



ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Πτυχιακή Εργασία

Ευέλικτες Μορφές Εργασίας
&
η Εφαρμογή τους στη ΒΙΠΕ Σίνδου

Επιβλέπων Καθηγήτρια:

Μήτκα Καλλιόπη

Επιμέλεια:

Γιαννή Ελευθερία Α.Μ. 003/09

Κοσμίδου Αναστασία Α.Μ. 034/09

Θεσσαλονίκη, Νοέμβριος 2013

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα	2
Συντομογραφίες.....	7
Περίληψη	8
Ευχαριστίες	10
Μέρος Α'	11
Ενότητα 1 ^η	11
1.1 Η έννοια της εργασίας.....	11
1.2 Ιστορική Αναδρομή	11
1.3 Η έννοια της ευελιξίας στο χώρο εργασίας και οι επιμέρους εκφράσεις της	13
1.3.1 Η έννοια της ευελιξίας στο χώρο εργασίας	13
1.3.2 Οι επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας.....	15
1.4 Αίτια ανάπτυξης φαινομένου των ευέλικτων μορφών εργασίας....	17
1.5 Επιπτώσεις της εξάπλωσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	20
1.6 Τυπική Απασχόληση	23
1.7 Πλήρη Απασχόληση	24
Ενότητα 2 ^η	26
2.1 Μερική Απασχόληση	26
2.1.1 Έννοια της Μερικής απασχόλησης	26
2.1.2 Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης	27
2.1.3 Η αμοιβή και η ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων.....	28
2.1.4 Λύση Σύμβασης Μερικής Απασχόλησης	31
2.1.5 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Μερικής Απασχόλησης	33
2.2 Εκ περιτροπής απασχόληση	37
2.2.1 Η έννοια της εκ περιτροπής εργασίας	37
2.2.2 Προϋποθέσεις εφαρμογής του συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου	38
2.2.3 Μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας εκ μέρους του εργοδότη	38
2.2.4 Έλεγχος της μονομερούς επιβολής της εκ περιτροπής εργασίας.....	39

2.2.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση	40
2.3 Διαθεσιμότητα.....	43
2.3.1 Η έννοια της διαθεσιμότητας	43
2.3.2 Εφαρμογή Διαθεσιμότητας	43
2.3.3 Προϋποθέσεις Διαθεσιμότητας.....	44
2.3.4 Διαβούλευση.....	45
2.3.5 Χρόνος προειδοποίησης	45
2.3.6 Διάρκεια Διαθεσιμότητας	45
2.3.7 Μη έγκυρη διαθεσιμότητα.....	46
2.3.8 Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας.....	47
2.3.9 Αλλαγές για διαθεσιμότητα στο δημόσιο βάσει νόμου 4093/2012	47
2.4 Διευθέτηση χρόνου εργασίας	49
2.4.1 Η έννοια της διευθέτησης εργασίας.....	49
2.4.2 Εφαρμογή και ωράριο διευθετημένης εργασίας.....	50
2.4.3 Είδη συμβάσεων σύναψης συμφωνίας.....	50
2.4.4 Σύναψη και συμφωνία σύμβασης.....	50
2.4.5 Έναρξη ισχύος	51
2.4.6 Διάρκεια ισχύος της Διευθετήσεως.....	51
2.4.7 Ανάπαυση εργαζομένου και μέσος όρος εργασίας ανά εβδομάδα ή ανά έτος	52
2.4.8 Άρνηση εργαζομένου για επιπρόσθετη εργασία	52
2.4.9 Συνέπειες μη ολοκληρωμένης διευθέτησης εργασίας	52
2.4.10 Περίπτωση αποτυχίας σύναψης εργαζομένου και εργοδότη.....	52
2.5 Τυπολογία Άλλων Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης	54
2.5.1 Προσωρινή απασχόληση	54
2.5.2 Εποχιακή Απασχόληση	55
2.5.3 Δανεισμός των εργαζομένων	55
2.5.4 Τηλεργασία	55
2.5.5 Εργασία με το κομμάτι-φασόν.....	57
2.5.6 Διαλείπουσα Απασχόληση	57
Ενότητα 3 ^η	58
3.1 Μισθοδοσία	58

3.1.1 Εισαγωγή	58
3.1.2 Ωράρια Εργασίας.....	58
3.1.3 Υπερεργασία.....	60
3.1.4 Υπερωρία	60
3.1.5 Υπολογισμός Υπερωρίας	61
3.1.6 Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη).....	61
3.1.7 Χρόνος αναγγελίας για Νόμιμη Υπερωρία - Βιβλίο Υπερωριών	62
3.1.8 Πώς αμείβεται το Σάββατο	63
3.1.9 Είδη μισθών	63
3.1.10 Τρόπος υπολογισμού και καταβολής μισθού.....	66
3.1.11 Χρόνος καταβολής μισθού	67
3.1.12 Συνέπειες καθυστερημένης καταβολής.....	67
3.1.13 Επιδόματα	68
3.1.13.1 Δώρο Χριστουγέννων-Πάσχα.....	69
3.1.13.2 Επίδομα αδείας	70
3.1.13.3 Επίδομα Γάμου	73
3.1.13.4 Επίδομα ανθυγιεινής και επικίνδυνης εργασίας.....	74
3.2 Μισθοδοσία Μερικής Απασχόλησης	75
3.2.1 Αποδοχές Μερικής Απασχόλησης	75
3.2.2 Παράδειγμα.....	75
3.3 Μισθοδοσία στην Εκ περιτροπής Απασχόληση	76
3.3.1 Αποδοχές στην Εκ περιτροπής Απασχόληση	76
3.3.2 Παράδειγμα.....	77
3.4 Μισθοδοσία Διαθεσιμότητας	77
3.4.1 Αποδοχές διαθεσιμότητας	77
3.4.2 Αποζημίωση απόλυσης – Δώρα – Επιδόματα – Ασθένεια	78
3.4.3 Ασφαλιστικές Εισφορές	78
3.5 Μισθοδοσία Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας.....	78
3.5.1 Περίοδος αυξημένης απασχόλησης	78
3.5.2 Περίοδος μειωμένης απασχόλησης	79
Μέρος Β΄	80
Ενότητα 1η	80
1.1 Ανάλυση Στοιχείων από τη ΣΕΠΕ Σίνδου.....	80

1.1.1 Γενικά	80
1.1.2 Έρευνα - Ανάλυση	81
Ενότητα 2 ^η	88
2.1 Μεθοδολογία έρευνας – Ανάλυση και αποτελέσματα ερωτηματολογίου	88
2.1.1 Εισαγωγή	88
2.1.2 Στόχος και επιλογή του δείγματος	88
2.1.3 Σύνθεση και δομή ερωτηματολογίου	88
2.1.3.1 Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία	89
2.1.3.2 Γενικές ερωτήσεις πάνω στις ευέλικτες μορφές	89
2.1.3.3 Θέση εργασίας	89
2.1.3.4 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	89
2.1.4 Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης ερωτηματολογίου	89
2.2 Αποτελέσματα έρευνας.....	90
2.2.1 Δημογραφικά και Κοινωνικά Στοιχεία	91
Ερώτηση 1η.....	91
Ερώτηση 2η.....	92
Ερώτηση 3η.....	93
Ερώτηση 4η.....	94
Ερώτηση 5η.....	95
Ερώτηση 6η.....	96
2.2.2 Γενικές Ερωτήσεις Πάνω στις Ευέλικτες Μορφές	97
Ερώτηση 7η.....	97
Ερώτηση 8η.....	99
Ερώτηση 9η.....	100
2.2.3 Θέση Εργασίας	101
Ερώτηση 10η.....	101
Ερώτηση 11η.....	102
Ερώτηση 12η:.....	103
Ερώτηση 13η.....	104
Ερώτηση 14η.....	105
2.2.4 Παράγοντες Εργασιακής Ικανοποίησης.....	106
Ερώτηση 15η.....	106
Ερώτηση 16η.....	109

Ερώτηση 17η.....	110
Ερώτηση 18η.....	111
Ερώτηση 19η.....	112
Ερώτηση 20η.....	115
Ερώτηση 21η.....	116
Ερώτηση 22η.....	117
Ερώτηση 23η.....	118
Συμπεράσματα.....	119
Παράρτημα	124
Έντυπο για τη γνωστοποίηση διαθεσιμότητας σε μισθωτό.	124
Ατομική Σύμβαση Μερικής απασχόλησης.....	125
Πίνακας Κατώτατων Μισθών/Ημερομισθίων Βάσει Ν.4093/2012, Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016	126
Πίνακας Στοιχείων της ΣΕΠΕ Σίνδου	127
Ερωτηματολόγιο - Ευέλικτες Μορφές Εργασίας.....	129
Κωδικοποίηση Ερωτηματολογίου.....	134
Νομοθεσία	137
Βιβλιογραφία.....	138

Συντομογραφίες

Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Α.Ν.	Αναγκαστικός Νόμος
Α.Π.	Άρειος Πάγος-Απόφαση
ΑΤΑ	Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή
ΒΙΠΕ	Βιομηχανική Περιοχή
Δ.Α	Διαιτητικές Αποφάσεις
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Ε	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΠΑ	Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης
Ι.Κ.Α.	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικό Δίκαιο Αορίστου Χρόνου
ΙΔΟΧ	Ιδιωτικό Δίκαιο Ορισμένου Χρόνου
Κ.Α.	Κανονισμός Ασφάλισης
Ν.Δ.	Νομικό Διάταγμα
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
Ο.ΜΕ.Δ.	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
Ο.Τ.Α	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Σ.Σ.Ε	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρηση Εργασίας
Τ.Η.	Τεκμαρτό Ημερομίσθιο
ΥΑ	Υπουργικές Αποφάσεις
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδα Κυβερνήσεως

Περίληψη

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε στο ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης, στη Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας στο τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής.

Το θέμα της πτυχιακής εργασίας που θα αναπτυχθεί παρακάτω είναι οι Ευέλικτες Μορφές Εργασίας και η Εφαρμογή τους στη ΒΙΠΕ Σίνδου. Η εργασία αποτελείται από δύο μέρη με τις υποενότητες τους. Το πρώτο μέρος της μελέτης πραγματοποιήθηκε βάσει βιβλιογραφικής ανασκόπησης, ενώ το δεύτερο μέρος της μελέτης αυτής πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίων που μοιράστηκαν σε δείγμα 60 εργαζομένων, επιλεγμένων επιχειρήσεων της ΒΙΠΕ Σίνδου και με τη χρήση στοιχείων από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας της Σίνδου για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας.

Το πρώτο μέρος στο οποίο εμπεριέχεται το θεωρητικό μέρος χωρίζεται σε τρεις ενότητες. Σε πρώτη φάση γίνεται μία αναφορά σε εισαγωγικά στοιχεία που αφορούν την έννοια της εργασίας, μία ιστορική αναδρομή από την Αρχαία Αθήνα μέχρι και σήμερα όπου εξελίσσονται οι νέες μορφές απασχόλησης, αναλύεται η έννοια της ευελιξίας καθώς και οι επιμέρους εκφράσεις της, γίνεται αναφορά στα αίτια-συνέπειες ανάπτυξης και εξάπλωσης των ευέλικτων μορφών και τέλος πραγματοποιείται μία μικρή επεξήγηση της τυπικής απασχόλησης και της πλήρους πριν γίνει ανάλυση του κυρίου μέρους της πτυχιακής. Στη δεύτερη ενότητα παρουσιάζονται σε πλήρη ανάλυση οι τέσσερις κύριες μορφές, μερική απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα και διευθέτηση του χρόνου εργασίας με όλα τα χαρακτηριστικά τους και αναφέρονται και κάποιες άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας που ίσως πολλοί γνωρίζουμε. Τελειώνοντας το θεωρητικό μέρος, στην τρίτη ενότητα αναλύεται ένα άλλο βασικό θέμα της εργασίας που είναι η μισθοδοσία.

Κριτήριο επιλογής της τρίτης ενότητας του πρώτου μέρους της εργασίας είναι ότι η ανάπτυξη και η μελέτη του παραπάνω θέματος θα μας παρέχει την απαραίτητη γνώση όσον αφορά την μισθοδοσία, που είναι αναπόσπαστο κομμάτι στη δουλειά κάθε λογιστή. Αναλύονται με πολλές πληροφορίες όλες οι προαναφερθείσες ευέλικτες μορφές τοποθετώντας και δύο παραδείγματα.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αναφέρεται στη μεθοδολογική προσέγγιση της ερευνητικής διαδικασίας. Συγκεκριμένα, στη πρώτη ενότητα γίνεται ανάλυση των στοιχείων της ΣΕΠΕ Σίνδου με σκιαγράφιση διαγραμμάτων και ανάλυση των αποτελεσμάτων. Τέλος, το δεύτερο μέρος, περιλαμβάνει στοιχεία για το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα, τη δομή και

το στόχο του ερωτηματολογίου και την επεξεργασία και μεθοδολογία των στοιχείων που προέκυψαν από την έρευνα.

Τέλος, στην εργασία εξάγονται ορισμένα συμπεράσματα τα οποία προκύπτουν από τα δύο προηγούμενα μέρη και ακολούθως παρατίθενται η βιβλιογραφία και το παράρτημα το οποίο περιλαμβάνει τον πίνακα με τα στοιχεία από την επιθεώρηση εργασίας, την κωδικοποίηση του ερωτηματολογίου, το ερωτηματολόγιο της έρευνας, Συμβάσεις εργασίας και τους πίνακες μισθοδοσίας βάσει του Ν.4093/2012 Μεσοπρόθεσμου πλαισίου Δημοσιονομικής στρατηγικής 2013-2016.

Ευχαριστίες

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις θερμές μας ευχαριστίες στην επόπτη της πτυχιακής μας εργασίας, Καλλιόπη Μήτκα, Δικηγόρο και Καθηγήτρια του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, για την πολύτιμη βοήθεια της και τις συνεχείς συμβουλές που μας έδινε για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Επίσης, θέλουμε να ευχαριστήσουμε το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Σίνδου, συγκεκριμένα την κυρία Φικάτα Δήμητρα, προϊσταμένη της ΣΕΠΕ και την κυρία Βουτσά για την παροχή στοιχείων που αφορούν την ΒΙΠΕ Σίνδου που βοήθησαν στη διεξαγωγή της έρευνας όπως επίσης ευχαριστούμε και τις επιχειρήσεις που συνεργάστηκαν στη εξαγωγή των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου. Μέρος των ευχαριστιών θα θέλαμε να δώσουμε στις βιβλιοθήκες που χρησιμοποιήσαμε για την συλλογή πληροφοριών, συγκεκριμένα τη βιβλιοθήκη του ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης και του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου. Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε και τις οικογένειες μας και τους φίλους μας για την αμέριστη και έμπρακτη συμπαράσταση και ενθάρρυνση τους σε όλη τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας εργασίας.

Μέρος Α'

Ενότητα 1^η

1.1 Η έννοια της εργασίας

Με τον όρο εργασία εννοούμε κάθε απασχόληση του ανθρώπου η οποία αποβλέπει σε ένα ορισμένο σκοπό. Όλα τα οικονομικά αγαθά είναι προϊόντα της φύσης και της εργασίας του ανθρώπου. Μπορεί να είναι σωματική ή πνευματική ανάλογα αν επικρατεί το χειρωνακτικό ή το διανοητικό στοιχείο σε αυτήν. Κάθε άνθρωπος μπορεί να εργάζεται είτε για τον εαυτό του είτε για κάποιον άλλο. Η πρώτη περίπτωση όμως δεν παρουσιάζει άμεσο ενδιαφέρον για το δίκαιο. Η εργασία ανάλογα με το πολιτιστικό επίπεδο και το οικονομικό και κοινωνικό σύστημα που επικρατεί, πήρε διάφορες μορφές και πραγματοποιήθηκε από τις διάφορες σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων που ζουν σε κοινωνία. Όταν όμως η κοινωνική οργάνωση άρχισε να γίνεται πολυπλοκότερη, ακολούθησε και αύξηση των κοινωνικών αναγκών. Ο άνθρωπος άρχισε να βρίσκει βοηθούς για τον αγώνα του ενάντια στη φύση, τα εργαλεία, που με αυτά έφερε καταμερισμό της εργασίας και αύξηση των προϊόντων που παράγονταν.

Όσο αφορά το εργατικό δίκαιο, αυτό ενδιαφέρεται για τις περιπτώσεις παροχής εργασίας από ένα πρόσωπο σε κάποιο άλλο και μάλιστα μόνο για εκείνη τη μορφή εργασίας που παρέχεται σε τρίτο που καλείται εξαρτημένη εργασία. Η εργασία που προσφέρει ο δημόσιος υπάλληλος καθώς και εκείνη που παρέχει ο ελεύθερος επαγγελματίας δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο. Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου, εργασία είναι η ενέργεια που ένα άτομο, ο μισθωτός, προσφέρει σε κάποιον άλλον, τον εργοδότη, για την εξυπηρέτηση σκοπών του δεύτερου και στα πλαίσια μια ειδικής έννομης σχέσης που ονομάζεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ο σκοπός του εργοδότη είναι κατά κανόνα οικονομικός. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο σκοπός είναι διαφορετικός όταν η εργασία παρέχεται για την άμεση ωφέλεια του εργοδότη (για παράδειγμα η εργασία υπηρέτριας ή η εργασία baby sitter). Η σχέση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας. Με άλλα λόγια, η εργασία είναι το αντικείμενο της έννομης σχέσης που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη

1.2 Ιστορική Αναδρομή

Οι αντιλήψεις σχετικά με την εργασία και το ρόλο που αυτή διαδραματίζει στην κοινωνία διαφοροποιούνται στη πορεία του χρόνου ανάλογα με την οικονομική και την κοινωνική της διάρθρωση. Η τεχνολογική επανάσταση καθόρισε το περιεχόμενο και τη μορφή της, προσδίδοντας της τα

χαρακτηριστικά της ανεξαρτησίας, τη γοργή αλλαγής και πολυπλοκότητας. Ο άνθρωπος όμως φαίνεται ότι δεν έχει προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα και αναμένει από την εργασία τα χαρακτηριστικά που είχε μετά τη βιομηχανική επανάσταση, δηλαδή εξάρτηση, μονιμότητα, σταθερότητα, ασφάλεια.

Ας ξεκινήσουμε από την Αρχαία Αθήνα όπου κτηματίες και οι «δημιουργοί» (οι τεχνίτες που παρήγαν για το δήμο, δηλαδή την αγορά) ανέθεταν έναν μέρος της χειρωνακτικής κυρίως εργασίας στους δούλους. Οι δούλοι πάντως εργάζονταν τόσο ως τεχνίτες δημιουργοί στα «εργαστήρια» όσο και ως απλοί χειρωνακτες. Η χειρωνακτική εργασία θεωρούνταν κάτι το απαξιωτικό για τον Αθηναίο πολίτη. Συγγενικές με τις αντιλήψεις των αρχαίων Αθηναίων ήταν και αυτές των Ρωμαίων καθώς αυτοί απαξίωναν πολλά επαγγέλματα επειδή δε συνέφεραν στην πνευματική καλλιέργεια του ανθρώπου.

Κατά τον Μεσαίωνα μετασχηματίζονται οι αντιλήψεις που υπήρχαν για την εργασία, τα μοναστικά τάγματα μετατρέπονται σε κέντρα συστηματικής και πειθαρχημένης εργασίας των μοναχών και αποτελούν, ως ένα βαθμό, υπόδειγμα για τη μετέπειτα εργοστασιακή οργάνωση της εργασίας. Η μεσαιωνική πόλη ήταν αυτή που επώασε τη νέα αντίληψη για την εργασία μετά τη σταδιακή αποδιάρθρωση των φεουδαρχικών δομών. Με τις δραστηριότητες των τεχνιτών στην οικοτεχνία, τις συντεχνίες και τα μπουλούκια η εργασία αποκτά, κατά το 18ο και κυρίως το 19ο αιώνα, το περιεχόμενο μιας δημιουργικής δραστηριότητας.

Έπεται η βιομηχανική επανάσταση (1760-1860) όπου η εργασία διαφοροποιείται σημαντικά. Εμφανίζεται η μισθωτή εργασία που προκαθορίζεται από τον εργοδότη. Το μεγαλύτερο μέρος της κοινωνίας βρίσκει τα αναγκαία για να ζήσει και πληρώνεται η εργατική του δύναμη από τον κάτοχο των μέσων παραγωγής (τον εργοδότη). Παίρνει έτσι όχι μόνο τα προϊόντα της εργασίας του, αλλά και ορισμένη αμοιβή σε χρήμα (ημερομίσθιο, μισθός). Το 1814 σε Συνέδριο της Βιέννης τέθηκε για πρώτη φορά το ζήτημα γενικής κατάργησης του δουλεμπορίου και έπειτα πολλές χώρες υιοθέτησαν τους σχετικούς νόμους. Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών σε πολλούς χώρους εργασίας διεύρυνε τον κύκλο των εργασιακών δραστηριοτήτων και επηρέασε την ίδια τη δομή της εργασίας. Η ιεραρχία των υπαλλήλων άλλαξε, για παράδειγμα, προϊστάμενος μπορεί να γίνει αυτός που χειρίζεται επαρκώς τις πληροφορίες, χωρίς απαραίτητα να έχει και σφαιρική γνώση του αντικειμένου της δουλειάς. Οι αλλαγές αυτές στην οργανωτική δομή της εργασίας γέννησαν νέες μορφές απασχόλησης, που ονομάστηκαν ευέλικτες. Πολλές από αυτές τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ονομάζονται «γκρίζες», γιατί δεν παρέχουν στους εργαζομένους τα εργασιακά δικαιώματα (όπως επιδόματα, άδειες) και την ασφάλισή τους. Παραδείγματα «γκρίζων» μορφών απασχόλησης είναι η εργασία με σύστημα «φασόν», η εργασία εκτός των

εγκαταστάσεων του εργοδότη, ο δανεισμός των εργαζομένων κ.ά. Η Ελλάδα και άλλες νέες χώρες της Ευρώπης, οι οποίες δεν είχαν κατά τους προηγούμενους αιώνες κρατική υπόσταση για να συμπράξουν στο δουλεμπόριο, ενσωμάτωσαν την απαγόρευση της δουλείας στο σύνταγμα τους.

Η σημερινή εποχή σημαδεύεται από ταχύτατες εξελίξεις και βαθιές αλλαγές, τόσο στη σφαίρα πολιτικής όσο και της οικονομίας. Ιδιαίτερα σημαντικές είναι οι αλλαγές που σημειώνονται στην παγκόσμια οικονομία, σαν αποτέλεσμα της οικονομικής ύφεσης και της όξυνσης του διεθνούς ανταγωνισμού. Η αναδιάρθρωση δεν περιορίζεται μόνο στην παραγωγική διαδικασία, επεκτείνεται και στις εργασιακές σχέσεις με στόχο την κατάκτηση της ευελιξίας. Ευελιξία που αφορά τόσο τις μορφές κατά τη διάρκεια απασχόλησης, όσο και τις αμοιβές και τη γενικότερη οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας. Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών σε πολλούς χώρους εργασίας διέυρνε τον κύκλο των εργασιακών δραστηριοτήτων και επηρέασε την ίδια τη δομή της εργασίας. Οι αλλαγές που έγιναν όσο αφορά την ιεραρχία και την κουλτούρα και γενικά στην οργανωτική δομή της εργασίας, γέννησαν νέες μορφές απασχόλησης, που ονομάστηκαν ευέλικτες. Παραδείγματα ευέλικτων μορφών είναι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η τηλεργασία, και ο δανεισμός εργαζομένων. Η εξέλιξη των ευέλικτων μορφών ήταν ραγδαία στο χώρο εργασίας, καθώς τα τελευταία χρόνια σε διεθνή και ευρωπαϊκό επίπεδο η πλήρης απασχόληση είναι σε υποχώρηση (Κασιμάτη Ρ, 2012).

1.3 Η έννοια της ευελιξίας στο χώρο εργασίας και οι επιμέρους εκφράσεις της

1.3.1 Η έννοια της ευελιξίας στο χώρο εργασίας

Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στον ευρύτερο χώρο της οικονομίας, όπως οι αλλαγές του τρόπου οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, οι αναδιρθρώσεις τομέων και κλάδων της οικονομικής δραστηριότητας και οι τεχνολογικές καινοτομίες δημιουργούν νέους όρους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην προσπάθεια προσαρμογής του στις διεθνείς οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Η έννοια της ευελιξίας είναι άμεσα συνυφασμένη με την συνεχή προσπάθεια των επιχειρήσεων να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες που δημιουργούν οι κανόνες του ανταγωνισμού. (Κούζης Γ, 2001 σελ 44-48)

Από τα τέλη της δεκαετίας του '70 και ιδιαίτερα στις αρχές της δεκαετίας του '80 η ευελιξία είχε καταβάλει δεσπόμενη θέση σε μία σειρά από γνωστικούς χώρους όπως οι εργασιακές σχέσεις, η διοίκηση των επιχειρήσεων, τα οικονομικά και η βιομηχανική κοινωνιολογία. Σημαντικά

προβλήματα που παρουσιάστηκαν στην απόδοση ευρωπαϊκών οικονομιών και ήρθε για να αντιμετωπίσει η ευελιξία ήταν η άνοδος της ανεργίας και η χαμηλή παραγωγικότητα.(Γαβρόγλου Σ,2006 σελ11-18)

Σήμερα, η ολοένα και επιτακτικότερη ανάγκη για ευελιξία στην εργασία οφείλεται στις επιπτώσεις της χρηματοπιστωτικής κρίσης στην οικονομία χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κατ' επέκταση στην Ελλάδα: αυξημένοι ρυθμοί πληθωρισμού, υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα, αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων και μείωση του προσωπικού τους. Η οικονομική κρίση επιτάχυνε τη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης ασκώντας πιέσεις στον παραδοσιακό τυπικό τρόπο οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων.

Εξαιτίας του πολυδιάστατου χαρακτήρα της, η ευελιξία μπορεί να λάβει διάφορες μορφές που αναφέρονται είτε στην ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής, είτε στην ευελιξία της εργασίας. Η ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής αφορά στο κατά πόσο προσαρμόζεται το σύνολο της παραγωγής και ολόκληρο το σύστημα των επιχειρήσεων στις εξελίξεις της αγοράς.

Αυτή η μορφή ευελιξίας περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες. Ο πρώτος αναφέρεται στην ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής, που εστιάζει στην προσαρμοστικότητα της παραγωγής στις ανάγκες της αγοράς. Ο άξονας αυτός εξαρτάται από τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και έχει ως προϋπόθεση τη χρήση τεχνολογίας που θα μπορέσει να χρησιμοποιηθεί με ποικίλους τρόπους. Ο δεύτερος άξονας έχει σχέση με την ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων, που βασίζεται στην προσαρμογή του προσωπικού σε πολλά καθήκοντα. Οι βασικές της προϋποθέσεις περιλαμβάνουν ευρύτητα της εκπαίδευσης, συμμετοχή των εργαζομένων στη δημιουργία του παραγόμενου προϊόντος και έλλειψη διαχωριστικών γραμμών ανάμεσα σε αυτούς και στη διοίκηση (Κουζής Γ, 2001 σελ44-48).

Για να πλοηγήσουμε ανάμεσα στη πολυσημία που συνοδεύει την έννοια της ευελιξίας θα ήταν χρήσιμο να αναφερθούμε σε δύο βασικές διαπιστώσεις. Η έννοια της ευελιξίας προσδιορίζεται σε αντιδιαστολή με το παραδοσιακό Τεύλορικό-Φορντικό πρότυπο μαζικής παραγωγής που χαρακτηρίζεται από ένα άκαμπτο και λεπτομερώς οριοθετημένο καταμερισμό εργασίας καθώς και από σταθερές εργασιακές σχέσεις. Παράλληλα μπορεί να συνεπάγεται σε αφ' ενός ποιοτικές ή ποσοτικές μεταβολές του παραδοσιακού προτύπου των εργασιακών σχέσεων και αφετέρου σε εσωτερικές ή εξωτερικές προς το προσωπικό διευθετήσεις των όρων εργασίας(Γαβρόγλου Σ, 2006 σελ12-13). Η ευελιξία συνεπώς, δεν είναι μία μονοδιάστατη έννοια αλλά μία έννοια που στηρίζεται σε δύο βασικές διαστάσεις, καθεμία από τις οποίες μπορεί να εξασφαλιστεί με διαφορετικούς τρόπους.

A) Ποσοτική (ή αριθμητική) και ποιοτική (ή λειτουργική) ευελιξία όπου επιτυγχάνεται ευχέρεια προσαρμογής της ποιότητας και ποσότητας της εργασίας στις μεταβολές της εργασίας. Με την ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία μεταβάλλεται η ποσότητα της εργασίας, δηλαδή οι ώρες εργασίας ή ο αριθμός εργαζομένων (π.χ. η εκτενής χρήση υπερωριών, διευθέτηση του χρόνου εργασίας, συχνές προσλήψεις – απολύσεις) ενώ με την ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία αναφέρεται στη διεύρυνση των δεξιοτήτων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων καθώς και στην άμβλυση των διαχωριστικών γραμμών ανάμεσα στις εκτελεστικές και διοικητικές λειτουργίες της εργασίας που δίεπει τον Τεϋλορισμό. Με άλλα λόγια ο λειτουργικά ευέλικτος εργαζόμενος είναι σε θέση να συνεισφέρει ενεργά σε διαφορετικά επίπεδα της παραγωγής αλλά και στις απαιτούμενες αναδιαρθρώσεις της παραγωγής.

B) Εσωτερική και εξωτερική ευελιξία. Η πρώτη προσαρμογή επιτυγχάνεται μέσα από τις «εσωτερικές» διευθετήσεις με το υπάρχον προσωπικό της επιχείρησης (π.χ. διευθέτηση του χρόνου εργασίας, διεύρυνση των δεξιοτήτων και καθηκόντων των εργαζομένων), ενώ η δεύτερη επιτυγχάνεται μέσα από «εξωτερικές» προσαρμογές των ωρών απασχόλησης (π.χ. προσωρινή απασχόληση) ή των απαιτούμενων δεξιοτήτων (π.χ. υπεργολαβία).

Σύμφωνα με τον Γάβρογλου Σ. (2006) «η εσωτερική ευελιξία μπορεί να θεωρηθεί ως ευελιξία της εργασίας και η εξωτερική ως ευελιξία των συμβάσεων».

Προς αποφυγή συγχύσεων, αξίζει να γίνει διαχωρισμός της έννοιας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τις έννοιες «άτυπες». Σύμφωνα με τον Κουζή Γ. (2001), η άτυπη απασχόληση διαφοροποιείται από την τυπική καθώς στερείται ενός ή περισσότερων στοιχείων που συνθέτουν την τυπική μορφή. Συνεπώς δε θα πρέπει να ταυτίζεται με την παράνομη, καθώς πολλές από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ως νόμιμα θεσμοθετημένες, μπορούν να θεωρηθούν άτυπες στο βαθμό που η τυπική μορφή θεωρείται πρότυπο εργασιακής σχέσης.

1.3.2Οι επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας

Η ευελιξία της εργασίας προβάλλεται ως κατεξοχήν τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου της ανεργίας το οποίο αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα των ανεπτυγμένων οικονομιών την τελευταία εικοσαετία. Σύμφωνα με τον Κουζή Γ. (2001) οι επί μέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας που εμφανίζονται στον ευρωπαϊκό και ευρύτερο χώρο διακρίνονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: α) στη ευελιξία της απασχόλησης, β) την ευελιξία των αποδοχών και γ) την ευελιξία του χρόνου εργασίας.

α) Η ευελιξία της απασχόλησης

Η μορφή αυτή υπάγεται στην ευρύτερη έννοια «εξωτερικής» ευελιξίας καθώς αφορά είτε τις αυξομειώσεις (προσλήψεις - απολύσεις) του προσωπικού με σκοπό τον περιορισμό του εργασιακού κόστους, είτε με προσλήψεις προσωπικού υπό καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Έτσι η κατηγορία αυτή διαιρείται σε δύο επιμέρους κατηγορίες α) την ευελιξία μεγέθους που έχει να κάνει με την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων μέσω του εργασιακού κόστους που εξειδικεύονται και β) την ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης όπου αποτελεί την έκφραση της προσαρμογής των επιχειρήσεων στις ανάγκες του ανταγωνισμού συνεπώς και του φθηνότερου εργασιακού κόστους επιλέγοντας κάποια μορφή ευέλικτης εργασίας.

β) Η ευελιξία των αποδοχών

Η τάση για αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω μείωσης του εργασιακού κόστους παρατηρείται ιδιαίτερα έντονη τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Η μείωση του εργασιακού κόστους συνδέεται άμεσα με την ευελιξία των αποδοχών καθώς οι αποδοχές αποτελούν πυρήνα του κόστους εργασίας. Ο περιορισμός λειτουργικών εξόδων των επιχειρήσεων ευνοεί την προώθηση μέτρων ευελιξίας που αποσκοπούν στην μείωση του άμεσου και έμμεσου μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν ή τουλάχιστον αποτελούσαν τον κύριο τρόπο διαμόρφωσης των μισθών με το σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σύμφωνα με τον Κουζή Γ. (2001), η εφαρμογή της ευελιξίας στα επίπεδα μισθών θα προέλθει μέσα από την επαναξιολόγηση των κατώτατων μισθών, τη σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων και με τη σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης.

Τέλος, το έμμεσο μισθολογικό κόστος αφορά τη μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών που διακρίνεται σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη απασχολεί τα χαρακτηριστικά των απασχολούμενων καθώς και το γεωγραφικό χώρο λειτουργίας της επιχείρησης. Η δεύτερη αφορά την φορολόγηση των επιχειρήσεων για τα εργατικά ατυχήματα και την περίπτωση φερεγγυότητας του εργοδότη με το επιχείρημα ότι δεν αφορούν τα φαινόμενα αυτά στον ίδιο βαθμό, το σύνολο των επιχειρήσεων.

γ) Η ευελιξία του χρόνου εργασίας

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας αποτελεί μία επιμέρους πρακτική ευελιξίας πέραν εκείνων της ποσοτικής απασχόλησης και των αποδοχών. Αφορά εσωτερικές πρακτικές που εφαρμόζονται στις περισσότερες ελληνικές επιχειρήσεις. Οι τύποι της ευέλικτης αυτής μορφής αφορούν την υπερωριακή εργασία, τη συνολική διεύθυνση του χρόνου εργασίας, το κυκλικό και διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο καθώς και την απασχόληση κατά βάρδιες.

1.4 Αίτια ανάπτυξης φαινομένου των ευέλικτων μορφών εργασίας

Η σταθερή και πλήρης απασχόληση φαίνεται να εκτοπίζεται ολοένα και περισσότερο από την εμφάνιση και την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Διανύουμε μια περίοδο αμφισβήτησης της εξασφαλισμένης και σταθερής εργασίας, που εκδηλώνεται με τη διάδοση νέων μορφών που αποκλίνουν με διαφορετικό τρόπο η καθεμιά από το πρότυπο της πλήρους, θωρης, σταθερής και δια βίου εξασφαλισμένης απασχόλησης.

Είναι αναγκαίο να υπογραμμιστεί ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην οικονομική ζωή, στην κοινωνική δομή και στον τρόπο ζωής έχουν διαμορφώσει διαφορετικές συνθήκες και διαφορετικά κίνητρα και προτιμήσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, όσον αφορά τις διάφορες διευθετήσεις για την ευελιξία της εργασίας (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη, 1997).

Από την πλευρά των επιχειρήσεων βασικότεροι παράγοντες αλλαγής των όρων της τυπικής απασχόλησης είναι οι εξής :

- Ο τριτογενής τομέας εργασίας

Στην οικονομία σημειώνονται διαρθρωτικές αλλαγές με τη μετακίνηση του εργατικού δυναμικού από το συρρικνωμένο πρωτογενή και δευτερογενή τομέα προς τον τριτογενή, στον οποίο οι ώρες εργασίας είναι κατά κανόνα λιγότερες και δημιουργούνται νέα είδη υπηρεσιών που επιτρέπουν και συχνά επιβάλλουν νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας με μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου, τόπου και περιεχομένου της απασχόλησης.

- Η τεχνολογική ανάπτυξη

Ο συνδυασμός των επαναστατικών τεχνολογικών επιτευγμάτων καθιστούν αναπόφευκτες τις ταχείες και ουσιαστικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας, στις μεθόδους διοίκησης, στη διάρκεια και στις μορφές απασχόλησης και των εμφανών πλεονεκτημάτων των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για τους οργανισμούς όπως ευελιξία στο χρόνο χρησιμοποίησης του εργατικού δυναμικού, μείωση του κόστους, μείωση των νεκρών χρόνων, αύξηση της εργασιακής πειθαρχίας, άνοδος της παραγωγικότητας, καθιστούν την υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών

απασχόλησης όχι μόνο θελκτική, αλλά ενίοτε αναγκαία (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη, 1997).

- Ανταγωνισμός

Η προσπάθεια του περιορισμού του κόστους παρακινεί τους επιχειρηματίες σε εξεύρεση φθηνότερων πηγών εργασίας, γεγονός που τους στρέφει προς το τμήμα εκείνο του εργατικού δυναμικού που είναι λιγότερο ή καθόλου συνδικαλισμένο και δύναται να απολυθεί ευκολότερα, δηλαδή, προς τους εργαζομένους που ασχολούνται με μη τυπική απασχόληση. Το κίνητρο αυτό είναι εντονότερο στις επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται από χαμηλό επίπεδο τεχνολογίας και οργάνωσης. Για τις επιχειρήσεις αυτές, η στροφή σε τέτοιου είδους πρακτικές αποτελεί το μόνο διαθέσιμο μέσο επιβίωσης, εφόσον βέβαια ο ρυθμός της τεχνολογικής τους προόδου είναι ανεπαρκής για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας που απαιτούν οι συγκεκριμένες οικονομικές συνθήκες. Βέβαια η στροφή αυτή μάλλον αναβάλλει παρά αίρει την ανάγκη των επιχειρήσεων για τεχνολογικές βελτιώσεις, δεδομένου ότι η συμπίεση του κόστους τους και ιδιαίτερα του κόστους εργασίας, δεν μπορεί να συνεχίζεται επ' άπειρον, ενώ οι απαιτήσεις για αύξηση της ανταγωνιστικότητας είναι συνεχείς.

- Η ανεργία

Η διόγκωση του αριθμού των ανέργων και η ανάγκη για μεγαλύτερη ποιότητα στην εργασία και στις δεξιότητες των εργαζομένων έχουν επιτείνει την ανάγκη για παρεμβάσεις που θα δίνουν βιώσιμες λύσεις στο ζήτημα της απασχόλησης και της προάσπισης της ασφάλειας των εργαζομένων. Τα τελευταία χρόνια πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο ή σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν αποφέρει νέες ρυθμίσεις στο Εργατικό δίκαιο.

- Η ανάγκη ανάπτυξης εργαζομένων με πολυσύνθετες ικανότητες

Στο επίπεδο των επιχειρήσεων έχει ενταθεί η ανάγκη για ανάπτυξη σύνθετων ικανοτήτων των εργαζομένων, αλλά και για την εξασφάλιση συνθηκών κινητικότητας και πολυδυναμίας του εργατικού δυναμικού. Αυτά τα χαρακτηριστικά σχετίζονται με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία, με την ένταξη στη διαδικασία της εργασίας, σύγχρονων αυτοματοποιημένων μηχανών. Οι αλλαγές αυτές επιφέρουν σημαντικές αυξήσεις στην ένταση κεφαλαίου, επιτρέπουν τις υψηλές αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας, την παραγωγή ποικιλίας προϊόντων και τον αυστηρό έλεγχο της ποιότητας.

Εντούτοις, η εισαγωγή των σύγχρονων αυτοματοποιημένων γραμμών παραγωγής στη διαδικασία παραγωγής χαρακτηρίζεται από μια εγγενή

αντίφαση ενώ αυξάνει την παραγωγικότητα και την ποικιλία των προϊόντων και βελτιώνει την ποιότητα, αυξάνει και την ένταση του κεφαλαίου (πάγιο κεφάλαιο ανά εργαζόμενο), της οποίας η αύξηση επιδρά αρνητικά στην κερδοφορία. Από αυτήν την αντίφαση, αυτή απορρέει η υποχρέωση της επιχείρησης να ελαχιστοποιήσει τις επιπτώσεις από την αυξημένη ένταση κεφαλαίου, εξασφαλίζοντας την αδιάκοπη λειτουργία του συστήματος των μηχανών, μειώνοντας δηλαδή στο ελάχιστο τους νεκρούς χρόνους της γραμμής παραγωγής. Όπως πολύ εύστοχα ειπώθηκε, η σύγχρονη γραμμή παραγωγής έχει ανάγκη από μηδέν βλάβες, μηδέν καθυστερήσεις, μηδέν ελαττώματα στο προϊόν, μηδέν αποθέματα πρώτων υλών και έτοιμου προϊόντος.

Όμως οι μηχανές σύγχρονης τεχνολογίας δεν αντιπροσωπεύουν μόνο μία αύξηση του παγίου κεφαλαίου: η πολύπλοκη κατασκευή κάθε μίας από αυτές τις μηχανές και η ένταξη της σε ένα μηχανικό σύστημα το ίδιο πολύπλοκο, αυξάνει την πιθανότητα βλάβης, πράγμα που αποτελεί μια πρόσθετη δυσκολία για την εξοικονόμηση παγίου κεφαλαίου. Έτσι, η ευελιξία της γραμμής παραγωγής (η δυνατότητά της να μετατρέπεται γρήγορα ώστε να μπορεί να παράγει διαφορετικά προϊόντα), δεν εμφανίζεται πλέον ως μία σύμφυτη ιδιότητα του αυτοματισμού, αλλά σαν το αποτέλεσμα της ανάγκης να πραγματοποιηθούν οικονομίες στο πάγιο κεφάλαιο.

Από αυτά απορρέει και η ανάγκη ευελιξίας και πολυδυναμίας του εργατικού δυναμικού: η ανάγκη εξάλειψης των νεκρών χρόνων της παραγωγής, έχει ως όρο της, τη συγκρότηση ομάδων εργαζομένων ικανών να αντιδρούν γρήγορα στα τυχαία γεγονότα που απορυθμίζουν την γραμμή παραγωγής ή δημιουργούν ελαττώματα στο προϊόν και να αποκαθιστούν ή να βελτιώνουν την λειτουργία της γραμμής παραγωγής. Αυτές οι ομάδες εργαζομένων πρέπει να είναι διαρκώς διαθέσιμες και ικανές να αναγνωρίζουν τις αίτιες των προβλημάτων, να συνθέτουν τις πληροφορίες και να επεμβαίνουν διορθωτικά στον ελάχιστο δυνατό χρόνο.

Έτσι μέσω της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οι επιχειρήσεις μπορούν να ανταποκρίνονται άμεσα στις διακυμάνσεις της ζήτησης, να επιτυγχάνουν υψηλούς ρυθμούς παραγωγικότητας της εργασίας και να προσελκύουν εργαζόμενους ποικίλης εξειδίκευσης και με δυνατότητα προσαρμογής σε διαφορετικά ωράρια και χρόνους εργασίας (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, Κέντρο παραγωγικότητας Κύπρου, 2006).

- Είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας

Σημαντική επίσης είναι και η αλλαγή που σημειώθηκε στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, που σηματοδοτήθηκε και από την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, με συνακόλουθες αλλαγές στις μορφές απασχόλησης

και στη γενικότερη αντίληψη περί εργασίας, αφού η νόρμα της 8ωρης συνεχούς απασχόλησης παύει να αποτελεί τον άκαμπτο χρυσό κανόνα, καθώς οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης στις δουλειές του νοικοκυριού και στη φροντίδα των παιδιών.

- Σύγχρονη ζωή, σπουδές και απασχόληση

Ο συνδυασμός εκπαίδευσης και απασχόλησης τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί ραγδαίως, λόγω του ότι ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός ατόμων συνεχίζει σπουδές στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση και κατ' επέκταση αυξάνεται η αναλογία εκείνων που σπουδάζουν κι εργάζονται για να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους. Αυτό έχει οδηγήσει σε αύξηση του μεγέθους του δυνητικού εργατικού δυναμικού, που συνεπάγεται τη διαθεσιμότητα τους για ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Τέλος, οι προτεραιότητες του σύγχρονου ανθρώπου έχουν επαναπροσδιοριστεί και οι εργαζόμενοι αναπροσανατολίζονται από τις αξίες της μαζικής κατανάλωσης προς τις αξίες της ελεύθερης επιλογής και διαχείρισης του χρόνου τους. Η αυξανόμενη επιθυμία για περισσότερο ελεύθερο χρόνο και καλύτερη ποιότητα ζωής, αποτελούν αιτήματα που συνδέονται με την εξισορρόπηση και τη διαρκή διαπραγμάτευση ανάμεσα στο δεσμευμένο και τον «ελεύθερο» χρόνο (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη, 1997).

1.5 Επιπτώσεις της εξάπλωσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Οι νέες μορφές απασχόλησης εμφανίστηκαν μέσα στη συγκυρία της καπιταλιστικής κρίσης, κάτω από την πίεση της αυξανόμενης ανεργίας και των νέων τεχνολογιών, για να ανταποκριθούν στη ζήτηση των επιχειρήσεων προς όφελος μιας ευκίνητης διαχείρισης και μιας εργατικής δύναμης σε χαμηλή τιμή, οι διατάξεις που διέπουν το καθεστώς τους δεν είναι πάντοτε σε συμφωνία με τις αρχές που διέπουν το Εργατικό Δίκαιο.

Οι εργαζόμενοι συνηθισμένοι στο πρότυπο εργασίας της τυπικής απασχόλησης δυσκολεύονται να ενταχθούν σε ένα νέο περιβάλλον εργασίας. Το γεγονός αυτό αποφέρει σημαντικά προβλήματα στους εργαζομένους, στις οικονομικές μονάδες και κατ' επέκταση στο περιβάλλον εργασίας. Παρακάτω, παρατίθενται οι συνέπειες που έχουν προκληθεί από την εναλλακτική αυτή μορφή εργασίας.

- Προσωρινότητα στην θέση εργασίας

Οι καινούργιες μορφές απασχόλησης αντιμετωπίστηκαν και μελετήθηκαν σαν «μορφές ενδιάμεσες ανάμεσα στην σταθερή εργασία με

πλήρες ωράριο και στην πλήρη ανεργία», πράγμα που σε μεγάλο βαθμό είναι αλήθεια.

Η πλειοψηφία των νέων μορφών εργασίας αφορά την πρόσκαιρη απασχόληση. Η προσωρινότητα είναι ένα από τα θεμελιώδη τους χαρακτηριστικά. Παρ' όλο που ορισμένες νέες μορφές, όπως η εργασία με μειωμένο ωράριο, ανήκουν στην κατηγορία των σταθερών απασχολήσεων. Οι νέες μορφές απασχόλησης, παρά την ενδεχόμενη αστάθεια της εργασιακής σχέσης που καλύπτουν, εμφανίζονται στο εξής κατά τρόπο μόνιμο, μη έχοντας μέλλον μπροστά τους.

- Μικρότερο ασφαλιστικό καθεστώς και παροχές για τους εργαζομένους

Οι καινούργιες μορφές απασχόλησης δημιουργούν μια νέα κατηγορία εργαζομένων των οποίων το νομικό καθεστώς είναι κατώτερο από εκείνο του κλασικού εργαζόμενου και η προστασία του είναι εξαιρετικά περιορισμένη.

Τα πλέον γνωστά μειονεκτήματα αυτής της καινούργιας κατηγορίας εργαζομένων είναι: α) χαμηλότερη αμοιβή από εκείνη που έχουν οι εργαζόμενοι της κλασικής κατηγορίας β) συρρικνωμένη ή ανύπαρκτη προστασία σε περίπτωση απόλυσης και γ) μειωμένες ή ανύπαρκτες κοινωνικές παροχές. Για παράδειγμα, δεν μπορούν να έχουν επιδόματα αδείας ή ακόμη σ' ορισμένες περιπτώσεις γονικές επιδοτήσεις, άδεια ασθενείας χρονικά επαρκή, γιατί ο τύπος της απασχόλησης τους δεν τους επιτρέπει να έχουν τις προϋποθέσεις της Κοινωνικής Ασφάλισης.

- Διαστρωμάτωση της εργασιακής κοινότητας, διαφοροποίηση των εργασιακών καθεστώτων

Η ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης προκάλεσε μια αρχική διχοτόμηση της κοινότητας των εργαζομένων της κλασικής επιχείρησης. Στη δεύτερη κατηγορία εργαζομένων εκτός επιχείρησης βρίσκονται συχνά αρκετά σύνολα εργαζομένων που δύσκολα προσδιορίζονται. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα τον πολλαπλασιασμό των νομικών εργασιακών καθεστώτων: κλασικό καθεστώς, καθεστώτα «νέων μορφών» εργασίας στην ποικιλομορφία τους γι' αυτούς που εργάζονται μέσα στην επιχείρηση και διαφορετικό καθεστώς και εξίσου ποικίλο γι' αυτούς που εργάζονται εκτός επιχείρησης, αλλά για λογαριασμό της. Είναι ολοφάνερες έτσι οι συνέπειες αυτής της ποικιλομορφίας των νομικών εργασιακών καθεστώτων και των κατηγοριών των εργαζομένων για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων .

- Εμπόδια για την άσκηση των συλλογικών εργατικών δικαιωμάτων και ισχυρή συνδικαλιστική κάλυψη

Οι εργαζόμενοι που έχουν μια «άτυπη» εργασιακή σχέση δεν είναι σε θέση να ασκήσουν τα συλλογικά τους δικαιώματα στον ίδιο βαθμό με τους άλλους εργαζόμενους. Πρώτα απ' όλα για αντικειμενικούς λόγους: για παράδειγμα στην περίπτωση που είναι απομακρυσμένοι από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Εξ ίσου για λόγους υποκειμενικούς: ακόμη και όταν εργάζονται μέσα στην επιχείρηση, συχνά δεν είναι σε θέση να συμμετέχουν στην προάσπιση των συλλογικών τους συμφερόντων: η προσωρινότητα της κατάστασης τους εξηγεί αυτό το γεγονός. Είναι γνωστό ότι η ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης, καθώς επίσης και άλλοι λόγοι, οδήγησαν σε μια εξασθένηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και έξω και μέσα στην επιχείρηση. Στο βαθμό που στην πλειοψηφία των χωρών της Κοινής Αγοράς, οι μισθωτοί που έχουν μια «άτυπη» εργασιακή σχέση δεν υπολογίζονται στο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης, οι εργαζόμενοι είναι δυνατό να στερηθούν από ορισμένα αντιπροσωπευτικά τους όργανα και από ένα ορισμένο αριθμό συνδικαλιστικών εκπροσώπων. Θα πρέπει να υπογραμμιστούν επίσης οι μεγάλες δυσκολίες συλλογικής οργάνωσης για τους «άτυπους» εργαζόμενους που δεν έχουν σταθερό χώρο εργασίας (Κραβαρίτου Γ, 1986).

- Ενίσχυση δυαδικής αγοράς και παραοικονομίας

Με την εξάπλωση της ευέλικτης απασχόλησης ενισχύεται η δυαδική αγορά εργασίας (που αποτελείται από το κύριο και το δευτερεύον εργατικό δυναμικό). Οι επιπτώσεις από την δυαδική αγορά εργασίας και κατ' επέκταση την παραοικονομία αντανakλώνται και πάνω στις νόμιμες επιχειρήσεις. Πρώτα απ' όλα, αυξάνεται το φορολογικό βάρος για τις έννομες εταιρείες, καθώς ανάλογα μειώνονται τα κέρδη τους συμπεριλαμβανομένων και των πόρων, που οι επιχειρήσεις έχουν την πρόθεση να επενδύσουν στον εκσυγχρονισμό των παραγωγών και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Εξάλλου η παραοικονομία εμποδίζει τις κανονικές εξελίξεις τις αγορές, επειδή παραβιάζονται οι αρχές του ανταγωνισμού και της ελεύθερης ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Τα φαινόμενα της οδηγούν σε απώλειες για τον κρατικό προϋπολογισμό, οι οποίες δεν είναι δυνατόν να αποζημιωθούν.

- Προβλήματα επίβλεψης και συντονισμού του συνεχώς εναλλασσόμενου προσωπικού

Είναι λογικό λόγω των μειωμένων ωρών εργασίας οι υπάλληλοι να μην δίνουν ιδιαίτερο ζήλο, συγκέντρωση και προσοχή στο έργο τους. Αυτό συμβαίνει κυρίως λόγω της συνεχούς εναλλαγής των εργαζομένων στο πόστο εργασίας και των πολλών παραιτήσεων προσωπικού εξ αιτίας των κακών

παροχών εργασίας. Έτσι προκαλείται πρόβλημα στο επιβλέπων προσωπικό λόγω έλλειψης συντονισμού της ομάδας εργαζομένων.

Η προσαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο οργανωτικό καλούπι και τις απαιτήσεις της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, δημιουργεί πολλαπλά διοικητικά προβλήματα.

Έως τώρα οι επιχειρήσεις δούλευαν με το κλασσικό τυπικό οχτάωρο. Η προσαρμογή των εργαζομένων όσο και η προσαρμογή των επιχειρήσεων δεν αποτελεί καθόλου εύκολο κομμάτι της μοντέρνας εργασίας. Προκύπτει κατ' ανάγκη, λοιπόν, η διοίκηση να προγραμματίσει όλο αυτό το καινούργιο καθεστώς. Συνεπώς δημιουργούνται καινούργιες υποχρεώσεις και προβλήματα για την διοίκηση. Τα χαρακτηριστικά προβλήματα που μπορούν να εμφανιστούν είναι διαμάχες μεταξύ των πολλών εργαζομένων, διαφορετικά νομικά και ασφαλιστικά καθεστώτα που διέπουν την κάθε μορφή εργασίας τα οποία πρέπει να διευθετηθούν, οι άδειες και το πρόγραμμα ανάθεσης εργασιών στον κάθε εργαζόμενο (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, Κέντρο παραγωγικότητας Κύπρου, 2006).

1.6 Τυπική Απασχόληση

Όπως έχουμε καταλάβει οι εργασιακές σχέσεις έχουν κατά πολύ διαφοροποιηθεί από οποιονδήποτε κλασσικό παραδοσιακό μοντέλο. Χαρακτηριστικό των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων, είναι η ίδια η αμφισβήτηση της τυπικής εργασιακής σχέσης και του μοντέλου που κυριάρχησε μεταπολεμικά. Ιδιαίτερα μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο, συνιστά βασικό χαρακτηριστικό της πορείας και εξέλιξης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων (Κουζής Γ, 2001).

Η τυπική σχέση απασχόλησης όπως προσδιορίζεται από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία ορίζεται στην Ελλάδα ως:

α) εξαρτημένη εργασία(με κριτήρια την υπαγωγή του εργαζομένου στη νομική ή την προσωπική δικαιοδοσία του εργοδότη με προσδιορισμένο το χρόνο και τον τόπο της προς εκτέλεση εργασίας καθώς και την ύπαρξη οδηγιών επίβλεψης και ελέγχου του εργοδότη για την εκτέλεση της εργασίας από τον εργαζόμενο)

β) πλήρους απασχόλησης (σε σχέση με το εκάστοτε κανονικό ωράριο εργασίας που ισχύει στη χώρα-στον κλάδο-στην επιχείρηση)

γ) με αντάλλαγμα μισθό (που δε μπορεί να είναι μικρότερος του ελάχιστου νόμιμου)

δ) αόριστης διάρκειας (που μπορεί να λυθεί ανά πάσα στιγμή με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από ένα από τα μέρη ή αυτοδίκαια με τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου) (Γεωργακοπούλου Β, 1997).

Αυτή η μορφή απασχόλησης υπόκειται στην προστασία και στις εγγυήσεις της κοινωνικής νομοθεσίας (εργατικής και ασφαλιστικής), η οποία παραδοσιακά επιβάλλει προς το κράτος και τον εργοδότη υποχρεώσεις, βάσει των οποίων προστατεύεται ο εργαζόμενος (Δασκαλάκης Δ, 1995). Λαμβάνοντας ως σημείο αναφοράς τον ανωτέρω ορισμό, άτυπη ή ειδική ή ευέλικτη σχέση απασχόλησης είναι αυτή στην οποία απουσιάζει ένα ή και περισσότερα από τα στοιχεία τα οποία συγκροτούν την τυπική σχέση (Γεωργακοπούλου Β, 1997).

1.7 Πλήρη Απασχόληση

Οι παραδοσιακές ρυθμίσεις στο χώρο του εργατικού δικαίου, με τις οποίες κάμπτεται η βασική αυστηρή αρχή της απαγόρευσης του συμφηφισμού των ωρών εργασίας που παρέχονται στη διάρκεια της ημερήσιας και της εβδομαδιαίας απασχόλησης προβλέπονται από το βασικό νόμο που καθιέρωσε το 8ωρο της ημερήσιας και το 48ωρο της εβδομαδιαίας εργασίας, δηλαδή από το νόμο 2296/1920 (ΦΕΚ 145 Α΄/1.7.1920) όπως ο νόμος αυτός συμπληρώθηκε αργότερα με το Π.Δ. της 27.6/4.7.1932 «περί κωδικοποιήσεως και συμπληρώσεως των περί 8ώρου εργασίας διατάξεων» (Λευκή Κιοσσέ-Παυλίδου, 2004 σελ 139).

Οι ρυθμίσεις αυτές, για τον παραδοσιακό τρόπο απασχόλησης ίσχυαν μέχρι και το έτος 1990 διότι λόγω της ανταγωνιστικότητας και των συνεχών εξελίξεων στη χώρα έγιναν πολλές προσπάθειες να ενισχυθούν οι λεγόμενες «ευέλικτες» μορφές απασχόλησης και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας.

Συγκεκριμένα, όταν αναφερόμαστε στο κανονικό ωράριο εργασίας αναφερόμαστε στην πλήρη / κανονική απασχόληση όπου υπάρχει, όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ. Η παροχή εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης λαμβάνει χώρα εντός του νομίμου ωραρίου, το οποίο, μετά την ΕΓΣΣΕ της 14-2-1984 μέχρι και σήμερα, δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 40 ώρες την εβδομάδα. Η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής. Η μορφή της πλήρους απασχόλησης χαρακτηρίζεται έτσι εξαιτίας της χρονικής διάρκειας της εργασίας που παρέχεται. Το ωράριο διακρίνεται σε νόμιμο και συμβατικό. Το νόμιμο ωράριο είναι αυτό που προβλέπεται από το νόμο. Οι διατάξεις αυτές είναι δημοσίας τάξεως μόνον όσο αφορά τα ανώτατα όρια της χρονικής διάρκειας της εργασίας, τα οποία δε μπορούν να μεταβληθούν με ιδιωτική συμφωνία. Αντίθετα οι ίδιες διατάξεις, ως προς τον καθορισμό μικρότερης διάρκειας είναι

ενδοτικού δικαίου. Έτσι με ιδιωτική συμφωνία μπορεί να καθοριστεί μικρότερη διάρκεια. Αυτό είναι το συμβατικό ωράριο εργασίας.

Το νόμιμο ωράριο, που ίσχυε μέχρι και το 1990 πριν τις νέες διατάξεις, είναι το 8ωρο ημερησίως (ν.2269/1920 «περί κυρώσεως της δ.σ. εργ της Ουάσιγκτον) και οι 43 ώρες την εβδομάδα (ν.2874/2000), με ειδικές εξαιρέσεις κάποιες κατηγορίες μισθωτών. Ο νόμος αυτός έχει γενική ισχύ με ελάχιστες εξαιρέσεις. Το ωράριο έχει υποστεί μεγάλες αλλαγές από το 1975 με τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δίχως να θιγεί η αρχή του 8ώρου (Αβραμίδη Η, 2007 σελ 25). Στο συμβατικό ωράριο ισχύει 40 ώρες την εβδομάδα οι οποίες κατανέμονται σε πέντε μέρες. Πέρα των ωρών αυτών έχουμε υπερωρίες ή ανάλογη υπερεργασία η οποία υπολογίζεται αναλόγως δηλαδή, η απασχόλησή του εργαζομένου για χρόνο πέραν του συμβατικού ωραρίου και μέχρι το νόμιμο ωράριο καλείται υπερεργασία και αμείβεται ιδιαιτέρως και η απασχόληση του εργαζομένου για χρόνο πέραν του νόμιμου ωραρίου καλείται υπερωρία, καθώς η υπερωρία αμείβεται ιδιαιτέρως και μάλιστα κατά κανόνα περισσότερο από ό, τι η υπερεργασία.

Τέλος, όταν η απασχόληση αντιστοιχεί σε χρόνο μικρότερο του νόμιμου ωραρίου καλείται μερική απασχόληση. Στην έννοια της μερικής απασχόλησης περιλαμβάνεται και η εκ περιτροπής εργασία κατά την οποία ο μισθωτός εναλλάσσεται στην παροχή εργασίας με κάποιον άλλον ενώ η λειτουργία της επιχείρησης είναι συνεχής. Κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της είναι δυνατό να συμφωνηθεί ότι ο εργαζόμενος (είτε υπάλληλος, είτε εργατοτεχνίτης) θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και θα λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή (σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης). Δεδομένου ότι ο νομοθέτης δεν καθόρισε ποια είναι η συγκεκριμένη διάρκεια εργασίας σε αυτή τη μορφή απασχόλησης, η μικρότερη διάρκεια ποικίλει και αποτελεί συνάρτηση της κανονικής διάρκειας.

Ενότητα 2^η

2.1 Μερική Απασχόληση

2.1.1 Έννοια της Μερικής απασχόλησης

Με τον όρο της «μερικής απασχόλησης» δεν προσδιορίζουμε κάποιο ιδιαίτερο είδος σύμβασης αλλά τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν στο πλαίσιο της παρέχεται εργασία σε χρόνο μικρότερο από τον κανονικό και καταβάλλονται ανάλογα μειωμένες αποδοχές (Δούκα Β, 2004 σελ 203). Η μορφή αυτή γνώρισε επιταχυνόμενη άνθηση τα τελευταία χρόνια, σε όλες τις χώρες της Ε.Ε όσο και στην Ελλάδα, αν και για διάφορους λόγους το ποσοστό της παραμένει σχετικά χαμηλό. Αποτελεί λοιπόν μία από τις κυριότερες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης με την οποία εκφράζεται η ελαστικότητα στις σχέσεις εργασίας και η πολιτική διανομή της απασχόλησης, διαφορετικά η έκφραση της ανεργίας.

Στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας τα μέρη είναι ελεύθερα να καταρτίσουν σύμβαση μερικής απασχόλησης χωρίς να είναι αναγκαίο να συντρέχουν ειδικοί λόγοι ή κάποια άλλη προϋπόθεση που να δικαιολογούν την απόκλιση από τη σύμβαση πλήρους απασχόλησης, όπως για παράδειγμα, όταν οι ανάγκες της επιχείρησης που πρόκειται να καλυφθούν με τη σύμβαση δεν καθιστούν αναγκαία την πλήρη απασχόληση του εργαζομένου ή όταν τη μερική απασχόληση ζητάει ο ίδιος εργαζόμενος (Ζερδελής Δ, 2007 σελ 604). Οι νομοθετικές διατάξεις για τη μερική απασχόληση δεν παρέχουν πρώτον τη δυνατότητα κατάρτισης συμφωνιών μερικής απασχόλησης αλλά απλά αναφέρονται σ' αυτήν ως προϋπόθεση για τη θέσπιση προστατευτικών ρυθμίσεων. Η κατάρτιση τους ήταν πάντα δυνατή στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας. Η νομοθετική επέμβαση ήταν αναγκαία για να περιορίσει την ελευθερία αυτή.

Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα). Στην πράξη ωστόσο, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιο φαινόμενο. Στην Ελλάδα, το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώθηκε για πρώτη φορά το 1990 με την ψήφιση του νόμου Ν.1892/1990 για «Τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38). Ακολούθησαν και άλλοι νόμοι όπου ρύθμισαν τις εργασιακές σχέσεις και την προώθηση της απασχόλησης με τελευταίο τον Ν. 3846/2010 που ήρθε να αντικαταστήσει το Ν. 1892/1990 άρθρο 38 που προέβλεπε έγγραφη συμφωνία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, διάρκεια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας. Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπίπτει και η εκ περιτροπής εργασία, η οποία αναγνωρίζεται ως ειδική

μορφή μερικής απασχόλησης (άρθρο 2, παράγραφος 2, Ν.2639/1998) για την οποία θα αναφερθούμε ξεχωριστά. Συγκεκριμένα η εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μεν με πλήρες ημερήσιο ωράριο αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας, με βάση υπολογισμού την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος.

2.1.2 Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης

Για τη σύμβαση της μερικής απασχόλησης απαιτείται μία διαδικασία για να κριθεί έγκυρη η σύμβαση μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Απαραίτητο στοιχείο αποτελεί η έγγραφη συμφωνία. Επομένως η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως. Η έγγραφη αυτή συμφωνία βάσει νόμου (Νόμος 3846/2010 άρθρο 2 παρ 5) πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη,
- γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας,
- δ) τον τρόπο αμοιβής και
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.(άρθρο 2 Ν.2639/1998)

Σε περίπτωση παράλειψης τήρησης του έγγραφου τύπου, σύμφωνα με την κρατούσα νομολογία η σύμβαση είναι άκυρη και ως μερική απασχόληση και ισχύει η πλήρης. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από την ίδια την διάταξη του άρθρου 2, παρ.1,εδ. β του Ν.2639/98 η οποία καθιερώνει τεκμήριο (μαχητό) υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου. Καθώς επίσης υπάρχει υποχρέωση για γνωστοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας. Ο εργοδότης οφείλει, μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης, να τη γνωστοποιήσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Αν δεν προβεί στη γνωστοποίηση αυτή, τεκμαίρεται / θεωρείται ότι η σχετική σύμβαση καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης.

Η μερική απασχόληση δεν απαντάται με μία μορφή. Οι διάφορες μορφές με τις οποίες μπορεί να αξιοποιηθεί η μερική απασχόληση έχουν βασικό σημείο αναφοράς το διαφορετικό χρονικό πλαίσιο, το οποίο λαμβάνεται υπόψη για την ανακύκλωση της. Η έννοια της μερικής απασχόλησης συγκεκριμενοποιείται σε σχέση με ορισμένη χρονική μονάδα αναφοράς έτσι έχουμε τις εξής κατηγορίες συμβατικής μερικής απασχόλησης:

- α) την ημερήσια, στην οποία οι ώρες της ημερήσιας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- β) την εβδομαδιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της εβδομαδιαίας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές

- γ) τη μηνιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της μηνιαίας εργασίας, είναι λιγότερες από τις κανονικές
- δ) την ετήσια, στην οποία οι μήνες της ετήσιας εργασίας είναι λιγότεροι από δώδεκα ή οι εργασιακές εβδομάδες ή ημέρες είναι διάσπαρτες μέσα στο έτος (Γκούτος Χ, 1997).

Εφόσον ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης είναι δυνατό να προσδιοριστεί σε πολλαπλές βάσεις, γενικά μιλώντας, μερικώς απασχολούμενος μπορεί να θεωρείται ο εργαζόμενος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του χρονικού υπολογισμού του εργασιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης (Κούζης Ι, 2001 σελ 47).

Δεν πρόκειται για μερική απασχόληση όταν ο μισθωτός απασχολείται μερικές μόνο εργάσιμες ώρες ή ημέρες, αλλά δικαιούται μισθό πλήρους απασχόλησης. Επίσης δεν πρόκειται για μερική απασχόληση όταν ο μισθωτός απασχολείται πλήρως κάποιες περιόδους συνεχών ημερών ή εβδομάδων ή μηνών, αλλά αυτές οι περίοδοι δεν είναι συναπτές και κατά την απασχόληση σε καθεμία από αυτές καταρτίζεται χωριστή σύμβαση εργασίας.

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

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

Η μερική απασχόληση μπορεί να συνδυάζεται με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή και με κάποια άλλη μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Είναι δυνατό να υπάρξουν πολλές υποκατηγορίες, μορφές και συνδυασμοί. Η εφαρμογή επιβάλλεται είτε κατόπιν σχετικής συμφωνίας του εργοδότη και του μισθωτού (συμβατική μερική απασχόληση) είτε από άλλους ρυθμιστικούς παράγοντες (μη συμβατική μερική απασχόληση) και μπορεί να αφορά σε ένα μόνο μισθωτό, σε περισσότερους ή και σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησης. Παρολ' αυτά, πρέπει να σημειωθεί ότι στις περιπτώσεις τέτοιου είδους συνδυασμών είναι δυνατό να εμφανίζονται μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και αντίστοιχα πλεονεκτήματα για τον εργοδότη (Γκούτος Χ, 1997).

2.1.3Η αμοιβή και η ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων

Η μερική απασχόληση είναι μία ιδιαίτερη μορφή απασχόλησης, που για διάφορους λόγους, ευνοεί μάλλον περισσότερο τους εργοδότες παρά τους εργαζομένους. Για το λόγο αυτό, υπάρχουν πολλές περιπτώσεις όπου πολλοί εργαζόμενοι συμφωνούν στην μετατροπή της σύμβασης τους, από το να αντικρύσουν την απόλυση και την ανεργία. Μερική απασχόληση, κατά την έννοια του νόμου, έχουμε όταν τα μέρη παράλληλα με τη μειωμένη χρονικά απασχόληση έχουν συμφωνήσει και ανάλογα μειωμένη αμοιβή. Αντίθετα, αν η συμφωνία αφορά μόνον απασχόληση για μειωμένα χρονικά όρια εργασίας και δε συνοδεύονται από αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές, τότε, σύμφωνα με την κρατούσα άποψη στη νομολογία και τη θεωρία, πρόκειται για συμφωνία πλήρους απασχόλησης με μειωμένα χρονικά όρια εργασίας για την οποία οφείλεται το σύνολο των αποδοχών πλήρους απασχόλησης (Δούκα Β, 2004 σελ 137). Η συμφωνία για μειωμένο χρόνο εργασίας δεν εμπεριέχει αυτόματα και συμφωνία για καταβολή μειωμένων αποδοχών.

Ρητή αναφορά στην αμοιβή μερικής απασχόλησης γίνεται στην §7 του άρθρου 38 Ν. 1892/1990, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998, σύμφωνα με την οποία «οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης».

Η διάταξη αυτή συγκεκριμενοποιεί στο θέμα της αμοιβής την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ μερικώς και πλήρως απασχολούμενων, για την οποία έγινε ήδη λόγος παραπάνω. Η μερική απασχόληση διακρίνεται από την πλήρη απασχόληση από ποσοτική μόνο άποψη και όχι ποιοτική. Έτσι, κατ' εφαρμογή της παραπάνω διάταξης, για την εξεύρεση της ημερήσιας αμοιβής του μερικώς απασχολούμενου πολλαπλασιάζεται το ωρομίσθιο που λαμβάνει ο συγκεκριμένος εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης επί τις ώρες εργασίας του μερικώς απασχολούμενου. Αντίστοιχα, με τον ίδιο τρόπο εξευρίσκεται η αμοιβή σε μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα, όπως είναι η εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο και ο μήνας. Αν ο μισθός του συγκρίσιμου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης είναι μεγαλύτερος του νόμιμου λαμβάνεται υπόψη αυτός (Μαμάκη Σ, 2010 σελ 8-9).

Γενικά, οι μερικώς απασχολούμενοι απολαμβάνουν την ίδια νομοθετική προστασία από την εργατική νομοθεσία σε σχέση με εκείνη των «συγκρίσιμων» της πλήρους απασχόλησης, κατ' αναλογία των ωρών εργασίας τους στην επιχείρηση, και υπό το δεδομένο ότι εργάζονται καθ' όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, όπως της πλήρους απασχολούμενους, αυτονόητο δε, ότι θα πρέπει να τύχουν και αναλόγου ασφαλιστικής κάλυψης, κατά την εφαρμοζόμενη αρχή ότι η ασφάλιση έπεται της εργασίας.

Το δίκαιο της ανωτέρω κρίσεως έρχεται να επικυρώσει το άρθρο 39 του ίδιου ως άνω νόμου 1892/1990, με το οποίο, ως νεότερη διάταξη, ρυθμίστηκε διαφορετικά και σύμφωνα με την αρχή της ευνοίας υπέρ των εργαζομένων και της ίσης μεταξύ τους μεταχείρισης, το άρθρο 18 του Κανονισμού Ασφάλισης (ΚΑ) ΙΚΑ, αναγνωρίζοντας στην ασφάλιση όλες τις ημέρες εργασίας που πραγματοποιεί σε κάθε μισθολογική περίοδο ο μερικώς απασχολούμενος, ανεξάρτητα εάν αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο, του ύψους του μισθού ή του ημερομισθίου του και των ωρών εργασίας του. Ωστόσο, βάσει του άρθρου 18 του Κανονισμού Ασφάλισης του ΙΚΑ, αναγνωρίζονταν στην ασφάλιση τόσες ημέρες εργασίας κατά μισθολογική περίοδο, όσες ήταν οι ημέρες πραγματικής απασχόλησης, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης (Γάτσιος Κ, 2011 σελ 708).

Συγκεκριμένα, με την διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 18 του ΚΑ του ΙΚΑ, ορίζεται ότι, εάν ο εξευρισκόμενος ημερήσιος μισθός είναι μικρότερος του Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης, λόγω παροχής εξαρτημένης εργασίας επί χρόνο μικρότερο του μισού του νομίμου ωραρίου πλήρους απασχόλησης, οι ημέρες εργασίας υπολογίζονται κατά μήνα, με την διαίρεση του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών δια του ποσού του εκάστοτε ισχύοντος Τ.Η. 1ης ασφαλιστικής κλάσης.

Σε περίπτωση που εργαζόμενος απασχολείται ανελλιπώς με σύστημα 5ημέρης εργασίας, αμείβεται με ημερήσια αμοιβή μεγαλύτερη του Τεκμαρτού Ημερομισθίου (ΤΗ) της 1^{ης} Ασφαλιστικής Κλάσης ή με μηνιαία αμοιβή μεγαλύτερη του 25 πλάσιου του ΤΗ της 1^{ης} Ασφαλιστικής Κλάσης και με ημερήσιο ωράριο μεγαλύτερο ή ίσο του ½ του νόμιμου ωραρίου πλήρους απασχόλησης (δηλαδή μεγαλύτερο ή ίσο των 4 ωρών), το ΙΚΑ αναγνωρίζει μόνο τόσες ημέρες ασφάλισης όσες πραγματικά είναι αυτές του πενθήμερου εργασίας, δηλαδή 20, 21, 22 ή 23, ενώ θα έπρεπε να ισχύει το ίδιο με την πλήρη απασχόληση, 25 ημέρες απασχόλησης (Μαμάκη Σ, 2010 σελ 8-9).

Απόκλιση από την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασίας εισάγεται με το εδ. β' της §7 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, που προστέθηκε με το άρθρο 78 του ν. 2874/2000, σύμφωνα με το οποίο «οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά 7,5%, εφόσον αυτοί αμείβονται με το κατώτατο, κατά τις κείμενες διατάξεις, όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των 4 ωρών ημερησίως». Σκοπός της διάταξης είναι η βελτίωση του ύψους του ωρομισθίου που καταβάλλεται, όταν η μερική απασχόληση είναι μικρής διάρκειας και δικαιολογείται εν όψει της λειτουργίας του μισθού ως μέσου επιβίωσης (Δούκα Β, 2004 σελ 373).

Κι επομένως θα ισχύουν τα όσα ισχύουν γενικώς στη σύμβαση εργασίας. Ωστόσο οι παραπάνω κανονισμοί έχουν σημαντικές επιπτώσεις

καθώς οι μερικώς απασχολούμενοι χάνουν 3-4 ασφαλιστικά ημερομίσθια μηνιαίως και 36-48 ετησίως, δηλαδή σχεδόν δύο μήνες ασφάλισης το χρόνο, δεν θεμελιώνονται (ελλείπει των απαιτούμενων ασφαλιστικών ημερομισθίων) παροχές από δημόσιους φορείς, όπως ΙΚΑ(επιδόματα μητρότητας), ΟΑΕΔ(Επίδομα ανεργίας) κλπ. Επίσης, δημιουργούνται προστριβές μεταξύ των συναδέλφων λογιστών και των πελατών τους (εργοδότες), καθώς πολλές φορές θεωρείται από τους τελευταίους ότι η διαγραφή από το ΙΚΑ των ασφαλιστικών ημερομισθίων των μερικώς απασχολούμενων αποτελεί σφάλμα του λογιστή(Μαμάκη Σ, 2010 σελ 8-9).

2.1.4Λύση Σύμβασης Μερικής Απασχόλησης

Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει μονομερώς, είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση.

Στη περίπτωση της απόλυσης το έγγραφο της απόλυσης πρέπει να επιδοθεί στον εργαζόμενο με κάθε τρόπο: είτε απευθείας στον τόπο εργασίας είτε με δικαστικό επιμελητή στο σπίτι του, στην περίπτωση που ο τελευταίος αρνείται να το παραλάβει. Στο έγγραφο πρέπει να αναφέρεται σαφώς η απόλυση. Δεν είναι απαραίτητο να αναφέρονται οι λόγοι της απόλυσης, εκτός κι αν βάσει του νόμου απαιτείται σπουδαίος λόγος.

Ο εργοδότης υποχρεούται εντός 8 ημερολογιακών ημερών από την παράδοση του εγγράφου στον εργαζόμενο να αναγγείλει την απόλυση στον ΟΑΕΔ, αντίγραφο της οποίας δίνει στον εργαζόμενο ώστε να υποβάλλει τα απαραίτητα δικαιολογητικά στον ΟΑΕΔ για να γραφτεί στο ταμείο ανεργίας. Αν δεν το κάνει, δε θίγεται η εγκυρότητα της απόλυσης, αλλά επισύρονται εναντίον του ποινικές κυρώσεις (χρηματική ποινή και έως τρίμηνη φυλάκιση) ο δε εργαζόμενος, σε περίπτωση που η καθυστέρηση του προξενήσει ζημιά από τη μη καταβολή επιδομάτων ανεργίας, μπορεί να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει σχετική αποζημίωση από τον εργοδότη

Στη περίπτωση που η σύμβαση καταγγελθεί από τον εργοδότη απαραίτητη είναι και η αποζημίωση του εργοδότη προς τον απασχολούμενο. Το ύψος της αποζημίωσης εξαρτάται από τους παρακάτω παράγοντες:

1. Το ύψος των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης
2. Το χρόνο προϋπηρεσίας
3. Το εάν η απόλυση έγινε με προειδοποίηση ή όχι
4. Το εάν ο απολυόμενος είναι υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Καθεστώς πλήρους απασχόλησης θεωρείται η κανονική απασχόληση που προβλέπεται από τη σύμβαση, ανεξάρτητα αν τον τελευταίο μήνα ο εργαζόμενος για κάποιο λόγο δεν απασχολήθηκε (πχ ασθένεια, απουσία κλπ). Η σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι μια σύμβαση εργασίας στην οποία εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης. Επισημαίνεται, ότι η άρνηση από την πλευρά του εργαζομένου να αποδεχθεί την μετατροπή της σύμβασης εργασίας από πλήρους απασχόλησης σε μερικής δεν μπορεί να αποτελέσει λόγω απόλυσης. Στην περίπτωση των μερικώς απασχολούμενων, η αποζημίωση θα υπολογιστεί με βάση τις μειωμένες ώρες που έχουν συμφωνήσει να παρέχουν εργασία. Τελευταίος μήνας θεωρείται το διάστημα από την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα μέχρι την ημέρα της απόλυσης. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Αναλυτικά συνυπολογίζονται:

- τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα αδειάς. Έτσι ο μηνιαίος μισθός προσαυξάνεται κατά 1/6. (Εξαίρεση αποτελούν οι οικοδόμοι, στους οποίους δεν υπολογίζεται αυτή η προσαύξηση, επειδή λαμβάνουν τα αντίστοιχα επιδόματα από ειδικό λογαριασμό του ΙΚΑ και όχι από τον εργοδότη)
- Όλα τα επιδόματα που προβλέπονται από τη σύμβαση (ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα ισολογισμού για τους λογιστές κλπ), τα οποία θα αναφερθούν σε ξεχωριστή ενότητα. Αν το επίδομα δίδεται σε ετήσια βάση, ο προσαυξημένος μηνιαίος μισθός υπολογίζεται ως εξής: $(14 * \text{μισθοί} + \text{επίδομα}_1 + \text{επίδομα}_2 + \dots) / 12$.
- προσαύξηση νυχτερινής εργασίας, εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες, υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας, εφόσον όμως παρέχονταν τακτικά και παρασχέθηκαν και τον τελευταίο μήνα.
- Παροχές σε είδος που μπορούν να αναχθούν σε χρήμα (πχ παροχή γάλακτος και τροφίμων) εφόσον δίδονται σαν αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας.
- Οδοιπορικά έξοδα και εκτός έδρας, εφόσον χορηγούνται τακτικά (και χορηγήθηκαν τον τελευταίο μήνα) κι εφόσον δεν διακόπτονται κατά την άδεια ή την ασθένεια.
- Προμήθειες ή ποσοστά επί των πωλήσεων, εφόσον καταβάλλονται σε μόνιμη βάση.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές οποιεσδήποτε οικειοθελείς παροχές (bonus), αρκεί όμως ο εργοδότης να έχει κατοχυρώσει στη σύμβαση την ανακλησιμότητα των παροχών αυτών.

2.1.5 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Μερικής Απασχόλησης

Η εμφάνιση της μερικής απασχόλησης στο χώρο εργασίας παρουσιάζει μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα τόσο από την μεριά του εργαζομένου όσο από τη πλευρά του εργοδότη ή οργανισμού. Ως βασική θετική επίπτωση είναι η προσωρινή λύση απέναντι στο πρόβλημα της ανεργίας, με το οποίο έρχεται αντιμέτωπο μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού και το γεγονός ότι στη περίπτωση που αποτελεί δεύτερη εργασία μπορεί να παράσχει ένα συμπληρωματικό ως προς το κύριο εισόδημα (Γεωργακόπουλου & Κουζής, 1995).

Επίσης, η ανάγκη προσαρμογής σε προσωπικές και οικογενειακές απαιτήσεις είναι για ειδικές κατηγορίες εργαζόμενων μια πραγματικότητα. Έτσι, οι νέοι, καταλαμβάνοντας μια θέση εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης, μπορούν να συνδυάσουν την εκπαιδευτική τους δραστηριότητα με την εργασία για να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα καταστήσει ευκολότερη την πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά της εργασίας αργότερα (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

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

Επιπλέον, βασικό πλεονέκτημα στη μερική απασχόληση αποτελεί η ανάγκη πολλών ανθρώπων να εργάζονται λιγότερες ώρες, παρά το μειονέκτημα του μικρότερου σε σχέση με την πλήρη απασχόληση μισθού, προκειμένου να διαθέτουν τον απαραίτητο για αυτούς χρόνο να ασχοληθούν με άλλες δραστηριότητες. Η ισχυρή θέληση των ατόμων των ειδικών αυτών κατηγοριών πηγάζει από την επιθυμία τους για δίκαιο μοίρασμα του χρόνου ανάμεσα στην επαγγελματική ζωή και τις προσωπικές ανάγκες ή υποχρεώσεις, την επιθυμία για πραγματικά ελεύθερο χρόνο και τη θέληση για καλύτερη διαχείριση της προσωπικής τους ζωής. Εξάλλου, ο σκοπός της εργασίας είναι να παράσχει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να απολαύσει μια ικανοποιητική ζωή και η δέσμευση στην εργασία δεν πρέπει να λειτουργεί σε βάρος άλλων τομέων (Jallade, 1982).

Το εάν ωστόσο τα άτομα θα μπορέσουν να εκμεταλλευτούν τα πλεονεκτήματα που παρέχει η μερική απασχόληση εξαρτάται από ένα πλήθος παραγόντων, όπως την πολιτική των εργοδοτών και τη γενικότερη πολιτική για την απασχόληση. Παράγοντες όπως ο αριθμός των ωρών εργασίας, το αν η απασχόληση είναι καθημερινή, το αν είναι οικειοθελής επιλογή, αν μπορεί να μετατραπεί σε πλήρης, αν το επιθυμεί εργαζόμενος, το είδος της θέσης, οι προοπτικές για κατάρτιση και επαγγελματική ανέλιξη, τα ασφαλιστικά δικαιώματα κ.α. είναι κρίσιμοι, γιατί καθορίζουν ουσιαστικά τα πιθανά οφέλη. Γενικά, όσο πιο ισότιμη μεταχείριση υπάρχει ανάμεσα στους μερικώς και στους πλήρως απασχολούμενους από το σύστημα, τόσο περισσότερο επιτυγχάνονται οι επιδιώξεις των ατόμων που επιλέγουν τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας.

Η μορφή αυτή παρουσιάζει και σημαντικά μειονεκτήματα. Ένα από τα βασικότερα είναι η πλήξη που φέρει στις γυναίκες εκτείνοντας έτσι την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, που ήδη γίνεται αισθητή τόσο στην αγορά εργασίας όσο και μέσα στις επιχειρήσεις. Επιπλέον, ένα σοβαρό μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους είναι ότι το εισόδημα από τη μερική απασχόληση συχνά δεν μπορεί να εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης, πράγμα που σημαίνει ότι ενδέχεται να εγκλωβίσει τους μερικώς απασχολούμενους σε εργαζόμενους με βοηθητικό εισόδημα. Αντιθέτως, με την τυπική σχέση εργασίας διασφαλίζεται ένα σχετικά επαρκές εισόδημα στους συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι ο μερικά απασχολούμενος σπάνια κατοχυρώνεται απέναντι στη δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς υπερωρίες, και μάλιστα να τις πληρωθεί κανονικά (Γεωργακοπούλου Β, 1997).

Επιπροσθέτως, η ποιότητα των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης είναι σε πολλές των περιπτώσεων χαμηλή και ενίοτε συνώνυμη της ανειδίκευτης εργασίας και δεν πληρώνεται ικανοποιητικά. Ο λόγος για την υπαμοιβή δεν έχει να κάνει με τις ώρες εργασίας αυτές καθαυτές, αλλά ακριβώς με το γεγονός ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι συχνά ανειδίκευτοι.

Ακόμα, η επιτάχυνση των τεχνολογικών εξελίξεων συμπαρασύρει στη δίνη της και τις δεξιότητες των εργαζομένων, που απαρχαιώνονται πολύ πιο γρήγορα από ότι στο παρελθόν. Η αντιστοίχιση του επιπέδου, του είδους και της διάρθρωσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων προς το επίπεδο της τεχνολογικής εξέλιξης δε μπορεί να επιτευχθεί παρά μόνο με τη συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση είτε στα πλαίσια της επιχείρησης είτε εκτός αυτής. Παρά ταύτα, οι μερικώς απασχολούμενοι συχνά αποκλείονται από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των επιχειρήσεων λόγω περιορισμένης απόσβεσης του κόστους (Τουτζιάρáκης Ι, 1991).

Οι ευκαιρίες των μερικώς απασχολούμενων για προαγωγή και επαγγελματική ανέλιξη, οι οποίες εξαρτώνται και από την απόκτηση γνώσεων και εμπειρίας, είναι σαφώς λιγότερες από τις αντίστοιχες των πλήρως απασχολούμενων. Έτσι, παραμερίζονται σε θέματα προαγωγών και μονιμότητας, αφού οι εργοδότες προτιμούν τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (Jallade 1982).

Έρευνες που διεξήχθησαν στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατέδειξαν μερικές από τις πλέον σημαντικές συνέπειες της μερικής απασχόλησης για τους ίδιους τους εργαζόμενους υπό το καθεστώς αυτό: περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης, έλλειψη συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση και αξιοπρεπές επίπεδο σύνταξης και εντατικοποίηση της εργασίας -λόγω της δυνατότητας αύξησης της έντασης των ρυθμών που προσφέρει το μειωμένο ωράριο. Στα ανωτέρω προστίθενται και δευτερογενή προβλήματα, όπως δυσκολία προσαρμογής στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης ακόμα και κοινωνική απομόνωση ή περιθωριοποίηση, κακές συνθήκες εργασίας, αδυναμία οργάνωσης στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων, αντιπαράθεση μεταξύ προσωπικού πλήρους και μερικής απασχόλησης, ψυχολογικά προβλήματα λόγω του μη ικανοποιητικού εισοδήματος, του φόβου απόλυσης και της ανασφάλειας του πρόσκαιρου της απασχόλησης (Κουζής Ι, 2001).

Από την άλλη μεριά, στα πλεονεκτήματα που παρέχει η υιοθέτηση της μερικής απασχόλησης για την πλευρά της εργοδοσίας, εξέχουσα θέση κατέχει η δυνατότητα μεγάλης ευελιξίας στο σχεδιασμό της παραγωγής και στην καλύτερη οργανωτική λειτουργία της επιχείρησης. Το ευέλικτο εργατικό δυναμικό δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να ανταποκρίνεται με σχετικά πιο γρήγορο ρυθμό στις απροσδόκητες αλλαγές στη ζήτηση προϊόντων, να αντιμετωπίζει το μεγάλο φόρτο εργασίας σε περιόδους ή ώρες αιχμής, να καλύπτει τα κενά ανάμεσα στις κανονικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας και στις επιθυμητές ώρες λειτουργίας, πράγμα που σημαίνει ότι καλύπτονται οι ανάγκες του οργανισμού και μάλιστα με μειωμένο κόστος. Το μειωμένο κόστος καθαυτό αναφέρεται ως σημαντική αιτία επιλογής της μερικής απασχόλησης από την πλευρά του εργοδότη. Πέραν του ότι πολλοί μερικώς απασχολούμενοι σε διάφορες χώρες λαμβάνουν σημαντικά χαμηλότερη αμοιβή από αντίστοιχους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, προκύπτουν σημαντικά οικονομικά οφέλη για την επιχείρηση αυτής της στιγμής στη θέση των μερικώς απασχολούμενων δεν εργάζονται πλήρως απασχολούμενοι, που μεταφράζονται σε υψηλότερο κόστος όσον αφορά στην κοινωνική ασφάλιση και στις λοιπές παροχές.

Επιπλέον, στις θετικές για τον οργανισμό επιπτώσεις συγκαταλέγονται η μεγαλύτερη παραγωγικότητα, το μειωμένο ποσοστό απουσιασμού, και η

κινητοποίηση των μερικώς απασχολούμενων, αφού θεωρείται το ότι η μερική απασχόληση επιτυγχάνει μεγαλύτερη «εκμετάλλευση» του εργαζόμενου, ο οποίος αυξάνει τους ρυθμούς εργασίας του και την απόδοση του περισσότερο από τον πλήρως απασχολούμενο προκειμένου να διατηρήσει την επισφαλή θέση εργασίας του.

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

Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι, εφόσον η μερική απασχόληση είναι σε πολλές περιπτώσεις συνυφασμένη με την ανειδίκευτη εργασία, την έλλειψη εκπαίδευσης, εξειδίκευσης και κινήτρων, μπορεί να βοηθά βραχυπρόθεσμα στην αντιμετώπιση πρόσκαιρων προβλημάτων, αδυνατεί όμως να παράσχει μια μόνιμη λύση. Το χαμηλό επίπεδο απόδοσης και η παρεπόμενη χαμηλή ποιότητα της εργασίας αντανακλώνται μακροπρόθεσμα στην παραγωγικότητα και στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων (Γεωργακοπούλου & Κουζής 1995).

Στα μειονεκτήματα για τον οργανισμό συγκαταλέγεται και το κόστος για στρατολόγηση, εκπαίδευση, καθοδήγηση – επίβλεψη, επίλυση των προβλημάτων επικοινωνίας και αντιμετώπιση των δυσκολιών καθορισμού του προγράμματος εργασίας των μερικώς απασχολούμενων, ιδίως στις περιπτώσεις που δεν είναι εξ αρχής προσδιορισμένο το χρονικό διάστημα το οποίο θα παραμείνει στον οργανισμό ο εργαζόμενος, καθώς σε κάποιες τέτοιου είδους θέσεις είναι σύνηθες το φαινόμενο συχνής ανακύκλωσης εργαζομένων.

2.2 Εκ περιτροπής απασχόληση

2.2.1 Η έννοια της εκ περιτροπής εργασίας

Τα τελευταία χρόνια η έννοια της μερικής απασχόλησης έχει διευρυνθεί και στους κόλπους της εντάσσεται πλέον και η εκ περιτροπής εργασία (άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 & άρθρο 17 του Ν. 3899/2010).

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

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 εννέα (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 (ΦΕΚ252 Α) και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ63 Α).

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

Αυτό σημαίνει ότι η εργασία παρέχεται από τον έναν απασχολούμενο κατά μερικές ώρες της ημέρας ή ημέρες της εβδομάδας, του δεκαπενθήμερου, του μήνα ή του έτους και τις υπόλοιπες παρέχεται η ίδια εργασία από τον άλλο εργαζόμενο. Οι υπηρεσίες, δηλαδή, που προσφέρονται είναι σε μια συνεχή βάση και η απασχόληση των μισθωτών παρέχεται εναλλάξ (Γαμβρούδης Β, 2000 σελ 14-19). Τα δύο άτομα που μοιράζονται τη θέση εργασίας μοιράζονται και το μισθό που αντιστοιχεί σε αυτή και τις επιπλέον παροχές, ανάλογα με τις ώρες που ο καθένας εργάζεται. Επιπλέον, έχουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης.

Όπως θα δούμε παρακάτω η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να προκύπτει και μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του και μετά από σχετική διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων (Μετζητάκος Α, 2002 σελ 609-618)

2.2.2 Προϋποθέσεις εφαρμογής του συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου

Για να εφαρμοσθεί σε μία επιχείρηση η εκ περιτροπής απασχόληση απαιτούνται κάποιες προϋποθέσεις όπως:

- α) έγγραφη ατομική συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού όπως και στην μερική απασχόληση
- β) σε περίπτωση που η εκ περιτροπής απασχόληση συμφωνείται μονομερώς απαιτείται συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και των νομίμων εκπροσώπων των εργαζομένων

2.2.3 Μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας εκ μέρους του εργοδότη

Εκτός από την εκ περιτροπής εργασία η οποία στηρίζεται σε προηγούμενη γραπτή συμφωνία των μερών (εργοδότη - εργαζομένου, δηλ. την συμβατική εκ περιτροπής εργασία), το άρθρο 2 παρ. 2 εδάφιο γ' του Ν 2639/1998 (όπως ισχύει, μετά την τροποποίησή του από το άρθρο 2 του Ν 3846/2010) παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα, αντί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής εργασίας λόγω περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας, αφού προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ως νόμιμοι εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται, κατά σειρά προτεραιότητας, οι εκπρόσωποι της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργανώσεως της επιχειρήσεως/εκμεταλλεύσεως, οι εκπρόσωποι των υφισταμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων στην επιχείρηση, ή το συμβούλιο των εργαζομένων του Ν 1767/1988 , εάν υπάρχει. Σε περίπτωση απώλειας του συμβουλίου εργαζομένων ή και της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργανώσεως η διαβούλευση θα πρέπει να γίνεται με όλους τους εργαζομένους του (πρβλ. άρθρο 2 παρ. 4 του Ν 2639/1998 , όπως ήδη ισχύει) είτε με την αντιπροσωπευτική ομάδα εξ αυτών, ειδικώς εξουσιοδοτημένη προς τούτο.

Η ενημέρωση μπορεί να αναρτηθεί σε εμφανές μέρος της επιχείρησης και να εξηγούνται οι λόγοι για τους οποίους ο εργοδότης πρόκειται να επιβάλει την εκ περιτροπής εργασία. Η ενημέρωση προηγείται της διαβούλευσης με τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους. Η διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας εφόσον επιβληθεί μονομερώς, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 9 μήνες μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος (πρβλ. άρθρο 17 παρ. 3 του Ν 3899/2010). Η εκ περιτροπής εργασία δεν είναι αναγκαίο να είναι συνεχής, αλλά μπορεί να κατανέμεται μέσα στο ημερολογιακό έτος ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.

Η απόφαση του εργοδότη περί επιβολής του συστήματος εκ περιτροπής απασχολήσεως ή η τυχόν συμφωνία του για το ίδιο ζήτημα με τους εργαζομένους του, είναι έγγραφη και γνωστοποιείται οπωσδήποτε εντός 8 ημερών από την λήψη - κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Τέλος, δεν επιτρέπεται η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος από την πλευρά του εργοδότη. Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος υφίσταται όταν η εκ περιτροπής εργασία υπερβαίνει σε έκταση, ένταση και διάρκεια το επιβαλλόμενο μέτρο όπως θα δούμε παρακάτω (Συν Εργατικός, 2012).

2.2.4 Έλεγχος της μονομερούς επιβολής της εκ περιτροπής εργασίας

Η εργοδοτική απόφαση για την επιβολή ενός τέτοιου συστήματος εργασίας ελέγχεται διττώς. Εάν δηλαδή τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις τις οποίες τάσσει σχετικώς ο νόμος, (έλεγχος νομιμότητας) και εάν η σχετική απόφαση του εργοδότη ασκήθηκε εντός των πλαισίων της καλόπιστης ασκήσεως του αντίστοιχου διευθυντικού του δικαιώματος.

Ειδικότερα, η παραπάνω απόφαση του εργοδότη μπορεί να κριθεί καταχρηστική, μόνον ως προς το σκέλος της αποφάσεως του εργοδότη, το οποίο αφορά τον καθορισμό, εκ μέρους του εργοδότη, των ημερών της εβδομαδιαίας, δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας των εργαζομένων του, υπό την έννοια ότι, μπορεί να είναι και να κριθεί ως καταχρηστική η απόφαση του εργοδότη, ο οποίος κατά την επιβολή στους εργαζομένους του ανωτέρω συστήματος εργασίας, καθόρισε λιγότερες ημέρες εργασίας εβδομαδιαίως ή μηνιαίως σε εργαζομένους του, οι οποίοι είναι αποδοτικότεροι ή έχουν μεγαλύτερες οικογενειακές ή οικονομικές υποχρεώσεις και αντιθέτως, είτε καθόρισε αντιστοίχως περισσότερες ημέρες εργασίας σε εργαζομένους του λιγότερο αποδοτικούς ή χωρίς οικογενειακές ή οικονομικές υποχρεώσεις, είτε εξαίρεσε του μέτρου αυτού εργαζομένους του, με την ίδια ή ανάλογη απόδοση και ανάλογες οικογενειακές/οικονομικές υποχρεώσεις.

Σε κάθε άλλη περίπτωση, η απόφαση του εργοδότη περί επιβολής στους εργαζομένους του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας μπορεί να προσβληθεί ως άκυρη, μόνο εάν δεν τηρήθηκαν οι τυπικές προϋποθέσεις τις οποίες ορίζει ο νόμος για τη νόμιμη επιβολή του ανωτέρω συστήματος εργασίας (Βλαστός Στ, 2012 σελ 1061). Και τούτο, διότι (όπως, άλλωστε, έκρινε σχετικώς, επί απολύτως αναλόγου περιπτώσεως, η ΑΠ 468/2012, δημοσίευση στο Περιοδικό ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, τεύχος Οκτωβρίου 86/2012, σελ. 910), η απόφαση του εργοδότη περί μονομερούς επιβολής (εκ μέρους του) του ανωτέρω συστήματος εργασίας εντάσσεται στο διευθυντικό του δικαίωμα, το οποίο δε θα πρέπει να ασκεί καταχρηστικώς, κατά τα αμέσως ανωτέρω αναφερθέντα.

Η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης αποτελεί ηπιότερο μέτρο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεδομένου ότι επιβάλλεται ως μέτρο προληπτικό κατά των απολύσεων. Συνεπώς η επιβολή της αποκλείει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η οποία για να πραγματοποιηθεί απαιτεί την διακοπή του συστήματος της εκ περιτροπής απασχόλησης και την επαναφορά του εργαζόμενου σε σύστημα πλήρους απασχόλησης. Ως εκ τούτου ο υπολογισμός της αποζημίωσης θα γίνει με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης (Εργασιακά, 2011).

2.2.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση

Η εισαγωγή μιας τέτοιου είδους ευέλικτης μορφής απασχόλησης έχει για τον εργαζόμενο τα ίδια πλεονεκτήματα με αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω για τη μερική απασχόληση. Υπάρχουν, όμως, και κάποια επιπλέον. Η εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί να συνεισφέρει στο να γίνει η αποχώρηση του εργαζόμενου που έχει φτάσει κοντά στη συνταξιοδότηση πιο ήπια. Η αύξηση του ορίου ζωής κάνει την αναγκαστική αποχώρηση από την εργασία οικονομικά ασύμφορη και υποκειμενικά παράλογη. Αυτό το δημιουργικό ανθρώπινο κεφάλαιο δεν υπάρχει λόγος να αδρανοποιείται αναγκαστικά. Η χρησιμότητα της συνύπαρξης απερχομένων και νεοεισερχομένων στο χώρο εργασίας, με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας, είναι ιδιαίτερα σημαντική και από την άποψη της μετάδοσης της συσσωρευμένης πείρας (Τουτζιαράκης Ι, 1991).

Σύμφωνα με έρευνες, η πλειοψηφία των εργαζομένων με το καθεστώς αυτό είναι γυναίκες και συνήθως με παιδιά, διότι έτσι έχουν τη δυνατότητα να αφιερώσουν περισσότερες ώρες σε αυτά και στο νοικοκυριό. Αξιοσημείωτο είναι ότι υπάρχει και ένα ποσοστό εργαζομένων που είναι παντρεμένοι μεταξύ τους και που επέλεξαν αυτή τη μορφή απασχόλησης προκειμένου για να διευθετήσουν το θέμα της φροντίδας των ανήλικων μελών της οικογένειας. Εξάλλου, για την πλειοψηφία των απασχολούμενων, ο διαμοιρασμός των ωρών ή των ημερών μεταφράζεται σε ποιότητα ζωής (Λυμπερόπουλος Κ, 1990).

Η ιδέα του να μοιράζεται η διαθέσιμη εργασία, προφανώς είναι θέλητρο για τις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει μεγάλη ανεργία καθώς δίνεται η δυνατότητα απασχόλησης σε άτομα που υπό άλλες συνθήκες μπορεί να μην εργάζονταν καθόλου και όταν υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας που σημαίνει ότι οι ώρες που θα έπρεπε να εργαζόταν ένα άτομο, αν είχε μόνο του την ευθύνη της θέσης, θα ήταν εξουθενωτικές και αντικοινωνικές (SmithV, 1997σελ 315-339).

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

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

Όσον αφορά στις θετικές συνέπειες για την επιχείρηση, είναι εμφανές ότι η εκπεριτροπή εργασία αποτελεί έναν αποτελεσματικό τρόπο διατήρησης προσωπικού υψηλών δεξιοτήτων που υπό άλλες συνθήκες μπορεί να αποχωρούσε. Επίσης, δύο άνθρωποι έχουν μεγαλύτερο εύρος δεξιοτήτων, εμπειρίας και ιδεών από έναν, με αποτέλεσμα να αυξάνει η ποιότητα του παραγόμενου αποτελέσματος. Οι εργαζόμενοι με αυτή τη μορφή απασχόλησης έχουν αποδειχθεί πιο παραγωγικοί από τους πλήρως απασχολούμενους, κατά 33 – 60%, εξαιτίας του ότι έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, απουσιάζουν σπανιότερα για ανειλημμένες οικογενειακές υποχρεώσεις, έχουν μικρότερο ποσοστό αποχωρήσεων και μεγαλύτερη δυνατότητα κάλυψης θέσεων σε περιόδους αδειών.

Σε πολλούς εργοδότες η εκπεριτροπή απασχόληση χρησιμοποιείται ως δοκιμαστικό στάδιο πριν την πλήρη απασχόληση παρέχοντας τη δυνατότητα στον εργοδότη να ελέγξει τις δυνατότητες και ικανότητες του εργαζομένου προτού του αναθέσει εργασία πλήρους απασχόλησης. (Λυμπερόπουλος Κ, 1990).

Στα μειονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγονται το κόστος πρόσληψης κι εκπαίδευσης. Επίσης, μπορεί να ανακύψει πρόβλημα αν τα άτομα που μοιράζονται μια δουλειά εργάζονται κι αποδίδουν με διαφορετικό τρόπο κι αυτό δίνει μη συνεπές αποτέλεσμα. Αυτοί που μοιράζονται την ίδια θέση εργασίας μπορεί να συναντούν δυσκολίες στη μεταξύ τους επικοινωνία και αν ένας από τους δύο φύγει, ίσως είναι δύσκολο να βρεθεί κάποιος άλλος που θα είναι πρόθυμος να αναλάβει τις ώρες του. Επίσης, το μοίρασμα της ευθύνης για μια θέση εργασίας μπορεί να καταλήξει στο να μην την αναλαμβάνει τελικά κανείς, ενώ μεγάλο μερίδιο ευθύνης έχει και ο επιβλέπων,

που πρέπει να βεβαιωθεί ότι η δουλειά διεκπεραιώνεται κανονικά και ότι αυτοί που τη μοιράζονται έχουν ουσιαστική επικοινωνία.

Το μοίρασμα της ίδιας θέσης εργασίας εγείρει πολλά και περίπλοκα θέματα που πρέπει να χειριστεί η διεύθυνση και που αφορούν στον τρόπο με τον οποίο μοιράζεται η δουλειά, στα προγράμματα, στην αντικατάσταση ενός απόντος εργαζομένου, στην αξιολόγηση της παρεχόμενης εργασίας, στις συνέπειες παραίτησης ή μετατροπής της εκ περιτροπής σε πλήρη εργασία και σε άλλα συναφή θέματα.

2.3 Διαθεσιμότητα

2.3.1 Η έννοια της διαθεσιμότητας

Ο θεσμός της διαθεσιμότητας έχει ορισμένες ρίζες στο δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο όπου όμως ασκεί άλλη λειτουργία. Στο δικό μας εργατικό δίκαιο επιβλήθηκε ως μέτρο προληπτικό κατά των απολύσεων όχι όμως οπωσδήποτε και κατά της ανεργίας γιατί υποκαθιστά την ολική ανεργία με μερική ανεργία (άρθρο 10 ν.3198/1955 όπως αντικαταστήθηκε από το άρθρο 4 ν.3846/2010) και γιατί εν πάση περιπτώσει δε συνδυάζεται με μέτρα πολιτικής για αντιμετώπιση ενδεχόμενων απολύσεων. Συγχρόνως, αποτελεί και μέσο που διευκολύνει την επιχείρηση από το οριστικό κλείσιμο για την αντιμετώπιση προσωρινών οικονομικών αδιεξόδων και μέσο μεταφοράς ενός μέρους του οικονομικού κινδύνου στους εργαζομένους. Είναι με άλλα λόγια θεσμός ερμαφρόδιτος. Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής είναι γενικό. Καλύπτει δηλαδή όλους τους εργαζομένους και αυτούς που διέπονται από ειδικό καθεστώς προστασίας, παρά το γεγονός ότι η καταγγελία των συμβάσεων αυτών των προσώπων υπόκειται σε δεσμεύσεις και περιβάλλεται με εγγυήσεις που δεν ισχύουν όμως και στην περίπτωση αυτή. Για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας που απασχολούν πάνω από 5000 μισθωτούς χρειάζεται άδεια Υπουργού Εργασίας(ν.δ 206/1974).

Τα στοιχεία που συνθέτουν το θεσμό είναι η μονομερής επιβολή για ορισμένη διάρκεια της διακοπής της εργασίας, που είναι κατά το μέγιστο όριο οι τρεις (3) μήνες το έτος, η ύπαρξη συγκεκριμένης αιτίας που είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, η προηγούμενη διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων και η διασφάλιση του μισού από τις αποδοχές.

Όμως και στην περίπτωση αυτή το πλαίσιο δεσμεύσεων από το μνημόνιο επιτρέπεται με τις ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να καθορίζονται ελεύθερα οι προϋποθέσεις επιβολής της διαθεσιμότητας. (άρθρο 13 παράγρ.1 νόμος 3899/2010) (Κουκιάδης Ι, 2011σελ 132).

2.3.2 Εφαρμογή Διαθεσιμότητας

Ο νέος νόμος 3846/2010 αναλύει την περίπτωση της διαθεσιμότητας ως εξής :

Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3)μήνες ετησίως, μόνο εφόσον

προηγούμενως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του.

Ως νόμιμοι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά σειρά προτεραιότητας ορίζονται στο άρθρο 2 παρ. 3 του νέου νόμου οι εξής:

α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους.

β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης.

γ) το συμβούλιο των εργαζομένων.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης.(π.δ. 240/2006(ΦΕΚ 252 Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α').

2.3.3 Προϋποθέσεις Διαθεσιμότητας

Σύμφωνα με τα παραπάνω για να είναι έγκυρη η διαβούλευση η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα απαιτούνται :

A)Να υπάρχει περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, δηλαδή, περιορισμός των εργασιών της και μάλιστα κατά αντικειμενική κρίση. Η θέση μισθωτών σε διαθεσιμότητα μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο σε επιχείρηση, όπου δεν υφίσταται δυνατότητα ολοκληρωτικής απασχολήσεως του προσωπικού, σκοπεύει δε στην αποσόβηση απολύσεων, οι οποίες αλλιώς θα ήταν αναπόφευκτες. Εξυπακούεται, ότι ο εργοδότης, σε κάθε περίπτωση, πρέπει να ασκεί το δικαίωμα του αυτό κατά τις αρχές της καλής πίστεως και της ίσης μεταχειρίσεως.

Σημείωση: Σύμφωνα με την νομολογία ως περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης θεωρείται ο μειωμένος κύκλος εργασιών, η αδυναμία διάθεσης των προϊόντων, η πρόσκαιρη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης και γενικότερα ο περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης. Η τυχόν οικονομική ή ταμειακή δυσκολία του εργοδότη να πληρώσει για ορισμένο χρονικό διάστημα τους μισθωτούς του, οπότε, για να αποφύγει την πληρωμή τους, τους θέτει σε διαθεσιμότητα, χωρίς συγχρόνως να υπάρχει και μείωση του κύκλου των εργασιών του δεν αποτελεί περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας κατά τα παραπάνω.

B)Να γίνει εγγράφως. Ο εργοδότης, θέτοντας κάποιον μισθωτό της επιχείρησεως του σε διαθεσιμότητα, οφείλει –κατά ρητή επιταγή του νόμου-να αναγγείλει την απόφαση του αυτόν εγγράφως. Το έγγραφο της θέσεως του εργαζομένου σε διαθεσιμότητα –χωρίς αυτό η πράξη του εργοδότη είναι

άκυρη και μη δεχόμενος αυτός τις υπηρεσίες του μισθωτού του καθίσταται υπερήμερος και οφείλει πλήρεις τις αποδοχές. Το έγγραφο της θέσεως του εργαζομένου σε διαθεσιμότητα επιδίδεται από τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο του, η δε επίδοση αποδεικνύεται με την υπογραφή του παραλαβόντος ή με άλλο τρόπο, ακόμα και με μάρτυρες. Επίσης, η επίδοση μπορεί να γίνει και με δικαστικό επιμελητή, ιδίως σε περιπτώσεις εντάσεων ή αμφισβητήσεων.

Εξάλλου, η γνωστοποίηση της διαθεσιμότητας πρέπει να γίνεται εγκαίρως και πάντοτε σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστεως. Τέλος, στο έγγραφο πρέπει να αναφέρεται ο χρόνος για τον οποίο τίθεται σε διαθεσιμότητα ο εργαζόμενος και ο χρόνος αυτός δεν επιτρέπεται να είναι τέτοιος, που να εμποδίζει τον τιθέμενο σε διαθεσιμότητα να εξασφαλίσει εργασία αλλού, ώστε να συμπληρώσει το εισόδημα του.

Γ)Να προηγηθεί διαβούλευση του εργοδότη με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, όπως ορίζεται στο άρθρο 10 του Ν. 3198/1955 , μετά την τροποποίηση του με το άρθρο 4 του Ν.3846/2010 (Λεοντάρης Μ, 2011)

2.3.4 Διαβούλευση

Η διαβούλευση γίνεται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης, αφού προηγηθεί ανακοίνωση του εργοδότη που αναρτάται σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχειρήσεως (Λεοντάρης Μ, 2011)

2.3.5 Χρόνος προειδοποίησης

Οι μισθωτοί που τίθενται σε διαθεσιμότητα πρέπει να προειδοποιούνται εγκαίρως. Ωστόσο η έννοια του έγκαιρου χρονικού διαστήματος προειδοποίησης δε καθορίζεται από κάποια διάταξη αλλά βάσει της δικαστηριακής νομολογίας, η γνωστοποίηση της διαθεσιμότητας μία, δύο ημέρες πριν ή και την ίδια ημέρα δεν θεωρείται έγκυρη.

Βάσει δε της με αριθμό 295/2005 απόφασης του Αρείου Πάγου η παράλειψη πληροφόρησης του συμβουλίου των εργαζομένων από τον εργοδότη, πριν από την απόφαση διαθεσιμότητας προσωπικού, δεν συνεπάγεται και την ακυρότητα της διαθεσιμότητας(Λεοντάρης Μ, 2011)

2.3.6 Διάρκεια Διαθεσιμότητας

Η θέση της διαθεσιμότητας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως. Στον υπολογισμό του τριμήνου υπολογίζονται τόσο οι εργάσιμες ημέρες όσο και οι ημέρες αργίας (π.χ εορτές,

Κυριακές κτλ) , εφόσον ο νόμος αναφέρεται γενικά σε χρονικό διάστημα τριών μηνών κάθε έτος. Όσον αναφορά τη διάρκεια του έτους εννοείται το διάστημα από 1 Ιανουαρίου έως 31 Δεκεμβρίου.

Οι τρεις μήνες της διαθεσιμότητας μπορεί να είναι συνεχόμενοι ή με διακοπές. Αυτό σημαίνει πως ο μισθωτός μπορεί να βρεθεί πολλές φορές σε διαθεσιμότητα μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος αλλά το σύνολο των ημερών διαθεσιμότητας δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τους τρεις μήνες. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο εργοδότης μπορεί να θέτει όλο ή μέρος του προσωπικού σε διαθεσιμότητα ολόκληρο το διάστημα των τριών μηνών (συνεχές) ή με διακοπές (τμηματικά), πάντοτε εγγράφως.

Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα πρέπει να περάσουν τουλάχιστον (3) μήνες κανονικής εργασίας.

Κατά το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας του, ο μισθωτός δικαιούται να εργασθεί νόμιμα και να ασφαλισθεί σε άλλη επιχείρηση εφόσον μπορεί και δεν έχει υποχρέωση να προσέρχεται στην αρχική επιχείρηση κατά το χρόνο της διαθεσιμότητά του.

Να σημειωθεί ότι, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα του προσωπικού του σε εύλογο χρονικό διάστημα, εάν κρίνει ότι αυτό εξυπηρετεί τα συμφέροντα της επιχείρησης του. Σε αυτή την περίπτωση οι μισθωτοί έχουν την υποχρέωση να επανέλθουν κανονικά στην εργασία τους , χωρίς να περιμένουν τη λήξη του χρόνου διαθεσιμότητας.

Επισημαίνεται, ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει τους μισθωτούς του κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας, εφόσον βέβαια τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες (ΦΕΚ 3846/2010 άρθρο 4).

2.3.7 Μη έγκυρη διαθεσιμότητα

Βάσει της νομολογίας εφόσον η διαθεσιμότητα δεν γίνει εγγράφως τότε δεν υπάρχει διαθεσιμότητα έστω και αν έχει γίνει αποδεκτή από τον μισθωτό και δεν προσφέρει τις υπηρεσίες του. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει το χρόνο της διάρκειας της διαθεσιμότητας και ένα αντίτυπο του εγγράφου παραδίδεται στον εργαζόμενο. Σε περίπτωση που η διαθεσιμότητα δεν είναι έγκυρη, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον μισθωτό ολόκληρο το ποσό των τακτικών αποδοχών που δικαιούται και να αποδεχτεί την άμεση επιστροφή του μισθωτού στην εργασία του (Δρίμτζια Μ, 2011).

2.3.8 Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας

Σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 4 του Ν.3846/2010 ισχύουν τα παρακάτω σχετικά με την διαθεσιμότητα σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας:

Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας που απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες (5.000) μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης στο υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν αποφανθεί ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις προηγούμενης παραγράφου.

Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους» (Δρίμτζια Μ, 2011).

2.3.9 Αλλαγές για διαθεσιμότητα στο δημόσιο βάσει νόμου 4093/2012

Μόνιμοι πολιτικοί υπάλληλοι του Δημοσίου, ανεξάρτητων αρχών, Ν. Π.Δ.Δ.(Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου)και Ο.Τ.Α(Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης)πρώτου και δεύτερου βαθμού οι θέσεις των οποίων καταργούνται, τίθενται σε διαθεσιμότητα. Αν καταργούνται ορισμένες μόνο θέσεις του ίδιου κλάδου, οι υπάλληλοι που τίθενται σε διαθεσιμότητα προσδιορίζονται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις (άρθρο 154 παρ. 2 Υπαλληλικού Κώδικα, άρθρο 158 παρ. 2 Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων).

Οι υπάλληλοι αυτοί μπορεί κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητάς τους:

- α) Να μετατάσσονται εκουσίως, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις (άρθρο 154 παρ. 4 Υπαλληλικού Κώδικα, άρθρο 158 παρ. 4 Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων).
- β) Να μετατάσσονται υποχρεωτικά ή να μεταφέρονται με μεταβολή της υπηρεσιακής τους σχέσης σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου κατά τη διαδικασία της προηγούμενης υποπαραγράφου για το συμφέρον και τις ανάγκες της υπηρεσίας και ιδίως για την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Με την έκδοση της πράξης μετάταξης

ή μεταφοράς και μεταβολής της σχέσης εργασίας αίρεται αυτοδίκαια το καθεστώς της διαθεσιμότητας.

γ) Να τοποθετούνται για την κάλυψη προσωρινών αναγκών σε οποιαδήποτε υπηρεσία του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. ή οποιουδήποτε φορέα του δημόσιου τομέα με τη διαδικασία του άρθρου 5 του ν. 4024/2011. Οι πράξεις προσωρινής τοποθέτησης της περίπτωσης αυτής εκδίδονται από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Σε περίπτωση μη εμφάνισης του υπαλλήλου εφαρμόζεται αναλόγως η διάταξη της περίπτωσης 5 της προηγούμενης υποπαραγράφου.

δ) Να υπάγονται σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής επανεκπαίδευσης ή επανακατάρτισης.

2. Η διαθεσιμότητα της προηγούμενης περίπτωσης διαρκεί ένα (1) έτος και στον υπάλληλο καταβάλλονται τα τρία τέταρτα των αποδοχών του, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

3. Οι ρυθμίσεις των περιπτώσεων 1 και 2 εφαρμόζονται αναλόγως στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, ανεξάρτητων αρχών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού, οι θέσεις των οποίων καταργούνται. Σε περίπτωση κατάργησης θέσεων σε Ν.Π.Ι.Δ., προβλέπεται καταγγελία της σύμβασης εργασίας των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

4. Η υπηρεσιακή σχέση των μόνιμων υπαλλήλων που βρίσκονται σε καθεστώς διαθεσιμότητας, καθώς και η σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των υπαλλήλων της περίπτωσης 3, εφόσον δεν μεταταχθούν ή μεταφερθούν, λύεται με τη λήξη του καθεστώτος της διαθεσιμότητας.

5. Με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως μπορεί να ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις, τα κριτήρια και τη διαδικασία υπαγωγής στα ανωτέρω προγράμματα επανεκπαίδευσης ή επανακατάρτισης, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας υποπαραγράφου(ΦΕΚ νόμος 4093/2012).

2.4 Διευθέτηση χρόνου εργασίας

2.4.1 Η έννοια της διευθέτησης εργασίας

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί νεότερο τρόπο οργάνωσης του χρόνου εργασίας, αποδεδειγμένο, από την κύρια μονάδα μέτρησης του χρόνου εργασίας, που είναι η ημέρα, και την συμπληρωματική μονάδα που είναι η εβδομάδα. Και οι δυο αυτές μονάδες αποτελούν παραδοσιακές μονάδες μέτρησης της ποσότητας της παρεχόμενης εργασίας.

Η άμεση συνέπεια της νέας οργάνωσης, είναι η παροχή της δυνατότητας συνολικής αποτίμησης εργασίας σε ευρύτερες χρονικές περιόδους χωρίς μεταβολή στο ύψος του μισθού, παρά τις αυξομειώσεις στις ώρες απασχόλησης, με την προϋπόθεση ότι διατηρείται σταθερός ο μέσος όρος των ωρών απασχόλησης.

Η διευθέτηση δεν συνιστά μέσο αύξησης του χρόνου εργασίας αλλά μέσο συμψηφισμού αυξημένων ωρών απασχόλησης μιας περιόδου με τις λιγότερες ώρες μιας άλλης περιόδου. Έτσι, για τη συνολική αποτίμηση της εργασίας αποκτούν σημασία ευρύτερες χρονικές μονάδες, όπως είναι ο μήνας ένα σύνολο μηνών, ή και το έτος, χρονικοί περίοδοι μέσα στις οποίες γίνεται ο συμψηφισμός ωρών απασχόλησης.

Πρόκειται για την λεγόμενη περίοδο αναφοράς, η οποία χωρίζεται σε μια περίοδο αυξημένης απασχόλησης και σε μία άλλη μειωμένης απασχόλησης(άρθρο 41/ ν. 1892/1990, όπως αντικαταστήθηκε με το άρθρο 3 ν.2639/1998, τροποποιήθηκε με άρθρο 5 του ν.2874/2000 και αντικαταστάθηκε αρχικά από το άρθρο 2 ν.3385/2005 και τελικά από το άρθρο 7 του νόμου 3846/2010).Σε κάθε περίπτωση τελικό σημείο αναφοράς είναι το έτος.

Από την άλλη μεριά αυτή η διεύρυνση είχε ως άμεση συνέπεια την ανάγκη μέτρησης της παρεχόμενης ποσότητας εργασίας με μικρότερες χρονικές μονάδες από την ημέρα και ως τέτοια προκρίθηκε η ώρα που καθίσταται έτσι βασική μονάδα μέτρησης του χρόνου εργασίας. Μικρή μονάδα μέτρησης του χρόνου εργασίας και ευρείες χρονικοί περίοδοι συνολικής αποτίμησης είναι τα δύο αναγκαία στοιχεία της ελαστικής οργάνωσης του χρόνου εργασίας από κοινού με το μέσο όρο απασχόλησης.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιφέρει σημαντική ρωγμή στο παραδοσιακό εργατικό δίκαιο. Δείγματα ελαστικής οργάνωσης υπάρχουν και σε αυτό αλλά ως μέσο για συγκεκριμένες λειτουργικές ανάγκες. Αντίθετα, η διευθέτηση προωθείται ως μέσο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων χωρίς ανταλλάγματα. Για τον εργοδότη, του δίνεται η

δυνατότητα να υποκαταστήσει τους θεσμούς της υπερεργασίας και της υπερωρίας και να αξιοποιεί την εργασία του μισθωτού όταν είναι απαραίτητη. Αντίθετα, για τον μισθωτό αποτελεί δραστική μείωση των νόμιμων αποδοχών του σε μηνιαία, ετήσια και μακροχρόνια βάση. Σε μηνιαία βάση γιατί του στερεί τις πρόσθετες αμοιβές και τις προσαυξήσεις που συνιστούν σημαντικό μέρος των αποδοχών του. Σε ετήσια βάση, γιατί μειώνει το ύψος των συνθηκών και τακτικών αποδοχών που αποτελούν τη βάση για τον υπολογισμό των αποδοχών αδείας, επιδόματος αδείας, επιδομάτων εορτών. Σε μακροχρόνια βάση, γιατί μειώνεται το ύψος της αποζημίωσης καταγγελίας και συρρικνώνεται η βάση για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών του δικαιωμάτων (Κουκιάδης Ι,2011).

2.4.2 Εφαρμογή και ωράριο διευθετημένης εργασίας

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40)(ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως.

2.4.3 Είδη συμβάσεων σύναψης συμφωνίας

Το συμφωνητικό «Διευθέσεως του Χρόνου Εργασίας» μπορεί να περιβληθεί τον τύπο :

- Είτε της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 που αντικατέστησε την παρ.5 του άρθρου 3 Ν.1876/1990.
- Είτε Συμφωνίας ή πρακτικού συμφωνίας μεταξύ του οικείου εργοδότη και του αρμόδιου κατά περίπτωση φορέως εκπροσώπου των εργαζομένων περί των οποίων γίνεται αναφορά παρακάτω.

Σε κάθε περίπτωση η εφαρμογή συστήματος «Διευθέσεως του χρόνου εργασίας» προϋποθέτει την σύναψη έγγραφης και σαφούς συμφωνίας συλλογικού χαρακτήρα και όχι μεμονωμένων κατ επιλογή μισθωτών. Δεν επηρεάζει αν οι ενταχθέντες στο σύστημα της διευθέσεως μισθωτοί έχουν συνδεθεί με την εταιρεία ή με την επιχείρηση με σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

2.4.4 Σύναψη και συμφωνία σύμβασης

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας όπως προαναφέρθηκε καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων (Ν.1767/88) ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων(άρθρο 1 παρ.3 ν.1264/1982).

Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων (όπως ορίζεται από το νόμο το ποσοστό)στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι.

Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων, ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ άρθρο 42 παρ. 6 Ν. 3986/2011).

Επίσης με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

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

2.4.5 Έναρξη ισχύος

Η έναρξη ισχύος του συμφωνητικού διευθέτησης χρόνου εργασίας αρχίζει από την ημερομηνία υπογραφής του από τα συμβαλλόμενα μέλη. Το συμφωνητικό συντάσσεται σε τρία (3) αντίτυπα εκ των οποίων ανά ένα έλαβαν οι συμβαλλόμενοι, το δε τρίτο θα κατατεθεί σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν.1876/1990, στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

2.4.6 Διάρκεια ισχύος της Διευθετήσεως

Η εναλλακτική αυτή μορφή απασχόλησης των εργαζομένων τίθεται σε εφαρμογή για το σύνολο του προσωπικού (ή συγκεκριμένου τομέα ή

τμήματος) της επιχειρήσεως, σύστημα διευθέτησεως εργασίας συνολικής διάρκειας έξι (6) μηνών μέσα σε διάστημα 12 μηνών (περίοδος αναφοράς).Επίσης, κατανέμεται σε δύο (2) ισόχρονες περιόδους εκ των οποίων η μεν πρώτη λογίζεται ως περίοδος μειωμένης απασχολήσεως ή δε δεύτερη ως περίοδος αυξημένης απασχολήσεως (Μετζητάκος Α, 2012).

2.4.7 Ανάπαυση εργαζομένου και μέσος όρος εργασίας ανά εβδομάδα ή ανά έτος

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου.

2.4.8 Άρνηση εργαζομένου για επιπρόσθετη εργασία

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

2.4.9 Συνέπειες μη ολοκληρωμένης διευθέτησης εργασίας

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

2.4.10 Περίπτωση αποτυχίας σύναψης εργαζομένου και εργοδότη

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

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

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

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

Σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο, στο οποίο καταχωρούνται οι διευθετήσεις του χρόνου εργασίας που ισχύουν στην περιφέρεια της αρμοδιότητάς της (ΦΕΚ 3846/2010 άρθρο 4).

2.5 Τυπολογία Άλλων Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Εκτός από τις κύριες ευέλικτες μορφές εργασίας που εφαρμόζονται περισσότερο στη σημερινή εργασιακή συγκυρία και αναλύθηκαν παραπάνω υπάρχουν και κάποιες άλλες μορφές που διαφέρουν από την κλασική μορφή απασχόληση που γνωρίζαμε έως τώρα. Παρακάτω θα αναλύσουμε κάποιες από αυτές όπως την προσωρινή ή εποχιακή απασχόληση, το δανεισμό των εργαζομένων, την τηλεργασία, εργασία στο σπίτι ή φασόν και τη διαλείπουσα εργασία.

2.5.1 Προσωρινή απασχόληση

Πολλές επιχειρήσεις στρέφονται στην πρόσληψη προσωπικού για προσωρινό διάστημα, λόγω πρόσκαιρης αύξησης του φόρτου εργασίας ή ανεπάρκειας του μόνιμου προσωπικού τους. Στην πράξη η προσωρινή απασχόληση εκφράζεται μέσω των συμβάσεων ορισμένου χρόνου οι οποίες προβλέπουν λήξη της σχέσης εργασίας μετά από ένα συγκεκριμένο διάστημα.

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δημιουργούν προφανή αβεβαιότητα στους εργαζομένους που απασχολούνται με αυτό το καθεστώς, ωστόσο αποτελούν συχνά ένα πρόσφορο μέσο ένταξης στην αγορά εργασίας ή επανόδου σε αυτήν ιδιαίτερα για τους νέους. Από την πλευρά των επιχειρήσεων η προσωρινή απασχόληση παρέχει δυνατότητα καλύτερης ανταπόκρισης στις ανάγκες της αγοράς και λειτουργεί προς όφελος της ανταγωνιστικότητας τους (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Το άρθρο 20 παρ.2 του ν.2956/2001 ορίζει τα εξής: «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 ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνον υπό όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος».

Από τον ορισμό αυτό προκύπτει ότι στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δημιουργείται μια «τριγωνική σχέση» μεταξύ ΕΠΑ, την οποία ο νόμος χαρακτηρίζει ως άμεσο εργοδότη του εργαζομένου και του τρίτου αποκαλούμενου «έμμεσου εργοδότη», στον οποίο παραχωρείται ο εργαζόμενος. Στη σχέση αυτή δημιουργούνται δυο συμβατικές σχέσεις που είναι διμερείς, το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι η ΕΠΑ, ενώ το άλλο συμβαλλόμενο μέρος, στην μεν πρώτη συμβατική σχέση, είναι ο «μισθωτός προσωρινής απασχόλησης», στη δε άλλη συμβατική σχέση είναι ο «έμμεσος εργοδότης», δηλαδή η επιχείρηση προς την οποία πρόκειται να διατεθεί προς απασχόληση ο μισθωτός (επιχείρηση-χρήστης) (Ζερδελής Δ, σελ81-82).

2.5.2 Εποχιακή Απασχόληση

Επιμέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, που εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο συμβάσεως ορισμένου χρόνου, θεωρείται και η εποχική απασχόληση. Η ιδιομορφία της έγκειται στο ότι η μορφή αυτή απασχόλησης συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους. Το εποχικό προσωπικό μπορεί να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν καλύπτονται από το σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό (Κουζής Γ, 2001). Οι εποχικά απασχολούμενοι εργάζονται για μικρότερα χρονικά διαστήματα σε ετήσια βάση. Δεν είναι μερικώς απασχολούμενοι με τη συνήθη έννοια του όρου, εκτός αν εργάζονται λιγότερες ώρες την ημέρα κατά τη διάρκεια απασχόλησης τους.

Στην εποχιακή απασχόληση υπάρχει δεδομένη εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας, αλλά αυτή δε γίνεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, αλλά ούτε στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις που ο νόμος προβλέπει μια σχετική προτεραιότητα του εποχικά εργαζόμενου για επαναπρόσληψη από την ίδια επιχείρηση, κατά την επόμενη περίοδο (Γεωργακοπούλου Β, 1997).

2.5.3 Δανεισμός των εργαζομένων

Παρόμοια με την προηγούμενη μορφή απασχόλησης είναι δανεισμός εργαζομένων, όπου συνήθως γίνεται μεταξύ των οργανισμών που ανήκουν στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων. Στην περίπτωση αυτή ένας εργαζόμενος που προσλήφθηκε για να παρέχει τις υπηρεσίες του σε συγκεκριμένο εργοδότη, υπάγεται για κάποιο συγκεκριμένο διάστημα στο δικαίωμα ενός τρίτου εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του, χωρίς κατ' ανάγκη ο αρχικός εργοδότης να εισπράττει κάποια αμοιβή, όπως στις περιπτώσεις των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης (Λυμπεράκη Α, Δενδρινός Γ, 2004 σελ 51).

2.5.4 Τηλεργασία

Η χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών και ιδίως της Πληροφορικής τεχνολογίας έχει άμεσες και δραστικές επιπτώσεις στο επίπεδο απασχόλησης, ιδίως με την εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας. μία από τις νέες αυτές μορφές οργάνωσης, με συνεχώς αυξανόμενη την επέκτασή της, είναι η τηλεργασία (Ζερδελής Δ, 2011).

Η τηλεργασία, όπως και η προσωρινή απασχόληση που εξετάσαμε παραπάνω, ανήκει στις λεγόμενες «άτυπες σχέσεις εργασίας», με τις οποίες επιδιώκεται και προωθείται η ελαστικότητα στις σχέσεις εργασίας. Εντάσσεται στο γενικότερο φαινόμενο της εργασίας από απόσταση και αντιμετωπίζεται ως σύγχρονη εκδήλωση παραδοσιακών μορφών της εργασίας από απόσταση, όπως είναι η «κατ' οίκον εργασία», τις οποίες και βάζει σε νέες βάσεις. Πρόκειται για το φαινόμενο της «αποσυγκεντροποίησης» της μισθωτής εργασίας, με τη μεταβίβαση της εργασίας προς τους εργαζομένους αντί της μετάβασης των εργαζομένων στην εργασία (στην επιχείρηση), που είναι το παραδοσιακό εργασιακό μοντέλο (Ληξουριώτη Ι, 2011 σελ 150).

Η τηλεργασία αποτελεί μορφή οργάνωσης τόσο των μεγάλων όσο και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Η τηλεργασία έχει πλεονεκτήματα και για τους εργαζομένους καθόσον αυτοί διαθέτουν μεγαλύτερη ελευθερία την κατανομή του χρόνου εργασίας και γενικότερα στη διαμόρφωση της σχέσης του χρόνου εργασίας με τον ελεύθερο χρόνο, εξοικονομούν χρόνο που καταναλώνεται για την μετακίνηση από και προς τον τόπο εργασίας, εργαζόμενοι που λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή για άλλους λόγους (π.χ άτομα με ειδικές ανάγκες) δε μπορούν εύκολα να μετακινηθούν αποκτούν δυνατότητες απασχόλησης κ.α. Επίσης, η τηλεργασία συμβάλλει στην αντιμετώπιση προβλημάτων ποιότητας ζωής, όπως είναι τα συγκοινωνιακά, που δημιουργούνται από τις καθημερινές μαζικές μετακινήσεις του εργαζόμενου πληθυσμού.

Η τηλεργασία δεν προσφέρει όμως μόνο πλεονεκτήματα στους εργαζομένους. Αυτή έχει και μειονεκτήματα τα οποία εξηγούν γιατί οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων μέχρι πρόσφατα είχαν αρνητική στάση απέναντι στη μορφή αυτή απασχόλησης. Με την τηλεργασία τα όρια ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή ή την ατομική και οικογενειακή, τα όρια ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και τον ελεύθερο χρόνο καθίστανται ρευστά. Η ευρεία δυνατότητα συνδυασμού τηλεργασίας και τηλετοιμότητας θα μειώσει το χρόνο αμειβόμενης εργασίας ενώ θα διευρύνει το χρόνο δέσμευσης του εργαζομένου. Πράγματι, η τηλεργασία, ενώ δίνει στον εργαζόμενο περισσότερες δυνατότητες κίνησης και ελευθερίας, τον καθιστά συγχρόνως δέσμιο σε διαρκή βάση. Στις αρνητικές για τους εργαζομένους πλευρές της τηλεργασίας συγκαταλέγονται η απομόνωση από τους συναδέλφους και την επιχείρηση, η αποσάθρωση των στοιχείων της συλλογικής επαγγελματικής δράσης, ο κίνδυνος νέων δυσμενών διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού κ.α (Κουκιάδης Ι, 2011).

Ειδικότερα τα κύρια είδη τηλεργασίας είναι η τηλεργασία από το σπίτι, η τηλεργασία μέσω αποκεντρωτικών δομών και η τηλεργασία για εργαζομένους που βρίσκονται σε διαρκή κίνηση.

2.5.5 Εργασία με το κομμάτι-φασόν

Η εφαρμογή της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης ξεκίνησε από την κλωστοϋφαντουργία και αναφέρεται σε ποιοτική ευελιξία σε σχέση με το χώρο εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές οι εργαζόμενοι εργάζονται σε δικούς τους χώρους, παράγοντας με μέσα του εργοδότη ή δικά τους τα προϊόντα που διακινεί η εργοδότη επιχείρηση. Η μορφή αυτή επιδιώκει στη μείωση δαπανών επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω της υπεργολαβίας.

Γενικά ως υπεργολαβία εννοείται η ανάθεση από μία επιχείρηση (εντολέας) σε μία άλλη (υπεργολάβος) της εκτέλεσης μιας εργασίας ή της παραγωγής ενός προϊόντος κάποιας υπηρεσίας σύμφωνα με τις προδιαγραφές ή το σχέδιο που δίνει ο εντολέας. Όσον αφορά την αμοιβή στην συγκεκριμένη περίπτωση οι εργαζόμενοι αμείβονται με το κομμάτι.

2.5.6 Διαλείπουσα Απασχόληση

Η διαλείπουσα εργασία εντάσσεται στη μερική απασχόληση καθώς διαφέρει από την τυπική απασχόληση κατά το ότι δεν είναι χρονικά πλήρης. Με αυτή τη μορφή εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης χωρίς να έχουν καθοριστεί εκ των προτέρων οι συγκεκριμένες περιόδους εργασίας, δηλαδή δε παρουσιάζει καθημερινή απασχόληση αλλά με ενδιάμεσες ή περιοδικές διακοπές.

Η διαλείπουσα εργασία, αν και ουσιαστικά αποτελεί μορφή μερικής απασχόλησης, δεν αντιμετωπίζεται ομοίως με τα δικαιώματα που έχουν οι μερικώς απασχολούμενοι. Για την μορφή αυτή δεν υπάρχει ειδικό πλαίσιο λειτουργίας, αλλά πτυχές της ρυθμίζονται από γενικές και ειδικότερες διατάξεις. Ομοιάζει με την εκ περιτροπής εργασία, με την διαφορά ότι η δεύτερη παρέχεται διαδοχικά, με πλήρες ωράριο και σε επιχείρηση με σταθερή δραστηριότητα.

Τέλος, ο μισθωτός δικαιούται ημερήσιο ή μηνιαίο μισθό μικρότερο από το μισθό ο οποίος χορηγείται βάσει της οικείας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της πρακτικής της επιχείρησης στους μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας που ασχολούνται πλήρως, δηλαδή απασχολούνται καθ' όλες τις εργάσιμες ώρες και μέρες (Κουζής Γ, 2001).

Ενότητα 3^η

3.1 Μισθοδοσία

3.1.1 Εισαγωγή

Το άρθρο 653 ΑΚ ορίζει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό ή το συνηθισμένο μισθό. Οι συμβαλλόμενοι (δηλ. ο εργοδότης και ο εργαζόμενος) κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας έχουν απόλυτη ελευθερία να καθορίσουν το ύψος των αποδοχών που θα καταβάλλονται για την παροχή εργασίας. Υπό έναν όμως πάντοτε περιορισμό, ότι το ποσό της αμοιβής (μισθού ή ημερομισθίου), δεν θα είναι μικρότερο από τα ελάχιστα όρια αποδοχών που καθορίζονται κάθε φορά από την οικεία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) ή υπουργική ή διαιτητική απόφαση. Συνεπώς εάν το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο για αμοιβή της εργασίας του, είναι μικρότερο από τα εκάστοτε προβλεπόμενα ελάχιστα όρια αποδοχών, υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να συμπληρώσει το ποσό που λείπει.

Μισθός είναι η αντιπαροχή που καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα για την παρεχομένη εργασία. Η καταβολή του μισθού από τον εργοδότη είναι υποχρέωση που δημιουργείται στα πλαίσια της αμφοτέρης συμβάσεως της εργασίας και συνδέεται με την υποχρέωση του εργαζομένου για παροχή εργασίας, όπως ορίζει το άρθρο 648 Κ ΑΚ με την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και ο δεύτερος να καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό. Ο μισθός ως αντάλλαγμα της παροχής εργασίας, είναι δυνατό να συμφωνηθεί είτε ρητώς είτε σιωπηρώς. Το τελευταίο συμβαίνει όταν ο εργοδότης καταβάλλει ανεπιφύλακτα και επί μακρό σχετικά χρόνο ορισμένο ποσό, ο δε εργαζόμενος το αποδέχεται χωρίς καμιά επιφύλαξη.

Από το νόμο δεν υπάρχει περιορισμός να συμφωνηθεί καταβολή αμοιβής ανώτερη της νόμιμης. Δεν επιτρέπεται όμως η εκ των υστέρων μείωση, μονομερώς από τον εργοδότη, των καταβαλλόμενων αυξημένων αποδοχών, διότι αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας (δηλ. ως απόλυση).

3.1.2 Ωράρια Εργασίας

Για τον υπολογισμό του μισθού των εργαζομένων απαραίτητο στοιχείο είναι οι ώρες εργασίας, ο υπολογισμός των ωρών εργασίας σύμφωνα με την συμφωνία που γίνεται με τον εργοδότη σε κάθε μορφή εργασίας. Ότι αφορά

το χρόνο εργασίας πρέπει να εξετάσουμε την έναρξη και τη λήξη της ημερήσιας απασχόλησης και τον καθορισμό των εργάσιμων και μη εργάσιμων ημερών. Η έναρξη και λήξη της ημερήσιας απασχόλησης, όταν δε καθορίζεται από το νόμο, καθορίζεται με κοινή συμφωνία εργοδότη και μισθωτού στα πλαίσια του ωραρίου λειτουργίας της επιχείρησης.

Η εργασία διακρίνεται μεταξύ της ημερήσιας και νυχτερινής απασχόλησης όπου η κάθε μια αντιμετωπίζεται διαφορετικά στον υπολογισμό της αμοιβής. Ως νυχτερινή εργασία νοείται αυτή που παρέχεται μεταξύ 10^{ης} βραδινής και 6^{ης} πρωινής ώρας. Η νυχτερινή εργασία έχει προσαύξηση στην αμοιβή κατά 25%. Το ποσό αυτό υπολογίζεται πάνω στον νόμιμο (ελάχιστου ορίου) μισθό ή ημερομισθίου και δεν συμψηφίζεται με τυχόν ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές, εκτός αν υπάρχει εκ των προτέρων συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη για τον συμψηφισμό τους. Αυτή την προσαύξηση δεν την δικαιούνται μισθωτοί που λόγω της φύσης εργασίας τους εργάζονται κατά τις νυχτερινές ώρες. Στη διάρκεια της απασχόλησης δεν υπολογίζεται ο χρόνος μετακίνησης του μισθωτού από και προς τον τόπο απασχόλησης, ο χρόνος προετοιμασίας του μισθωτού για τη δουλειά, τις διακοπές καθώς και ο χρόνος των διαλειμμάτων.

Ο χρόνος εργασίας ως διάρκεια απασχόλησης ή ωράριο διακρίνεται σε ημερήσιο που τοποθετείται στη διάρκεια όλου του 24ωρου και σε εβδομαδιαίο που αρχίζει το πρωί της Δευτέρας και τελειώνει το βράδυ του Σαββάτου (Αβραμίδη Η, 2007 σελ 23-26). Το ωράριο διακρίνεται σε νόμιμο και συμβατικό. Το νόμιμο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατάπινεξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοστούν και όχι μεγαλύτερα των νομίμων.

Αντιθέτως το συμβατικό είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο. Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή τον κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το μισθό τους.

Από την 1/1/84 έως και σήμερα στην πλήρη απασχόληση με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθιερώνεται συμβατικά το ωράριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατανεμημένων σε πέντε μέρες (Οδηγός εργασιακών δικαιωμάτων ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ).

3.1.3 Υπερεργασία

Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως 40 ώρες την εβδομάδα, ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να απασχολήσει το μισθωτό για 5 ώρες πέρα από το συμβατικό ωράριο, ανάλογα ισχύει και σε επιχείρηση που ισχύει το σύστημα των έξι εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να τους απασχολήσει 8 ώρες πέρα από το συμβατικό. Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005, η επιπλέον αυτή απασχόληση των μισθωτών καλείται υπερεργασία. Συγκεκριμένα οι 5 ώρες υπερεργασία για το πενθήμερο σύστημα εργασίας είναι: 41^η, 42^η, 43^η, 44^η και 45^η ενώ οι 8 ώρες για το εξαήμερο σύστημα είναι: 41^η, 42^η, 43^η, 44^η, 45^η, 46^η, 47^η, και 48^η. Ο μισθωτός δε μπορεί να αρνηθεί την παροχή αυτή της πρόσθετης εργασίας στον εργοδότη.

Με βάση το Ν.3385/2005 οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%, όμως με την τροποποίηση του νόμου με το άρθρο 74 παρ. 10 του Ν 3863/2010 οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε, αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

Επομένως έχουμε

Υπολογισμός υπερεργασίας με πενθήμερο σύστημα

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως	40 - 45 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
--------------------------	---

*Η αμοιβή της 9^{ης} ώρας ημερησίως πληρώνεται με προσαύξηση 20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο σύστημα

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως	40 - 48 ώρες +20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
--------------------------	---

3.1.4 Υπερωρία

Η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου, δηλαδή των 8 ωρών την ημέρα και των 40 ωρών της εβδομαδιαίας απασχόλησης προσαυξημένη με το ανώτατο όριο των ωρών της υπερεργασίας, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση (Ν. 3385/2005 & Ν.3863/2010). Με βάση τον Ν.4093/2012 απαιτείται για πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και των 48 ωρών επί εξαήμερου απασχόληση, υποχρεωτική αναγγελία (αντί προέγκρισης) στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ.

Σύμφωνα με το άρθρο 80 του Ν.4144/2013 ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα το σύνολο των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει. Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας. Από την έναρξη ισχύος της παρούσας κάθε άλλη αντίθετη διάταξη παύει να ισχύει.

Η υποχρεωτική αναγγελία, ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητά, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει (αρ. 9 του Π. 27/6/4-7-1932 (Α'212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 515/70 (Α' 95). Με την νομοθετική πρόβλεψη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου 1 του ν. 4093/2012, η παραπάνω διαδικασία επεκτείνεται και για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 515/1970 όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π. 27/6/4-7-32.

3.1.5 Υπολογισμός Υπερωρίας

Σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3863/2010 η νόμιμη υπερωρία υπολογίζεται ως εξής:

- Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμη υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 60% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

3.1.6 Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη)

Σύμφωνα με το άρθρο 74, Ν.3863/2010 για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες διαδικασίες του Ν.4144/2013 θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

Είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ωρών αμείβεται σύμφωνα με το άρθρο 659 του Α.Κ. ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο).

Επισημαίνεται ότι η απασχόληση του μισθωτού άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5νθημέρου και άνω των 8 ωρών ημερησίως επί 6ημέρου συνιστά υπερωρία, για την πραγματοποίηση της οποίας πρέπει να τηρηθούν οι άνω διατυπώσεις, ώστε να θεωρηθεί νόμιμη υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%), άλλως θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%)(Οδηγός Εργασιακών Δικαιωμάτων Κ.Ε.Π.Ε.Α/Γ.Σ.Σ.Ε).

3.1.7 Χρόνος αναγγελίας για Νόμιμη Υπερωρία - Βιβλίο Υπερωριών

Σύμφωνα με το άρθρο 80, του Ν. 4144/2013 ισχύουν τα εξής:

A. Η προβλεπόμενη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση εργαζομένων καταχωρείται υποχρεωτικά πριν την έναρξη πραγματοποίησής της στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών που τηρείται από τον εργοδότη.

B. Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει και μπορεί να τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων σελίδων, που φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή του εν γένει εργοδότη και την ένδειξη «Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών».

Γ. Το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών πρέπει να τηρείται στο χώρο εργασίας, να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του και να τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων, προς έλεγχο, οσάκις ζητείται.

Δ. Στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών αναγράφονται σε ξεχωριστές στήλες:

- α) το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα του μισθωτού,
- β) η τροποποίηση που επέρχεται στο ωράριο εργασίας,
- γ) η αιτία για την οποία πραγματοποιείται η υπερωριακή απασχόληση,
- δ) η ημερομηνία πραγματοποίησης της υπέρβασης,
- ε) η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης,
- στ) η υπογραφή του εργαζόμενου.

E. Για κάθε εργαζόμενο που θα διαπιστωθεί, από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, ότι απασχολείται υπερωριακώς χωρίς η απασχόλησή του αυτή να είναι καταχωρημένη κατά τα ανωτέρω στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύουν.

ΣΤ. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου κάθε μήνα το σύνολο των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν, ανά εργαζόμενο, κατά τον προηγούμενο μήνα. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011, όπως ισχύει.

Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας. Από την έναρξη ισχύος της παρούσας κάθε άλλη αντίθετη διάταξη παύει να ισχύει.

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ) είναι 120 ώρες ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών.

Η υποχρεωτική αναγγελία, ως τρόπος νομιμοποίησης και γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ της υπερωριακής απασχόλησης προβλεπόταν, ρητά, για το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων, ή εργασιών εν γένει (αρ. 9 του Π. . 27/6/4-7-1932 (Α'212), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. . 515/70 (Α' 95). Με την νομοθετική πρόβλεψη της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.13 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, η παραπάνω διαδικασία επεκτείνεται και για το προσωπικό των επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 515/70 όπως αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του Π. 27/6/4-7-32.

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν αναγγελθεί η υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη, σύμφωνα με την ανωτέρω διαδικασία, η υπερωριακή απασχόληση είναι παράνομη και οφείλεται στο μισθωτό αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

3.1.8 Πώς αμείβεται το Σάββατο

Σύμφωνα με τον Νόμο 3846/2010 η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

3.1.9 Είδη μισθών

Ο μισθός σήμερα δεν είναι απλά αμοιβή της παρεχόμενης εργασίας, αλλά μια σύνθετη παροχή που επηρεάζεται από την προσωπική κατάσταση του μισθωτού, το είδος της παρεχόμενης εργασίας ή τη θέση του μισθωτού στην επιχείρηση. Για τον λόγο αυτό ο βασικός μισθός διακρίνεται στο νόμιμο και συμβατικό.

Συμβατικός καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μεγάλο χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα (Α.Π. 1898/88 Τμ. Β', 431/77).

Νόμιμος μισθός (βασικός και επιδόματα επ' αυτού) είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου (Νόμιμος μισθός είναι ο καθοριζόμενος με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλο υποχρεωτικό κανόνα δικαίου (ΑΠ. 650190 Τμ. Β')). Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

α) Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο του νομίμου.

β) Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό (οι αυξήσεις που προβλέπονται από συλλογικές ρυθμίσεις προσαυξάνουν τις κατώτερες νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις).

Σύμφωνα με τη διατυπωθείσα νομολογία των δικαστηρίων επιτρέπεται ο συμψηφισμός των προαναφερομένων αυξήσεων με τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες των νομίμων αποδοχές, εκτός αντιθέτου συμφωνίας (ΑΠ. 1601/88). Η επί 20ετία και πλέον καταβολή των νομίμων αυξήσεων αποτελεί συμβατικό όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας (περί μη συμψηφισμού) και δεν δύναται να τροποποιηθεί μονομερώς. (Έγγρ. Υπ. Εργασίας 14055/6.6.90). Άκυρη είναι η συμφωνία περί παραιτήσεως του μισθωτού από τις νόμιμες αποδοχές που δικαιούται, γιατί οι σχετικές διατάξεις είναι δημοσίας τάξεως (άρθρα 679/680 ΑΚ - ΑΠ.583/93,615/94 Τμ.Β'), (Α.Π.1000/94 Τμ.Β'). Το ίδιο και η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.) που ίσχυσε κατά τα έτη 1982-1990.

Επίσης υπάρχουν και οι έννοιες του συμφωνημένου και συνηθισμένου μισθού. Στη προκειμένη περίπτωση ο μισθός είναι συνάρτηση της ποσότητας εργασίας, η οποία άλλοτε υπολογίζεται με βάση το χρόνο εργασίας και άλλοτε με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας. Επομένως, συμφωνημένος μισθός είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ενώ συνηθισμένος μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα κλπ. (Α.Π. 1032/80). Μισθωτός που απασχολήθηκε, μέσα στα νόμιμα όρια, σε εργασία υπερβαίνουσα τη

συμφωνηθείσα, δικαιούται να αξιώσει το συνηθισμένο μισθό (Α.Π. 144/88 Τμ. Β').

Με κριτήριο τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής ο μισθός διακρίνεται σε:

- α) χρονικό μισθό, ο οποίος είναι εκείνος που υπολογίζεται με βάση την παροχή εργασίας σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα όπως μήνα, εβδομάδα ή ημέρα και ώρα,
- β) μισθό κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας, είναι εκείνος που υπολογίζεται με βάση την ποσότητα παραγωγής που είναι αποτέλεσμα της εργασίας και όχι της διάρκειας,
- γ) μισθό με ποσοστά, ο οποίος υπολογίζεται ολικά ή μερικά με εφαρμογή συμφωνηθέντος ποσοστού επί των ακαθάριστων ή καθαρών κερδών ή επί των εισπράξεων της επιχείρησης του εργοδότη και
- δ) μισθό με φιλοδώρημα, είναι εκείνος που καταβάλλεται στον εργαζόμενο όχι από τον εργοδότη αλλά από τρίτους (πελάτες) εφόσον έχει γίνει συμφωνία ότι αυτά αποτελούν μισθό.

Μία άλλη διάκριση του μισθού με βάση το περιεχόμενο του διακρίνουμε τον χρηματικό μισθό και τον μισθό σε είδος. Συγκεκριμένα, χρηματικό μισθό εννοούμε εκείνον που καταβάλλεται σε χρήμα, στο νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα προκειμένου για αμοιβή μισθωτών που εργάζονται και διαμένουν στην Ελλάδα και σε χώρα μέλος της Ε.Ε να είναι δυνατή η πληρωμή χρηματικού μισθού καθώς και με οποιοδήποτε άλλο τρόπο (π.χ. τραπεζική επιταγή, κατάθεση χρημάτων σε τραπεζικό λογαριασμό). Μισθός σε είδος είναι αυτός που συνίσταται στην μεταβίβαση κατά κυριότητα ή παραχώρηση κατά χρήση ορισμένων πραγμάτων ή στην παροχή υπηρεσιών του εργοδότη, ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

Τέλος, με βάση το κριτήριο της σταθερότητας της καταβολής διακρίνουμε τον τακτικό και έκτακτο μισθό. Με τον τακτικό μισθό ή τακτικές αποδοχές αναφερόμαστε σε εκείνο που χορηγείται σταθερά και νόμιμα ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του μισθωτού. Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται ο συμβατικός μισθός, τα επιδόματα άδειας που καταβάλλονται σταθερά στον μισθωτό ή τακτική υπερεργασία ή νόμιμη τακτική υπερωρία, η νόμιμη τακτική αμοιβή της Κυριακής και κάθε παροχή σε είδος που χορηγείται από τον εργοδότη στο μισθωτό. Αντίθετα, έκτακτος μισθός ή έκτακτες αποδοχές είναι αυτός που καταβάλλεται όχι σταθερά και μόνιμα όπως η αμοιβή όχι τακτικής επαναλαμβανόμενης υπερεργασίας, υπερωρίας, νυχτερινής εργασίας Κυριακής υπό την προϋπόθεση ότι διατυπώνεται ρητά από τον εργοδότη σας τέτοια. Έχει μεγάλη σημασία η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες γιατί σε περίπτωση απόλυσης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές

αποδοχές και όχι γενικά με τον καταβαλλόμενο μισθό(Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, 2011).

3.1.10 Τρόπος υπολογισμού και καταβολής μισθού

Οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 25 εργάσιμες σαν βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό.

Για τους υπαλλήλους το ημερομίσθιο υπολογίζεται διαιρώντας τον μηνιαίο μισθό με το 25 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται διαιρώντας το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

Για τους εργατοτεχνίτες δηλαδή για όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

Για τους μερικώς απασχολούμενους, με βάση το Ν.2874/2000 (Νόμο Γιαννίτση) οι μερικώς απασχολούμενοι που αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται προσαύξηση 7.5% ανά ώρα απασχόλησης.

Σε περίπτωση μειωμένης απασχόλησης αν ένας υπάλληλος που εργάζεται με πλήρη απασχόληση απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών του αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα και οι ώρες απουσίας:

$$\text{ΠΟΣΟ ΠΡΟΣ ΑΦΑΙΡΕΣΗ} = \text{ΩΡΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ} * \text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ}$$

Όμοιος είναι ο υπολογισμός και στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών.

Στην περίπτωση πρόσληψης (ή λύσης σύμβασης εργασίας) η οποία δεν συμπίπτει με την αρχή (ή αντίστοιχα με το τέλος) του μήνα, ο υπολογισμός των αποδοχών των υπαλλήλων γίνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας.
- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκε.

3.1.11 Χρόνος καταβολής μισθού

Σύμφωνα με το άρθρο 655 του ΑΚ ο μισθός, εφόσον είναι χρονικός, καταβάλλεται στο τέλος της αντίστοιχης χρονικής περιόδου που έχει συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της εργασιακής σχέσης. Αν είναι μηνιαίος καταβάλλεται στο τέλος του μήνα, αν είναι εβδομαδιαίος στο τέλος της βδομάδας. Μπορεί επίσης να καταβάλλεται και τμηματικά σε 15νθήμερη βάση. Ο μηνιαίος μισθός πρέπει να καταβάλλεται πάντοτε πριν εκπνεύσει ο μήνας. Κατ' εξαίρεση η πληρωμή των ημερομισθίων ή της κατ' αποκοπή αμοιβής πρέπει να γίνεται κάθε Σάββατο ή τρεις φορές το μήνα ή κάθε δεκαπέντε μέρες.

Η καταβολή του μισθού πρέπει να γίνεται απ' ευθείας στον ενδιαφερόμενο και να πραγματοποιείται σε εργάσιμες μέρες. Καθώς επίσης να γίνεται στον τόπο επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη. Καταβολή σε διαφορετικό τόπο δεν αποκλείεται εφόσον δεν εναντιώνεται ο μισθωτός.

3.1.12 Συνέπειες καθυστερημένης καταβολής

Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθό την ημέρα που ορίζεται από τη σύμβαση εργασίας (ή γενικά με το πέρας της περιόδου παροχής εργασίας) τότε καθίσταται υπερέμερος. Δηλαδή πρέπει να καταβάλλει το μισθό με το νόμιμο τόκο υπερημερίας. Κι αυτό είναι υποχρεωμένος να το κάνει, χωρίς να χρειάζεται ο μισθωτός να προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια που να επισημαίνει την παράλειψη του εργοδότη.

Στην περίπτωση καθυστέρησης καταβολής του μισθού ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση εργασίας βάσει του άρθρου 325 του ΑΚ μέχρι να του καταβληθεί το οφειλόμενο ποσό. Δηλαδή δικαιούται να μην εργάζεται έως ότου πληρωθεί το μισθό του, ενώ οι μέρες της αποχής του από την εργασία λογίζονται σαν ημέρες πραγματικής απασχόλησης (Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, 2011).

Η επίσχεση εργασίας ασκείται ατομικά και όχι συλλογικά (όπως πχ η στάση εργασίας ή η απεργία). Επίσης ο εργαζόμενος είναι σκόπιμο να εκφράσει ρητά την πρόθεσή του για επίσχεση εργασίας, έτσι ώστε ο εργοδότης να μην μπορεί να το εκλάβει (σκόπιμα) σαν παραίτηση. Ο εργοδότης καθώς και κάθε διευθυντής ή εκπρόσωπος της επιχείρησης που δεν καταβάλλει μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο τις αποδοχές των εργαζομένων, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες (εξαγοράσιμη) και χρηματική ποινή που κυμαίνεται από το 1/4 έως το 1/2 του οφειλόμενου ποσού.

Μήνυση μπορούν να υποβάλλουν είτε ο εργαζόμενος, είτε η συνδικαλιστική οργάνωση που ανήκει ο εργαζόμενος, είτε η Επιθεώρηση Εργασίας. Το αδίκημα είναι αυτόφωρο αν η μήνυση γίνει στο χρόνο που έπρεπε να καταβληθεί ο μισθός.

- Υπερημερία εργοδότη
- Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας
- Ποινικές κυρώσεις

Η συστηματική καθυστέρηση καταβολής μισθού μπορεί να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας και σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορεί να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος για την καταγγελία του (Αβραμίδα Η, 2007 σελ 41).

3.1.13 Επιδόματα

Στην Ελλάδα, επειδή ο βασικός μισθός είναι πολύ χαμηλός, προβλέπονται πολυπληθή και ποικιλώνυμα επιδόματα. Τα επιδόματα διακρίνονται σε δυο μεγάλες κατηγορίες: α) τα επιδόματα καθολικής εφαρμογής, τα οποία χορηγούνται σε όλους τους εργαζόμενους που πληρούν τις νόμιμες προϋποθέσεις χορηγήσεώς τους (λ.χ. οικογενειακό επίδομα, επίδομα προϋπηρεσίας κλπ) και β) επιδόματα ειδικών συνθηκών (λ.χ. επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, επικινδυνότητας εργασίας κλπ).

Κατά κανόνα τα επιδόματα υπολογίζονται αναφορικά με τον βασικό μισθό. Συμψηφίζονται με εκείνες τις συμβατικές αποδοχές που καταβάλλονται επιπλέον των νομίμων, εκτός αν διαφορετικά ορίζεται από την ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας ή από την ειδική διάταξη νόμου που θέσπισε το συγκεκριμένο (κάθε φορά) επίδομα.

Η συμφωνία για τον μη συμψηφισμό των επιδομάτων με τις υπέρτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές μπορεί να γίνει και σιωπηρά εκ των υστέρων, όπως λ.χ. όταν κάτι τέτοιο συνάγεται από τη συμπεριφορά του εργοδότη, όπως στην περίπτωση που ο εργοδότης για μακρό διάστημα καταβάλλει τακτικά και σταθερά τα επιδόματα ταυτόχρονα με τις υπέρτερες

των νομίμων αποδοχών, χωρίς να επιφυλάσσεται ότι θα τα συμψηφίσει στο μέλλον.

Όλα τα επιδόματα που θεσπίζονται από νόμο, κανονισμούς, συλλογικές συμβάσεις, αποφάσεις, έθιμα ή επιχειρησιακές συνήθειες αποτελούν τακτικές αποδοχές και αναπροσαρμόζονται στις κατά καιρούς αυξήσεις του βασικού μισθού, με βάση τον οποίο, άλλωστε υπολογίζονται. Ως τακτικές αποδοχές λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό των παροχών άδειας και εορτών, στην αποζημίωση λόγω καταγγελίας αορίστου χρόνου, στους μισθούς υπερημερίας και στις προσαυξήσεις υπερωριακής απασχόλησης.

Η καταβολή των επιδομάτων υπόκειται στο συνταγματικό κανόνα της ίσης μεταχείρισης του εργαζομένου δηλαδή χορηγούνται σε κάθε μισθωτό που παρέχει την εργασία του με τις ίδιες συνθήκες, χωρίς διάκριση φύλου, ιθαγένειας ή άλλης αιτίας.

Όλες οι ΣΣΕ προβλέπουν διάφορα επιδόματα, συνήθως σαν ποσοστό του βασικού μισθού και με κριτήριο τόσο τα καθήκοντα που συγκεντρώνει στο πρόσωπό του ο εργαζόμενος όσο και τα χρόνια προϋπηρεσίας του.

Τα πιο συνηθισμένα επιδόματα είναι το οικογενειακό επίδομα, το επίδομα γάμου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το επίδομα θέσης (προϊσταμένου, διευθυντή κλπ), το επίδομα χρήσης ξένης γλώσσας. Τα επιδόματα είναι ανακλητά, είτε αν καταργηθούν από επόμενη ΣΣΕ είτε αν εκλείψει ο λόγος καταβολής τους.

Ειδική περίπτωση επιδόματος, που συνήθως κάθε ΣΣΕ προβλέπει, είναι αυτό της πολυετίας. Το επίδομα αυτό αυξάνεται ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας, συνήθως ανά τριετία. Η ιδιαιτερότητά του έγκειται στο γεγονός ότι προσαυξάνει το βασικό μισθό, έτσι ώστε τα υπόλοιπα επιδόματα υπολογίζονται βάσει του προσαυξημένου πλέον βασικού μισθού. Ο υπολογισμός του επιδόματος προϋπηρεσίας γίνεται με βάση τη συνολική προϋπηρεσία του μισθωτού, ανεξάρτητα αν δούλευε κάτω από τον ίδιο εργοδότη.

3.1.13.1 Δώρο Χριστουγέννων-Πάσχα

Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους εργοδότες τους:

α) Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

β) Επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Τα παραπάνω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφ' όσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον εργοδότη είχε διάρκεια ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην μεν περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου, στη δε περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Όσοι από τους παραπάνω μισθωτούς τους δεν έχουν συμπληρώσει το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

α) Σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ποσό ίσο με $2/25$ του μηνιαίου μισθού ή (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες (19) χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης και β) Σαν επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με $1/15$ του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με τον συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 ημέρες χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης. γ) Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή του 8ημέρου, αντίστοιχα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα όπου υπολογίζεται το επίδομα Χριστουγέννων & Πάσχα.

Δώρο εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα ανάλογο με το χρόνο που διάρκεσε η εργασιακή σχέση, δικαιούνται και οι μισθωτοί που έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους, πριν από τις παραπάνω γιορτές είτε γιατί απολύθηκαν από τον εργοδότη τους, είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς.

Καθώς επίσης τα παραπάνω δώρα καταβάλλονται στους δικαιούχους για μεν τα Χριστούγεννα την 21η Δεκεμβρίου, για δε το Πάσχα τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους. Νοείται βέβαια ότι δεν υπάρχει δέσμευση για τον εργοδότη να καταβάλλει το δώρο νωρίτερα απ' αυτές τις ημερομηνίες. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

3.1.13.2 Επίδομα αδειάς

Κατά τη διάρκεια της αδειάς του ο μισθωτός δικαιούται, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Α.Ν. 539/45, να λάβει τις συνήθεις αποδοχές που θα ελάμβανε εάν εργαζόταν κανονικά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα. Συγκεκριμένα οι αποδοχές αυτές είναι:

α) για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, τόσα ημερομίσθια (ίσα με το $1/6$ της εβδομαδιαίας αμοιβής), όσες είναι οι ημέρες αδειάς που περιλαμβάνουν τις εργάσιμες και την εβδομαδιαία ημέρα ανάπαυσης λόγω πενθημέρου και β) για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, $24/25$ για ένα έτος εργασίας (12

μήνες), ενώ για 2ο ή 3ο έτος εργασίας, έναν (1) ολόκληρο μισθό. Για τους μισθωτούς που έχουν δέκα (10) έτη εργασίας στον ίδιο εργοδότη ή δώδεκα (12) έτη σε οποιονδήποτε εργοδότη, οι αποδοχές αδειάς είναι ίσες με το μισθό ενός μηνός (που αντιστοιχεί σε όσες εργάσιμες ημέρες περιλαμβάνει ο πρώτος ημερολογιακός μήνας της αδειάς) συν τόσα ημερομίσθια, όσες εργάσιμες ημέρες της αδειάς περιέχονται στον επόμενο μήνα. Ήδη με το άρθρο 3 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009 (02-04-2008) προβλέπεται προσαύξηση κανονικής άδειας κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα από 01-01-2008, μετά την συμπλήρωση εικοσιπέντε (25) ετών υπηρεσίας στον ίδιο ή σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δηλαδή συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη ή πενθήμερη αντίστοιχα εργασία.

Στις αποδοχές περιλαμβάνονται οι συνήθεις αποδοχές, δηλ. ό,τι καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικώς και μονίμως ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του. Κατά τη νομολογία συνυπολογίζονται στις αποδοχές αδειάς οι τακτικές, πρόσθετες ή συμπληρωματικές παροχές που καταβάλλονται κατά τρόπο συνεχή, σταθερό και μόνιμο ώστε να είναι βέβαιο ότι θα καταβάλλονταν κατά το χρόνο της αδειάς, εάν ο μισθωτός εργαζόταν κανονικά.

Αποδοχές αδειάς, μεταξύ άλλων αποτελούν:

- η αμοιβή για τακτική εργασία κατά Κυριακή, εορτές και νύκτα (Α.Π. 273/93, Α.Π. 540/85, ΑΠ 1449/2002),
- η αμοιβή για υπερεργασία (40-45 ή 40-48) του άρθρου 1 Ν. 3385/2005, εφόσον παρέχεται τακτικά (ΑΠ 702/2002)
- η αμοιβή για νόμιμη τακτική υπερωρία που θα πραγματοποιούσε ο μισθωτός εάν εργαζόταν κατά το διάστημα της αδειάς του (Α.Π. 911/86, Εφ.Αθ.1950/95, Εφ. Θεσ/νίκης 1038/93)

Δεν υπολογίζονται στις αποδοχές αδειάς:

- η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή εργασία
- η αναλογία του επιδόματος εορτών (δώρα) Χριστουγέννων και Πάσχα
- το επίδομα ισολογισμού

Για τους αμειβόμενους κατ' αποκοπήν ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά (ειδικά οι αμειβόμενοι με ποσοστά εις βάρος των πελατών της επιχείρησης δικαιούνται ως αποδοχές άδειας τόσα τεκμαρτά ημερομίσθια του ΙΚΑ (της οικείας ασφαλιστικής κλάσης), όσος είναι ο αριθμός των εργασίμων ημερών της άδειας τους (άρθρο 3 §4 Α.Ν. 539/1945 και Β.Δ. 15.11.1949) ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, οι αποδοχές άδειας εξευρίσκονται με τον πολλαπλασιασμό του μέσου όρου των ημερήσιων αποδοχών του διαστήματος από την πρόσληψη μέχρι την έναρξη της άδειας (για την πρώτη άδεια) ή από τη λήξη της άδειας του προηγούμενου έτους μέχρι την έναρξη της νέας άδειας (για τις μεταγενέστερες άδειες), επί τον αριθμό των εργασίμων

ημερών που περιλαμβάνονται στην άδεια τους (άρθρα 3 §2 Α.Ν. 539/1945 και 5 ΕΓΣΣΕ 26.11.1977).

Τα διαστήματα κατά τα οποία δεν απασχολήθηκε ο μισθωτός λόγω ασθένειας βραχείας διάρκειας, στράτευσης, νόμιμης απεργίας, ανταπεργίας ή ανωτέρας βίας, δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχόλησης ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας που δικαιούνται.

Εκτός από τις αποδοχές αδείας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται και επίδομα αδείας, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 16 του Ν. 4504/1966. Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδείας, αποτελεί συνακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδείας και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδείας, είναι δηλ. ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδείας με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβεί για όσους μεν αμείβονται με μισθό, τον μισό μισθό, για όσους δε αμείβονται με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ή ποσοστά ή κατ' αποκοπήν, τα 13 ημερομίσθια.

Τόσο οι αποδοχές αδείας όσο και το επίδομα αδείας, προκαταβάλλονται στον εργαζόμενο με την έναρξη της αδείας του (άρθρο 3 παρ. 8 του Α.Ν. 539/45, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 παρ. 3 του Ν.Δ. 4547/1966) και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες του νομίμου καταβαλλόμενες αποδοχές, ούτε επιτρέπεται ο συμψηφισμός μετά από ρητή συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου (Εφ. Αθ. 8662/96).

Σημειωτέον ότι επανέρχεται ως δήλη ημέρα καταβολής των αποδοχών αδείας και του επιδόματος αδείας, σύμφωνα με την απόφαση της Ολομέλειας Α.Π. 40/2002, το τέλος του κάθε ημερολογιακού έτους (31/12).

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης ή σύμβασης εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο (απόλυση - οικειοθελή αποχώρηση) ή λήξης της εποχιακής απασχόλησης, πριν από την πιθανή λήψη τμηματικής αδείας, οι μισθωτοί δικαιούνται από τον εργοδότη τους δύο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησής τους, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σ' αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Την άδεια ή την αποζημίωση αδείας δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που προσελήφθησαν με καθεστώς διαλείπουσας ή εκ περιτροπής ή μερικής απασχόλησης σύμφωνα με τα ανωτέρω αναφερόμενα.

Όπως είναι γνωστό, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 3 του Α.Ν. 539/1945 όλοι οι εργοδότες πρέπει να τηρούν βιβλίο αδειών, χωρίς υποχρέωση θεώρησής του από την οικία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Στο άρθρο 6 του Νόμου 3762/2009 «Αναδιοργάνωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας κ.λ.π.» ο νομοθέτης τροποποίησε την παραπάνω παρ. 3 του άρθρου 4. Έτσι κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο, το οποίο δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων. Το ειδικό βιβλίο ή οι μηχανογραφημένες

σελίδες πρέπει να φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, την ένδειξη βιβλίο αδειών και να περιλαμβάνει τις στήλες: αύξων αριθμός, ονοματεπώνυμο του εργαζομένου, ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης, προϋπηρεσία, χρονική διάρκεια της αδειάς που δικαιούται, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδειάς, αποδοχές αδειάς που καταβάλλονται σε κάθε μισθωτό, επίδομα αδειάς, παρατηρήσεις και υπογραφή μισθωτού. Το βιβλίο αδειών πρέπει να διατηρείται από τον εργοδότη επί μια πενταετία και να τίθεται στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας κατά τη διάρκεια επιτόπιου ελέγχου, προκειμένου να εξακριβωθεί η σωστή τήρηση της κείμενης περί αδειών νομοθεσίας.

Όπως έχει δεχθεί ο Άρειος Πάγος με την αριθμ. 7/92 απόφασή του οι διατάξεις περί αποδοχών αδειάς συνιστούν αναγκαστικό δίκαιο και υπερισχύουν των Σ.Σ.Ε.ή Δ.Α. που θεσπίζουν αντίθετο όρο.

Το επίδομα αδειάς ισούται με το 1/2 του ονομαστικού μισθού για αυτούς που αμείβονται μηνιαία ή 13 ημερομίσθια για του ωρομίσθιους χωρίς καμία άλλη προσαύξηση. Διαφέρει από τα εορταστικά επιδόματα στο ότι είναι ανεξάρτητο των ημερών εργασιακής σχέσης. Εφόσον κάποιος δικαιούται άδεια αναψυχής δικαιούται και το αντίστοιχο επίδομα αδειάς.

Το επίδομα αδειάς προκαταβάλλεται με την έναρξη της άδειας και απαγορεύεται η κατάτμηση του. Επιπλέον, δεν παίρνει την προσαύξηση του 100%, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν το καταβάλλει στους μισθωτούς μέχρι τέλους του έτους.

3.1.13.3 Επίδομα Γάμου

Με την ψήφιση του Ν.4046/2012, την έκδοση της Π.Υ.Σ. 6/28-2-2012 και της ερμηνευτικής εγκυκλίου 4601/304/12-3-2012 εγκρίθηκε το επίδομα γάμου για το οποίο υπήρξαν κάποιες αλλαγές. Με το μνημόνιο 3 και το Ν.4093/2012, διευκρινίστηκε τι ακριβώς συμβαίνει με το συγκεκριμένο επίδομα και ποιοι το διακινούνται.

Με βάση την ΣΣΕ που ήταν σε ισχύ και προβλέπονταν επίδομα γάμου και είτε είχε κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, είτε εργοδότης και εργαζόμενος ήταν μέλη των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ συνδικαλιστικών οργανώσεων, το επίδομα γάμου συνέχιζε να παρέχονταν μέχρι τη λήξη της.

Στις 31/3/2013 όπου έληξε η ισχύς της ΕΓΣΣΕ, παρήλθε και το τρίμηνο της μετενέργειας της. Όπως είναι γνωστό, η μετενέργεια μειώθηκε από τους έξι στους τρεις μήνες με το Ν.4046/2012 και την Π.Υ.Σ. 6/28-2-2012 Σύμφωνα λοιπόν με τον παραπάνω νόμο, μετά τη λήξη και της τρίμηνης μετενέργειας μιας ΣΣΕ και εφόσον κατά το διάστημα αυτό δεν συναφθεί νέα

ΣΣΕ, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να επαναπροσδιορίσει μονομερώς το μισθό, παίρνοντας τον βασικό μισθό της ΣΣΕ που έληξε, τα επιδόματα πολυετίας, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, εφόσον προβλεπόταν από αυτή τη ΣΣΕ, εκτός κι αν υπάρχει επικάλυψη από άλλη υποχρεωτική ΣΣΕ η οποία πρέπει να τηρηθεί.

Στην περίπτωση κατά την οποία εφαρμόζεται η ΕΓΣΣΕ, ο εργοδότης μπορεί από 1/4/2013 να περικόψει το επίδομα γάμου, οπότε το μόνο επίδομα που παραμένει είναι αυτό της προϋπηρεσίας. Η προϋπηρεσία υπολογίζεται σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύει για την υπηρεσία που έχει συμπληρωθεί μέχρι 14/2/2012. Από σήμερα λοιπόν 1/4/2013, μεγάλη μερίδα εργαζομένων ενδέχεται να υποστεί νέα μείωση στους μισθούς τους, η οποία θα ανέλθει σε ποσοστό 10%, όσο δηλαδή το ποσοστό του επιδόματος γάμου, ενώ αναμένεται και η εφαρμογή του συστήματος του νομοθετικώς ορισμένου κατώτατου μισθού, σύμφωνα με το Ν.4093/2013. Η μείωση που θα υποστούν οι εργαζόμενοι, από την περικοπή του επιδόματος γάμου θα είναι για τους αμειβόμενους με τα ημερομίσθια της ΕΓΣΣΕ, 2,62 € για τους άνω των 25 ετών και 2,28 € για τους κάτω των 25 ετών την ημέρα, ενώ για τους αμειβόμενους με μισθό η μείωση θα ανέλθει σε 58,61 € και 51,10 € το μήνα αντίστοιχα (Εργασιακά, 2012).

3.1.13.4 Επίδομα ανθυγιεινής και επικίνδυνης εργασίας

Το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας που προβλέπεται δεν καταβάλλεται στο διοικητικό προσωπικό των φορέων που αναφέρονται σε αυτήν. Το ανωτέρω επίδομα καταβάλλεται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι αυτού προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στους χώρους και στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή του. Επίσης καταβάλλεται και για όσο διάστημα οι υπάλληλοι τελούν σε θεσμοθετημένες άδειες (κανονικές, συνδικαλιστικές, ειδικές, εκπαιδευτικές μικρής διάρκειας έως δύο (2) μηνών, διευκόλυνσης υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, μητρότητας και ανατροφής παιδιού), σε βραχυχρόνια αναρρωτική άδεια έως έξι (6) ημέρες κατ' έτος, καθώς και αυτής που χορηγείται από δημόσια νοσοκομεία, κέντρα υγείας του Δημοσίου, πανεπιστημιακές κλινικές, νοσηλευτικούς σχηματισμούς του Ι.Κ.Α. και ιδιωτικές κλινικές, εφόσον έχει προηγηθεί νοσηλεία σε αυτές, η οποία αποδεικνύεται με σχετικά παραστατικά στοιχεία (εισαγωγή, εξιτήριο κ.λπ.).

Με βάση τις νέες ρυθμίσεις, οι οποίες ισχύουν από 1/5/2012, το μηνιαίο επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας για τους μόνιμους και δόκιμους πολιτικούς υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου (ΙΔΑΧ – ΙΔΟΧ) του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και

Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ βαθμού ανά κατηγορία ως εξής:
α) Κατηγορία Α΄ σε εκατόν πενήντα (150) ευρώ. β) Κατηγορία Β΄ σε εβδομήντα (70) ευρώ. γ) Κατηγορία Γ΄ σε τριάντα πέντε (35) ευρώ (Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, 2011).

3.2 Μισθοδοσία Μερικής Απασχόλησης

3.2.1 Αποδοχές Μερικής Απασχόλησης

Όπως αναφέραμε και στο κεφάλαιο της μερικής απασχόλησης, η μερική απασχόληση είναι μία ευέλικτη μορφή απασχόλησης όπου ο εργαζόμενος απασχολείται λιγότερες ώρες από το πλήρες ωράριο της πλήρους απασχόλησης (καθιερωμένο 8ώρο), συνεπώς δέχεται και μειωμένες αποδοχές.

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες αποδοχές των πλήρως απασχολουμένων στην ίδια εργασία και καθορίζονται ειδικότερα ανάλογα με τις ώρες της μερικής απασχόλησης. Εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%).

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδειας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδειας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν.539/1945, όπως ισχύει. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη και ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό όμως της προϋπηρεσίας αυτής, οι 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία μέρα προϋπηρεσίας (άρθρο 2 παρ. 10 Ν. 2639/98).

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος οφείλει να την παράσχει, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, υπό την προϋπόθεση ότι είναι σε θέση να το κάνει. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%. Σε κάθε περίπτωση πάντως, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, όπως και η νυκτερινή εργασία, συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

3.2.2 Παράδειγμα

Υπάλληλος γραφείου εμπορικής επιχείρησης, άγαμος, χωρίς προϋπηρεσία, πτυχιούχος ΑΕΙ εργάζεται με καθεστώς μερικής απασχόλησης επί τετράωρο ημερησίως και επί πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα καθ' όλο το

διάστημα του μηνός Σεπτεμβρίου 2012 και αμείβεται με τα κατώτατα όρια αμοιβών της οικείας κλαδικής συλλογικής ρύθμισης (ρεπό Σάββατο, Κυριακή). Στην περίπτωση αυτή οι μηνιαίες αποδοχές του ορίζονται ως εξής:

Οι εργάσιμες ημέρες του μήνα είναι 22.

Ο μηνιαίος μισθός του εν λόγω εργαζόμενου σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης σύμφωνα με την κλαδική συλλογική ρύθμιση των εμπορικών επιχειρήσεων για το 2ο εξάμηνο του 2012 ορίζεται στα 998,56 €.

Συνεπώς, οι αποδοχές του μηνός Σεπτεμβρίου 2012 του εν λόγω υπαλλήλου ορίζονται σε 22 ημέρες x ημερομίσθιο.

Ωρομίσθιο = $998,56 \times 0,006 = 5,99$ €.

Ημερομίσθιο = Ωρομίσθιο x 4 ώρες = $5,99 \times 4 = 23,96$ €.

Μηνιαίος μισθός = 22 ημέρες x 23,96 = 527,12 €. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας ο υπολογισμός των αποδοχών του εργαζόμενου αυτού που απασχολείται επί 20 ώρες την εβδομάδα γίνεται αναλογικά σε σχέση με τις αποδοχές της πλήρους απασχόλησης ως κάτωθι:

$998,56 \times 20/40 = 499,28$ €.

Ο εν λόγω τρόπος υπολογισμού κατά την άποψη του γράφοντος είναι λανθασμένος και τούτο διότι οι εργάσιμες ημέρες ενός μήνα κυμαίνονται από 20 έως 23 και κατά μέσο όρο ορίζονται σε 22. Με δεδομένο ότι το ημερομίσθιο του επί 4ωρον ημερησίως εργαζόμενου ανέρχεται εν προκειμένω σε 23,96 €, αν καθορισθεί ο μηνιαίος μισθός στα 499,28 € σημαίνει ότι οι εργάσιμες ημέρες του μήνα είναι:

Μηνιαίες αποδοχές = $\frac{499,28}{23,96} = 20,84$

Ημερομίσθιο = 23,96
αντί των 22 ημερών που είναι το ορθόν

3.3 Μισθοδοσία στην Εκ περιτροπής Απασχόληση

3.3.1 Αποδοχές στην Εκ περιτροπής Απασχόληση

Εκ περιτροπής απασχόληση όπως αναφέραμε θεωρείται η εργασία κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών, κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Για να βρούμε τον μισθό της εκ περιτροπής απασχόλησης από τον μισθό της πλήρους απασχόλησης (40 ώρες), πολλαπλασιάζουμε τον μισθό της πλήρους απασχόλησης επί τόσα τεσσαρακοστά, όσες οι ώρες τις εβδομαδιαίας εργασίας.

Ο υπολογισμός εν προκειμένω των ημερών άδειας ως προς το χρόνο:

- της εκ περιτροπής εργασίας, θα υπολογισθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 1, του Ν.1346/1983. Ειδικότερα στη διάταξη αυτή ορίζεται ότι σε

περίπτωση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίσες με το 1/12 της άδειας για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή του, αν η άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή από λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας. Ως μήνας εν προκειμένω λογίζονται 25 ημέρες απασχόλησης.

- της πλήρους απασχόλησης ο αριθμός των ημερών αδείας, θα υπολογισθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 1, του Ν.3302/2004 (Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας 15205/562/29-8-2012).

3.3.2 Παράδειγμα

Η σχέση εργασίας υπαλλήλου, που προσελήφθη το 2012 χωρίς προϋπηρεσία με πλήρη απασχόληση, από 1/4/2012 και έως 31/12/2012, μετατρέπεται από πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής (Οκτώωρη εργασία τις ημέρες Δευτέρα, Τετάρτη και Παρασκευή). Ο μικτός μηνιαίος μισθός σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης ανέρχεται σε 1.150,00 ευρώ.

- Ημέρες αδείας = ;
- Αποδοχές αδείας = ;
- Επίδομα αδείας = ;

Για το τρίμηνο της πλήρους απασχόλησης (από 1/1 έως 31/3/2013) οι εργάσιμες ημέρες απασχόλησης ανέρχονται σε 75 (25 x 3 μήνες = 75).

Για το εννεάμηνο της εκ περιτροπής απασχόλησης οι εργάσιμες ημέρες απασχόλησης ανέρχονται σε 135 (25 x 9μήνες x 3/5= 135).

Σύνολο εργασίμων ημερών = 75+135 =210.

Ημέρες αδείας = (210/300) x 22 = 15,4 (Οι ημέρες άδειας στρογγυλοποιούνται στις 15).

Αποδοχές αδείας = 15,4x 1,2/25 x 1.150,00 = 850,08 ευρώ.

Επίδομα αδείας = 1.150,00/2 = 575,00 ευρώ (με δεδομένο ότι οι εργάσιμες ημέρες απασχόλησης του υπόψη εργαζόμενου ανέρχονται σε 210 και συνεπώς υπερβαίνουν κατά πολύ τις μισές εργάσιμες ημέρες του έτους) (Π.Ραπανάκης, 2013).

3.4 Μισθοδοσία Διαθεσιμότητας

3.4.1 Αποδοχές διαθεσιμότητας

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο νόμιμος μισθός ή το ημερομίσθιο (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο συν τα επιδόματα που καθορίζονται από τη ΣΣΕ ή Δ ή ΥΑ), και κάθε άλλη παροχή

που δίδεται αντί μισθού σταθερά και τακτικά και όχι πρόσκαιρα, ήτοι οι αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός αν εργαζόταν κανονικά. Στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται και οι προσαυξήσεις για εργασία τις Κυριακές και νυκτερινές ώρες, εφόσον χορηγούνται τακτικά, το επίδομα παραγωγής, τροφής και γενικά, κάθε τι που παίρνει τακτικά είτε σε χρήμα είτε σε είδος ο μισθωτός

Σημείωση: Σε περίπτωση που για κάποιον από τους λόγους που αναφέρθηκαν σε παραπάνω κεφάλαιο, η διαθεσιμότητα δεν είναι έγκυρη, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον μισθωτό ολόκληρο το ποσό των τακτικών αποδοχών που δικαιούται και να αποδεχτεί την άμεση επιστροφή του μισθωτού στην εργασία του (Δρίμτζια Μ, 2011).

3.4.2 Αποζημίωση απόλυσης – Δώρα – Επιδόματα – Ασθένεια

Το χρονικό διάστημα στο οποίο ο μισθωτός βρίσκεται σε διαθεσιμότητα εάν ασθενήσει κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητάς του, παίρνει τις μισές αποδοχές της διαθεσιμότητας από τον εργοδότη και τα επιδόματα ασθένειας του ΙΚΑ ή άλλου Ασφαλιστικού Οργανισμού. Ο χρόνος συνεχούς υπηρεσίας για τη λήψη της άδειας δεν συμψηφίζεται με αυτή, δοθέντος ότι η διαθεσιμότητα θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης για όλα τα δικαιώματα του μισθωτού από τη σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παραγ. 2 Απόφασης Υπ. Εργασίας 19040/7.12.1981 Επιδόματα Εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα κ.λ.π. (ΦΕΚ 742/Β/10.12.1981), αυτοί που βρίσκονται σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δικαιούνται για το χρόνο της καταστάσεώς τους αυτής, το μισό των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στο χρόνο αυτό(Δρίμτζια Μ, 2011).

3.4.3 Ασφαλιστικές Εισφορές

Οι μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές της περιόδου διαθεσιμότητας υπόκεινται κανονικά σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. όπως και οι λοιπές αποδοχές καθώς αυτή η περίοδος θεωρείται ως πραγματική υπηρεσία για το Ι.Κ.Α. και για τις παροχές του(Δρίμτζια Μ, 2011).

3.5 Μισθοδοσία Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας

3.5.1 Περίοδος αυξημένης απασχόλησης

Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40)

ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

3.5.2 Περίοδος μειωμένης απασχόλησης

Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής:

Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ (8) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων ή των οκτώ (8) πρώτων, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) ή οκτώ (8) πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, άλλως αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100% (Αβραμίδα Η, Θεσ/νικη 2007 σελ 30-32).

Μέρος Β´

Στη συνέχεια της εργασίας διαμορφώνεται το δεύτερο μέρος της πτυχιακής το οποίο αφορά το ερευνητικό κομμάτι της μελέτης. Αρχικά αναφέρεται η όλη διαδικασία σχετικά με τη έρευνα των στοιχείων της Επιθεώρησης Εργασίας της Σίνδου, γίνεται η απεικόνιση των στοιχείων με γραφήματα καθώς υπάρχει και ο σχολιασμός τους. Στο τέλος αυτού του μέρους διαμορφώνεται η έρευνα του ερωτηματολογίου. Γίνεται πάλι η ανάλογη ανάλυση των στοιχείων που συλλέχθηκαν, γραφική απεικόνιση και σχολιασμός.

Ενότητα 1η

1.1 Ανάλυση Στοιχείων από τη ΣΕΠΕ Σίνδου

1.1.1 Γενικά

Ο γενικός σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης και έρευνας είναι να διερευνηθεί η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών που απασχολούν την παρούσα εργασία στις επιχειρήσεις της Βιομηχανικής Περιοχής της Σίνδου. Κύριος λόγος γίνεται για το εάν εφαρμόζονται οι ευέλικτες μορφές, μερική, εκ περιτροπής απασχόληση, διαθεσιμότητα και διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σε τι ποσοστό πραγματοποιούνται σαν σύνολο των επιχειρήσεων και των εργαζομένων ανά μορφή.

Για την αναφερθείσα ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας της Σίνδου. Σκοπός της ΣΕΠΕ είναι να δημοσιοποιεί στοιχεία και συγκριτικούς πίνακες που να απεικονίζουν την μέχρι τώρα εξέλιξη όλων των ειδών συμβάσεως εργασίας, όπως αυτά διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας. Από αυτά τα στοιχεία μπορέσαμε και πήραμε για δύο τρέχοντα έτη 2011 και 2012 καθώς και για το 1^ο δίμηνο του 2013.

Στον πίνακα I που βρίσκεται στο προσάρτημα, ο οποίος αφορά δεδομένα για τα έτη 2011-2012 και για το 1^ο δίμηνο του 2013 παρουσιάζεται ο αριθμός των επιχειρήσεων και των εργαζομένων που κατέθεσαν νέες προσλήψεις στο τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης της Σίνδου, καθώς και το είδος των συμβάσεων κάθε πρόσληψης.

Με ανάλογη ανάλυση στο πρόγραμμα του Excel απεικονίσαμε τα δεδομένα αυτά με ποσοστά για την διεξαγωγή διαγραμμάτων και για τον ακόλουθο σχολιασμό.

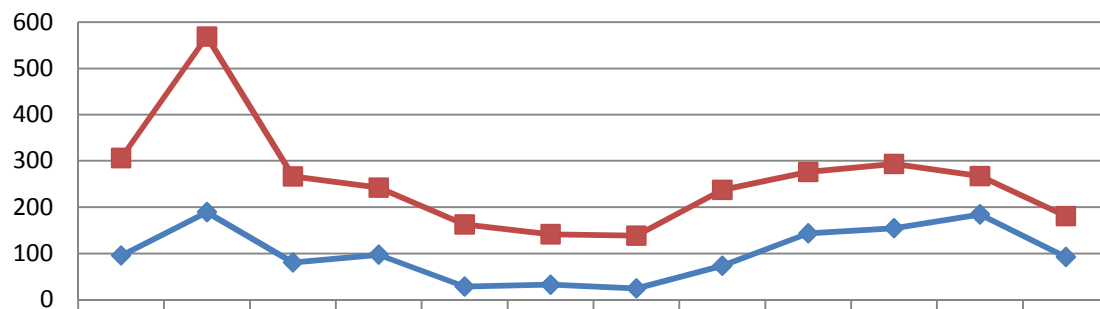
1.1.2 Έρευνα - Ανάλυση

Η ανάλυση της έρευνας ξεκινάει με τα δεδομένα του έτους 2011 όπου στο 1^ο διάγραμμα βλέπουμε ανά μήνα την πορεία των συμβάσεων πάνω στις ευέλικτες μορφές. Συγκεκριμένα, ως προς τον αριθμό των επιχειρήσεων που υπέβαλαν νέες συμβάσεις βλέπουμε μία αυξημένη μεταβολή προς τα πάνω από το πέρασμα του Ιανουαρίου και την είσοδο του Φεβρουαρίου. Στο μετέπειτα υπάρχει μία συνεχή μείωση μικρού ποσοστού μέχρι τον Ιούλιο του 2011 και μία συνεχή αύξηση μέχρι τον Νοέμβριο. Τέλος, μία μικρή μείωση εμφανίζεται το μήνα Δεκέμβριο.

Την ίδια πορεία με τον αριθμό των επιχειρήσεων ακολουθεί και ο αριθμός των εργαζομένων, πράγμα το οποίο εννοείται εφόσον όσες περισσότερες είναι οι επιχειρήσεις που κάνουν προσλήψεις τόσο περισσότεροι θα είναι και οι εργαζόμενοι.

Διάγραμμα 1^ο

Αριθμός Επιχειρήσεων και Εργαζομένων που εφαρμόζουν μηνιαία τις Ευέλικτες Μορφές κατά το 2011



◆ Αριθμός Επιχειρήσεων

■ Αριθμός Εργαζομένων

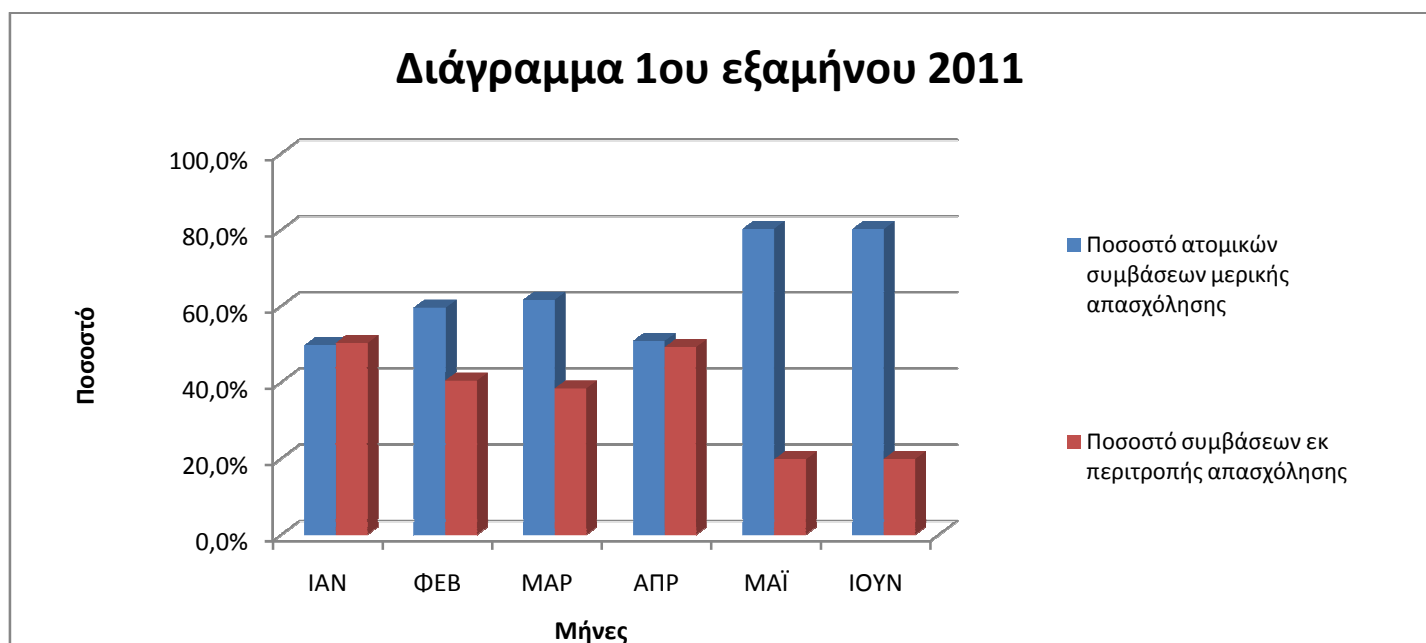
Όσον αφορά τις ευέλικτες μορφές να σημειώσουμε πως στην πράξη στις επιχειρήσεις της Βιομηχανικής περιοχής της Σίνδου εφαρμόζονται και δηλώνονται στην Επιθεώρηση Εργασίας μόνο η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής απασχόληση.

Σύμφωνα με τα δεδομένα του πίνακα I έχουμε το 2^ο διάγραμμα όπου απεικονίζονται τα ποσοστά των δύο μορφών για το πρώτο εξάμηνο του 2011. Πιο συγκεκριμένα, βλέπουμε πως τον Ιανουάριο οι συμβάσεις της μερικής απασχόλησης ανέρχονται σε 49,7% ενώ της εκ περιτροπής σε 50,3%. Για τον

μήνα Φεβρουάριο έχουμε συμβάσεις μερικής απασχόλησης ύψους 59,6% ενώ της εκ περιτροπής 40,4%. Σε συσχέτισμό με το προηγούμενο διάγραμμα βλέπουμε πως αν και από το μήνα Μάρτιο ο αριθμός των επιχειρήσεων μειώνεται υπάρχει μία ανοδική πορεία για τις συμβάσεις των μερικών απασχολούμενων σε σχέση με τις εκ περιτροπής. Συγκεκριμένα, για τον Μάρτιο το ποσοστό των ατομικών συμβάσεων της μερικής απασχόλησης ανέρχεται σε 61,7% για τον Απρίλιο σε 50,8%, για το Μάιο σε 80,2% και τον Ιούνιο 80,1%, ενώ το ποσοστό της εκ περιτροπής απασχόλησης ανέρχεται αντίστοιχα σε 38,3% για το Μάρτιο, σε 49,2% για τον Απρίλιο, σε 19,8% για το Μάιο και σε 19,9% για τον Ιούνιο.

Συγκεντρωτικά ανά μορφή σύμβασης για το πρώτο εξάμηνο του 2011 βλέπουμε μία συνεχή αυξομείωση της μερικής απασχόλησης όπου κορυφώνεται με μεγάλη διαφορά τον μήνα Μάιο και Ιούνιο με υψηλό ποσοστό αντί της εκ περιτροπής απασχόλησης ενώ αντίστοιχα για την εκ περιτροπή απασχόληση στην αρχή είναι μεγαλύτερο το ποσοστό εμφάνισης από την μερική και στο μετέπειτα υπάρχει μία αυξομείωση των ποσοστών με τελική εικόνα του διαγράμματος την αυξημένη μείωση για τους δυο τελευταίους μήνες του εξαμήνου.

Διάγραμμα 2°



Το 3° διάγραμμα απεικονίζει τη συνέχεια του προηγούμενου, δηλαδή, τη συνέχεια του δεύτερου εξαμήνου του έτους 2011 ως προς την εφαρμογή των συμβάσεων εργασίας των ευέλικτων μορφών.

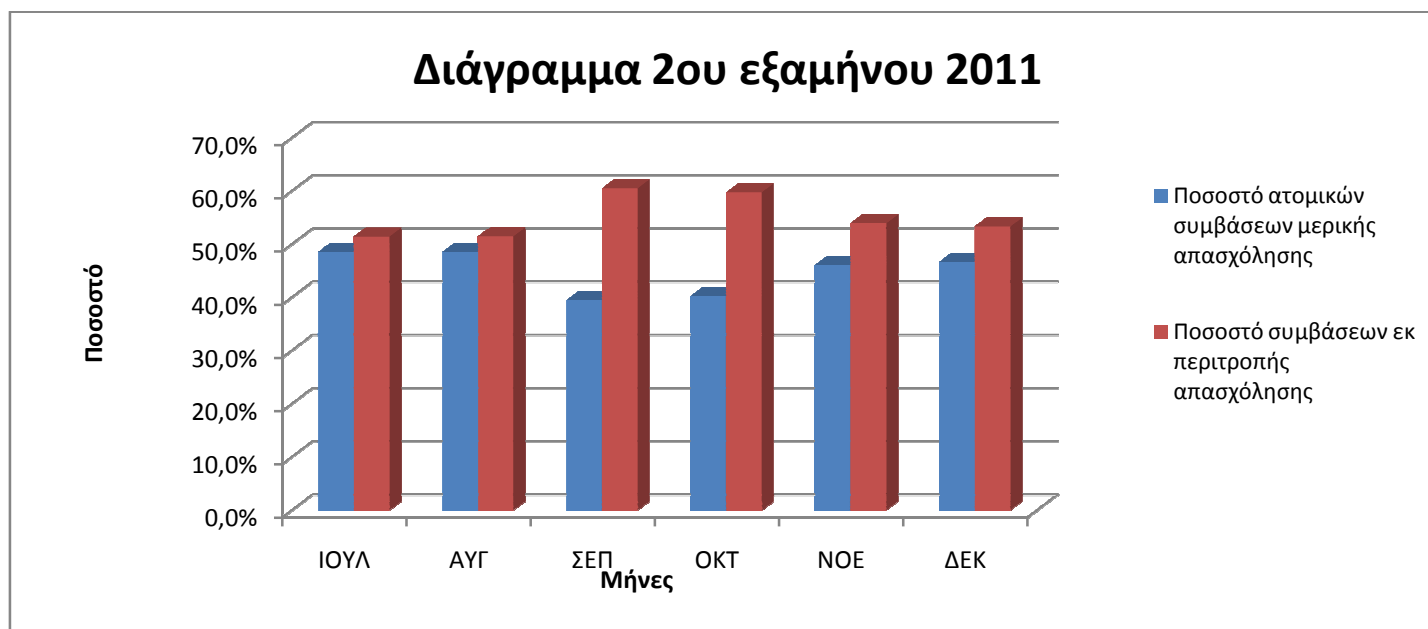
Από μια πρώτη εικόνα του σχήματος βλέπουμε πως σε όλη την πορεία των μηνών το ποσοστό των συμβάσεων της εκ περιτροπής απασχόλησης είναι μεγαλύτερο από της μερικής απασχόλησης. Αυτό σημαίνει πως εκείνο το

διάστημα υποβλήθηκαν περισσότερες συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης από τις επιχειρήσεις στην Επιθεώρηση Εργασίας της Σίνδου.

Πιο αναλυτικά, για τον μήνα Ιούλιο το ποσοστό των ατομικών συμβάσεων μερικής απασχόλησης ανέρχεται σε 48,6%, το μήνα Αύγουστο σε 48,5%, το Σεπτέμβριο σε 39,5%, τον Οκτώβριο σε 40,3%, το Νοέμβριο σε 46,1% και το Δεκέμβριο σε 46,7%. Αντίστοιχα για τα ποσοστά της εκ περιτροπής απασχόλησης για το μήνα Ιούλιο ανέρχεται σε 51,4%, τον Αύγουστο σε 51,5%, το Σεπτέμβριο σε 60,5%, τον Οκτώβριο σε 59,7%, το Νοέμβριο σε 53,9% και το Δεκέμβριο σε 53,3%.

Συγκεντρωτικά το διάγραμμα απεικονίζει μία αυξομείωση και μετά πάλι αύξηση για την μερική απασχόληση, θα μπορούσαμε να το χαρακτηρίσουμε μία «κοιλιά», ενώ για την εκ περιτροπή απασχόληση από μία μειωμένη εφαρμογή καταλήγουμε σε μία αυξομείωση, λεγόμενη και ως «πυραμίδα».

Διάγραμμα 3^ο



Στη συνέχεια της έρευνας απεικονίζονται τα ανάλογα στοιχεία για το έτος 2012 με την ίδια διαδικασία. Όπως φαίνεται στο 4^ο διάγραμμα απεικονίζεται πάλι ο αριθμός των επιχειρήσεων και των εργαζομένων οι οποίες υπέβαλαν συμβάσεις ευέλικτων μορφών στην Επιθεώρηση Εργασίας τώρα για το έτος 2012.

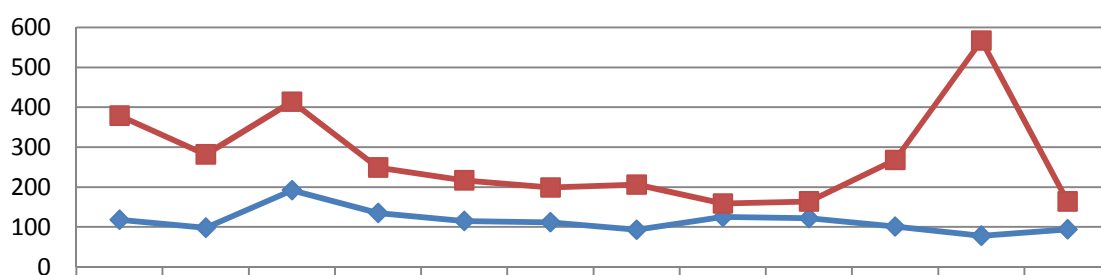
Θα ξεκινήσουμε την επεξήγηση με την πορεία των επιχειρήσεων το τρέχον έτος ως προς την υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών στο χώρο τους. Η απεικόνιση του 4^{ου} διαγράμματος είναι τελείως ασταθής σε σχέση με το διάγραμμα τους έτους 2011. Όπως φαίνεται και στο διάγραμμα από τον Ιανουάριο που ήταν υψηλός ο αριθμός των επιχειρήσεων πέφτει ελάχιστα τον Φεβρουάριο, ενώ ξανά αυξάνεται περίπου στο διπλάσιο τον Μάρτιο και από

εκεί και πέρα υπάρχει σταδιακή μείωση μέχρι τον Ιούλιο. Τον Αύγουστο και τον Σεπτέμβριο ο αριθμός των επιχειρήσεων είναι περίπου ισόποσος, στο μετέπειτα μειώνεται για τους δύο επόμενους μήνες με τελικό αριθμό του Δεκεμβρίου σχετικά μικρό από την έναρξη της χρονιάς.

Παρόμοια πορεία ακολουθεί και ο αριθμός των εργαζομένων με μία σημαντική διαφορά για τον μήνα Νοέμβριο. Πιο συγκεκριμένα, το μήνα αυτό αν και η υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών πραγματοποιήθηκε από το μικρότερο αριθμό των επιχειρήσεων απασχολήθηκε ο μεγαλύτερος αριθμός των εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής απασχόλησης.

Διάγραμμα 4^ο

Αριθμός Επιχειρήσεων και Εργαζομένων που εφαρμόζουν μηνιαία τις Ευέλικτες Μορφές κατά το 2012

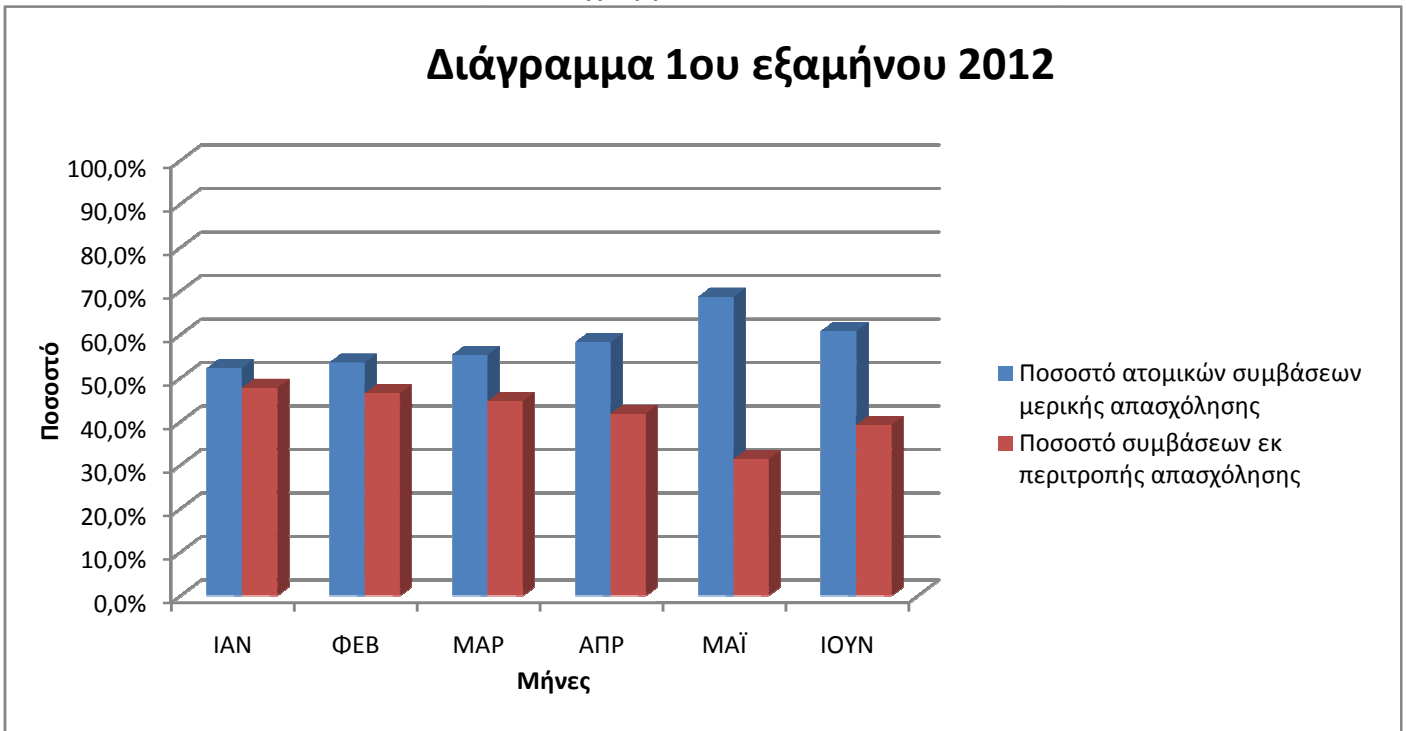


	ΙΑΝ	ΦΕΒ	ΜΑΡ	ΑΠΡ	ΜΑΪ	ΙΟΥΝ	ΙΟΥΛ	ΑΥΓ	ΣΕΠ	ΟΚΤ	ΝΟΕ	ΔΕΚ
Αριθμός Επιχειρήσεων	118	98	192	135	115	112	93	125	122	101	78	94
Αριθμός Εργαζομένων	379	282	414	249	217	199	206	159	164	268	567	164

Στη συνέχεια το επόμενο διάγραμμα απεικονίζει το 1^ο εξάμηνο του 2012 όπου διαδραματίζονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας που εφαρμόζονται από επιχειρήσεις της Β.Ι.Π.Ε Σίνδου.

Όπως φαίνεται και από τα ραβδογράμματα τα ποσοστά των ατομικών συμβάσεων της μερικής απασχόλησης υπερτερούν για όλο το εξάμηνο από τις συμβάσεις της εκ περιτροπής απασχόλησης. Όπως έχουμε, τον Ιανουάριο το ποσοστό των συμβάσεων της μερικής απασχόλησης ανήλθε σε 52,2%, το Φεβρουάριο 53,5%, το Μάρτιο 55,3%, τον Απρίλιο 58,2%, το Μάιο 68,7% και τον τελευταίο μήνα του εξαμήνου 60,8%. Φαίνεται πως υπάρχει συνεχή μικρή αύξηση του ποσοστού κάθε μήνα. Αντίστοιχα για τα ποσοστά των συμβάσεων της εκ περιτροπής απασχόλησης έχουμε, τον Ιανουάριο ανήλθε σε 47,8%, το Φεβρουάριο 46,5%, το Μάρτιο σε 44,7%, τον Απρίλιο σε 41,8%, το Μάιο σε 31,3% και τον Ιούνιο σε 39,2%. Συμπερασματικά οι συμβάσεις της εκ περιτροπής απασχόλησης μειώνονται με μικρό ρυθμό μέχρι τον Μάιο και τον Ιούνιο βλέπουμε μία πολύ μικρή άνοδο του ποσοστού.

Διάγραμμα 5^ο

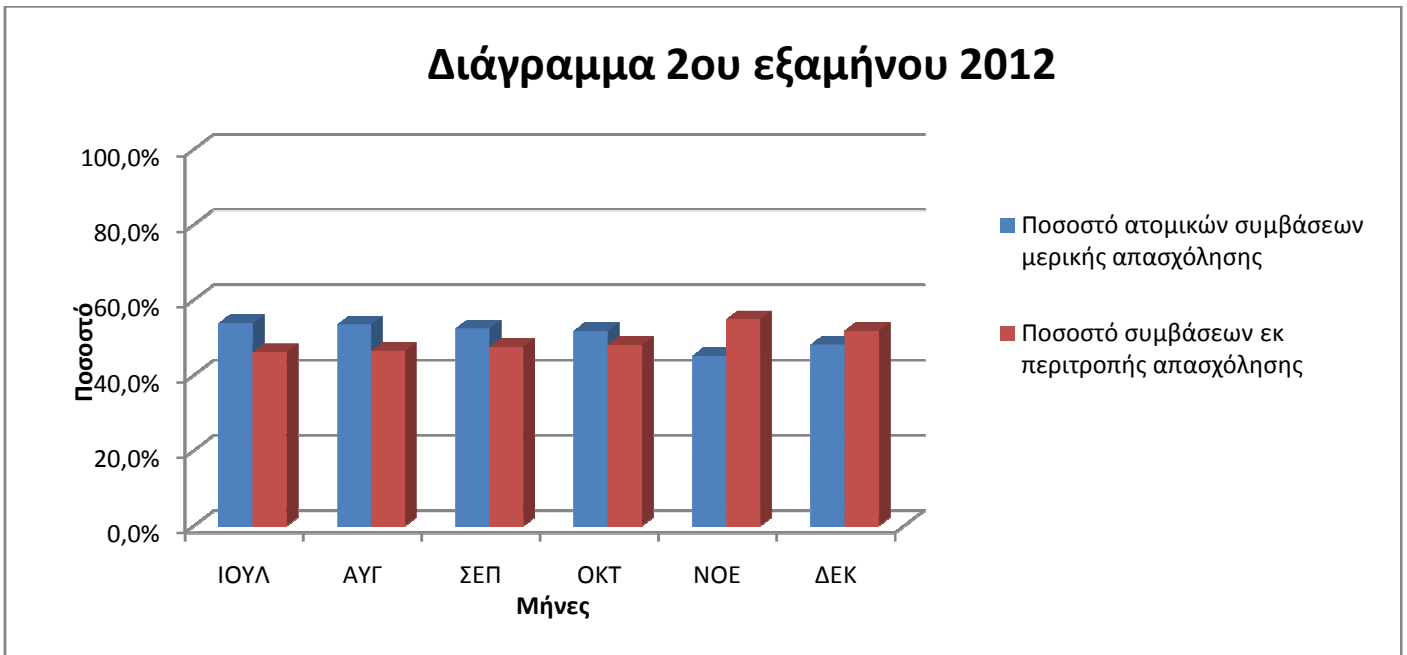


Το 6^ο διάγραμμα απεικονίζει τη συνέχεια του προηγούμενου, τα στοιχεία για το 2^ο εξάμηνο του 2012. Φαινομενικά υπάρχει μία ισοσταθμία ανά μορφή ως προς τα ποσοστά των συμβάσεων της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής απασχόλησης. Αναλυτικότερα από μήνα σε μήνα υπάρχει μικρή διαφορά μικρού ποσοστού. Στην αρχή του δεύτερου εξαμήνου η συμβάσεις των μερικώς απασχολούμενων είναι περισσότερες από αυτές των εκ περιτροπής εκτός από τους δύο τελευταίους που συμβαίνει το αντίθετο.

Για το μήνα Ιούλιο το ποσοστό των συμβάσεων της μερικής απασχόλησης ανήλθε σε 53,9%, τον Αύγουστο 53,5%, το Σεπτέμβριο 52,4%, τον Οκτώβριο 51,9%, το Νοέμβριο μειώθηκαν κατά 45,1% και ομοίως για το Δεκέμβριο κατά 48,2%.

Αντίστοιχα για τις συμβάσεις της εκ περιτροπής απασχόλησης, τον Ιούλιο μήνα ανήλθε σε 46,1%, τον Αύγουστο σε 46,5%, το Σεπτέμβριο σε 48,1%, τον Νοέμβριο αυξήθηκαν κατά 54,9% και το Δεκέμβριο μειώθηκαν ελάχιστα με ποσοστό 51,8%.

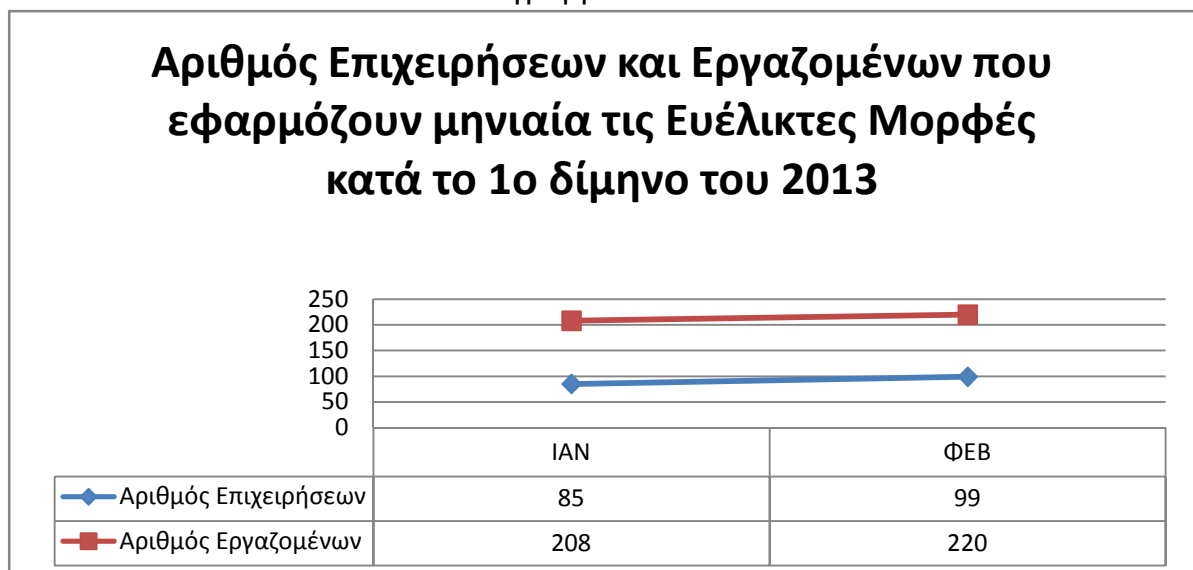
Διάγραμμα 6^ο



Στο τέλος αυτής της έρευνας απεικονίζονται τα πρώτα στοιχεία για το έτος 2013 όπως αυτά προκύπτουν από τα δεδομένα του πίνακα Ι, συγκεκριμένα, για το πρώτο δίμηνο Ιανουάριο-Φεβρουάριο, έτσι ώστε να απεικονίσουμε την πορεία των ευέλικτων μορφών στην αρχή του τρέχοντος έτους.

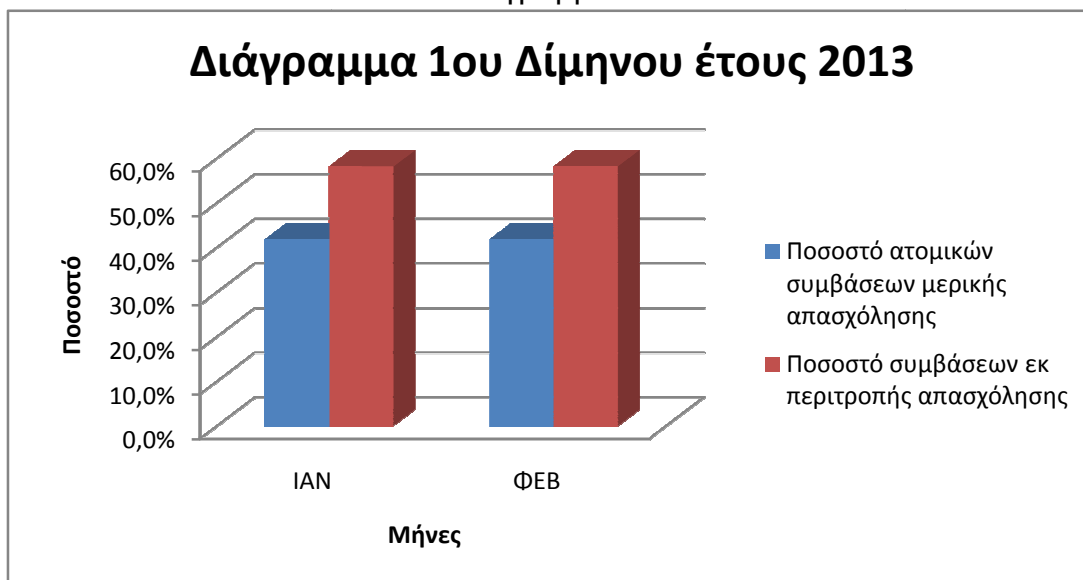
Επομένως, στο 7^ο διάγραμμα απεικονίζουμε τον αριθμό των επιχειρήσεων και των εργαζομένων που υιοθέτησαν τις ευέλικτες μορφές στον εργασιακό τους χώρο. Όπως φαίνεται από το ένα μήνα στον άλλο υπάρχει άνοδος μικρού αριθμού και στο αριθμό των επιχειρήσεων αλλά και των εργαζομένων.

Διάγραμμα 7^ο



Και με το τελευταίο διάγραμμα απεικονίζουμε τα ποσοστά των συμβάσεων για αυτούς τους δύο μήνες. Με βάση των σύνολο των συμβάσεων τα ποσοστά των ατομικών συμβάσεων της μερικής απασχόλησης είναι ισότιμη για τον Ιανουάριο και τον Φεβρουάριο ύψους 41,8%, ενώ για τις συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης είναι 58,2%.

Διάγραμμα 8^ο



Ενότητα 2^η

2.1 Μεθοδολογία έρευνας – Ανάλυση και αποτελέσματα ερωτηματολογίου

2.1.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται και αναλύεται το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου της έρευνας καθώς επίσης και η μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης του ερωτηματολογίου. Επιπλέον πληροφορίες αναφορικά με την αποστολή και το δείγμα που χρειάστηκε για τον ερευνητικό σκοπό και την εξαγωγή συμπερασμάτων δε θα μπορούσαν να παραλειφθούν.

2.1.2 Στόχος και επιλογή του δείγματος

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η σκιαγράφηση των ευέλικτων μορφών εργασίας μέσα από τις επιχειρήσεις που τις εφαρμόζουν. Επιπρόσθετα, την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, το επίπεδο εκπαίδευσης και μισθού τους, ακόμη και την κατ επιλογή ή αναγκαία προσφορά εργασίας τους μέσα από τις ευέλικτες μορφές.

Για το ερευνητικό κομμάτι της εργασίας συντάχθηκε και διανεμήθηκε ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της διανομής ανώνυμων ερωτηματολογίων στην περιοχή της Σίνδου. Ο λόγος που επιλέχθηκε εκείνη η περιοχή ήταν για να διερευνηθούν οι συνθήκες των ευέλικτων μορφών σε μια περιοχή βιομηχανικού επιπέδου όπου υπάρχει η εφαρμογή της εναλλακτικής εργασίας.

Μετά την δημιουργία του ερωτηματολογίου έγινε διανομή σε τέσσερις οικονομικές μονάδες (Βιομηχανία τηλεπικοινωνιακού υλικού, Τεχνική-Κατασκευαστική εταιρεία, Ζυθοποιία, Βιομηχανία Μονωτικών υλικών). Αφού ανταποκρίθηκαν στην έκκληση μας για επίσκεψη στην επιχείρησή τους, ήρθαμε σε επαφή με τους εργαζομένους. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από εξήντα εργαζομένους στο χώρο εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι απασχολούνται με μορφές ευέλικτης εργασίας.

2.1.3 Σύνοψη και δομή ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε περιέχει εικοσιπέντε ερωτήσεις κλειστού και ανοικτού τύπου, ποιοτικές και ποσοτικές. Επίσης, σε κάποιες απ' τις ερωτήσεις του κλειστού τύπου υπάρχει βαθμολογική κλίμακα της μορφής likert όπου ο εργαζόμενος καλείται να απαντήσει για την εργασιακή του ικανοποίηση, την αναγνωρισιμότητα των ευέλικτων μορφών και άλλες ερωτήσεις.

Το ερωτηματολόγιο έχει διαμορφωθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να διευκολύνεται η ταχεία συμπλήρωσή του. Γι αυτό το λόγο χωρίζεται σε τέσσερα μέρη ανάλογα τα στοιχεία που συγκεντρώνονται.

2.1.3.1 Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιέχει έξι ερωτήσεις(1^η έως 6^η) που αφορούν τα προσωπικά στοιχεία του κάθε εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα ερωτάται το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, ο μισθός και το εργασιακό πόστο. Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται μια εικόνα για τον κάθε απαντητή.

2.1.3.2 Γενικές ερωτήσεις πάνω στις ευέλικτες μορφές

Το δεύτερο μέρος της εργασίας ανάγεται σε γενικές ερωτήσεις(7^η έως 9^η) των ευέλικτων μορφών. Ειδικότερα, αναλύονται οι ερωτήσεις για την αναγνώριση των εναλλακτικών μορφών εργασίας, ποιες μορφές ευελιξίας εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις και την προσωπική αποδοχή του κάθε εργαζομένου για τις μορφές εργασίας.

2.1.3.3 Θέση εργασίας

Το τρίτο μέρος των ερωτήσεων (10^η έως 14^η) της εργασίας αφορά την θέση του εργαζομένου. Εκτενέστερα, ζητείται να πληροφορηθεί με τι είδους σύμβαση απασχολούνται οι εργαζόμενοι, αν το ωράριο τους είναι ευέλικτο, αν έχουν μειωθεί οι αποδοχές τους και αν αναγκάζονται να απασχολούνται αναγκαστικά ή κατ επιλογή.

2.1.3.4 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Τέλος, το τέταρτο και τελευταίο κομμάτι των ερωτήσεων (15^η έως 23^η) σχετίζεται με τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης και θέτονται τα εξής ερωτήματα. Κατά πόσο είναι ευχαριστημένοι οι εργαζόμενοι από τις συνθήκες εργασίας, αν εργάζονται ευέλικτα κατά πόσο θα άλλαζαν το ωράριο εργασίας τους σε τυπικό, και ποιους παράγοντες θεωρούν σημαντικούς για την ευδοκμία της ευέλικτης εργασίας.

2.1.4 Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης ερωτηματολογίου

Μετά την ολοκλήρωση της συλλογής των εξήντα ερωτηματολογίων, ακολούθησε η κωδικοποίηση των μεταβλητών που συλλέχθηκαν. Το πρόγραμμα που χρησιμοποιήθηκε τόσο για την καταγραφή των δεδομένων

που συγκεντρώθηκαν όσο και για την κατασκευή των πινάκων και των γραφημάτων ήταν το MicrosoftOfficeExcel 2007 με την βοήθεια του οποίου ερμηνεύονται τα αποτελέσματα που προκύπτουν από το σύνολο των ερωτηματολογίων που συλλέχθηκαν. Σε αυτό το σημείο θα θέλαμε να αναφερθούμε στη κύρια συνάρτηση οποία χρησιμοποιήθηκε για τη αναμέτρηση και την κατάταξη των δεδομένων πως ήταν η Frequency(data). Επίσης η σκιαγράφιση των αποτελεσμάτων έγινε με διαγράμματα τύπου ραβδογράμματος και πίτας.

Τα ευρήματα μας καθοδηγούν στην εξαγωγή συμπερασμάτων και κατευθύνσεων για τη βελτίωση των συνθηκών ευέλικτης εργασίας, την ικανοποίηση των εργαζομένων από την καθημερινή τους απασχόληση, την επιλογή ανάμεσα σε ευέλικτη και τυπική μορφή εργασίας ακόμα και τις παροχές που λαμβάνουν. Δίνεται μια απεικόνιση της γνώμης και της ψυχολογίας των εργαζομένων. Ακόμη, σκιαγραφείτε η αντιμετώπιση και οι συνθήκες που παρέχουν οι εργοδότες απέναντι σε τέτοιου είδους προσωπικό.

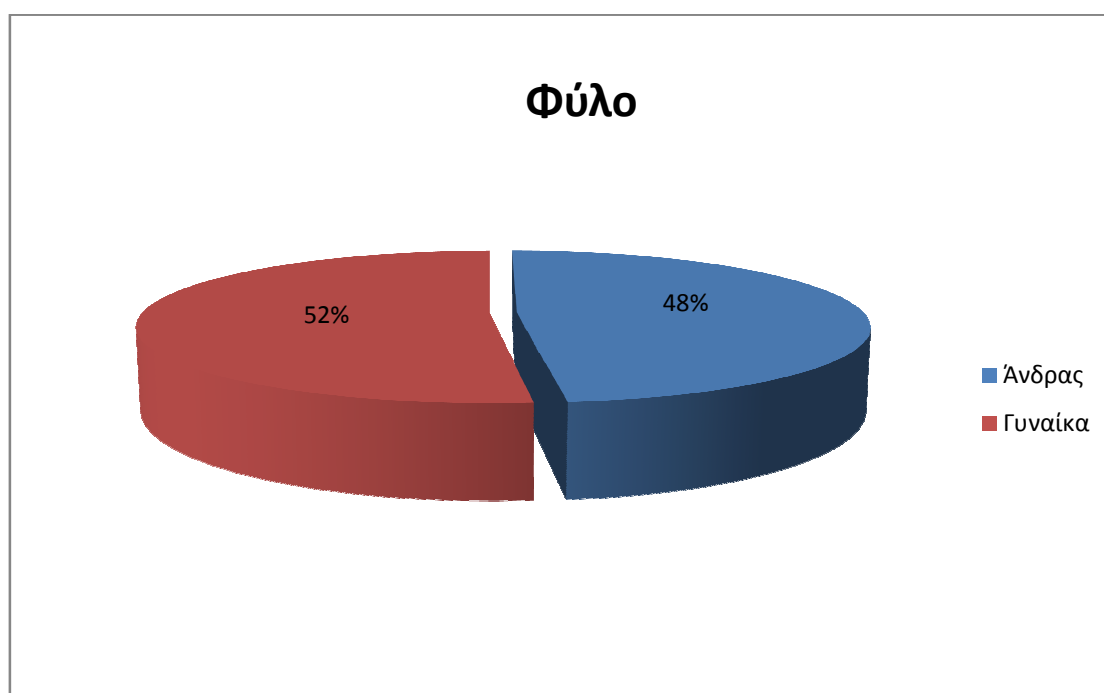
2.2 Αποτελέσματα έρευνας

Τη συλλογή, επεξεργασία και ανάλυση των απαντημένων ερωτηματολογίων, διαδέχεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν. Για την καλύτερη και ευκολότερη κατανόηση των αποτελεσμάτων, η απόδοσή τους γίνεται τόσο περιγραφικά όσο και σχηματικά.

2.2.1 Δημογραφικά και Κοινωνικά Στοιχεία

Ερώτηση 1η: «Φύλο»

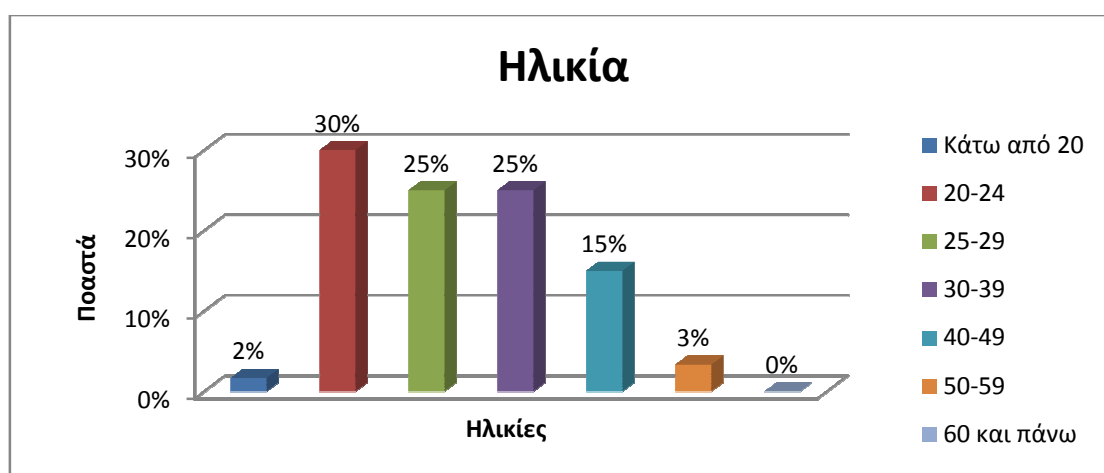
Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Άνδρας	1	29	48%
Γυναίκα	2	31	52%
Σύνολο		60	100%



Από τα δεδομένα του δείγματος μας συμπεραίνουμε πως το 52% του δείγματος που απάντησε σε αυτό το ερωτηματολόγιο είναι γυναίκες ενώ το 48% άνδρες, πράγμα το οποίο φαίνεται και από το διάγραμμα.

Ερώτηση 2η: «Ηλικία»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Κάτω από 20	1	1	2%
20-24	2	18	30%
25-29	3	15	25%
30-39	4	15	25%
40-49	5	9	15%
50-59	6	2	3%
60 και πάνω	7	0	0%
Σύνολο		60	100%

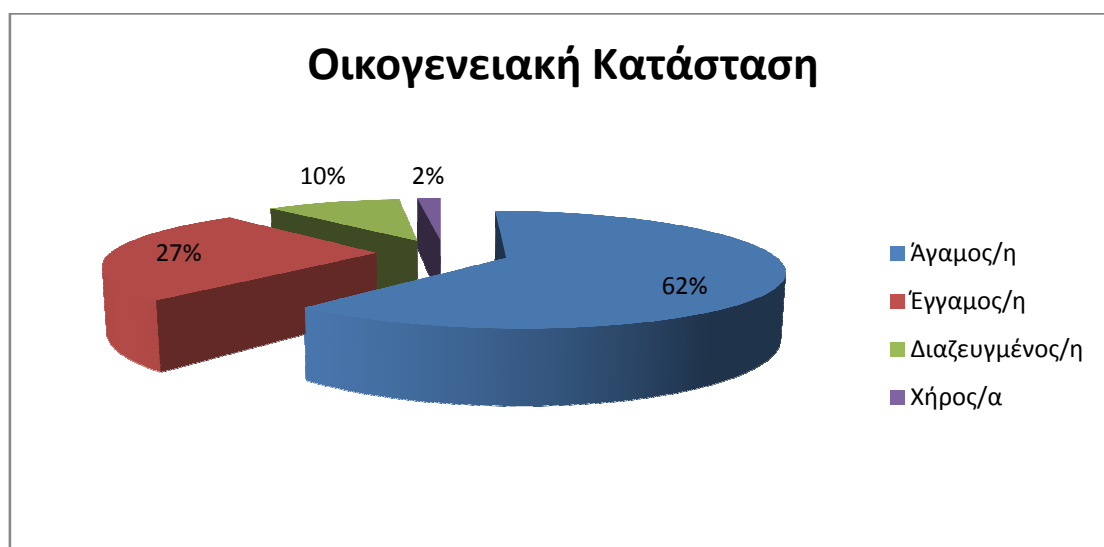


Στην δεύτερη ερώτηση έγινε προσπάθεια να αποκρυπτογραφήσουμε έστω και με τη μορφή διαστημάτων σε ποια ηλικία βρίσκονται οι ερωτώμενοι του δείγματος.

Όπως προκύπτει απ' το ραβδόγραμμα που παρουσιάζεται παρακάτω, κατά 2% μόλις οι ερωτώμενοι βρίσκονται σε ηλικία κάτω από 20 ενώ κατά ποσοστό 30% οι ερωτώμενοι βρίσκονται στην ηλικία των 20 με 24 ετών. Έπειτα το 25% καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι σε ηλικία 25 με 29 ετών και στο 25% ανήκουν οι εργαζόμενοι με ηλικία 30 έως 39 ετών. Στα λιγότερο μεγάλα ποσοστά 15% και 3% αντιστοιχούν οι ηλικίες των 40 με 49 ετών και 50 με 59 ετών. Ενώ δεν απάντησε κανένα άτομο σε ηλικία 60 ετών και άνω, ποσοστό 0% .

Ερώτηση 3η: «Οικογενειακή Κατάσταση»

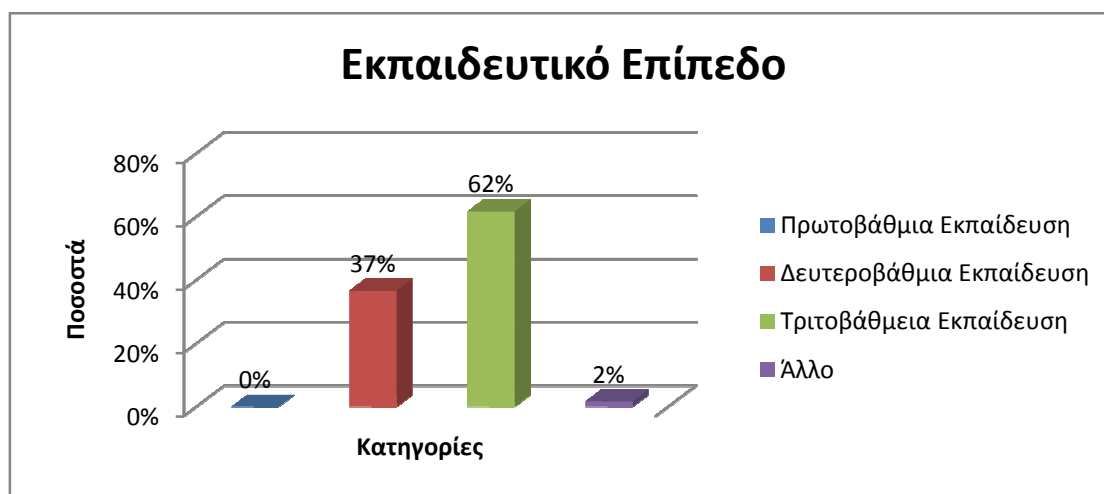
Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Άγαμος/η	1	37	62%
Έγγαμος/η	2	16	27%
Διαζευγμένος/η	3	6	10%
Χήρος/α	4	1	2%
Σύνολο		60	100%



Όπως προκύπτει από την ανάλυση το μεγαλύτερο ποσοστό που απάντησε στο ερωτηματολόγιο είναι μη έγγαμοι, ύψους 62%. Έπειτα, με διακριτή διαφορά το 27% των ερωτηθέντων έχουν δηλώσει έγγαμοι, ενώ, μικρότερα ποσοστά κατέχουν οι κατηγορίες των διαζευγμένων και των χήρων με ποσοστό 10% και 2% αντίστοιχα.

Ερώτηση 4η: «Εκπαιδευτικό Επίπεδο»

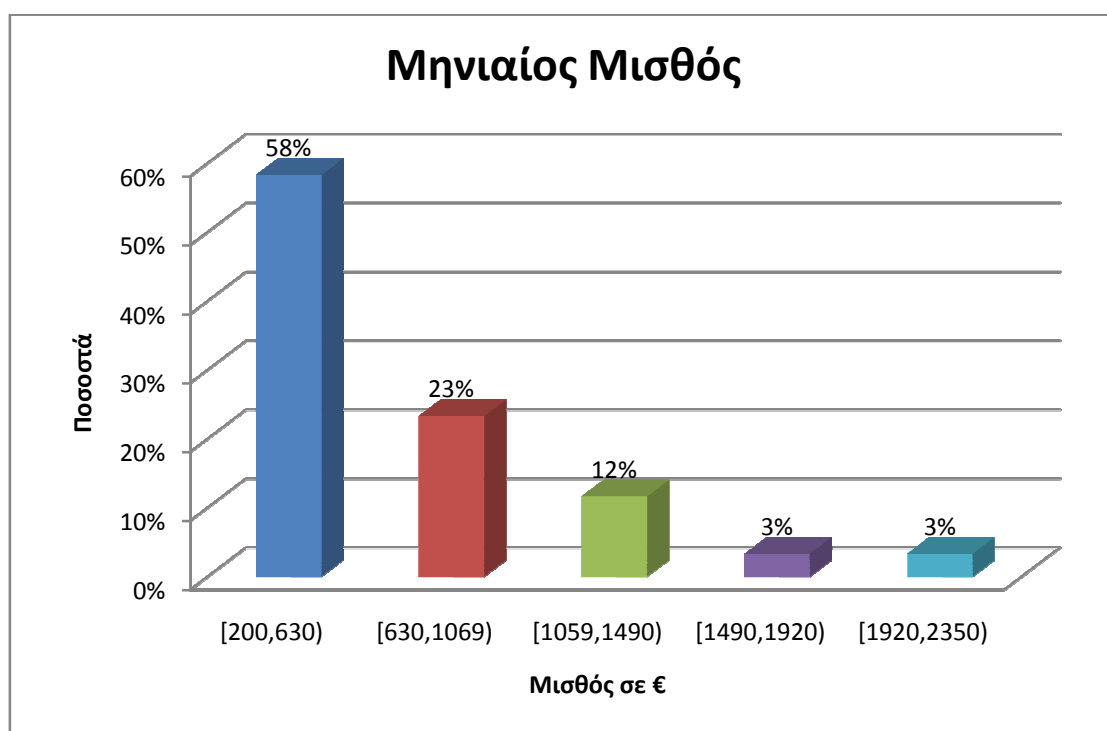
Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	1	0	0%
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	2	22	37%
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	3	37	62%
Άλλο	4	1	2%
Σύνολο		60	100%



Στην τέταρτη ερώτηση εξετάζεται το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων για να συγκριθεί αργότερα με το ποσό της αμοιβής του. Από τα αποτελέσματα είναι εμφανές ότι το 62% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ξεπερνώντας κατά πολύ τους απόφοιτους της δευτεροβάθμιας με 37%. Τα άλλα δύο ποσοστά εμφανίζονται ιδιαίτερα μικρά με την πρωτοβάθμια εκπαίδευση στο 0%. Η άλλη κατηγορία μορφωτικού επιπέδου ανώτερης ή κατώτερης βαθμίδας παρουσιάζει ποσοστό 2%.

Ερώτηση 5η: «Μηνιαίος μισθός»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
[200,630)	629,9	35	58%
[630,1069)	1068,9	14	23%
[1059,1490)	1489,9	7	12%
[1490,1920)	1919,9	2	3%
[1920,2350)	2349,9	2	3%
Σύνολο		60	100%

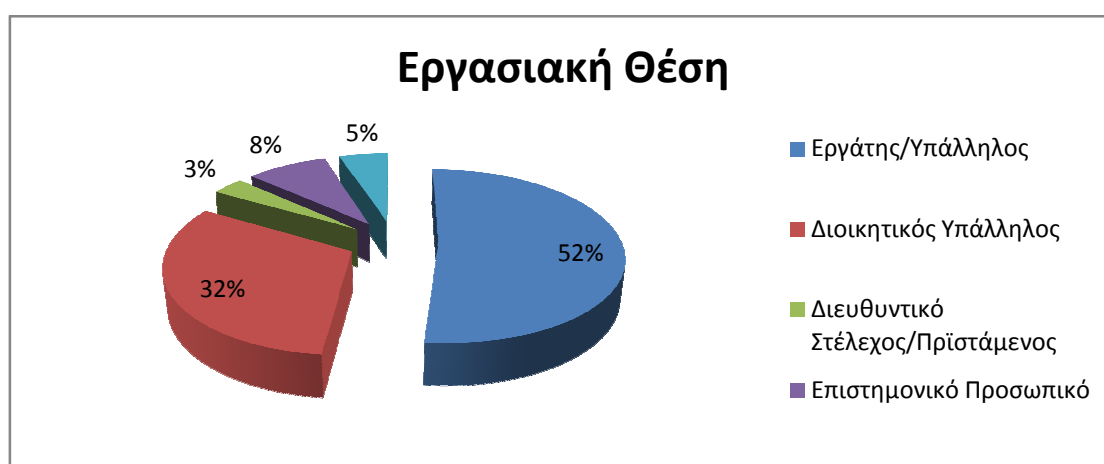


Στην ερώτηση αυτή ζητήθηκε από τους εργαζομένους να απαντήσουν σε μία προσωπική τους ερώτηση, το ποσό της αμοιβής τους. Θέλοντας να εξετάσουμε αν τα επίπεδα αμοιβής τους είναι ικανοποιητικά και να τα συγκρίνουμε με επόμενη ερώτηση που έχει σχέση με την μείωση των αποδοχών τους.

Από το διάγραμμα που ακολουθεί παρατηρείτε ότι κατά μέσο όρο (58%) οι εργαζόμενοι πληρώνονται με ποσά μεταξύ 200 και 630 ευρώ, ακολουθούν οι εργαζόμενοι που πληρώνονται έως και 1.069 ευρώ με ποσοστό 23%, έπειτα σε ποσοστό 12% όσοι πληρώνονται από 1.070 έως και 1.490 ευρώ και τέλος σε πολύ μικρότερα και ισόποσα ποσοστά (3%) όσοι πληρώνονται με 1.490 έως 2.350 ευρώ.

Ερώτηση 6η: «Ποιά είναι η θέση σας στην εταιρεία;»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Εργάτης/Υπάλληλος	1	31	52%
Διοικητικός Υπάλληλος	2	19	32%
Διευθυντικό Στέλεχος/Προϊστάμενος	3	2	3%
Επιστημονικό Προσωπικό	4	5	8%
Τεχνικό Στέλεχος	5	3	5%
Σύνολο		60	100%

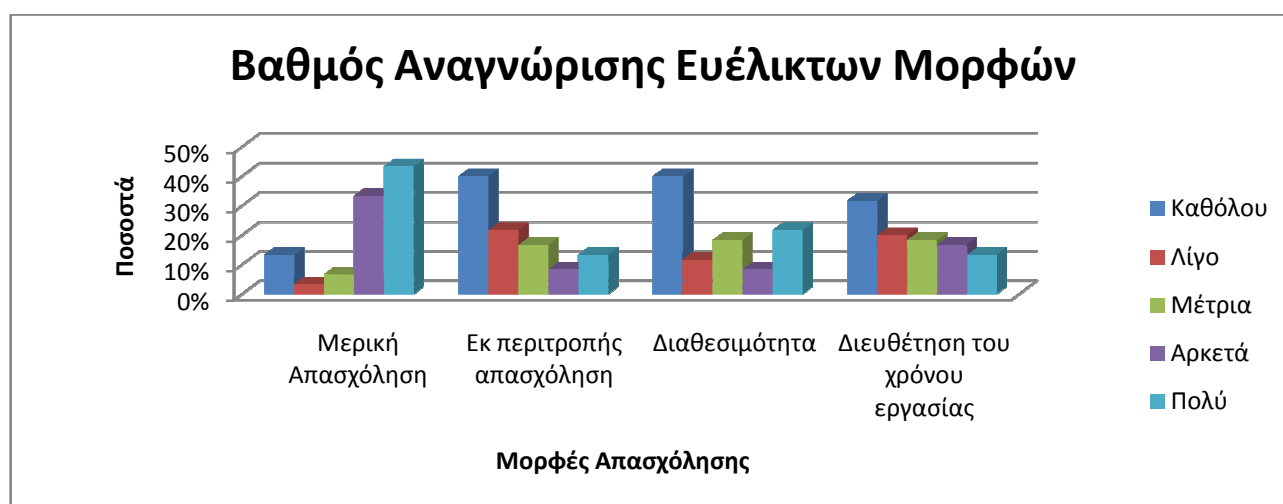


Το 52% δήλωσε ότι ανήκει σε θέση εργατή/υπαλλήλου και το 32% σε διοικητική θέση. Ακολουθούν τα ποσοστά 8% όπου ανήκει το επιστημονικό προσωπικό, 5 % όπου δήλωσαν εργαζόμενοι με ιδιότητα τεχνικού στελέχους, και 3% το ποσοστό των διευθυντών και προϊστάμενων.

2.2.2 Γενικές Ερωτήσεις Πάνω στις Ευέλικτες Μορφές

Ερώτηση 7η: «Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε κάθε μια από τις παρακάτω μορφές απασχόλησης»

Πίνακας Σχετικών Συχνοτήτων					
		Μερική Απασχόληση	Εκ περιτροπής απασχόληση	Διαθεσιμότητα	Διευθέτηση του χρόνου εργασίας
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες			
Καθόλου	1	8	24	24	19
Λίγο	2	2	13	7	12
Μέτρια	3	4	10	11	11
Αρκετά	4	20	5	5	10
Πολύ	5	26	8	13	8
Σύνολο		60	60	60	60
Σχετικές Συχνότητες					
Καθόλου		13%	40%	40%	32%
Λίγο		3%	22%	12%	20%
Μέτρια		7%	17%	18%	18%
Αρκετά		33%	8%	8%	17%
Πολύ		43%	13%	22%	13%
Σύνολο		100%	100%	100%	100%



Στην ερώτηση κατά πόσο γνωρίζεται τις παρακάτω μορφές εργασίας οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι γνωρίζουν την μερική απασχόληση «πολύ» κατά 43%, «αρκετά» με ποσοστό 33%, «μέτρια» με ποσοστό 7%, «λίγο» 3%, «καθόλου» σε ποσοστό 13% .

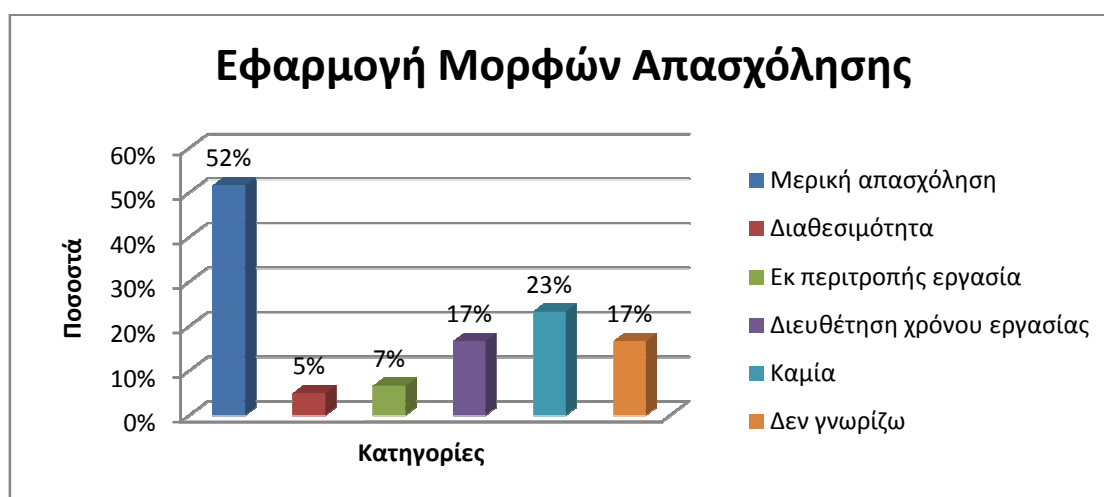
Έπειτα δηλώθηκε πως γνωρίζεται η εκ περιτροπής απασχόληση «πολύ» με ποσοστό 13%, «αρκετά» με ποσοστό 8%, «μέτρια» με ποσοστό 17% , «λίγο» με ποσοστό 22%.

Επίσης, το ποσοστό των εργαζομένων απάντησε πως κατέχει «πολύ» γνώση για την διαθεσιμότητα κατά ποσοστό 22%, «αρκετή» κατά 8%, «μέτρια» κατά 18%, «λίγη» κατά 12%, και «καθόλου» κατά 40%.

Ακόμη, σε μικρότερα ποσοστά αναγνωσιμότητας βρίσκεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με απάντηση «πολύ» 13% , 17% «αρκετά», 18% «μέτρια», 20% «λίγο» και 32 % «καθόλου».

Ερώτηση 8η: «Ποιες από τις παρακάτω Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης εφαρμόζονται τελευταία στην οικονομική μονάδα που εργάζεστε»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Μερική απασχόληση	1	31	52%
Διαθεσιμότητα	2	3	5%
Εκ περιτροπής εργασία	3	4	7%
Διευθέτηση χρόνου εργασίας	4	10	17%
Καμία	5	14	23%
Δεν γνωρίζω	6	10	17%



Συνεχίζοντας, η όγδοη ερώτηση ερευνά κατά πόσο εφαρμόζονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας στις επιχειρήσεις.

Παρατηρώντας το διάγραμμα, είναι εμφανές ότι η μερική απασχόληση ξεπερνά με ποσοστό 52% στην εφαρμοσιμότητα σε σχέση με τις άλλες μορφές ευελιξίας. Δεύτερη σε ποσοστό εφαρμογής, έρχεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ποσοστό 17%. Ακολουθεί η εκ περιτροπής εργασία με 7% , η διαθεσιμότητα εμφανίζεται με ποσοστό μόλις 5%, καμία μορφή δεν εφαρμόζεται σε ποσοστό 23% και 17% δεν γνωρίζουν αν γίνεται εφαρμογή κάποιας ευέλικτης μορφής στην επιχείρηση.

Επιπρόσθετα υπάρχουν επιχειρήσεις που εφαρμόζουν και παραπάνω από μία ευέλικτη μορφή απασχόλησης, αυτό αποκρυπτογραφείται και μέσα από το ραβδόγραμμα αντιπροσωπεύοντας ως σύνολο των απαντήσεων του δείγματος.

Ερώτηση 9η: «Ποια μορφή ευέλικτης απασχόλησης θα αποδεχόσασταν προσωπικά;»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Μερική Απασχόληση	1	28	47%
Διαθεσιμότητα	2	2	3%
Εκ περιτροπής εργασία	3	2	3%
Διευθέτηση του χρόνου Εργασίας	4	8	13%
Καμία	5	20	33%
Σύνολο		60	100%



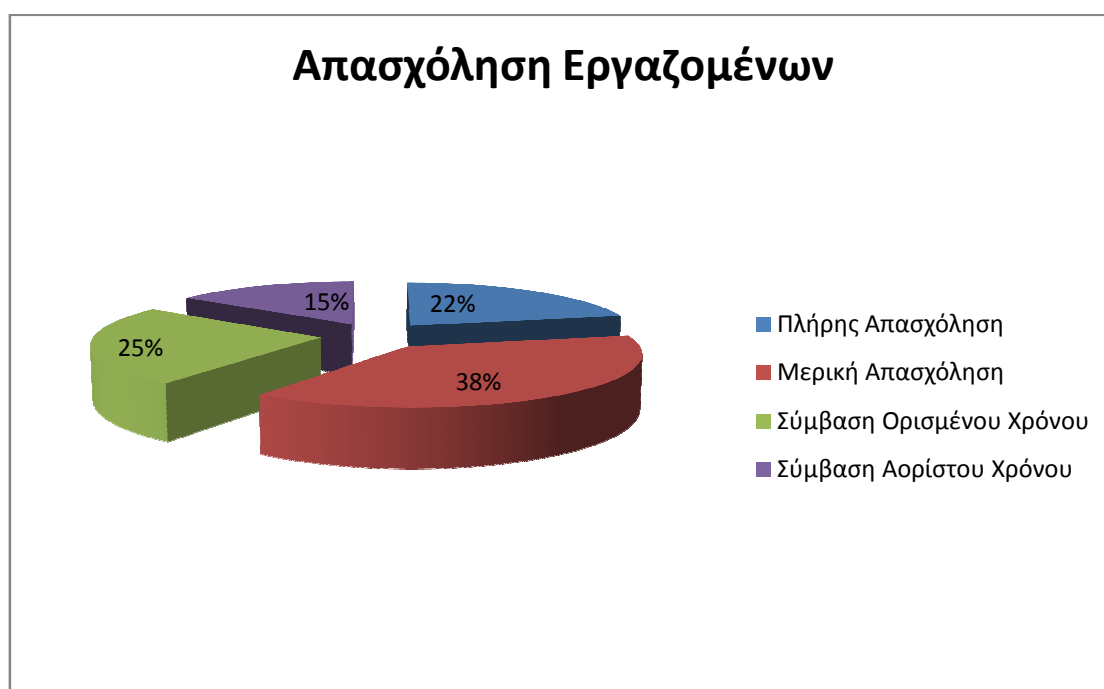
Στην τελευταία ερώτηση του δεύτερου μέρους από το ερωτηματολόγιο διερευνάται η προσωπική αποδοχή των ευέλικτων μορφών εργασίας. Με την βοήθεια του excel καταλήγουμε στα εξής αποτελέσματα.

Είναι εμφανές ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος αποδέχεται ως εναλλακτική μορφή εργασίας την μερική απασχόληση με ποσοστό 47% , λιγότερο αποδεκτή είναι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ποσοστό 13% , και ελάχιστα αποδεκτές η διαθεσιμότητα και η εκ περιτροπής εργασία με 3%. Μεγάλο ποσοστό εμφανίζει η άρνηση των εργαζομένων να εργαστούν ευέλικτα, ποσοστό 33%.

2.2.3 Θέση Εργασίας

Ερώτηση 10η: «Η εργασία σας είναι:....»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Πλήρης Απασχόληση	1	13	22%
Μερική Απασχόληση	2	23	38%
Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου	3	15	25%
Σύμβαση Αορίστου Χρόνου	4	9	15%
Σύνολο		60	100%

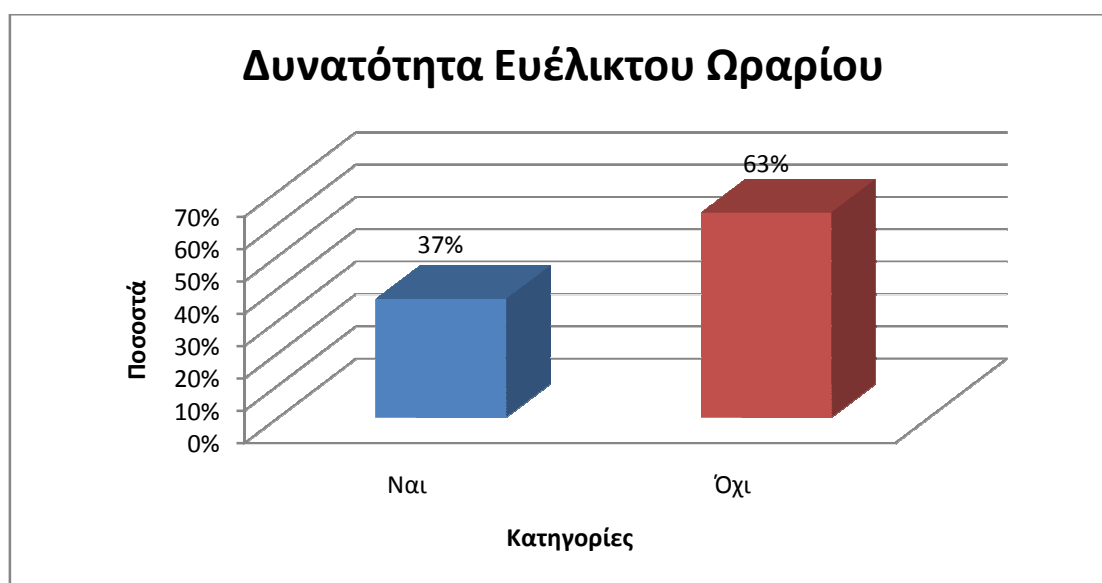


Σε αυτή την ερώτηση καλούνται οι εργαζόμενοι να απαντήσουν τι είδους είναι η σύμβαση τους και αν απασχολούνται πλήρως.

Είναι εμφανές ότι κατά μεγαλύτερο ποσοστό 38%, οι εργαζόμενοι απασχολούνται με μερική απασχόληση, έπειτα οι εργαζόμενοι απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου ποσοστό 25%. Το 15% αντιστοιχεί σε ποσοστό εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου, και το 22% με σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

Ερώτηση 11η: «Στο χώρο εργασίας, σας παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου εργασίας;»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Ναι	1	22	37%
Όχι	2	38	63%
Σύνολο		60	100%



Στην ενδέκατη ερώτηση εξετάζεται αν δίνεται δυνατότητα στους εργαζομένους να εργαστούν με ευελιξία. Παρατηρώντας τα διαγράμματα είναι εμφανές ότι δεν δίνεται στους εργαζομένους η δυνατότητα της ευέλικτης εργασίας στο πρόγραμμά τους.

Κατά πλειοψηφία 63% των εργαζομένων δεν δικαιούνται ευέλικτο ωράριο, ενώ το 37% εργάζεται με ευέλικτο πρόγραμμα.

Ερώτηση 12η: «Μειώθηκαν οι αποδοχές σας μετά το 2009;»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Ναι	1	38	63%
Όχι	2	12	20%
Δεν Εργαζόμενοι	3	10	17%
Σύνολο		60	100%



Η ερώτηση αυτή ερευνά την ποσοστιαία μείωση των αποδοχών των εργαζομένων από το 2009 και έπειτα.

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων είναι φανερό ότι στο γενικό σύνολο έχουν μειωθεί οι αποδοχές των εργαζομένων. Το ποσοστό ανέρχεται στο 63%, ξεπερνάει δηλαδή τους μισούς εργαζομένους που απάντησαν το ερωτηματολόγιο. Το 20% του συνόλου δεν δέχθηκε μείωση των αποδοχών και το 17% δεν δούλεψε την περίοδο του 2009.

Ερώτηση 13η: Σε περίπτωση που ΔΕΝ απασχολείστε με αορίστου χρόνου σχέση εργασίας, η εργασιακή σας σχέση είναι **επιλογή σας** ή αναγκαστήκατε να εργαστείτε λόγω οικονομικών ή άλλων αναγκών;»

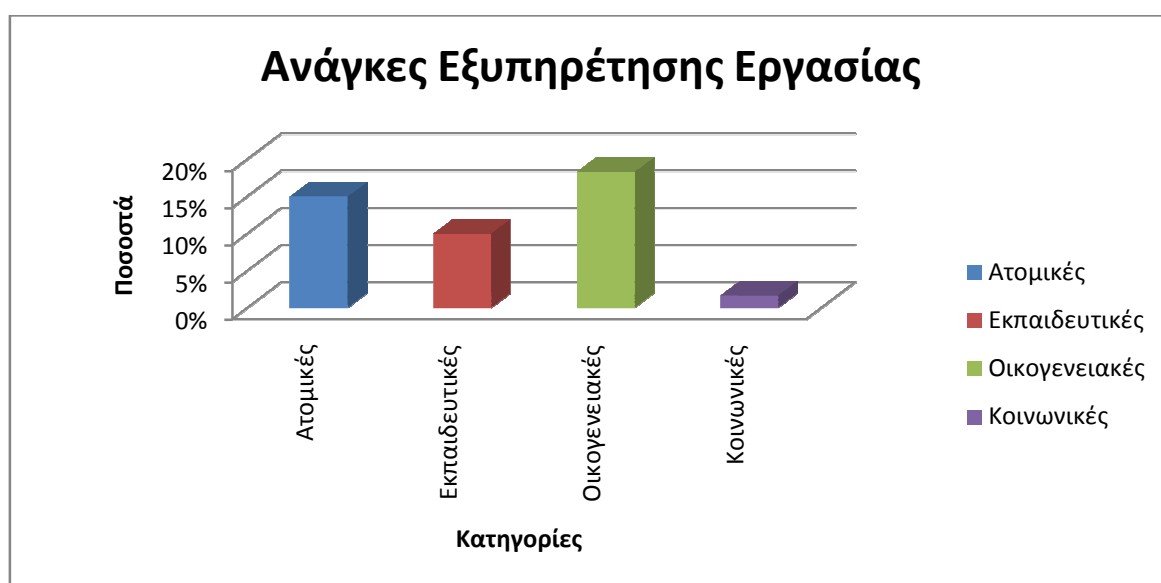
Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Επιλογή μου	1	27	45%
Αναγκαστικά	2	33	55%
Σύνολο		60	100%



Όσο αφορά τη συγκεκριμένη ερώτηση βλέπουμε πως το 45% των ερωτηθέντων απάντησε πως η εργασιακή τους σχέση ήταν επιλογή τους καθώς το 55% των ερωτηθέντων απάντησε πως ήταν αναγκαστική.

Ερώτηση 14η: «Σε περίπτωση που η μορφή της εργασίας είναι Επιλογή σας, τι είδους ανάγκες εξυπηρετεί και συνδυάζει;»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Ατομικές	1	9	15%
Εκπαιδευτικές	2	6	10%
Οικογενειακές	3	11	18%
Κοινωνικές	4	1	2%
Σύνολο		27	45%



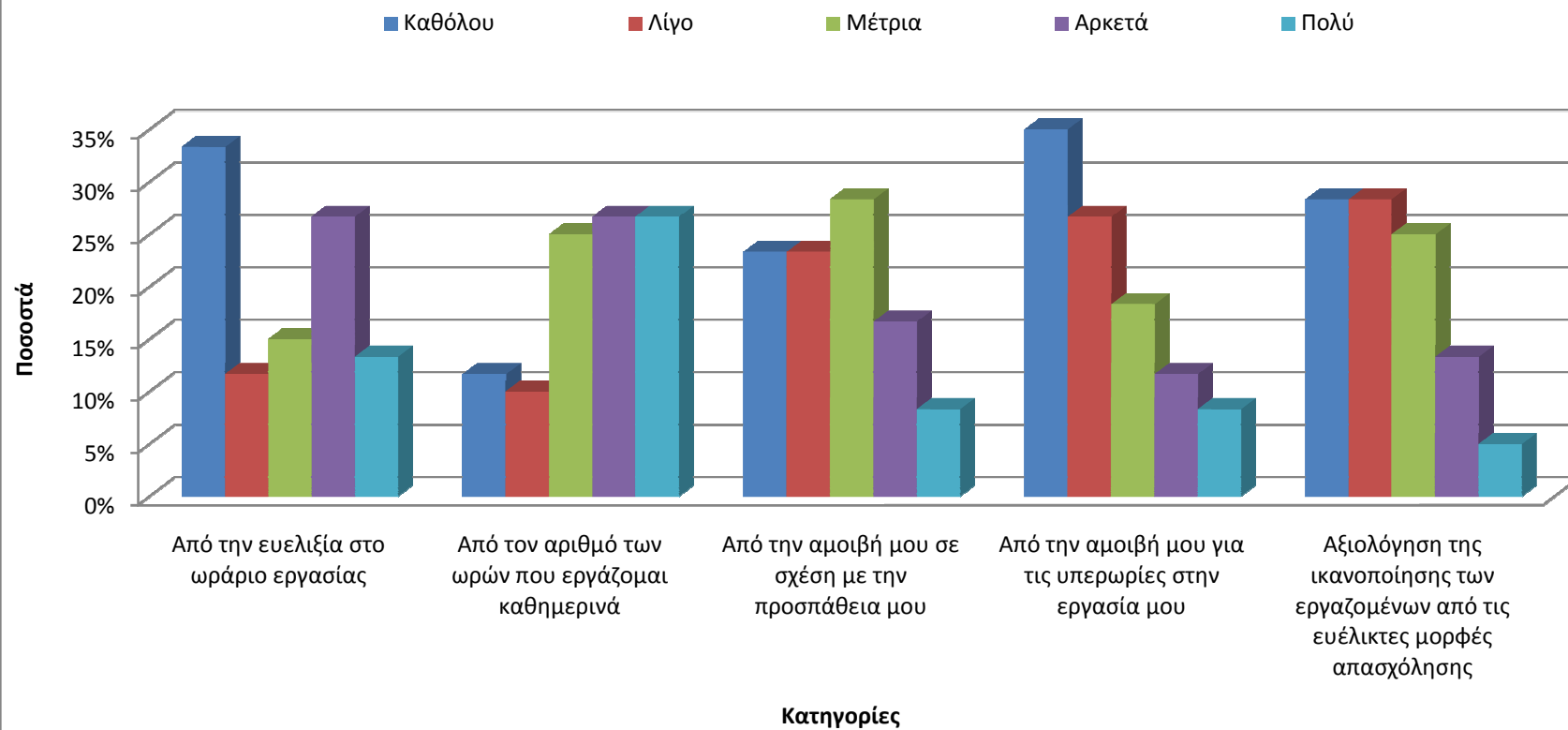
Στην συγκεκριμένη ερώτηση απάντησε το 45% των ερωτηθέντων της ερώτησης 13, συγκεκριμένα το 15% απάντησε ότι η επιλογή της σχέσης εργασίας εξυπηρετεί ατομικές ανάγκες, το 10% εξυπηρετεί εκπαιδευτικές, το 18% οικογενειακές και το υπόλοιπο 2% κοινωνικές ανάγκες.

2.2.4 Παράγοντες Εργασιακής Ικανοποίησης

Ερώτηση 15η: «Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τους παρακάτω παράγοντες;»

Πίνακας Συχνοτήτων						
Απόλυτες Συχνότητες						
Κατηγορίες	Bins	Από την ευελιξία στο ωράριο εργασίας	Από τον αριθμό των ωρών που εργάζομαι καθημερινά	Από την αμοιβή μου σε σχέση με την προσπάθειά μου	Από την αμοιβή μου για τις υπερωρίες στην εργασία μου	Αξιολόγηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης
Καθόλου	1	20	7	14	21	17
Λίγο	2	7	6	14	16	17
Μέτρια	3	9	15	17	11	15
Αρκετά	4	16	16	10	7	8
Πολύ	5	8	16	5	5	3
Σύνολο		60	60	60	60	60
Σχετικές Συχνότητες						
Καθόλου		33%	12%	23%	35%	28%
Λίγο		12%	10%	23%	27%	28%
Μέτρια		15%	25%	28%	18%	25%
Αρκετά		27%	27%	17%	12%	13%
Πολύ		13%	27%	8%	8%	5%
Σύνολο		100%	100%	100%	100%	100%

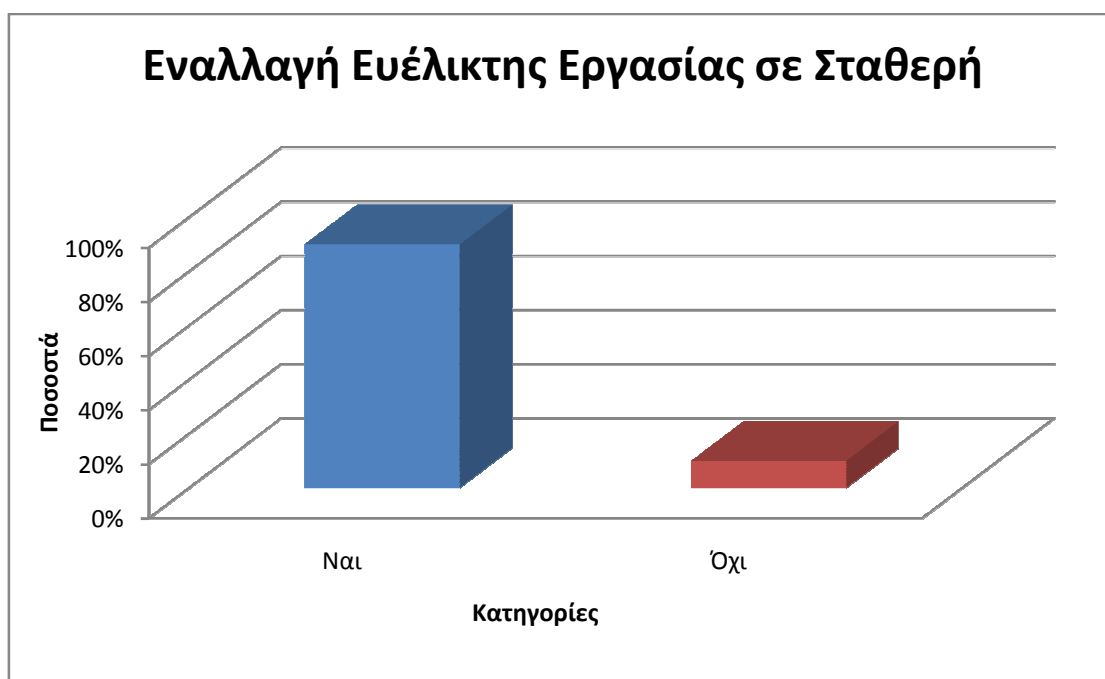
Επίπεδο Ικανοποίησης Εργασιακών Παραγόντων



Με βάση τις απαντήσεις των ερωτηθέντων της συγκεκριμένης ερώτησης που αφορά τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης έχουμε τα εξής αποτελέσματα. Με την ευελιξία του ωραρίου εργασίας το μεγαλύτερο ποσοστό μεγέθους 33% δεν είναι ικανοποιημένο, το 27% είναι λίγο, το 15% είναι μέτρια, το 27% αρκετά και το υπόλοιπο 13% είναι πολύ ικανοποιημένο. Με τον αριθμό των καθημερινών ωρών εργασίας το 12% των ερωτηθέντων δεν είναι ικανοποιημένο, το 10% είναι λίγο, το 25% είναι μέτρια και με 27% ισόποσο ποσοστό του δείγματος είναι αρκετά και πολύ ικανοποιημένο. Με την αμοιβή της εργασιακής προσπάθειας που καταβάλουν οι εργαζόμενοι, το 23% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένο και ισόποσο ποσοστό 23% είναι λίγο, το μεγαλύτερο ποσοστό μεγέθους 28% είναι μέτρια ικανοποιημένο, το 17% αρκετά και ένα μικρό ποσοστό ύψους 8% είναι πολύ ικανοποιημένο. Με την αμοιβή των υπερωριών υπάρχει μία μείωση στα ποσοστά από το καθόλου έως το πολύ ικανοποιημένο. Πιο συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό μεγέθους 35% δεν είναι ικανοποιημένο, το 27% είναι λίγο, το 18% μέτρια, το 12% είναι αρκετά και το ένα μικρό ποσοστό του δείγματος ύψους 8% είναι πολύ ικανοποιημένο. Με την αξιολόγηση της ικανοποίησης από τις μορφές εργασίας, ίσο ποσοστό του μεγέθους 28% είναι λίγο και καθόλου ικανοποιημένο, το 25% είναι μέτρια, το 13% αρκετά και μικρό ποσοστό ύψους 5% είναι πολύ ικανοποιημένο.

Ερώτηση 16η: «Αν εργάζεστε ευέλικτα (πχ. με συμβάσεις έργου ή ορισμένου χρόνου, εποχιακά, με μερική απασχόληση, με «μαύρη» απασχόληση, με ευέλικτες ώρες και μέρες κτλ.) θα επιθυμούσατε να αλλάξετε τον τρόπο εργασίας σας, δηλαδή να εργάζεστε με πιο σταθερό τρόπο (πχ. σταθερό ωάριο, σταθερές μέρες, σταθερή σύμβαση κτλ);»

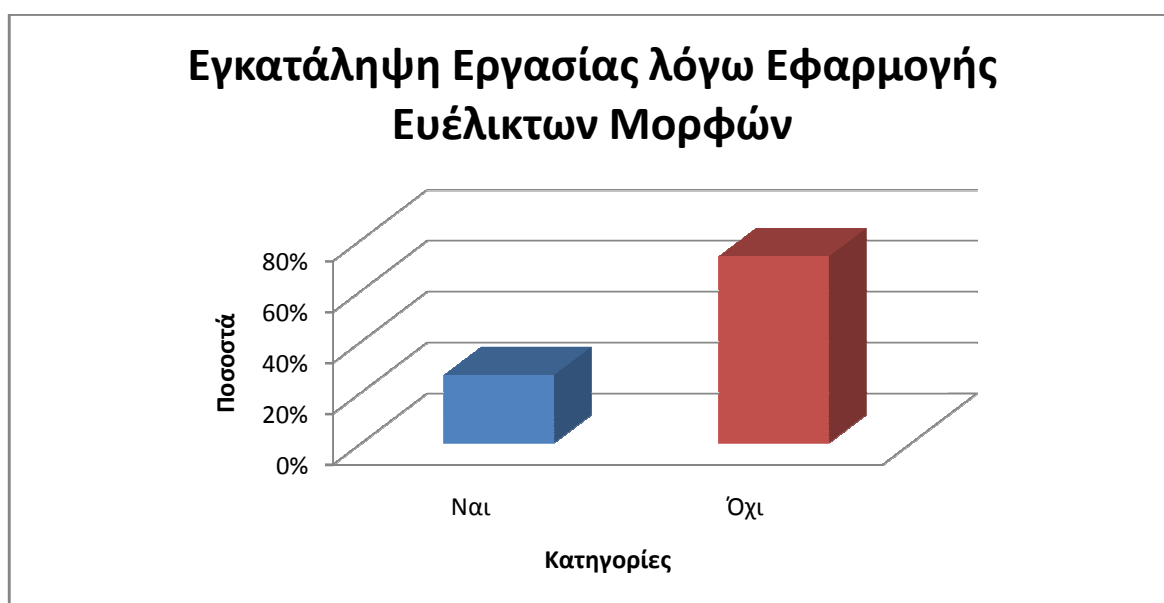
Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Ναι	1	54	90%
Όχι	2	6	10%
Σύνολο		60	100%



Το 90% των ερωτηθέντων επιθυμούν να αλλάξουν τον τρόπο εργασίας του σε πιο σταθερό ενώ το 10% όχι.

Ερώτηση 17η:«Αν δουλεύετε με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και η σύμβαση σας μετατρεπόταν σε μια απ τις νέες μορφές απασχόλησης (μερική, διαλείπουσα, εκ περιτροπής) θα εγκαταλείπατε την δουλειά σας;»

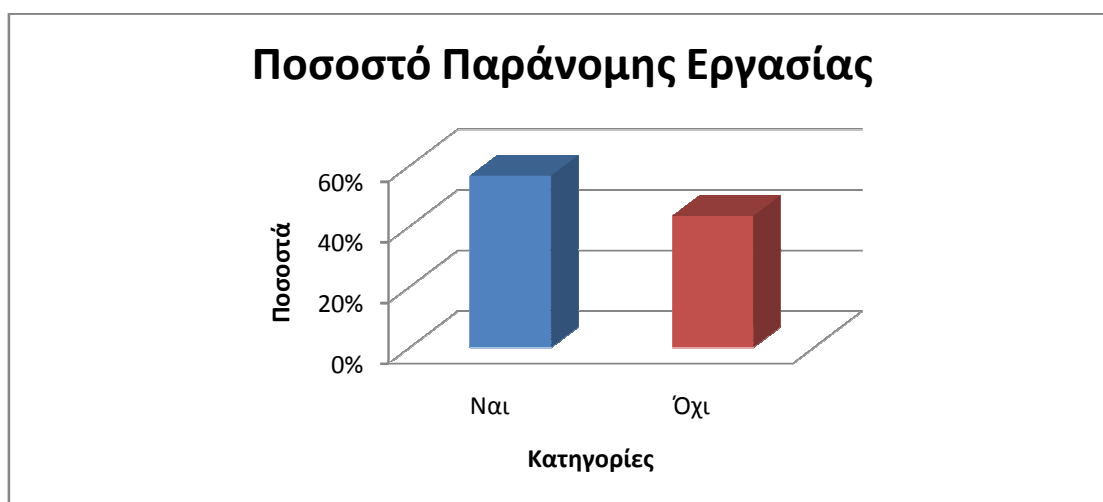
Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Ναι	1	16	27%
Όχι	2	44	73%
Σύνολο		60	100%



Στην συγκεκριμένη ερώτηση βλέπουμε ότι με τις δυσκολίες που εμφανίζονται στο χώρο εργασίας των ερωτώμενων το 27% των ερωτηθέντων θα εγκατέλειπε την δουλειά του στην περίπτωση που υπήρχε μετατροπή της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτη μορφή ενώ το υπόλοιπο 73% των ερωτηθέντων απάντησε όχι στην ερώτηση.

Ερώτηση 18η: «Σας έχει τύχει στο παρόν ή στο παρελθόν να δουλέψετε παράνομα σε μια από τις κατηγορίες των ευέλικτων μορφών (μερική, διαλείπουσα, εκ περιτροπής);»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Ναι	1	34	57%
Όχι	2	26	43%
Σύνολο		60	100%

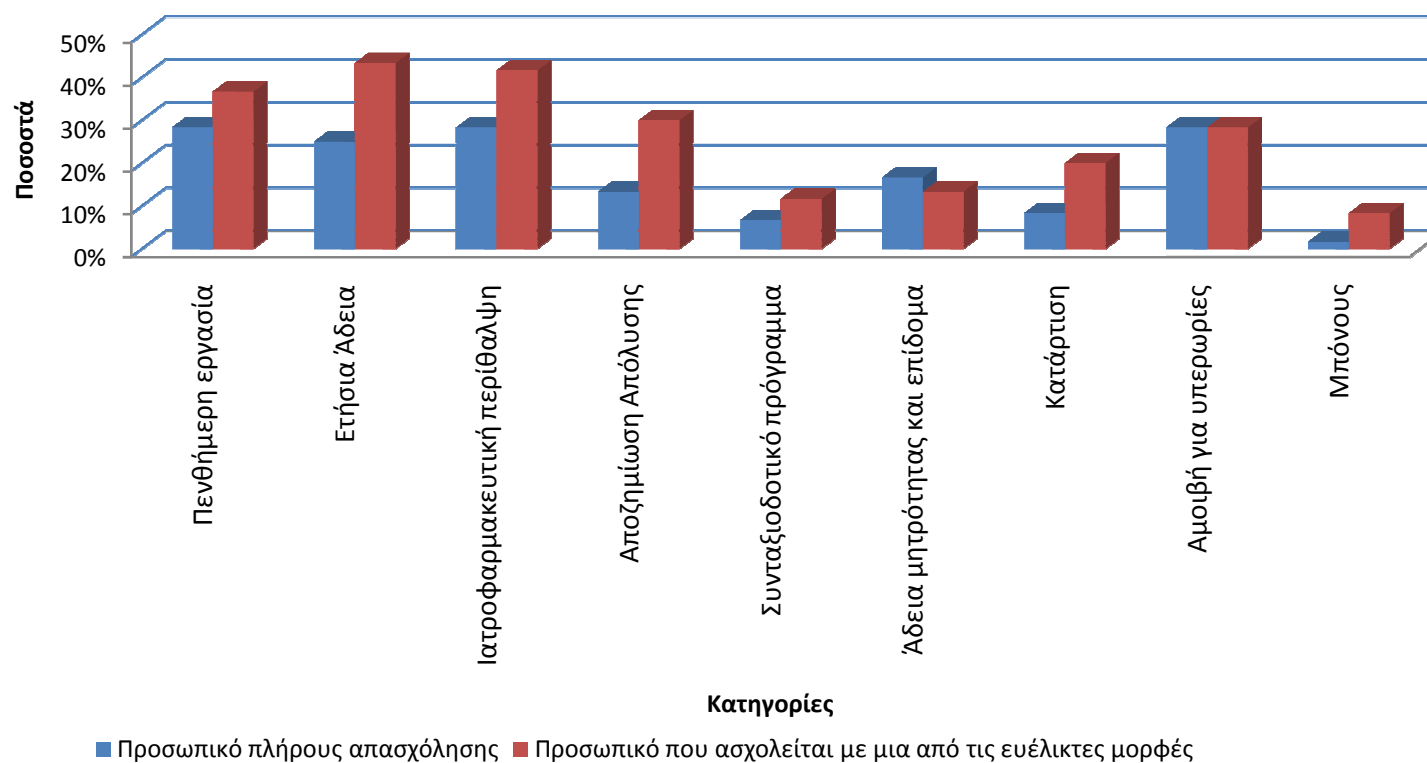


Το 57% των ερωτηθέντων έχει εργαστεί παράνομα σε μία από τις ευέλικτες μορφές στο παρελθόν, καθώς το 43% των ερωτηθέντων δε είχε τύχει.

Ερώτηση 19η: «Ανάλογα με τη μορφή απασχόλησης σας (πλήρους απασχόληση ή κάποια ευέλικτη μορφή) συμπληρώστε ποια από τα παρακάτω δικαιώματα-παροχές σας προσφέρει η εταιρεία που εργάζεστε:.....»

Πίνακας Συχνοτήτων										
Απόλυτες Συχνότητες										
Κατηγορίες	<i>Bins</i>	Πενθήμερη εργασία	Ετήσια Άδεια	Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	Αποζημίωση Απόλυσης	Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα	Άδεια μητρότητας και επίδομα	Κατάρτιση	Αμοιβή για υπερωρίες	Μπόνους
Προσωπικό πλήρους απασχόλησης	1	17	15	17	8	4	10	5	14	1
Προσωπικό που ασχολείται με μια από τις ευέλικτες μορφές	2	22	26	25	18	7	8	12	17	5
Σχετικές Συχνότητες										
Προσωπικό πλήρους απασχόλησης		28%	25%	28%	13%	7%	17%	8%	28%	2%
Προσωπικό που ασχολείται με μια από τις ευέλικτες μορφές		37%	43%	42%	30%	12%	13%	20%	28%	8%

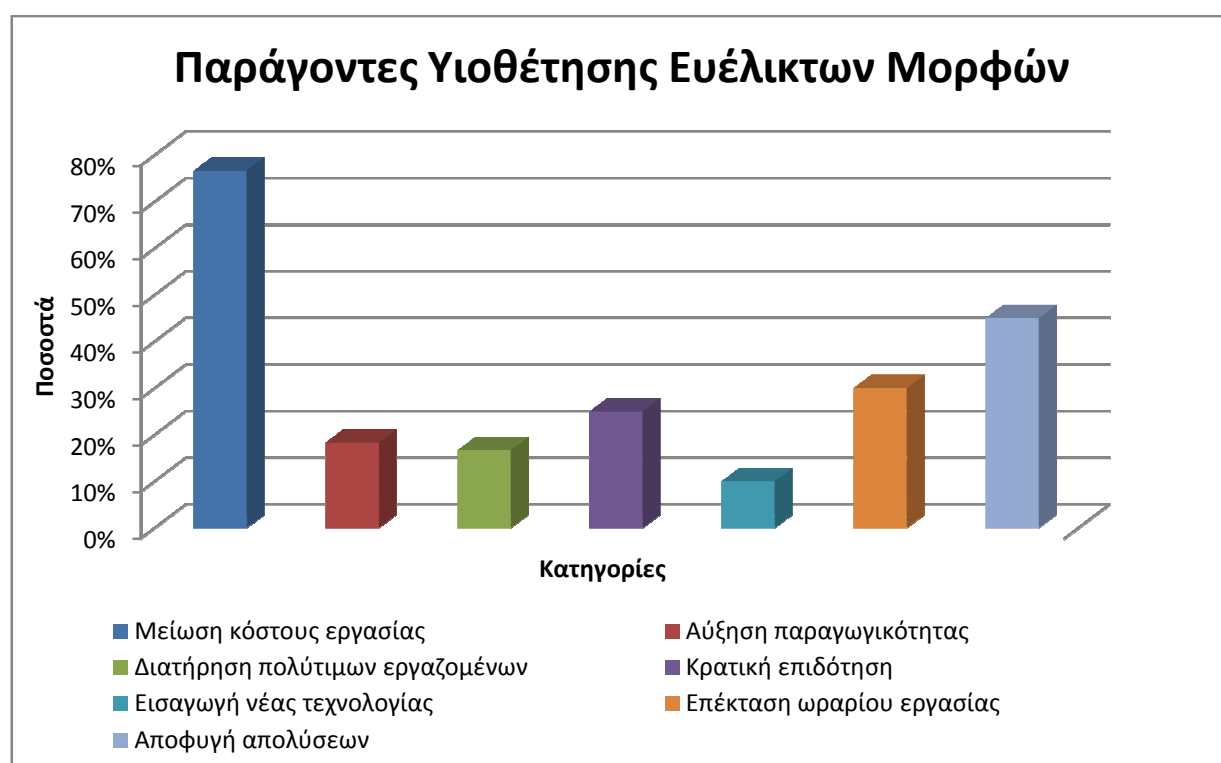
Σύγκριση Παροχών Πλήρης & Εναλλακτικής Απασχόλησης



Στην παρούσα ερώτηση γίνεται διαχωρισμός της πλήρους απασχόλησης και των ευέλικτων μορφών καθώς και των δικαιωμάτων-παροχών που προσφέρουν οι επιχειρήσεις στον εργαζόμενο. Με βάση τα αποτελέσματα του δείγματος, πενθήμερη εργασία προσφέρει στο 28% της πλήρους απασχόλησης και 37% των ευέλικτων μορφών. Ετήσια άδεια προσφέρεται στο 25% των πλήρως και στο 43% των ευέλικτων απασχολούμενων. Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη προσφέρεται στο 28% των πλήρως και στο 42% των ευέλικτων απασχολούμενων. Αποζημίωση απόλυσης όπως φαίνεται από το δείγμα της έρευνας παρέχεται σε μικρά ποσοστά, μόλις 13% σε πλήρως απασχολούμενων και 30% σε ευέλικτους. Ομοίως και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα παρέχεται στο 7% της πλήρους και στο 12% των ευέλικτων μορφών. Άδεια μητρότητας και επίδομα προσφέρεται σε ένα χαμηλό ποσοστό ύψους 17% των πλήρως και 13% των ευέλικτων απασχολούμενων. Κατάρτιση παρέχεται στο 8% της πλήρους απασχόλησης και στο 20% των ευέλικτων μορφών. Αμοιβή σε Μπόνους παρέχεται σε 28% των πλήρως απασχολούμενων και 28% των ευέλικτων. Τέλος, μπόνους παρέχεται σε μικρά ποσοστά των ερωτηθέντων ίσα με 2% και 8% της πλήρους απασχόλησης και των ευέλικτων μορφών αντίστοιχα.

Ερώτηση 20η: «Ποιά/Ποιές θεωρείται παράγοντα/ές που ευνόησαν την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών εργασίας στην επιχείρηση που εργάζεστε;»

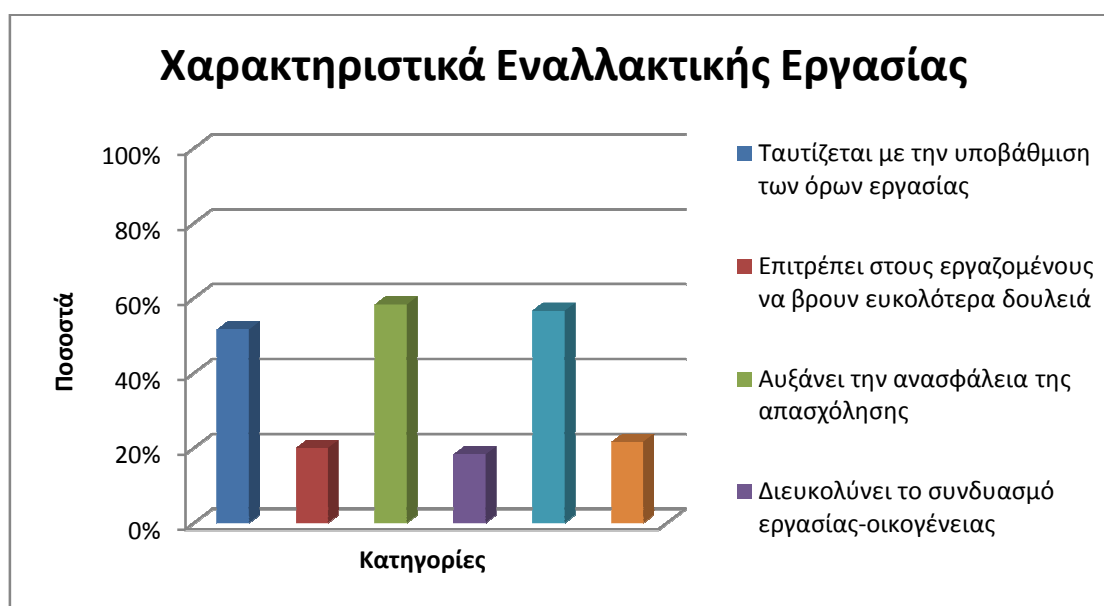
Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Μείωση κόστους εργασίας	1	46	77%
Αύξηση παραγωγικότητας	2	11	18%
Διατήρηση πολύτιμων εργαζομένων	3	10	17%
Κρατική επιδότηση	4	15	25%
Εισαγωγή νέας τεχνολογίας	5	6	10%
Επέκταση ωραρίου εργασίας	6	18	30%
Αποφυγή απολύσεων	7	27	45%
Σύνολο		60	



Το 77% των ερωτηθέντων θεωρεί ως παράγοντα τη μείωση του κόστους εργασίας για την ευνόηση στην υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών, το 18% θεωρεί την αύξηση της παραγωγικότητας, το 17% την διατήρηση πολύτιμων εργαζομένων, το 25% την κρατική επιδότηση, το 19% την εισαγωγή της νέας. τεχνολογίας, το 30% την επέκταση του ωραρίου εργασία και τέλος το 45% την αποφυγή απολύσεων.

Ερώτηση 21η: «Σημειώστε ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία πιστεύεται ότι χαρακτηρίζουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας»

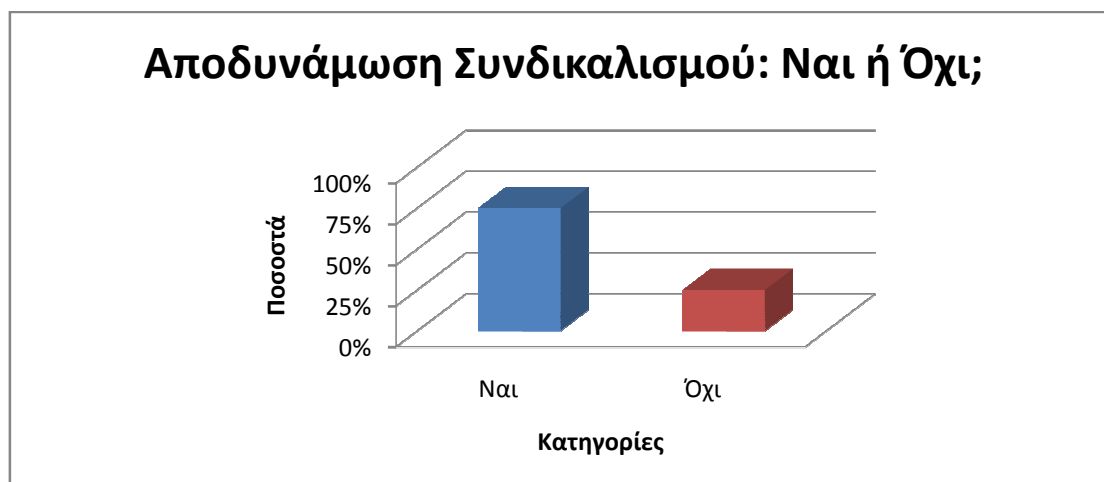
Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Ταυτίζεται με την υποβάθμιση των όρων εργασίας	1	31	52%
Επιτρέπει στους εργαζομένους να βρουν ευκολότερα δουλειά	2	12	20%
Αυξάνει την ανασφάλεια της απασχόλησης	3	35	58%
Διευκολύνει το συνδυασμό εργασίας-οικογένειας	4	11	18%
Ωφελεί αποκλειστικά τους εργοδότες	5	34	57%
Ωφελεί ή βλάπτει τους εργαζομένους, ανάλογα με τις συνθήκες εφαρμογής	6	13	22%



Με βάση τα αποτελέσματα του δείγματος της ερώτησης το 52% πιστεύει πως οι ευέλικτες μορφές ταυτίζονται με την υποβάθμιση των όρων εργασίας, το 20% πως επιτρέπουν στους εργαζομένους να βρουν ευκολότερα δουλειά, το μεγαλύτερο ποσοστό θεωρεί πως αυξάνουν την ανασφάλεια της απασχόλησης, το 18% πως διευκολύνει το συνδυασμό εργασίας-οικογένειας, το 57% ωφελεί αποκλειστικά τους εργοδότες και τέλος ένα ποσοστό ύψους 22% θεωρεί πως ωφελεί ή βλάπτει τους εργαζομένους ανάλογα με τις συνθήκες εφαρμογής.

Ερώτηση 22η: «Πιστεύετε ότι λόγω της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποδυναμώνετε η συνδικαλιστική δύναμη των εργαζομένων;»

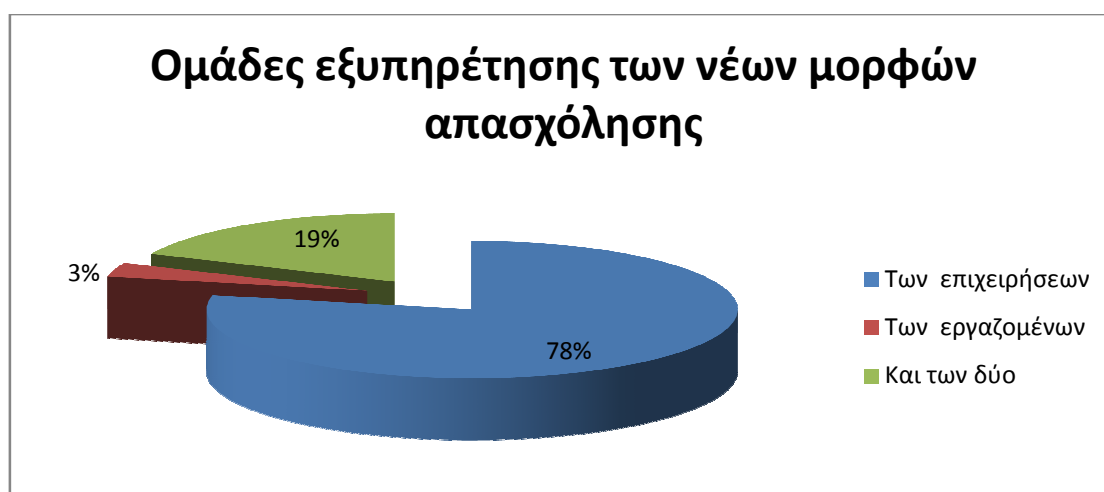
Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Ναι	1	45	75%
Όχι	2	15	25%
Σύνολο		60	100%



Το 75% των ερωτηθέντων απάντησε ναι στην αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής δύναμης των εργαζομένων από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών ενώ το 25% των ερωτηθέντων απάντησε όχι.

Ερώτηση 23η: «Γενικά, θεωρείτε ότι όπως έχουν αναπτυχθεί οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας στη χώρα μας εξυπηρετούν τις ανάγκες...»

Πίνακας Συχνοτήτων			
Κατηγορίες	Bins	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες
Των επιχειρήσεων	1	47	78%
Των εργαζομένων	2	2	3%
Και των δύο	3	11	18%
Σύνολο		60	100%



Τέλος, με την τελευταία ερώτηση διευρύνουμε τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι ως προς τις ομάδες εξυπηρέτησης των νέων μορφών απασχόλησης.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείγματος το 78% των ερωτηθέντων θεωρεί πως η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών εξυπηρετεί τις ανάγκες των επιχειρήσεων το 3% των εργαζομένων και το 19% θεωρεί και των δύο.

Συμπεράσματα

Η οικονομική κρίση, η τεχνολογική πρόοδος, η εισαγωγή νέων ομάδων στην αγορά εργασίας, η σύγχρονη ζωή, ο ανταγωνισμός και η ελαχιστοποίηση του κόστους εργασίας είναι οι βασικοί παράγοντες υιοθέτησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Παρατηρώντας τα φαινόμενα, η επισκόπηση της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, από την πλευρά τόσο του κανονιστικού πλαισίου, όσο και της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και των πολιτικών απασχόλησης, δείχνει μια σαφή τάση ανάδειξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ως εργαλείου ενίσχυσης κατ' αρχήν της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της οικονομίας. Με την εγκατάλειψη των παραδοσιακών οικονομικών σχημάτων παραγωγής, μεταβλήθηκε το καθιερωμένο πρότυπο εξαρτημένης απασχόλησης.

Για την Ελλάδα, η μετατόπιση από το κυρίαρχο μοντέλο της πλήρους και εξαρτημένης απασχόλησης, σε ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων, το οποίο θα ενσωματώνει την ευελιξία στην εργασία αποτελεί ζήτημα ιδιαίτερα πολύπλοκο διότι προκύπτουν αλλαγές από την μικρότερη βαθμίδα εργασιακού καθεστώτος μέχρι την μεγαλύτερη. Επιπρόσθετα, η αναζήτηση, η διαπραγμάτευση και η προώθηση μιας τέτοιας επαναρρύθμισης της εργασίας εμπλέκει πολλά ζητήματα, που αφορούν τόσο τις συνθήκες οικονομικής δραστηριότητας και το συγκεκριμένο θεσμικό και κοινωνικό πλαίσιο της χώρας, όσο και το νέο καταμερισμό της εργασίας. Ακόμη ο συνιφασμός εργασίας και προσωπικής ζωής έχει χάσει σε μεγάλο βαθμό την ισορροπία που απαιτεί.

Σε αυτό το πλαίσιο και εν' όψει και της περαιτέρω εμβάθυνσης του παρόντος μελετητικού έργου με τη διερεύνηση των παραμέτρων που αφορούν ειδικά το οικονομικό περιβάλλον και την αγορά εργασίας στην Ελλάδα, η στρατηγική για την πιλοτική ή ευρύτερη εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης θα πρέπει να εντοπιστεί στα ακόλουθα κυρίως ζητήματα :

- Στην έννοια της ευελιξίας της εργασίας συνυπάρχουν μορφές απασχόλησης που βασίζονται σε λογικές συμπίεσης του κόστους εργασίας, αποδυνάμωσης των προστατευτικών διατάξεων για τους εργαζόμενους και αυξομείωσης των ρυθμών εργασίας, αλλά και εργασιακές σχέσεις που ενισχύουν την ποιότητα στην εργασία, την κινητικότητα σε σχέση με τις δεξιότητες και τη δια βίου μάθηση και τη συμφιλίωση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Η απόφαση για την προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και τον προσδιορισμό του πλαισίου εφαρμογής τους θα πρέπει κάθε φορά να διακρίνει μεταξύ των τύπων ευελιξίας (λειτουργικής – αριθμητικής – ποσοτικής – ποιοτικής), αλλά και των ορίων της κάθε περίπτωσης που προσδιορίζονται από τις κυρίαρχες κοινωνικές και πολιτικές

προσεγγίσεις για τα θέματα της ανεργίας, της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, της ασφάλειας των εργαζόμενων, του ανθρώπινου και κοινωνικού κεφαλαίου και της κοινωνικής συνοχής.

- Οι όποιες θεσμικές προσαρμογές σε επίπεδο νομοθεσίας, είναι πολύ πιθανό να καταστούν ατελείς ως προς το εύρος των εργασιακών σχέσεων και των εργασιακών δικαιωμάτων που θα καλύπτουν. Οι ποικίλες παραλλαγές ευελιξιών στην απασχόληση και στην οργάνωση της εργασίας, καθώς και η διαφοροποίηση στις επιχειρηματικές πρακτικές χρήσης εναλλακτικών τύπων απασχόλησης και διαχείρισης του χρόνου εργασίας, καθιστούν ανέφικτη την εξαντλητική ρύθμιση των ευελιξιών και των αντίστοιχων δικαιωμάτων των εργαζομένων που πρέπει να προστατευθούν σε κάθε περίπτωση, γεγονός που επαληθεύεται και από τις χώρες οι οποίες έχουν αντιμετωπίσει εδώ και αρκετά χρόνια τα συναφή θέματα. Αυτό συμβαίνει γιατί είναι αδύνατο ένα νομοθετικό πλαίσιο να μπορεί να εφαρμοστεί σε επιχειρήσεις με διαφορετικές ανάγκες ευελιξίας προσαρμόζοντας ταυτόχρονα ικανοποίηση και των δύο πόλων, εργαζομένων και επιχειρήσεων. Αλλά ακόμη και αν συμβεί αυτό δεν αντιμετωπίζουν ενδεχόμενα ελλείμματα του συστήματος κοινωνικής προστασίας ή των μηχανισμών δια βίου μάθησης και κατ'επέκταση τα κίνητρα των εργαζομένων που θα αποφέρουν το ζήλο εργασίας του.
- Από την πλευρά των εργαζομένων, η υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας και του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζόμενων σε ευέλικτες μορφές εργασίας, δημιουργείται η ανάγκη για συντονισμένες παρεμβάσεις που να διασφαλίζουν εκτός από το επίπεδο του περιβάλλοντος εργασίας (που συνήθως ούτως ή άλλως δεν έχει διαφορές για τη συγκεκριμένη ομάδα εργαζόμενων) και ένα κοινωνικά αποδεκτό επίπεδο των λοιπών παραμέτρων της ποιότητας της εργασίας, όπως η αμοιβή, η κοινωνική ασφάλιση και η δυνατότητα συνεχούς κατάρτισης, ώστε οι εργαζόμενοι αυτοί να μην εγκλωβιστούν σε μια χαμηλού επιπέδου απασχόληση, ως μόνη εναλλακτική της ανεργίας, αλλά να διευκολυνθεί η κινητικότητα τους και η αποφυγή του κινδύνου της φτώχειας.
- Στην αντίπερα όχθη, οι συνέπειες από την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης τα τελευταία χρόνια δεν έχουν ακόμη πλήρως αποτυπωθεί και αξιολογηθεί, παρόλο αυτά φαίνεται ότι οι μορφές αυτές μπορούν κατ' αρχήν να βοηθήσουν την πρόσβαση στην απασχόληση των ευρισκόμενων εκτός αγοράς εργασίας, είτε γιατί δημιουργούν ελκυστικότερες συνθήκες που προάγουν το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την κινητικότητα των

εργαζομένων, είτε γιατί αυξάνουν τη ζήτηση εργασίας, είτε τέλος γιατί βελτιώνουν μακροπρόθεσμα τις επαγγελματικές προοπτικές ομάδων του εργατικού δυναμικού με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων.

Εν κατακλείδι, η επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν είναι αποκλειστικά θέμαστόχων που αφορούν το χρόνο και την οργάνωση εργασίας και την εξισορρόπηση μεταξύ οικονομικής αποτελεσματικότητας και κοινωνικής συνοχής, αλλά αποτελεί και ζήτημα διαδικασιών. Οι μορφές ευελιξίας, δείχνουν πως για να είναι αποτελεσματική η προώθηση της αναδιοργάνωσης των εργασιακών σχέσεων πρέπει να στηρίζεται σε ένα συναινετικό πλαίσιο αρχών, που να αφομοιώνει και να συνδυάζει τόσο τις ανάγκες για αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, όσο και τις ανησυχίες για την προστασία των εργαζομένων.

Οι ανωτέρω παράμετροι είναι κομβικοί για την ανάλυση των προοπτικών και των οικονομικών και κοινωνικών συνεπειών που θα προκύψουν από τη διάχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, αλλά και για το εγχείρημα προσαρμογής του συστήματος των εργασιακών σχέσεων στην πραγματικότητα του νέου παραγωγικού υποδείγματος και της θεσμικής οριοθέτησης των μορφών αυτών με τρόπο που να τις καταστήσει επωφελείς και λειτουργικές για τις συγκεκριμένες συνθήκες που επικρατούν στη χώρα.

Συμπεράσματα έρευνας

Στο πρώτο κομμάτι της έρευνας, παρατίθενται οι αναλύσεις που προήλθαν από τα δεδομένα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για την ευρύτερη περιοχή της Σίνδου. Εστιάζοντας, λοιπόν, στη σύναψη νέων συμβάσεων εργασίας και στο πλήθος των εργαζομένων παρατηρείται μια συνεχής αυξομείωση από μήνα σε μήνα και από έτος σε έτος την περίοδο του 2011 έως το πρώτο δίμηνο του 2013. Σε όλο αυτό το διάστημα επικρατέστερη, φαίνεται να είναι η μορφή της εκ περιτροπής απασχόλησης.

Στο δεύτερο κομμάτι της εργασίας παρατίθεται η έρευνα για την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας στην βιομηχανική περιοχή Σίνδου. Βασικός σκοπός της έρευνας ήταν να αποτυπωθεί η εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων που απασχολούνται με αυτού του είδους τις μορφές. Η γενική εικόνα των συμπερασμάτων που προέκυψαν από την επιτόπια έρευνα παρατίθεται στη συνέχεια.

Σχετικά με το φύλο το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο είναι γυναίκες. Η ηλικιακή δομή σχεδόν του μισού δείγματος είναι 30 με 39 ετών και όσο αναφορά το μορφωτικό τους επίπεδο οι περισσότεροι είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η

πλειοψηφία των εργαζομένων είναι άγαμοι και ο μισθός τους ανέρχεται έως και 690 ευρώ. Ακολουθούν εκείνοι που πληρώνονται με έως και 1.069 ευρώ. Επίσης η εργασία των περισσότερων είναι χειρωνακτική και από τις ευέλικτες μορφές κατέχουν περισσότερο την μερική απασχόληση και την διαθεσιμότητα.

Όσον αναφορά την εφαρμοσιμότητα των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης στις επιχειρήσεις τις Σίνδου φαίνεται η μερική απασχόληση να ξεπερνά όλες τις υπόλοιπες μορφές με ποσοστό 55% και να την διαδέχεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας .

Από το στόχαστρο των εργαζομένων, στην ερώτηση αν θα αποδεχόντουσαν προσωπικά την ευελιξία της εργασίας τους, σε πλεονάζον βαθμό απάντησαν ότι δέχονται ευκολότερα την μερική απασχόληση και έπειτα την διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Σχετικά με το είδος της εργασίας τους, επικρατούν περισσότερο οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου με ποσοστά 38% και 27 % αντίστοιχα. Επίσης στην ερώτηση αν εργάζονται ευέλικτα δήλωσαν πως περισσότεροι από το μισό ανθρώπινο δυναμικό εργάζονται αυτή τη στιγμή με δυνατότητα ευελιξίας και πως ο μισθός τους έχει μειωθεί σε εμφανή βαθμό μετά το 2009.

Στη συνέχεια, εξετάζοντας διεξοδικότερα το κομμάτι της ευελιξίας, όσα άτομα δουλεύουν με έστω και μια απ' τις ευέλικτες μορφές εργασίας δήλωσαν κατά μεγάλο ποσοστό πως το κάνουν αναγκαστικά γιατί αυτό ικανοποιεί οικογενειακές τους ανάγκες. Επιπρόσθετα, τα ίδια άτομα δήλωσαν πως είναι πολύ ικανοποιημένα από τον αριθμό των ωρών που εργάζονται καθημερινά αλλά θα προτιμούσαν να εργάζονται με κανονική απασχόληση. Έτσι λοιπόν, η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσε πως θα προτιμούσε να εγκατάλειψη μια θέση εργασίας αν ο εργοδότης μετέτρεπε την σταθερή απασχόληση σε μία από τις νέες μορφές και ότι οι περισσότεροι έχουν πέσει θύματα παραοικονομικής δραστηριότητας μέσω της άτυπης εργασίας.

Ακολούθως, διερευνήθηκε η ικανοποίηση των εργαζομένων με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και του προσωπικού που ασχολείται έστω και με μία ευέλικτη μορφή και αποδείχθηκε ότι οι εργαζόμενοι με μόνιμη και σταθερή εργασία είναι πολύ περισσότερο ικανοποιημένοι δίνοντας έμφαση στην παροχή της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και των ετήσιων αδειών.

Τέλος, οι ερωτηθέντες δήλωσαν πως πιστεύουν ότι η μείωση του κόστους εργασίας είναι ο κύριος παράγοντας που ευνόησε την εξάπλωση των νέων μορφών εργασίας και η ευελιξία ως έννοια ταυτίζεται με την υποβάθμιση των όρων εργασίας. Επίσης, ότι αποδυναμώνονται συνδικαλιστικά και ότι η εισδοχή των μορφών αυτών στην αγορά εργασίας εξυπηρετεί κυρίως τις ανάγκες των εργοδοτών.

Φτάνοντας στο τέλος, συνοψίζοντας θεωρία και πράξη συμπεραίνεται μια αρνητική εικόνα και μια μη ικανοποίηση από τους εργαζομένους. Αφενός μεν οι χαμηλές παροχές εργασίας να επιφέρουν δυσαρέσκεια στους εργαζομένους αφετέρου δε υπάρχει πιθανότητα αυτοί οι εργαζόμενοι να βρέθηκαν έρμαιο των συγκυριών της κακής εφαρμογής των νέων μορφών εργασίας. Ωστόσο, για να ευδοκιμήσει ένα τέτοιο μοντέλο εργασίας, πρέπει να τεθεί σε νέες βάσεις για να μην κατακερματιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων και να επέλθουν νέοι τρόποι εργασιακών καθεστώτων.

Παράρτημα

Έντυπο για τη γνωστοποίηση διαθεσιμότητας σε μισθωτό.

Προς τον κ. ΤΟΥ
Διεύθυνση κατοικίας

Σας γνωστοποιούμε ότι λόγω περιορισμού των εργασιών της επιχείρησής μας, σας θέτουμε βάσει του άρθρου 10 του Ν. 3198/1955 σε διαθεσιμότητα για τη χρονική περίοδο από έως Μέχρι να λήξει ο καθορισμένος χρόνος της διαθεσιμότητας ή να ανακληθεί αυτή, υποχρεούσθε να απέχετε της εργασίας σας.

Για το ανωτέρω διάστημα της διαθεσιμότητας θα λαμβάνετε το μισό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών σας κατά τους τελευταίους δύο μήνες, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Αθήνα την.....
ο εργοδότης

(υπογραφή)

Έλαβα γνώση του ανωτέρω εγγράφου και παρέλαβα το πρωτότυπο αυτού
Αθήνα την.....
ο εργαζόμενος

(υπογραφή)

Ατομική Σύμβαση Μερικής απασχόλησης
(Άρθρ. 2 παράγρ. 3 Ν. 2639/98 - ΦΕΚ 205/Α/2.9.98)

Στην σήμερα την μεταξύ:

1) Της επιχειρήσεως

Που εδρεύει στην

Και έχει ως αντικείμενο εργασιών

Εκπροσωπείται δε νόμιμα από τον/την

Κάτοχο του υπ' αριθμ. ΔΑΤ, που θα αποκαλείται στη συνέχεια
"Εργοδότης" και,

2) Του/Της

Κατοίκου

Κατόχου του υπ' αριθμ. ΔΑΤ, που θα
αποκαλείται στην συνέχεια **"Εργαζόμενος"** συμφωνήθηκαν τα εξής:

A) Τ..... ανωτέρω εργαζομεν..... με σύμβαση εξηρημένης εργασίας
μερικής απασχόλησης για να προσφέρει την εργασία τ..... ως
επί ημέρες εβδομαδιαίως και συγκεκριμένα τις ημέρεςκαι
κατά τις ώρες από έως, ή με βάση το θεωρημένο πρόγραμμα
εβδομαδιαίας εργασίας.

B) Ο/Η/Το (μισθός, αμοιβή, ημερομίσθιο) καταβάλλεται σύμφωνα με την
εκάστοτε ισχύουσα συλλογική ρύθμιση ή ευνοϊκότερη διμερή
συμφωνία, κατ' αναλογίαν προς τον χρόνο εργασίας.

Γ) Οι αποδοχές θα καταβάλλονται τακτικά κάθε

Δ) Η αποζημίωση απολύσεως, οι αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς
καθώς και τα επιδόματα εορτών (Πάσχα - Χριστουγέννων) θα καταβάλλονται
ως ορίζουν οι κείμενες διατάξεις, πάντοτε κατ' αναλογίαν προς τον χρόνο
εργασίας.

Ε) Η παρούσα συντάσσεται σε τρία αντίτυπα, υπέγραψε από τα δύο μέρη.
Έλαβε έκαστος συμβαλλόμενος από ένα και το τρίτο κατετέθη στην
Επιθεώρηση Εργασίας.

Οι συμβαλλόμενοι

Ο εργοδότης

Ο/Η εργαζομεν.....

**Πίνακας Κατώτατων Μισθών/Ημερομισθίων Βάσει Ν.4093/2012,
Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016**

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΤΡΙΕΤΙΕΣ 10%	ΣΥΝΟΛΟ
0-3	586.08	0	586.08
3-6	586.08	58.61	644.69
6-9	586.08	117.22	703.3
9-ΑΝΩ	586.08	175.82	761.9

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΤΡΙΕΤΙΕΣ 10%	ΣΥΝΟΛΟ
0-3	510.95	0	510.95
3-ΑΝΩ	510.95	51.10	562.05

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΤΡΙΕΤΙΕΣ 10%	ΣΥΝΟΛΟ
0-3	26.18	0	26.18
3-6	26.18	1.31	27.49
6-9	26.18	2.62	28.8
9- 12	26.18	3.93	30.11
12-15	26.18	5.24	31.42
15-18	26.18	6.55	32.73
18-ΑΝΩ	26.18	7.85	34.03

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΤΡΙΕΤΙΕΣ 10%	ΣΥΝΟΛΟ
0-3	22.83	0	22.83
3-6	22.83	1.14	23,97
6-ΑΝΩ	22.83	2.28	25.11

Πίνακας Στοιχείων της ΣΕΠΕ Σίνδου

	ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ	ΑΡ. ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Αριθμός ατόμων συμβάσεων μερικής απασχόλησης	Αριθμός συμβάσεων εκ περιτροπής απασχόλησης	Αριθμός συμβάσεων έργου ή παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών	Αριθμός συμβάσεων παραγωγής φασόν κατά μονάδα	Ποσοστό ατομικών συμβάσεων μερικής απασχόλησης	Ποσοστό συμβάσεων εκ περιτροπής απασχόλησης
2011	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	95	306	152	154			49,7%	50,3%
	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	189	569	339	230			59,6%	40,4%
	ΜΑΡΤΙΟΣ	80	266	164	102			61,7%	38,3%
	ΑΠΡΙΛΙΟΣ	97	242	123	119			50,8%	49,2%
	ΜΑΙΟΣ	28	162	130	32			80,2%	19,8%
	ΙΟΥΝΙΟΣ	32	141	113	28			80,1%	19,9%
	ΙΟΥΛΙΟΣ	24	138	67	71			48,6%	51,4%
	ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	73	237	115	122			48,5%	51,5%
	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	143	276	109	167			39,5%	60,5%
	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	154	293	118	175			40,3%	59,7%
	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	184	267	123	144			46,1%	53,9%
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	92	180	84	96			46,7%	53,3%	
2012	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	118	379	198	181			52,2%	47,8%
	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	98	282	151	131			53,5%	46,5%
	ΜΑΡΤΙΟΣ	192	414	229	185			55,3%	44,7%
	ΑΠΡΙΛΙΟΣ	135	249	145	104			58,2%	41,8%
	ΜΑΙΟΣ	115	217	149	68			68,7%	31,3%
	ΙΟΥΝΙΟΣ	112	199	121	78			60,8%	39,2%
	ΙΟΥΛΙΟΣ	93	206	111	95			53,9%	46,1%

	ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	125	159	85	74			53,5%	46,5%
	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	122	164	86	78			52,4%	47,6%
	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	101	268	139	129			51,9%	48,1%
	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	78	567	256	311			45,1%	54,9%
	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	94	164	79	85			48,2%	51,8%
2013	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	85	208	87	121			41,8%	58,2%
	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	99	220	92	128			41,8%	58,2%
	ΣΥΝΟΛΑ	2758	6773	3565	3208	0	0		

Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Σίνδου (στοιχεία έτους 2011-2012 και 1^ο δίμηνο του 2013)

Ερωτηματολόγιο - Ευέλικτες Μορφές Εργασίας

Δημογραφικά και Κοινωνικά Στοιχεία

Φύλο

Ανδρας

Γυναίκα

Ηλικία

Κάτω από 20

20-24

25-29

30-39

40-49

50-59

60 και πάνω

Οικογενειακή Κατάσταση

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

4. Εκπαιδευτικό Επίπεδο

Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Άλλο.....

5. Μηνιαίος μισθός:

6. Ποιά είναι η θέση σας στην εταιρεία;

Εργάτης/Υπάλληλος

Διοικητικός υπάλληλος

Διευθυντικός στέλεχος/προϊστάμενος

Επιστημονικό προσωπικό

Τεχνικό στέλεχος

Γενικές Ερωτήσεις πάνω στις Ευέλικτες Μορφές

7. Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε κάθε μια από τις παρακάτω μορφές απασχόλησης

Παρακαλώ σημειώστε με ένα X μία μόνο απάντηση στη κάθε σειρά, αυτή που σας αντιπροσωπεύει καλύτερα, όπου 1=καθόλου , 2=Λίγο, 3=Μέτρια , 4=Αρκετά , 5=Πολύ

	1	2	3	4	5
Μερική απασχόληση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εκ περιτροπής απασχόληση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Διαθεσιμότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Ποιες από τις παρακάτω Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης εφαρμόζονται τελευταία στην οικονομική μονάδα που εργάζεστε; (μέχρι 2 απαντήσεις)

- Μερική απασχόληση
- Διαθεσιμότητα
- Εκ περιτροπής εργασία
- Διευθέτηση χρόνου εργασίας
- Καμία
- Δεν γνωρίζω

9. Ποια μορφή ευέλικτης απασχόλησης θα αποδεχόσασταν προσωπικά;

- Μερική απασχόληση
- Διαθεσιμότητα
- Εκ περιτροπής εργασία
- Διευθέτηση χρόνου εργασίας
- Καμία

Θέση Εργασίας

10. Η εργασία σας είναι:

- Πλήρης απασχόληση
- Μερική Απασχόληση
- Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου
- Σύμβαση Αορίστου Χρόνου

11. Στο χώρο εργασίας, σας παρέρχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου εργασίας;

- Ναι
- Όχι

12. Μειώθηκαν οι αποδοχές σας μετά το 2009;

- Ναι Όχι Δεν Εργαζόμουν

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

- Επιλογή μου
 Αναγκαστικά

14. Σε περίπτωση που η μορφή της εργασίας είναι Επιλογή σας, τι είδους ανάγκες εξυπηρετεί και συνδυάζει; (Απαντήστε στην παρακάτω ερώτηση εφόσον έχετε επιλέξει «επιλογή μου» στη ερώτηση 13)

- Ατομικές
 Εκπαιδευτικές
 Οικογενειακές
 Κοινωνικές

Παράγοντες Εργασιακής Ικανοποίησης

15. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τους παρακάτω παράγοντες; Παρακαλώ σημειώστε με ένα Χ μία μόνο απάντηση στη κάθε σειρά, αυτή που σας αντιπροσωπεύει καλύτερα, όπου 1=Καθόλου Ικανοποιημένος, 2=Λίγο Ικανοποιημένος, 3=Μέτρια Ικανοποιημένος, 4=Αρκετά Ικανοποιημένος, 5=Πολύ Ικανοποιημένος

	1	2	3	4	5
<u>Γενικές συνθήκες εργασίας</u>					
Από την ευελιξία στο ωράριο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Από τον αριθμό των ωρών που εργάζομαι καθημερινά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Αμοιβή</u>					
Από την αμοιβή μου σε σχέση με την προσπάθεια μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Από την αμοιβή μου για τις υπερωρίες στην εργασία μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αξιολόγηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Ναι Όχι

Γιατί;.....

17. Αν δουλεύετε με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και η σύμβαση σας μετατρέπεται σε μια απ τις νέες μορφές απασχόλησης (μερική, διαλείπουσα, εκ περιτροπής) θα εγκαταλείπατε την δουλειά σας;

Ναι Όχι

18. Σας έχει τύχει στο παρόν ή στο παρελθόν να δουλέψετε παράνομα σε μια από τις κατηγορίες των ευέλικτων μορφών (μερική, διαλείπουσα, εκ περιτροπής);

Ναι Όχι

19. Ανάλογα με τη μορφή απασχόλησης σας (πλήρους απασχόληση ή κάποια ευέλικτη μορφή) συμπληρώστε ποια από τα παρακάτω δικαιώματα-παροχές σας προσφέρει η εταιρεία που εργάζεστε:

	Προσωπικό πλήρους απασχόλησης	Προσωπικό που ασχολείται με μια από τις ευέλικτες μορφές
1. Πενθήμερη εργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ετήσια Άδεια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Αποζημίωση Απόλυσης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Άδεια μητρότητας και επίδομα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Κατάρτιση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Αμοιβή για υπερωρίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Μπόνους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Ποιά/Ποιές θεωρείται παράγοντα/ές που ευνόησαν την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών εργασίας στην επιχείρηση που εργάζεστε;

Μείωση κόστους εργασίας

- Αύξηση παραγωγικότητας
- Διατήρηση πολύτιμων εργαζομένων
- Κρατική επιδότηση
- Εισαγωγή νέας τεχνολογίας
- Επέκταση ωραρίου εργασίας
- Αποφυγή απολύσεων

21. Σημειώστε ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία πιστεύεται ότι χαρακτηρίζουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας.

- Ταυτίζεται με την υποβάθμιση των όρων εργασίας
- Επιτρέπει στους εργαζομένους να βρουν ευκολότερα δουλειά
- Αυξάνει την ανασφάλεια της απασχόλησης
- Διευκολύνει το συνδυασμό εργασίας-οικογένειας
- Ωφελεί αποκλειστικά τους εργοδότες
- Ωφελεί ή βλάπτει τους εργαζομένους, ανάλογα με τις συνθήκες εφαρμογής

22. Πιστεύετε ότι λόγω της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποδυναμώνετε η συνδικαλιστική δύναμη των εργαζομένων ;

- Ναι Όχι

23. Γενικά, θεωρείτε ότι όπως έχουν αναπτυχθεί οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας στη χώρα μας εξυπηρετούν τις ανάγκες:

- Των επιχειρήσεων
- Των εργαζομένων
- Και των δύο

Ευχαριστούμε για το χρόνο σας !

Κωδικοποίηση Ερωτηματολογίου

α/α	Ερ1	Ερ2	Ερ3	Ερ4	Ερ5	Ερ6	Ερ7				Ερ8				Ερ9	Ερ10	Ερ11	Ερ12	Ερ13	Ερ14	Ερ15					Ερ16	Ερ17	Ερ18	Ερ19								Ερ20						Ερ22	Ερ23												
							α	β	γ	δ											α	β	γ	δ	ε				α	β	γ	δ	ε	σ	τ	η									θ	ι	1	2	3	4	5	6				
1	2	2	1	2	480	1	4	2	2	2					6	1	2	2	1	1	1	4	5	3	3	2	1	2	1		2	2	2	2	2	2			1	2									1	1						
2	2	2	1	3	300	1	5	5	5	5					6	1	2	1	2	1	1	5	5	3	5	2	1	1	1	2	2														7			1	1		2	1				
3	2	4	1	3	586	1	5	1	3	2	1				5	2	1	1	1	4	4	4	2	1	3	1	2	1		2	2			2		2			1	2			5	6		1	1	1		1	1					
4	1	4	1	2	500	1	5	1	1	1	1				1	3	2	1	2		1	3	2	2	2	2	1	2	2		2	2					2			1						1			1	1						
5	1	4	2	3	1200	2	5	5	5	5	1				1	2	2	1	2		1	1	4	2	1	1	2	2		2	2				2		2	1						7	1	1	1		1	1						
6	1	3	1	2	550	1	5	1	1	1	1				1	1	2	1	2		1	2	2	2	1	1	2	1		1	1						1	1						1	1	1		1	1							
7	2	4	1	3	700	1	5	1	1	1	1				1	2	2	1	2		1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2			2		2			1						1	1	1		1	1						
8	1	4	2	2	600	1	5	1	5	2	1				1	3	2	1	2		1	5	3	2	1	1	2	1		2	2			2		2			1					7	1	1	1		1	1						
9	2	3	1	3	586	2	5	5	5	5	1		4		1	2	1	1	2		4	4	1	1	2	1	2	1	2	2	2							1				6		1	1	1	1	1	1	1						
10	1	2	1	2	460	1	5	5	5	4	1				5	3	1	2	2		1	2	1	1	1	1	1	1					1	1			1	3		6		1	1	1		2	1									
11	1	2	1	3	460	1	1	1	1	1	1		3		5	2	1	2	2		1	1	1	1	1	1	1	1	2		2		2		2			1	3		6				1		1	1								
12	2	4	1	3	600	2	3	1	1	2			4		4	1	1	1	2		3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1		1	1	1			1			6	7		1	1	1	1	1	1						
13	1	2	1	3	400	1	5	1	3	1				6	1	2	2	1	2		1	2	2	1	1	1	2	1	2		2						1		4		6		1	1	1		1	1								
14	2	4	3	2	650	1	5	3	5	3	1				5	3	2	1	1		1	5	2	2	1	1	1	1		2	2			2		2			1		4		7	1	1	1	1	1	1							
15	1	4	2	3	1100	2	4	2	2	4	1				5	1	2	1	2		4	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1							1						7	1	1	1		1	1						
16	1	3	3	3	500	1	1	1	1	4					6	2	3	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1							1			1	2		6		1	1	1	1	1	1	1							
17	1	1	2	3	1030	2	5	5	5	5					6	5	1	1	2	1	3	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1		1	1	1	1			3		6	7		1	1			2	3							
18	1	2	1	3	400	1	4	1	2	3					6	1	2	2	1	1	2	1	1	1		2	2	1	1		2							3	5						1				2	1						
19	2	5	2	2	850	1	4	2	1	3	1				5	4	1	1	2		1	1	1	1	1	1	2	1	2		2					2	2				1						1	1								
20	1	5	2	3	580	1	5	1	1	1	1				1	4	1	1	1	3	5	5	1	1	1	1	2	1		2	2	2							1									1	1							
21	1	2	1	3	400	1	5	5	5	5		2	3		1	2	2	1	2		1	1	1	1	1	1	1	1			2	2	2										6		1				1	1						
22	2	4	3	2	575	2	5	4	1	3	1		3		1	2	1	2	1	3	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2															1	3	4		7			1	1	2	3

Νομοθεσία

- N. 3846/2010 άρθρο 2 Μερική Απασχόληση, άρθρο 4 Διαθεσιμότητα Μισθωτών, άρθρο 7 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας,
- N. 1892/1990 άρθρο 38 Μερική Απασχόληση, άρθρο 41 Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας
- N. 2639/1998 άρθρο 2 Μερική Απασχόληση, άρθρο 3 Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας
- N. 4093/2012 άρθρο 1, Πίνακες κατώτατων ορίων αποδοχών σελ 14
- N. 2874/2000 άρθρο 5 & 78 Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας
- N. 3986/2011 άρθρο 42 παρ 6 Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας
- N. 3385/2005 άρθρο 1, 2 Υπερεργασία, άρθρο 1 παρ. 2,3 Υπερωρία
- N. 3863/2010 άρθρο 74 παρ.10 Υπερεργασία
- N. 3899/2010 άρθρο 13 παρ 1 Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας , άρθρο 17 Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
- N. 1346/1983 άρθρο 1 Κανονική Άδεια Μισθωτών
- N. 3302/2004 άρθρο 1 Ετήσια άδεια με αποδοχές
- N. 3198/1955 άρθρο 10
- N. 1767/1988
- N. 4024/2011 άρθρο 5 Θέματα κινητικότητας των Υπαλλήλων του Κράτους, άρθρο 37 Ρυθμίσεις Συλλογικών Διαπραγματεύσεων
- N. 1876/1990 άρθρο 3 παρ. 5 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους, άρθρο 5 Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας
- N. 1264/1982 άρθρο 1 παρ. 3 Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
- N. 2956/2001 άρθρο 20
- N. 4144/2013 άρθρο 80
- N. 3996/2011 άρθρο 24 Διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, άρθρο 28 Ποινικές Κυρώσεις
- N. 515/1970 άρθρο 3 Περί χρονικών ορίων εργασίας μισθωτών
- N. 4504/1966 άρθρο 3

Βιβλιογραφία

Jallade J, 1982: L' Europe a temps partiel, Economica, Paris 1982

Smith V, (1997), New Forms of Work Organization, Annual Review of Sociology σελ 315-339

Αβραμίδη Ησαΐα Χρυσ,2007: Εργατικό Δίκαιο, Θεσσαλονίκη 2007

Γαβρόγλου Σταύρος Π,2006: Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη Παρατηρητήριο απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε, Αθήνα 2006

Γεωργακόπουλου Β και Κουζής Γ, 1995: Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, ΙΝΕ/ΓΣΣΕ Αθήνα 1995

Γεωργακόπουλου Β, 1995: Αγορά Εργασίας και Σύγχρονες Εργασιακές σχέσεις, ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, Αθήνα 1995

Γκούτος Χ,1987: Η συμβατική μερική Απασχόληση, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Πάντειου Πανεπιστημίου, Αθήνα 1997

Δασκαλάκης Δ, 1995: Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασία, Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1995

Δούκα Βικτώρια Σ,2004: Μερική Απασχόληση, Εκδόσεις Σάκκουλα ΑΕ, 2004

Ζερδελής Δημήτρης,2007: Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Κομοτηνή 2007

Καραντίνος Δ - Κετσετζοπούλου Μ- Μουρίκη Α, 1997: Ευέλικτη Απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές, Εκδόσεις Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 1997

Κασιμάτη Ρ-Γεωργούλας Σ-Παπαϊωάννου Μ-Πράνταλος Ι,2012: Κοινωνιολογία Γ' Λυκείου, Εκδόσεις ΙΤΥΕ-Διόφαντος 2012

Κουζής Γ, 2001: Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, ΙΝΕ/ΓΣΣΕ, Αθήνα 2001

Κουκιάδης Ιωάννης, 2011: Εργατικό Δίκαιο Επιτομή, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσ/νική 2011

Λευκή Κιοσσέ-Παυλίδου, 2004: Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2004

Ληξουριώτης Ι, 2011: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2011

Λυμπεράκη Α & Δενδρινός Γ, 2004: Ευέλικτη Εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, Εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα 2004

Λυμπερόπουλος Κ, 1990: Η εργασία από τον αυταρχισμό στη συμμετοχή, Παπαζήσης, Αθήνα 1990

Τουτζιαράκης Ι, 1991: Κοινωνία της Εργασίας, Εκδόσεις Νήσος, Αθήνα 1991

Άρθρα-Περιοδικά

Βλαστός Στ, Μονομερής επιβολή εκ περιτροπής εργασίας και προϋποθέσεις νόμιμου επιβολής αυτής, Περιοδικό «Επιχείρηση» τεύχος 88/2012 σελ 1061

Γαμβρούδης Β, 2000, Η μερική απασχόληση και οι προοπτικές της, «Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων», τεύχος 10, σελ 14-19

Γάτσιος Κ, Ασφάλιση μερικώς απασχολούμενων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, «Επιχείρηση», τεύχος 73/2011, σελ 708

Δρίμτζια Μυρσίνη, 15 Ιουλίου 2011, Το νέο τοπίο στις συμβάσεις και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων, <http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=1231120242>

Εργασιακά, 1 Απριλίου 2013, Το επίδομα γάμου μετά τη λήξη της ΕΓΣΣΕ, <http://www.ergasiaka-gr.net/2013/04/Το-epidoma-gamoy-meta-th-lhksh-ths-EGSSE.html#.UnqB-IN19oc>

Εργασιακά, 11 Απριλίου 2011, Απόλυση εργαζομένου κατά τη διάρκεια του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας, <http://www.ergasiaka-gr.net/2011/04/4355163-3-2011.html>

Εργασιακά, 26 Νοεμβρίου 2012, Ποιοι χάνουν το επίδομα γάμου, <http://www.ergasiaka-gr.net/2012/11/poioi-xanoyn-to-epidoma-gamoy.html#.Unp5jFN19of>

Εργατικά ΑΠ. 468/2012, Απεργία-Θέση Εργαζομένων σε σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, «Επιχείρηση», τεύχος 86/2012, σελ 910

Καραβίτου Γιώτα, 1986: Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση, «Θέσεις», τεύχος 17, Οκτώβριος-Δεκέμβριος, 1986

Καραμεσίνη Μ, 1999, Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας, «Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών», τεύχος 100, σελ 3-32

Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006, Έκθεση διερεύνησης των μορφών ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζονται στο διεθνές και Ευρωπαϊκό επίπεδο, Κέντρο παραγωγικότητας Κύπρου, 2006

Λεοντάρης Μιλτιάδης, 2011: Μειωμένη απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία και διαθεσιμότητα μισθωτών, «Λογιστής» τεύχος Ιουνίου 2011

Μαμάκης Σ, Ασφάλιση μερικώς απασχολούμενων και αναγνώριση ασφαλιστικών μερών από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, «Οικονομολογώντας», τεύχος 28/2010, σελ 8-9

Μετζητάκος Α, 2002, Μερική απασχόληση και Σύμβαση Ορισμένου χρόνου, «Επιθεώρηση ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου», τεύχος 426, σελ 609-618

Μετζητάκος Α, Ευέλικτες, Ελαστικές Συμβάσεις Εργασίας, «Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου», τεύχος 541^α, 2012, σελ 136

Οδηγός Εργασιακών Δικαιωμάτων ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

Ραπανάκης Π, 2013, Υπολογισμός επιδόματος και αποδοχών αδειας εργαζομένων με εκ περιτροπής και μερικής απασχόλησης, σελ 164

Συν Εργατικός, 10 Ιουλίου 2012, Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη, <http://www.forologikanea.gr/news/i-ek-peritropis-ergasia-mporei-na-epiblithei-monomeros-apo-ton-ergodoti/>).

Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών, 7 Μαΐου 2011, «Μισθοί, Ημερομίσθια, Επιδόματα», <http://somt.gr/node/76>