωτικό πάροχο στην Ελλάδα βάσει συνδρομητών.

3.4.4 Cyta

Η Cyta ιδρύθηκε το 2007 στην Ελλάδα, ως θυγατρική του εθνικού οργανισμού τηλεπικοινωνιών της Κύπρου Cyta, με στόχο την υλοποίηση της στρατηγικής του για επέκταση των δραστηριοτήτων του στο εξωτερικό. Η Cyta δραστηριοποιείται στην αγορά της σταθερής τηλεφωνίας και της ευζωνικής πρόσβασης. Το δίκτυο οπτικών ινών ξεπερνά τα 2400 χιλιόμετρα. Εξυπηρετεί πάνω από 140.000 πελάτες στην ελληνική περιφέρεια και κατέχει 9.25% μερίδιο αγοράς ανάμεσα σε όλους τους ιδιωτικούς παρόχους.

3.4.5 Wind

Η WIND Ελλάς σήμερα είναι μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες στην Ελλάδα με περισσότερους από 4 εκατομμύρια πελάτες και κύκλο εργασιών που ξεπέρασε τα €1,07 δις το 2009. Ιδρύθηκε το 1992 και ξεκίνησε τη δραστηριότητά της στην ελληνική αγορά με την εμπορική επωνυμία TELESTET τον Ιούνιο του 1993, οπότε και πραγματοποιήθηκε η πρώτη κλήση από κινητό στη χώρα μας. Μέσα στα 17 χρόνια λειτουργίας της, η εταιρεία καθιερώθηκε ως πρωτοπόρος στην τεχνολογία της κινητής τηλεφωνίας και παρουσίασε καινοτόμα προϊόντα που άλλαξαν τα δεδομένα στην επικοινωνία των καταναλωτών. Το καλοκαίρι του 2007 η εμπορική επωνυμία της εταιρείας άλλαξε σε WIND στο πλαίσιο της εξαγοράς της από διεθνείς επενδυτές. Η WIND στη συνέχεια εξαγόρασε και προχώρησε στη συγχώνευση της εταιρείας σταθερής τηλεφωνίας & Internet, Tellas (2009), ξεκινώντας ένα από τα μεγαλύτερα έργα ενοποίησης δικτυακών υποδομών και συστημάτων πληροφορικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ενοποίηση των υποδομών κινητής, σταθερής & broadband Internet ολοκληρώθηκε από τη WIND μέσα στο 2010 και είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία του πρώτου ενιαίου τηλεπικοινωνιακού δικτύου στην Ελλάδα. Το ενιαίο δίκτυο της WIND βασίζεται σε μία ενιαία αρχιτεκτονική με χαρακτηριστικά την ευελιξία, την

αξιοπιστία και την απλότητα. Είναι μία υποδομή, μία πλατφόρμα για όλες τις τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες. Στην κινητή τηλεφωνία εξασφαλίζει κάλυψη, που αγγίζει το 100% πανελλαδικά για την τεχνολογία 2ης γενιάς (GSM) ενώ ξεπερνά το 80% στην 3η γενιά (UMTS). Αντίστοιχα, στη σταθερή τηλεφωνία και το ευρυζωνικό Internet η κάλυψη φτάνει το 70% των εγκατεστημένων τηλεφωνικών γραμμών σε όλη τη χώρα, με 250 συν-εγκαταστάσεις σε τηλεπικοινωνιακούς κόμβους, που καλύπτουν Αθήνα, Θεσσαλονίκη και ακόμη 80 πόλεις σε 48 νομούς. Αξίζει να σημειωθεί ότι για τη δημιουργία των υποδομών αυτών η WIND έχει επενδύσει από την ίδρυση της ως σήμερα €2 δις., υλοποιώντας ένα από τα μεγαλύτερα ιδιωτικά επενδυτικά προγράμματα στη χώρα μας. Χάρη στην ενιαία υποδομή, η WIND Ελλάς είναι πλέον η μόνη ελληνική εταιρεία που προσφέρει στους καταναλωτές κινητή, σταθερή και Internet σε ένα ολοκληρωμένο πακέτο, από ένα σημείο πώλησης και εξυπηρέτησης και με έναν λογαριασμό. Τα προϊόντα και οι υπηρεσίες της εταιρείας είναι διαθέσιμα σε κάθε σημείο της Ελλάδας μέσω του εκτεταμένου δικτύου καταστημάτων WIND.

3.5 Προοπτικές κλάδου

Ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών στην Ευρώπη είναι σε ύφεση τα τελευταία έτη, το 2016 όμως, φάνηκαν τα πρώτα σημάδια ανάκαμψης, με όχημα τα έσοδα από δεδομένα. Οι τηλεπικοινωνίες στην Ελλάδα έχουν παρουσιάσει ακόμα βαθύτερη μείωση της δραστηριότητας τους, καθώς το δυσμενές επενδυτικό περιβάλλον, η υπερφορολόγηση των υπηρεσιών και το έντονα υφεσιακό περιβάλλον της ελληνικής οικονομίας έχουν επιδράσει άμεσα στα έσοδα τους με μείωση κατά 38% από το 2007 έως το 2014 (πηγή: Eurostat). Σε αυτό το δυσμενές περιβάλλον όμως, οι τηλεπικοινωνίες εξελίσσονται και διαφοροποιούνται σε σχέση με το παρελθόν. Ειδικότερα:

- Η φωνή σε όγκους τόσο στα σταθερά όσο και στα κινητά δίκτυα είναι στάσιμη, ενώ σε έσοδα μειώνεται συνεχώς.
- Η ψηφιακή τηλεόραση αποτελεί ένα ανερχόμενο κλάδο με αυξανόμενη διείσδυση στον πληθυσμό.
- Ακολουθώντας με καθυστέρηση τις διεθνείς τάσεις, σημειώνεται ταχύτατη αύξηση της χρήσης δεδομένων μέσω κινητών συσκευών και μείωση της χρήσης μηνυμάτων.

- Γρήγορη ανάπτυξη και μεγάλες μελλοντικές δυνατότητες παρουσιάζουν οι κινητές εφαρμογές (mobile Apps).
- Οι πάροχοι κινητής και σταθερής τηλεφωνίας συγχωνεύονται ή συνεργάζονται και προωθούν συνδυαστικά πακέτα που παρέχουν στους συνδρομητές υπηρεσίες σταθερής και κινητής τηλεφωνίας, διαδικτύου και ψηφιακής τηλεόρασης.

Συνολικά, το 2015 οι τηλεπικοινωνίες και οι συνδεόμενες υπηρεσίες με αυτές δημιούργησαν έσοδα της τάξης των €4,57 δισ.

Τα έσοδα των κινητών τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα παρουσιάζουν μείωση για 8 συνεχή έτη. Η συνολική μείωση από την περίοδο 2008-2015 ανέρχεται σε 52%. Το 2015 τα έσοδα του κλάδου από υπηρεσίες μειώθηκαν κατά -2,9%, ρυθμός μείωσης που είναι ο χαμηλότερος από το 2008. Τα έσοδα έχουν επηρεαστεί αρνητικά από την υπεροφορολόγηση των υπηρεσιών, την οικονομική κρίση, τη μείωση των τιμών λόγω ανταγωνισμού και ρυθμιστικές αλλαγές στα τέλη τερματισμού. Ωστόσο, η επιβολή capital controls και η γενικότερη αβεβαιότητα το γ' τρίμηνο του 2015 δε φαίνεται να επηρέασαν σημαντικά τα έσοδα με βάση τα τριμηνιαία στοιχεία του κλάδου.

Τα έσοδα από δεδομένα και οι πωλήσεις συσκευών έχουν συμβάλλει θετικά στα έσοδα. Το 2015, τα έσοδα από δεδομένα αυξήθηκαν κατά 11,1% και αποτελούν πλέον το 13,8% των συνολικών εσόδων από υπηρεσίες. Εφόσον η ελληνική οικονομία επανέλθει σε ανάκαμψη και αντιμετωπιστούν τα φορολογικά και ρυθμιστικά εμπόδια στην ανάπτυξη του κλάδου, διαφαίνεται ότι όπως και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο κλάδος μπορεί να επιστρέψει σε θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης με όχημα τα έσοδα από δεδομένα.

Ο αριθμός των συνδρομητών παρουσίασε μικρή μείωση το 2015 κατά 3% και τα τελευταία έτη κυμαίνεται γύρω στα 16 εκ. Ο αριθμός των συνδρομητών είναι ο μόνος δείκτης που φαίνεται να επηρεάστηκε από την επιβολή των capital controls με εμφανή μείωση το γ' τρίμηνο που ωστόσο διορθώθηκε πλήρως το δ' τρίμηνο. Το 2014 και 2015, τα έσοδα ανά χρήστη (ARPU) στην Ελλάδα μειώνονται περαιτέρω κατά 2% ελαφρά κάτω από τα 10€ μηνιαίως. Η χαμηλότερη τιμή ανά λεπτό ομιλίας και η χαμηλότερη διείσδυση δεδομένων στην Ελλάδα επιδρούν αρνητικά στο δείκτη αυτό. Τα λεπτά ομιλίας ανά χρήστη αυξήθηκαν κατά 0,9%. Γενικότερα, ο κλάδος της ομιλίας είναι στάσιμος ως προς τη χρήση ανά συνδρομητή και συνολικά.

Η χρήση δεδομένων από τους καταναλωτές στην Ελλάδα αυξάνεται ραγδαία (4,2 υψηλότερος από το 2010) ενώ εμφάνισε ιδιαίτερα υψηλή αύξηση το 2015 (70,8%). Ωστόσο, η χρήση δεδομένων υπολείπεται σημαντικά έναντι των άλλων χωρών της ΕΕ-28, τόσο στην αναλογία δεδομένων προς λεπτά ομιλίας, όσο και στην κατοχή smartphones. Με βάση στοιχεία του Vodafone Group, η Ελλάδα είναι στην τελευταία θέση μεταξύ των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται στη χρήση δεδομένων, έχοντας πλέον ξεπεραστεί ακόμα και από χώρες χαμηλότερου εισοδήματος, όπως η Ρουμανία.

Ο σταδιακός μετασχηματισμός της «πραγματικής» οικονομίας σε ψηφιακή οδήγησε την πολιτική ηγεσία της Ε.Ε. στη δημιουργία της Ψηφιακής Ατζέντας στα μέσα του 2010. Με τον τρόπο αυτό κατέστη δυνατή η διαρκής παρακολούθηση της εξέλιξης των ψηφιακών υποδομών, της χρήσης τους και της συνεισφοράς τους στην οικονομική ευημερία κάθε κράτους μέλους. Ταυτόχρονα δημιουργήθηκαν επιμέρους στόχοι (Pillars) για κάθε τομέα οικονομικής δραστηριότητας που μπορεί να επηρεαστεί άμεσα ή έμμεσα από την χρήση ψηφιακών υποδομών (υγεία, παιδεία, δημόσια διοίκηση, κ.τ.λ.) με βασικό γνώμονα τη δημιουργία μιας ενιαίας ψηφιακής αγοράς για όλη την ΕΕ. Στο πλαίσιο αυτό, το 2015 η Ε.Ε. εισήγαγε το Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (εφεξής DESI - Digital Economy and Society Index) για να προσφέρει με συντομία και αποτελεσματικότητα πληροφορίες για την κατάσταση κάθε χώρας και την σχετική της κατάταξη έναντι των υπολοίπων κρατών μελών. Ο DESI αποτελείται από 5 βασικούς άξονες:

Συνδεσιμότητα (Connectivity): υποδείκτης συνδεσιμότητας μετρά την ύπαρξη των ευρυζωνικών δικτύων και την ποιότητά τους. Η πρόσβαση σε υψηλής ταχύτητας υπηρεσίες είναι απαραίτητη για την ανταγωνιστικότητα κάθε κράτους μέλους στην ενιαία ψηφιακή αγορά.

Ανθρώπινο κεφάλαιο (Human Capital): ο υποδείκτης ανθρώπινου κεφαλαίου μετρά την ύπαρξη των απαραίτητων προσόντων (skills) που επιτρέπουν σε μια χώρα να εκμεταλλευτεί και να κεφαλαιοποιήσει τις υπάρχουσες ψηφιακές υποδομές. Τα προσόντα αυτά ξεκινούν από τα απολύτως απαραίτητα για την πρόσβαση και χρήση διαδικτυακών υπηρεσιών και προϊόντων μέχρι τα εξειδικευμένα προσόντα που επιτρέπουν στο ανθρώπινο δυναμικό την αύξηση της παραγωγικότητάς τους και την εν γένει οικονομική ανάπτυξη.

1. Χρήση του Διαδικτύου (Use of Internet): ο υποδείκτης χρήσης του Διαδικτύου μετρά τις δραστηριότητες των πολιτών που ήδη χρησιμοποιούν κάποιες από τις

υπάρχουσες υπηρεσίες. Αυτές περιλαμβάνουν την κατανάλωση ψηφιακού περιεχομένου (video, μουσική, παιχνίδια, κτλ.) μέχρι τις διαδικτυακές τραπεζικές συναλλαγές και αγορές.

2. Ενσωμάτωση της Ψηφιακής Τεχνολογίας (Integration of Digital Technology): υποδείκτης ενσωμάτωσης ψηφιακής τεχνολογίας μετρά την ψηφιοποίηση των επιχειρήσεων και την εκμετάλλευση των διαδικτυακών πωλήσεων. Με την υιοθέτηση ψηφιακών μέσων οι επιχειρήσεις μπορούν να αυξήσουν την αποδοτικότητά τους, να μειώσουν τα κόστη τους και να επικοινωνήσουν καλύτερα με τους πελάτες, προμηθευτές και συνεργάτες τους. Επίσης το Διαδίκτυο προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες για την προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών σε διεθνείς αγορές.
3. Ψηφιακές Δημόσιες Υπηρεσίες (Digital Public Services): ο υποδείκτης ψηφιακών δημόσιων υπηρεσιών μετρά την ψηφιοποίηση του δημόσιου τομέα και συγκεκριμένα την παροχή υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης (eGovernment) και ηλεκτρονικών παροχών υγείας (eHealth). Η αναβάθμιση των υπηρεσιών αυτών μπορεί να αυξήσει την αποδοτικότητα της δημόσιας διακυβέρνησης και της επαφής του δημοσίου με τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.

Η Ελλάδα βρίσκεται στην 26η θέση στην ΕΕ-28 και κατατάσσεται στην ομάδα των χωρών με την χαμηλότερη επίδοση στον DESI. Η επίδοσή της αυτή δεν αποδίδεται σε στατιστικά αίτια, καθώς η ανάλυση ευαισθησίας (sensitivity analysis) ως προς τα βάρη (weights) του DESI δεν την επηρεάζει ουσιαστικά (εύρος από 25η έως 28η θέση της κατάταξης).

Είναι αξιοσημείωτο ότι μεταξύ του 2014 και 2016 η Ελλάδα αναβαθμίστηκε σημαντικά στη Συνδεσιμότητα (από 0,33 σε 0,43) και στις Ψηφιακές Δημόσιες Υπηρεσίες (από 0,27 σε 0,46). Σε μεγάλο βαθμό η προσθήκη συνδέσεων τέταρτης γενιάς (4G) και υπηρεσιών VDSL βοήθησαν στο πρώτο ενώ η ενσωμάτωση υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης αναβάθμισε το δεύτερο. Παρά την βελτίωση αυτή η χώρα παραμένει στις τελευταίες θέσεις σε όλους σχεδόν τους τομείς.

Η παρατεταμένη περίοδος οικονομικής ύφεσης δημιουργεί την ανάγκη θέσπισης προτεραιοτήτων σε ένα μεγάλο εύρος πολιτικών και τα θέματα της ψηφιακής οικονομίας δεν εξαιρούνται από αυτή την διαδικασία. Συγκεκριμένα, αναζητούνται οι παρεμβάσεις που θα έχουν τον μεγαλύτερο οικονομικό αντίκτυπο σε σύντομο χρονικό

διάστημα και με το μικρότερο δυνατό κόστος. Για να επιτευχθεί αυτό διαχωρίζουμε τους τομείς δράσης σε τρία επίπεδα: στη δημιουργία των αναγκαίων υποδομών (κινητά και σταθερά δίκτυα), στη χρήση των υπηρεσιών από ιδιώτες και επιχειρήσεις, στην άσκηση πολιτικών που να διευκολύνουν την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και την παροχή προϊόντων και υπηρεσιών υψηλής προστιθέμενης αξίας εντός και εκτός της ΕΕ. Τα τρία αυτά επίπεδα ανάλυσης επιτρέπουν την εύρυθμη λειτουργία του ψηφιακού οικοσυστήματος και οδηγούν στην οικονομική ανάπτυξη. Η ψηφιακή οικονομία αποτελεί ίσως τον σημαντικότερο πυλώνα για την Ελλάδα στην προσπάθεια της χώρας για μια νέα αρχή.

Η καθυστέρηση των ελλληνικών επιχειρήσεων να υιοθετήσουν νέες τεχνολογίες έχει σημαντική επίπτωση στην ανταγωνιστικότητα τους. Με βάση μελέτη του ΙΟΒΕ , η ευρύτερη υιοθέτηση ΤΠΕ από ελληνικές ΜΜΕ αυξάνει την πιθανότητα να καινοτομήσουν κατά 4-9 ποσοστιαίες μονάδες και την πιθανότητα να κάνουν εξαγωγές κατά 1,5-4 ποσοστιαίες μονάδες.

Ένας ακόμα βασικός άξονας για την βελτίωση της υφιστάμενης θέσης της Ελλάδας είναι η ευρεία χρήση των ψηφιακών υπηρεσιών για εμπορικές και τραπεζικές συναλλαγές. Είναι χαρακτηριστικό ότι μόλις το 21% των πολιτών στην Ελλάδα χρησιμοποιεί υπηρεσίες eBanking έναντι 57% του μέσου όρου της Ε.Ε.. Η μείωση των τιμών στην πρόσβαση στο Διαδίκτυο και η σταδιακή διευκόλυνση στην πραγματοποίηση συναλλαγών αναμένεται να βοηθήσουν σε αυτή την κατεύθυνση. Ταυτόχρονα η πολιτεία μπορεί να παρέμβει με άμεσο τρόπο στην διαδικασία αυτή ώστε να κινητοποιήσει τους πολίτες και τις επιχειρήσεις να συμμετέχουν ενεργά. Τα κέρδη από την καλύτερη οργάνωση και ψηφιοποίηση των συναλλαγών είναι σημαντικά και επιτρέπουν την παροχή στοχευμένων τραπεζικών υπηρεσιών προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.

Συνολικά, η παροχή κινήτρων για χρήση των υπηρεσιών eBanking και eGovernment από όλους τους πολίτες με θέσπιση σημαντικών εκπτώσεων αλλά και η κεφαλαιοποίηση των ερευνητικών αποτελεσμάτων με στόχο τη δημιουργία νέων εξωστρεφών επιχειρήσεων αποτελούν το βασικό πλάνο για ταχύτερη επίτευξη των Ευρωπαϊκών στόχων και έξοδο από την οικονομική κρίση. Το πρώτο θα βοηθήσει τη μεγάλη μάζα των Μ.Μ.Ε. να ενταχθούν στη νέα πραγματικότητα και να αντιληφθούν τα άμεσα οφέλη από την ψηφιακή οργάνωση και λειτουργία και το δεύτερο θα εκμεταλλευτεί το ανθρώπινο κεφάλαιο της χώρας και τα πολλαπλασιαστικά

αποτελέσματα από την δημιουργία υγιών επιχειρήσεων με έδρα την Ελλάδα. Προς τούτο είναι σκόπιμος ο επανασχεδιασμός των φορολογικών κινήτρων για επιχειρήσεις στον τομέα των Τ.Π.Ε.. (www.eett.gr).

4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ

4.1 Αποτύπωση Εργασιακών Σχέσεων στον Τομέα Τηλεπικοινωνιών

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω στον τομέα των τηλεπικοινωνιών χρησιμοποιείται, κυρίως η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, που διέπονται από τους νόμους που αναφέρθηκαν παραπάνω και από τους εσωτερικούς κανονισμούς της κάθε επιχείρησης. Η πραγματικότητα που ισχύει και στον τομέα των τηλεπικοινωνιών είναι:

- Μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.
- Η μείωση για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών θα είναι 32%.
- Παγώνουν οι αυξήσεις των μισθών καθώς και οι ωριμάνσεις ώσπου η ανεργία να πέσει κάτω από το 10%.
- Κατάργηση των αμειβόμενων υπερωριών μέσω της εφαρμογής του ελαστικού ωραρίου σε ατομική και όχι σε συλλογική βάση.
- Θα επέλθουν αλλαγές και μειώσεις στις συντάξεις.

4.2 Αμοιβές

Για να γίνει αντιληπτό το σύστημα αμοιβών που ισχύει στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων τηλεπικοινωνιών θα χρησιμοποιηθεί το παράδειγμα της COSMOTE που έχει δημοσιεύσει στο παρελθόν τέτοια δεδομένα.

Οι μισθοί των εργαζομένων στις τηλεπικοινωνίες καθορίζονται μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που υπογράφονται κάθε χρόνο μεταξύ της Διοίκησης των εταιρειών και της Ομοσπονδίας Εργαζομένων κάθε εταιρείας.

Οι μηνιαίοι μισθοί του προσωπικού καταβάλλονται τμηματικά την 1η και 16η ημέρα κάθε μήνα ή στο τέλος κάθε μήνα και αποτελούνται: από το Βασικό μισθό της μισθολογικής βαθμίδας στην οποία ανήκει κάθε χρόνο ο εργαζόμενος, από το χρονοεπίδομα (επίδομα χρόνου υπηρεσίας), σε ποσοστό επί του βασικού μισθού

ανάλογα με το χρόνο πραγματικής υπηρεσίας και από διάφορα επιδόματα ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση, το είδος και τις συνθήκες εργασίας κάθε εργαζομένου.

Το προσωπικό εντάσσεται σε μισθολογικές βαθμίδες ανάλογα με τη στάθμη εκπαίδευσης και ανάλογα με τα τυπικά προσόντα (τίτλοι σπουδών) που απαιτούνταν για την πρόσληψή του, σύμφωνα με την προκήρυξη για πρόσληψη προσωπικού (δεν λαμβάνονται υπόψη για επιπλέον αποδοχές τίτλοι σπουδών ανώτεροι των ελάχιστων απαιτουμένων, ακόμα και αν αποκτηθούν κατά τη διάρκεια της σύμβασής του, εκτός αν το προσωπικό αυτό αλλάξει είδος εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις, και στη νέα του θέση εργασίας απαιτούνται αυτοί οι τίτλοι σπουδών) και εξελίσσεται σε αυτές όταν συμπληρώσει τον κατά περίπτωση απαιτούμενο χρόνο για την ένταξή του στην επόμενη μισθολογική βαθμίδα.

Όσον αφορά τα επιδόματα που έχουν θεσπιστεί στις περισσότερες επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών είναι τα ακόλουθα:

Επιδόματα που αποτελούν τακτικές αποδοχές, τα οποία είναι: Χρονοεπίδομα, οικογενειακό επίδομα, επίδομα τεχνικής εξειδίκευσης, επίδομα οδήγησης αυτοκινήτου, επίδομα αναλυτών προγρ/στων μηχανογράφησης, επίδομα ειδικών συνθηκών δορυφορικών σταθμών, επίδομα πολεμιστή, χειριστικό επίδομα, επίδομα επικίνδυνης εργασίας, επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα αναπαραγωγής μικροκυκλωμάτων, επίδομα ειδικών συνθηκών εργασίας

Επιδόματα που δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές, τα οποία είναι: επίδομα ανθυγιεινής εργασία και μικροκ/των εργασίας μέχρι 6 ημέρες, επίδομα χειριστικό μέχρι 6 ημέρες, επίδομα επικίνδυνης εργασίας μέχρι 6 ημέρες, επίδομα ειδικών συνθηκών εργασίας μέχρι 6 ημέρες, επίδομα ειδικών συνθηκών διαβίωσης, επίδομα ειδικών συνθηκών δυσχερούς διαβίωσης, επίδομα ειδικών συνθηκών διαβίωσης σταθμών Α/Τα, επίδομα ειδικών συνθηκών διαβίωσης Τηλεπ. Κέντρων Φυλακίων, επίδομα στεγάσεως, επίδομα θερμάνσεως, ταμιακό επίδομα, επίδομα διαχειριστή υλικού, επίδομα οθόνης Η/Υ, επίδομα προσωπικού ασφαλείας που οπλοφορεί, επίδομα τεχνικού ασφαλείας, επίδομα παραμεθόριων περιοχών, επίδομα Βιβλιοθήκης, επίδομα καθαρισμού και απολυμάνσεως σταθμών Α/Τα, επίδομα ερευνητικών προγραμμάτων, επίδομα ισολογισμού, ελεγκτικό επίδομα, έξοδα κίνησης και παράστασης προϊσταμένου, έξοδα κινήσεως (Οδοιπορικά κατοικίας), πρόσθετα οδοιπορικά οικίας (τυφλών και ατόμων με κινητικά προβλήματα, έξοδα κινήσεως ιατρών, έξοδα κίνησης-μικροδαπάνες δικηγόρων, έξοδα κίνησης αποσπασμένων σε γραφεία βουλευτών και σε κόμματα της

βουλής, υπηρεσιακά οδοιπορικά, έξοδα φύλαξης σε βρεφονηπιακούς-παιδικούς σταθμούς, έξοδα χορωδίας, πρόσθετη αμοιβή ιατρών εργασίας και ιατρών ελεγκτών, γαμήλιο Δώρο, αποζημιώσεις μελών υπηρεσιακών συμβουλίων, αποζημιώσεις μελών επιτροπών, ηθικές και υλικές αμοιβές (πριμ), αμοιβές μελετών εξωτερικού, κίνητρο (πριμ) εξόφλησης τηλεφωνικών λογαριασμών, αμοιβή ετοιμότητας.

Επίσης, στο προσωπικό αυτών των επιχειρήσεων χορηγούνται τα Επιδόματα Εορτών (Δώρο Πάσχα και Δώρο Χριστουγέννων) καθώς και το Επίδομα Κανονικής Αδείας (Ε.Κ.Α.), το οποίο χορηγείται σε ετήσια βάση και αντιστοιχεί στο μισό των μηνιαίων αποδοχών του.

4.3 Συστήματα Κινήτρων

Σε πολλές από αυτές τις επιχειρήσεις υπάρχει και η λογική του πριμ-bonus. Η έκτακτη αμοιβή (bonus) στους εργαζομένους έχει ως σκοπό την αναγνώριση του έργου και της συμβολής τους στους εταιρικούς στόχους και στην παρακίνησή τους για τη βελτίωση της απόδοσής τους και παρέχεται ως επιβράβευση, σύμφωνα με τα εκάστοτε (ετήσια) αποτελέσματα της διαδικασίας αξιολόγησης απόδοσης και ανάπτυξης εργαζομένων. Η έκτακτη αμοιβή θεωρείται οικειοθελής παροχή από την ελευθεριότητα της εταιρείας, δεν αποτελεί νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση της εταιρείας προς τους εργαζομένους της και η εταιρεία μπορεί να ανακαλεί ή μετατρέπει ή σταματά οποιαδήποτε στιγμή αυτή την οικειοθελή παροχή. Επίσης το ύψος της έκτακτης αμοιβής ανά επίπεδο διοίκησης, αλλά και για τους εργαζομένους που δεν κατέχουν θέσεις ευθύνης, καθώς και η χρονική στιγμή διάθεσής της, προσδιορίζονται κατά την απόλυτη διακριτική ευχέρεια της Διοίκησης της Εταιρείας και εξαρτώνται από τη συνολική πορεία, τα αποτελέσματα, την εκάστοτε πολιτική επιβράβευσης της Εταιρείας και από την οικονομική της ευχέρεια. Επίσης, οι αμοιβές που παρέχονται στο προσωπικό για διακεκριμένη πράξη, ανεξάρτητα από την εκτέλεση ή μη των καθηκόντων του είναι οι εξής: ευαρέσκεια, χρηματική αμοιβή.

4.4 Παροχές

Για όλο το τακτικό προσωπικό («μόνιμοι» και αορίστου χρόνου) στις επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών ισχύουν οι βασικές παροχές (μισθός, σύνταξη, ασφάλεια ζωής, ιατροφαρμακευτική κάλυψη, κάλυψη για αναπηρία/ανικανότητα, άδεια μητρότητας/πατρότητας και πρόβλεψη συνταξιοδότησης). Αρκετές από αυτές (π.χ. COSMOTE), στα πλαίσια της κοινωνικής τους πολιτικής έχουν θεσπίσει και ειδικές παροχές για το προσωπικό τους, οι οποίες είναι οι εξής:

- Λογαριασμός Νεότητας. Ο λογαριασμός νεότητας αποτελεί μια συγκέντρωση κεφαλαίου για τα τέκνα του προσωπικού της επιχείρησης, προκειμένου να χορηγηθεί χρηματική παροχή σε αυτά για να καλυφθούν οι ανάγκες που δημιουργούνται λόγω γάμου των τέκνων, οι ανάγκες λόγω επαγγελματικής αποκατάστασης και οι ανάγκες λόγω των δαπανών που απαιτούνται για τις σπουδές τους σε Ανώτερα και Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα με το πέρας των Πανελληνίων Εξετάσεων ή σε αντίστοιχα Ιδρύματα του Εξωτερικού. Η εγγραφή στον Λογαριασμό Νεότητας γίνεται ανά πάσα στιγμή με αίτηση του γονέα υπαλλήλου ή συνταξιούχου, ξεχωριστά για κάθε παιδί και η ελάχιστη μηνιαία εισφορά είναι 1,47€ και δικαιούχοι του Λογαριασμού Νεότητας είναι τα τέκνα του προσωπικού, των συνταξιοδοτηθέντων υπαλλήλων του ΟΤΕ και των Δικηγόρων.
- Χρηματικά Βραβεία σε προσωπικό και σε παιδιά εν ενεργεία, συνταξιοδοτηθέντος ή αποβιώσαντος προσωπικό. Αποτελεί μία παροχή στο προσωπικό που αποκτά πτυχίο τριτοβάθμιας δημόσιας εκπαίδευσης ή πτυχίο ξένης γλώσσας με δικά του έξοδα.
- Ενίσχυση Πολύτεκνων Υπαλλήλων. Στο πλαίσιο του Προγράμματος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, οι επιχειρήσεις ενισχύουν τους πολύτεκνους εργαζομένους τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με διάφορες παροχές, π.χ. η COSMOTE παρέχει στους εργαζομένους που έχουν 9 τέκνα και άνω το εφάπαξ ποσό των 25000€ και ένα σετ Ηλεκτρονικού Υπολογιστή και έναν Εκτυπωτή και στους εργαζόμενους που έχουν 4 τέκνα και άνω ένα σετ Ηλεκτρονικού Υπολογιστή και έναν Εκτυπωτή. Οι παροχές αυτές καταβάλλονται στους δικαιούχους ανεξαρτήτως της ηλικίας των τέκνων και στην περίπτωση που και οι δύο πολύτεκνοι γονείς εργάζονται στον ΟΤΕ, οι παροχές καταβάλλονται στον έναν από τους δύο. Παροχή γάλατος. Παρέχεται

από καθημερινά δωρεάν ποσότητα γάλατος σε συγκεκριμένες ειδικότητες μόνιμου και έκτακτου προσωπικού, όπως στο προσωπικό που απασχολείται μέσα στα φρεάτια των υπογείων καλωδίων, στο προσωπικό που απασχολείται στη βαφή εξαρτημάτων δευτερευουσών εγκαταστάσεων κλπ.

- Δάνεια και Παροχές Διευκολύνσεων στο Προσωπικό: ατομικό Δάνειο, πρόκειται για δάνειο που είναι δυνατόν να χορηγηθεί, κατόπιν υποβολής σχετικής αίτησης, στο μόνιμο και έκτακτο προσωπικό αορίστου χρόνου που έχει συμπληρώσει τουλάχιστον 2 χρόνια υπηρεσίας, για την αντιμετώπιση έκτακτων οικονομικών αναγκών. Το ατομικό δάνειο είναι ύψους έως 5000€ και εξοφλείται από το προσωπικό με ευνοϊκούς όρους.
- Υπαλληλικές Εκπτώσεις: οι επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών παρέχουν στο προσωπικό τους τη δυνατότητα να αποκτήσει τα προϊόντα-υπηρεσίες της εταιρείας σε ειδικές τιμές, όπως πακέτα σταθερής τηλεφωνίας, κινητής τηλεφωνίας με εταιρικά πακέτα, internet, προγράμματα για τηλεόραση και συνδρομητικά κανάλια.
- Εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης.
- Τέλος, αρκετές από αυτές τις επιχειρήσεις παρέχουν και δραστηριότητες για τον ελεύθερο χρόνο του προσωπικού σε μειωμένες τιμές, όπως διακοπές σε συγκεκριμένα καταλύματα, συμμετοχή σε αθλητικές οργανώσεις, φιλανθρωπικές εκδηλώσεις κ.ά.

4.5 Αξιολόγηση

Σε αυτού του κλάδου τις επιχειρήσεις, συνήθως, χρησιμοποιείται ένα σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και ανάπτυξης εργαζομένων το οποίο αφορά όλους τους εργαζομένους, με την προϋπόθεση να έχουν απασχοληθεί στην εταιρεία τουλάχιστον έξι μήνες εντός του έτους αξιολόγησης, και συμπεριλαμβάνει τους εργαζομένους που δεν κατέχουν θέσεις ευθύνης αλλά και όσους κατέχουν θέσεις ευθύνης έως και στάθμης Διεύθυνσης.

Σκοπός αυτού του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης και ανάπτυξης Εργαζομένων είναι η αξιοποίηση των δυνατοτήτων όλων των εργαζομένων, η διαρκής βελτίωση της απόδοσης και της παρακίνησή τους και η εδραίωση τακτικής και αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων για την προώθηση

μιας κουλτούρας υψηλής απόδοσης στην εταιρεία. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται, συνήθως, στις αρχές κάθε έτους και αφορά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Στην αρχή κάθε έτους, γίνεται η συνάντηση στοχοθεσίας (για όσους εργαζομένους συμμετέχουν στη στοχοθεσία), η οποία σηματοδοτεί την έναρξη της διαδικασίας αξιολόγησης της απόδοσης και ανάπτυξης των εργαζομένων και στην οποία, σε ατομική συνάντηση, ορίζονται οι στόχοι για τον κάθε εργαζόμενο, σύμφωνα με τη στρατηγική της εταιρείας. Κατά τη διάρκεια του έτους, ο άμεσα προϊστάμενος, καθήκον του οποίου είναι να αξιολογήσει τους υφισταμένους του, βρίσκεται σε συνεχή επικοινωνία και συνεργασία μαζί τους, προκειμένου να υπάρχει παρακολούθηση των στόχων και των έργων που τους έχουν ανατεθεί, ανταλλαγή απόψεων και πληροφοριών, καθώς και προσδιορισμός κατευθύνσεων για την εξέλιξη των έργων και αρμοδιοτήτων τους. Στο τέλος του χρόνου, ολοκληρώνεται η διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης και ανάπτυξης των εργαζομένων με τη σύνταξη της Έκθεσης Αξιολόγησης για κάθε συμμετέχοντα στη διαδικασία.

Προκειμένου να ολοκληρωθεί η διαδικασία της αξιολόγησης πραγματοποιούνται ατομικές συναντήσεις μεταξύ του προϊσταμένου κα των εργαζομένων όπου αξιολογείται ο κάθε εργαζόμενος για το έργο και τη συνεισφορά του τη χρονιά που προηγήθηκε. Είναι υποχρεωτική η συμμετοχή όλων των εργαζομένων σε αυτές τις συναντήσεις καθώς και η υπογραφή των εκθέσεων αξιολόγησης από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Αν η έκθεση αξιολόγησης δεν υπογραφεί από τον εργαζόμενο για οποιοδήποτε λόγο, η αξιολόγηση λαμβάνεται υπόψη και θεωρείται έγκυρη. Ο κάθε προϊστάμενος που αξιολογεί εργαζομένους κρίνεται και ο ίδιος από τους ιεραρχικά ανωτέρους του για την ποιότητα και την αντικειμενικότητα των αξιολογήσεων των υφισταμένων του.

Η κάθε έκθεση αξιολόγησης είναι προσαρμοσμένη ανάλογα με τη θέση του εργαζομένου και συνδυάζει συγκεκριμένες βαρύτητες παραμέτρων από την αξιολόγηση των οποίων προκύπτει το συνολικό αποτέλεσμα της αξιολόγησης. Οι βασικές παράμετροι που προσδιορίζουν το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης και ανάπτυξης εργαζομένων είναι οι εξής: οι στόχοι, για όσους εργαζομένους λαμβάνουν στοχοθεσία, ανάλογα με τη στάθμη ευθύνης, οι ιδιότητες που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι και απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται από την εταιρεία, τα κριτήρια απόδοσης των εργαζομένων που δεν έχουν θέσεις ευθύνης, που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται από την εταιρεία.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι εργασιακές σχέσεις και το θεσμικό πλαίσιο που τις διέπει είναι από τα σημαντικότερα θέματα που απασχολούν την οικονομία στην Ελλάδα του 2016. Αυτό συμβαίνει, επειδή έχουν επηρεαστεί αρκετά από τις νέες συνθήκες της οικονομικής κρίσης που επικρατούν, καθώς τα ωράρια αυξάνονται, οι μισθοί μειώνονται και η ανεργία συνεχίζει να ακμάζει.

Έτσι, οι επιχειρήσεις προσφεύγουν στην προσωρινή απασχόληση, που αποτελεί μία από τις ευέλικτες μορφές εργασίας που μπορούν να αξιοποιήσουν οι εργαζόμενοι και οι εταιρείες για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Μέσω αυτής οι εταιρίες μπορούν εύκολα να αντεπεξέλθουν στις οικονομικές διακυμάνσεις της αγοράς και τις εποχιακές ανάγκες με απόλυτα ελεγχόμενο κόστος για ανθρώπινους πόρους και διατηρώντας το headcount τους στα επιθυμητά επίπεδα, μπορούν να επικεντρωθούν στη βασική δραστηριότητά τους αφήνοντας τις διαδικαστικές ενέργειες, επιτρέπεται η αποτελεσματικότερη και ταχύτερη αντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, επιβεβαιώνονται στην πράξη τα επιθυμητά χαρακτηριστικά του υποψηφίου και ελέγχεται η συμβατότητά του με την κουλτούρα της εταιρίας πριν τη μόνιμη πρόσληψή του, εάν η εταιρία επιθυμεί σε επόμενη φάση να προχωρήσει σε αυτή. Γενικότερα, μειώνεται το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της ανάκαμψης της αγοράς και του ανοίγματος θέσεων εργασίας, δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας που δεν αντικαθιστούν τις θέσεις αορίστου χρόνου, καταπολεμούνται οι παράνομες μορφές εργασίας (αδήλωτη εργασία).

Αυτή τη μορφή εργασίας χρησιμοποιούν και αρκετές εταιρείες στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, που είναι ένας από τους λίγους κλάδους που σημειώνουν ακόμα μια μικρή ανάπτυξη στο χώρο της Ελλάδας, επιβιώνοντας μέσα στην οικονομική κρίση. Καθώς, είναι ένας τομέας άρρηκτα συνδεδεμένος με την ανάπτυξη της τεχνολογίας, που δε σταματάει και με τις ανάγκες των καταναλωτών που συνεχώς αυξάνονται.

Από ό, τι αναφέρθηκε είναι ένας κλάδος που οι συνθήκες εργασίας έχουν διαφοροποιηθεί σε σχέση με το παρελθόν, οι μισθοί έχουν μειωθεί, τα ωράρια έχουν αλλάξει, αλλά εξακολουθεί να είναι ένας τομέας που δεν παύει να έχει ανάγκη από νέες θέσεις εργασίας, καθώς δεν υπάρχει κορεσμός και απαιτείται συνεχής εκπαίδευση από μέρους του προσωπικού. Είναι ένας κλάδος που επικρατούν καλές συνθήκες εργασίας, παροχές και κίνητρα και πέρα από τα νόμιμα και υποχρεωτικά, ακόμη και στην Ελλάδα της κρίσης.

6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

ΞΕΝΗ

Edwards, P.,K., (2003), "The employment relationship and the field of industrial Relations", in Edwards, P.K. (ed.) Industrial relations: theory and practice. 2nd edition. Oxford: Blackwell.

Black, B., (2002), "National Culture and. Comparative Industrial Relations Theory", 9500 words, School of Management and Economics. Queen's University of Belfast http://kepea.gr/aarticle.php?id=235

Zisimopoulos I., Economakis G. and Polychroniou P. (2011) "Greek Industrial Relations and the economic crisis", Industrial Relations in Europe Conference, 1-2 of September, Barcelona, Spain

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Kantor CAPITAL A.E. (2003), «Σύνοψη επισκόπησης ελληνικής αγοράς τηλεπικοινωνιών 2002», ανακτήθηκε την 22/11/16 από τον ιστότοπο http://www.euro2day.gr/dm_documents/kantor_telecom_121103.pdf

Kantor Management Consultants (2008), «Σύνοψη επισκόπησης ελληνικής αγοράς τηλεπικοινωνιών».

Αγραπίδας Κ.(2006) «Εταιρείες Προσωρινή Απσχόλησης- Η επίδραση στην αγορά εργασίας », Νομική Βιβλιοθήκη

Βερναρδάκης Χ., Μαυρές, Κ., Πατρώνης, Β., (2005), «Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα 1990-2004», ανακοίνωση στο Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Εργασία, Πολιτική και Συνδικαλισμός στην Ελλάδα (1974-2004), ΠΑΣΠΕ, 18-21/5/2005.

Δρίμτζια Μ. (2011), «Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων, Γ' Μέρος - Ειδικά Εργατικά Θέματα», ανακτήθηκε από τον ιστότοπο www.reviews.in.gr στις 20/11/16

Δρίμτζια Μ. (2011), «Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων», ανακτήθηκε από τον ιστότοπο www.reviews.in.gr στις 20/11/16

Δρίμτζια Μ. (2011), «Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων"Β' Μέρος - Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας», ανακτήθηκε από τον ιστότοπο www.reviews.in.gr στις 20/11/16

Κατσανέβας, Θ., (1996), «Εισαγωγή στη θεωρία των εργασιακών σχέσεων και της οικονομικής της εργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Απριλίου

Κυριακούλιας, Π., (2012), «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο», Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012

Κουζής, Ι., (2012), «Σύγχρονες Τάσεις στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις

Κουζής, Ι., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., (2011), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2011», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 4

Κουζής, Ι., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Στ., Τσακαμή, Ε., (2010), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2010», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 3

Κουζής, Ι., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Στ., Τσακαμή, Ε., (2009), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2009», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 2

Κουζής, Ι., (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα – Προτάσεις για την αναβάθμισή τους», Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Κουφίδου-Ξηροτύρη Σ. (2001), «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ, Θεσσαλονίκη

Ληξουριώτης Ι. (2002), Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ΔΕΕ

Λυμπεράκη Α.- Δενδρινός Γ.(2004), Ευέλικτη εργασία :νέες μορφες και ποιότητα απασχόλησης , εκδόσεις ΚΕΡΚΥΡΑ

Κουκιάδης, Ι. (2013), Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης Γ., Παπαδημητρίου Κ. (2011), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο,

Σκανδάλης Ι. (2015), «Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης Ε.Π.Α.)», εκδόσεις ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Τζιώνας Ιωάννης (2014), «Εργατικό Δίκαιο- Επιτομή» , εκδόσεις Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ

Ν. 4052/2012

Ν. 4254/2014

Οδηγία 2008/104/ΕΚ/19.11.2008

υπ' αριθμ. 15527/639/2010 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 2956/2001, που αφορούν τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης", ΦΕΚ Β΄ 337/20-03-2002

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομίων

Διαθέσιμο: www.eett.gr (12/12/2016)

ΕΝΙΔΕΑ

Διαθέσιμο: http://www.enidea.gr/?page_id=31 (17/11/2016)

MEDIA2DAY

Διαθέσιμο: www.euro2day.gr (10/9/2016)

Δημοσιογραφικός Οργανισμός Λαμπράκη Α.Ε.

Διαθέσιμο: www.in.gr (12/9/2016)

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων

Διαθέσιμο: http://kepea.gr/aarticle.php?id=235 (15/9/2016)