



ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΓΕΩΡΓΙΑΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΤΜΗΜΑ: ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Βασιλική Κλειτσάκη

ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

Λήδα Παναγιωτοπούλου, Λέκτορας ΟΠΑ (επιβλέπων)
Ιωάννης Κανδαράκης, Αναπλ. Καθηγητής ΓΠΑ
Παναγιώτης Λαζαρίδης, Αναπλ. Καθηγητής ΓΠΑ
Ειρήνη Νικάνδρου, Λέκτορας ΟΠΑ
Κων/νος Κασιμάτης, Λέκτορας ΟΠΑ

Αθήνα, Μάρτιος 2007

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την πραγματοποίηση της παρούσας μελέτης συνέβαλαν καθοριστικά κάποιοι άνθρωποι τους οποίους αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω για την πολύτιμη βοήθειά τους.

Καταρχάς θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κ.α. Λήδα Παναγιωτοπούλου, λέκτορα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών που συμφώνησε και με παρότρυνε για την επιλογή του θέματος καθώς επίσης και για την καθοριστική συμβολή της σε όλα σχεδόν τα στάδια της μελέτης, από τη συγκέντρωση της αρθρογραφίας, ως τις χρήσιμες παρατηρήσεις και συμβουλές της για την ολοκλήρωσή της.

Θερμές ευχαριστίες θα ήθελα επίσης να εκφράσω και στο προσωπικό της γραμματείας του μεταπτυχιακού «Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων Τροφίμων και Γεωργίας», τόσο στην κ. Αφροδίτη Βαγιωνάκη όσο και στην κ. Γεωργία Παπαϊωάννου, για τη σημαντική ενημέρωση και υποστήριξη κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης της μελέτης.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, που με στήριξαν ηθικά και οικονομικά όλα αυτά τα χρόνια για την ολοκλήρωση των σπουδών μου και στην πραγματοποίηση των στόχων μου.

Κλειτσάκη Βασιλική

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η αγορά εργασίας του 21^{ου} αιώνα.....	9
1.1 Σταδιοδρομία, η φύση της εργασίας.....	9
1.2 Αγορά εργασίας: «το ψυχολογικό συμβόλαιο».....	9
1.3 Αγορά εργασίας: απασχολησιμότητα.....	10
1.4 Αγορά εργασίας: ευέλικτες μορφές απασχόλησης.....	13
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Γενικά στοιχεία σχετικά με τις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης.....	14
2.1 Ορισμοί και εννοιολογικές διευκρινήσεις.....	15
2.2 Η ανάγκη για μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας.....	15
2.3 Οι σύγχρονες κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις: σύντομη διαχρονική ανασκόπηση στο διεθνή χώρο.....	17
2.4 Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις.....	19
2.5 Κατηγορίες – Μορφές ευέλικτης απασχόλησης.....	20
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Λειτουργική Ευελιξία.....	23
3.1 Ευέλικτη εξειδίκευση.....	23
3.2 Εργαζόμενος με πολυδεξιότητες (ευέλικτος εργαζόμενος).....	25
3.3 Διεύρυνση και εμπλουτισμός της εργασίας.....	26
<i>Εφαρμογές.....</i>	<i>27</i>
<i>Εμπλουτισμός της εργασίας και το μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας.....</i>	<i>27</i>
3.4 Δανεισμός εργαζομένων.....	29
<i>Ειδική περίπτωση: η προσωρινή εργασία μέσω εταιριών δανεισμού προσωπικού.....</i>	<i>30</i>
3.5 Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.....	33
3.6 Υπεργολαβία – Ανάθεση σε τρίτους.....	33
<i>Outsourcing.....</i>	<i>34</i>
3.7 Συμβάσεις έργου.....	34
<i>Ανάθεση έργου.....</i>	<i>35</i>
3.8 Προσωρινή απασχόληση-συμβάσεις ορισμένου χρόνου.....	36
<i>Εποχιακή απασχόληση.....</i>	<i>37</i>
3.9 Η «επιδοτούμενη» απασχόληση.....	38
3.10 Ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση.....	38
3.11 Γεωγραφική κινητικότητα.....	39
3.12 Παράνομη ευελιξία.....	39
<i>Case Study: το παράδειγμα της Volvo.....</i>	<i>39</i>
<i>Case Study: Randstat Holding NV.....</i>	<i>41</i>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ευελιξία το χρόνο εργασίας.....	42
4.1 Υπερωρίες.....	43
4.2 Ευέλικτα ωράρια.....	44
4.3 Μερική απασχόληση.....	46
4.4 Εργασία με βάρδιες (απογευματινή εργασία, νυχτερινή εργασία και εργασία το Σάββατο και την Κυριακή).....	49
4.5 Διαθεσιμότητα.....	51
4.6 Η συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου.....	51
4.7 Εκ περιτροπής εργασία (job rotation).....	54
4.8 Job Sharing (Σύμβαση μερισμού εργασίας ή το μοίρασμα του έργου).....	55
4.9 Εργασία με κυμαινόμενο ωράριο ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.....	57
4.10 Το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο.....	58
4.11 Πρόσθετες Ομάδες Εργασίας.....	58
<i>Case Study: Μερική Απασχόληση – η περίπτωση της επιχείρησης Garde.....</i>	<i>59</i>
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Οικονομική και Αριθμητική ευελιξία.....	60
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ.....	60
5.1 Ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους.....	61
5.2 Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους.....	63
ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ.....	64
5.3 Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης.....	64
5.4 Προσλήψεις.....	65
5.5 Απολύσεις.....	66
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Ευελιξία τόπου εργασίας.....	67
6.1 Εργασία στο σπίτι.....	68
6.2 Τηλεργασία.....	68
<i>Λόγοι εμφάνισης της τηλεργασίας.....</i>	<i>70</i>
<i>Είδη εργασιών που αφορά η τηλεργασία.....</i>	<i>71</i>
<i>Ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας.....</i>	<i>72</i>
<i>Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας.....</i>	<i>73</i>
<i>Μειονεκτήματα της τηλεργασίας.....</i>	<i>74</i>
<i>Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....</i>	<i>76</i>
6.3 Απασχόληση με το σύστημα φασόν.....	78
<i>Case Study: 4KIDS – Η ολοκληρωμένη εταιρία τηλεργασίας.....</i>	<i>79</i>
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Ευελιξία εργασιακής ζωής.....	80
7.1 Πρόωρη συνταξιοδότηση για διάφορους λόγους.....	80

7.2 Αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης.....	80
7.3 Καλές πρακτικές στη Διαχείριση «Ωριμου» Ανθρώπινου Δυναμικού.....	82
<i>Case Study: Η περίπτωση της Ισπανίας (ευελιξία εργασιακής ζωής)</i>	84
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Η Ευρωπαϊκή πραγματικότητα.....	86
8.1 Η κατάσταση στην Ευρώπη.....	86
8.2 Γενικά – ανάλυση στατιστικών δεδομένων.....	87
8.3 Το κοινοτικό θεσμικό πλαίσιο.....	92
8.4 Συμπερασματικά.....	93
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Η Ελληνική πραγματικότητα.....	94
9.1 Η κατάσταση στην Ελλάδα.....	94
9.2 Γενικά συμπεράσματα από την ελληνική εμπειρία.....	95
9.3 Ευελιξία: ένα παλιό φαινόμενο στην ελληνική αγορά εργασίας.....	96
9.4 Στατιστικά δεδομένα και κύρια χαρακτηριστικά της διάχυσης των νέων μορφών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας.....	97
9.5 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο.....	102
9.6 Νομοθετικές παρεμβάσεις για τη ρύθμιση των νέων μορφών απασχόλησης.....	103
9.7 Μορφές ευελιξίας στην Ελλάδα.....	104
9.8 Αποτελεσματικότητα.....	104
9.9 Προτάσεις για την καθιέρωση σταδιακά ευέλικτων ωραρίων εργασίας και νέων μορφών απασχόλησης.....	106
<i>Case Study: έρευνα σε ξενοδοχεία της Ζακύνθου</i>	108
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: Αξιολογικές κρίσεις και συμπεράσματα.....	109
10.1 Σύνοψη και συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	109
10.2 Ευέλικτη Εργασία και Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων.....	111
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	113
ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ.....	115
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	121
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	127

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στην Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων Τροφίμων και Γεωργίας του τμήματος Αγροτικής Οικονομίας και Ανάπτυξης του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Η εκπόνησή της παρακινήθηκε από την τάση που παρατηρείται στην αγορά εργασίας σχετικά με τη στροφή των επιχειρήσεων προς τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Τα τελευταία χρόνια είναι έντονη η προσπάθεια των επιχειρήσεων να αλλάξουν τον τρόπο διοίκησής τους, με κύριο στόχο να αντεπεξέλθουν αποτελεσματικά στις προκλήσεις που προέρχονται από το έντονα ανταγωνιστικό εξωτερικό και εσωτερικό περιβάλλον. Ακόμη, παρατηρείται μια έμφαση των επιχειρήσεων στις μέρες μας στο ανθρώπινο κεφάλαιο, στην προσπάθεια να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα καθώς να είναι ευέλικτες και να ανταποκρίνονται στις ευκαιρίες και απειλές του περιβάλλοντος (τεχνολογικές αλλαγές, ανάγκες για εξειδικευμένο προσωπικό, στροφή στην ποιότητα, παγκοσμιοποιημένη αγορά).

Στην προσπάθεια αυτή σημαντικό ρόλο παίζει πλέον και το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς δεν επικεντρώνεται αποκλειστικά και μόνο στην επιλογή και τη στρατολόγηση του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού, αλλά έχει ιδιαίτερα στρατηγικό ρόλο. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν πρόκληση για έρευνα καθώς αποτελούν μια νέα τάση των επιχειρήσεων αλλά και των εργαζομένων στις αρχές του 21^{ου} αιώνα προκειμένου να αντεπεξέλθουν στα «αιτήματα» των καιρών. Έτσι, ένας από τους κύριους σκοπούς της μεταπτυχιακής αυτής εργασίας είναι η προσπάθεια επιβεβαίωσης των παραπάνω αναφορών και η εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων για μελλοντικές έρευνες.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί λειτουργούν και αναπτύσσονται μέσα σε ένα περιβάλλον με το οποίο βρίσκονται σε συνεχή αλληλεπίδραση. Συνεπώς, βασική προϋπόθεση επιβίωσή τους είναι η παρακολούθηση και η προσαρμογή τους στις εξελίξεις και τις αλλαγές που συμβαίνουν στο οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό, τεχνολογικό, πολιτικό, οικολογικό περιβάλλον.

Ζούμε πλέον σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από συνεχείς και ταχύτατες αλλαγές. Τα επιτυχημένα στελέχη είναι υποχρεωμένα να παρακολουθούν συστηματικά τις σημαντικές αυτές εξελίξεις και να τις παίρνουν σοβαρά υπόψη τους κατά τη λήψη αποφάσεων και την άσκηση της διοίκησης. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν μία από τις κύριες τάσεις που χαρακτηρίζουν το σημερινό και θα χαρακτηρίζουν ακόμη περισσότερο το μελλοντικό περιβάλλον των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

Οι εξελίξεις στο χώρο της εργασίας θα είναι ραγδαίες στο άμεσο μέλλον. Ήδη, η θέση εργασίας, όπως αυτή εννοούνταν στο παρελθόν, έχει πάψει να υφίσταται. Ασφαλώς αρκετά επαγγέλματα θα αλλάξουν εντελώς μορφή (π.χ. των τραπεζικών, λόγω της αυτοματοποίησης), ενώ άλλα θα πάνουν να υπάρχουν και θα εμφανιστούν νέα. Η σταθερότητα, η σιγουριά, η καριέρα, το σαφές και σταθερό περιεχόμενο της εργασίας έχουν αρχίσει να σβήνουν στον ελλαδικό χώρο και στην Ευρώπη πολύ νωρίτερα.

Μια νέα μορφή εργασίας διαφαίνεται, η οποία χαρακτηρίζεται από την ευέλικτη απασχόληση, την πολλαπλή καριέρα, την απασχόληση από το σπίτι (τηλεργασία), τη μερική απασχόληση και την πολυδύναμη κατάρτιση. Οι νέες πολιτικές των διεθνών ομίλων επιχειρήσεων του κλάδου παράγουν ευέλικτα σχήματα απασχόλησης επιτυγχάνοντας κατά αυτό τον τρόπο μια ευελιξία στις αποδοχές και στο κόστος εργασίας καθώς επίσης και στο μέγεθος της απασχόλησης.

Η ευελιξία στον επιχειρησιακό χώρο είναι ένα από τα αιτήματα που προβάλλεται πολύ έντονα στις μέρες μας. Ενδογενείς και εξωτερικοί παράγοντες όπως η προσπάθεια για αύξηση της ανταγωνιστικότητας, η προσπάθεια για μείωση του εργατικού κόστους και άλλα καθιστούν των ανάγκη για περισσότερη ευελιξία στην απασχόληση επιτακτική. Οι κυβερνήσεις επιδιώκουν την προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, που θα επιτρέψουν σε όσο το δυνατό μεγαλύτερα τμήματα του αδρανούντος πληθυσμού να ενταχθεί στην απασχόληση.

Σκοπός και στόχοι της μελέτης

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η συστηματική παρακολούθηση των θεωρητικών απόψεων και των εμπειρικών ευρημάτων που αφορούν τα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας, και συγκεκριμένα τις νέες μορφές απασχόλησης και τα είδη αυτών, της εξάπλωσής τους και τη διασύνδεσή τους με την ποιότητα εργασίας και απασχόλησης.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια περιγραφή του περιβάλλοντος και της αγοράς εργασίας του 21^{ου} αιώνα, δηλαδή τις τάσεις που υπάρχουν και τις αλλαγές. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στις έννοιες του ψυχολογικού συμβολαίου και της απασχολησιμότητας. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρονται κάποια γενικά στοιχεία για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως οι λόγοι εμφάνισής τους και μια σύντομη ανασκόπηση στο διεθνή χώρο.

Οι νέες μορφές απασχόλησης παρουσιάζουν εξαιρετική ποικιλία τόσο ως προς τον τύπο της σύμβασης όσο και ως προς το χρόνο, τον τρόπο και τον τόπο παροχής της εργασίας, με αποτέλεσμα σε αυτή τη γενική κατηγορία να υπάρχουν πολλές διαφορετικές εκφράσεις ευέλικτης απασχόλησης. Στη συνέχεια λοιπόν της μελέτης θα παρουσιαστούν οι μορφές που παίρνουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες είναι: η λειτουργική ευελιξία, η οικονομική, η ευελιξία στο χρόνο εργασίας, η αριθμητική, η ευελιξία του τόπου εργασίας, η ευελιξία της εργασιακής ζωής. Ακολουθώντας, στο ένατο κεφάλαιο θα γίνει μια ανασκόπηση για το πώς οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εφαρμόζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο ενώ στο δέκατο κεφάλαιο για την έκταση και τον τρόπο εφαρμογής στην Ελλάδα. Τέλος, θα εξαχθούν κάποια χρήσιμα συμπεράσματα σχετικά με αυτή την νέα τάση στην αγορά εργασίας, τα οφέλη τόσο για την επιχείρηση (πιο ευέλικτη) όσο και για το άτομο (συνδυασμός επαγγελματικών και άλλων υποχρεώσεων), τους κινδύνους και τη δυναμική που έχει για το μέλλον.

Η συγκεκριμένη μελέτη επιχειρεί να περιγράψει τις σύγχρονες εξελίξεις στην αγορά εργασίας σχετικά με τις άτυπες μορφές απασχόλησης και να δώσει μια νέα διάσταση στην εφαρμογή τους ώστε να επωφελούνται τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ 21^{ου} ΑΙΩΝΑ

1.1 Σταδιοδρομία, η φύση της εργασίας

Οι ραγδαίες και ριζικές αλλαγές που σημειώνονται στην Ευρώπη κυρίως από τη δεκαετία του '80 στην αγορά εργασίας, και εξακολουθούν να αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας του 21^{ου} αιώνα, προκαλούν μεγάλες αλλαγές στην έννοια και το περιεχόμενο της καριέρας γενικά, στο χώρο εργασίας αλλά και στη φύση της εργασίας.

Οι νέοι καιροί επιβάλλουν αλλαγές στο περιεχόμενο της εργασίας στα παραδοσιακά επαγγέλματα, ενώ επιπρόσθετα δημιουργούνται νέα επαγγέλματα με επίκεντρο τη γνώση και την αξιολογική ευαισθησία, με κρίσιμες δεξιότητες την επικοινωνία και τη διαχείριση της πληροφορίας και με κριτήριο επιτυχίας την ατομική πρωτοβουλία. Οι παραδοσιακές εργασιακές συνθήκες μεταβάλλονται και η εικόνα που έχουμε για πολλά επαγγέλματα και τις απαιτήσεις τους είναι πολλές φορές διαφορετική από τη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα.

Οι αλλαγές αυτές συνδέονται κυρίως με:

- ✓ Τη νέα τεχνολογία-ιδίως την Τεχνολογία Πληροφόρησης και Επικοινωνίας (ICT).
- ✓ Την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας με κύριο χαρακτηριστικό την συγκέντρωση, ενδυνάμωση, διεθνοποίηση του κεφαλαίου.
- ✓ Τις ιδιωτικοποιήσεις (ως πρακτική κι ως ιδεολογία) και τη συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους.
- ✓ Την εξασθένιση των εργατικών συνδικάτων.
- ✓ Τη διαρκή αναδιάρθρωση της δομής των επιχειρήσεων και της οργάνωσης της παραγωγής της εργασίας.
- ✓ Τη διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών και την ενίσχυση του ρόλου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- ✓ Την εντατικοποίηση της γνώσης και την αυξανόμενη σημασία της δια βίου εκπαίδευσης και επιμόρφωσης («Κοινωνίες της Γνώσης»).
- ✓ Την εισαγωγή των νέων *ευέλικτων μορφών απασχόλησης*.
- ✓ Την ανεργία, η οποία θεωρείται σημαντικό πρόβλημα στον τομέα της απασχόλησης και απειλή της κοινωνικής συνοχής των σύγχρονων κοινωνιών.

1.2 Αγορά εργασίας: «το ψυχολογικό συμβόλαιο»

Οι πιο πάνω μεταβολές έχουν ως αποτέλεσμα την αλλαγή του «ψυχολογικού» συμβολαίου μεταξύ του ατόμου (εργαζομένου) και της οργάνωσης, δηλαδή μια αλλαγή των προσδοκιών της μιας πλευράς από την άλλη. Ενώ λοιπόν το παλιό συμβόλαιο αποτελούσε μια μακροπρόθεσμη συμφωνία σχέσεων και βασίζονταν στην ασφάλεια και στην αμοιβαία «αφοσίωση», το νέο συμβόλαιο εργασίας είναι μία βραχείας διάρκειας συμφωνία η οποία

βασίζεται κυρίως σε οικονομική ανταλλαγή, ενώ η «αφοσίωση» με την παλιά έννοια έχει «πεθάνει».

Κάτω από τα νέα δεδομένα: (i) Το συμβόλαιο αυτό χρειάζεται συχνά να επαναδιαπραγματεύεται και τα άτομα-εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την ευθύνη (ή την μεγαλύτερη ευθύνη) για την ανάπτυξη της καριέρας τους και την ευθύνη για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων που τα καθιστούν χρήσιμα. (ii) Η ασφάλεια δεν συνδέεται με την απασχόληση και με την έννοια αυτή η ασφάλεια δεν πρέπει να αναζητείται στο χώρο εργασίας, αλλά το άτομο αναλαμβάνει την ευθύνη αναζήτησης αυτής της αξίας (ασφάλεια εργασίας), στη σύγχρονη κάτω από συνθήκες κινδύνου αγορά εργασίας. Καθώς στο μέλλον προβλέπεται ότι το άτομο θα αλλάζει πέντε με επτά ειδικότητες / επαγγέλματα / πλαίσια απασχόλησης, η ασφάλεια συνδέεται με την απασχολησιμότητα, δηλαδή την απόκτηση / άθροιση δεξιοτήτων και φήμης που μπορούν να επενδυθούν σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης όταν αυτές εμφανιστούν.¹

1.3 Αγορά εργασίας: Απασχολησιμότητα

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η CREATE (Center for Research in Employment and Technology in Europe)² σε 927 οργανώσεις η έννοια της απασχολησιμότητας φαίνεται να αλλάζει τη δεκαετία του '90. Συγκεκριμένα απασχολησιμότητα θεωρείται: πώς να αποκτήσει το άτομο μία εργασία, πώς να διατηρήσει τη δουλειά του και να διαχειριστεί τις αλλαγές και τέλος πώς να βρει μια άλλη δουλειά σε περίπτωση απόλυσής του. Πρόσθετα, η απασχολησιμότητα συνδέεται με συγκεκριμένες δεξιότητες και υποκίνηση που θα βοηθήσουν τον εργαζόμενο να επιτύχει τους στόχους της επιχείρησης (εργοδότη) αλλά και τους δικούς του στόχους.

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, με την πάροδο του 1990 σημειώνεται μια περαιτέρω μετατόπιση στην «εξωτερική» απασχολησιμότητα και τις «μεταβιβαζόμενες» από επιχείρηση σε επιχείρηση δεξιότητες. Ειδικότερα τον 21^ο αιώνα ως απασχολησιμότητα σε επίπεδο ατόμου φαίνεται να θεωρείται:

- Πώς να βρεις και διατηρήσεις μια δουλειά και πώς να διαχειριστείς τις αλλαγές που παρουσιάζονται στην εργασία σου.
- Πώς να επιτύχεις τους στόχους της επιχείρησης (εργοδότη).

Η νέα αυτή προσέγγιση προϋποθέτει την αλλαγή των εργαζομένων από υπάκουους / πιστούς «κυηρέτες» σε εργαζόμενους που αισθάνονται δέσμευση απέναντι στην οργάνωση και οι οποίοι προσαρμόζονται στα εξής:

- Παρά το γεγονός ότι η κουλτούρα της μόνιμης εργασίας δεν υφίσταται πλέον, οι περισσότερες εργασίες είναι σίγουρες (υπάρχει συνεπώς ασφάλεια εργασίας) εφόσον η ασφάλεια εργασίας βασίζεται στην απόδοση (αύξηση προστιθέμενης αξίας) και όχι στον πατερναλισμό.

- Οι εργοδότες θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως «πελάτες» των υπηρεσιών εργασίας οι οποίες θα παρέχονται όταν και όπου απαιτείται από τον εργοδότη.
- Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να θεωρούν τον εαυτό τους ως αυτοαπασχολούμενα άτομα, που ενδιαφέρονται να διατηρήσουν την επιχείρηση των «πελατών» τους.
- Οι εργαζόμενοι πληρώνονται για τα αποτελέσματά τους και όχι για το χρόνο που απαιτείται για να ολοκληρώσουν την εργασία τους (για τους πλήρως απασχολούμενους σημαίνει ενδεχομένως εργασία περισσότερη από την κανονική χωρίς να θεωρείται υπερωρία, ενώ για τους «ευέλικτους» απασχόλησης εργαζόμενους συνεπάγεται ενδεχομένως την εργασία σε ώρες αιχμής χωρίς πρόσθετη αμοιβή).
- Παρόλο που οι εργοδότες αναλαμβάνουν την επιμόρφωση των εργαζομένων σε νέες δεξιότητες, σημαντική ευθύνη για την απόκτηση νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και την εξέλιξή τους εναπόκειται στον εργαζόμενο.

Επομένως, η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας, της ευελιξίας και της παραγωγικότητας αποτελούν ευθύνη όλων, άρα και των εργαζομένων.

Εντούτοις, πρέπει εδώ να σημειωθεί, ότι στην τελείως αυτή νέα προσέγγιση για την απασχολησιμότητα, τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι εργοδότες δεν συμπεριφέρονται το ίδιο σε όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων. Καθώς η «εσωτερική» και «εξωτερική» απασχολησιμότητα εξαρτώνται από την επιμόρφωση, ανάπτυξη και άλλες μεθόδους μάθησης που προάγουν τις «μεταβιβάσιμες δεξιότητες» και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των ατόμων, δύο ομάδες συγκεντρώνουν τη μεγαλύτερη προσοχή, φροντίδα και ενδιαφέρον:

(α) αυτοί που οικοδομούν το franchise (franchise builders): Οι άφοβοι, εργαζόμενοι – μηχανές, με μεγαλύτερη πίστη στις δικές τους δυνάμεις και όχι της οργάνωσης, που οικοδομούν το δικό τους προσωπικό «σήμα» (brand) το οποίο τους βοηθάει στην εξωτερική αγορά.

(β) Οι εργαζόμενοι που οικοδομούν την καριέρα τους (career builders): είναι αυτοί που έχουν μεγαλύτερη πίστη / αφοσίωση στην οργάνωσή τους παρά στις δικές του δυνάμεις, γι' αυτό έχουν φιλοδοξία-βλέψεις για την ανέλιξή τους στο συγκεκριμένο χώρο που εργάζονται (εσωτερική αγορά).

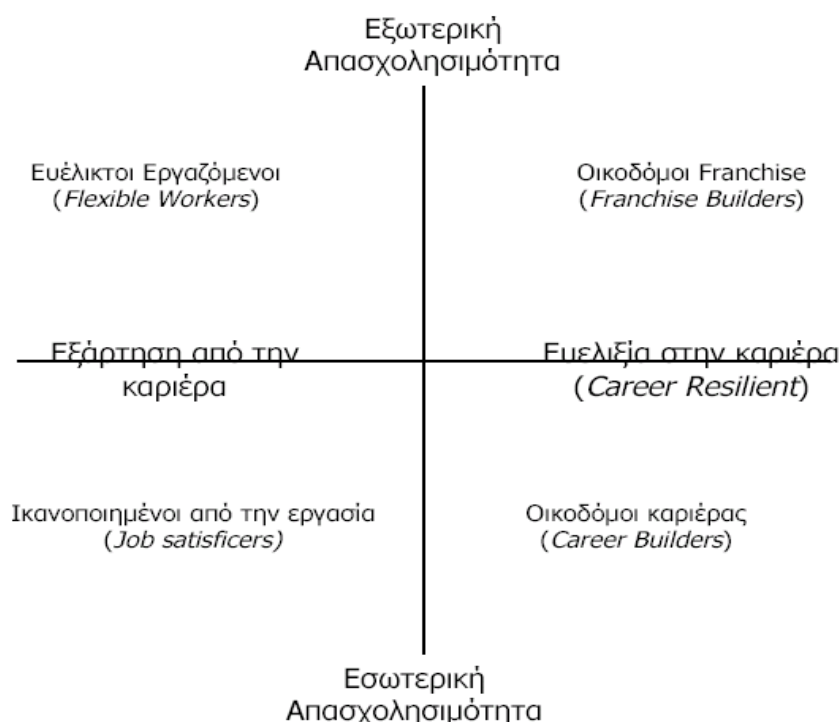
Και οι δύο πιο πάνω ομάδες έχουν δεξιότητες και ικανότητες που εκτιμώνται ιδιαίτερα από τις οργανώσεις. Έτσι για να τους κρατήσουν, τους παρέχουν σημαντική προετοιμασία ανάπτυξης. Συνέπεια μάλλον και όχι στόχο αποτελεί η βελτίωση του επιπέδου αφοσίωσης τους.

Οι υπόλοιπες δύο ομάδες δηλαδή,

(γ) οι «ευέλικτοι εργαζόμενοι» (flexible workers) και

(δ) οι εργαζόμενοι που «ικανοποιούνται από την εργασία» (job satisfiers), δεν προσελκύουν, από την πλευρά των εργοδοτών, το ίδιο ενδιαφέρον διότι θεωρούνται ως άνθρωποι μέτριας φιλοδοξίας, είναι τμήμα αυτού του 80% του εργατικού δυναμικού που ενδιαφέρονται να

βρουν δουλειά και όχι να κάνουν καριέρα. Με την έννοια αυτή δεν θεωρείται ότι είναι δίκαιο να τους ενισχύονται οι προσδοκίες ή και οι ικανότητες.



Σχήμα 1: είδη εργαζομένων ως προς την απασχολησιμότητα (εξωτερική-εσωτερική) και την καριέρα (εξάρτηση-ευελιξία)

Πάντως όπως και να έχει, δεν υπάρχουν αρκετές εργασίες στα υψηλότερα κλιμάκια γι' αυτά τα άτομα, αφού οι σύγχρονοι οργανισμοί επιδιώκουν τον περιορισμό των επιπέδων διοίκησης και τον περιορισμό του αριθμού των εργαζομένων (downsizing / rightsizing, delayering, outsourcing). Άλλωστε τα άτομα αυτά προτιμούν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της ζωής τους, όπως ο ελεύθερος χρόνος.

Στη συγκεκριμένη έρευνα υποστηρίζεται ακόμη ότι αυτές οι τέσσερις ομάδες διακρίνονται σε όλες τις οργανώσεις. Με βάση την πιο πάνω λογική η απασχολησιμότητα μπορεί να οριστεί συνοπτικά ως χαρακτηριστικό που ο εργαζόμενος έχει συγκεκριμένα γνωρίσματα συμπεριφοράς, όπως πνευματική ευστροφία αλλά και συναισθηματική νοημοσύνη, ορθολογισμό και εσωτερική ατομική ευελιξία. Συγκεκριμένα είναι ένα μίγμα από προσωπικά χαρακτηριστικά που βοηθούν αρχικά στην εξεύρεση εργασίας, από δεξιότητες που βοηθούν στη συνεργασία με άλλους μέσα σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, από πρακτικές που βοηθούν στη διαχείριση των αλλαγών και από ικανότητες που βοηθούν το άτομο να ηγείται της αλλαγής.³

1.4 Αγορά εργασίας: Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Ο όρος «ευελιξία» της εργασίας αναφέρεται στην προσαρμογή της επιχείρησης με λιγότερο εργασιακό κόστος μέσα από επιλογές πρόσληψης και απασχόλησης προσωπικού με περιεχόμενο ευέλικτο και φθηνότερο κόστος. Ακόμη, είναι γεγονός ότι αφενός η ευελιξία επιταχύνει τη δημιουργία θέσεων εργασίας και αυξάνει την κινητικότητα στην αγορά εργασίας.

Όπως έχει γίνει ήδη αντιληπτό η ευελιξία στην αγορά εργασίας και η ευέλικτη επιχείρηση είναι μια αναγκαιότητα των καιρών μας σύμφωνα με τις εξελίξεις και τάσεις του περιβάλλοντος. Η σύγχρονη αγορά εργασίας, λοιπόν, χαρακτηρίζεται από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες αποσκοπούν σε ένα ισοζύγιο μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής των εργαζομένων, γεγονός που συνδέεται με την επαγγελματική ικανοποίηση του ατόμου. Απαραίτητο όμως είναι να εξασφαλιστεί ότι και οι άνδρες και οι γυναίκες θα είναι σε θέση να επωφελούνται από τις ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας, εκουσίως και χωρίς απώλειες στην ποιότητα της θέσης εργασίας.

Επιπλέον, αποτελούν όλο και περισσότερο τον κανόνα στους μοντέρνους οργανισμούς διότι μειώνεται το εργατικό κόστος τόσο το άμεσο (μισθοί) όσο και το έμμεσο (χάνονται μια σειρά εργασιακά δικαιώματα όπως προστασία από απολύσεις, επιδόματα αρχαιότητας, δώρα, επιδόματα εξέλιξης).

Η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποτελεί πλέον μια από τις μορφές παραγωγικής αναδιάρθρωσης που επιλέγεται σήμερα στο βαθμό που προσφέρει ευελιξία στην οργάνωση της παραγωγής, στο χρόνο εργασίας και στην απασχόληση, αύξηση της παραγωγικής αξιοποίησης του επενδυμένου κεφαλαίου, προσαρμοστικότητα στις απαιτήσεις της ζήτησης καθώς και μείωση του κόστους εργασίας. Η διάδοση αυτή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οφείλεται σε κάποιο βαθμό και στο νομοθετικό πλαίσιο των τελευταίων χρόνων που ευνοεί και προωθεί την ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Σε μεγάλο βαθμό η φυσική παρουσία των εργαζομένων δεν θα είναι απαραίτητη στη διαδικασία της παραγωγής. Μέχρι τώρα ο εργοδότης αγοράζει τη φυσική παρουσία των εργαζομένων, αύριο θα αγοράσει το αποτέλεσμα της εργασίας τους. Αυτή η πραγματικότητα σχετίζεται με τις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ

ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι προσωρινά απασχολούμενοι αλλά και οι «εξωτερικοί» εργαζόμενοι λειτουργούν ως ασπίδα προστασίας για τους «κανονικούς» εργαζόμενους, απορροφώντας τις αυξομειώσεις της ζήτησης. Άρα, η χρήση των μη κανονικών εργαζομένων δεν αποτελεί νέο φαινόμενο. Αντίθετα, συγκαταλέγεται στις γνωστές και δοκιμασμένες πρακτικές που χρησιμοποιούν εδώ και χρόνια οι επιχειρήσεις, προκειμένου να είναι σε θέση τόσο να ανταποκρίνονται στις διακυμάνσεις του επιχειρηματικού περιβάλλοντος όσο και να διασφαλίζουν συνθήκες σταθερότητας και ασφάλειας στους «κανονικούς» εργαζόμενους. Στην ουσία, μετακυλίνοντας ολόκληρο το κόστος προσαρμογών σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων διασφάλιζαν καλές συνθήκες για το μόνιμο προσωπικό. Αντανάκλαση αυτής της στρατηγικής είναι η κατάσταση διχοτόμησης της αγοράς εργασίας σε «εσωτερικό» και προστατευόμενο κορμό και σε «εξωτερικό ή έκτατο» δυναμικό που εκτελεί τις μηχανικές, επαναλαμβανόμενες και περισσότερο επισφαλείς δραστηριότητες με ελάχιστη ή καμία ασφάλεια.

Η πραγματικότητα φυσικά είναι περισσότερο πολύπλοκη. Υπήρχαν περιπτώσεις όπου «περιφερειακοί» εργαζόμενοι χρησιμοποιούνταν σε «δραστηριότητες κορμού», έκαναν απαιτητικές εργασίες και αναλάμβαναν σημαντικές ευθύνες. Αυτό το φαινόμενο φαίνεται να επαληθεύεται σε αρκετές από τις περισσότερο πρόσφατες έρευνες γύρω από το περιεχόμενο της εργασίας και τις τάσεις που κυριαρχούν στο καθεστώς απασχόλησης.

Η συνολική εικόνα συνεχίζει να διακρίνεται από έντονη ποικιλία. Νεότερα ευρήματα από το χώρο των δραστηριοτήτων πληροφορικής αποκαλύπτουν πως οι «κανονικοί» ή οι «εσωτερικοί» εργαζόμενοι σε μεγάλες επιχειρήσεις δεν απολαμβάνουν ιδιαίτερα πλεονεκτήματα έναντι των ευκαιριακών. Οι τελευταίοι δεν απολύονται πρώτοι όταν τοποθετούνται σε υποδεέστερο καθεστώς απασχόλησης από την άποψη του περιεχομένου της εργασίας.⁴

Κατά τα τελευταία χρόνια παρατηρείται κυρίως στις χώρες της Κοινότητας μια ένταση του διαλόγου για την εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Θέματα όπως η ευελιξία των σχέσεων απασχόλησης, η ευελιξία των μισθών, του εργάσιμου χρόνου, η πρόωρη και η ευέλικτη συνταξιοδότηση καθώς και μέτρα για την κατάρτιση και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, βρίσκονται όλο και πιο συχνά στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους και απασχολούν συχνότερα τόσο την επιστημονική κοινότητα, όσο και τους σχεδιαστές της πολιτικής.

Οι λόγοι που συμβάλλουν στην ανάπτυξη του διαλόγου για την ευέλικτη εργασία στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες πρέπει να αναζητηθούν στη συνεχιζόμενη έλλειψη των ευκαιριών απασχόλησης, η οποία έχει λάβει διαρθρωτικό χαρακτήρα καθώς και στην επελθούσα κατάρτιση της αγοράς εργασίας ανάμεσα σε όσους απασχολούνται και σε όσους

παραμένουν εκτός απασχόλησης. Η αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας προβάλλει ως μια ευκαιρία για την επίτευξη μιας καλύτερης ισορροπίας ανάμεσα στα δύο αυτά τμήματα του εργατικού δυναμικού, με την ανακατανομή των ευκαιριών απασχόλησης σε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά όμως, η εμφάνιση και η ταχεία εξάπλωση των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης φαίνεται να εκτοπίζει ολοένα και περισσότερο τη σταθερή και πλήρη απασχόληση. Διανύουμε μια περίοδο αμφισβήτησης της σχέσης εργασίας που συνδέεται με μια εξασφαλισμένη και σταθερή διάρκεια απασχόλησης, αμφισβήτηση που εκδηλώνεται με τη διάδοση μιας πλειάδας μορφών απασχόλησης που αποκλίνουν από το πρότυπο της πλήρους, οχτάωρης, σταθερής και δια βίου εξασφαλισμένης απασχόλησης όπως είναι η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση, η τηλεργασία, η εργασία από το σπίτι.

2.1 Ορισμοί και εννοιολογικές διευκρινήσεις

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

Γενικά, οι νέες μορφές απασχόλησης ορίζονται και σηματοδοτούνται σε αντιδιαστολή με τον ορισμό και την έννοια της τυπικής μισθωτής απασχόλησης αορίστου χρόνου. Στην επιστημονική συζήτηση και στη σχετική βιβλιογραφία για το θέμα αυτό χρησιμοποιείται μια σειρά από εναλλακτικές ονομασίες, όπως άτυπες, ειδικές, ευέλικτες, περιθωριακές, απρόοπτες ή επισφαλείς μορφές απασχόλησης. Στην πραγματικότητα, δεν υπάρχει καθολικός ορισμός του φαινομένου, αλλά επί μέρους ορισμοί που συνδέονται με την ιδιαίτερη οπτική κάθε προσέγγισης, δείγμα των διαφορετικών μεθοδολογικών και θεωρητικών επιλογών.

Σε κάθε περίπτωση μιλάμε για μορφές μισθωτής απασχόλησης, οι οποίες ως προς τουλάχιστον μία παράμετρο της μισθωτής σχέσης (ωράριο εργασίας συνολικός χρόνος σύμβασης, μοναδικότητα εργοδότη, τόπος παροχής υπηρεσίας) παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο της τυπικής-εξαρτημένης μισθωτής εργασίας.⁵

2.2 Η ανάγκη για μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας

Το ζήτημα της «ευελιξίας» της αγοράς εργασίας είναι ένα ζήτημα το οποίο βρίσκεται στο προσκήνιο εδώ και είκοσι χρόνια και έχει προκαλέσει ποικίλες αντιδράσεις και αναλύσεις στο διεθνή χώρο. Εντούτοις η ένταση και έκταση της ενασχόλησης με το θέμα

αυτό, τόσο από την πλευρά των πολιτικών και των κοινωνικών εταίρων όσο και από την πλευρά της ακαδημαϊκής κοινότητας, κατά τη διάρκεια των τελευταίων είκοσι χρόνων, διαφέρει όχι μόνο μεταξύ των μεγάλων κοινωνικοοικονομικών σχηματισμών όπως είναι η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι Η.Π.Α. αλλά και μεταξύ των χωρών-μελών της Ε.Ε. Και αυτό γιατί συνδέεται κύρια με τις διαφορετικές εμπειρίες της κάθε χώρας στην αντιμετώπιση προκλήσεων όπως η ραγδαία αύξηση της ανεργίας, οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, η διεθνοποίηση του κεφαλαίου και των αγορών κτλ.

Οι συζητήσεις στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάγκη μεγαλύτερης ευελιξίας της αγοράς εργασίας έχουν ενταθεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια ως αποτέλεσμα της αυξανόμενης διεθνοποίησης των συντελεστών παραγωγής, της ίδιας της παραγωγής και των αγορών καθώς και της επικράτησης υψηλών επιπέδων ανεργίας. Η αύξηση του ανταγωνισμού προσλαμβάνει έντονους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια, κυρίως στο πλαίσιο της ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς, και επιφέρει ραγδαίες μεταβολές στην παραγωγική διαδικασία. Οδηγούμαστε σε νέα παραγωγικά πρότυπα, που χαρακτηρίζονται από ευελιξία και μεγάλη προσαρμοστικότητα στις απαιτήσεις των αγορών.

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι ένα από τα χαρακτηριστικά που την διαφοροποιεί. Αναγνωρίζοντας την ανάγκη για τη λήψη μέτρων που θα συμβάλλουν στην επίτευξη ανάπτυξης εντάσεως απασχόλησης, τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης προτρέπουν τα τελευταία χρόνια τα κράτη-μέλη να εντείνουν τις προσπάθειές τους κυρίως προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της ποιότητας του εργατικού δυναμικού, της δημιουργίας ευνοϊκών προϋποθέσεων για να καταστεί η αγορά εργασίας ικανή να ανταποκρίνεται σε αλλαγές της οικονομικής δραστηριότητας και να δημιουργεί απασχόληση. Στο πλαίσιο αυτό ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επικέντρωση των προσπαθειών για μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας, όχι μόνο στις μορφές απασχόλησης και την οργάνωση του εργάσιμου χρόνου, αλλά και στις αμοιβές, το εργασιακό καθεστώς και τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

Παρά τη σχεδόν καθολική αποδοχή από την πλευρά όλων των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης της αναγκαιότητας για μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας, παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών-μελών στα συστήματα ρύθμισης της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Συγκεκριμένα, κάποια κράτη έχουν δραστηριοποιηθεί περισσότερο από άλλα προς την κατεύθυνση της αναμόρφωσης του θεσμικού πλαισίου που ρυθμίζει την αγορά εργασίας, ενώ κάποια άλλα έχουν να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερη αντίσταση, με αποτέλεσμα να μην έχουν προχωρήσει στις αναγκαίες αλλαγές του θεσμικού πλαισίου. Τέτοια περίπτωση είναι και η Ελλάδα όπου υπάρχει μια σχετική δυσκολία υιοθέτησης των αναγκαίων αλλαγών.⁶

2.3 Οι σύγχρονες κοινωνικο – οικονομικές εξελίξεις: σύντομη διαχρονική ανασκόπηση στο διεθνή χώρο

Είναι γεγονός ότι ένα από τα πιο εντυπωσιακά χαρακτηριστικά της σύγχρονης οικονομικής ιστορίας αποτελεί αναμφισβήτητα η ύπαρξη, για μεγάλο χρονικό διάστημα, του φαινομένου της ανεργίας που σηματοδότησε η ενεργειακή κρίση του 1973-74 και που είχε πάρει μαζικές διαστάσεις στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες της δύσης – και ιδιαίτερα της Δυτικής Ευρώπης – έχοντας αναπόφευκτα εξελιχθεί σε ένα μόνιμο φαινόμενο. Σ' αυτό συνέτεινε, μεταξύ άλλων, και η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, η λεγόμενη σύγχρονη «τεχνολογική επανάσταση», που έχει επιφέρει – και συνεχίζει να επιφέρει - ραγδαίες μεταβολές στη δομή της παραγωγής και κατ' επέκταση έχει διαμορφώσει νέους όρους σε σχέση με την απασχόληση και την ανεργία.

Η αποτυχία των ευρωπαϊκών χωρών να συγκρατήσουν τους ρυθμούς αύξησης της ανεργίας, σε αντίθεση με τις ΗΠΑ, οι οποίες κατάφεραν να διατηρήσουν την ανεργία σε χαμηλά επίπεδα και να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας, οδήγησε στην αναζήτηση των αιτιών αυτής της διαφοράς.

Οι περισσότερες αναζητήσεις γύρω από το θέμα αυτό, τόσο σε ακαδημαϊκό όσο και σε πολιτικό επίπεδο, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '80, επικεντρώθηκαν κύρια στην εξέταση των μισθολογικών και άλλων θεσμικών δυσκαμψιών της αγοράς εργασίας σε περίοδο ραγδαίων μεταβολών στην παραγωγή και την απασχόληση. Έτσι ήρθε στο προσκήνιο η έννοια της «ευελιξίας»: ευελιξία των επιχειρήσεων, της απασχόλησης, της εργασίας και της τεχνολογίας.

Έγινε φανερό ότι η χαμηλή ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης στις διεθνείς αγορές οφείλεται όχι μόνο στη υστέρησή της στον τομέα της υψηλής τεχνολογίας έναντι των Η.Π.Α και της Ιαπωνίας, αλλά και στην απαρχαιωμένη επιχειρηματική οργάνωση και πρακτική, καθώς και στο υπερβολικό κόστος των παραγωγικών μονάδων, που αποδίδεται κυρίως στην ακαμψία της αγοράς εργασίας, στις ιδιαίτερα υψηλές κοινωνικές εισφορές και στις υψηλές δημόσιες δαπάνες για μέτρα πρόνοιας σε όλους τους τομείς της ζωής.

Ταυτόχρονα, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών σηματοδότησαν τη μετάβαση σε νέες μορφές βιομηχανικής οργάνωσης και σε μια ευέλικτη οργανωτική διάρθρωση με ικανότητα προσαρμογής στις ταχείες μεταβολές στην παραγωγή. Οι μεταβολές αυτές επηρέασαν το υπάρχον σύστημα ειδικοτήτων και επαγγελμάτων και έθεσαν υπό αμφισβήτηση το παραδοσιακό σύστημα της εκπαίδευσης αλλά και των κοινωνικών θεσμών μέσα στους οποίους αναπτύσσεται η εργασιακή δραστηριότητα του ανθρώπου.

Οι νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης που αναπτύσσονται με γρήγορους ρυθμούς στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες της Δύσης, θεωρείται από πολλούς ότι ανταποκρίνονται στις νέες συνθήκες της παραγωγής, της κατανάλωσης και της απασχόλησης που έχουν διαμορφωθεί. Τα ευέλικτα συστήματα απασχόλησης πράγματι ανταποκρίνονται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στις αγορές προϊόντων, στις διακυμάνσεις της

ζήτησης, στις διαρθρωτικές και τεχνολογικές αλλαγές του παραγωγικού συστήματος, στους νέους τρόπους ζωής, κλπ. Οι ενστάσεις και οι αντιρρήσεις που διατυπώνονται από όσους βλέπουν με επιφύλαξη την ταχεία εξάπλωσή τους αφορούν περισσότερο τον τρόπο εφαρμογής τους, το βαθμό εξασφάλισης των στοιχειωδών κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων, τα επίπεδα των αμοιβών, τις προοπτικές εξέλιξης.⁷

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιδρούν - αν και με ολοένα μειούμενη ένταση -σε μέτρα απορρύθμισης του εργάσιμου χρόνου και των σχέσεων εργασίας, υποστηρίζοντας ότι η απορύθμιση της αγοράς εργασίας δημιουργεί μεγαλύτερη αβεβαιότητα και ανασφάλεια χωρίς να αυξάνει τις ευκαιρίες απασχόλησης, την παραγωγικότητα ή την ποιότητα της παραγωγής, αν και, μπρος στην απειλή της ανεργίας τείνουν να αποδέχονται σταδιακά - σε άλλες χώρες περισσότερο, σε άλλες χώρες λιγότερο - την ανάγκη μεγαλύτερης ευελιξίας της αγοράς εργασίας.

Παρόλα αυτά, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην κοινωνική δομή και στον τρόπο ζωής έχουν διαμορφώσει διαφορετικά κίνητρα και προτιμήσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους όσον αφορά τις διάφορες διευθετήσεις για την ευελιξία της εργασίας. Οι κυριότερες από αυτές τις αλλαγές παρουσιάζονται συνοπτικά παρακάτω.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών παρατηρείται μια αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Δεδομένου ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης σε δουλείες του νοικοκυριού και στη φροντίδα των παιδιών δεν είναι συχνά σε θέση να έχουν πλήρη απασχόληση. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι γυναίκες να δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για μερική απασχόληση. Η ευελιξία αυτού του τύπου προσφοράς εργασίας καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την διαθεσιμότητα ή μη υπηρεσιών φροντίδας παιδιών. Στις περιπτώσεις ανεπαρκών τέτοιων υπηρεσιών, οι εργαζόμενες γυναίκες με μικρής ηλικίας παιδιά είναι συχνά παντελώς ανελαστικές όσον αφορά τη διάρκεια και τον προγραμματισμό των ωρών εργασίας, σε αντίθεση με κάποιες ευρέως γνωστές αντιλήψεις.

Ο συνδυασμός εκπαίδευσης και απασχόλησης που 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 και εργάζονται για να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους, έχει οδηγήσει σε σημαντική αύξηση του μεγέθους του δυνητικού εργατικού δυναμικού που συνεπάγεται τη διαθεσιμότητα τους για μερική απασχόληση, αλλά και για εργασία σε ώρες μη κοινωνικές (νυχτερινές ή Σαββατοκύριακα). Όμως, τα τελευταία χρόνια, όπως δείχνουν μια σειρά από μελέτες, παρατηρείται ότι ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι απορρίπτουν την εργασία κατά τις νυχτερινές ώρες και κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου. Το ελεύθερο Σαββατοκύριακο, μαζί με την αποφυγή της βάρδιας, θεωρείται ότι αποτελεί ένδειξη ευημερίας που οι εργαζόμενοι δεν είναι διατεθειμένοι να παραβλέψουν. Οι επιχειρήσεις, από

την πλευρά τους, αντιδρούν στις τάσεις αυτές και προσφέρουν συχνά ισχυρά κίνητρα στους εργαζόμενους ώστε να εργαστούν σε μη-κοινωνικές ώρες και ημέρες.

Έχουν επέλθει μεγάλες αλλαγές στον τρόπο ζωής: ολοένα και περισσότερα άτομα του οικονομικά ενεργού πληθυσμού διαβιώνουν μόνοι τους ή σε διμελή νοικοκυριά. Σε σχέση με το παρελθόν έχουν αυξηθεί οι οικογένειες που είτε έχουν μόνο ένα παιδί ή δεν έχουν παιδιά. Αυτή η κατάσταση έχει σαν αποτέλεσμα να διαθέτουν περισσότερο χρόνο και, δεδομένου ότι έχουν λιγότερες οικονομικές υποχρεώσεις, τείνουν να οργανώνουν τη ζωή τους σε μια πιο ατομοκεντρική βάση.

Δεν είναι εύκολο να συνοψισθούν όλες οι τάσεις που επικρατούν στις προτιμήσεις των εργαζομένων στο ζήτημα της ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου, δεδομένου ότι υπάρχουν πολλές διαφορετικές τάσεις και κάποιες από αυτές συγκρούονται μεταξύ τους. Καταρχάς, διαφαίνεται μια μεγάλη πλειοψηφία εργαζομένων οι οποίοι είναι διατεθειμένοι να εργαστούν μη-κανονικές ώρες με βάση τα ισχύοντα επίπεδα μισθών, συμπεριλαμβανομένων των συνηθισμένων ειδικών επιδομάτων (πριμ, bonus) που καλύπτουν τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Κατά δεύτερο λόγο, παρατηρείται ολοένα και μεγαλύτερη διαφοροποίηση της κατάστασης της οικογένειας, που συνοδεύεται από τη μείωση συγγενικών δεσμών και συνεπάγεται την ύπαρξη μιας μειοψηφίας εργαζομένων διατεθειμένων να απασχοληθούν σε μη κανονικές ώρες εργασίας. Τρίτον, η ύπαρξη υψηλών ποσοστών ανεργίας περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τις δυνατότητες των ατόμων να επιλέξουν τον εργάσιμο χρόνο που ικανοποιεί τις ανάγκες τους. Τέλος, παρατηρεί κανείς ότι οι εργαζόμενοι με σταθερή (μόνιμη) σχέση εργασίας δείχνουν στο σύνολό τους απροθυμία να εργαστούν σε μη κανονικές ώρες ακόμα και με τα ελκυστικά επιπλέον κίνητρα και οφέλη που προσφέρουν οι εργοδότες.⁸

2.4 Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις

Η συζήτηση γύρω από της ευελιξία παρότι σε ευρωπαϊκό και σε διεθνές επίπεδο εξελίσσεται εδώ και δύο περίπου δεκαετίες, στην Ελλάδα μόλις τα τελευταία χρόνια έχει αναπτυχθεί.

Η ευελιξία – μια έννοια πολύμορφη και πολυδιάστατη – προερχόμενη από τις θετικές επιστήμες σημαίνει κατ' αρχήν την ικανότητα προσαρμογής σε ενδογενείς ή εξωγενείς αλλαγές. Ως αρχή όμως που έχει εφαρμογή στη λειτουργία των επιχειρήσεων, στη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και στην οργάνωση της αγοράς εργασίας, σύμφωνα και με την πλούσια σχετική βιβλιογραφία, έχει δεχθεί έντονα ιδεολογικά φορτισμένη υποστήριξη ή αρνητική κριτική. Το γεγονός αυτό επιβάλλει στο μελετητή πρωταρχικά την αποφόρτιση των εννοιών ώστε να καταστεί δυνατή η διάγνωση των πραγματικών παραμέτρων και του απόλυτου μεγέθους του όλου θέματος.

Η ευελιξία όπως ήδη αναφέρθηκε αποτελεί μια αρχή, η οποία μπορεί να παίρνει διάφορες μορφές που αναφέρονται είτε στην οργάνωση της παραγωγής είτε στη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας.

Ως παραγωγική ευελιξία νοείται η δημιουργία μίας ευέλικτης επιχείρησης σε μεγάλο βαθμό αυτοματοποίησης, η οποία αξιοποιώντας έναν εξοπλισμό πολλαπλών δυνατοτήτων, κατορθώνει να προσαρμόζει το παραγόμενο προϊόν και τον όγκο αυτού στις ανάγκες του καταναλωτικού κοινού και της μεταβαλλόμενης ζήτησης.

2.5 Κατηγορίες – Μορφές ευέλικτης απασχόλησης

Από την άλλη πλευρά η ευελιξία που αναφέρεται στο ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να παίρνει διάφορες μορφές. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούμε στις μορφές ευελιξίας της αγοράς εργασίας όπως παρουσιάζονται στη διεθνή βιβλιογραφία:

- Στην *λειτουργία ευελιξία ή εξωγενή ποσοτική ευελιξία*, η οποία σχετίζεται με την οργανωτική προσαρμογή μιας επιχείρησης ανάλογα με τις απαιτήσεις της παραγωγής. Είναι η ικανότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζουν και να αξιοποιούν τις ικανότητες και τις ειδικεύσεις των εργαζομένων προκειμένου να πετύχουν το συντονισμό και συνδυασμό των εργασιών που απαιτούνται εξαιτίας των αλλαγών στη ροή της εργασίας, στις παραγωγικές μεθόδους και στην τεχνολογία. Επιπλέον, αφορά την ελευθερία προσλήψεων – απολύσεων, τη γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού αναλόγως των παραγωγικών αναγκών, τη χρήση διαφόρων μορφών απασχόλησης όπως -μερική απασχόληση, εποχιακή, περιστασιακή, διαλείπουσα, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις έργου, τηλεργασία κλπ.. Στη μορφή αυτής της ευελιξίας εντάσσεται και η ανάθεση διαφόρων εργασιών και υπηρεσιών σε τρίτους (outsourcing, υπεργολαβία).
- Στην *Αριθμητική ευελιξία ή εσωτερική ποσοτική ευελιξία*, η οποία σχετίζεται με την προσαρμογή του χρόνου εργασίας ανάλογα με τη ζήτηση για το προϊόν μιας επιχείρησης και η προσαρμογή των επιχειρήσεων στις ανάγκες του καταναλωτικού κοινού. Αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε βάρδιες, υπερωρίες, διευθέτηση του χρόνου εργασίας εβδομαδιαία, ετησία ή άλλη βάση, ευέλικτο ή μειωμένο ωράριο κ.ά. Η ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να περιλαμβάνει και ρυθμίσεις για την προώθηση της διά βίου μάθησης, καθώς και για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής των εργαζομένων. Είναι η υιοθέτηση διαφοροποιήσεων ατομικών ή ομαδικών, εποχιακών, μόνιμων ή περιστασιακών, στο χρόνο εργασίας του προσωπικού αναλόγως με τις ανάγκες της παραγωγής.

Οι παραπάνω κατηγορίες αναφέρονται στην κινητικότητα των εργαζομένων που παρέχει τη δυνατότητα προσαρμογής της απασχόλησης και του χρόνου εργασίας προς τη γενική και τοπική συγκυρία και προς τις συνθήκες της εξωτερικής και εσωτερικής αγοράς εργασίας. Η παραγωγική ευελιξία απαιτεί τη δημιουργία παραγωγικών δομών πολλαπλών

δυνατοτήτων, ώστε να μπορεί να προσαρμόζεται η παραγωγή από πλευράς ποιότητας και ποσότητας στις ανάγκες του καταναλωτικού κοινού και της διαρκώς μεταβαλλόμενης ζήτησης. Στο επίπεδο αυτό η ευελιξία μπορεί να εφαρμοστεί με την αποκέντρωση της παραγωγής.

⇒ *Ευελιξία ημερομισθίων-αμοιβών εργασίας*, η οποία σχετίζεται με την προσαρμογή τμήματος ή του συνόλου των αποδοχών με βάση τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων (κέρδη), την παραγωγικότητα, την οικονομική συγκυρία-εξελίξεις βασικών μακροοικονομικών μεγεθών, τη θέση των υπαλλήλων σε μια εταιρία (προσαρμογή των μισθών και γενικότερα των αμοιβών στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και των συνθηκών της αγοράς εργασίας).

Στο σημείο αυτό θα μπορούσαμε να αναφέρουμε συνοπτικά έναν όρο σχετικά με την ευελιξία που συναντάται πολλές φορές στη βιβλιογραφία: η έννοια του «ευέλικτου εργαζόμενου» ο οποίος μπορεί να έχει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- ⇒ Μπορεί να υλοποιεί πολλές και διαφορετικές εργασίες (πολυειδίκευση).
- ⇒ Έχει τη δυνατότητα και τη διάθεση να δουλεύει σε διαφορετικές ώρες (δεν είναι δεσμευμένος στο κλασικό ωράριο).
- ⇒ Μπορεί να εργάζεται σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές.
- ⇒ Έχει τη δυνατότητα να αναλαμβάνει διαφορετικούς ρόλους στο πλαίσιο μιας ομάδας εργασίας .
- ⇒ Βρίσκεται σε μια διαρκή διαδικασία εκπαίδευσης και μάθησης.
- ⇒ Έχει τη δυνατότητα να προσαρμόζεται εύκολα σε διαφορετικά περιβάλλοντα.¹⁰

Αναφερόμαστε στον εργαζόμενο πολλαπλών προσόντων και δεξιοτήτων, ο οποίος με ευρύτητα εκπαίδευσης και εξειδίκευσης τεχνικής ή γενικής μπορεί να μετακινείται σε διάφορες θέσεις εργασίας μίας ή και περισσότερων παραγωγικών μονάδων. Σε αυτήν την κατηγορία εντάσσεται γενικότερα η *ποιοτική ευελιξία της εργασίας*, που στοχεύει στον εμπλουτισμό της εργασίας, στην αναβάθμιση των ειδικοτήτων, στην ανάπτυξη της πολυδυναμίας και των πρωτοβουλιών των εργαζομένων καθώς και στην ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στην επιχείρηση. Η έννοια αυτή συνδέεται κατά μία έννοια με την *απασχολησιμότητα* που αναλύσαμε προηγουμένως.

Θα θεωρήσουμε ως ελαστικότητα της αγοράς εργασίας τη δυνατότητα μιας επιχείρησης να προσαρμόζει την ποσοτική και ποιοτική σύνθεση του προσωπικού της και τους ρυθμούς εργασίας προς τις διακυμάνσεις της ζήτησης και να διαμορφώνει τους μισθούς αναλόγως της παραγωγικότητας και των οικονομικών δυνατοτήτων της.

Κατά συνέπεια, μπορεί κανείς εύκολα να συμπεράνει ότι η ελαστικότητα με αυτή την έννοια δεν είναι αυτοσκοπός. Επιδιώκει να εξυπηρετήσει την ανταγωνιστικότητα και τη

βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, καθώς και την κάλυψη των αναγκών της αγοράς σε θέσεις εργασίας.

Τέλος, θα αναφερθούμε σε μια άλλη κατηγοριοποίηση της ευέλικτης απασχόλησης που είναι:

- ⇒ Λειτουργική ευελιξία
- ⇒ Οικονομική ευελιξία
- ⇒ Ευελιξία στο χρόνο εργασίας
- ⇒ Αριθμητική ευελιξία
- ⇒ Ευελιξία τρόπου εργασίας
- ⇒ Ευελιξία εργασιακής ζωής

Όλες θα αναλυθούν εκτενώς στα επόμενα κεφάλαια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

Με τον όρο λειτουργική ευελιξία εννοούμε την οργανωτική ευελιξία που περιλαμβάνει τον εμπλουτισμό της εργασίας, την ευελιξία καθηκόντων, την αλλαγή αντικειμένου εργασίας, τη μεταφορά σε διαφορετικές θέσεις μέσα στην επιχείρηση (multi-tasking), τις πολυδεξιότητες (multiskilling), οργάνωση της παραγωγής σε ευέλικτες ομάδες εργασίας μέσα (team-working) ή και έξω από αυτήν (sub-contracting) και τη συμμετοχή των εργαζομένων στο σχεδιασμό και στη διαχείριση της παραγωγικής διαδικασίας.

Επίσης, αντί της παραδοσιακής σχέσης εξαρτημένης εργασίας, η παροχή υπηρεσιών προς την επιχείρηση γίνεται όλο και πιο συχνά με συμβάσεις έργου, με τη χρησιμοποίηση «αντιπροσώπων» ή «ελεύθερων συνεργατών» (συμβάσεις αντιπροσώπευσης ή συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών) ή με την ανάπτυξη των «υπεργολαβιών» που συμβάλλουν ασφαλώς στη μείωση του κόστους [η ανάθεση εργασιών σε τρίτους (outsourcing)]. Επιπλέον, συμπεριλαμβάνεται η γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού.

Στην κατηγορία της *ποιοτικής ή λειτουργικής ευελιξίας της εργασίας συμπεριλαμβάνεται* ακόμα ο εμπλουτισμός της εργασίας, η αναβάθμιση των ειδικοτήτων, η ανάπτυξη της πολυδυναμίας και των πρωτοβουλιών των εργαζομένων καθώς και η ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στην επιχείρηση. Η έννοια αυτή συνδέεται κατά μία έννοια με την *απασχολησιμότητα* που αναλύσαμε προηγουμένως.¹¹

Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι ιδιαίτερα επωφελή όχι μόνο για τις επιχειρήσεις αλλά και για την οικονομία γενικότερα, μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας και της βελτίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι αναβαθμίζουν τα προσόντα τους και κατ' επέκταση αυξάνεται η απασχολησιμότητά τους στην αγορά εργασίας.

3.1 Ευέλικτη εξειδίκευση

Οι οικονομίες από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 και έπειτα μετατράπηκαν σταδιακά σε άγονο έδαφος για το σύστημα της μαζικής παραγωγής. Στη θέση της σταθερότητας μπήκαν η αβεβαιότητα, οι διακυμάνσεις και η μεταβλητότητα όλων των συνιστωσών του οικονομικού παιχνιδιού. Σε αντιστοιχία με το νέο οικονομικό περιβάλλον, εμφανίστηκαν νέα ευέλικτα παραγωγικά συστήματα. Η εμφάνιση αυτών των συστημάτων διευκολύνθηκε σημαντικά από τη διάχυση της πληροφορικής τεχνολογίας, όπως σημαντικό στοιχείο της επιτυχίας τους αποτέλεσαν οι θεσμικές και οργανωτικές καινοτομίες που εισήγαγαν. Το νέο ευέλικτο οργανωτικό μοντέλο τείνει να υποκαταστήσει την κλασική ιεραρχική επιχείρηση, καταργώντας πολλές βαθμίδες ιεραρχίας, εισάγοντας τις αρχές της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας, τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης όσο και στις

σχέσεις της με τους προμηθευτές και χρήστες, που γίνονται πλέον λιγότερο ανταγωνιστικές και απόμακρες.

Το νέο οργανωτικό υπόδειγμα έχει πολύ περισσότερο κοινωνικό περιεχόμενο από εκείνο της μαζικής παραγωγής. Δεν καθορίζει με τρόπο ασφυκτικά άκαμπτο και συγκεκριμένο τους ρόλους που καλείται να αναλάβει ο κάθε εργαζόμενος. Υπό αυτή την έννοια, η εμπλοκή του ατόμου στην εργασία δεν μπορεί να γίνει πλέον με τρόπο που να αφήνει ανέγγιχτη την προσωπικότητα και την αυτονομία του. Οι ρόλοι και οι λειτουργίες μεταβάλλονται συνεχώς, καθώς το προϊόν προσαρμόζεται διαρκώς στις μετατοπίσεις της ζήτησης.¹²

Στη βάση της εμπειρίας κάποιων επιτυχημένων εκδοχών αναδιάρθρωσης, η προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης υποστηρίζει ότι πρέπει οι επιχειρήσεις να αποκτήσουν ορισμένα αναγκαία χαρακτηριστικά:

- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις μετατοπίσεις που σημειώνονται στη ζήτηση.
- Στενή συνεργασία τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης (ανάμεσα στα διαφορετικά τμήματα) όσο και ανάμεσα στην επιχείρηση και στον ευρύτερο περίγυρο της.
- Χρήση ευέλικτης τεχνολογίας, ώστε να μην αιχμαλωτίζεται η επιχείρηση σε αυστηρά καθορισμένες προδιαγραφές ή/και ποσότητες παραγωγής προκειμένου να εξασφαλίσει την αποτελεσματική της λειτουργία.
- Καταμερισμό εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης που να ενθαρρύνει της πολύ-ειδίκευση των εργαζομένων και να εξασφαλίζει ικανούς μηχανισμούς υποκίνησης της δημιουργικότητάς τους (και όχι μόνο της απλής εκτέλεσης άνωθεν εντολών).
- Προσήλωση στην αρχή της καινοτομίας ως βασικό ανταγωνιστικό όπλο (και όχι συσχέτιση της ανταγωνιστικότητας με το χαμηλό κόστος παραγωγής που εξασκεί ασφυκτικές πιέσεις για περικοπές των μισθών).

Το σύστημα της ευέλικτης εξειδίκευσης συμβάλλει στην παραγωγή υψηλής ποιότητας προϊόντων για ασταθείς και μεταβαλλόμενες αγορές, με ελάχιστο κόστος και στον ελάχιστο χρόνο. Οι αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται η επιτυχία του συστήματος μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες τρεις: ευρεία ειδίκευση και συνεχής εκμάθηση των εργαζομένων, ευελιξία και δικτύωση. Ειδικότερα, σε ότι αφορά το μέλλον της εργασίας και της απασχόλησης, το υπόδειγμα της ευέλικτης εξειδίκευσης υπόσχεται την αναβάθμιση των τεχνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων και τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και την υιοθέτηση ενός νέου δημοκρατικού πλαισίου που να διέπει τις εργασιακές σχέσεις στη βάση της συνεργασίας, του αμοιβαίου σεβασμού, του διαλόγου και της οικοδόμησης εμπιστοσύνης.¹³

Τεράστια είναι η σημασία της αποκεντρωμένης διοίκησης, της πολυειδίκευσης και των αυξημένων τεχνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων, καθώς και η δραστήρια συνεργασία για όλα τα θέματα ανάμεσα στη διοίκηση και στο εργατικό δυναμικό. Το κεντρικό ζητούμενο

είναι να περιοριστούν τα στεγανά ανάμεσα στους εργαζομένους και τα διοικητικά στελέχη, καθώς και ανάμεσα στις διαφορετικές κατηγορίες καθηκόντων, με στόχο να αυξηθεί το εύρος της υπευθυνότητας τόσο των εργαζομένων όσο και των managers. Οι ευμετάβλητες αγορές προς τις οποίες απευθύνεται το νέο προϊόν δεν επιτρέπουν πλέον την άκαμπτη διαφοροποίηση ανάμεσα σε διαφορετικά καθήκοντα, αλλά επιβάλλουν μια οργάνωση της εργασίας που επιτρέπει τις ταχείες και απρόβλεπτες μετατροπές του παραγόμενου προϊόντος στη βάση αυτοσχεδιασμού και της συνεχούς συνεννόησης ανάμεσα σε όλους τους συντελεστές της παραγωγής.

Η προοπτική της ευέλικτης εξειδίκευσης ανοίγει νέους ορίζοντες γεωγραφικής διάταξης. Το εγχείρημα της αναδιάρθρωσης δρομολογούν μια ισχυρή τάση αποκαθετοποίησης, δηλαδή αποσυγκέντρωσης τόσο της παραγωγής όσο και της διοίκησης. Η άνευ προηγουμένου αβεβαιότητα που κυριαρχεί στις αγορές καλλιεργεί την τάση οριζόντιας δικτύωσης ανάμεσα στις επιχειρήσεις.¹⁴

3.2 Εργαζόμενος με πολυδεξιότητες (ευέλικτος εργαζόμενος)

Στην κατηγορία της λειτουργικής ευελιξίας αναφερόμαστε στον εργαζόμενο πολλαπλών προσόντων και δεξιοτήτων, ο οποίος με ευρύτητα εκπαίδευσης και εξειδίκευσης τεχνικής ή γενικής μπορεί να μετακινείται σε διάφορες θέσεις εργασίας μίας ή και περισσότερων παραγωγικών μονάδων. Μεγάλο ρόλο έτσι θα παίζει για έναν εργαζόμενο η ικανότητά του να «πουλάει» τις δεξιότητές του.

Στην αναδυόμενη λοιπόν διεθνοποιημένη οικονομία της γνώσης, ο κύριος παραγωγικός συντελεστής είναι οι γνωστικές και οι διανοητικές λειτουργίες της εργασίας, οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό κεφάλαιο και σύνθετες δεξιότητες. Ταυτόχρονα, όμως, στην εργασιακή διαδικασία υπάρχουν εργασιακά καθήκοντα υποβαθμισμένα και κατακερματισμένα. Η εξιδανικευμένη εικόνα του πολυειδικευμένου εργάτη, του εργάτη-επιστήμονα, δεν αποτελεί σήμερα τη μοναδική εργασιακή φιγούρα, είναι η μία μόνο όψη του νομίσματος.

Τα χαρακτηριστικά του νέου ανθρωπολογικού τύπου εργαζόμενου, του ευέλικτου ανθρώπου, είτε αυτός έχει χαμηλές δεξιότητες είτε υψηλές δεξιότητες, όπως συμβαίνει σε περιπτώσεις τηλεεργαζομένων ή ειδικευμένων στελεχών, είναι:

- α) Η εξατομίκευση, η αλλαγή δηλαδή του τρόπου αμοιβής προς την κατεύθυνση της ατομικής διαπραγμάτευσης, γεγονός που αποδυναμώνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και δεν επιτρέπει τη δυνατότητα υλοποίησης των κλασικών δικαιωμάτων που προβλέπει ο θεσμός των κοινωνικών ασφαλίσεων και το εργατικό δίκαιο. Ο εργαζόμενος είναι μία εξατομικευμένη οντότητα, χωρίς την ανάγκη της συλλογικής έκφρασης και διεκδίκησης.
- β) Η προσαρμοστικότητα στην αγορά και στις επιχειρηματικές ανάγκες, γεγονός που σημαίνει ένα διαθέσιμο εργαζόμενο να απασχολείται ανά πάσα στιγμή σε ευέλικτα ωράρια.

γ) Η αποδέσμευση από συγκεκριμένο τόπο εργασίας, έτσι ώστε ο εργαζόμενος που μετακινείται από επιχείρηση σε επιχείρηση και από τόπο σε τόπο και απασχολείται παροδικά από τις επιχειρήσεις.

δ) Απασχολησιμότητα για τον εργαζόμενο με προσόντα. Αβεβαιότητα για την απασχόληση και τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας για τους εργαζομένους χωρίς κατάρτιση.

ε) Ειδικευση-Αποειδίκευση. Ο ευέλικτος εργαζόμενος μπορεί να έχει υψηλές δεξιότητες, με πολυειδίκευση και περιθώρια ανάληψης πρωτοβουλιών, αλλά και αποειδικευμένος, απασχολούμενος σε πληκτικές εργασίες, χωρίς δημιουργικότητα.

Συνεπώς, σύμφωνα και με το Δανικό μοντέλο της ευέλικτης αγοράς εργασίας και της κοινωνικής προστασίας φαίνεται, ότι ευνοείται ένας συγκεκριμένος τύπος «εργαζόμενου»: ο εργαζόμενος με υψηλές δεξιότητες, εκείνος που είναι ιδιαίτερα κινητικός, ευέλικτος, προσαρμόσιμος και που μπορεί έγκαιρα να αντιμετωπίσει τα απρόοπτα μιας ασυνεχούς επαγγελματικής διαδρομής. Τα στοιχεία, όμως, δείχνουν ότι ένα σημαντικό ποσοστό ατόμων δεν πληρεί τις προϋποθέσεις αυτού του τύπου «εργαζόμενου».¹⁵

Χρήσιμο θα ήταν να απαριθμήσουμε και τα δεδομένα που συνθέτουν το προφίλ του επιτυχημένου στελέχους. Είναι η επιστημονική κατάρτιση, η στρατηγική σκέψη, η ικανότητα για επικοινωνία, η ευαισθησία για τους πελάτες και η διαχείριση εργαλείων πληροφορικής.

3.3 Διεύρυνση και εμπλουτισμός της εργασίας

Με τον όρο «διεύρυνση της εργασίας» (job enlargement) αναφερόμαστε στις ενέργειες που μπορούν να γίνουν κατά το σχεδιασμό ή επανασχεδιασμό μιας εργασιακής θέσης, ώστε αυτή να επεκταθεί οριζόντια, να περιλαμβάνει δηλαδή περισσότερα εργασιακά καθήκοντα του αυτού επιπέδου υπευθυνότητας. Με άλλα λόγια είναι η αύξηση του αριθμού και της ποικιλίας των καθηκόντων ενός εργαζόμενου. Παράδειγμα διεύρυνσης θα μπορούσε να είναι η εργασία μιας υπαλλήλου σουπερμάρκετ που άλλοτε κάθεται στο ταμείο και άλλοτε ασχολείται με την τακτοποίηση των προϊόντων στα ράφια, την επικόλληση τιμών στα προϊόντα ή την εξυπηρέτηση πελατών στην κοπή και ζύγισμα τυριών, αλλαντικών κλπ.

Με τον όρο «εμπλουτισμός της εργασίας» (job enrichment) αναφερόμαστε στις ενέργειες που μπορούν να γίνουν κατά το σχεδιασμό ή επανασχεδιασμό μιας εργασιακής θέσης, ώστε αυτή να επεκταθεί κάθετα, να περιλαμβάνει δηλαδή μεγαλύτερη αυτονομία, ανεξαρτησία και υπευθυνότητα. Δηλαδή είναι η αύξηση του βαθμού ελέγχου του εργαζόμενου στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση της εργασίας. Στο προηγούμενο παράδειγμα της υπαλλήλου του σουπερμάρκετ, εμπλουτισμό της εργασίας θα είχαμε αν αυτή μπορούσε επίσης να πάρει αποφάσεις για τις παραγγελίες που πρέπει να γίνουν ή να καταρτίζει το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας των υπαλλήλων.

Τόσο η διεύρυνση όσο και ο εμπλουτισμός της εργασίας αποσκοπούν, καταρχήν, στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και, κατ' επέκταση, της παραγωγικότητας. Σε γενικότερο θεωρητικό πλαίσιο η κίνηση για τη διεύρυνση και τον εμπλουτισμό της

εργασίας συνδέθηκε με τη Σχολή των Ανθρωπίνων Σχέσεων και την κίνηση για ποιότητα στην εργασιακή ζωή του ανθρώπου. Είναι φανερό ότι σε παρόμοιες προσεγγίσεις η αύξηση της παραγωγικότητας δεν είναι το πρωταρχικό μέλημα ούτε ο άμεσα επιδιωκόμενος στόχος. Πιστεύεται ότι η βελτίωση της ποιότητας ζωής στο χώρο εργασίας έχει δευτερογενείς επιπτώσεις στην παραγωγικότητα, μέσω της βελτίωσης των σχέσεων και της δημιουργίας ανθρώπινων συνθηκών στον οργανισμό.¹⁶

Εφαρμογές

Η διεύρυνση της εργασίας εφαρμόζεται συνήθως σε ανιαρές εργασίες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από ομοειδείς και επαναλαμβανόμενες ενέργειες που οδηγούν τον εργαζόμενο σε κόπωση και ανία. Σε παρόμοιες περιπτώσεις ένας σχετικά εύκολος τρόπος διεύρυνσης της εργασίας είναι η «εναλλαγή εργασιακών θέσεων» (job rotation). Ο εργαζόμενος δεν κάνει συνεχώς το ίδιο έργο αλλά, σε τακτά χρονικά διαστήματα, αλλάζει το αντικείμενο εργασίας και αναλαμβάνει αυτό κάποιου άλλου εργαζόμενου, που αντιμετωπίζει το ίδιο πρόβλημα, ο οποίος με τη σειρά του αναλαμβάνει αυτό του πρώτου εργαζομένου κ.ο.κ. Όπως είναι λογικό, κάτι τέτοιο είναι εφικτό όταν οι εργασιακές θέσεις δεν απαιτούν ιδιαίτερες γνώσεις ή όταν από την αρχή οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται για διαφορετικές εργασιακές θέσεις. Η μέθοδος αυτή έχει επιπλέον το πλεονέκτημα ότι η παραγωγική διαδικασία δεν επηρεάζεται εύκολα από τις απουσίες των εργαζομένων, εφόσον ο εργαζόμενος που απουσιάζει αντικαθίσταται από κάποιον άλλο ο οποίος γνωρίζει το αντικείμενό του. Ένας άλλος τρόπος διεύρυνσης της εργασίας είναι αυτός που ήδη προαναφέραμε και συνίσταται στην ανάθεση παράλληλων καθηκόντων στο ίδιο επίπεδο εργασίας (π.χ. η υπάλληλος σουπερμάρκετ που κάνει διάφορες κατά καιρούς εργασίες).

Ο εμπλουτισμός της εργασίας αναφέρεται κυρίως στην εκχώρηση νέων αρμοδιοτήτων όχι του ίδιου αλλά ανώτερου επιπέδου, κατά κανόνα, αρμοδιοτήτων που διευρύνουν την υπευθυνότητα και το εύρος πρωτοβουλιών του εργαζομένου. Βασικό στοιχείο σε μια τέτοια περίπτωση είναι η μείωση του ελέγχου που ασκείται στον εργαζόμενο από τα διευθυντικά και εποπτικά όργανα. Από τον εργαζόμενο ζητείται να έχει ορισμένα αποτελέσματα, αλλά του αφήνεται πλήρης ελευθερία να αποφασίσει ο ίδιος με ποιο τρόπο θα επιτύχει τα αποτελέσματα αυτά.

Εμπλουτισμός της εργασίας και το μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας

Το βασικό μοντέλο εμπλουτισμού της εργασίας είναι, όπως ήδη έχουμε αναφέρει, το Μοντέλο Χαρακτηριστικών της Εργασίας των Hackman και Oldham (1976). Αναφερθήκαμε προηγουμένως επιγραμματικά στις βασικές αρχές του μοντέλου όσον αφορά τον εμπλουτισμό της εργασίας. Οι αρχές αυτές πιο αναλυτικά έχουν ως εξής:

1. *Διαμόρφωση φυσικών μονάδων εργασίας.* Φυσικές μονάδες εργασίας είναι αυτές που παράγουν ένα ολοκληρωμένο έργο ή προϊόν και όχι τμήματά του. Με το σχεδιασμό

παρόμοιων μονάδων αυξάνεται η ταυτότητα και η σπουδαιότητα του έργου, όπως εννοούνται από το Μοντέλο Χαρακτηριστικών της Εργασίας. Ας μην ξεχνάμε ότι η ενασχόληση με ένα ολοκληρωμένο έργο είναι η φυσική μορφή της ανθρώπινης εργασίας, η οποία καταργήθηκε με την έλευση της βιομηχανικής επανάστασης.

2. *Συνδυασμός καθηκόντων.* Ο συνδυασμός καθηκόντων, η ανάθεση δηλαδή στον εργαζόμενο ποικιλίας καθηκόντων, αυξάνει τη σημασία της εργασίας, γιατί αυξάνονται η ταυτότητα του έργου, η ποικιλία δεξιοτήτων και η σημασία της εργασίας, όπως περιγράφονται στο Μοντέλο Χαρακτηριστικών της Εργασίας. Η ποικιλία καθηκόντων επιτυγχάνεται συνήθως με την οριζόντια διεύρυνση της εργασίας.
3. *Δημιουργία σχέσεων με τον πελάτη.* Ο συνήθης σχεδιασμός της εργασίας δεν αφήνει περιθώρια επαφής ανάμεσα στο δημιουργό και τον τελικό χρήστη του παραγόμενου προϊόντος. Αποτέλεσμα είναι να μην υπάρχουν ιδιαίτερα κίνητρα για τη σωστή επιτέλεση του έργου. Η εργασία μπορεί να σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να μπορεί να υπάρξει επαφή μεταξύ δημιουργού και χρήστη. Η διαδικασία αυτή, πάντοτε σύμφωνα με τον Hackman (1977), περιλαμβάνει τρία στάδια: (α) Διαπίστωση του ποιος είναι στην πραγματικότητα ο πελάτης, (β) Δημιουργία της πιο άμεσης κατά το δυνατόν επαφής ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον πελάτη, (γ) Καθιέρωση διαδικασιών και κριτηρίων, βάσει των οποίων ο πελάτης μπορεί να κρίνει την ποιότητα του προϊόντος ή της υπηρεσίας που προσφέρεται και γνωστοποιεί την κρίση του στον εργαζόμενο.

Η δημιουργία σχέσεων με τον πελάτη δεν είναι κάτι που μπορεί να γίνει σε όλες τις εργασίες, αλλά σίγουρα κάποια βήματα μπορούν να γίνουν προς την κατεύθυνση αυτή. Για παράδειγμα, μια παραγωγική μονάδα κατασκευής οικιακών ηλεκτρικών συσκευών δεν έχει συνήθως καμιά ανατροφοδότηση όσον αφορά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι χρήστες με τις παραγόμενες συσκευές ή όσον αφορά τις πιο συχνές βλάβες που παρουσιάζονται. Αν οι θετικές και αρνητικές εμπειρίες των τελικών χρηστών γίνονταν γνωστές στους πρωταρχικούς κατασκευαστές, τους εργάτες παραγωγής, είναι πολύ πιθανό ότι το αποτέλεσμα θα ήταν η βελτίωση των ασθενών σημείων αλλά και η ικανοποίηση των κατασκευαστών από τη θετική ανατροφοδότηση που θα έπαιρναν όσον αφορά τα θετικά σημεία του προϊόντος που παράγουν.

4. *Κάθετη διεύρυνση.* Η κάθετη διεύρυνση αποσκοπεί στη μείωση της απόστασης ανάμεσα στις αρμοδιότητες «ελέγχου» και τις αρμοδιότητες «παραγωγής», με στόχο την αύξηση της αυτονομίας και της υπευθυνότητας του εργαζόμενου. Αυτό επιτυγχάνεται με την εκχώρηση στον εργαζόμενο αρμοδιοτήτων που συνήθως έχουν τα διευθυντικά ή εποπτικά στελέχη. Παραδείγματα παρόμοιων περιπτώσεων είναι: (α) Να εκχωρηθεί στους εργαζόμενους η αρμοδιότητα να αποφασίζουν για τους τρόπους επιτέλεσης του έργου ή για τον τρόπο εκπαίδευσης των νέων και άπειρων εργαζομένων. (β) Μεγαλύτερη ελευθερία στο να αποφασίζουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι

πώς θα μοιράζουν το χρόνο ανάμεσα σε εργασία και διαλείμματα ή ποιος θα είναι ο χρόνος έναρξης και περάτωσης της εργασίας. (γ) Να ενθαρρύνονται οι εργαζόμενοι να κάνουν μόνοι τους ανίχνευση σφαλμάτων και επίλυση προβλημάτων πάνω σε θέματα της δουλειάς. (δ) Παροχή μεγαλύτερης ενημέρωσης στους εργαζόμενους σχετικά με διάφορες οικονομικές όψεις της εργασίας και της επιχείρησης. Ταυτόχρονα να τους δίνεται η δυνατότητα να ρυθμίζουν οι ίδιοι διάφορες όψεις του προϋπολογισμού της επιχείρησης που έχουν άμεση σχέση με της εργασία τους (προμήθεια εργαλείων και ανταλλακτικών).

5. *Δημιουργία καναλιών ανατροφοδότησης.* Η ανατροφοδότηση (feedback) θεωρείται βασικό στοιχείο του Μοντέλου Χαρακτηριστικών της Εργασίας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πληροφόρηση για την πορεία του έργου τους και τα αποτελέσματα της εργασίας. Πρέπει να γνωρίζουν πότε οι ίδιοι παρουσιάζουν βελτίωση, χειροτέρευση ή στασιμότητα στην επίδοσή τους. Ο ποιοτικός έλεγχος επίσης, που κανονικά αποτελεί της τελική όψη της παραγωγικής διαδικασίας, κατά την οποία γίνεται η διαλογή ανάμεσα σε κανονικά και ελαττωματικά προϊόντα, πρέπει να ανατροφοδοτεί τα αποτελέσματά του στους εργαζόμενους, ώστε να έχουν και αυτοί μια συνολική εικόνα των αποτελεσμάτων του έργου τους. Χρήσιμα για παρόμοιες περιπτώσεις είναι τα διάφορα διαγράμματα ή γραφικές παραστάσεις που τοποθετούνται σε σημεία εμφανή σε όλους και δείχνουν την πορεία της παραγωγής, τον αριθμό των απορριπτόμενων κομματιών κλπ.¹⁷

3.4 Δανεισμός εργαζομένων

Αυτή η μορφή απασχόλησης παρουσιάζει πολλές επιμέρους εκφράσεις, με κύριο χαρακτηριστικό τη δημιουργία συμβατικής σχέσης μεταξύ τριών συμβαλλόμενων μερών και την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών. Πρόκειται για περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας όπως συμβαίνει και με τις συμβάσεις παραχώρησης μισθωτού μεταξύ επιχειρήσεων ως ένδειξη της μεταξύ τους αλληλεγγύης με συχνή εφαρμογή στους ομίλους επιχειρήσεων. Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση. Στο γνήσιο δανεισμό η παραχώρηση των υπηρεσιών του μισθωτού σε τρίτο πρόσωπο είναι ευκαιριακή και μεταγενέστερη του χρόνου κατάρτισης της σύμβασης εργασίας. Πρόκειται για συνήθη πρακτική, ιδίως στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων. Το διευθυντικό δικαίωμα (δηλαδή το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο) κατά τη σύμβαση δανεισμού μεταβιβάζεται στον τρίτο εργοδότη στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του.

Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού (temporary agency work), μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, τα οποία ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα. Οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας προσλαμβάνουν για

λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής επί ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους. Με αυτό τον τρόπο τις απαλλάσσουν από την χρονοβόρα διαδικασία και την χωρίς «εγγυήσεις» αναζήτηση εργατικού δυναμικού. Πρόκειται για σύμβαση προμήθειας προσωπικού με κλασικότερη έκφραση τον κατά επιχείρηση δανεισμό, ο οποίος διαφέρει από τη μεσιτεία εργασίας στο γεγονός ότι η τελευταία κατευθύνεται να φέρει απλώς σε επαφή τους αναζητούντες εργασία με τους εργοδότες, με σκοπό τη σύναψη μεταξύ τους εργασιακής σύμβασης και την ένταξη του αναζητούντος εργασία στην επιχείρηση του εργοδότη.

Κατά κανόνα, το προσωρινά δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση, αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα απέναντί του, εφόσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Ως προς τον τύπο, εργοδότης θεωρείται πάντοτε η δανείζουσα επιχείρηση, ενώ οι προσωρινά απασχολούμενοι θεωρούνται άλλοτε μισθωτοί σε αυτή και, σε άλλες περιπτώσεις, παρέχοντας ανεξάρτητες υπηρεσίες. Η σύγχυση περί του πραγματικού προσώπου του εργοδότη δημιουργεί σοβαρά προβλήματα κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού που αποτελεί συνήθως τη φθηνή λύση. Οι πρακτικές αυτές ενισχύουν το φαινόμενο των πολλαπλών ταχυτήτων ανάμεσα στο προσωπικό της δανειζόμενης επιχείρησης.¹⁸

Ειδική περίπτωση: η προσωρινή εργασία μέσω εταιριών δανεισμού προσωπικού (temporary agency employment)

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στους εργαζομένους με προσωρινή απασχόληση, μέσω γραφείων δανεισμού εργαζομένων, καθώς είναι μια δυναμική μορφή απασχόλησης με έντονα αυξητικές τάσεις. Οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) είναι εταιρίες που έχουν σαν αντικείμενο δραστηριότητας το δανεισμό μισθωτών¹⁹ για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε διάφορες επιχειρήσεις-πελάτες (έμμεσοι εργοδότες). Οι προσωρινά απασχολούμενοι μισθωτοί προσλαμβάνονται από τις Ε.Π.Α. (άμεσοι εργοδότες) για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και συνδέονται με αυτές μέσω συμβάσεων ή σχέσεων εξαρτημένης εργασίας. Η σχέση μισθωτού και έμμεσου εργοδότη εν αντιθέσει δεν πλαισιώνεται από κάποια έγγραφη συμφωνία μεταξύ αυτών. Πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι η έννοια της «προσωρινότητας» της απασχόλησης αφορά αποκλειστικά στην σχέση μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη και δεν περιορίζει σε καμία περίπτωση τη σύναψη μακροχρόνιων συμφωνιών μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη.

Οι Ε.Π.Α. μπορούν να συσταθούν μόνο με τη μορφή Α.Ε. και με μετοχικό κεφάλαιο 176.000€. Για την ίδρυση και λειτουργία τους απαιτείται ειδική άδεια, η οποία χορηγείται από τον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ύστερα από αίτηση της ενδιαφερόμενης εταιρίας και εφόσον συντρέχουν οι όροι και οι προϋποθέσεις του νόμου.

Θεωρείται από τις πλέον αμφισβητούμενες εκδοχές ευελιξίας (όσον αφορά την ποιότητα των συνθηκών εργασίας) ενώ οι προσπάθειες υιοθέτησης, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μιας οδηγίας με το ελάχιστο περιεχόμενο προστασίας παρουσιάζει ιδιαίτερες δυσκολίες. Είναι εμφανές ότι τα δύο χαρακτηριστικά που θεωρούνται υπεύθυνα για την υποβάθμιση της ποιότητας εργασίας στην περίπτωση των προσωρινά απασχολούμενων της εν λόγω κατηγορίας είναι η συχνή αλλαγή του εργασιακού χώρου και η κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας. Αυτά τα δύο χαρακτηριστικά καθιστούν εκ προοιμίου οποιαδήποτε προσπάθεια διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης μεταξύ των εργαζομένων και της εργοδοσίας μη εφικτή.

Ιδιαίτερα προβληματική κρίνεται η κατάσταση αυτή (διχασμός τη εργοδοτικής ιδιότητας) στην περίπτωση των θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας. Λογικά αυτά τα θέματα έχουν ρυθμιστεί νομοθετικά και σε κοινοτικό επίπεδο με την έκδοση της οδηγίας 91/383/ΕΚ, η οποία αποσκοπούσε στη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των προσωρινά απασχολούμενων και των μόνιμων εργαζομένων από την επιχείρηση. Η αδυναμία της ωστόσο έγκειται στο γεγονός ότι-ενώ τόνιζε την ανάγκη εκπαίδευσης και ενημέρωσης των προσωρινά απασχολούμενων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας-εντούτοις δεν διευκρίνιζε ποιος από τους δύο εργοδότες είναι υπεύθυνος για την παροχή αυτής της εκπαίδευσης. Επιπλέον, ενώ η τρίτη Πανευρωπαϊκή Έρευνα για τις συνθήκες εργασίας εστιάζει γενικά στις φτωχές εργασιακές συνθήκες, όσον αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας (για τους προσωρινά εργαζομένους μέσω εταιρειών δανεισμού), δεν υπάρχει λόγος να θεωρήσουμε ότι όλοι οι εργαζόμενοι υπό αυτό το καθεστώς βρίσκονται σε κίνδυνο ή ότι παρουσιάζουν ιδιαίτερα προβλήματα υγείας. Εκείνο που φαίνεται να συμβαίνει είναι ότι οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας διαθέτουν ελλιπή ενημέρωση σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (λόγω της περιορισμένης συμμετοχής τους σε διαδικασίες κατάρτισης) και μάλιστα σε εργασίες με ειδικούς και αυξημένους κινδύνους).

Παράλληλα, οι προσωρινά εργαζόμενοι έχουν λιγότερες ευκαιρίες κατάρτισης από ότι οι υπόλοιποι εργαζόμενοι. Μολονότι έρευνες αναφέρουν ότι οι εργοδότες χρηματοδοτούν κάποια κατάρτιση γι' αυτούς, αυτή είναι περιορισμένη σε σχέση με των άλλων υπαλλήλων. Βέβαια, στο σημείο αυτό πρέπει κανείς να συνεκτιμήσει και την εργασιακή εμπειρία καθ'αυτή, η οποία σαφώς και λειτουργεί ως μαθησιακό δυναμικό, τουλάχιστον σε σχέση με τα άτομα που βρίσκονται στην ανεργία ή εκτός αγοράς εργασίας.

Επίσης, ενώ η γενική αντίληψη που έχει διαμορφωθεί για αυτή την κατηγορία προσωρινά εργαζομένων – η οποία επιβεβαιώνεται εν πολλοίς και από τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση – είναι ότι οι γενικότερες συνθήκες εργασίας τους είναι σχετικά υποβαθμισμένες, τούτο δεν αποτελεί απαραίτητα τον κανόνα. Πράγματι, παρόλο που η πλειονότητα των εργαζομένων υπό αυτό το καθεστώς απασχόλησης θα προτιμούσε μια μόνιμη εργασία, κάποιοι το επιλέγουν συνειδητά. Υπάρχουν τέσσερις πιθανοί λόγοι για αυτή την προτίμηση:

- Υπάρχει πιθανόν κάποιο είδος εξαργύρωσης της εργασιακής ασφάλειας από υψηλότερες αποδοχές. Πιθανολογείται ότι τούτο συμβαίνει σε εξειδικευμένες θέσεις εργασίας στα ανώτερα κλιμάκια της μισθολογικής ιεραρχίας.
- Πιθανόν ο εργαζόμενος να αποζητάει μέσω αυτού του καθεστώτος απασχόλησης περισσότερες και διαφοροποιημένες εργασιακές εμπειρίες.
- Αυτό το καθεστώς απασχόλησης εξυπηρετεί πολλές φορές τις ανάγκες ευελιξίας του χρόνου εργασίας, τον οποίο αναζητούν κάποιοι εργαζόμενοι, προκειμένου να συνδυάζουν καλύτερα τις επαγγελματικές, τις οικογενειακές ή άλλες προσωπικές υποχρεώσεις τους.
- Παρότι σε πολλές περιπτώσεις είναι εμφανής η διάβρωση των εργασιακών δικαιωμάτων (μέσω της παράκαμψης από τις επιχειρήσεις των εργασιακών διαπραγματεύσεων, αλλά και της εσωτερικής μισθολογικής διάρθρωσης, έτσι όπως προβλέπεται από τον εσωτερικό επιχειρησιακό κανονισμό εργασίας), η οποία σε δυσμενέστερες εργασιακές συνθήκες και χαμηλότερους μισθούς, είναι εντούτοις εφικτό (και υπάρχουν στοιχεία για αυτό) ότι σε μερικές περιπτώσεις ισχύει η αντίστροφη διαδρομή και κατεύθυνση. Τούτο μπορεί να συμβεί όταν οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν αυτό το καθεστώς απασχόλησης σε περίπτωση αδυναμίας προσέλκυσης εργατικού δυναμικού (ειδικές κατηγορίες με μικρή προσφορά εργασίας ή υψηλής εξειδίκευσης) με βάση τη μισθολογική κλίμακα (και το εύρος της) που προβλέπεται από τον εσωτερικό κανονισμό και τις δυνατότητες της επιχείρησης.

Συμπερασματικά, λοιπόν, υπάρχουν πολλά εμπειρικά ευρήματα, τα οποία στοιχειοθετούν σημαντικές ενδείξεις για τις υποβαθμισμένες εργασιακές συνθήκες των προσωρινά απασχολούμενων αυτής της κατηγορίας, όμως πολύ λιγότερα αποτελούν πειστικές μαρτυρίες και αποδείξεις. Ουσιαστικά, καμία από τις έρευνες δεν μπορεί να διακρίνει εάν οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας των εργαζομένων της κατηγορίας αυτής οφείλονται στον τύπο της σύμβασης καθαυτό ή στις ιδιαίτερες συνθήκες που φαίνεται να επικρατούν στα επαγγέλματα και στους κλάδους, όπου και κατά κύριο λόγο χρησιμοποιείται η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης.

Σαφές βήμα προς τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας αυτών των εργαζομένων αποτελεί το εναλλακτικό μοντέλο εφαρμογής του θεσμού, με την υπογραφή σύμβασης αορίστου χρόνου με το ιδιωτικό γραφείο εύρεσης προσωρινής εργασίας. Έτσι αμβλύνεται κατά κάποιο τρόπο η εμφανής σύγκρουση μεταξύ ευελιξίας για τους εργοδότες και της ασφάλειας την απασχόληση για τους εργαζομένους, δίνοντας δυνατότητα επιλογής στους τελευταίους να επιλέξουν τη μορφή εργασίας που επιθυμούν.

3.5 Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων

Σύμφωνα με την πρακτική αυτή το προσωπικό προσλαμβάνεται από το δίκτυο και παρέχει τις υπηρεσίες του στις επιμέρους επιχειρήσεις που αποτελούν μέλη του δικτύου ανάλογα με τις ανάγκες εκάστης εξ' αυτών. Η ευελιξία έγκειται στο ότι ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση, αλλά σε ένα ευρύτερο αριθμό επιχειρήσεων που συνθέτουν το δίκτυο με το οποίο ενδέχεται να μη συμβάλλεται με σύμβαση εργασίας αλλά με σύμβαση δραστηριότητας. Στα πλαίσια της σύμβασης αυτής περιλαμβάνεται η απασχόληση σε επιχειρήσεις του δικτύου, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.²⁰

3.6 Υπεργολαβία - Ανάθεση σε τρίτους

Όταν η επιχείρηση διατηρεί και λειτουργεί όλα τα τμήματα με το δικό της προσωπικό, τότε λέμε ότι είναι κάθετα συγκεντρωμένη. Πολλές φορές, όμως, οι επιχειρήσεις προτιμούν να διατηρούν ορισμένα τμήματα και να αναθέτουν τις εργασίες των άλλων τμημάτων σε άλλες επιχειρήσεις ή ανεξάρτητους επαγγελματίες. Μια μικρή επιχείρηση μπορεί να μη διατηρεί λογιστήριο, αλλά να αναθέτει τις εργασίες του λογιστηρίου σε ένα λογιστικό γραφείο. Μια μεγάλη επιχείρηση που δημιουργεί προγράμματα για ηλεκτρονικούς υπολογιστές μπορεί να αναθέτει τη δημιουργία κάποιων προγραμμάτων σε άλλες επιχειρήσεις ή σε πανεπιστήμια. Ή ένα εργοστάσιο επίπλων μπορεί να συνεργάζεται με μια επιχείρηση που κάνει μόνο το λουστράρισμα των επίπλων ή τις ταπετσαρίες. Το σύστημα των συναλλαγών που αναπτύσσεται μεταξύ της βασικής επιχείρησης και των επιχειρήσεων που αναλαμβάνουν ένα τμήμα των εργασιών της ονομάζεται υπεργολαβία.

Η επιχείρηση αναθέτει, υπό μορφή εργολαβίας, μέρος της όλης λειτουργίας της σε εργολαβική εταιρία η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες, σε προσωρινή ή σε μόνιμη βάση, με δικό της προσωπικό στους χώρους εγκατάστασης της αναθέτουσας το έργο (π.χ. καθαρισμός, φύλαξη κτιρίων). Στην περίπτωση αυτή εργοδότης του μισθωτού θεωρείται η εργολαβική επιχείρηση και σε αντίθεση με την προηγούμενη πρακτική δεν υφίσταται προσωπικός δανεισμός, αλλά δανεισμός υπηρεσιών που προσφέρονται από τις εργολαβικές επιχειρήσεις ασκώντας οι ίδιες και το διευθυντικό δικαίωμα. Με την πρακτική αυτή η δανειζόμενη υπηρεσίες επιχείρηση απαλλάσσεται της πρόληψης σταθερού προσωπικού για την κάλυψη των σχετικών αναγκών, επιλογή που συμβάλλει στη μείωση του κόστους εργασίας.

Η χρήση της υπεργολαβίας είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική και στην Ελλάδα, δεδομένου ότι σε αυτήν προσφεύγει περίπου το ¼ των ιδιωτικών επιχειρήσεων (2002), σε μεγάλο βαθμό, προκειμένου να καλύψει πάγιες ανάγκες, υποκαθιστώντας με αυτό τον τρόπο σταθερό προσωπικό.

Outsourcing

Outsourcing είναι η ανάθεση υπηρεσιών και εργασιών μιας επιχείρησης σε εξωτερικό συνεργάτη, που μπορεί να είναι είτε μια εταιρία που εξειδικεύεται σ' ένα τομέα είτε ένας μεμονωμένος ιδιώτης.

Η ανάθεση μέρους των εργασιών μιας επιχείρησης σε τρίτους αποτελεί συχνό φαινόμενο εδώ και πολλά χρόνια. Σύμφωνα με αυτή την πρακτική, εργασίες όπως η καθαριότητα, οι λογιστικές και φορολογικές υποχρεώσεις, η διανομή των προϊόντων, η μισθοδοσία, οι προσλήψεις, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού κ.ά. ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες της επιχείρησης, μέσω "ελεύθερης" εργασιακής σχέσης - ελεύθερης, με την έννοια ότι ο επιχειρηματίας δεν απασχολεί προσωπικό με εξαρτημένη σχέση (μισθό), αλλά καταβάλλει κάποιο αντίτιμο που έχει συμφωνηθεί για τις υπηρεσίες που λαμβάνει.

Ο όρος outsourcing μπορεί να μεταφερθεί στα ελληνικά με περιφραστικό τρόπο, ως υπηρεσίες "εξωγενών ή εξωεπιχειρησιακών πόρων", σε αντιδιαστολή με τις εργασίες που μπορούν να υλοποιηθούν εντός της επιχείρησης, "ενδοεπιχειρησιακά". Το outsourcing μπορεί να καλύψει τις περισσότερες από τις εργασίες μιας επιχείρησης, ξεκινώντας από τις πιο βασικές και φθάνοντας μέχρι τις πιο εξειδικευμένες. Για παράδειγμα, υπάρχουν αρκετές εταιρίες που έχουν εμπιστευθεί σε τρίτους την πλειονότητα των εργασιών τους, από την παραγωγή των πρώτων υλών, τη συσκευασία και τη διανομή των προϊόντων μέχρι τις εργασίες διαφήμισης και προώθησης, έχοντας κρατήσει μόνο τη διοίκηση, τη γενική εποπτεία και την εμπορική διαχείριση.

Τα τελευταία χρόνια, στο "στόχαστρο" του outsourcing έχουν βρεθεί η πληροφορική και οι τηλεπικοινωνίες. Η αλματώδης ανάπτυξη και εξάπλωση της ψηφιακής τεχνολογίας καθώς και οι αυξημένες ανάγκες του επιχειρηματικού κόσμου για νέες τεχνολογίες είχαν αποτέλεσμα τη δραστηριοποίηση πολλών εταιριών που παρέχουν σχετικές υπηρεσίες (προερχόμενες κυρίως από τον κλάδο της πληροφορικής).

Το outsourcing αποτελεί πλέον πρακτική για πολλές μικρές αλλά και μεγάλες επιχειρήσεις, αφού παρέχει τη δυνατότητα σε αυτές να επωφεληθούν "αγοράζοντας" εξειδικευμένες υπηρεσίες. Έτσι, εκτός από το μειωμένο κόστος, ελαττώνεται το ρίσκο, βελτιώνεται η παραγωγικότητα, ενώ περιορίζονται οι ευθύνες των επιχειρηματιών και των εργαζομένων σε αυτές. Ειδικά στο χώρο της τεχνολογίας-και λόγω των εξειδικευμένων γνώσεων που απαιτούνται-το outsourcing μπορεί να αποτελέσει ιδανική λύση για μια μικρομεσαία επιχείρηση, καθώς θα λύσει πολλά προβλήματα και θα βελτιώσει ποιοτικά και ποσοτικά την παραγωγικότητα.²¹

3.7 Συμβάσεις έργου

Οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται, από άποψη του είδους της σχέσης εργασίας, σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, σε συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και σε

συμβάσεις έργου. Στα πλαίσια των αντιλήψεων για περισσότερη ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων, εκτός από την προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, παρατηρούμε να αυξάνεται και ο αριθμός των συμβάσεων έργου και οι συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Συναντάται συχνά σε ιδιαίτερες επαγγελματικές κατηγορίες όπως οι μηχανικοί.

Σύμβαση έργου υπάρχει, όταν ο κατασκευαστής, ο οποίος καλείται και εργολάβος, υποχρεούται να εκτελέσει ένα συγκεκριμένο έργο σύμφωνα με τη δική του μέθοδο κατασκευής και τις δικές του επιθυμίες.

Η διαφορά συνεπώς, που υπάρχει μεταξύ της σύμβασης εργασίας και της σύμβασης έργου, είναι ότι στη πρώτη αντικείμενο της σύμβασης είναι η εργασία που θα καταβληθεί, ενώ στη δεύτερη το αποτέλεσμα της εργασίας, ήτοι το έργο το οποίο θα κατασκευαστεί. Επιπρόσθετα, στις συμβάσεις έργου λείπουν ορισμένα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας: πιο συγκεκριμένα λείπει το στοιχείο του ελέγχου και της εποπτείας που αισθάνεται ο εργαζόμενος σε μία επιχείρηση για το πότε προσέρχεται και αποχωρεί από το χώρο εργασίας, για το πόσο αποδίδει, για το αν δουλεύει με εντατικούς ρυθμούς.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί, ότι αυτά τα στοιχεία της ανεξαρτησίας οι εργαζόμενοι με σύμβαση έργου τα πληρώνουν αρκετά ακριβά καθώς δεν έχουν ανάλογη προστασία με τους εργαζόμενους που απασχολούνται με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα, η μη παροχή επιδομάτων αδείας και εορτών, η μη ασφάλιση. Τον κίνδυνο κατασκευής στην πρώτη περίπτωση αναλαμβάνει ο ίδιος ο εργοδότης, κάτω από τις οδηγίες του οποίου κατασκευάζεται το έργο, ενώ στη δεύτερη περίπτωση την ευθύνη φέρει ο εργολάβος.

Την εργασία, που θα απαιτηθεί για την κατασκευή του έργου, μπορεί να την καταβάλει ο ίδιος ο εργολάβος ή άλλο ή άλλα πρόσωπα, τα οποία θα μισθώσει ο ίδιος ο εργολάβος.

Εάν ο εργολάβος δεν αρχίσει έγκαιρα την εκτέλεση του έργου ή εάν την επιβραδύνει ή εάν ο έργο παρουσιάσει ουσιώδη ελαττώματα, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει ακύρωση της σύμβασης.

Ανάθεση έργου

Ατομικές συμβάσεις με μειωμένο χρόνο εργασίας χωρίς αντίστοιχη μείωση αποδοχών. Βάση αποτελεί ο ετήσιος χρόνος εργασίας για τον καθορισμό των αποδοχών, με σταθερό μηνιαίο μισθό και κατά τη διάρκεια των αδειών. Εφαρμόζεται κυρίως σε μονάδες service και montage. Το πλεονέκτημα είναι η αποφυγή μείωσης προσωπικού.

3.8 Προσωρινή απασχόληση – συμβάσεις ορισμένου χρόνου(Fixed-term employment)

Σύμβαση εργασίας υπάρχει, όταν ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη έναντι αμοιβής, η οποία υπολογίζεται κατά χρόνο ή κατά τεμάχιο. Η παροχή εργασίας γίνεται σύμφωνα με τις υποδείξεις, επιθυμίες και απαιτήσεις του εργοδότη και σε χώρο, χρόνο και τρόπο, που καθορίζει ο ίδιος ο εργοδότης. Οποιαδήποτε αναίτια δυσμενής αντιμετώπιση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης θεωρείται παράνομη.

Η προσωρινή απασχόληση είναι όπως και η μερική απασχόληση μια μορφή απασχόλησης που αποκλίνει από το τυπικό, παραδοσιακό πρότυπο της πλήρους απασχόλησης ως προς τον χρόνο εργασίας και την κατανομή του. Η διάρκειά της είναι προσωρινή και περιορισμένη, η λήξη της, δε, καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως η παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή η πραγματοποίηση ορισμένου γεγονότος.

Όσον αφορά την χρονική διάσταση και συγκεκριμένα τον χρόνο λήξης της σύμβασης μπορεί η σύμβαση εργασίας να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Για δεκαετίες ολόκληρες η κοινωνική πολιτική αποσκοπούσε στο να καταστήσει την απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου την συνήθη μορφή απασχόλησης, γεγονός που προσδιόριζε όλο το σύστημα του παραγωγικού μηχανισμού και εξασφάλιζε σταθερή απασχόληση. Ενώ αντίθετα, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αντιμετωπιζόταν με δυσπιστία και από τον ίδιο τον νομοθέτη, ο οποίος την προσδιόριζε ως κατ' εξαίρεση μορφή απασχόλησης. Ρήγματα στην πολιτική αυτή επιφέρουν οι νεότερες μετεξελίξεις στο εργατικό δίκαιο με την επικράτηση των αρχών της ελαστικότητας. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον και μαζί με άλλες μορφές εναλλακτικής απασχόλησης (π.χ. η εκ περιτροπής απασχόληση), εκφράζουν τους νέους τρόπους οργάνωσης της παραγωγής που επιδιώκουν να συρρικνώσουν τον παραδοσιακό τρόπο απασχόλησης που στηρίζεται στην πλήρη απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου. Με αυτή την έννοια η διάκριση σε σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου ξεπερνάει κατά πολύ το θέμα του τρόπου λήξης της σύμβασης, γιατί αφορά εξίσου τον τρόπο σύναψης της σύμβασης, τη λειτουργία της και τέλος το όλο θέμα της απασχόλησης.²² Οι νέες αντιλήψεις για την ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων, οδήγησαν σταδιακά στην άμβλυνση των επιφυλάξεων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με αποτέλεσμα οι νεότεροι νομοθέτες να πολλαπλασιάσουν τους λόγους που δικαιολογούν τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, και παρατηρείται σήμερα έντονη τάση για ελαστική ερμηνεία των λόγων που δικαιολογούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου.²³

Η αιτιολογική βάση της έγκειται στην ύπαρξη έκτατων και προσωρινών αναγκών της επιχείρησης, ενώ συνεπάγεται γενικά μειωμένο κόστος, καθώς οι ασυνέχειες στο εργασιακό ιστορικό του εργαζομένου απαλλάσσουν τον εργοδότη από την υποχρέωση χορήγησης επιδόματος προϋπηρεσίας, ενώ η λήξη της σύμβασης δεν συνοδεύεται με καταβολή

αποζημίωσης. Ο προβληματισμός που αναπτύσσεται γύρω από αυτή τη μορφή απασχόλησης έγκειται στις πρακτικές κατάχρησης της ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, προκειμένου να καλυφθούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες των επιχειρήσεων από μη μόνιμο εργατικό δυναμικό. Φέρει το κύριο βάρος των αρνητικών αιτιάσεων σε σχέση με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Με τον όρο προσωρινή απασχόληση συνήθως εννοούμε την απασχόληση εκείνη της οποίας η διάρκεια περιορίζεται εξ' αιτίας κάποιου αντικειμενικού λόγου. Με την έννοια αυτή η προσωρινή απασχόληση περιλαμβάνει, πέραν της συμβατικής περιορισμένης διάρκειας απασχόλησης (τυπικά μισθωτοί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου) και την εποχιακή απασχόληση (επί μέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, η οποία εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου), η οποία μπορεί να αφορά μισθωτούς (με μισθό ή ημερομίσθιο), ή και αυτοαπασχολούμενους. Οι παράγοντες που επηρέασαν καθοριστικά την έκταση της προσωρινής απασχόλησης είναι οι κοινωνικές συνήθειες, οι συμβάσεις, η διάρθρωση των παραγωγικών δραστηριοτήτων, η οικονομική συγκυρία και τέλος η ισχύουσα νομοθεσία για την απασχόληση, παράγοντες που ευνόησαν την ευελιξία στην αγορά εργασίας.²⁴

Εποχιακή απασχόληση

Επί μέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης που εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου θεωρείται και εποχιακή 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 εποχιακών επιχειρήσεων, είτε έκτατες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν από σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό.

Η εποχικότητα της απασχόλησης στην Ελλάδα εκδηλώνεται κυρίως σε επιχειρήσεις που η δραστηριότητά της επηρεάζεται από τον τουρισμό (π.χ. ξενοδοχεία, εστιατόρια, τουριστικές επιχειρήσεις, αερομεταφορές) και σε ορισμένους βιομηχανικούς κλάδους (π.χ. τρόφιμα, ποτά) με κύριο αντικείμενο την επεξεργασία αγροτικών προϊόντων. Ειδικότερα, εποχιακές επιχειρήσεις θεωρούνται εκείνες, οι οποίες λόγω της φύσης, των ιδιαιτεριών ή των καιρικών συνθηκών, ή των πρώτων υλών που χρησιμοποιούν, λειτουργούν μέσα σε κάθε ημερολογιακό έτος για χρόνο μεγαλύτερο των δύο μηνών και κατώτερο των δώδεκα μηνών αντίστοιχα.

Ο εποχιακός χαρακτήρας της απασχόλησης δε συνδέεται με το πρόσωπο του εργαζόμενου αλλά με τη λειτουργία και τη φύση της εργοδοτικής επιχείρησης, υπό την έννοια ότι δε θεωρείται εποχιακά εργαζόμενος εκείνος που απασχολείται πρόσκαιρα ή

εκτάκτως σε συνεχώς λειτουργούσα επιχείρηση, αλλά μόνο εκείνος που απασχολείται πρόσκαιρα επειδή η επιχείρηση στην οποία εργάζεται από τη φύση της ή το αντικείμενό της λειτουργεί πρόσκαιρα. Οι εποχιακές δηλαδή ανάγκες των επιχειρήσεων που λειτουργούν εποχιακά, είναι μεν παροδικές, δεν είναι όμως έκτατες ούτε απρόβλεπτες, ούτε ευκαιριακές, ούτε ανάγκες αιχμής αφού δεν εμφανίζονται μία και μοναδική φορά αλλά τακτικά κάθε χρόνο. Συνεπώς, οι ανάγκες των επιχειρήσεων σε προσωπικό είναι συγκεκριμένες σταθερές και χρονικά περιορισμένες σε ορισμένες περιόδους του έτους.²⁵

Παραδείγματα εποχιακών επιχειρήσεων αποτελούν τα εποχιακά ελαιοτριβεία, τα εκκοκκιστήρια βαμβακιού, οι εποχιακές επιχειρήσεις εστιατορίων αλλά εποχιακή μπορεί να είναι και η απασχόληση κάποιων οδηγών τουριστικών λεωφορείων. Εντούτοις ο κλάδος που παρουσιάζει έντονη εποχικότητα είναι και ο ξενοδοχειακός κλάδος ο οποίος μάλιστα εγείρει διάφορα ερωτηματικά κυρίως ως προς το χαρακτήρα της εργασιακής σύμβασης (αορίστου ή ορισμένου χρόνου).

3.9 Η «επιδοτούμενη» απασχόληση

Στην «επιδοτούμενη» απασχόληση εντάσσεται σειρά πρακτικών (stages) σύμφωνα με τις οποίες το κράτος, στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, επιδοτεί θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους για την πρόσληψη και απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η μορφή αυτή ευελιξίας συνδυάζει την προσωρινότητα συνήθως της απασχόλησης και την κάλυψη σημαντικού μέρους του εργασιακού κόστους από δημόσιους πόρους περιορίζοντας το κόστος του εργοδότη για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η σύμβαση.²⁶

3.10 Ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση

Η ευελιξία στην απασχόληση δεν αναφέρεται μόνο στις επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα αλλά και σε εκείνες του δημοσίου. Και στο χώρο της δημόσιας διοίκησης εντοπίζεται ένα ευρύ φάσμα εργασιακών καθεστώτων, που αποκλίνουν εκείνου του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου, με τις μορφές του «συμβασιούχου», του «αναπληρωτή», του «βοηθητικού προσωπικού» που στο σύνολό τους χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της προσωρινότητας. Η ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, ανταποκρίνεται συγχρόνως σε μια κοινωνική λογική κατανομής της απασχόλησης και σε ιδιαίτερες λογικές εξυπηρέτησης του κοινού.²⁷

3.11 Γεωγραφική κινητικότητα

Η αύξηση της γεωγραφικής κινητικότητας θα ευνοηθεί από την ανάκαμψη της αγοράς κατοικίας και, ειδικότερα, από την εξάλειψη των εμποδίων στην κατασκευή ενοικιαζόμενων κατοικιών.

Σε πολλά κράτη μέλη, η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων αποτελεί ένα μεγάλο εμπόδιο για την ανάπτυξη της απασχόλησης. Τα προβλήματα αναντιστοιχίας και τα σημεία συμφόρησης που παρατηρήθηκαν στις αγορές εργασίας πολλών κρατών μελών έχουν διάφορες προελεύσεις, όπως η υφιστάμενη ένταση στις αγορές εργασίας (Δανία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πορτογαλία και Σουηδία), οι σημαντικές περιφερειακές ανισότητες μεταξύ των ποσοστών ανεργίας (Βέλγιο, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία και Ηνωμένο Βασίλειο) ή η υψηλή διαρθρωτική ανεργία (Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία και Φινλανδία). Τα περισσότερα κράτη μέλη εφαρμόζουν συνολικές πολιτικές δια βίου μάθησης προκειμένου να βελτιωθεί η ικανότητα προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις διαρθρωτικές μεταβολές. Ορισμένα κράτη μεταρρυθμίζουν τα εκπαιδευτικά τους συστήματα εν γένει (Ισπανία, Ελλάδα και Πορτογαλία). Ελάχιστα είναι τα κράτη μέλη που επιχείρησαν να άρουν τα εμπόδια που τίθενται στη γεωγραφική κινητικότητα, τόσο εντός όσο και μεταξύ των κρατών μελών, ενώ ανεπαρκής είναι η προσοχή που δόθηκε στο δυναμικό της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας ως σύνολο.

3.12 Παράνομη ευελιξία

Η παράνομη ευελιξία αποτελεί την ακραία έκφραση τα ευελιξίας σύμφωνα με την οποία η εργασία δεν λειτουργεί στα πλαίσια των σχετικών ρυθμίσεων που ορίζει ο νόμος. Το μη νόμιμο στοιχείο της ευελιξίας αφορά είτε επί μέρους πτυχές της εργασιακής σχέσης (π.χ. μη εφαρμογή του νόμου ως προς την αμοιβή, την κοινωνική ασφάλιση, τους όρους εργασίας) είτε στο σύνολο των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη μισθωτή σχέση (απασχόληση αλλοδαπών χωρίς άδεια εργασίας).

Case Study: το παράδειγμα της Volvo

Ένα από τα πιο κλασικά παραδείγματα επανασχεδιασμού και εμπλουτισμού της εργασίας είναι αυτό που εφαρμόστηκε σε μερικά από τα εργοστάσια παραγωγής αυτοκινήτων της σουηδικής εταιρίας Volvo. Ο Gyllenhammar (1977) περιγράφει τις μεταβολές στο εργοστάσιο Kalmar. Βασική φιλοσοφία του συστήματος ήταν, λέει, η διαπίστωση ότι η παραδοσιακή γραμμή συναρμολόγησης έχει για επίκεντρο το χώρο και τα χρησιμοποιούμενα υλικά και όχι τους ανθρώπους. Στη συγκεκριμένη περίπτωση της αυτοβιομηχανίας οι άνθρωποι έπρεπε να τρέχουν για να προλάβουν το αυτοκίνητο που διερχόταν από τις θέσεις εργασίας. Οι σχεδιαστές του νέου συστήματος σκέφτηκαν ότι ίσως η παραγωγή να

διεκπεραιωνόταν καλύτερα αν το αυτοκίνητο έμενε σταθερό την ώρα που οι εργάτες εργάζονταν σε αυτό. Την απόφασή τους να προχωρήσουν σε κάτι τέτοιο δεν την κατεύθυναν μόνο παραγωγικοί λόγοι αλλά έλαβαν υπόψη και την αντικοινωνική ατμόσφαιρα που δημιουργεί η γραμμή συναρμολόγησης. Οι άνθρωποι δεν μπορούν να έχουν επαφές μεταξύ τους και πολλές φορές για να ανταλλάξουν δυο κουβέντες, χρειάζεται να ξεφωνίζουν για να καλύπτουν το θόρυβο των μηχανών. Ο βιαστικό ρυθμός εργασίας δεν αφήνει στον εργαζόμενο περιθώρια να σκεφτεί ή να μιλήσει.

Όπως αναφέρει ο Gyllenhammar: «Πιστεύαμε ότι η ομάδα εργασίας δομημένη πάνω σε ανθρώπινη βάση θα ήταν πιο αποτελεσματική. Αν η εργασία σχεδιαζόταν σύμφωνα με τους ανθρώπους και όχι το αντίθετο, οι άνθρωποι, πιστεύαμε, θα ενεργούσαν συνεργατικά, θα συζητούσαν περισσότερο και θα συζητούσαν για την οργάνωση της εργασίας. Στην ουσία, η προσέγγιση μας στηρίζεται περισσότερο στη δημιουργία ερεθισμάτων παρά στον περιορισμό. Αν κάποιος βλέπει τους εργαζόμενους ως ενηλίκους, τότε πρέπει να υποθέσει ότι θα αποκριθούν στα ερεθίσματα. Αν τους βλέπει ως παιδιά, τότε θα υποθέσει ότι ο περιορισμός είναι αναγκαίος. Στα περισσότερα εργοστάσια δίνεται έμφαση στη μέτρηση και στον έλεγχο – γεγονός που δείχνει ότι υιοθετείται η δεύτερη προσέγγιση».

Ο σχεδιασμός στο Kalmar περιλάμβανε ευχάριστο και ήσυχο περιβάλλον διευθετημένο για ομαδική εργασία, με την κάθε ομάδα να έχει τη δική της περιοχή για ξεκούραση και συνάντηση. Η εργασία αυτή καθαυτή οργανώνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε κάθε ομάδα να είναι υπεύνη για ένα συγκεκριμένο, ξεχωριστό τμήμα του αυτοκινήτου – ηλεκτρικά συστήματα, εσωτερικό, πόρτες. Το κάθε αυτοκίνητο κατασκευάζεται πάνω σε ένα αυτοκινούμενο «μεταφορέα» που κινείται στο χώρο του εργοστασίου ακολουθώντας μια διαδρομή που χαράσσεται με αυτοκόλλητες ταινίες πάνω στο πάτωμα. Οι μεταφορείς κανονικά οδηγούνται από ηλεκτρονικό υπολογιστή αλλά οι άνθρωποι μπορούν να οδηγήσουν το μεταφορέα σε διαδρομή διαφορετική από αυτή που δείχνει η ταινία στο πάτωμα. Αν κάποιος παρατηρήσει μια γρατσουνιά στη βαφή του αυτοκινήτου, μπορεί αμέσως να γυρίσει το μεταφορέα πίσω στο τμήμα βαφής. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι επέλεξαν να μάθουν παραπάνω από μια επιμέρους εργασία και αυτή η αύξηση δεξιοτήτων δίνει στην ομάδα μεγαλύτερη ευελιξία.

Για να αποκτήσει το αίσθημα ταύτισης με τη δουλειά της, η ομάδα πρέπει να αναλάβει την ευθύνη για αυτή. Κάθε ομάδα κάνει το δικό της οπτικό έλεγχο. Αφού το αυτοκίνητο περάσει από περίπου τρεις ομάδες εργασίας, περνάει από ειδικό σταθμό ελέγχου, όπου άτομα με ειδική εκπαίδευση ελέγχουν και δοκιμάζουν κάθε αυτοκίνητο. Με ένα σύστημα ηλεκτρονικών υπολογιστών οι πληροφορίες ποιότητας, αν υπάρχουν επανειλημμένα προβλήματα, στέλνονται πίσω στην αρμόδια ομάδα εργασίας μαζί με πληροφορίες για το πώς το ίδιο πρόβλημα λύθηκε την προηγούμενη φορά που παρουσιάστηκε. Με τον ίδιο τρόπο δινόταν πληροφόρηση στις ομάδες, όταν η εργασία τους ήταν ιδιαίτερα καλή.

Case study: Randstat Holding NV

Γεωγραφικά η εταιρία Randstat δίνει έμφαση στην Ευρώπη και στη βόρεια Αμερική όπου είναι συγκεντρωμένο το 80% προσωπικού που εργάζεται συμβάσεις περιορισμένου χρόνου. Είναι στόχος να καταφέρει κάποια επιχείρηση τοπική ηγεσία στην αγορά μέσω ενός επιθετικού μάρκετινγκ και με το να προσφέρει καινοτόμες ιδέες υπηρεσιών. Αυτό περιλαμβάνει υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού το οποίο σχετίζεται με τις κύριες ικανότητες και δραστηριότητες, όπως ο προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού, η ολοκλήρωση και η πρόσληψη και η επιλογή. Ο σκοπός της εταιρίας Randstat είναι σταδιακά από να προωθεί προσωπικό που εργάζεται προσωρινά να αλλάξει σε προμηθευτή υψηλής αξίας υπηρεσιών ανθρώπινου Δυναμικού.

Η ανάπτυξη των διαφόρων τμημάτων της αγοράς οδήγησε στην εισαγωγή μιας οργανωτικής δομής το 2000. Ο όμιλος Randstat κάνει αυξημένη χρήση της τμηματοποίησης για να φτάσει στον ειδικά τμήματα στην αγορά εργασίας. Προσφάτως, έχει ορίσει τρία κύρια τμήματα: εκπαιδευμένο προσωπικό (Yacht και newmonday.com), το ειδικά προσαρμοσμένο προσωπικό (Randstat, Tempo-Team και Otter-Westelaken Group) και η μαζική στελέχωση (Capac και Hedson). Επιπλέον, η εταιρία είναι ενεργή και στον τομέα των υπηρεσιών της ασφάλειας (Randon).

Με τη σκέψη να προσεγγίσει την αγορά με πολύ προσοχή και να δώσει στους εξωγενείς παράγοντες τρόπους για να έχουν αλληλεπίδραση με τις εταιρίες Randstat όποτε και όπως τους ταιριάζει, ο οργανισμός προσφάτως χρησιμοποίησε μια ποικιλία από κανάλια διανομής. Ο περισσότερος όγκος της διανομής γίνεται από το εκτεταμένο δίκτυο των καταστημάτων. Παρόλα αυτά, η εταιρία πρόσφατα προώθησε τηλεφωνικά κέντρα, ενώ το 2000 παρατηρήθηκε μια μεγάλη αύξηση στη χρήση των ιστοσελίδων που προσέφεραν πληροφορίες σχετικά με την εργασία και αντιστοιχίζαν την προσφορά εργασίας με τη ζήτηση σαν συμπλήρωμα σε πιο παραδοσιακές πηγές εύρεσης εργασίας. Παραδείγματα είναι το πανευρωπαϊκό site καριέρας newmonday.com και η εικονική επιχείρηση προσωπικού Hedson. Η ικανότητα να φέρνεις σε επαφή αυτά τα στοιχεία από την παλιά και τη νέα οικονομία τοποθετεί τη Randstat ως δυναμικό μεσάζοντα στην αγορά της προσωρινής απασχόλησης.²⁸

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι επιχειρούμενες παρεμβάσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων συνεχίζουν να κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση ενίσχυσης της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων και απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας των τελευταίων δύο δεκαετιών. Βασικό τμήμα των αλλαγών αυτών αφορά τα χρονικά όρια εργασίας και την ελαστική διευθέτηση των ορών εργασίας, το καθεστώς απασχόλησης και «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Εν προκειμένου η ευελιξία αναφέρεται στην προσαρμογή της απασχόλησης κατά χρόνο με κύριο βεβαίως στόχο την μείωση της μάζας της χρησιμοποιούμενης εργασίας.

Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου εκφράζεται μέσα από της προσαρμογές της παρεχόμενης εργασίας στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης με επί μέρους μεταβολές στη διάρκεια του χρόνου εργασίας διατηρώντας το μέγεθος της απασχόλησης. Αποτελεί εσωτερική ευελιξία των επιχειρήσεων και συνδέεται άμεσα με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

Παράλληλα πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν πολλές μορφές αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας σε βάση ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή εποχιακή. Αυτό βέβαια συνεπάγεται αναδιοργάνωση του κλασικού σχήματος του δώρου και του 5ημέρου, δηλαδή των 40 ή ενδεχομένως και λιγότερων ωρών εβδομαδιαίας εργασίας που είχαν κατοχυρωθεί σε ορισμένες χώρες, επιχειρήσεις, κλάδους ή τομείς. Σημειώνεται δε ότι τα περισσότερα από τα σχήματα αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας που έχουν εισαχθεί τα τελευταία χρόνια συνδέονται θετικά ή αρνητικά με τη διάρκεια του χρόνου ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας-δηλαδή αυξάνουν ή μειώνουν το 5ήμερο και το 8ωρο-καθώς επίσης και με τη διάρκεια λειτουργίας της επιχείρησης.

Όσο αφορά λοιπόν την ευελιξία στο χρόνο εργασίας στην αγορά εργασίας αναφερόμαστε στη μερική απασχόληση μέχρι την απασχόληση όταν ζητηθεί από τον εργοδότη. Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης μάλιστα σε ευρύτερα της εβδομάδας χρονικά διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτή και άλλες μορφές που παρουσιάζουν το γνώρισμα του συνολικά μειωμένου ωραρίου απασχόλησης, όπως η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία.

Στην ανάλυση που ακολουθεί ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στη μερική απασχόληση, καθώς αποτελεί από τις πλέον αντιπροσωπευτικές μορφές ευέλικτης απασχόλησης. Ταυτόχρονα παρουσιάζει αυξημένο ενδιαφέρον γιατί αποτελεί προνομιακό πεδίο ανάπτυξης συναινετικών ρυθμίσεων και υλοποίησης προωθημένων αντιλήψεων για τη διαχείριση του χρόνου εργασίας.

Η ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας υποκαθιστά μια άλλη ευέλικτη πρακτική, εκείνη των υπερωριών, αφαιρώντας από αυτή το πρόσθετο κόστος των προσαυξήσεων στο ωρομίσθιο της υπερωρίας, ή και των έκτατων προσλήψεων προσωπικού επιτυγχάνοντας σημαντική μείωση του εργασιακού κόστους από την χρήση της ίδιας εργατικής δύναμης ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης κατά τη διάρκεια του έτους. Είναι χαρακτηριστικό δε ότι τα μέτρα περί διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου συνεπάγονται μια αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων άνω του 12% σε ετήσια βάση.

Η πολιτική της ευέλικτης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου, σε συνδυασμό με την ευνοϊκή για το κεφάλαιο παγκόσμια οικονομική και πολιτική συγκυρία, δημιουργεί μια νέα κατάσταση στις πολιτικές εργάσιμου χρόνου ανατρέποντας τις πρακτικές δεκαετιών σύμφωνα με τις οποίες αυτές εστιάζονταν στην μείωση των ωρών εργασίας με διατήρηση των αποδοχών ως έκφραση αναδιανομής εισοδήματος υπέρ της εργασίας, εξέλιξη στην οποία συνηγορούν τα επιτεύγματα της νέας τεχνολογίας και η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Αντιθέτως η ουσιαστική στασιμότητα στις πολιτικές μείωσης του εργάσιμου χρόνου την οποία τα σύγχρονα κράτη έχουν επιβάλει παραπέμποντας τις σχετικές ρυθμίσεις στον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις όπου είναι δεδομένη η άρνηση των εργοδοτών, έχει συμβάλει στην αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας που οφείλεται στην επιμήκυνση των συμβατικών ωραρίων την οποία επιφέρει η αυξημένη χρήση της υπερωριακής απασχόλησης.

4.1 Υπερωρίες

Η υπερωρία είναι μία βασική, συνηθισμένη και εύχρηστη μορφή ευελιξίας στο χρόνο εργασίας. Ως υπερωρία θεωρείται η ώρα που απασχολείται ο εργαζόμενος επιπλέον των ωρών που εργάζεται κανονικά βάσει του νόμιμου ή του συμβατικού ωραρίου, για τα οποία νομοθετικά ή συμβατικά έχουν διαμορφωθεί αντίστοιχα όρια. Εφόσον, δε, η αμοιβή της εργασίας είναι συνδεδεμένη με την έννοια του ωραρίου, η υπέρβαση αυτού δημιουργεί απαιτήσεις για επιπλέον αμοιβή.

Συμβατικά ή νομοθετικά, η ρύθμιση των θεμάτων των υπερωριών, εστιάζεται συνήθως σε συγκεκριμένα σημεία. Κατ' αρχήν ένα κοινό σημείο στις εθνικές ρυθμίσεις των διαφόρων κρατών αφορά την πρόβλεψη διαδικασίας έγκρισης των υπερωριών που ως ρύθμιση, θεωρητικά τουλάχιστον, στοχεύει στη διάγνωση της αναγκαιότητας αυτών. Αυτές οι ρυθμίσεις συμπληρώνονται συνήθως με περιορισμούς που αφορούν την έκταση των υπερωριών σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση.

Η διάρκεια των υπερωριών σύμφωνα με τον νόμο δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των τριών ωρών κάθε μέρα. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για όλη την επικράτεια ή για ορισμένες

περιφέρειες. Σύμφωνα με αυτήν ‘περί μισθωτών καταστημάτων’, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη η υπέρβαση των 120 ωρών ετησίως για κάθε μισθωτό. Για το υπαλληλικό προσωπικό των ανωνύμων εταιριών και γραφείων, δεν επιτρέπεται υπέρβαση πέραν των δύο ωρών την ημέρα και για 60 ημέρες το χρόνο.

Η αποζημίωση με την οποία αποζημιώνεται ο εργαζόμενος για τις υπερωρίες, μπορεί να έχει τη μορφή είτε χρηματικής αμοιβής είτε παροχής ελεύθερου χρόνου από την εργασία, είτε συνδυασμού των δύο αυτών συστημάτων. Σε κάθε περίπτωση, όμως έχει την έννοια της ανταμοιβής του εργαζόμενου για την επιπλέον κόπωση και για τον περιορισμό της οικογενειακής και κοινωνικής του ζωής, η οποία επέρχεται από το μεγαλύτερο χρόνο απασχόλησής του.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης, μέχρι τη συμπλήρωση των 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου. Ο μισθωτός σε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης του, δικαιούται αποζημίωση ίση με το 150% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης απασχόλησης από την πρώτη ώρα.

Οι διατάξεις που αφορούν τα νόμιμα χρονικά όρια προσφοράς εργασίας και τις υπερωρίες των μισθωτών, δεν εφαρμόζονται στους διευθυντές των επιχειρήσεων και στους περιοδεύοντες υπαλλήλους (πλασιέ), ενώ απαγορεύεται εντελώς η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων (Ν. 1837/1989 άρθρο 5 παρ.5).²⁹

4.2 Ευέλικτα ωράρια

Άλλη μορφή αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας αποτελούν οι ρυθμίσεις για τα ευέλικτα ωράρια, βάσει των οποίων οι εργαζόμενοι έχουν δυνατότητα επιλογής-μέσα σε ορισμένο πλαίσιο-της ώρας άφιξης και αναχώρησης τους, χωρίς όμως να μεταβάλλεται ο συνολικός χρόνος εργασίας τους σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση. Πρόκειται, δηλαδή, για μορφή ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου σύμφωνα με την οποία το ημερήσιο ωράριο δεν παραμένει σταθερό αλλά διαφοροποιείται μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας κυρίως, προσαρμοσμένο κυρίως στις ανάγκες της επιχείρησης.

Τα κυριότερα στοιχεία του ωραρίου που υπόκεινται σε ευέλικτες ρυθμίσεις είναι η ώρα άφιξης, η ώρα αναχώρησης και τα διαλείμματα. Οι ευέλικτες δε, ρυθμίσεις μπορεί να τίθενται σε ατομική ή συλλογική βάση. Δηλαδή, μία ευέλικτη ρύθμιση του χρόνου εργασίας μπορεί να αφορά είτε έναν εργαζόμενο, είτε μια κατηγορία εργαζομένων είτε και το σύνολο των εργαζομένων. Επίσης, η ευελιξία μπορεί είτε να είναι εκ των προτέρων προκαθορισμένη, σε συνεννόηση με τους εργαζόμενους, είτε να υπάρχει η δυνατότητα ο εργαζόμενος να επιλέγει την κάθε μέρα, στο πλαίσιο βέβαια των ορίων που έχουν τεθεί, τις ώρες κατά τις οποίες θα εργαστεί.

Είναι γεγονός ότι ένα σύστημα ελαστικού ωραρίου μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε με μονομερή απόφαση του εργοδότη, είτε με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας είτε κατόπιν συμφωνίας με το προσωπικό. Πολλές επιχειρήσεις μάλιστα, στο εξωτερικό κυρίως απαιτούν από τους εργαζόμενους τους να παρευρίσκονται οπωσδήποτε στον χώρο εργασίας συγκεκριμένες ώρες π.χ. από τις δέκα ως τις δύο το μεσημέρι ενώ επαφίεται στους εργαζόμενους η συμπλήρωση των υπόλοιπων ωρών εργασίας (δηλαδή αν θα προσέλθουν π.χ. στις 10 το πρωί και θα αποχωρήσουν στις 6 το απόγευμα ή θα προσέλθουν στις 7 το πρωί και θα αποχωρήσουν στις 3 το μεσημέρι).

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

Η νομοθετική παρέμβαση της πολιτείας στα θέματα σύζευξης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ικανοποιούνται καταρχήν βασικά αιτήματα σε σχέση με γονικές άδειες και ευέλικτα ωράρια (με προνομιακό τρόπο στο δημόσιο τομέα). Σχετικά με τα ευέλικτα ωράρια πρέπει να σημειωθεί ότι δεν έχουν καταγραφεί έντονες αντιδράσεις από πλευράς εργατικής, εφόσον αυτή θεωρεί ότι τέτοιες μορφές δεν έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ποιότητα και τις συνθήκες της εργασιακής ζωής. Παράλληλα δε, παρουσιάζουν το θετικό ότι συχνά οδηγούν σε μείωση του απουσιασμού, αύξηση της παραγωγικότητας και δημιουργία εργατικού δυναμικού πολλαπλών προσόντων χωρίς να επηρεάζουν άμεσα αρνητικά την απασχόληση.

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

Όσο αφορά το ελαστικό ωράριο εργασίας στη βάση αμοιβαίας εμπιστοσύνης χαρακτηρίζεται από την αυτονομία και την προσωπική ευθύνη του εργαζομένου για ανταπόκριση στους στόχους, στις ημερομηνίες παράδοσης, στη συνεργασία με άλλους

συνεργάτες. Δε γίνεται καμία καταγραφή της ώρας προσέλευσης και λήξης εργασίας. Βασική προϋπόθεση είναι το αντικείμενο εργασίας να είναι ελκυστικό και να υπάρχει προσωπικό ενδιαφέρον του εργαζόμενου. Συνήθως εφαρμόζεται σε υψηλά εξειδικευμένο προσωπικό και σε στελέχη.³⁰ Η Microsoft είναι μία από τις επιχειρήσεις που εφαρμόζει ελαστικό ωράριο εργασίας στο πλαίσιο του προγράμματος για ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Μάλιστα η Microsoft Hellas κατέκτησε τη δεύτερη θέση στο διαγωνισμό για το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον το 2007.

Επιμέρους έκφραση αυτής της μορφής αποτελούν τα κυκλικά ωράρια που επαναλαμβάνονται περιοδικά σε διάστημα δύο και πλέον εβδομάδων.

4.3 Μερική απασχόληση (Part time employment)

Ο χαρακτήρας και η δυναμική της μερικής απασχόλησης καταγράφουν σε μεγάλο βαθμό την ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Η μερική απασχόληση αποτελούσε πάντα μορφή απόκλισης από τον κανόνα του πλήρους ωραρίου απασχόλησης. Λειτουργούσε στα πλαίσια της ελευθερίας των συμβάσεων και μέσα στα πλαίσια αυτά η σύναψη συμβάσεων μερικής απασχόλησης ήταν πάντα δυνατή. Συμβάσεις μερικής απασχόλησης προέκυπταν πάντα από ειδικές συμφωνίες και προφανώς δεν ήταν άγνωστες, οι συμβάσεις όμως αυτές με τέτοιας μορφής απασχόληση ήταν επιλογή των μισθωτών και στο παρελθόν δεν αποτελούσαν μηχανισμούς που προσφέρουν «ελαστικότητα» στην αγορά εργασίας.

Μάλιστα, όπως άλλωστε αναγγέλλεται και με τον τίτλο του νόμου με τον οποίο θεσμοθετήθηκε, εισήχθη με σκοπό να επιτευχθεί και με τη συμβολή της «ο εκσυγχρονισμός και η ανάπτυξη...» των επιχειρήσεων και της οικονομίας, αντίστοιχα.

Η μερική απασχόληση προκύπτει σε αντιδιαστολή με την πλήρη απασχόληση³¹. Ο Έλληνας νομοθέτης δεν καθόρισε ποια χρονική διάρκεια εργασίας θεωρεί ως μερική απασχόληση. Εξ ορισμού λοιπόν η μερική απασχόληση είναι η απασχόληση εκείνη η οποία περιλαμβάνει αριθμό ωρών εργασίας μικρότερο από αυτόν της πλήρους απασχόλησης και μειωμένες αποδοχές. Μερική απασχόληση στο Ελληνικό δίκαιο είναι: «εργασία παρεχόμενη με σταθερότητα και όχι ευκαιριακά, που έχει διάρκεια μικρότερη από τον εργάσιμο χρόνο τον προβλεπόμενο από το νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις, τους κανονισμούς εργασίας ή το έθιμο/συνήθεια και που συμφωνείται μεταξύ του εργοδότη και μισθωτού» (Ν. Αλιπράντη).

Σύμφωνα με το νόμο μερική απασχόληση θεωρείται η απασχόληση η οποία την παρέχει ο εργαζόμενος που απασχολείται λιγότερες ώρες την ημέρα (συνηθισμένη μορφή μερικής απασχόλησης) ή λιγότερες ημέρες την εβδομάδα (εκ περιτροπής εργασία) σε σχέση πάντα με την κανονική απασχόληση. Η κανονική απασχόληση δηλαδή θεσμικά λαμβάνεται σαν βάση προκειμένου να προσδιορισθεί η μερική απασχόληση. Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης σε ευρύτερα της εβδομάδας

διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτήν και άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας που παρουσιάζουν το γνώρισμα του συνολικά μειωμένου ωραρίου απασχόλησης.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο νομοθέτης προέβλεψε την κατοχύρωση σε σημαντική έκταση των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων.³² Το διευθυντικό δικαίωμα περιορίστηκε ουσιαστικά σε τρία σημεία: Πρώτον, κατά την πρόσληψη, εφόσον η μερική απασχόληση στο πλαίσιο αυτών των ρυθμίσεων καθιερώνεται σε βάση εθελοντική, δεδομένου ότι απαιτείται έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκεια αυτής. Με την εν λόγω σύμβαση καθορίζονται και όλες οι λεπτομέρειες που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας (παρ.3 του Ν.2639). Οι μερικώς απασχολούμενοι κατά τα λοιπά έχουν τα ίδια δικαιώματα με αυτά των πλήρως απασχολούμενων εργαζομένων. Δεύτερον, κατά τη λύση της σχέσης, εφόσον η καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό τυχόν εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη. Και τρίτον, κατά την εξέλιξη της σχέσης, εφόσον ο εργοδότης δεν δικαιούται πλέον να απαιτεί νόμιμη υπέρβαση του συμφωνημένου ωραρίου, εάν ο μισθωτός έχει άλλες ανειλημμένες υποχρεώσεις. Καθιερώνεται, επίσης, η αρχή της αναλογικότητας με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης για τον υπολογισμό των αποδοχών, της ετήσιας άδειας μετά αποδοχών και του επιδόματος αδειας των μερικώς απασχολούμενων (άρθρο 38,παρ.3&4).³³

Η διάδοση της μερικής απασχόλησης οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι προσφέρει σημαντικά οφέλη στις σύγχρονες επιχειρήσεις, οι οποίες εκτός των άλλων αντιμετωπίζουν έντονες ανάγκες προσαρμογής στις ταχύτατες αλλαγές της αγοράς και ανάγκες μείωσης του εργατικού κόστους. Η μερική απασχόλησης λοιπόν εξυπηρετεί, σε μεγάλο βαθμό, την πλευρά των εργοδοτών καθώς μειώνει σημαντικά το κόστος της παρεχόμενης εργασίας. Επιπλέον περιορίζονται και οι περιπτώσεις αυθαίρετων απουσιών διότι οι μερικώς απασχολούμενοι μπορούν να τακτοποιούν τις προσωπικές τους υποθέσεις στον ελεύθερό τους χρόνο, ο οποίος αναμφίβολα είναι αυξημένος σε σχέση με αυτόν που διαθέτουν οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης. Ταυτόχρονα, με τη μερική απασχόληση επιτυγχάνεται καλύτερη σε ποιότητα παρεχόμενη εργασία αφενός γιατί συνήθως οι μερικώς απασχολούμενοι προσλαμβάνονται για να καλύψουν έναν συγκεκριμένο τομέα παραγωγής και αφετέρου γιατί οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορούν να αποφεύγουν τα λάθη στα οποία υποπίπτουν λόγω κόπωσης οι πλήρως απασχολούμενοι εξαιτίας του ότι εργάζονται λιγότερες ώρες. Σημαντική επίσης θεωρήθηκε η συμβολή της μερικής απασχόλησης στην αναδιανομή της εργασίας και στον περιορισμό των υψηλών επιπέδων ανεργίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η δήλωση του διευθυντή της IBM Γαλλίας: «Αποφύγαμε τις απολύσεις χρησιμοποιώντας όλα τα υπάρχοντα μέσα μερικής απασχόλησης».³⁴

Για τους εργαζομένους, από την άλλη μεριά, η μερική απασχόληση αποτελεί ιδανική μορφή εργασίας όταν επιθυμούν να διαθέτουν περισσότερο χρόνο είτε στην οικογένειά τους είτε στην προσωπική τους ζωή (μόρφωση, κοινωνικές δραστηριότητες). Κάτι τέτοιο βέβαια ισχύει με την προϋπόθεση ότι η επιλογή της μερικής απασχόλησης γίνεται εκούσια και δεν είναι αποτέλεσμα της αδυναμίας του να εξασφαλίσει πλήρη απασχόληση εξαιτίας των δυσμενών εργασιακών συνθηκών που πιθανότατα επικρατούν. Είναι μια επιλογή που αφορά έναν πληθυσμό, ο οποίος δίνει έμφαση στην ποιότητα ζωής, της αναψυχής και της εργασίας (work-life balance).

Δεν πρέπει εδώ να παραλείψουμε τη μερική απασχόληση για πρωτοαπασχολούμενους. Ασκούμενοι (μαθητεία στην ίδια την επιχείρηση) ή πτυχιούχοι των ΑΕΙ, ΤΕΙ, οι οποίοι επιθυμούν να κάνουν μεταπτυχιακές ή συμπληρωματικές σπουδές με στόχο την πλήρη απασχόληση μετά τις σπουδές έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία ταυτόχρονα με τις σπουδές τους. Το γνωστό πρόγραμμα “STASI” κρίνεται ως ιδιαίτερα επιτυχημένο και βρίσκει ολοένα και μεγαλύτερη εφαρμογή στην Ευρώπη. Το πλεονέκτημα έγκειται στη δυνατότητα εντοπισμού ικανών συνεργατών και στην αναμενόμενη ευκολότερη ένταξή τους στην παραγωγική διαδικασία.

Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί πως τα εργατικά συνδικάτα εξέφρασαν τις αντιρρήσεις τους σχετικά με τη χρήση της μερικής απασχόλησης καθώς υποστηρίζουν ότι με το θεσμό της αυτό διαταράσσεται η συλλογικότητα της εργασίας, αφού περιθωριοποιούνται οι μερικώς απασχολούμενοι δεδομένου ότι είναι πιο χαλαρά συνδεδεμένοι με την επιχείρηση. Πιο συγκεκριμένα, θεώρησαν το συγκεκριμένο σύστημα εργασίας ως σημαντική αιτία διάσπασης των εργαζομένων, αφού πλέον αυτοί χωρίζονται σε ομάδες (από τη μία των μερικώς και από την άλλη των πλήρως απασχολούμενων) και προσπαθούν μεμονωμένα να ικανοποιήσουν τα αιτήματά τους απέναντι σε έναν εργοδότη που διαρκώς ισχυροποιείται και επωφελείται από την παραπάνω κατάσταση.

Έχουν, ωστόσο, διατυπωθεί ερωτήματα ως προς την επάρκεια της κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης των μερικά απασχολούμενων, όπως αυτή προβλέφθηκε στο νόμο (άρθρο 39 του ν.1982/1990), επιφυλάξεις για το γεγονός ότι δεν αποκλείεται η υπερωριακή εργασία των μερικά απασχολούμενων (άρθρο 38, παρ.5) και αντιρρήσεις για το τι δεν προβλέφθηκε για τον μερικά απασχολούμενο ένα ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησης. Η σημαντικότερη, ωστόσο, διαπίστωση συμπυκνώνεται στο ότι οι διατάξεις του ν. 1892.1990 δεν εισάγουν την μερική απασχόληση ως στοιχείο συμπληρωματικό της πλήρους απασχόλησης, αλλά ως θεσμό του οποίου επιδιώκεται η γενικευμένη και καθολική εφαρμογή.³⁵ Μάλιστα, υπάρχει μια άποψη η μερική απασχόληση, κάτω από οποιαδήποτε μορφή, να αποτελέσει τον κανόνα για κάθε υπάλληλο κάποια δεδομένη στιγμή της καριέρας του, ανεξαρτήτων φύλου και κοινωνικής υπόστασης.

Ο κύριος όγκος των απασχολούμενων με μερική απασχόληση είναι συγκεντρωμένος στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ σημαντικό μερίδιο κατέχει ο αγροτικός τομέας. Το ήμισυ των απασχολούμενων με μερική απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών, έχουν αθροιστικά οι κλάδοι της Εκπαίδευσης, των Ξενοδοχείων – Εστιατορίων και των ιδιωτικών νοικοκυριών, ενώ οι ίδιοι κλάδοι έχουν τα μεγαλύτερα ποσοστά μερικής απασχόλησης (8,9%, 6,1% και 26,4%)¹⁰.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, καταδείχθηκε ότι το 65,6% των Ελλήνων εργαζομένων προτιμά τη πλήρη απασχόληση, σε αντίθεση με το μοντέλο απασχόλησης στην Ε.Ε., όπου κυριαρχεί ο άνδρας να εργάζεται με πλήρη απασχόληση και η γυναίκα να είναι είτε μη απασχολούμενη είτε εργαζόμενη με μερική απασχόληση. Προφανώς καθοριστικό ρόλο στην «προτίμηση» αυτή των Ελλήνων, διαδραματίζει το επίπεδο διαβίωσης που διασφαλίζει το εισόδημα από τη μορφή της απασχόλησης, αφού οι μισθοί στην Ελλάδα, σε σχέση με τις άλλες χώρες της Ένωσης, είναι εξαιρετικά χαμηλοί.³⁶

Μια λύση για να διαπιστώσει ο ίδιος ο εργαζόμενος αν του «ταιριάζει» η μερική απασχόληση είναι η δυνατότητα για τη δοκιμαστική μορφή μερικής απασχόλησης. Απευθύνεται σε εργαζόμενους οι οποίοι επιθυμούν να εργαστούν υπό αυτή τη μορφή και έχουν τρεις μήνες περιθώριο δοκιμάσουν αν τους ικανοποιεί. Στο διάστημα αυτό η σύμβαση παραμένει ως έχει, καθώς και οι αμοιβές αυτής. Οι αποκλίσεις του ωραρίου εργασίας της περιόδου αυτής καταγράφονται. Υπάρχει συμφωνία με τον εργοδότη μετά το πέρας της δοκιμαστικής περιόδου για την τελική εφαρμογή της μορφής απασχόλησης.³⁷

Το δίχως άλλο θα έπρεπε να διαχωρίσουμε τη μερική απασχόληση του παρελθόντος από αυτή του μέλλοντος.

4.4 Εργασία με βάρδιες (απογευματινή εργασία, νυχτερινή εργασία και εργασία το Σάββατο και την Κυριακή)

Πρόκειται για τη μορφή ευελιξίας σύμφωνα με την οποία διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν τις ίδιες θέσεις στην επιχείρηση που λειτουργεί για μεγάλα χρονικά διαστήματα εντός της ημέρας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έγκειται στην περίπτωση που οι ομάδες αυτές εναλλάσσονται περιοδικά ώστε να μην υπάρχει για το προσωπικό σταθερό ημερήσιο ωράριο. Αυτές οι μορφές της μη τυπικής απασχόλησης είναι κύριο χαρακτηριστικό του δευτερογενή τομέα. Στις επιχειρήσεις που συναντώνται οι βάρδιες εφαρμόζονται τα λεγόμενα κυλιόμενα ωράρια. Ποιο συγκεκριμένα η ώρα προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους και αποχώρησης από αυτή δεν είναι σταθερή αλλά κυμαίνεται ανάλογα με τις ανάγκες τόσο της επιχείρησης όσο και των ίδιων των εργαζομένων.

Τα πολλά σχήματα εργασίας σε βάρδιες που υιοθετούνται, συνδυάζονται συνήθως με την επέκταση χρονικά της λειτουργίας της επιχείρησης και τα οποία-κατά κανόνα-είναι

συνδεδεμένα με απογευματινή εργασία, με νυχτερινή εργασία, με συστήματα κυλιόμενης βάρδιας, με εργασία που παρεκκλίνει από το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης, συχνά με εργασία περισσότερων ωρών ημερησίως ή ακόμη και με απασχόληση το Σάββατο και την Κυριακή. Πρόκειται δηλαδή για κατηγορίες απασχόλησης που αποκλίνουν από την τυπική μορφή απασχόλησης με βάση το χρόνο εργασίας και την κατανομή του.³⁸

Στην τυπική μορφή απασχόλησης η εργασία πραγματοποιείται από την Δευτέρα έως και την Παρασκευή, τις πρωινές κυρίως ώρες. Υπάρχει όμως και μερίδα του εργατικού δυναμικού που εργάζεται πέραν των συνηθισμένων ημερών και του συνήθους ωραρίου, που πραγματοποιείται κατά τις μη-κοινωνικές ώρες και ημέρες. Αυτές οι μορφές εργασίας, οι μη-κοινωνικές, θεωρούνται πλέον επιθυμητές παρόλο που δημιουργούν πρόσθετα προβλήματα στους εργαζόμενους γιατί πιστεύεται ότι βοηθά στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, πιστεύεται ότι αξιοποιούνται πληρέστερα τα παραγωγικά μέσα όταν δουλεύουν περισσότερες από μία βάρδιες και ότι η καταναλωτική ζήτηση ικανοποιείται καλύτερα όταν για παράδειγμα υπάρχουν καταστήματα ανοιχτά και το Σαββατοκύριακο. Μάλιστα, η μορφή αυτή απασχόλησης επικρατεί όλο και περισσότερο κυρίως ως αποτέλεσμα της ανάγκης διαφόρων επιχειρήσεων να επεκτείνουν το ωράριο εργασίας τους, όπως είναι τα εμπορικά καταστήματα. Οι καταναλωτές ενδέχεται να προτιμούν ορισμένες υπηρεσίες να παρέχονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από αυτό του πενθήμερου.

Ιδιαίτερη μορφή απασχόλησης με το σύστημα τη βάρδιας είναι ο θεσμός της «τέταρτης βάρδιας» (π.χ. Σαββατοκύριακο) που συχνά λειτουργεί με αποκλειστικά απασχολούμενο προσωπικό κατά τη συγκεκριμένη βάρδια. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι σε ένα γενικότερο κλίμα δυσκολιών στον κλάδο της μεταλλουργίας, η Volkswagen και η IG Metall, για τη διατήρηση θέσεων εργασίας, συμφώνησαν σε μείωση του χρόνου εργασίας ανά βδομάδα, με παράλληλη μείωση αποδοχών. Οι ώρες αυτές κατανεμήθηκαν σε ημέρες την εβδομάδα και οι εργαζόμενοι πληρώνονται υπερωρίες όταν εργάζονται Σάββατο. Η Volkswagen εκτιμά ότι με την απόφαση αυτή διασωθήκαν 30.000 θέσεις εργασίας και αρκετά εκατομμύρια ευρώ σε εργατικό κόστος. Σήμερα η VW πιέζει την IG Metall για μεγαλύτερη ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας ζητώντας να καθιερωθεί το Σάββατο ως κανονική εργάσιμη ημέρα, ώστε να μην πληρώνονται υπερωρίες.³⁹

Όσο αφορά τη νυχτερινή εργασία είναι η κατεξοχήν άτυπη μορφή εργασίας. Όμως, και η σταθερή απασχόληση κατά τη νυχτερινή βάρδια αν και δε συνιστά μορφή ευελιξίας του ατομικού χρόνου εργασίας αποτελεί ευέλικτη μορφή απασχόλησης αφού διαφοροποιείται από το «τυπικό» ημερήσιο ωράριο. Επειδή σχεδόν πάντα ενέχει σημαντικές επιπτώσεις μακροπρόθεσμα στην υγεία των εργαζομένων, πολλές ευρωπαϊκές χώρες είχαν τις προηγούμενες δεκαετίες θεσπίσει διατάξεις περιοριστικές για αυτή τη μορφή απασχόλησης. Σε μια σειρά από χώρες είχε απαγορευτεί η νυχτερινή εργασία για τις γυναίκες. Στη δεκαετία του 1990 η απαγόρευση αυτή έχει αρχίσει να αναιρείται.

Στην Ελλάδα η νυχτερινή εργασία απαγορεύεται στους ανηλίκους και στις γυναίκες, εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις, όπως είναι τα υφαντουργεία, τα νηματοουργεία και οι υπηρεσίες υγιεινής.

Η αμοιβή των μισθωτών για βραδινή εργασία από τη 10^η νυχτερινή μέχρι την 6^η πρωινή προσαυξάνεται 25%, είναι δε καταβλητέα και όταν οι αποδοχές είναι ανώτερες από τις νόμιμες. Εάν η νυχτερινή εργασία είναι συγχρόνως και υπερωριακή, για τον προσδιορισμό της αμοιβής της εργασίας λαμβάνεται ως βάση η αμοιβή της νυχτερινής εργασίας, η οποία είναι προσαυξημένη κατά 25%.⁴⁰

4.5 Διαθεσιμότητα

Μέτρο προληπτικό κατά των απολύσεων και μέτρο που αποβλέπει από τη μεριά των εργοδοτών στην αντιμετώπιση σοβαρών οικονομικών δυσχερειών, αποτελεί η θέση του προσωπικού σε διαθεσιμότητα. Είναι μέτρο προσωρινής ισχύος που αποβλέπει στη διευκόλυνση των επιχειρήσεων, προκειμένου να αντιμετωπισθούν πρόσκαιρα οικονομικά αδιέξοδα μεταφέροντας ένα μέρος του οικονομικού κινδύνου και στους εργαζόμενους.

Ο θεσμός της διαθεσιμότητας αποτελεί παραδοσιακή μορφή διαχείρισης χρόνου εργασίας, επιτρέποντας απόκλιση από τον κανόνα του ωραρίου της πλήρους απασχόλησης και συνοδευόμενος από μείωσή του, για οικονομικούς όμως λόγους και για περιορισμένη χρονική διάρκεια (3 μήνες) υπολογιζόμενης τη διάρκειας αυτής σε ετήσια βάση.

Προκύπτουν και είναι φανερές οι διαφορές της διαθεσιμότητας με τη μερική απασχόληση. Ο θεσμός της διαθεσιμότητας μαζί με την εκ περιτροπής εργασία, αποτελούν μορφές διαχείρισης του χρόνου εργασίας καθώς και μορφές απασχόλησης με απόκλιση από το ωράριο της πλήρους απασχόλησης. Σήμερα η εκ περιτροπής εργασία έχει ενταχθεί στις μορφές μερικής απασχόλησης. Οι μορφές όμως αυτές δεν αποτελούν στην κυριολεξία μερική απασχόληση. Τόσο η διαθεσιμότητα όσο και η εκ περιτροπής εργασία, δεν αποσκοπούν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του κόστους εργασίας, αλλά αποβλέπουν στην αντιμετώπιση βραχυπρόθεσμων καταστάσεων κρίσεων των επιχειρήσεων και στη διάσωση των θέσεων εργασίας, προκειμένου να αποφευχθούν απολύσεις. Οι παραπάνω μορφές απασχόλησης παραδοσιακά αποτελούσαν «εργατικό δίκαιο έκτατης ανάγκης». ⁴¹

Αντίθετα, ο θεσμός της μερικής απασχόλησης δεν φαίνεται να αποτελεί εξαιρετικό δίκαιο πλέον, αλλά παρά τις περί αντιθέτου διακηρύξεις, φαίνεται να αποτελεί το Εργατικό δίκαιο το μέλλοντος.

4.6 Η συνολική διεύθετηση του εργάσιμου χρόνου

Η ελαστική διεύθετηση του χρόνου εργασίας αποτελεί μια νέα πολιτική στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου και περιλαμβάνει τη μερική απασχόληση μέχρι την απασχόληση

όταν ζητηθεί από τον εργοδότη. Ο υπολογισμός του σε ευρύτερα πλαίσια (μέχρι ετήσια) και η αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων διατηρώντας ανέπαφο τον συνολικό (ετήσιο) χρόνο εργασίας και το επίπεδο των αμοιβών δημιουργεί νέα δεδομένα. Εννοούμε την κατανομή του χρόνου εργασίας κατά τρόπο ώστε σε ορισμένες χρονικές περιόδους να παρέχεται εργασία πέραν των νομίμων χρονικών ορίων και σε άλλες περιόδους να γίνεται αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας εντός των νομίμων χρονικών ορίων και σε αμφότερες τις χρονικές περιόδους να καταβάλλεται η αυτή αμοιβή. (Α.Καρδάρης, 2002) Εφαρμόζεται κυρίως στην αυτοματοποιημένη παραγωγή με εποχιακές διακυμάνσεις.

Η διευθέτηση των ωρών εργασίας κυρίως με τη μορφή του υπολογισμού τους σε ετήσια βάση αποτελεί επί του παρόντος την κυρίαρχη μορφή ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη με σοβαρές συνέπειες για τις συνθήκες και τους ρυθμούς εργασίας στην Ευρώπη. Ενδεικτικά αναφέρουμε την περίπτωση της Γερμανίας, όπου η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων στη βιομηχανία απασχολείται εδώ και δέκα περίπου χρόνια με βάση τις σχετικές κλαδικές συμβάσεις (35 ώρες την εβδομάδα). Παρόλα αυτά, πρόσφατα στοιχεία αποκαλύπτουν ότι μετά τη γενίκευση της χρήσης του μέτρου της διευθέτησης οι περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται πλέον 40 ώρες την εβδομάδα.⁴²

Το αίτημα για εισαγωγή θεσμών «διευθέτησης» του χρόνου εργασίας αποτέλεσε αίτημα των εργοδοτών, προκειμένου να επιτύχουν μείωση του κόστους εργασίας, αύξηση της παραγωγικότητας και αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους. Πράγματι το κόστος εργασίας με τα υπάρχοντα συστήματα αμοιβής, όταν έχουμε υπέρβαση του νομίμου (ημερήσιου ή εβδομαδιαίου) ωραρίου απασχόλησης είναι επιβαρημένο και αυτό γιατί οι ώρες εργασίας που παρέχονται πέραν της ημερήσιας απασχόλησης των 8 ωρών ημερησίως, με την επιφύλαξη επί πενθήμερης εργασίας, και πέραν των 43 πλέον ωρών εβδομαδιαία, δεν επιτρέπεται να συμψηφισθούν με μειωμένο χρόνο απασχόλησης σε άλλες ημέρες της ίδιας ή άλλων εβδομάδων και επιπλέον αυτή η εργασία η οποία παρέχεται πέραν του δώρου ημερησίως ή των 43 εβδομαδιαία, «κοστολογείται» ακριβότερα, είτε πρόκειται για νόμιμη είτε για παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

Προκειμένου λοιπόν να καμφθεί αυτή η αρχή της απαγόρευσης του συμψηφισμού των ωρών εργασίας καθώς και να αποφευχθεί η επιβάρυνση του κόστους εργασίας από την αύξηση του «κοστολογίου» της, εισήχθηκε ο θεσμός της διευθέτησης, ο οποίος όπως είναι προφανές προσφέρει ευελιξία στις επιχειρήσεις, αφού προσφέρει σ' αυτές τη μεγαλύτερη και καλύτερη δυνατή ποσοτική αξιοποίηση του χρόνου εργασίας, με το μικρότερο δυνατό κοστολόγιό του. Έτσι ο χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων πλέον εξαρτάται από τις κυμαινόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων.

Οι προσπάθειες του παρελθόντος δεν καρποφόρησαν, αφού όπως προαναφέρθηκε αμφότερες απέτυχαν και καμία συμφωνία διευθέτησης δεν έγινε. Το ισχύον όμως πλαίσιο εφαρμογής όπως ισχύει ευτυχώς εξακολουθεί να αντιλαμβάνεται και να επιτρέπει αυτή μόνο σαν προϊόν «συμφωνίας», η οποία συνάπτεται μεταξύ του εκπροσωπευτικού φορέα

των εργαζομένων και του εργοδότη, χωρίς να μπορεί επιβληθεί μονομερώς ή να αποτελέσει προϊόν ατομικής συμφωνίας. Ίσως και για το λόγο αυτό και πάλι δεν φαίνεται να ενδιαφέρονται η πλειοψηφία των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις φαίνεται να προτιμούν ένα διαφορετικό τρόπο λειτουργίας του μηχανισμού, χωρίς συλλογικές συμφωνίες αλλά και χωρίς μονομερείς επιβολές από τους εργοδότες στα πλαίσια του διευθυντικού τους δικαιώματος. Φαίνεται πάντως να προτιμούν την ιστορία του θεσμού, ως προϊόν ατομικής συμφωνίας μεταξύ του μισθωτή και της επιχείρησης, χωρίς να αποκλείεται και το ενδεχόμενο παράλληλης μείωσης του χρόνου της ετήσιας εργασίας.

Συγκεκριμένα, με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας παρέχεται η δυνατότητα ύστερα από επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες του εργοδότη με το συμβούλιο των εργαζομένων, και για διάστημα έως 3 μήνες, να αυξάνεται ο χρόνος απασχόλησης των μισθωτών έως 9 ώρες την ημέρα (και 48 την εβδομάδα) χωρίς να οφείλονται υπερωρίες για την περίοδο όπου το ωράριο είναι αυξημένο (άρθρο 11 του ν. 1892/1990), και να παρέχεται αντίστοιχα μειωμένος χρόνος απασχόλησης για το επόμενο τρίμηνο. Προϋπόθεση για την εισαγωγή του μέτρου είναι ότι κατά το εξάμηνο αυτό ο μέσος όρος των ωρών εργασίας δεν θα υπερβαίνει τις 40 ώρες την εβδομάδα.⁴³

Αναλυτικότερα, η διαχείριση του εργάσιμου χρόνου συνίσταται στα εξής:

- Υπολογισμός του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε ευρέα χρονικά διαστήματα (π.χ. 6μηνα, 9μηνα, 12μηνα).
- Αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων απασχόλησης με βάση τη συγκυρία και τις ανάγκες, κυρίως, των επιχειρήσεων.
- Διατήρηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου (ώρες συνολικής απασχόλησης) στην βάση του χρονικού διαστήματος που γίνεται ο υπολογισμός και η διατήρηση του μέσου όρου της συνολικής εβδομαδιαίας απασχόλησης με βάση τα νόμιμα ισχύοντα (π.χ. 40ωρο)
- Διατήρηση του ίδιου επιπέδου αμοιβών που προκύπτει από το ισχύον εβδομαδιαίο ωράριο απασχόλησης.

Η ευέλικτη αυτή μορφή διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου που συνήθως εφαρμόζεται με συλλογική συμφωνία και σπανιότερα με τη μονομερή βούληση του εργοδότη (υποχρεωτική διευθέτηση) αποβλέπει στην εκπλήρωση των παρακάτω στόχων της επιχείρησης.

- Αποτελεσματικότερη οργάνωση της εργασίας μέσα από τη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου στην βάση των «πραγματικών» αναγκών της επιχείρησης και της προσαρμογής στις ανάγκες των πελατών.
- Εξοικονόμηση πόρων για την επιχείρηση εφόσον ανταποκρίνεται στις έκτατες ανάγκες της χωρίς την πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού, την αποφυγή μείωσης προσωπικού χωρίς την υποχρέωση καταβολής υπερωριακής αμοιβής για την υπέρβαση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου με μόνο

αντιστάθμισμα την παραχώρηση του ανάλογου ελεύθερου χρόνου προς τον μισθωτό.⁴⁴

Ανεξάρτητα της εφαρμογής ή μη του μηχανισμού της διευθέτησης του χρόνου εργασίας δεν μπορούμε να παραβλέψουμε το γεγονός ότι όλες οι νομοθετικές προσπάθειες που έγιναν εισήγαγαν αλλαγές μεγάλης και κλιμακούμενης εμβέλειας. Είναι γεγονός οι νομοθετικές αυτές προσπάθειες με τις νέες ρυθμίσεις που εισήγαγαν δεν είχαν τη μορφή της πλήρους ρήξεως με το παραδοσιακό νομοθετικό καθεστώς ρύθμισης του χρόνου εργασίας.

4.7 Εκ περιτροπής εργασία (job rotation)

Μια ειδικότερη μορφή μερικής απασχόλησης είναι η εκ περιτροπής εργασία. Θεωρείται η εργασία εκείνη κατά την οποία οι εργαζόμενοι κατά την παροχή της εργασίας τους, εναλλάσσονται ατομικά ή κατά ομάδες σε τακτά χρονικά διαστήματα (λ.χ. εβδομάδα παρά εβδομάδα). Είναι δηλαδή η εναλλαγή των εργαζομένων στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης (ημέρα, εβδομάδα, μήνα).⁴⁵

Παραδείγματα, μπορούμε να αναφέρουμε έναν εργαζόμενο όπου απασχολείται επί τρεις μέρες κάθε εβδομάδα ή επί δεκαπέντε μέρες κάθε μήνα ή κάθε δεύτερη εβδομάδα. Εκ περιτροπής δεν θεωρείται η εργασία η οποία παρέχεται για ορισμένες ώρες μέσα στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο. Καθ' όσον χρόνο οι μισθωτοί απασχολούνται «εκ περιτροπής» η λειτουργία της επιχείρησης δεν σταματά αλλά παραμένει συνεχής.

Για πρώτη φορά η περιτροπής εργασία εμφανίστηκε σαν «περί λήψεως μέτρων καταπολεμήσεως τη ανεργίας», προκειμένου να λειτουργήσει σαν μέτρο αντιμετώπισής της. Σύμφωνα με το νόμο αυτόν παρέχονταν το δικαίωμα στον Υπουργό Εργασίας να επιβάλλει το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας σε περίπτωση περιορισμού των εργασιών των επιχειρήσεων.

Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να εφαρμοσθεί συμβατικά, κατόπιν κοινής συμφωνίας των μερών ή με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Όπως ήδη προαναφέρθηκε τόσο η συμβατική όσο και η μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας, ρυθμίζονταν και στο παρελθόν και αποτελούσαν «παραδοσιακές μορφές απόκλισης από τον κανόνα του ωραρίου της πλήρους απασχόλησης. Ο νομοθέτης όμως στο παρελθόν και τι δύο περιπτώσεις, απέφυγε να τις εντάξει στο γενικό όρο της μερικής απασχόλησης και αρκούσαν στην αναφορά τους ως ειδικών μορφών αυτής. Ο κανόνας ήταν η πλήρης απασχόληση και μόνον οι ειδικές μορφές της εκ περιτροπής εργασίας και της διαθεσιμότητας ρυθμίζονταν νομοθετικά, γιατί αυτές οι μορφές αντιμετωπίζονταν ως «εξαιρετικές» μορφές απασχόλησης που απέβλεπαν στην αντιμετώπιση κρίσεων (λειτουργικών ή οικονομικών). Σήμερα όμως ο νομοθέτης υπήγαγε απ' ευθείας το θεσμό

της εκ περιτροπής εργασίας στο θεσμό της μερικής απασχόλησης. Και τούτο ίσως δηλώνει τις προθέσεις του: αφ' ενός δηλαδή της ένταξη, όλων των μορφών της μερικής απασχόλησης στην πολιτική ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, η οποία εν πολλοίς επιτυγχάνεται με μείωση του κόστους της εργασίας, και αφ' ετέρου την ενίσχυση της ελαστικότητας με μεγαλύτερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού. Ίσως και να υποδηλώνεται ότι η μερική απασχόληση με όποιες μορφές και αν παρουσιάζεται, δεν θα έχει στο μέλλον συμπληρωματικό ρόλο στην πλήρη απασχόληση αλλά θα διεκδικεί ισότιμη με αυτή θέση.⁴⁷

4.8 Job Sharing (Σύμβαση μερισμού εργασίας ή το μοίρασμα του έργου)

Ονομάζεται και αυτοδιαχειριζόμενο part-time και είναι μορφή μερικής απασχόλησης αμερικανικής προέλευσης. Το μοίρασμα του έργου αναφέρεται στην περίπτωση που δύο ή περισσότεροι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την εκτέλεση κάποιου έργου μοιράζοντας μεταξύ τους το προβλεπόμενο εβδομαδιαίο ωράριο. Έτσι μπορεί ο ένας να εργάζεται τέσσερις ώρες το πρωί και στη συνέχεια να αναλαμβάνει ο άλλος εργαζόμενος. Ή, είναι δυνατό να δουλεύει ο καθένας τους μέρα παρά μέρα. Η μέθοδος αυτή είναι ιδιαίτερα ευνοϊκή για άτομα που, για κάποιο λόγο, θέλουν μερική απασχόληση και όσον αφορά την ίδια επιχείρηση με τον τρόπο αυτό της δίνεται η ευκαιρία να απασχολεί εκείνο το εργατικό δυναμικό που θεωρείται κατάλληλο αλλά δεν μπορεί, ή δε θέλει, να εργαστεί με συνθήκες πλήρους απασχόλησης.

Πρόκειται για σύναψη ιδιότυπης εργασιακής σύμβασης εθελοντικού μερισμού μιας θέσης εργασίας μεταξύ δύο ή περισσότερων εργαζομένων. Η κατάτμηση των καθηκόντων συνεπάγεται και κατάτμηση του χρόνου εργασίας και τόσο η διάρκεια αυτού όσο και η θέση εργασίας, παύουν να αποτελούν αντικείμενο του διευθυντικού δικαιώματος και καθορίζονται αυτοδύναμα από τους ίδιους τους εργαζόμενους.⁴⁸

Στην απασχόληση αυτής της μορφής, την ευθύνη απέναντι στον εργοδότη την αναλαμβάνει μια ομάδα εργαζομένων και αφορά το ίδιο αντικείμενο εργασίας. Η ομάδα αυτή στις μεταξύ τους σχέσεις ενεργεί σαν άτυπη ένωση προσώπων ή σαν αστική εταιρία (741 επ.Α.Κ.), αφού η συνεργασία των εργαζομένων προσβλέπει στην εκπλήρωση κοινού στόχου. Η εταιρία όμως αυτή δεν έχει νομική προσωπικότητα, εφόσον δε τηρούνται οι διατάξεις δημοσιότητας που επιβάλλει ο νόμος στις προσωπικές εταιρίες. Συνέπεια αυτής της έλλειψης της νομικής προσωπικότητας αποτελεί ότι η εταιρική δραστηριότητα αναπτύσσεται επ' ονόματι και για λογαριασμό όλων των «εταίρων». Η εργασιακή σχέση όμως του κάθε εργαζόμενου με τον εργοδότη έχει το χαρακτήρα της συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.⁴⁹ Η διάρκεια του χρόνου εργασίας όπως και η θέση της εργασίας, παύουν να αποτελούν αντικείμενο του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, αφού καθορίζονται αυτοδύναμα από τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Ο μερισμός της θέσης εργασίας αφορά συνήθως θέση πλήρους απασχόλησης χωρίς να αποκλείεται η εφαρμογή της και σε θέση μερικής απασχόλησης. Ανάλογα με τη

φύση της εργασίας είναι δυνατές οι μορφές «job sharing» στις οποίες οι εργαζόμενοι εναλλάσσονται ανά εβδομάδα, ανά εξάμηνο ή κατανέμονται οι ημέρες της εβδομάδας ή ακόμη μπορεί να διαιρείται και η εργάσιμη μέρα.

Εκτός από τη μορφή απασχόλησης με καθεστώς «job sharing» που είναι η εκούσια κατανομή εργασίας, εμφανίσθηκαν και άλλα μοντέλα απασχόλησης επιμερισμού της εργασίας. Οι παραλλαγές με τη μορφή που μπορούν να εμφανισθούν, αφορούν την κατανομή του ωραρίου εργασίας, τη δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και την εξουσία αντιπροσώπευσης σε περίπτωση κωλύματος ενός εκ των «εταίρων». Για παράδειγμα στο «job splitting» μιλάμε για διαίρεση της θέσης εργασίας και οι εργαζόμενοι δε δικαιούνται να καθορίζουν το ωράριο εργασίας αλλά υπόκεινται δεσμευτικά στη βούληση του εργοδότη. Στο «job pairing», αντίθετα, έχουμε σύζευξη στη θέση εργασίας και είναι δεδομένη η συνεργασία των εργαζομένων κατά τον προγραμματισμό των ωρών εργασίας και απαιτείται άμεση συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων. Περαιτέρω η μορφή αυτή της απασχόλησης ενδιαφέρει κυρίως εργαζόμενους με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης.⁵⁰

Όπως προαναφέρθηκε, αυτή η μορφή απασχόλησης στην απλούστερη μορφή της, μια θέση εργασίας χωρίζεται μόνο με κριτήρια χρονικά, χωρίς βέβαια και να αποκλείεται και ο χωρισμός της θέσεως και από άποψη είδους ή περιεχομένου της εργασίας. Ο τρόπος που λειτουργούν όμως οι δύο ή περισσότεροι εργαζόμενοι κατά τον καταμερισμό της θέσεως εργασίας, δηλαδή είτε σαν άτυπη ομάδα είτε ως αστική εταιρία, δημιουργεί διάφορα ζητήματα. Ζητήματα τα οποία μπορεί να έχουν σχέση λ.χ. με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ενός μόνου από τα πρόσωπα που επιμερίζονται τη θέση εργασίας ή ζητήματα τα οποία έχουν σχέση με την ανακατανομή των ωρών εργασίας στα πλαίσια που επιτρέπει η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Κατά την αναζήτηση της σκοπιμότητας παρόμοιων ενεργειών του εργοδότη πρέπει να συνεκτιμηθεί κυρίως ότι η κριτική αξιολόγηση του εργασιακού αποτελέσματος των απασχολούμενων με καθεστώς «job sharing» ανάγεται σε κύριο μέσο ασκήσεως ελέγχου και εποπτείας του εργοδότη. Στο καθεστώς αυτό οι απασχολούμενοι δεν «πουλάνε» στον εργοδότη το χρόνο της εργασίας τους, αλλά το εργασιακό αποτέλεσμα αυτής.⁵¹

Δεν πρόκειται για την ημιαπασχόληση που ξέραμε, που προοριζόταν για τους κατώτερους εργάτες αλλά για την ημιαπασχόληση του μέλλοντος, όπου μια λειτουργία είναι εξασφαλισμένη από επαγγελματική άποψη με την υπευθυνότητα δύο ατόμων να αυτοδιαχειρίζονται το χρόνο τους. Είναι πράγματι μια εικόνα διχασμού των θέσεων εργασίας. Θα ήταν χρήσιμο να ενισχυθεί ιδιαίτερος από οικονομική άποψη.

Στην Μεγάλη Βρετανία, για παράδειγμα, ένα σημαντικό πρόγραμμα job-sharing εφαρμόστηκε στη British Telecom (200.000 εργαζόμενοι): οποιαδήποτε θέση μπορεί να απασχολεί δύο εργαζόμενους με την προϋπόθεση ότι θα τηρούνται οι κανονισμοί της υπηρεσίας. Στη Γερμανία, η Hewlett-Packard είναι η πρωτοπόρος του job-sharing για τα

στελέχη (162 υπάλληλοι μοιράζονται μία θέση). Στη Γαλλία το job-sharing εφαρμόζεται σε μερικές τράπεζες (Bred).⁵²

4.9 Εργασία με κυμαινόμενο ωράριο ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης

Μορφή απασχόλησης που εντάσσεται στη μερική απασχόληση και αποβλέπει στη δραστική αποδοτικότητα της εργασίας, αξιοποιώντας τα μέγιστα το χρόνο εργασίας, ο οποίος και εναρμονίζεται με την ανάγκη για παροχή εργασίας. Εδώ εντάσσεται και η διαλείπουσα εργασία, με την οποία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης, χωρίς εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας.

Η διάρκεια της ημερήσιας ή της εβδομαδιαίας εργασίας δεν καθορίζεται εκ των προτέρων αλλά όταν προκύψει ανάγκη για παροχή εργασίας, τότε τα χρονικά όρια προσδιορίζονται από τον εργοδότη. Σε αρκετούς κλάδους η ανάγκη απασχόλησης προσωπικού κυμαίνεται ανάλογα με την προσέλευση των πελατών, με αποτέλεσμα άλλοτε να δημιουργούνται χρόνοι κενοί, οπότε ένα μέρος του προσωπικού παραμένει ανενεργό, και άλλοτε και στις ώρες αιχμής να μην επαρκεί το διαθέσιμο προσωπικό.

Με λίγα λόγια ο εργοδότης μπορεί να καλέσει τον εργαζόμενο όποτε τον έχει ανάγκη, σύμφωνα με τη διακύμανση των αναγκών της επιχείρησης. Πρόκειται δηλαδή για εργασία με κυμαινόμενο ωράριο, ανάλογα με τις ανάγκες αυτής. Μπορεί ενδεχόμενα να συμφωνηθεί ένας ελάχιστος αριθμός ωρών ανά εβδομάδα, μήνα ή έτος αλλά το κύριο χαρακτηριστικό της μορφής αυτής είναι ότι ο εργοδότης καθορίζει τη θέση και τη διάρκεια της εργασίας.

Εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι δημιουργείται μεγάλος κίνδυνος για τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζόμενου που έχουν σχέση με την ίδια την προσωπικότητά του, αφού ουσιαστικά δεν υπάρχει ελεύθερος χρόνος για τον εργαζόμενο, ο οποίος πρέπει να είναι σε συνεχή ετοιμότητα μήπως και κληθεί να προσφέρει εργασία (το σύστημα αυτό εφαρμόζεται στη Γερμανία και ο Γερμανός νομοθέτης έθεσε όρια στο περιεχόμενο και στη λειτουργία αυτού του είδους της μερικής απασχόλησης).⁵³

Η απασχόληση αυτή μπορεί να έχει διάφορες μορφές:

α) Με την απόλυτη ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας που συνίσταται στη χρησιμοποίηση του εργαζόμενου με ελάχιστο χρόνο προαναγγελίας από την πλευρά του εργοδότη. Είναι η περίπτωση που όλος ο χρόνος «ελεύθερος» ή μη, ανήκει στον εργοδότη, αφού ο εργαζόμενος πρέπει να είναι έτοιμος «ανά πάσα στιγμή» μήπως τον καλέσει ο εργοδότης του να εργαστεί.

β) Με τη σχετική ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, όταν η θέση και η διάρκεια της εργασίας καθορίζεται μεν από τον εργαζόμενο, η αμοιβή του όμως καθορίζεται από το αποτέλεσμα της εργασίας του και όχι τόσο από τη διάρκειά της. Πρόκειται κυρίως για εργασία η οποία προσφέρεται σε ώρες αιχμής και προφανώς συνδυάζεται με τις ανάγκες του εργοδότη.

γ) Με τη μορφή του προγραμματισμού του χρόνου εργασίας του εργαζομένου μία εβδομάδα ή ένα μήνα πριν, οπότε ο εργαζόμενος γνωρίζει έστω και με ελάχιστη χρονική προθεσμία από πριν πότε και πόσο θα εργαστεί.⁵⁴

Η μορφή της απασχόλησης με κυμαινόμενο ωράριο, θέτει πολλά προβλήματα εργατικού δικαίου. Η ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης και η πρόβλεψη επαρκούς χρόνου προαγγελίας είναι ελάχιστα μέτρα προστασίας του απασχολούμενου.

4.10 Το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο

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

Γενικότερα, δεν προκύπτει από καμία διάταξη η απαγόρευση της παροχής εργασίας με διακεκομμένο ωράριο εργασίας. Παρόλα αυτά, οι ιδιοκτήτες καταστημάτων υποχρεούνται να εξασφαλίζουν τουλάχιστον τρίωρη μεσημβρινή ανάπαυση για τους εργαζόμενους που απασχολούν με διακεκομμένο ωράριο (άρθρο 42,παρ.6,N1892/90). Αξίζει επίσης να αναφέρουμε ότι απαγορεύεται η επιβολή διακεκομμένου ωραρίου εργασίας στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση (άρθρο 5,παρ.2,N2639/98).⁵⁵

4.11 Πρόσθετες Ομάδες Εργασίας

Δόθηκε η δυνατότητα σε όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως κλάδου, να μπορούν να διαφοροποιήσουν τη λειτουργία τους χρησιμοποιώντας «Πρόσθετες Ομάδες Εργασίας».

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι και για τους εργαζόμενους στο πλαίσιο πρόσθετων ομάδων εργασίας προβλέπεται αρκετά εκτεταμένη κατοχύρωση των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων (άρθρο 40). Ειδικότερα, απαιτείται η συγκατάθεση του εργαζόμενου για τη συμμετοχή του στις εναλλασσόμενες ομάδες εργασίας (άρθρο 40, παρ.1). Διασφαλίζεται ικανοποιητική αμοιβή για τον εργαζόμενο για δύο δωδεκάωρες βάρδιες κατά το Σάββατο και την Κυριακή. Για εργασία 24 ωρών – 2 βάρδιες το Σαββατοκύριακο * 12 ώρες κάθε μία – προβλέπεται αμοιβή ίση με του εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης που εργάζεται 40 ώρες εβδομαδιαίως (άρθρο 40 παράγραφοι 2 και 3). Θεσπίζεται ανώτατο όριο ωρών συνολικής απασχόλησης. Τα άτομα που εργάζονται στις πρόσθετες ομάδες εργασίας και στην 4^η βάρδια, αλλά έχουν και άλλη απασχόληση, δεν μπορούν συνολικά να απασχοληθούν πλέον των 48 ωρών εβδομαδιαίως (άρθρο 40 παρ.4). Παρέχεται επαρκής ασφαλιστική κάλυψη. Ο εργαζόμενος 4^{ης} βάρδιας (2 βάρδιες μέσα στο Σαββατοκύριακο * 12 ώρες κάθε μία) ασφαλίζεται για 6 ημέρες εργασίας

(άρθρο 40 παρ. 6α). Οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας που εργάζονται σε επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 ημέρες εβδομαδιαίως, ανά περίοδο 3 εβδομάδων, δικαιούνται τουλάχιστον μία φορά να έχουν τις ημέρες της εβδομαδιαίας ανάπαυσης συνεχόμενες με την Κυριακή.

Οι ρυθμίσεις του νόμου για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας δέχθηκαν από πλευράς Γ.Σ.Ε.Ε. έντονη κριτική με επιχειρήματα: πρώτον, ότι δημιουργούν τις θεσμικές προϋποθέσεις της μεταβολής του παραδοσιακού τυπικού μοντέλου της οκτάωρης ημερησίως και πενθήμερης εβδομαδιαίως απασχόλησης (άρθρο 40 παρ. 1-παρ.7), και δεύτερον ότι δεν εμπεριέχουν ειδικές προβλέψεις για υποχρεωτική παρέμβαση του συνδικάτου ή του συμβουλίου των εργαζομένων στον έλεγχο της εισαγωγής και της εξέλιξης των πρόσθετων ομάδων εργασίας και της 4^{ης} βάρδιας.⁵⁶

Case study: Μερική απασχόληση-η περίπτωση της επιχείρησης Garde

Η Garde είναι μία από τις μεγαλύτερες εταιρίες προώθησης πωλήσεων στην Ελλάδα. Λειτουργεί δεκατρία χρόνια και αναλαμβάνει τις καμπάνιες μερικών από τα πιο σημαντικά προϊόντα που κυκλοφορούν στην ελληνική και διεθνή αγορά.

Προϊόντα που ενδιαφέρουν το ευρύ κοινό ενώ κάποια από αυτά ανήκουν στην κατηγορία των life style προϊόντων: τσιγάρα, αλκοολούχα ποτά, καφές, καλλυντικά, σοκολάτες, ανθρακούχα ποτά, μπίρες. Έχει πραγματοποιήσει μερικές από τις πιο σημαντικές προωθητικές καμπάνιες και έχει μια μακρά παράδοση ποιότητας, συνέπειας και αποτελεσματικότητας.

Η προώθηση πωλήσεων είναι ένας σύγχρονος και αποτελεσματικός τρόπος επικοινωνίας προϊόντων και υπηρεσιών τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς. Παράλληλα είναι και ένας ενδιαφέρον χώρος που δημιουργεί συνεχώς νέες θέσεις μερικής απασχόλησης. Θέσεις διαφορετικών προσόντων και απαιτήσεων. Αυτό που κυρίως προσφέρει είναι η δυνατότητα μερικής απασχόλησης μέσα σε ένα περιβάλλον σύγχρονο, δημιουργικό, ευχάριστο και ευέλικτο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

Υπάρχουν πολλά συστήματα μισθού, ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής. Ο μισθός μπορεί να είναι ωρομίσθιο, ημερομίσθιο ή μηνιαίος μισθός, αναλόγως αν η βάση υπολογισμού του είναι οι ώρες, οι ημέρες ή ο μήνας. Παλαιότερα ο μισθός υπολογιζόταν με το κομμάτι, δηλαδή με την ποσότητα που παρήγε κάθε εργάτης (κατ' αποκοπή μισθός). Για παράδειγμα, ένας ανθρακωρύχος ελάμβανε αμοιβή ανάλογη με τα φορτώματα άνθρακα που έβγαζε από τη γη, ένας θεριστής έπαιρνε μισθό ανάλογο με τα δέματα σταχίου που συγκέντρωνε.

Η νεότερη οργάνωση της παραγωγής, η οποία βασίζεται στη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων για την παραγωγή του προϊόντος, οδήγησε στην εγκατάλειψη αυτού του τρόπου πληρωμής των μισθών. Σήμερα το σύστημα αυτό διατηρείται σε λίγους τομείς, στην ανάθεση υπεργολαβίας (φασόν). Με τον όρο αυτό εννοούμε το ότι ο εργοδότης δίνει στους εργαζόμενους τις πρώτες ύλες για να ολοκληρώσουν στο σπίτι τους την παραγωγή του προϊόντος και τους πληρώνει με το «κομμάτι». Μια μοδίστρα, για παράδειγμα, ράβει ρούχα για λογαριασμό μιας βιομηχανίας στο σπίτι της και πληρώνεται με το κομμάτι.

Όταν αναφερόμαστε στην οικονομική ευελιξία εννοούμε κυρίως την ευελιξία αμοιβών και τη διαφοροποίηση μισθών. Μπορεί να υλοποιείται με τη δυνατότητα προσαρμογής των αποδοχών των εργαζομένων στην οικονομική κατάσταση της συγκεκριμένης επιχείρησης και στις συνθήκες της αγοράς εργασίας. Είναι γεγονός ότι τα μισθολογικά συστήματα έχουν αλλάξει σημαντικά κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας καθώς οι επιχειρήσεις προσπαθούν να εξατομικεύσουν τις αμοιβές. Ως αποτέλεσμα, οι έκτατες αμοιβές (bonus) και άλλες μορφές αμοιβής αποτελούν πλέον ένα μεγάλο ποσοστό της συνολικής αμοιβής εργασίας, ενώ αντίστοιχα περιορίζεται το μερίδιο του μισθού. Βέβαια τίθεται σε αμφισβήτηση τόσο η διάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας όσο και η σχέση τους με την ατομική σύμβαση εργασίας. Στην προσπάθεια τους να εξατομικεύσουν τις αμοιβές οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν μια μάλλον εχθρική στάση απέναντι στις «ακαμψίες» που επιβάλλονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Έτσι, στους κόλπους του επιχειρηματικού κόσμου αναπτύσσεται σταδιακά η ιδέα της αποδιοργάνωσης του υπάρχοντος συστήματος διαπραγματεύσεων (εθνικό επίπεδο, κλαδικό επίπεδο και επίπεδο επιχείρησης) στην προσπάθεια εξατομικεύσης των αμοιβών εργασίας. Για παράδειγμα, η Microsoft Hellas εφαρμόζει ένα σχέδιο προσωπικής ανάπτυξης με το οποίο πραγματοποιούνται αξιολογήσεις απόδοσης σε ετήσια βάση εξασφαλίζοντας ότι ο κάθε εργαζόμενος αξιοποιεί κατάλληλα τις δυνατότητες και τα προσόντα του. Επομένως, οι μισθοί διαφοροποιούνται βάση αποτελεσμάτων και αξιολογούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Η ευελιξία των αποδοχών έγκειται στη δυνατότητα διαμόρφωσής τους σε πλαίσια διαφορετικά από τα ισχύοντα, όπως κυρίως ορίζει το σύστημα των συλλογικών

διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Χαρακτηριστικά στοιχεία της ευελιξίας των αποδοχών θεωρούνται η αποσταθεροποίησή τους, η διακύμανσή τους σε συνάρτηση με τη συγκυρία, τα αποτελέσματα της εταιρίας, την απόδοση του προσωπικού. Με άλλα λόγια όταν αναφερόμαστε στην ευελιξία των αμοιβών εργασίας αναφερόμαστε στην προσαρμογή μέρους ή και του συνόλου των αποδοχών ανάλογα με τα κέρδη (αποτελέσματα) των επιχειρήσεων, την παραγωγικότητα, την οικονομική συγκυρία (εξελίξεις βασικών μακροοικονομικών μεγεθών), τη θέση του εργαζόμενου σε μια εταιρία.⁵⁷

Η ευελιξία των αποδοχών αποτελεί την κύρια έκφραση μείωσης του εργασιακού κόστους εφ' όσον οι αμοιβές του προσωπικού αφορούν στον πυρήνα του κόστους εργασίας. Αντλεί την αιτιολογική της βάση στο γεγονός ότι ο παραδοσιακός τρόπος διαμόρφωσης των μισθών με το σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του μισθωτού σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας κρίνεται άκαμπος, επιβαρύνει το κόστος της επιχείρησης επηρεάζοντας αρνητικά την ανταγωνιστικότητά της.

Η ευελιξία των αποδοχών περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους που αφορά στους «υποχρεωτικούς φόρους» των επιχειρήσεων για τη χρήση μισθωτής απασχόλησης.

5.1 Ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους

Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους λαμβάνει χώρα μέσα από τις αλλαγές του τρόπου διαμόρφωσης των αποδοχών με τη σταθερότητα ρύθμισης που τον διακρίνει. Κύριο άξονα αυτής της ευελιξίας αποτελούν οι μεταρρυθμίσεις στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στο περιεχόμενο των δεσμεύσεων που παράγουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας από τη στιγμή που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν το βασικό εργαλείο διαμόρφωσης των αμοιβών. Η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων στο επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο, η δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου τους ως προς το όριο των κατώτατων αμοιβών, ο επαναπροσδιορισμός της σχέσης κλαδικών και γενικών συλλογικών συμβάσεων, ο περιορισμός των πρακτικών διοικητικής επέκτασης ισχύος τους και η εισαγωγή ρήτρας επαναδιαπραγμάτευσης με κατώτερο περιεχόμενο αμοιβής του ήδη ισχύοντος, αποτελούν βασικές καινοτομίες που οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα, η απεξάρτηση των αποδοχών από παραδοσιακά «βάρη» και η διαμόρφωσή τους στην βάση των χαρακτηριστικών που διέπουν την επιχείρηση, την χρονική και τοπική συγκυρία αλλά και το πρόσωπο του εργαζομένου ωθούν και σε φαινόμενα εξατομίκευσης των αποδοχών υποβαθμίζοντας το ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους λαμβάνει τις ακόλουθες βασικές εκφράσεις:

5.1.α Επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αμοιβών στο επίπεδο που αυτές προβλέπονται ως εγγυητικό στοιχείο διατήρησης της σταθερότητας του τρόπου αμοιβής. Μεταφράζεται με την κατάργηση της έννοιας των κατώτατων αμοιβών ή τη διάβρωση του περιεχομένου τους παρέχοντας την δυνατότητα απόκλισης στη βάση της τοπικής ιδιαιτερότητας, της επιχειρησιακής μονάδας και της ηλικίας των μισθωτών. Η επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων νόμιμων αμοιβών στηρίζεται στην κατεύθυνση της προσαρμογής των μισθών στο επίπεδο των τιμών και όχι της μέσης παραγωγικότητας.

5.1.β Η σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων

Σύμφωνα με τη μορφή αυτή της ευελιξίας οι αποδοχές δε χαρακτηρίζονται από σταθερότητα αλλά εξαρτώνται κατά κύριο ή αποκλειστικό λόγο από την αξιολόγηση της ατομικής ή συλλογικής απόδοσης του προσωπικού με τη μεταφορά στο συντελεστή της εργασίας του βάρους για το περιεχόμενο της εξέλιξης του μισθού. Στόχος της είναι η υποκίνηση των εργαζομένων μέσα από την παροχή κινήτρων στην αύξηση της απόδοσης και της συνολικής παραγωγικότητας.⁵⁸ Παράλληλα, οι εφαρμογές της σύνδεσης αμοιβής και «παραγωγικότητας» δημιουργούν σοβαρά ερωτήματα για την δυνατότητα μέτρησης, κυρίως της ατομικής παραγωγικότητας του προσωπικού, καθώς επίσης και για τη διαμόρφωση αντικειμενικών κριτηρίων και όρων αξιολόγησής τους.⁵⁹ Σε αυτά τα πλαίσια εντάσσεται και η πολιτική απεξάρτησης της αμοιβής από την αρχαιότητα (προϋπηρεσία) του μισθωτού θεωρούμενη ως μη επαρκές ποιοτικό στοιχείο για τη διαμόρφωση των αμοιβών. Οι παραπάνω πρακτικές οδηγούν συχνά στη συλλογική μείωση του μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων, παρά τα οφέλη που συνεπάγονται για ορισμένα τμήματα του προσωπικού τους.

5.1.γ Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης αναφέρεται σε ένα τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών που στηρίζεται σε συγκυριακή βάση με άξονα τη θετική ή αρνητική πορεία της επιχείρησης η οποία μεταφράζεται σε κέρδη και σε ζημιές. Με αυτή την έννοια το προσωπικό καθίσταται συνυπεύθυνο με τον άσκοντα το διευθυντικό δικαίωμα εργοδότη και λαμβάνοντα τις κύριες αποφάσεις για την πορεία της επιχείρησης. Η μορφή αυτή της ευελιξίας των αμοιβών από τη στιγμή που δε συνδέεται με κατοχύρωση των διαμορφωμένων από συλλογικές συμβάσεις μισθών ώστε η συμμετοχή στα κέρδη να συνιστά πρόσθετη παροχή, ενισχύει το συγκυριακό και ασταθή χαρακτήρα του τρόπου λειτουργίας του συστήματος των αμοιβών. Στα ίδια πλαίσια εντάσσεται και η πρακτική της αγοράς μετοχών της επιχείρησης από τους ίδιους τους εργαζόμενους που συνδέει το περιεχόμενο της αμοιβής από την πορεία της μετοχής στο χρηματιστήριο.

Οι τρεις προηγούμενες εκφράσεις ευελιξίας συνδέονται άμεσα μεταξύ τους λόγω των διακυμάνσεων των αποδοχών με βάση τη συγκυρία και τα ιδιαίτερα «χαρακτηριστικά» του συντελεστή της εργασίας. Είναι δυνατόν, επίσης, και υπό προϋποθέσεις να συνιστούν, στην

ουσία, και επιβολή της έννοιας της εγγυημένης κατώτατης αμοιβής ωθώντας την κατάργηση και διάβρωσή της.⁶⁰

5.2 Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους

Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους συνίσταται στις πολιτικές ελαφρύνσεων των επιχειρήσεων από το οικονομικό κόστος που αφορά στους «υποχρεωτικούς κοινωνικούς φόρους» για την απασχόληση της μισθωτής εργασίας. Ειδικότερες εκφράσεις αυτής της μορφής ευελιξίας είναι:

- Η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών που εκδηλώνεται κυρίως στη βάση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του απασχολούμενου (π.χ. ανειδίκευτου, μακροχρόνια άνεργου) ή του γεωγραφικού χώρου λειτουργίας της επιχείρησης (π.χ. περιοχής σε οικονομική κρίση).
- Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών που συνιστούν φορολόγηση των επιχειρήσεων για τα εργατικά ατυχήματα και την περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη με το επιχείρημα ότι δεν αφορούν τα φαινόμενα αυτά στον ίδιο βαθμό, το σύνολο των επιχειρήσεων.

Τέλος, ο περιορισμός του περιεχομένου των κρατικών, κοινωνικού χαρακτήρα, ρυθμίσεων όπως της προστασίας και των διευκολύνσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων (π.χ. συνδικαλιστικές άδειες, «χρονοβόρα» συμμετοχικά δικαιώματα), αποτελεί επί μέρους έκφραση μείωσης των κοινωνικών βαρών της επιχείρησης.⁶¹

ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να εκδηλώνεται με την υιοθέτηση ενός νομοθετικού πλαισίου που θα παρέχει μεγαλύτερη από την ήδη υπάρχουσα δυνατότητα για ελεύθερη αυξομείωση του δυναμικού της επιχείρησης, ανάλογα με τις τρέχουσες παραγωγικές ανάγκες αυτής.

Με άλλα λόγια είναι η εξωγενής ποσοτική ευελιξία, η οποία σχετίζεται με την οργανωτική προσαρμογή μιας επιχείρησης ανάλογα με τις απαιτήσεις της παραγωγής. Αφορά την αυξομείωση του αριθμού των εργαζομένων, την αποφυγή προσλήψεων, τις απολύσεις, την πολιτική δηλαδή των προσλήψεων και απολύσεων.

5.3 Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης

Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης εστιάζεται στην αντίληψη περί αύξησης της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης μέσα από πολιτικές μείωσης του εργασιακού κόστους που εξειδικεύονται στην αύξηση της δυνατότητας αποπομπής του πλεονάζοντα προσωπικού. Η επιλογή αυτή ενισχύεται από τις παρεχόμενες ευχέρειες προς την επιχείρηση να ανταπεξέλθει έναντι της «αυστηρής» και «άκαμπτης» νομοθεσίας.

Η θεωρούμενη ακαμψία και αυστηρότητα της νομοθεσίας αναφέρεται σε δύο πτυχές σχετικές με τις παρεχόμενες δυνατότητες καταγγελίας των συμβάσεων (απόλυσης) του προσωπικού. Η πρώτη αφορά στην δυνατότητα μείωσης του οικονομικού κόστους των απολύσεων που συνεπάγονται οι αποζημιώσεις της καταγγελίας των συμβάσεων, η δε δεύτερη στον περιορισμό των «κωλυμάτων» που θέτει η εργατική νομοθεσία για την θέση σε εφαρμογή του θεσμού των ομαδικών απολύσεων.

Ως προς τη μείωση του οικονομικού κόστους των απολύσεων συναντάται:

- Ο περιορισμός του χρόνου προειδοποίησης που απαιτείται για τον εργοδότη σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων.
- Ο περιορισμός του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης που προκύπτει από τη μείωση του αριθμού μηνών αποζημίωσης.
- Η απεξάρτηση της έννοιας της αρχαιότητας (προϋπηρεσίας) από το ύψος της αποζημίωσης και η σύνδεσή της με άλλες παραμέτρους (π.χ. ηλικία, ειδικότητα).

Ως προς τον περιορισμό των εμποδίων που αφορούν στην εφαρμογή των ομαδικών απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους επισημαίνονται τα εξής:

- Αύξηση του ανά μήνα ποσοστού-ορίου για τις ομαδικές απολύσεις.

- Περιορισμός ή κατάργηση των διοικητικών «κωλυμάτων» (π.χ. διοικητικές άδειες) ως προϋπόθεση για την εφαρμογή του θεσμού των ομαδικών απολύσεων μέσα από την «απλοποίηση» των σχετικών διαδικασιών.⁶²

5.4 Προσλήψεις

Μολονότι η Ευρωπαϊκή Ένωση είχε θέσει ως στόχο, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου το 1997, τον περιορισμό της γραφειοκρατίας ιδιαίτερα σε ότι αφορά την πρόσληψη προσωπικού από τις ΜΜΕ, ο στόχος αυτός φαίνεται πως μέχρι σήμερα δεν έχει επιτευχθεί. Περίπου τα δύο τρίτα (64%) των ιδιοκτητών επιχειρήσεων δηλώνουν ότι οι διοικητικές και άλλες διαδικασίες που αφορούν στην πρόσληψη όχι μόνο δεν μειώθηκαν αλλά αντίθετα έχουν αυξηθεί από το 1997 - με όποια αρνητική συνέπεια για την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη των ΜΜΕ αυτό συνεπάγεται. Μόλις το 3% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι τα εμπόδια έχουν μειωθεί. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα, σε όλη την Ευρώπη οι κυβερνήσεις ενισχύουν το ρόλο της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης παροτρύνοντας τις επιχειρήσεις να επικοινωνούν αποκλειστικά με ηλεκτρονικά μέσα με τις αρχές και τους φορείς του Δημοσίου. Το Διαδίκτυο γίνεται σταδιακά απαραίτητο για τις ΜΜΕ, τόσο για την ανεύρεση πληροφορίας και το "κατέβασμα" σχετικών εντύπων και αιτήσεων όσο και για την αποστολή στοιχείων και τη γενικότερη επικοινωνία με το Δημόσιο Τομέα.

Στον τομέα των προσλήψεων οι επιχειρήσεις έχουν την ευχέρεια να προσαρμόσουν το είδος της σύμβασης εργασίας στις ανάγκες τους; Να προσλάβουν προσωπικό με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου, με σύμβαση πλήρους απασχόλησης ή μερικής απασχόλησης. Δυσκαμψία όμως παρατηρείται στον τομέα των προσλήψεων λόγω των αναγκαστικών τοποθετήσεων προσώπων τα οποία είναι γεγονός ότι χρειάζονται ειδική προστασία, ιδίως οι πολύτεκνοι και οι ανάπηροι. Όσο αφορά την Ελλάδα, τα πιο σοβαρά μειονεκτήματα του ελληνικού νόμου είναι το υψηλό ποσοστό αναγκαστικών τοποθετήσεων, 8% του συνόλου του προσωπικού και η μη υποχρεωτική εκπαίδευση, ιδίως των αναπήρων, πριν από την τοποθέτηση.

Με δεδομένο το υψηλό αυτό ποσοστό, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, προτείνεται η μείωσή του από 8% σε 4%. Η προτεινόμενη μείωση δικαιολογείται από το γεγονός ότι δεν υφίσταται, στην πράξη, οι κατηγορίες των αναπήρων πολέμου και της εθνικής αντίστασης, όπως επίσης και ότι το ισχύον ποσοστό των αναγκαστικών τοποθετήσεων στον δημόσιο τομέα ανέρχεται σε 5%. Ακόμη προτείνεται, για επιχειρήσεις που οικιοθελώς απασχολούν άτομα αυτών των κατηγοριών, να περιορίζεται ο αριθμός τους και γενικότερα οι εργοδότες να έχουν τη δυνατότητα επιλογής και οι αναγκαστικά τοποθετούμενοι να λαμβάνουν την απαραίτητη εκπαίδευση πριν από την πρόσληψή τους από τον ΟΑΕΔ.

Στην ελληνική αγορά εργασίας η μείωση προσωπικού, για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους, όπως η ανανέωση του εξοπλισμού, κατ' ουσία απαγορεύεται. Αυτό οφείλεται στη νόθευση του ελέγχου των ομαδικών απολύσεων, όπως ρυθμίζεται με οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με την απαίτηση του ελληνικού νόμου να εγκρίνει τις ομαδικές απολύσεις μια διοικητική αρχή (ο υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ή ο νομάρχης), σε περίπτωση που οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους του προσωπικού δεν καταλήξουν σε συμφωνία. Γνωρίζοντας, λοιπόν, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ότι η διοίκηση ποτέ δεν θα δώσει άδεια για ομαδικές απολύσεις, απορρίπτουν εκ προοιμίου κάθε ιδέα μείωσης του προσωπικού ακόμη κι αν είναι επιβεβλημένη για να επιβιώσει η επιχείρηση.⁶³

5.5 Απολύσεις

Υπάρχουν ορισμένες χρονικές περίοδοι που δε δύναται ο εργοδότης να προβεί σε καταγγελία και απόλυση εργαζομένου. Οι περίοδοι αυτοί είναι:

- ❖ Κατά τη διάρκεια της κανονικής ετήσιας άδειας (Α.Ν.539/45 κ.λ.π.)
- ❖ Κατά την κύηση και ένα έτος μετά τον τοκετό (άρθρο 15 του Ν. 1483/84)
- ❖ Κατά τη φοίτηση σε τουριστικές σχολές (άρθρο 15 παρ.4 του Ν. 1077/80)
- ❖ Σε συνδικαλιστές (ν.1264/82)
- ❖ Στρατευόμενοι μισθωτοί
- ❖ Πολεμιστές (Α.Ν.183/51 κ.λ.π.)
- ❖ Ομαδικές απολύσεις (Ν.1387/83)
- ❖ Υποβολή μήνυσης (άρθρο 7 του Ν.3198/55)⁶⁴

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΟΠΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης παρουσιάζει το χαρακτηριστικό γνώρισμα της παροχής εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης και ειδικότερα σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου. Αυτή η διαφοροποίηση του τόπου εργασίας αποστερεί από τον απασχολούμενο τη νομική ιδιότητα του μισθωτού, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται εν γένει ως αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία (π.χ. αμοιβή, χρόνος εργασίας, κοινωνική ασφάλιση). Οι επί μέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στην «γκρίζα ζώνη» μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας ιδιαίτερα μάλιστα όταν η έννοια της εξάρτησης αντιμετωπίζεται με στενότητα, μη προσαρμοσμένη στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα όπου οι αλλαγές στον τομέα της οργάνωσης της εργασίας σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της νέας τεχνολογίας και της μικροηλεκτρονικής είναι καταλυτικές.

Έτσι αναπτύσσεται τελευταία η προβληματική για μια ευρύτερη αντιμετώπιση της έννοιας της εξάρτησης, όχι μόνο με νομικά αλλά και οικονομικά κριτήρια, δηλαδή με επαναπροσδιορισμό των ορίων ανάμεσα στην εξαρτημένη και στην ανεξάρτητη εργασία (για παράδειγμα, με την υπό όρους απεξάρτηση του τόπου παροχής της εργασίας ως θεμελιώδους στοιχείου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης) παράλληλα με τη δημιουργία πλαισίου προστασίας για τις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων (οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι) που μοιάζουν με τους μισθωτούς.

Διανύουμε την περίοδο που συντελείται η μεγάλη έξοδος των εργαζομένων από τον παραδοσιακό εργασιακό χώρο του εργοδότη και από την εποπτεία και τον έλεγχο του τελευταίου. Στο κατώφλι της εποχής του ηλεκτρονικού εμπορίου, σε μια περίοδο που το Διαδίκτυο παρέχει τη δυνατότητα μιας όλο και μεγαλύτερης αποδέσμευσης από τον τόπο εργασίας, μπορεί να αξιοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό η δυνατότητα αυτή ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, με τη δημιουργία μικρών ημιανεξάρτητων μονάδων. Ειδικότερα κύριες μορφές υπό τις οποίες εμφανίζεται η κατά τόπο ευελιξία είναι η τηλεργασία, το *hoteling*, η κατ' οίκον απασχόληση, η παραγωγή με τον τύπο εργασίας «φασόν» καθώς και η δυνατότητα για τον εργοδότη της πρόσκαιρης μετακίνησης ή της ελεύθερης μετάθεσης των εργαζομένων ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Μερικά από αυτά τα είδη τα έχουμε αναλύσει σε άλλα κεφάλαια καθώς μπορούν να ενταχθούν και σε άλλη κατηγορία μορφών απασχόλησης.

Επί κανονικής σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλει τον τόπο εργασίας του μισθωτού ενεργώντας καλόπιστα, εφόσον τούτο δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του μισθωτού. Μάλιστα, έχει κριθεί ότι η μετάθεση του εργαζόμενου στο εξωτερικό συνιστά βλαπτική μεταβολή. Βέβαια, σε περίπτωση πρόβλεψης στην ατομική σύμβαση εργασίας σχετικού δικαιώματος του εργοδότη να μεταβάλει τον τόπο εργασίας του μισθωτού (π.χ. από την κεντρική έδρα της εταιρίας σε κάποιο υποκατάστημα), τότε διευρύνεται η σχετική ευχέρεια του εργοδότη.⁶⁵

6.1 Εργασία στο σπίτι

Μια μορφή άτυπης απασχόλησης είναι η εργασία στο σπίτι. Σε αυτή την περίπτωση, το κυριότερο στοιχείο «μη τυπικότητας» της απασχόλησης δεν αφορά τόσο τις μη καθιερωμένες, «τυπικές» ή συνήθεις ώρες ή ημέρες εργασίας, αλλά το γεγονός ότι δεν υπάρχει κάποιος προκαθορισμένος-τυπικός χώρος εργασίας. Γενικά, οι στατιστικές έρευνες σε συνολικού πληθυσμούς δεν αποτυπώνουν πλήρως την εργασία στο σπίτι, στο βαθμό που αυτή συχνά λειτουργεί στο πλαίσιο της «παραοικονομίας» ή της «παράνομης απασχόλησης».⁶⁶

Αναφορικά με τα προϊόντα που παράγουν οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με αυτό το εργασιακό καθεστώς, αυτά ποικίλουν καθώς πρόκειται άλλοτε για παραδοσιακά προϊόντα και προϊόντα από κλάδους της μεταποίησης (λ.χ. παραδοσιακά υφαντουργία, την παραγωγή χειροτεχνημάτων με φασόν), και άλλοτε για σύγχρονες μορφές υπηρεσίες επεξεργασίας πληροφοριών με τη χρήση ηλεκτρονικού εξοπλισμού, όπως οι τηλεπωλήσεις και τμήμα της τηλεργασίας (αυτής που δεν γίνεται συγκεντρωτικά, σε ενοποιημένα «τηλεκέντρα», αλλά αποκεντρωμένα, στο σπίτι).

6.2 Τηλεργασία

Στις αρχές της δεκαετίας του '80 η τηλεργασία ορίζεται ως «η εργασία που πραγματοποιείται από μια μονάδα (πρόσωπο ή ομάδα) που βρίσκεται σε τόπο διαφορετικό απ' αυτόν που είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση και της οποίας η δραστηριότητα απαιτεί την έντονη χρησιμοποίηση τηλεπικοινωνιακών μέσων».⁶⁷ Είναι μια νέα μορφή απασχόλησης που συνδέεται με την χρήση νέων τεχνολογιών, πληροφορικής και επικοινωνίας. Βέβαια, θα πρέπει να ειπωθεί ότι η τηλεργασία, καλύπτοντας ευρύ φάσμα εργασιακών δραστηριοτήτων, αντιμετωπίζεται συχνά ως τρόπος οργάνωσης της εργασίας, παρά ως νέα μορφή απασχόλησης καθαυτή.

Υπάρχουν δεκάδες ορισμοί για την έννοια της τηλεργασίας. Το κυρίαρχο στοιχείο όμως της έννοιας είναι για εργασία η οποία παρέχεται από μακριά (=τηλε), από απόσταση. Ως τηλεργασία νοείται η εργασία από απόσταση που παρέχεται με σύμβαση εργασίας, εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, πλήρους ή μερικής απασχόλησης προσφέρεται άμεσα σε μια επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας (multimedia).⁶⁸

Ένας άλλος ορισμός είναι και ο εξής: «Εργαζόμενοι μέσω τηλεργασίας είναι εκείνοι που χρησιμοποιούν τις σύγχρονες τεχνολογίες επικοινωνίας και πληροφορίας και τους επιτρέπεται έτσι να παρέχουν την εργασία τους από απόσταση σε σχέση με το φυσικό χώρο που δραστηριοποιείται κανονικά η επιχείρηση για την οποία εργάζονται».⁶⁹

Σαν τελευταίο ορισμό μπορούμε να αναφέρουμε αυτόν της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιο (16.7.2002): «τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης, ή/και παροχής της εργασίας, που με τη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής και στο πλαίσιο μιας σύμβασης, ή σχέσης εργασίας, η εργασία παρέχεται, σε μόνιμη βάση, μακράν του καταστήματος του εργοδότη, αν και θα μπορούσε, επίσης, να παρασχεθεί εντός του καταστήματος αυτού».

Ήδη από το 1979 ο Arthur Tolfier στο έργο του «τρίτο κύμα» προέβλεπε ότι το 1990, μεγάλο μέρος των δραστηριοτήτων θα προσφέρεται από το σπίτι με τη χρήση των multimedia. Σε ελάχιστο χρόνο η πρόβλεψη αυτή πανηγυρικά επαληθεύτηκε. Το 1992 τριάντα εννέα εκατομμύρια Αμερικάνοι, δηλαδή το ένα τρίτο περίπου του εργαζόμενου πληθυσμού εργαζόταν (με πλήρη ή μερική απασχόληση) από το σπίτι τους, ενώ οι τηλεεργαζόμενοι στο Ηνωμένο Βασίλειο κυμαίνονται γύρω στις 300.000. Υπολογίζεται ότι μέχρι το έτος 2010 στις Η.Π.Α και το Ηνωμένο Βασίλειο θα υπάρχουν αντίστοιχα 33 και 10 εκατομμύρια τηλεεργαζόμενοι.⁷⁰

Στη χώρα μας η χρήση της τηλεργασίας, εκδηλώνεται σε ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο, αφού μόλις το 1,1% των επιχειρήσεων ακολουθεί σχετικές πρακτικές. Στην Ελλάδα η τηλεργασία, σύμφωνα με μελέτη του ΕΙΕ⁷¹, είναι πολύ περιορισμένη σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη. Ο αριθμός των τηλεεργαζομένων εκτιμήθηκε ότι είναι μόλις 50.000 ή το 1,3% του εργατικού δυναμικού, όταν ο μέσος όρος στην Ευρώπη είναι τριπλάσιος. Σύμφωνα με στοιχεία της ίδιας μελέτης τον προηγούμενο χρόνο οι αντίστοιχοι αριθμοί ήταν 20.000 και 0,65% αντίστοιχα. Δηλαδή η αναλογία των τηλεεργαζομένων στην Ελλάδα στο εργατικό δυναμικό, μέσα σε ένα χρόνο αυξήθηκε κατά 160%. Η τηλεργασία, ως εναλλακτική μορφή απασχόλησης, εφαρμόζεται ήδη σε πολλές μεγάλες πολυεθνικές εταιρίες με επιτυχία και υπάρχουν πολλά περιθώρια μεγαλύτερης εφαρμογής, ενώ αποτελεί το μεταίχμιο για τη μετάβαση στην *ηλεκτρονική εργασία*. Η παρουσία της τηλεργασίας φαίνεται να είναι σχετικά υψηλότερη στο βιομηχανικό τομέα, στις μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν πέραν της μιας εκμετάλλευσης και σε εκείνες που αποτελούν μέλη επιχειρηματικών ομίλων. Στον τομέα των τηλεπικοινωνιών και στον τομέα της διοίκησης σιγά-σιγά, αλλά σταθερά αυξάνεται η εφαρμογή, καθιστώντας ταυτόχρονα πιο ελκυστικό για τον εργοδότη.⁷²

Κατά τον Peter Johnston στέλεχος της 13^{ης} Δ/σης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τηλεργασία ήδη διανύει την 3^η Γενιά, κάθε μια γενιά δε είχε τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

1. Στις αρχές της δεκαετίας του '80 υπήρχαν μερικές χιλιάδες ειδικοί στην τεχνολογία της πληροφορίας, εργαζόνταν κυρίως με ανάθεση συγκεκριμένου έργου, έχοντας εξ αποστάσεως πρόσβαση στους υπολογιστές των εταιριών τους.
2. Στις αρχές της δεκαετίας του '90 μόνο το 1% του εργατικού δυναμικού πολλών επιχειρήσεων είχε τις προϋποθέσεις για προσφορά εργασίας από απόσταση κάνοντας χρήση των δικτύων της πληροφορικής.
3. Στα τέλη της δεκαετίας του '90 η ανάπτυξη των διεθνών δικτύων τηλεπληροφόρησης, το internet και η ανάπτυξη των υπηρεσιών της κινητής τηλεφωνίας, συνετέλεσαν ώστε η τηλεργασία να αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης προσφερόμενης εργασίας σε μορφή δικτύου.

4. Για τις μέρες μας η εκτίμηση της 13^{ης} Διεύθυνσης ήταν ότι θα γίνουμε μάρτυρες της εμφάνισης «του παγκόσμιου εικονικού οργανισμού» με σύνθημα «ζήσε τοπικά και εργάσου παγκόσμια». Έτσι, η μεγάλη πρόκληση για τις επιχειρήσεις του 21^{ου} αιώνα θα είναι η εφαρμογή καινούργιων μορφών στον σχεδιασμό, στην οργάνωση και στη διοίκηση της εργασίας. Ήδη οι σύμβουλοι των μεγάλων επιχειρήσεων τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, στο διαρκώς αυξανόμενο ανταγωνισμό, διαβλέπουν σαν μόνη λύση την ελαστικοποίηση των ισχυρών οργανωτικών δομών της επιχείρησης και την επίτευξη του φθηνού εργατικού κόστους με κάθε μέσο και κοινωνικό αντίκτυπο. Ο σύγχρονος επιχειρηματίας αντιμετωπίζει την τηλεργασία όχι ως μία απλή μετεξέλιξη του περιθωριακού (τουλάχιστον στην Ελλάδα) τύπου της κατ' οίκον εργασίας, αλλά ως μια δυναμική ανασχεδιασμού της ίδιας του της επιχείρησης.⁷³

Ο τηλεεργαζόμενος είναι στο σπίτι του, δουλεύει στον Ηλεκτρονικό Υπολογιστή και μεταβιβάζει με την τηλεφωνική του γραμμή ή με άλλο δίκτυο τα αποτελέσματα της εργασίας στον εργοδότη. Τα πιο συνηθισμένα επαγγέλματα που εφαρμόζουν σήμερα την τηλεργασία σε Ευρώπη και Αμερική είναι οι μεταφραστές, οι δημοσιογράφοι, οι λογιστές, οι συγγραφείς, οι πωλητές, οι διαφημιστές, οι σύμβουλοι επιχειρήσεων, οι σχεδιαστές, οι δακτυλογράφοι και μια σειρά από επαγγέλματα που αναδεικνύονται από τη χρήση νέων τεχνολογιών. Επιπρόσθετα το «ηλεκτρονικό επιχειρείν» και το «ηλεκτρονικό εμπόριο» αποτελούν την πιο σοβαρή μεταβολή στον τρόπο που γίνονται οι συναλλαγές και οργανώνεται ο οικονομικός βίος.

Λόγοι εμφάνισης της τηλεργασίας

Ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '70 οι μελετητές προέβλεψαν μια μαζική μετατόπιση της εργασίας από τα γραφεία και τα εργοστάσια προς το σπίτι. Πρόκειται για το φαινόμενο της «αποσυγκεντροποίησης» της μισθωτής εργασίας με την μετάβαση της εργασίας προς τους εργαζόμενους και όχι το αντίθετο.

Η τηλεργασία προϋποθέτει αναδιάρθρωση των επιχειρησιακών δομών, με νέο καταμερισμό των καθηκόντων και εντοπισμό των δραστηριοτήτων που μπορούν να ασκηθούν με τη βοήθεια των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής μακριά από το χώρο της επιχείρησης, εν κινήσει ή σε άλλη χώρα από εκείνη που είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση, ακόμα και σε άλλη ήπειρο. Επίσης η τηλεργασία προτείνεται και ως λύση προκειμένου να αντιμετωπιστούν προβλήματα οικογενειακά και συμβάλλει στην αντιμετώπιση προβλημάτων ποιότητας ζωής, όπως είναι τα συγκοινωνιακά που δημιουργούνται από τις καθημερινές μαζικές μετακινήσεις των εργαζομένων. Βασικό χαρακτηριστικό της τηλεργασίας είναι ότι αποτελεί εργασία από απόσταση που χρησιμοποιεί την τηλεπικοινωνία, την πληροφορική και τις δυνατότητες που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας (multi-media). Έχει τρεις σημαντικές μεταβλητές, μια μεταβλητή τεχνική, μια γεωγραφική και μια οικονομικό-οργανωτική.

Η εμφάνιση και η ανάπτυξη της νέας αυτής μορφής εργασίας οφείλεται στη σύνθεση πολλών λόγων:

- Ανάπτυξη της τηλεπικοινωνιακής τεχνολογίας τόσο από την πλευρά των λειτουργικών δυνατοτήτων της όσο και γεωγραφικά.
- Η ανάπτυξη της πληροφοριακής τεχνολογίας τόσο από πλευράς hardware όσο και στον τομέα του λογισμικού, αλλά και η πτώση των τιμών των Η/Υ, των προγραμμάτων κλπ.
- Ο συνδυασμός πληροφορικής και τηλεπικοινωνίας-ολοκληρωμένα πληροφοριακά συστήματα έντασης επικοινωνίας
- Η ημερήσια απώλεια χρόνου εξαιτίας της καθημερινής μετακίνησης από το σπίτι τον χώρο εργασίας που εξαλείφεται σχεδόν ολοκληρωτικά με την μεταφορά της πληροφορίας και των δεδομένων διαμέσου των τηλεπικοινωνιών και της τηλεματικής.
- Η αύξουσα κινητικότητα του κεφαλαίου που συνεπέφερε νέες φόρμες στην παγκόσμια κατανομή της εργασίας.

Μια σημαντική ειδική μορφή εμφάνισης της τηλεργασίας είναι η λεγόμενη «εκτός συνόρων τηλεργασία» που είναι ένα είδος υπεργολαβίας επιχειρήσεων σε γεωγραφικές περιφέρειες χαμηλού μισθολογικού κόστους, όπως στην Αφρική και την Ασία, οι οποίες τείνουν να γίνουν χώρες εξαγωγής τηλεργασίας.

Άλλη μορφή τηλεργασίας είναι αυτή που παρέχεται στο πλαίσιο των επιχειρήσεων παροχής τηλεϋπηρεσιών. Πρόκειται για επιχειρήσεις που διαθέτουν και εμπορευματοποιούν προϊόντα πληροφορικής ή υπηρεσίες και απασχολούν εργαζομένους που είναι κοντά στην έδρα τους, ενώ οι χρήστες ή οι πελάτες της επιχείρησης είναι σε απόσταση.

Εναλλακτική μορφή είναι αυτή του networking στο πλαίσιο κοινοτήτων on line, πράγμα που σημαίνει ότι ο τηλεργαζόμενος βρίσκεται δικτυωμένος με άλλους τηλεργαζόμενους, που επικοινωνούν μεταξύ τους ηλεκτρονικά και είναι μέλη μιας ομάδας σχηματισμένης γύρω από ειδικά προγράμματα. Ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης του τηλεργαζομένου μπορεί να εμφανίζεται ως πλήρης ή μερικής απασχόλησης τηλεργασία.⁷⁴

Είδη εργασιών που αφορά η τηλεργασία

Η τηλεργασία μπορεί να καλύψει ένα ευρύτατο φάσμα εργασιών στην πράξη, με έμφαση κατά πρώτο λόγο στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Όμως παρατηρείται πρόσφατα μια ισχυρή τάση διάδοσης της τηλεργασίας και στον δημόσιο τομέα. Οι βασικές περιπτώσεις εφαρμογής συστημάτων τηλεργασίας είναι οι εξής:

1. Παραγωγή πληροφορίας (π.χ. επαγγέλματα επιστημονικά ή τεχνικά)
2. Επεξεργασία πληροφορίας (είτε σε εργασίες μειωμένης εξειδίκευσης όπως δακτυλογράφηση, είτε σε εργασίες υψηλής εξειδίκευσης όπως τραπεζοασφαλιστικές εργασίες ή στον χώρο του τύπου)

3. Διανομή πληροφορίας (π.χ. τηλεεκπαίδευση ή τηλεκατάρτιση)
4. Εκμετάλλευση και συντήρηση συστημάτων πληροφόρησης (π.χ. στον χώρο των τηλεπικοινωνιακών συστημάτων)⁷⁵

Ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας

Τόπος εργασίας

Σε περίπτωση τηλεργασίας η έννοια «τόπος εργασίας» αποκτά διαφορετικό περιεχόμενο. Συχνά προβλέπεται ρητά στη σύμβαση εργασίας ότι ο τηλεργαζόμενος θα εργάζεται κατ' οίκον, οπότε διατίθεται ένα δωμάτιο της οικίας του για την επαγγελματική δραστηριότητά του. Αλλά μπορεί και να εργάζεται κινούμενος ή σε τηλεκέντρα.⁷⁶ Εν προκειμένω, η απασχόληση του εργαζόμενου υπό συνθήκες τηλεργασίας πρέπει να γίνεται με τη συναίνεσή του. Διαφορετικά, μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζόμενου, εφόσον συντρέχουν οι σχετικές νόμιμες προϋποθέσεις (αρ.7Ν.2112/1920).

- Κατ' οίκον τηλεργασία: Αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή τηλεργασίας και αυτό που έχει μεγάλο ενδιαφέρον είναι ότι κατ' οίκον τηλεργασία αποτελεί την ιστορική μετεξέλιξη της παραδοσιακής κατ' οίκον εργασίας. Έτσι, βλέπουμε ότι το φαινόμενο της εργασίας στο σπίτι που ήταν ιδιαίτερα σύνηθες κατά την προβιομηχανική περίοδο (στον πρωτογενή & δευτερογενή τομέα παραγωγής), επανέρχεται στη μεταβιομηχανική περίοδο σε μεγάλο ποσοστό, αφορώντας βέβαια πλέον τον τριτογενή τομέα παραγωγής (υπηρεσίες). Αξίζει βέβαια να αναφερθεί ότι τις τελευταίες δεκαετίες γνωρίζει ξανά άνθιση και η παραδοσιακή μορφή της κατ' οίκον εργασίας για διάφορες βιοτεχνικές εργασίες, στα πλαίσια εξαγωγής μισθωτής εργασίας, γνωστής και ως φασόν.
- Κινητή τηλεργασία: Αυτή η μορφή τηλεργασίας αφορά όλους εκείνους τους εργαζόμενους που παρέχουν εργασία από απόσταση χωρίς όμως να είναι εγκατεστημένοι σε ένα συγκεκριμένο σημείο (λόγου χάρις την οικία τους). Αντίθετα, βρίσκονται συνεχώς σε διαφορετικά σημεία (αεροπλάνα, τρένα, ξενοδοχεία) και με τη βοήθεια των φορητών υπολογιστών αλλά και με τη χρήση του διαδικτύου τους δίνεται η ευκαιρία να εργάζονται συνεχώς παρά τις συνεχείς μετακινήσεις τους. Η κινητή τηλεργασία βρίσκεται σε πολύ μεγάλη άνθιση τα τελευταία χρόνια. Μόνο στις ΗΠΑ πάνω από 6 εκατομμύρια άνθρωποι είναι κινούμενοι τηλεργαζόμενοι.
- Τηλεκέντρα εργασίας: Τα τηλεκέντρα αποτελούν μικρές εγκαταστάσεις όπου οι τηλεργαζόμενοι είτε από μία είτε από παραπάνω επιχειρήσεις παρέχουν εργασίες προς την κυρίως μονάδα. Οι μονάδες αυτές βρίσκονται συχνά κοντά στον τόπο διαμονής των τηλεργαζομένων και έτσι εξοικονομείται κόστος και χρόνος και για την εταιρία αλλά και για τους εργαζόμενους. Ιδιάζουσα μάλιστα είναι η περίπτωση κατά την οποία σε κάποιο τηλεκέντρο εργασίας εργάζονται άτομα που ανήκουν σε

διαφορετικές επιχειρήσεις καθώς με αυτόν τον τρόπο τίθεται υπό μεγάλη αμφισβήτηση η ενότητα αλλά και η κουλτούρα της κάθε εκμετάλλευσης. Καθώς όμως το κόστος ενοικίασης και συντήρησης ενός ξεχωριστού τηλεκέντρου για κάθε επιχείρηση ξεχωριστά είναι ιδιαίτερα μεγάλο, είναι αρκετά συνήθης η συνύπαρξη τηλεργαζομένων από διαφορετικές επιχειρήσεις στο ίδιο τηλεκέντρο εργασίας.

Συχνά όμως οι τηλεργαζόμενοι δεν περιορίζονται μόνο στην επικράτεια του κράτους στην οποία είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση για την οποία εργάζονται. Αυτό όμως είναι σύνηθες σε τηλεργαζομένους μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων. Με κριτήριο λοιπόν τη χώρα διεξαγωγής της τηλεργασίας έχουμε δύο κατηγορίες: α) την ιθαγενή τηλεργασία για εργαζόμενους που δραστηριοποιούνται στη εσωτερικό της χώρας που εδρεύει η επιχείρησης στην οποία ανήκουν και β) την διεθνή τηλεργασία για τηλεργαζομένους όπου σε μόνιμη βάση (ή το περισσότερο χρόνο) βρίσκονται εκτός των συνόρων της χώρας που εδρεύει η επιχείρηση τους.⁷⁷

Ακόμη, υπάρχει η διάκριση σε αμιγή ή μη τηλεργασία ανάλογα με το αν ο εργαζόμενος απασχολείται και στο φυσικό χώρο εγκατάστασης της επιχείρησης που τον έχει προσλάβει ή είναι αμιγώς τηλεργαζόμενος.

Χρόνος εργασίας

Γίνεται διάκριση ανάμεσα σε τηλεργασία πλήρους και μερικής απασχόλησης ανάλογα με τις ώρες εργασία ή τον όγκο της εργασίας που φέρει σε πέρας ο κάθε τηλεργαζόμενος.

Όμως και το στοιχείο «χρόνος εργασίας» αποκτά διαφορετική διάσταση σε περίπτωση τηλεργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ο έλεγχος του χρόνου εργασίας είναι δυσχερής σε σύγκριση με την κανονικά παρεχόμενη εργασία εντός του χώρου της επιχείρησης. Έτσι, καθίσταται δυσεξακρίβωτο, αν ο τηλεργαζόμενος εργάστηκε Κυριακές, αργίες, νύχτα. Επίσης δεν μπορεί εύκολα να διαπιστωθεί αν εργάστηκε υπερωριακά.

Επιπλέον, τόσο η ποσότητα όσο και η ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας δεν μπορούν εύκολα να ελεγχθούν. Βέβαια, η ποσότητα της εργασίας μπορεί, ενδεχομένως, να μετρηθεί (π.χ. αμοιβή με το κομμάτι). Όμως, η ποιότητα της εργασίας είναι δύσκολα ελέγξιμη. Επομένως τίθεται και ζήτημα αλλαγής του τρόπου αμοιβής των τηλεργαζομένων σε συνδυασμό με την μετατροπή του συστήματος διαχειριστικού ελέγχου. Οπότε, είναι προφανές ότι η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη πρέπει να προσαρμοστεί στις ιδιομορφίες της τηλεργασίας.⁷⁸

Πλεονεκτήματα της τηλεργασίας

Α) Πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις

Στο πλαίσιο του γνωστού τρίπτυχου «ανάπτυξη-ανταγωνιστικότητα-απασχόληση» κυρίαρχο ρόλο για τους συμβούλους των μεγάλων επιχειρήσεων σε ευρωπαϊκό και σε

παγκόσμιο επίπεδο, διαδραματίζει πλέον η ελαστικοποίηση των ισχυρών οργανωτικών δομών της επιχείρησης, μέσω της μικροηλεκτρονικής τεχνολογίας. Η επίτευξη του φθηνού εργατικού κόστους με κάθε μέσο και κοινωνικό αντίκτυπο, ενέταξε και την τηλεργασία στα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού. Επομένως, η τηλεργασία αντιμετωπίζεται πλέον σαν μια δυναμική μορφή ανασχεδιασμού της επιχείρησης.

Η τηλεργασία παρουσιάζει τα παρακάτω πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις:

- α) Προσφέρει νέες δυνατότητες για ακόμη μεγαλύτερη ελαστικοποίηση στις εργασιακές σχέσεις, παρέχοντας δυνατότητες για μείωση του κόστους εργασίας και αύξησης των κερδών.
- β) Προσφέρει πολλές επιλογές στη χρήση χώρων εργασίας και μείωση του λειτουργικού κόστους από την εξοικονόμηση χώρων γραφείων.
- γ) Προσφέρει περισσότερη ελαστικότητα στη διαχείριση του χρόνου εργασίας των τηλεεργαζομένων. Υπολογίζεται ότι ο συνολικός παραγωγικός χρόνος εργασίας αυξάνεται από 50% σε 89%, όταν οι εργαζόμενοι απασχολούνται από το σπίτι παρά σε κάποιο γραφείο. Ο χρόνος απασχόλησης των τηλεεργαζομένων διευρύνεται, με αποτέλεσμα αυτός να κινδυνεύει να γίνει «αντικείμενο» εκμετάλλευσης από την επιχείρηση.
- δ) Οι επιχειρήσεις αποκτούν μεγαλύτερη ευελιξία στα θέματα του προσωπικού τους, της αξιοποίησης του κεφαλαίου τους και της ιεράρχησης των μισθών που προσφέρουν.⁷⁹

B) Πλεονεκτήματα για τους εργαζόμενους

- α) Αποφεύγει η μετακίνηση από το σπίτι στη δουλειά, η οποία ιδιαίτερα σε μεγάλες πόλεις είναι επιβαρυντική και αγχωτική για τους εργαζόμενους.
- β) Προσφέρει λύσεις στην αντιμετώπιση οικογενειακών ζητημάτων, όπως όταν υπάρχουν ανήλικα παιδιά που πρέπει να μετακινηθούν από και προς το σχολείο, ανήμποροι ή υπερήλικοι γονείς που η φροντίδα τους ανήκει στον εργαζόμενο και που εμποδίζουν των απομάκρυνση του προσώπου (συνήθως γυναίκα) από το σπίτι.
- γ) Προσφέρει λύσεις σε άτομα με ειδικές ανάγκες τα οποία έτσι μπορούν να εργασθούν στο σπίτι, χωρίς να μετακινούνται.
- δ) Μπορεί να αποβεί περισσότερο επικερδής, προσφέροντας δυνατότητες στον εργαζόμενο να κερδίσει περισσότερα χρήματα, εφόσον μπορεί να απασχοληθεί ταυτόχρονα και σε άλλους εργοδότες, στερώντας τον όμως από κάθε ποιοτικό χρόνο.
- ε) Μπορεί να υποβοηθήσει οικονομικά υποβαθμισμένες περιοχές (αγροτικές-νησιά) αφού πρόκειται για εργασία που προσφέρεται από μακριά και δεν είναι απαραίτητη η μετακίνηση των ανθρώπων. Πρόκειται όμως για καθαρά θεωρητικό πλεονέκτημα, αφού η τηλεργασία και δεν αφορά το σύνολο των επαγγελματιών και δεν αφορά το σύνολο των εργαζομένων.⁸⁰

Μειονεκτήματα της τηλεργασίας

A) Μειονεκτήματα για τις επιχειρήσεις

Μειονέκτημα για τις επιχειρήσεις από την απασχόληση του προσωπικού με τηλεργασία, είναι τα προβλήματα της διαχείρισης και του συντονισμού ενός διάσπαρτου

προσωπικού, η έλλειψη άμεσου ελέγχου του προσωπικού τους, ο κίνδυνος διαρροών εμπιστευτικών στοιχείων της επιχείρησης καθώς και η έλλειψη επικοινωνίας με αυτό. Επιπλέον, υπάρχει κίνδυνος επιβάρυνσης των επιχειρήσεων λόγω κακής χρήσης του μηχανολογικού εξοπλισμού και αυξημένου κόστους πρόωρης αντικατάστασης του εξοπλισμού, λόγω, ακριβώς, της πλημμελούς συντήρησης. Τέλος, παρατηρείται αδυναμία απρόσκοπτης επισκόπησης του χώρου εργασίας, λόγω της σύγχυσης του με το χώρο του οικογενειακού ασύλου του τηλεργαζόμενου καθώς και προβληματικές τις δυνατότητες για επαγγελματική κατάρτιση του τηλε-απασχολούμενου.

B) Μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους

α) Σημαντικό μειονέκτημα της τηλεργασίας αποτελεί η κοινωνική απομόνωση και η περιθωριοποίηση του εργαζόμενου. Απομονώνεται από τους συναδέλφους του και την επιχείρηση, δεν κοινωνικοποιείται και οδηγείται στην περιθωριοποίηση, καταλήγοντας απρόσωπο γρανάζι μιας παραγωγικής μηχανής. Ο χρόνος εργασίας του εντατικοποιείται ακόμη περισσότερο, αφού βρίσκεται σε 24ωρη σχεδόν βάση σε ετοιμότητα και στη διάθεση της επιχείρησης, και αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα μόνιμες βλάβες στην ψυχική του κυρίως υγεία, ανοίγοντας σίγουρο δρόμο προς την ενδοστρέφεια.

β) Τα όρια μεταξύ της εργασιακής, κοινωνικής και οικογενειακής ζωής, καθίστανται δυσδιάκριτα. Το οκτάωρο, το πενθήμερο, η εργασία τις Κυριακές και τις αργίες, η εργασία τη νύκτα, η υπερωριακή απασχόληση, είναι άγνωστες μορφές προστασίας του τηλεργαζόμενου. Είναι προφανές, ότι η τηλεργασία, ιδιαίτερα όταν αυτή προσφέρεται από το σπίτι, δεν είναι εύκολο να μετρηθεί ούτε από πλευράς διάρκειάς της ούτε από πλευράς τοποθέτησής της μέσα στα χρονικά όρια του 24ώρου. Ο εργαζόμενος καθίσταται δεσμώτης του επιχειρηματικού κέρδους και της βούλησης του εργοδότη σε 24ωρη βάση, αντικείμενο του διευθυντικού δικαιώματος, χωρίς σαφή κοινωνικό και προσωπικό χρόνο χωρίς χρόνο αδείας και διακοπών, εορτών και αργιών.

γ) Ο υπολογισμός του μισθού «με το κομμάτι» και όχι με το χρόνο εργασίας, οδηγεί τον τηλεργαζόμενο σε μεγαλύτερη καταπόνηση και εξάρτηση από την επιχείρηση. Οι τηλεργασίες είναι κυρίως εργασίες που στόχο έχουν τη ποσοτική διεκπεραίωση ύλης παρά μια ποιοτική διεργασία και προσέγγιση αυτής. Το κυνήγι όμως της μεγαλύτερης διεκπεραίωσης ύλης η οποία θα αποφέρει περισσότερα χρήματα και θα αποδώσει περισσότερα καταναλωτικά αγαθά, οδηγεί σε εξουθένωση τον τηλεργαζόμενο, χωρίς καμία έξωθεν θεσμική προστασία.

δ) Δημιουργείται δυσπραγία για ιεραρχική εξέλιξη αφού πλέον δεν είναι ο τηλεργαζόμενος υπάλληλος της επιχείρησης, ενταγμένος σ' αυτήν. Από την επιχείρηση παίρνει εντολές πλέον και όχι πληροφορίες, ελέγχεται απ' αυτήν αλλά δεν αυτονομείται από αυτήν και είναι και δεν είναι εργαζόμενος σ' αυτήν.

ε) Δημιουργείται πρόβλημα με την κοινωνική ασφάλιση των τηλεργαζομένων. Ρυθμίσεις που να αφορούν την κοινωνική τους ασφάλιση δεν υπάρχουν. Επιπλέον δεν είναι διακριτό αν η

εργασία που παρέχουν είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών, αφού ασφαλιστικά υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. και Ι.Κ.Α.-Τ.Ε.Α.Μ., μόνο όσοι συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Γ) Μειονεκτήματα σε συλλογικό επίπεδο

α) Βασικές δομές του συλλογικού εργατικού δικαίου σε καθεστώς τηλεργασίας μένουν ανενεργές. Ο τηλεργαζόμενος συνήθως δουλεύει μόνος του με αποτέλεσμα ο εξατομικισμός να είναι αναπόφευκτος. Σε καθεστώς τηλεργασίας δεν αναπτύσσεται κοινό πνεύμα συνεργασίας και εξυπηρέτησης κοινών συμφερόντων, πνεύμα που είναι απαραίτητο προκειμένου να κρατά στη «ζωή» τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

β) Το δικαίωμα της απεργίας αφοπλίζεται, η άσκηση του δικαιώματος του συνδικαλιζέσθε είναι εξαιρετικά δυσχερής, πλην της κλασικής συνέπειας ότι ενδεχόμενα να δυσκολύνει την εργασιακή κατάσταση του τηλεργαζόμενου, αλλά και πρακτικά η άσκηση των παραπάνω δικαιωμάτων είναι αδύνατη, ιδιαίτερα αν ο τύπος εργασίας του τηλεργαζόμενου, βρίσκεται μακριά από την επιχείρηση.

γ) Το δικαίωμα για διαπραγμάτευση είναι ασθενές έως ανύπαρκτο και αδύναμη έως ανύπαρκτη η διαπραγματευτική ικανότητα των τηλεργαζομένων. Έτσι δημιουργούνται σοβαρές συνέπειες στη δυνατότητα της διεκδίκησης για σταθερότητα στην απασχόληση και για το λόγο αυτό οι περισσότεροι τηλεργαζόμενοι έχουν προσωρινή απασχόληση. Για το λόγο αυτό τα συνδικάτα διατηρούν αρνητική στάση απέναντι στο είδος αυτό της απασχόλησης με τη μορφή της τηλεργασίας.

Βέβαια εξαιρούνται τα ανώτατα υψηλόβαθμα στελέχη των επιχειρήσεων, των οποίων η σχέση με την επιχείρηση και την τηλεργασία διαμορφώνεται σε άλλη βάση.⁸¹

Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η τηλεργασία αποτελεί ένα εργασιακό και ευρύτερα κοινωνικό φαινόμενο που αναπτύσσεται με ιδιαίτερα ταχείς ρυθμούς σε διεθνή κλίμακα. Μέσω αυτής της μορφής εργασίας οι εργοδότες μπορούν να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας, αλλά και οι εργαζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας και της ζωής τους και να επιτύχουν μεγαλύτερη αυτονομία στον χώρο όπου παρέχουν την εργασία τους.

Το στοιχείο της νομικής εξάρτησης αποδεικνύεται στην πράξη ανεπαρκές για να καλύψει όλες τις περιπτώσεις εμφάνισης της τηλεργασίας. Η κατ' οίκον εργασία δεν είναι η μοναδική μορφή τηλεργασίας. Υπάρχουν, για παράδειγμα, η κινητή τηλεργασία, η εργασία σε τηλεκέντρο. Επομένως, η νομοθεσία για την κατ' οίκον εργασία, όπου υπάρχει, έχει εντελώς αποσπασματικό χαρακτήρα και δεν μπορεί να αποτελέσει επαρκή νομική βάση κάλυψης του φαινομένου της τηλεργασίας. Ορθότερη είναι η λύση της αυτοτελούς νομοθετικής ρύθμισης της τηλεργασίας. Επικουρικά, μπορεί να είναι χρήσιμη η οδός της συλλογικής διαπραγμάτευσης με συλλογική ρύθμιση σε επιχειρηματικό ή σε κλαδικό επίπεδο.

Η τηλεργασία ανήκει στις νέες μορφές απασχόλησης, η οποία στην πρακτική της εφαρμογή φαίνεται να απομακρύνεται από τα αποδεκτά μοντέλα εργασιακών σχέσεων, να διαφοροποιείται ως προς τους όρους με τους οποίους παρέχεται και αποστασιοποιείται από θεσμούς διαφύλαξης των κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Δεν είναι αλλά τείνει να γίνει ένα φαινόμενο συλλογικό, ένα εργασιακό φαινόμενο που θα επηρεάσει τις εργασιακές σχέσεις πολλών κατηγοριών εργαζομένων, γιατί όπως προαναφέραμε, προς το παρόν τουλάχιστον δεν αφορά όλους. Χωρίς να αποτελεί ξεκάθαρη μορφή εξαρτημένης εργασίας, είναι βέβαιο ότι τις περισσότερες φορές για τέτοια μορφή πρόκειται, δημιουργώντας μια «κουλτούρα απασχόλησης» που επιφέρει αν όχι την ανατροπή σίγουρα μια ολοφάνερη μεταβολή του ευρύτερου θεσμικού και λειτουργικού πλαισίου της εξέλιξης των κοινωνιών μας. Καθαρό προϊόν του τεχνολογικού καπιταλισμού, είμαστε κοντά σε μια πραγματικότητα όπου η τηλεργασία θα εφαρμοστεί κατά κόρον. Μια πραγματικότητα που δημιουργήθηκε, αναπτύχθηκε και θα αναπτυχθεί ακόμη περισσότερο, αφού αποτελεί ένα εξαιρετικό εύλικτο τρόπο εργασίας.

Είναι γεγονός ότι η τεχνολογική επανάσταση αποτέλεσε και αποτελεί ασφαλή δίοδο από τη βιομηχανική εποχή στην εποχή της πληροφορίας και της γνώσης, στην εποχή όπου οι νομοθετικές επιλογές επιβάλλονται και καθορίζονται από αυτές των ταχύτατων εξελίξεων. Ο τόπος εργασίας παύει να είναι συγκεκριμένος και μετατίθεται εκτός επιχείρησης. Τα χρονικά όρια της επιχείρησης αλλοιώνονται, ενώ είναι αναγκαία η αδιάκοπη επαφή του εργαζομένου με την επιχείρηση. Από την άλλη πλευρά παρέχονται μεγαλύτερες ευχέρειες για ελεύθερο χρόνο στους τηλεεργαζομένους.

Δεν μπορούμε να αρνηθούμε ότι η τηλεργασία αποτελεί ήδη ένα νέο δεδομένο που με σπουδή εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις και ότι και η Ε.Ε. τη θεωρεί αναπόσπαστο μέρος μιας σύγχρονης πολιτικής αντιμετώπισης της ανεργίας και εναποθέτει σε αυτήν ελπίδες ότι θα προσφέρει μεγαλύτερες δυνατότητες για ελαστικοποίηση της εργασίας. Τούτο συνάγεται άλλωστε και από την από 16.7.2002 Συμφωνία-Πλαίσιο της Ένωσης, όπου για πρώτη φορά μια ευρωπαϊκή Συμφωνία-Πλαίσιο, πρόκειται να εφαρμοστεί από τα ίδια μέλη των συμβαλλόμενων μερών και όχι από ένα καταστατικό ευρωπαϊκό όργανο, προφανώς για να παρέχει δυνατότητες προσαρμογής των ρυθμίσεών της, στις ειδικές συνθήκες κατά χώρα και τις συναφείς ανάγκες κατά χώρα των μελών των Ευρωπαϊκών Οργανώσεων που υπέγραψαν τη συμφωνία. Σε εθνικό επίπεδο πρέπει να αντιμετωπιστούν οι ποικίλες παράμετροι του φαινομένου, όπως εργασιακές, ασφαλιστικές, ψυχολογικές, κοινωνιολογικές και άλλες.

Είναι φανερό ότι η τηλεργασία θα είναι μια συνήθης μορφή απασχόλησης στο εργασιακό κοντινό μέλλον, γιατί πράγματι παρουσιάζει μια εξαιρετική δυναμική. Όμως, ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην προστασία της ιδιωτικής ζωής και ιδίως των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζομένων.

Σε τελική ανάλυση το φαινόμενο της τηλεργασίας είναι υπαρκτό και αναμένεται να λάβει ευρύτερες διαστάσεις στο μέλλον. Η νομοθετική παρέμβαση είναι απαραίτητη, αλλά πρέπει να συνδυαστεί με συντονισμένη δράση όλων των ενδιαφερομένων μερών σε εθνικό

και υπερεθνικό επίπεδο, ώστε το νέο τοπίο των εργασιακών σχέσεων να συνδυάζει αρμονικά την τεχνολογική εξέλιξη με την συνοχή της κοινωνίας, με έμφαση στον ευαίσθητο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Η εφαρμογή της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και η σταδιακή εισαγωγή της στη δημόσια διοίκηση καταδεικνύουν την ανάγκη ενός ολοκληρωμένου θεσμικού πλαισίου ρύθμισης του φαινομένου τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα της οικονομίας. Η ρύθμιση αυτή θα ενισχύσει την ασφάλεια του δικαίου, αλλά, σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να αναιρεί την δυναμική ανάπτυξης του φαινομένου με τρόπο σύμφωνο με τις αρχές της δημοκρατίας, του κράτους δικαίου και τη κοινωνικής διάστασης του αγαθού της εργασίας.

6.3 Απασχόληση με σύστημα φασόν

Η απασχόληση με σύστημα φασόν που συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο συνδεδεμένο κύρια με τη δραστηριότητα επιχειρήσεων συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων, όπως η κλωστοϋφαντουργία. Είναι η μορφή εργασίας, στην οποία μέρος ή το σύνολο του προϊόντος παράγεται εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης με τη μορφή της εργολαβίας και, ειδικά, στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου. Το φασόν θεωρείται παραδοσιακή μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Είναι εργασία με το κομμάτι, συνήθως χαμηλά αμειβόμενη σε αδήλωτα εργαστήρια ή στο σπίτι του εργαζόμενου. Αυτή η μορφή απασχόλησης εξακολουθεί παρά τον ανταγωνισμό από γειτονικές χώρες να εφαρμόζεται ευρύτατα. Ανθεί στα μεγάλα αστικά κέντρα και σε συγκεκριμένες συνοικίες της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης, όπου συχνά επικρατεί μια σαφής εξειδίκευση στην παραγωγή του προϊόντος.

Το σύστημα φασόν εξελισσόμενο λαμβάνει και άλλες διαστάσεις όπως η ανάθεση εργολαβίας σε επιχείρηση να εκπληρώσει τμήμα ή το σύνολο του παραγόμενου προϊόντος ακόμη και σε διαφορετικές περιοχές αλλά και ηπείρους. Πρόκειται για μορφές ευελιξίας της επιχείρησης που αναζητεί τη μείωση των δαπανών επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω του συστήματος της υπεργολαβίας (subcontracting). Πάντως είναι συχνό το φαινόμενο οι επιχειρήσεις να μετακυλούν στους υπεργολάβους τα πλέον ασταθή τμήματα της αγοράς τους.

Case Study: 4KIDS- Η ολοκληρωμένη εταιρία τηλεργασίας

Όλοι οι 28 εργαζόμενοι μιας νέας εταιρίας προσφοράς υπηρεσίας στο διαδίκτυο, της 4kids, τηλεργάζονται από το σπίτι συμπεριλαμβανομένου και του Διευθυντή Χελε Λαντ (Helle Lund).

Κάθε εργαζόμενος συνεισφέρει στην ιστοσελίδα, η οποία παρέχει υποστήριξη και συμβουλές σε οικογένειες της Δανίας με παιδιά, σε βάση καθημερινής απασχόλησης και ο καθένας έχει άλλες εργασίες μερικής ή ολικής απασχόλησης. Παρόλο που το κάνει πιο απαιτητικό να είσαι ο διευθυντής, ο Helle Lund πιστεύει ότι αυτή η ασυνήθιστη μέθοδος της διεύθυνσης μιας εταιρίας είναι ένα κατευθυντήριο σήμα προς το μέλλον.

Ενθαρρύνει την εργασιακή και την οικογενειακή ζωή να είναι καλύτερα ισορροπημένες, παρέχει πρακτικό περιεχόμενο για την ιστοσελίδα και είναι σχεδόν βασιζόμενη στην εμπιστοσύνη και την αυτοπεποίθηση ανάμεσα σε όλους τους εργαζόμενους της 4kids.

Οι εργαζόμενοι της 4kids είναι γεωγραφικώς διασκορπισμένοι, με άτομα στο Zagreb, το Bergen (Νορβηγία) όπως επίσης και στη Δανία. Αυτή η μορφή του εικονικού οργανισμού απαιτεί πολύ καθαρή και συνειδητή ψυχολογική συμφωνία ανάμεσα στον διευθυντή και τον κάθε εργαζόμενο.

Οι απαιτήσεις πάνω στην ηγεσία είναι πολύ μεγαλύτερες απ' ό,τι σε ένα φυσικό χώρο εργασίας, για παράδειγμα ο διευθυντής πρέπει συνειδητά να καλλιεργεί την κουλτούρα μιας εταιρίας και να έχει την πρωτοβουλία στην επικοινωνία με όλους τους υπαλλήλους σε συχνή βάση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

7.1 Πρόωρη συνταξιοδότηση για διάφορους λόγους

Διαφορές χρόνου εργασίας έναντι του υποχρεωτικού χρόνου εργασίας, που προκύπτουν μετά από συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη για το χρόνο εργασίας, χωρίς φυσικά αμοιβή για τον παραπάνω χρόνο εργασίας. Τα υπόλοιπα άδειας (το ανώτερο 10 μέρες το χρόνο) μετατρέπονται, αντί χρηματικής αποζημίωσης, σε χρόνο αποταμίευσης. Έτσι, μέχρι το 50^ο έτος δύναται να αποταμιευτούν 2.000 ώρες το ανώτερο πλέον του κανονικού. Από το 51^ο έτος και πάνω υπάρχει απεριόριστος χρόνος αποταμίευσης, πρόωρη συνταξιοδότηση με διατήρηση του μισθού που είχε το τελευταίο διάστημα απασχόλησης.

Για τον εργοδότη συνεπάγεται μείωση πληρωμής υπερωριών κα υπερεργασίας, αποφυγή απολύσεων, ευελιξία στην απασχόληση, επίτευξη μέσω της εκπαίδευσης υψηλότερου επιπέδου κατάρτισης, ευκολότερη μετάβαση στη σύνταξη, μεγαλύτερη ανταπόκριση στις επιθυμίες των εργαζομένων. Αρνητικά, για τον εργαζόμενο, θεωρούνται ότι η αποζημίωση για παραπάνω εργασία γίνεται σε μεταγενέστερο χρόνο, ότι ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να κάνει χρήση της υποχρεωτικής άδειας παρά τη θέλησή του.

Προτάθηκαν διάφοροι μηχανισμοί από τις κυβερνήσεις για να προωθηθεί η πρόωρη συνταξιοδότηση. Η συμφωνία που υπογράφηκε σε επίπεδο κλαδικών προβλέπει γενικά πως οι επιχειρήσεις θα πρέπει σε αντιστάθμισμα να προσλαμβάνουν νέους σε ίση αναλογία, και οι πρόωρα συνταξιοδοτούμενοι να παίζουν συμβουλευτικό ρόλο μεταδίδοντας την πείρα τους.

Εναλλακτική επιλογή θα μπορούσε να είναι ότι όταν κάποιος εργαζόμενος συμπληρώνει το 55^ο έτος ηλικίας να είναι εφικτή η μετατροπή της εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερικής από πλευράς εργοδότη δύο με πέντε χρόνια πριν από τη σύνταξη, παροχή επιδόματος χωρίς επιβάρυνση με εργοδοτικές εισφορές και από το 60^ο έτος να μπορεί να συνταξιοδοτηθεί.⁸⁴

7.2 Αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης

Η θέσπιση του 65^{ου} έτους ως ηλικίας για τη λήψη πλήρους σύνταξης, αποτελεί παράγοντα συμβολής στην αύξηση των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων. Είναι γεγονός ότι οι περισσότεροι ασφαλισμένοι έχουν, ήδη, πριν ακόμη φθάσουν στην ηλικία των 65 ετών, συμπληρώσει τα απαιτούμενα, για τη λήψη πλήρους σύνταξης, 35 χρόνια ασφάλισης.

Ακόμη, όμως και την πρόσφατη ρύθμιση του Ν. 3029/2002 που επιτρέπει τη συνταξιοδότηση μετά τη συμπλήρωση 37 ετών πραγματικής υπηρεσίας, ασχέτως ορίου ηλικίας, αμφισβητεί η Έκθεση του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, κρίνοντας, ότι και η ρύθμιση αυτή θα συμβάλλει στη μείωση της μέσης πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης.

Ο ισχυρισμός, όμως, ότι, η νομοθετημένη δυνατότητα λήψης πλήρους σύνταξης μετά 35 χρόνια ασφάλισης και τη συμπλήρωση του 65^{ου} έτους της ηλικίας ή μετά 37 χρόνια ασφάλισης ανεξαρτήτου ορίου ηλικίας, οδηγεί σε συνταξιοδοτήσεις κάτω των 65 ετών, επειδή οι περισσότεροι ασφαλισμένοι συμπληρώνουν τα 35 ή τα 37 χρόνια ασφάλισης πολύ πριν συμπληρώσουν στο 65^ο έτος της ηλικίας τους, αντιφάσκει προς την πραγματικότητα.

Σύμφωνα, πράγματι, με τις μετρήσεις του Ινστιτούτου Εργασίας, η μέση ηλικία εισόδου στην αγορά εργασίας, στη χώρα μας, σήμερα, βρίσκεται στο 29-30^ο έτος της ηλικίας και κατά συνέπεια, η συνεχής έκτοτε απασχόληση επί 35 ή 37 έτη υπερβαίνει την ηλικία των 65 ετών. Εννοείται, βέβαια, ότι όσες ενδιάμεσες περίοδοι ανεργίας μεσολαβήσουν (ο χρόνος ανεργίας δεν θεωρείται χρόνος ασφάλισης) θα προσανξήσουν ακόμη περισσότερο την πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης.

Με τις υποδείξεις του αυτές το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο προτείνει ανεπιφύλακτα:

- ▶ ή την αύξηση της νόμιμης ηλικίας συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη, πέραν του 65^{ου} έτους
- ▶ ή την αύξηση των απαιτούμενων ετών ασφάλισης, πέραν των 35 ή και πέραν των 37 (όταν η σύνταξη χορηγείται ανεξαρτήτου ορίου ηλικίας)
- ▶ ή τη συνδυασμένη παράλληλη αύξηση, τόσο των ορίων ηλικίας (πέραν του 65^{ου} έτους), όσο και των απαιτούμενων ετών ασφάλισης (πέραν των 35 ή των 37 ετών ασφάλισης αναλόγως).⁸²

Βεβαίως ο μηχανισμός των πρόωγων συνταξιοδοτήσεων πολλές φορές χρησιμοποιείται καταχρηστικά. Για να ρυθμιστούν οι καμπύλες της ανεργίας βγάζουν εκτός παραγωγικής διαδικασίας τους εργαζόμενους άνω των πενήντα πέντε, ακόμα και τους άνω των πενήντα ετών, γεγονός που αποτελεί ένα είδος ρατσισμού συνδεδεμένου με την ηλικία.

Παλαιότερα, πολλοί μισθωτοί εγκατέλειψαν τις επιχειρήσεις με τη βοήθεια μέτρων υπέρ της πρόωρης συνταξιοδότησης και αυτό θα ήταν θεμιτό να συνεχίσει να γίνεται για τα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα χωρίς οι εργαζόμενοι να χάσουν κεκτημένα ασφαλιστικά δικαιώματα και χωρίς μείωση των εισοδημάτων.

Είναι διαδεδομένο ότι οι υπεύθυνοι προσωπικού διστάζουν να προσλάβουν μισθωτούς άνω των πενήντα και πενήντα πέντε. Ο αποκλεισμός λόγω ηλικίας είναι ιδιαίτερα αισθητός στον ιδιωτικό τομέα, λένε οι αναφορές, όπου οι επιχειρήσεις προτιμούν να προσλάβουν έναν εξειδικευμένο νέο παρά να επιμορφώσουν έναν εργαζόμενο πάνω από πενήντα, παρόλο που σύμφωνα με διάφορες μελέτες η παραγωγικότητα δεν μειώνεται με την ηλικία.

Το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην Ευρώπη αποτελεί απώλεια ευκαιριών ζωής για τα άτομα και δυναμικού για την κοινωνία. Με τη συνεχή παράταση της διάρκειας της ζωής, η εργασία θα πρέπει να μπορεί να προβλέπεται στην κλίμακα ολόκληρου του κύκλου ζωής, καθιστώντας δυνατές τις ευέλικτες επιλογές για απασχόληση μειωμένου ωραρίου και διακοπή της σταδιοδρομίας. Η αύξηση του ποσοστού

απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας έχει καίρια σημασία για την οικονομία συνολικά, εφόσον συμβάλλει στην υποστήριξη της οικονομικής ανάπτυξης, των φορολογικών εσόδων και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων και των κατάλληλων επιπέδων συνταξιοδότησης, σε σχέση με την αναμενόμενη μείωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας.

Για την επιχείρηση, η στρατηγική αυτής της απομάκρυνσης είναι απώλεια γνώσης. Σε τέτοιο βαθμό ώστε ορισμένες εταιρίες, όπως η IBM της Μεγάλης Βρετανίας, πήραν μέτρα για την εξασφάλιση της συνεργασίας των πρόωρα συνταξιοδοτημένων με την ιδιότητα των ανεξάρτητων συμβούλων. Η αμοιβή τους ρυθμίζεται με βάση το 40% του προηγούμενου μισθού τους αλλά η σύνταξή τους παρέχεται ακέραια. Όπως είδαμε, σε πολλές χώρες μιλούν για αλλαγή του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης. Όπως θεωρείται θετικό από μερικούς μισθωτούς να παίρνουν πρόωρα τη σύνταξή τους με μερική απασχόληση, έτσι πρέπει να δίνεται η δυνατότητα σε όσους το επιθυμούν να συνεχίζουν να εργάζονται μερικώς πάνω από τα εξήντα υπό συμφέρουσες συνθήκες.⁸³

Είναι σημαντικό να αναπτυχθεί μια πολιτική παράτασης του επαγγελματικού βίου, περιλαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, όπως για παράδειγμα η διατήρηση της ικανότητας εργασίας και των δεξιοτήτων, επαρκή πρόσβαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση, η διά βίου μάθηση και άλλες ρυθμίσεις ευέλικτων μορφών εργασίας, έτσι ώστε και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι να μπορούν να παραμείνουν και να συμμετέχουν ενεργά στον εργασιακό βίο. Απαραίτητη προϋπόθεση για να αναπτυχθούν οι παραπάνω πολιτικές είναι να ευαισθητοποιηθούν οι εργοδότες απέναντι στο δυναμικό που αποτελούν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας.

Προς το σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη καλούνται να λάβουν ριζοσπαστικά μέτρα για τη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να διευκολύνουν την εξέλιξη μιας πιο μακροχρόνιας και καλύτερης ποιότητας επαγγελματικής ζωής. Η Ένωση από την πλευρά της υποστηρίζει τις ενέργειες τους και εξασφαλίζει την προώθηση της παράτασης της εργασιακής ζωής μέσω του συντονισμού των εθνικών πολιτικών, της ανταλλαγής των εμπειριών και της οικονομικής υποστήριξης.

7.3 Καλές πρακτικές στη Διαχείριση «Ωριμου» Ανθρώπινου Δυναμικού

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (1997), «η καλή πρακτική στην απασχόληση μεγάλης ηλικίας εργαζομένων συνίσταται στην άμεση ή έμμεση προσπάθεια άρσης των εμποδίων που προκαλεί η ηλικία και στη δημιουργία περιβάλλοντος στο οποίο κάθε άτομο θα έχει την ευχέρεια να αξιοποιεί τις δυνατότητες του χωρίς να μειονεκτεί λόγω ηλικίας».

Η διαχείριση του 'ώριμου' εργατικού δυναμικού (age management) απαιτεί μια στρατηγική προσέγγιση ώστε να καταπολεμηθούν τα ηλικιακά εμπόδια. Υπάρχουν 5

διαστάσεις στη διαχείριση αυτής της ομάδας εργαζομένων που μπορούν να εξεταστούν από τις επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα:

ο Ίσες ευκαιρίες στην προσέλκυση και επιλογή

- Κατάργηση ηλικιακών ορίων στις αγγελίες εργασίας και σε άλλους μηχανισμούς.
- Διατήρηση ενός μικτού εργατικού δυναμικού ώστε να εξασφαλιστεί η μεταφορά τεχνογνωσίας και να παραμείνουν αξιόλογοι εμπειρογνώμονες στο εργασιακό χώρο.
- Σύζευξη ικανοτήτων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας με τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας

ο Εκπαίδευση, Ανάπτυξη και Επαγγελματική Ανέλιξη

- Παροχή κατάρτισης και δημιουργία προοπτικών εξέλιξης για το έμπειρο εργατικό δυναμικό
- Παροχή κατάρτισης σε βασικές δεξιότητες Η/Υ για να αναβαθμιστούν τα προσόντα των μεγαλύτερων εργαζομένων και να υποστηριχθεί η υπάρχουσα εμπειρία τους με νέες δεξιότητες στη νέα τεχνολογία.

ο Ευέλικτες μορφές απασχόλησης & βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας

- Παροχή ευέλικτων ωραρίων εργασίας καθώς και αλλαγή του εργασιακού χώρου και εξοπλισμού
- Προσφορά υπηρεσιών που στοχεύουν στη βελτίωση της υγείας των εργαζομένων
- Παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης

ο Αλλαγή στάσεων απέναντι στους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας

- Ενημέρωση όλων για τη συνεισφορά του εργατικού δυναμικού και των τρόπων αξιοποίησης αυτού
- Διεξαγωγή έρευνας για τις εργασιακές συνθήκες

Για να υλοποιηθούν τα παραπάνω απαιτείται πλήρης και ουσιαστική υποστήριξη από τη διοίκηση της επιχείρησης. Όλα αυτά συντελούν στην δημιουργία μιας θετικής πολιτικής απέναντι στην ηλικιακή αυτή ομάδα, μέσω του σχηματισμού ενός ανθρώπινου περιβάλλοντος εργασίας, φιλικό προς τους μεγαλύτερους και με μια δραστηριοποίηση των εμπειροτέρων και δέσμευση αυτών απέναντι στις πρακτικές της επιχείρησης.

Αλλά και η πολιτεία πρέπει να λάβει τα απαραίτητα μέτρα. Για πρώτη φορά στη χώρα μας εντάσσονται στον εθνικό σχεδιασμό της επόμενης προγραμματικής περιόδου 2007-2013, συγκροτημένες, στοχευμένες πολιτικές προτάσεις και κίνητρα για την οικιοθελή παραμονή στην εργασία, μέχρι το ανώτατο όριο συνταξιοδότησης όπως αναφέρθηκε σε ημερίδα του Υπουργείου Απασχόλησης.

Case Study: Η περίπτωση της Ισπανίας (ευελιξία εργασιακής ζωής)

Στην Ισπανία η 'πρόωρη συνταξιοδότηση' είναι συνήθης πρακτική. Αναλόγως τη φύση του επαγγέλματος, και τις εργασιακές νομοθετικές ρυθμίσεις, υπάρχουν πολλές δυνατότητες πρόωρης συνταξιοδότησης. Για παράδειγμα, στα 55 έτη μπορούν να συνταξιοδοτηθούν οι ταυρομάχοι και άλλοι εργαζόμενοι του ιδίου χώρου εργασίας ενώ υπάρχει μείωση του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης σε ειδικές ομάδες εργαζομένων των οποίων η εργασία είναι επίπονη, επικίνδυνη ή ανθυγιεινή και παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά θνησιμότητας ή αρρώστιας.

Μερικές από τις *επιτυχημένες πρακτικές* που εφαρμόζουν οι Ισπανοί για τη στήριξη των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι:

A. Μερική συνταξιοδότηση

Οι εργαζόμενοι μπορούν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα αν πληρούν όλες τις προϋποθέσεις -πλην της ηλικίας- που όμως δεν μπορεί να απέχει περισσότερο από 5 έτη από την νόμιμη ηλικία. Στους εργαζόμενους αυτούς δίνεται η δυνατότητα να συνεχίσουν να εργάζονται, υπογράφοντας μια σύμβαση μερικής απασχόλησης με τους εργοδότες τους βάσει της οποίας συμφωνούν σε μια μείωση των ωρών εργασίας και του μισθού τους που κυμαίνεται μεταξύ 25% με 85%, υπογράφοντας σύμβαση μερικής απασχόλησης.

Αν ο εργαζόμενος δεν έχει φτάσει την ηλικία συνταξιοδότησης, υποχρεούται να υπογράψει μια σύμβαση «αντικατάστασης εργασίας» - για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα- με κάποιον άνεργο άτομο ή με εργαζόμενο της ίδιας της εταιρίας, ούτως ώστε να καλυφθούν οι ώρες τις οποίες ο μερικώς απασχολούμενος δεν εργάζεται.

B. Ευέλικτη συνταξιοδότηση

Η ευέλικτη συνταξιοδότηση εφαρμόζεται όταν ο/η εργαζόμενος/η που δικαιούται να συνταξιοδοτηθεί λαμβάνει τη σύνταξη του, ενώ παράλληλα εργάζεται με μερική απασχόληση. Βάσει του μέτρου αυτού συνεπάγεται μια μείωση του ποσού χρημάτων που λαμβάνει ο εργαζόμενος στη σύνταξή του, ενώ παράλληλα του δίνεται το δικαίωμα να εργάζεται μερικώς.

Γ. Πολιτικές προσλήψεων των εργαζομένων μεγάλης ηλικίας με στόχο τη βελτίωση της απασχολησιμότητας τους.

Δεδομένου του κοινωνικού αποκλεισμού από την αγορά εργασίας που αντιμετωπίζουν τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, οι ισπανικές κυβερνήσεις δημιουργούν μέτρα ώστε να παρακινήσουν τις επιχειρήσεις να προσλάβουν ή και να διατηρήσουν το προσωπικό αυτό. Συγκεκριμένα:

- 1. Οικονομική βοήθεια:** Βάσει του προγράμματος «Προώθηση Σταθερής Απασχόλησης 2005» το οποίο είχε ως στόχο την εξασφάλιση εργασιακής σταθερότητας για διαφορετικές ομάδες εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων

μεγάλης ηλικίας) που παρουσιάζουν δυσκολίες κατά την είσοδο και την παραμονή τους στην αγορά εργασίας, παρέχονται οικονομικά επιδόματα στους εργοδότες.

2. Μειώσεις στις ασφαλιστικές εισφορές όταν η επιχείρηση απασχολεί άτομα ορισμένων ηλικιακών ομάδων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΌΓΔΩΟ

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

8.1 Η κατάσταση στην Ευρώπη

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν ήταν πάντα η ενιαία αγορά που βιώνουμε σήμερα. Υπήρχαν διάφοροι μηχανισμοί που προστάτευαν τις βιομηχανίες των κρατών-μελών, τόσο από ανταγωνιστές προερχόμενους από κράτη-μέλη, όσο και από ανταγωνιστές από κράτη-μη μέλη. Από το 1992 και μετά όμως, ο κόσμος βιώνει τη μετάβαση σε μια ενοποιημένη αγορά με βάση και τις αποφάσεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου.

Στη σημερινή πραγματικότητα, δεν υπάρχει απλά μια ενιαία ευρωπαϊκή αγορά χωρίς σύνορα, αλλά μια παγκόσμια αγορά, χωρίς φραγμούς και περιορισμούς, εκτός μόνον από εξαιρετικές και ιδιάζουσες περιπτώσεις. Οι πιέσεις της αγοράς αυξάνονται συνεχώς και ο ανταγωνισμός εντείνεται. Οι επιχειρήσεις δεν μπορούν πια να βασίζονται εξ ολοκλήρου και μεμονωμένα στην τοπική αγορά. Ο διεθνής ανταγωνισμός επιβάλλει την επέκτασή τους και σε άλλες αγορές ανά την υφήλιο. Η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων οδηγεί στην πλήρη αξιοποίηση του παραγωγικού τους δυναμικού. Γι' αυτό και η Αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας έρχεται να διαμορφώσει νέες συνθήκες και δεδομένα για τις οικονομίες των χωρών της Ε.Ε., που αφορούν σε αρκετά μεγάλο βαθμό και τις ευέλικτες μορφές εργασίας, ειδικά εφόσον εμφανίζουν μια ιδιαίτερα δυναμική ανάπτυξη σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σύμφωνα με διάφορες εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφορικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας, αυτές είναι περισσότερο διαδεδομένες στους αυτοαπασχολούμενους παρά σε όσους εργάζονται ως συμβασιούχοι. Ειδικότερα, σύμφωνα με έρευνες, οι εργαζόμενοι στην τηλεργασία προσεγγίζουν τα 10 εκ. άτομα, και παρά την επικρατούσα εντύπωση, μόλις το 20% των τηλεεργαζομένων είναι γυναίκες και το 68% από αυτές, μέσης ηλικίας (μεταξύ 30 και 49 ετών). Επιπλέον, ένα ποσοστό της τάξεως του 28% των εργαζομένων που δεν εξασκούν τηλεργασία παραδέχεται ότι η εργασία τους μπορεί να εξασκηθεί από απόσταση. Τέλος, στις πιο σημαντικές δραστηριότητες που αναφέρονται ως δεκτικές πρακτικών τηλεργασίας συγκαταλέγονται η ανάπτυξη λογισμικού, η σχεδίαση, τα πολυμέσα, η εκπαίδευση και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και η εξυπηρέτηση πελατών.

Σύμφωνα με όσα ήδη ισχύουν στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο, τέτοιες μορφές εργασίας εφαρμόζονται ή μπορούν να εφαρμοστούν σχεδόν σε όλους τους κλάδους της οικονομίας, όπως για παράδειγμα στην έρευνα, στην εκπαίδευση, στη βιομηχανία, στη γεωργία, αλλά και σε επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών, τουρισμού και τράπεζες.

8.2 Γενικά – ανάλυση στατιστικών δεδομένων

Η απασχόληση αποτελεί ένα από τα θέματα που βρίσκονται στο επίκεντρο της Συνθήκης του Άμστερνταμ που υπεγράφη το 1997. Η νέα Συνθήκη περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο ειδικά για την απασχόληση και θέτει ως πρωταρχικό στόχο τη δημιουργία εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού, ως αποτέλεσμα μιας συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση μεταξύ των κρατών μελών και της Κοινότητας.

Μια κρίσιμη καμπή στην σύγχρονη ιστορία της Ε.Ε. ήταν και η σύνοδος της Κορυφής της Λισσαβόνας το Μάρτιο του 2002 όπου τα κράτη μέλη της Ε.Ε. έθεσαν μια μεγαλόπνοη επιδίωξη, να καταστήσουν την Ευρωπαϊκή Ένωση ως τη δυναμικότερη και πιο ανταγωνιστική οικονομία του κόσμου μέχρι το 2010. Μεγάλη συζήτηση γύρω από αυτήν την επιδίωξη βέβαια υπάρχει και σχετικά με τις πολιτικές απασχόλησης που θα πρέπει να υιοθετηθούν έτσι ώστε να επιτευχθεί ο ανωτέρω στόχος και συγκεκριμένα με την προώθηση ευπροσάρμοστων και ευέλικτων αγορών εργασίας.

Οι κυριότερες ευέλικτες μορφές απασχόλησης που τέθηκαν προς συζήτηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και για τις οποίες υπάρχουν έγγραφα, συμφωνίες και οδηγίες νομικού περιεχομένου είναι η προσωρινή εργασία μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η μερική απασχόληση και η τηλεεργασία. Η προσωρινή απασχόληση μέσω εταιριών περιορισμένης απασχόλησης έχει απασχολήσει πολλές φορές την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.⁸⁵

Είναι γεγονός ότι οι χώρες με περισσότερο απελευθερωμένες αγορές εργασίας και φιλελεύθερο προσανατολισμό διακρίνονται για το σχετικά υψηλότερο επίπεδο ευελιξίας και κινητικότητας εργασίας, συνοδευμένο από σχετικά μικρότερο επίπεδο εργασιακής ασφάλειας. Αντιθέτως, οι χώρες με περισσότερο προστατευτική νομοθεσία στον εργασιακό τομέα επιδεικνύουν αντίθετη συμπεριφορά, δηλαδή χαμηλότερα επίπεδα κινητικότητας και ευελιξίας εργασίας, συνοδευμένα από υψηλότερη εργασιακή ασφάλεια. Όμως, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αυξάνονται ραγδαία τα τελευταία χρόνια σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ε.Ε., σε αντίθεση με την πλήρη απασχόληση που βρίσκεται σε στασιμότητα ή και υποχώρηση.

Το 2004, το ποσοστό των ατόμων που εργάζονταν με μερική απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε σχέση με τη συνολική απασχόληση έφτανε στο 18% περίπου. Η αύξηση της τάξης του 0.7% σε σχέση με το 2003 ήταν πολύ υψηλότερη συγκριτικά με τις αυξήσεις που σημειώθηκαν τα τελευταία έτη, και σηματοδοτεί μια συνεχιζόμενη αυξητική τάση αυτού του τύπου απασχόλησης. Οι περισσότερες θέσεις μερικής απασχόλησης είναι συγκεντρωμένες στον τομέα των υπηρεσιών και ειδικότερα σε κλάδους με έντονη γυναικεία παρουσία όπως το εμπόριο και οι λοιπές υπηρεσίες, όπου επιπλέον επικρατούν χαμηλές αμοιβές.⁸⁶ Αρκετές θέσεις μερικής απασχόλησης συναντώνται, επίσης, στις υγειονομικές υπηρεσίες, στις προσωπικές υπηρεσίες, στα ξενοδοχεία και εστιατόρια. Υπάρχουν, ωστόσο, και θέσεις μερικής απασχόλησης σε επαγγέλματα με υψηλότερο κύρος και καλύτερες

αμοιβές. Μια διαπίστωση, λοιπόν, είναι ότι οι γυναίκες ελκύονται περισσότερο από την προοπτική να εργαστούν με μερική απασχόληση από τους άνδρες. Αυτό συμβαίνει είτε διότι τα «καθήκοντα» τους στο σπίτι τις επιβαρύνουν περισσότερο από ότι τους άνδρες, και άρα προτιμούν να εργάζονται λιγότερες ώρες εβδομαδιαίως από ότι οι εκπρόσωποι του λεγόμενου ισχυρού φύλου, είτε γιατί σε διάφορες κατηγορίες υπηρεσιών υπάρχει μια προτίμηση προς αυτές. Το γεγονός παραμένει πως η μερική απασχόληση προτιμάται σήμερα από πολύ μεγαλύτερο αριθμό ευρωπαίων γυναικών από ότι ανδρών.

Η Αυστρία, η Ολλανδία και η Σουηδία εμφανίζουν τις μεγαλύτερες αυξήσεις που από το 2000 και μετά ξεπερνούν το 4% ετησίως.⁸⁷ Συγκεκριμένα, στην Αυστρία το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης αυξήθηκε από 6% το 1974 στο 16.4% το 2003, ενώ τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης εντοπίζονται στους τομείς του χοντρικού και λιανικού εμπορίου – όπου και σημειώθηκε αύξηση από 17.84% το 1995 στο 26.22% το 2002. Στον τομέα του λιανικού εμπορίου η εξάπλωση της μερικής απασχόλησης οφείλεται στην απελευθέρωση του ωραρίου το 1997 και το 2003.⁸⁸ Την περίοδο 1974-2003 το ποσοστό των γυναικών που εργαζόταν με μερική απασχόληση στην Αυστρία αυξήθηκε από 14.6% στο 31.4%, ενώ ο αριθμός των γυναικών που εργάζεται με πλήρη απασχόληση έχει σημειώσει μια ελαφρά μείωση.

Η Ολλανδία έχει το υψηλότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε. (46% επί του συνολικού ποσοστού απασχόλησης). Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι τα $\frac{3}{4}$ της γυναικείας απασχόλησης στη συγκεκριμένη χώρα είναι μερική απασχόληση. Αυτό οφείλεται, σύμφωνα με εκτιμήσεις, στο υψηλό κόστος της παιδικής μέριμνας και το ασύμβατο σχολικό ωράριο στην Ολλανδία, τα οποία αποθαρρύνουν τις μητέρες από την αναζήτηση θέσεων πλήρους απασχόλησης. Περίπου για τα $\frac{2}{3}$ των εργαζόμενων γυναικών στην Ολλανδία, η εβδομάδα εργασίας αντιστοιχεί σε λιγότερες από 32 ώρες και συνοδεύεται από ιδιαίτερα χαμηλές μισθολογικές απολαβές.⁸⁹ Ιδιαίτερα υψηλό είναι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση (17.9% έναντι 2.7% για τους άνδρες) και στην Ισπανία. Γενικά στην Ε.Ε. η μερική απασχόληση είναι κυρίαρχο χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης, με το $\frac{1}{3}$ περίπου των γυναικών (έναντι μόνο του 7% των ανδρών) να απασχολείται με αυτή τη μορφή εργασίας.⁹⁰

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι η συνεχιζόμενη αύξηση (γύρω στο 17%) από το 2002 και έπειτα σημειώνει το ποσοστό των ατόμων (άνδρες και γυναίκες) που εργάζονται με μερική απασχόληση χωρίς να επιθυμούν κάτι τέτοιο. Η μεγαλύτερη αύξηση των ποσοστών αυτών που εργάζονται με μερική απασχόληση χωρίς να το επιθυμούν παρατηρείται στη Γαλλία και τη Γερμανία.

Παρατηρούμε κατ' αρχήν ότι οι χώρες των οποίων οι πολιτικές απασχόλησης διακρίνονται από ήπιες παρεμβάσεις απελευθέρωσης στην αγορά εργασίας, από συναινετικό κλίμα στις εργασιακές σχέσεις και από μεγάλο απόθεμα κοινωνικού κεφαλαίου (Σουηδία, Γερμανία, Ολλανδία κ.ά.) έχουν υψηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης. Το ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι αναμενόμενα υψηλό στη Βρετανία, η αγορά εργασίας της οποίας είναι

εξαιρετικά ευέλικτη. Όμως, στην περισσότερο απελευθερωμένη αγορά εργασίας, των ΗΠΑ, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης είναι χαμηλότερο του κοινοτικού μέσου όρου (13% έναντι 18%). Τέλος, στην Ελλάδα, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει εξαιρετικά χαμηλό (4,5%), ενώ το αξιοσημείωτο είναι ότι δεν παρουσιάζει καν ασθενείς ανοδικές τάσεις.⁹¹

Τα παραπάνω στοιχεία υποδηλώνουν ότι η μερική απασχόληση δεν φαίνεται να είναι καθαυτή έκφραση υποβάθμισης της εργασίας και βασικός μοχλός της διαδικασίας απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Αποφασιστική σημασία έχουν μάλλον το συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο εφαρμογής της μερικής απασχόλησης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που τη συνοδεύουν, η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου, καθώς και η κουλτούρα συναίνεσης των κοινωνικών εταίρων σε κάθε χώρα.

Η επέκταση της *προσωρινής απασχόλησης* είναι το άλλο κοινό χαρακτηριστικό των εξελίξεων αναφορικά με την απασχόληση στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ποσοστά προσωρινής απασχόλησης υψηλότερα του κοινοτικού μέσου όρου παρουσιάζουν και χώρες με ρυθμιστική παράδοση ως προς τις εργασιακές σχέσεις, όπως η Φιλανδία, η Σουηδία και η Γαλλία, ενώ η Βρετανία επιδεικνύει από τα χαμηλότερα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης (6,8%). Από την άλλη πλευρά, στις ΗΠΑ η προσωρινή απασχόληση βρίσκεται σε επίπεδο χαμηλότερο τόσο του κοινοτικού μέσου όρου όσο και των επιπέδων προσωρινής απασχόλησης των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βέβαια, στις ΗΠΑ, είναι αρκετά σημαντικά τα μερίδια άλλων επισφαλών μορφών απασχόλησης, όπως «η εργασία σε ετοιμότητα» (on call employment) ή η ανεξάρτητη παροχή υπηρεσιών από ελεύθερους επαγγελματίες.⁹² Στην Ελλάδα η προσωρινή απασχόληση είναι ελαφρώς χαμηλότερη από το μέσο όρο (12,6%), με μικρές αλλά σταθερές ανοδικές τάσεις από το 1995 (9,4%), αλλά είναι μειωμένη σε σχέση με το 1990 (15%).⁹³

Το πρώτο κύμα αυτού του τύπου απασχόλησης που εκφράζεται με ποικίλες μορφές, εκδηλώθηκε στα τέλη της δεκαετίας του '90. Στην Πορτογαλία το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων αυξήθηκε κατά 50% την περίοδο 1997-2002. Στην Αυστρία, στον τομέα του μετάλλου αυξήθηκε κατά 27% τη διετία 2003-2004. Για την ίδια περίοδο, στην Ιρλανδία η προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε κατά 68%, ενώ διπλασιάστηκε και στη Φιλανδία.

Συνολικά, το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης αν και παραμένει σε χαμηλά επίπεδα ως ποσοστό του συνόλου των απασχολούμενων αυξάνεται ραγδαία. Εντυπωσιακή είναι η επέκταση αυτής της μορφής απασχόλησης στην Ιταλία και στη Γαλλία. Στην Ιταλία το 50% των προσλήψεων το 2005 αφορούσε την προσωρινή απασχόληση και είχε απροσδιόριστη διάρκεια. Στην Γαλλία, παρότι στο σύνολο της απασχόλησης, από το 1999 έως το 2004, το ποσοστό δε ξεπερνούσε το 2% κατά τη διάρκεια του 2000 έφτασε στο 9,6% στον τομέα των κατασκευών, στο 16,6% στη βιομηχανία και στο 23,2% στις υπηρεσίες. Στη Γερμανία οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων, από 138.451 το 1994 αυξήθηκαν σε 339.022 το έτος 2000 για να ξεπεράσουν τους 400.000 το 2004. Στο Ηνωμένο Βασίλειο το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης, μέσω πρακτορείων, κυμάνθηκε στο 4%

την περίοδο 2000-2004. Η Ισπανία ξεχωρίζει ως προς τη διάχυση της προσωρινής απασχόλησης (32%) και είναι γένους θηλυκού (33.2% έναντι 28.4% για τους άνδρες).

Ως προς τη διάρκεια απασχόλησης, η Γαλλία αποτελεί το πλέον αρνητικό παράδειγμα, καθώς ο μέσος όρος διάρκειας απασχόλησης με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις 9,5 ημέρες. Στην Ισπανία περίπου το 1/3 των τοποθετήσεων σε προσωρινές εργασίες έχει διάρκεια μικρότερη της εβδομάδας. Αντίστοιχα, ο μέσος όρος διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης στη Φιλανδία είναι 19 ημέρες στον κλάδο των υπηρεσιών και στη Νορβηγία 145 ώρες, ενώ στη Γερμανία το 46% των προσωρινά απασχολούμενων εργάζεται λιγότερο από 3 μήνες το χρόνο. Η μεγαλύτερη, κατά μέσο όρο, διάρκεια προσωρινής απασχόλησης συναντάται στην Αυστρία. Πάνω από 50% στην κατηγορία των προσωρινά απασχολούμενων υπαλλήλων παραμένει στην ίδια θέση για ένα χρόνο ή περισσότερο. Η προσωρινή απασχόληση συγκεντρώνεται επίσης τόσο στους χαμηλά ειδικευμένους εργαζόμενους όσο και σε εργαζόμενους με υψηλή ειδίκευση. Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2006) αναφορικά με τα πρακτορεία προσωρινής απασχόλησης, στη Νορβηγία, το 40% των προσωρινά απασχολούμενων έχει πτυχίο πανεπιστημίου, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο το 8,5% δραστηριοποιείται σε χρηματοοικονομικές υπηρεσίες. Χαρακτηριστική επίπτωση αυτών των πολιτικών είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας κυρίως σε κλάδους και επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης αναφορικά με την απασχόληση διαμέσου των πρακτορείων προσωρινής απασχόλησης.

Στην Αυστρία, η συντριπτική πλειοψηφία των προσωρινά απασχολούμενων είναι άνδρες, ενώ τα ποσοστά των ατόμων που εργάζονται με προσωρινή απασχόληση γνώρισαν άνοδο μετά τη ψήφιση ειδικής νομοθεσίας για τη ρύθμιση της προσωρινής απασχόλησης το 1998. Όσον αφορά τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, οι εργοδότες έχουν δηλώσει ότι επιθυμούν μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου εργασίας, και μέτρα μείωσης του μη μισθολογικού κόστους.⁹⁴

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες η εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και γενικότερα η τάση για μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας συνεπάγεται μειωμένα κοινωνικά δικαιώματα (π.χ. Ολλανδία), δυσάρεστες εργασιακές συνθήκες, ελάχιστη ή μηδαμινή δυνατότητα για επαγγελματική κατάρτιση (π.χ. Γερμανία).⁹⁵ Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας αναφορικά με τις εργασιακές συνθήκες των προσωρινών και «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων, τα εργασιακά ατυχήματα σχεδόν ποτέ δε δηλώνονται στο Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι λαμβάνουν το 1/3 κατά μέσο όρο των αμοιβών και των επιδομάτων των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης επειδή οι επιχειρήσεις δεν πληρώνουν τις εταιρίες παροχής προσωρινής απασχόλησης. Στην Γαλλία οι ώρες εργασίας καθορίζονται αποκλειστικά από τους εργοδότες. Το 47% έως 49% των προσωρινά εργαζομένων στη συγκεκριμένη χώρα δεν καλύπτεται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, λόγω του περιστασιακού χαρακτήρα που έχει η απασχόλησή τους. Επιπλέον, αρκετοί άνεργοι

εγγράφονται σε σχολές μόνο και μόνο για να πραγματοποιήσουν πρακτική άσκηση, με μηνιαίο μισθό 360 ευρώ κατά μέσο όρο, ενώ 800.000 νέοι κάνουν πρακτική άσκηση με τον παραπάνω μισθό, αντικαθιστώντας 100.000 θέσεις εργαζομένων. Τέλος, τα 2/3 των χαμηλόμισθων εργαζομένων εργάζονται με μερική απασχόληση, ενώ το 1/3 περίπου των ατόμων που εργάζονται με προσωρινή απασχόληση δηλώνουν ότι αναγκάζονται να εργαστούν κατά αυτό τον τρόπο λόγω έλλειψης μόνιμης απασχόλησης.⁹⁶

Στην Ισπανία, το 2^ο τρίμηνο του 2004, το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης ανήλθε στο 33,2% ποσοστό διπλάσιο του μέσου Ευρωπαϊκού όρου (Ε.Ε. 25:13,3%), ενώ κατά την περίοδο 2000-2004 το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης αυξήθηκε από το 20.37% στο 22.86% στον δημόσιο τομέα. Η προσωρινή απασχόληση στον δημόσιο τομέα αφορά κυρίως τους τομείς της δημόσιας εκπαίδευσης και υγείας σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο και συνοδεύεται από καλύτερες εργασιακές συνθήκες και ασφάλεια από ότι στον ιδιωτικό τομέα. Το φαινόμενο της προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα ευρύ στην ηλικιακή κατηγορία 25-29 ετών, ποσοστό που ξεπερνά το 40%, ενώ μειώνεται στο 30% περίπου για τα άτομα 30-39 ετών. Αυτό σημαίνει ότι αρκετές ομάδες μισθωτών εισέρχονται στην απασχόληση αλλά δεν κατορθώνουν να εξασφαλίσουν σταθερή εργασία. Η προσωρινή απασχόληση συγκεντρώνεται κυρίως στους τομείς του τουρισμού, της γεωργίας, των κατασκευών και συνεπάγεται χαμηλές αμοιβές χωρίς ασφάλιση, μη σταθερό ωράριο (ωράριο σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης) και υπερωρίες χωρίς να τις πληρώνονται οι εργαζόμενοι. Πέραν της εξάπλωσης των νέων μορφών απασχόλησης, καταγράφεται επίσης η απορρύθμιση του ωραρίου εργασίας, καθώς η εργασία πέραν του δώρου χωρίς απολαβές είναι σύνηθες φαινόμενο κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών (π.χ. τράπεζες). Η Ισπανία χαρακτηρίζεται, συνεπώς, από εκτεταμένη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κατά τα πρότυπα των αγγλοσαξονικών χωρών με αποτέλεσμα διευρυμένες κατηγορίες εργαζομένων (κυρίως γυναίκες και νέοι) να ζουν υπό καθεστώς αβεβαιότητας και ανασφάλειας. Στα πλαίσια της υποχώρησης της προστασίας της εργασίας, ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων και μείωσης του ύψους βασικών κοινωνικών παροχών (όπως είναι το επίδομα ανεργίας) η οικογένεια-δομικός παράγοντας του νοτιο-ευρωπαϊκού μοντέλου κοινωνικής πρόνοιας-παραμένει ακόμα το άτυπο δίκτυο ασφαλείας.⁹⁷

Μια πολύ ξεχωριστή και ενδιαφέρουσα περίπτωση ευέλικτης απασχόλησης είναι και η τηλεργασία, η οποία όμως αντιμετωπίζεται ανομοιογενώς στις διάφορες χώρες μέλη. Έτσι υπάρχουν κράτη όπου οι τηλεεργαζόμενοι έχουν την τυπική σχέση εξαρτημένης εργασίας με τον εργοδότη και καλύπτονται στα διάφορα εργασιακά θέματα (η υγιεινή και η ασφάλεια, η εβδομαδιαία ανάπαυση) όπως όλοι οι υπόλοιποι εργαζόμενοι ενώ υπάρχουν και κράτη όπου οι τηλεεργαζόμενοι εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι. Γενικότερα, εξαιτίας των χαμηλών ποσοστών τηλεεργαζομένων στην Ευρώπη, δεν υπάρχει ακόμα ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την υιοθέτηση νομικού πλαισίου από όλες τις χώρες. Είναι αναγκαίο η επιτροπή να αναλάβει πρωτοβουλία ώστε με την έκδοση κάποιας συγκεκριμένης οδηγίας να καταστήσει δεσμευτική

τη συμφωνία πλαίσιο (ή κάποια άλλη τροποποιημένη συμφωνία), ώστε η τηλεργασία να διευθετηθεί νομικά από τα περισσότερα κράτη μέλη.

Παρόλα αυτά, ιδιαίτερα σημαντικές για τις δυνατότητες επέκτασης των νέων μορφών απασχόλησης, αλλά και για την παραγωγική συνεισφορά τους στο εγχέιρημα της νέας οργάνωσης της εργασίας στην Ευρώπη, κρίνονται η συναίνεση και η αποδοχή εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων και ιδιαίτερα των εργαζομένων (ατομικά και συλλογικά). Έρευνα παρέδωσε χρήσιμα συμπεράσματα ως προς την προαναφερόμενη παράμετρο:

«Το προφίλ ενός απασχολούμενου με άτυπη σχέση εργασίας περιλαμβάνει κατά κύριο λόγο γυναίκες και νέους και μάλιστα ιδιαίτερα εντοπισμένο σε συγκεκριμένους κλάδους, ενώ ο τύπος της εργασιακής σχέσης (τυπική μισθωτή σχέση ή ευέλικτη απασχόληση) φαίνεται να μην έχει ιδιαίτερη επίδραση στους δείκτες ικανοποίησης από την εργασία για τους Ευρωπαίους εργαζομένους (οι οποίοι είναι πάντως υψηλοί).

Η πλειονότητα των δυναμικών εργοδοτών τάσσεται σταθερά υπέρ των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και της μερικής απασχόλησης, δεδομένου ότι με αυτό τον τρόπο αποφεύγουν τις μακροχρόνιες δεσμεύσεις, με μοναδικό κόστος ίσως την απώλεια αφοσίωσης και σταθερότητας από τους εργαζομένους». ⁹⁸

Και στην περίπτωση αυτή παρατηρούμε κατ' αρχήν το γεγονός ότι γενικά οι μετρήσεις στο ευρωπαϊκό χώρο δεν καταγράφουν κάθετα αρνητικές και αφοριστικές στάσεις και αντιλήψεις των εργαζομένων έναντι των νέων μορφών απασχόλησης.

8.3 Το κοινοτικό θεσμικό πλαίσιο

Σε επίπεδο Ε.Ε., η νομοθεσία σε θέματα κοινωνικής επιχειρεί να βελτιώσει τα εργασιακά δικαιώματα των Ευρωπαίων εργαζομένων με την έκδοση σειράς οδηγιών και την εφαρμογή Προγραμμάτων Δράσης. Ορισμένες από τις οδηγίες αφορούν – άμεσα ή έμμεσα – το ευέλικτο εργατικό δυναμικό: η οδηγία για μερική απασχόληση (1990), η οδηγία για τη συμφιλίωση τη οικογενειακής ζωής με την εργασία, και πιο πρόσφατα η οδηγία για το χρόνο εργασίας, αποσκοπούν σε μια ευνοϊκή ρύθμιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ειδικότερα, η πρώτη οδηγία αφορά την ίση μεταχείριση των «άτυπα απασχολούμενων» σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Μια άλλη οδηγία που στόχευε στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των μερικά ή εποχιακά ή προσωρινά απασχολούμενων, και στην ισότιμη μεταχείρισή τους με τους πλήρως απασχολούμενους σε θέματα εργασιακών δικαιωμάτων και κοινωνικών παροχών, κατάρτισης, συμμετοχής σε συμβούλια μπλοκαρίστηκε. Τέλος, η προαναφερθείσα οδηγία για το χρόνο εργασίας θέτει περιορισμούς στην υπερωριακή απασχόληση (ανώτατο όριο 48 ώρες την εβδομάδα), και εξασφαλίζει ένα ελάχιστο όριο διακοπών 4 εβδομάδων για όλους τους εργαζόμενους, καλύπτοντας με αυτόν τον τρόπο ένα μεγάλο αριθμό μερικά απασχολούμενων που δε θεμελιώναν παρόμοιο δικαίωμα. ⁹⁹

Η Λευκή Βίβλος για την *Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση* που χαράσσει το πλαίσιο της κοινοτικής πολιτικής στους κρίσιμους αυτούς τομείς για τα προσεχή

χρόνια, επίσης περιλαμβάνει συγκεκριμένες προτάσεις και κατευθύνσεις για την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης ως μέσο για την καταπολέμηση της ανεργίας αλλά και για τα συμφύλιωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή.¹⁰⁰

Σε γενικές γραμμές, η κοινοτική νομοθεσία προχωράει ικανοποιητικά στα λιγότερο αμφισβητούμενα και ανώδυνα θέματα, ενώ συναντά σημαντικές δυσχέρειες σε θέματα που θίγουν ισχυρά συμφέροντα. Η έκβαση των οδηγιών που αφορούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, το χρόνο εργασίας και την άτυπη απασχόληση θα εξαρτηθεί τόσο από την πορεία της ευρωπαϊκής οικονομίας όσο και από το πολιτικό τοπίο που θα επικρατεί.

Στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε., όπου οι ευέλικτες εργασιακές πρακτικές εφαρμόζονται προ πολλού, οι θεσμικές ρυθμίσεις που εισάγονται τα τελευταία χρόνια κινούνται προς δύο κυρίως κατευθύνσεις: (α) προς τη μεγαλύτερη ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας προκειμένου να περιοριστεί το κόστος εργασίας (όπως έκανε για παράδειγμα η Βρετανία), και (β) προς την προώθηση της μερικής απασχόλησης και της μείωσης του χρόνου εργασίας ως μέσο για την προστασία της απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (όπως έγινε για παράδειγμα στην Ολλανδία, στη Δανία και στη Γαλλία). Τα βασικότερα μέτρα για την προώθηση της μερικής απασχόλησης περιλαμβάνουν χρηματικά κίνητρα προς τους εργοδότες για τη δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης, την επέκταση του θεσμού της ημι-συνταξιοδότησης, τη δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης για νέους άνεργους και την εισαγωγή της μερικής ανεργίας, συνδυασμένης με μερική απασχόληση. Τέλος, υπάρχει και μια κατηγορία χωρών όπου το θεσμικό πλαίσιο προωθεί την ευέλικτη απασχόληση και ως μέσο εκπλήρωσης των ποικίλων αναγκών των ατόμων στις διάφορες φάσεις της επαγγελματικής του ζωής (όπως είναι οι Σκανδιναβικές χώρες).

8.4 Συμπερασματικά

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας σίγουρα δεν αποτελούν πανάκεια. Απαιτούν χρόνο, επένδυση και προσεκτική μελέτη αλλά και πνεύμα συνεργασίας. Ωστόσο, παρά τις προκλήσεις, οι ΜΜΕ έχουν να επωφεληθούν πολλά από τις δυνατότητες που προσφέρονται, καθώς, μολονότι δεν διαθέτουν τους πόρους μεγαλύτερων επιχειρήσεων, συχνά έχουν πολύ μεγαλύτερη ευελιξία. Σε όλη την Ευρώπη παρουσιάζονται νέες μορφές κινητής και ευέλικτης εργασίας, και νέου τύπου επιχειρήσεις. Οι ΜΜΕ της Κοινότητας εξετάζουν τις εξελίξεις αυτές και συχνά σπεύδουν να τις υιοθετήσουν. Νέες μικρομεσαίες επιχειρήσεις βασίζονται εξολοκλήρου σε νέες ευέλικτες μορφές εργασίας για να προχωρήσουν στο σύγχρονο περιβάλλον αλλά και για να αντιμετωπίσουν εμπόδια που φάνταζαν ανυπέρβλητα, όπως π.χ. το υψηλό κόστος επένδυσης για εξοπλισμό. Όπως και με το η-επιχειρείν γενικότερα, έτσι και με την τηλεργασία, η προσεκτική ανάλυση, η σωστή επένδυση και οι ρεαλιστικές προσδοκίες μπορούν να αποφέρουν πολύ σημαντικά αποτελέσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΈΝΑΤΟ

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

9.1 Η κατάσταση στην Ελλάδα

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας θεσμοθετήθηκαν επίσημα στην Ελλάδα μόλις το 1990 και έκτοτε επεκτάθηκαν στην αγορά εργασίας, υιοθετώντας κυρίως κάποιες μορφές εναλλακτικής απασχόλησης και τηλεργασίας που σχετίζονται κατά βάση με την εξέλιξη ή συνέχιση κάποιων παραδοσιακών εργασιακών πρακτικών (π.χ. την εργασία στο σπίτι). Η εισαγωγή της μερικής απασχόλησης έγινε για πρώτη φορά στις δημόσιες υπηρεσίες και τις τράπεζες με το ν. 2639/1998, ενώ η πολλαπλή στελέχωση μιας θέσης εργασίας φαίνεται να είναι μάλλον κάτι άγνωστο μέχρι στιγμής στην ελληνική πραγματικότητα. Με τον νόμο 1892/90 εισήχθησαν για πρώτη φορά επίσημα η μερική απασχόληση (άρθρο 38) και η εργασία κατά το Σαββατοκύριακο (τέταρτη βάρδια-άρθρο 40), σε μια προσπάθεια της Ελληνικής Πολιτείας να συντονιστεί με τις τάσεις που επικρατούσαν στην υπόλοιπη Ευρώπη. Επιπλέον, με το νόμο 2639/98 για τις εργασιακές σχέσεις εισάγονται ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, που αφορούν την ορθότερη προστασία των «άτυπα» εργαζομένων, ενώ παράλληλα επιδιώκεται και η καταγραφή του μεγέθους της «άτυπης» απασχόλησης.

Γεγονός όμως είναι ότι, παρατηρείται έντονο ενδιαφέρον για το νέο αυτό τρόπο οργάνωσης της εργασίας και αλλαγής της σχέσης του εργαζόμενου με το εργασιακό του περιβάλλον. Παράλληλα, εντυπωσιακή αύξηση παρουσιάζουν η ομαδική εργασία από απόσταση (με προεξέχουσα την τηλεκατάρτιση) και οι τηλε-υπηρεσίες, ενώ αναμένεται ότι μεγάλη σημασία θα αποκτήσουν στο μέλλον και τα κέντρα τηλεργασίας. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η σχετική συζήτηση περιορίζεται στις μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις και στα επαγγέλματα που προϋποθέτουν εξοικείωση και χρήση νέων τεχνολογιών επικοινωνίας (H/Y-Διαδίκτυο).

Ειδικότερα, αν εξετάσουμε την υπάρχουσα κατάσταση στην Ελλάδα, μπορούμε εύκολα να διαπιστώσουμε ότι μέχρι τώρα οι τοπικές επιχειρήσεις δεν είναι εξοικειωμένες με την έννοια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, παρά το γεγονός ότι η συνολική δομή της χώρας ευνοεί την ανάπτυξη και ενσωμάτωση νέων τρόπων εργασίας. Είναι προφανές ότι, κατά παράδοση οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι στην συντριπτική τους πλειοψηφία θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Επιπλέον, πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη ότι οι περισσότερες δημόσιες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων και των τοπικών αρχών διοίκησης, όπως επίσης και η πλειοψηφία των επιχειρήσεων, βρίσκονται εγκαταστημένες στα μεγάλα αστικά κέντρα, που εμφανίζουν σημαντική οικιστική πυκνότητα. Ως αποτέλεσμα όμως επέρχεται μια συνεχής μετακίνηση των κατοίκων των επαρχιακών περιοχών προς τα αστικά κέντρα, προκειμένου να αποκτήσουν ευκολότερη πρόσβαση σε ικανοποιητικότερες γι' αυτούς δυνατότητες απασχόλησης. Μακροπρόθεσμα, η παραπάνω πρακτική οδηγεί σε βαθμιαία υποβάθμιση του

ρόλου των επαρχιακών περιοχών στην οικονομική και τεχνολογική ανάπτυξη της χώρας, η οποία συνοδεύεται και από μη ελεγχόμενη ανάπτυξη και επέκταση των αστικών κέντρων.

Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, στην προσπάθειά τους να αυξήσουν την προσαρμοστικότητα τους στις ανάγκες της συνεχώς μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας, «αναγκάζονται» να ενισχύουν την κινητικότητα τους, σε σχέση πάντα με τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας τους. Προκειμένου να ανταπεξέλθουν σε αυτές τις συνθήκες, πρέπει να εφοδιάζονται συνεχώς με γνώσεις.

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας μπορούν να αποτελέσουν τον καταλυτικό παράγοντα σε όλη διαδικασία που θα προσφέρει μια ικανοποιητική λύση. Με την τηλεργασία για παράδειγμα, πολλές λειτουργίες που μέχρι τώρα πραγματοποιούνται στο εσωτερικό της επιχείρησης και απαιτούσαν συγκεκριμένο χώρο μέσα σε αυτή, εκτελούνται από άτομα που εργάζονται είτε στο σπίτι τους, είτε σε κέντρα τηλεργασίας που βρίσκονται εγκατεστημένα σε κάποια απόσταση από τα κεντρικά γραφεία των επιχειρήσεων.

Η στροφή συνεπώς προς την υιοθέτηση και εφαρμογή πολιτικών για την προώθηση των ίσων ευκαιριών, την καταπολέμηση του αποκλεισμού από την εργασία και την ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο ευπαθών κοινωνικών ομάδων και ειδικών ομάδων πληθυσμού, αναμένεται ότι, θα αποτελέσει ένα δυναμικό παράγοντα ενίσχυσης στην ελληνική αγορά των πρακτικών ευέλικτων μορφών εργασίας.

9.2 Γενικά συμπεράσματα από την ελληνική εμπειρία

Οι εξελίξεις των τελευταίων χρόνων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από την προσπάθεια προσαρμογής της χώρας στις ανάγκες του διεθνούς ανταγωνισμού όπως αυτός επιτελείται και ευνοείται και από την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εμφάνιση στις παρεμβάσεις συγκράτησης των αμοιβών όπως και της αύξησης της ευελιξίας της εργασίας αποτελούν τους κυριότερους άξονες πάνω στους οποίους κινείται η πολιτική των εργασιακών σχέσεων. Αν και οι παραπάνω άξονες χρησιμοποιούνται και ως εργαλεία για την καταπολέμηση της ανεργίας, τα μέχρι τώρα αποτελέσματα προς αυτή την κατεύθυνση είναι αρνητικά από τη στιγμή που η ανεργία προσεγγίζει σήμερα το 9%. Το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την αδυναμία εξεύρεσης απασχόλησης, παρά με την απώλεια απασχόλησης. Αυτό επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι το ποσοστό απολυόμενων στο σύνολο των ανέργων είναι χαμηλό σε σχέση με τις άλλες χώρες.

Εντούτοις, αυξάνονται οι πιέσεις για μεγαλύτερη ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας προκειμένου να αντιμετωπισθεί η ανεργία, σύμφωνα με τις εξαγγελίες της ελληνικής κυβέρνησης. Μάλιστα, το 2005 η ελληνική κυβέρνηση κατέθεσε νομοσχέδιο για τις εργασιακές σχέσεις. Αφορούσε κυρίως την αλλαγή (μείωση) του κόστους των υπερωριών και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Οι αντιδράσεις που συνάντησε ήταν σφοδρές τόσο από τα συνδικάτα όσο και από τον ΣΕΒ.¹⁰¹

Την ίδια περίοδο παρατηρείται διαφοροποίηση από το παραδοσιακό συγκρουσιακό κλίμα, ανάμεσα στα συνδικάτα και στην εργοδοσία, προς ένα περισσότερο συναινετικό πρότυπο, αν και εξακολουθεί να κυριαρχεί η ανταγωνιστική σχέση ανάμεσα στους εκπροσώπους του κεφαλαίου και της εργασίας.

Η ανάπτυξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και η εμφάνιση των νέων διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου, σε συνδυασμό με τα διαμόρφωση κοινά αποδεκτών στόχων (π.χ. ONE) συνέβαλε στην αναζήτηση συναινετικών λύσεων. Ωστόσο το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου μέχρι σήμερα παρουσιάζουν προβλήματα λόγω της έλλειψης σχετικής παράδοσης και της απουσίας νοοτροπίας διαλόγου που χαρακτηρίζει τους εμπλεκόμενους στην Ελλάδα κρατικούς και κοινωνικούς φορείς.

9.3 Ευελιξία: ένα παλιό φαινόμενο στην ελληνική αγορά εργασίας

Η ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας δεν είναι ένα καινούργιο φαινόμενο. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μια δική της παραδοσιακή ευελιξία σε αρκετούς τομείς και κλάδους του εργατικού δυναμικού, όπου κυριαρχούν κατ' εξοχήν – αλλά όχι μόνο – οι μικρές επιχειρήσεις και μεσαίες επιχειρήσεις. Στους κλάδους μηχανικών/μεταλλουργικών κατασκευών και της βιομηχανίας ενδυμάτων, κυριαρχεί η απασχόληση με φασόν.¹⁰² Η εργασία τα Σάββατα και τις Κυριακές καθώς και η διάδοση της εργασίας στο σπίτι, είναι αρκετά διαδεδομένες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα, από παλιά κυριαρχούν δε, και την δεκαετία του 1980. Αυτό σε συνδυασμό και με την εμφάνιση πολλαπλών αγορών εργασίας, και ότι αυτά συνεπάγονται για την ασφάλιση, τις αμοιβές, την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας, την οικογενειακή και την προσωπική ζωή των εργαζομένων καθώς και την συνδικαλιστική τους εκπροσώπηση, δείχνουν ότι η ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας, πράγματι, δεν είναι ένα καινούργιο φαινόμενο.

Αντίθετα, στην «παραδοσιακή» ευελιξία έρχεται να προστεθεί και η σύγχρονη ευελιξία της αναδιάρθρωσης, που συνδέεται με τους πιο εκσυγχρονισμένους τομείς και κλάδους της οικονομίας και με τα νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας. Η «νέα» ευελιξία αναφέρεται σε διαφορετικού επιπέδου φαινόμενα και διαφορετικά παραγωγικά πρότυπα. Έρχεται να αντιμετωπίσει τα οξύτα προβλήματα της ανεργίας που δημιουργεί η αναδιάρθρωση παραδοσιακών τομέων και κλάδων της ελληνικής οικονομίας και στοχεύει στην διατήρηση των υπάρχοντων θέσεων εργασίας, στην αποφυγή των ομαδικών απολύσεων και στον περιορισμό του αριθμού των μισθωτών που θα οδηγηθούν στην ανεργία. Για το λόγο αυτό ακολουθούνται μια σειρά μέτρα και πρακτικές. Κωδικοποιημένες οι πρακτικές αυτές αφορούν την ευελιξία της εργασίας και οδηγούν ουσιαστικά στην απορρύθμιση ή επαναρρύθμιση της αγοράς εργασίας και στην αύξηση της ευελιξίας των επιχειρήσεων στην ρύθμιση των εργασιακών ζητημάτων. Την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα ψηφίστηκαν μια σειρά από νόμοι οι οποίοι ευνοούν την ευελιξία ενώ ενσωματώνουν σε μεγάλο βαθμό τις οδηγίες της Επιτροπής για μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας.¹⁰³

9.4 Στατιστικά δεδομένα και κύρια χαρακτηριστικά της διάχυσης των νέων μορφών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας

Είναι γνωστό ότι στην Ελλάδα άργησαν να θεσμοθετηθούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και μέχρι πρόσφατα εφαρμόζονταν ανεπίσημα, στις αφανείς συνθήκες του κόσμου της παραοικονομίας. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης θεσμοθετήθηκαν επίσημα το 1990 στην Ελλάδα. Με το νόμο 1892/90 εισήχθησαν για πρώτη φορά επίσημα η μερική απασχόληση και η 4^η βάρδια (εργασία κατά το Σαββατοκύριακο) σε μια προσπάθεια της ελληνικής πολιτείας να συντονιστεί με τις τάσεις που επικρατούσαν στην υπόλοιπη Ευρώπη. Το γεγονός, όμως, ότι δεν προηγήθηκε κοινωνικός διάλογος για τις μορφές που πρέπει να λάβει η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα, περιόρισε το εύρος, την εμβέλεια και κατ' επέκταση, την αποτελεσματικότητα των ρυθμίσεων και ουσιαστικά αποδυνάμωσε τις δυνατότητες αξιοποίησής τους, τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων. Η φτώχεια και η ατολμία του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου αντανακλώνται στην απουσία θεσμοθέτησης και άλλων μορφών ευελιξίας, που είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες στις άλλες χώρες της Ε.Ε., όπως ο ετήσιος υπολογισμός του χρόνου εργασίας, η πρόωρη μερική συνταξιοδότηση, η επέκταση των μακροχρόνιων αδειών για εκπαιδευτικούς ή προσωπικούς λόγους, το κυλιόμενο και εναλλασσόμενο ωράριο.

Από τις πρόσφατα θεσμοθετημένες ευέλικτες μορφές απασχόλησης αυτή που συναντάται συχνότερα στην Ελλάδα είναι η μερική απασχόληση. Παρόλα αυτά, το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει πολύ χαμηλό. Περίπου 211.000 άτομα σήμερα εργάζονται με μερική απασχόληση από τα οποία το 72,4% είναι γυναίκες. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για τα δύο φύλα στο 4,8% της συνολικής απασχόλησης έναντι 18% στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά μέσο όρο. Ωστόσο, στον τομέα του εμπορίου η μερική απασχόληση είναι πολύ υψηλότερη (πάνω από 11%) σε σχέση με το σύνολο των τομέων της οικονομίας στην Ελλάδα. Το ποσοστό αυτό αυξάνει στο λιανικό εμπόριο και ιδιαίτερα στον κλάδο των τροφίμων (περισσότερο από 50% του προσωπικού με καθεστώς μερικής απασχόλησης στις μεγάλες αλυσίδες super markets). Οι αιτίες της αυξανόμενης προσφυγής σε μορφές ευέλικτης απασχόλησης εντοπίζονται αφενός στο διευρυμένο ωράριο των καταστημάτων και στην ανάγκη αναδιοργάνωσης του σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση και αφετέρου στον έντονο ανταγωνισμό ανάμεσα στους μεγάλους εμπορικούς ομίλους που αναζητούν μεγαλύτερη ευελιξία στην απασχόληση.

Για τις γυναίκες στο 9,1% και για τους άνδρες στο 2,1%. Σε σχέση με το προηγούμενο έτος, η αύξηση κατά 10.500 άτομα οφείλεται σχεδόν εξ ολοκλήρου στην μεταβολή της μερικής απασχόλησης των γυναικών. Η εν λόγω αύξηση των μερικών απασχολούμενων αντιστοιχεί στο 1/5 της μεταβολής των απασχολούμενων και στο 40% περίπου της μεταβολής της γυναικείας απασχόλησης.¹⁰⁴

Σε αντίθεση με την συνολική απασχόληση των νέων μέχρι 29 ετών όπου μειώνεται η απασχόλησή τους, η μερική απασχόληση των νέων αυξάνεται κατά 4.000 άτομα περίπου (με τις γυναίκες να συμμετέχουν στην εν λόγω αύξηση σε αναλογία 55,0%), με αποτέλεσμα η μείωση στους νέους να οφείλεται σε μείωση της πλήρους απασχόλησής τους.

Η αύξηση των μερικώς απασχολούμενων ηλικίας άνω των 30 ετών κατά 6.500 άτομα οφείλεται αποκλειστικά στην μεταβολή των γυναικών, καθώς στους άνδρες υπάρχει μείωση των μερικώς απασχολούμενων.

Η ηλικιακή κατανομή των μερικώς απασχολούμενων γυναικών είναι αρκετά ομοιόμορφη και χωρίς ιδιαίτερα σημαντικές αποκλίσεις από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Τούτο οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες εργαζόμενες στην Ελλάδα έχουν μια αδιάλειπτη – ως επί το πλείστον – συμμετοχή στην αγορά εργασίας και δε χρησιμοποιούν τη μερική απασχόληση ως μορφή επανένταξής τους μετά από απουσία για λόγους τεκνοποίησης ή ανατροφής μικρών παιδιών. Στους άνδρες που εργάζονται με μερική απασχόληση παρατηρείται μια μεγάλη συγκέντρωση στις νεαρές ηλικίες (20-29 χρονών) και στους άνω των 60 χρονών, δηλαδή στην αρχή και στο τέλος της επαγγελματικής τους διαδρομής, όταν οι εργαζόμενοι είτε θέλουν να συμπληρώσουν το εισόδημα από τα σύνταξη ή είναι απασχολημένοι σε σπουδές και θέλουν να εξασφαλίσουν το χαρτζιλίκι τους ή δε βρίσκουν μια δουλειά πλήρους απασχόλησης και αποδέχονται μια μορφή συγκαλυμμένης ανεργίας.^{35α}

Όσο αφορά πάντως τη μερική απασχόληση, η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε) με πάθος διατείνεται ότι η μερική απασχόληση θα πρέπει να αντιμετωπίζεται διαφορετικά από χώρα σε χώρα, τονίζοντας μάλιστα ότι είναι άδικο να συγκρίνουμε την ουραγό Ελλάδα με την πρωτοπόρο Ολλανδία κυρίως λόγω της διαφοροποίησης που υπάρχει σε επίπεδο μισθών. Επιπρόσθετα, μια πάγια θέση της Γ.Σ.Ε.Ε σχετικά με τη μερική απασχόληση είναι και αυτή που αναφέρει ότι η εν λόγω μορφή απασχόλησης μπορεί να λειτουργήσει θετικά για το σύνολο της απασχόλησης όταν λειτουργεί σαν προθάλαμος για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η πλευρά μάλιστα των εργαζομένων κατηγορεί ότι η ανάπτυξη δεν μπορεί να επέλθει με την εντατικοποίηση της μερικής απασχόλησης.

Αξίζει εδώ να αναφέρουμε ότι κάθε επιχείρηση (μέχρι τρία άτομα προσωπικό)-και όχι μόνο εκείνες που ανήκουν στον κλάδο του λιανικού εμπορίου-μπορεί να ενταχθεί στο πρόγραμμα επιχορήγησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων για μερική απασχόληση ανέργων, υποβάλλοντας αίτηση για την απόκτηση ενός εργαζομένου μερικής απασχόλησης, ο οποίος επιδοτείται από τον ΛΑΕΚ (Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση των Κοινωνικών Εταίρων). Επιπλέον κάθε επιχείρηση, αυτού του μεγέθους, που διαθέτει παραπάνω από ένα κατάστημα, μπορεί να ζητήσει την κάλυψη θέσης μέχρι και για τα τρία καταστήματά της. Η αλλαγή ήρθε έπειτα από πρόταση της ΓΣΕΒΕΕ, η οποία αφορούσε τη διεύρυνση των επιχειρήσεων που έχουν δικαίωμα συμμετοχής στο εν λόγω πρόγραμμα και έγινε αποδεκτή από την Επιτροπή Διαχείρισης του ΛΑΕΚ.

Συγκεκριμένα, η Γενική Συνομοσπονδία ζήτησε την επέκταση του «Προγράμματος επιχορήγησης μικρών επιχειρήσεων του λιανικού εμπορίου που απασχολούν 0-3 άτομα για την μερική απασχόληση ανέργων ηλικίας έως 50 ετών», πέραν των επιχειρήσεων του λιανικού εμπορίου, έτσι ώστε να περιλαμβάνει όλες τις επιχειρήσεις αυτού του μεγέθους, ανεξαρτήτως δραστηριότητας.

Δικαιούχοι του προγράμματος είναι συνολικά 5.520 άνεργοι, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου, ηλικίας μέχρι 50 ετών και το 60% των προβλεπόμενων θέσεων θα καλυφθεί από γυναίκες. Η διάρκεια του προγράμματος, το οποίο χρηματοδοτείται από τον ΛΑΕΚ, θα είναι διετής και υπεύθυνος φορέας υλοποίησης, διαχείρισης, παρακολούθησης, αξιολόγησης και ελέγχου θα είναι ο Ο.Α.Ε.Δ.

Το ποσοστό των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου παραμένει περιορισμένο στην Ελλάδα. Σήμερα περίπου 335.600 άτομα εργάζονται με μορφή προσωρινής απασχόλησης, όπου το ήμισυ αυτών είναι γυναίκες. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης διαμορφώνεται στο 12,1%, στο 14,7% για τις γυναίκες και στο 10,2% για τους άνδρες. Σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι προσωρινά απασχολούμενοι μειώνονται κατά 5.700 άτομα περίπου, μείωση που οφείλεται στη μεταβολή των ανδρών καθώς οι γυναίκες με προσωρινή απασχόληση αυξάνονται (κατά 5.200 άτομα), με αποτέλεσμα η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης να οφείλεται σε αύξηση των μόνιμα απασχολούμενων.

Η μισθωτή απασχόληση των νέων μέχρι 29 ετών μειώθηκε σε σχέση με το προηγούμενο έτος, τόσο ως μόνιμη όσο και ως προσωρινή απασχόληση, ενώ η μείωση των νέων προσωρινά απασχολούμενων υπερβαίνει την συνολική μείωση της συγκεκριμένης κατηγορίας. Η μεταβολή όμως της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης των νέων γυναικών (όπου αναλογεί στο 65% της μεταβολής των νέων μισθωτών), οφείλεται στη μείωση της μόνιμης απασχόλησης αυτών καθώς αυξάνονται οι νέες γυναίκες με προσωρινή απασχόληση. Αντίθετα στους νέους άνδρες η μείωση της μισθωτής απασχόλησης οφείλεται κυρίως στη μείωση των προσωρινά απασχολούμενων νέων ανδρών.

Η αυτοαπασχόληση, αντίθετα, διατηρείται σε υψηλό επίπεδο του 42% της συνολικής απασχόλησης (48% το 1992) έναντι 15% κατά μέσο όρο στην ΕΕ-15. Η αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα είναι η υψηλότερη στην Ευρωπαϊκή Ένωση ακόμη και εάν δεν λάβουμε υπόψη μας τον γεωργικό τομέα στον οποίο η αυτοαπασχόληση είναι σχεδόν γενική και υπολογίσουμε το ποσοστό αυτοαπασχόλησης μόνον στον μη αγροτικό τομέα της οικονομίας. Ο δυϊσμός του παραγωγικού συστήματος στην Ελλάδα επεκτείνεται και στην αγορά εργασίας. Περίπου οι μισοί μισθωτοί εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις και στο δημόσιο τομέα, ενώ οι άλλοι μισοί απασχολούνται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, απολαμβάνουν μικρής προστασίας και εργάζονται σε συνθήκες ευελιξίας. Επομένως, οι ισχυρές ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας τις οποίες αναφέρει συχνά η βιβλιογραφία για την Ελλάδα δεν αφορούν σε όλους τους μισθωτούς αλλά μόνον σε μια μερίδα τους, η οποία μάλιστα είναι μειοψηφική. Η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι εκτεταμένη. Η αδήλωτη εργασία, που είναι μόνο μια πλευρά αυτών των παραβιάσεων, αν και έχει μειωθεί

κατά τα τελευταία χρόνια, εκτιμάται ότι βρίσκεται στην περιοχή 18%-25% της συνολικής δραστηριότητας.¹⁰⁵ Το ποσοστό των μελών των οικογενειών που εργάζονται χωρίς αμοιβή στην οικογενειακή επιχείρηση, αντίθετα, είναι το υψηλότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (8,2% στην Ελλάδα έναντι 1,7% στην ΕΕ-15).¹⁰⁶

Γενικά, η ελληνική πραγματικότητα, όσον αφορά τις νέες μορφές απασχόλησης, χαρακτηρίζεται από εκτεταμένη παρουσία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων έργου (ή ανεξάρτητης εργασίας), χρήση εργολαβικών-υπεργολαβικών υπηρεσιών (αφορά το ένα τέταρτο περίπου των επιχειρήσεων με τάσεις περαιτέρω αύξησης) και ποικίλων μορφών παραοικονομίας (παράνομη ευελιξία). Αντίθετα, γύρω στο 65% των ελληνικών επιχειρήσεων δεν ακολουθούν πολιτική αμοιβών σύμφωνα με την απόδοση ή τη θετική πορεία της επιχείρησης.

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

Όσον αφορά κατ' αρχήν την περιορισμένη απήχηση (παρά το σχετικά επαρκές θεσμικό πλαίσιο) της μερικής απασχόλησης, μια πρώτη ερμηνεία αναφέρεται στο χαμηλό εισόδημα που αυτή συνεπάγεται καθώς είναι κοινά αποδεκτό ότι και οι αποδοχές της μερικής και της πλήρους απασχόλησης είναι μάλλον χαμηλές, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Επιπλέον οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργοδότες προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων αντί της μερικής απασχόλησης, για να επιτυγχάνουν την ευελιξία του χρόνου εργασίας. Ωστόσο, το επίπεδο των αποδοχών ως εξήγηση για το βαθμό διάχυσης της μερικής απασχόλησης αποδεικνύεται ανεπαρκές, αφού δεν προκύπτει κάποιος σαφής συσχετισμός μεταξύ των δύο μεγεθών. Στην Πορτογαλία, ας πούμε, όπου οι μισθοί βρίσκονται σε παρόμοιο επίπεδο με της Ελλάδας, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης είναι υπερδιπλάσιο (10,8%). Αντίθετα, στη Γαλλία, όπου το επίπεδο των μισθών είναι πάνω από τον κοινοτικό μέσο όρο, η μερική απασχόληση βρίσκεται κάτω του αντίστοιχου κοινοτικού μέσου όρου. Έτσι, η περιορισμένη διάχυση της μερικής απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας (ως ποσοστού της συνολικής απασχόλησης) ίσως θα πρέπει να ερμηνευτεί ως συνδυαστικό αποτέλεσμα δυσμενών παραγόντων: του θεσμικού πλαισίου το οποίο παραδόξως λειτουργεί διττά με αρνητικό τρόπο (δημιουργώντας οικονομικά αντικίνητρα για τους εργοδότες και την αίσθηση της μη προστασίας στους εργαζομένους), της εδραιωμένης κουλτούρας ευελιξίας των ελληνικών επιχειρήσεων (με έμφαση στις υπερωρίες), των περιρρεουσών κοινωνικών πεποιθήσεων για το κοινωνικό στάτους της μερικής απασχόλησης και, φυσικά, του χαμηλού επιπέδου αποδοχών.¹⁰⁷

Ακολουθώντας, όμως, μια άλλη προσέγγιση, με έμφαση στις δομές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, παρατηρούμε ότι η υστέρηση της μερικής απασχόλησης (και, κατά συνέπεια, των ποιοτικών εκδοχών ευελιξίας), συναρτάται και με τις διαρθρωτικές ιδιαιτερότητες της ελληνικής οικονομίας. Η μισθωτή απασχόληση, παρά τις θετικές εξελίξεις των τελευταίων ετών, παραμένει καθηλωμένη σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές οικονομίες (60% το 2002). Αντίθετα, το τμήμα της οικονομίας που συναποτελούν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (ουσιαστικά οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό αλλά με την αρωγή των συμβοηθούντων μελών) και η αδήλωτη εργασία παραμένει εξαιρετικά μεγάλο και διακρίνεται για τη χαμηλή παραγωγικότητά του και την υποτυπώδη συμβολή του στην οικονομική ανάπτυξη.¹⁰⁸ Αυτό ακριβώς το τμήμα της οικονομίας – αποτελώντας προνομιακό πεδίο ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, με την καταστρατήγηση της εργασιακής και της ασφαλιστικής νομοθεσίας - συμβάλλει στη δημιουργία μιας στρεβλής εντύπωσης περί ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Ουσιαστικά αποστερεί τον επίσημο (και παραγωγικό) τομέα της μισθωτής εργασίας από τη δυνατότητα υιοθέτησης καινοτόμων και ευέλικτων πρακτικών, με θετικό αντίκτυπο στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και στην ικανοποίηση των αναγκών ευελιξίας των εργαζομένων.

Εάν προσπαθήσει κανείς να διακρίνει τις αφετηρίες του φαινομένου, κατ' αρχήν παραπέμπεται στην έλλειψη πειθαρχημένης εργασιακής συνείδησης από την πλευρά των εργαζομένων, στο έλλειμμα ορθολογικής επιχειρηματικής κουλτούρας και στην αδυναμία της πολιτείας (μέσω των θεσμοθετημένων εποπτικών και ελεγκτικών οργάνων της) να επιβάλλει την εφαρμογή της εργατικής και της ασφαλιστικής νομοθεσίας. Στο σημείο όμως αυτό διαφαίνεται ότι και το συνολικό πλέγμα ρυθμίσεων (σε σχέση με την προστατευτική εργατική νομοθεσία, το ασφαλιστικό σύστημα και εν γένει το σύστημα κοινωνικής προστασίας) συμβάλλει στην εξώθηση των αναζητούμενων από την επίσημη μισθωτή οικονομία προς την κατεύθυνση που προαναφέρθηκε: δηλαδή την αυτοαπασχόληση ή/και την αδήλωτη εργασία. Ουσιαστικά, επομένως, το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις και τα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης δεν συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων μισθωτής εργασίας, ευνοώντας τις άτυπες πρακτικές της αυτοαπασχόλησης και της μικρής ιδιοκτησίας.

Έτσι πιθανόν εξηγείται και η – χαρακτηριστική της ελληνικής ιδιαιτερότητας – αντίφαση μεταξύ άκαμπτου θεσμικού πλαισίου και σχετικά ευέλικτης πραγματικότητας. Ενώ το νομοθετικό – ρυθμιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα προστατευτικό για τους εργαζομένους (και μάλιστα σε συγκεκριμένους προνομιακούς χώρους, όπως ο ευρύτερος δημόσιος τομέας) και εν πολλοίς άκαμπτο, η πραγματικότητα είναι περισσότερο ευέλικτη¹⁰⁹, χωρίς όμως τούτο να μεταφράζεται σε ανταγωνιστική δυναμικότητα των επιχειρήσεων, μήτε βέβαια σε όφελος και των ίδιων των εργαζομένων. Τούτο συναρτάται με την εκτεταμένη χρήση άλλων (πλην της μερικής) άτυπων μορφών απασχόλησης – και μάλιστα υπό αρνητικές θεσμικές προϋποθέσεις – όπως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχιακή απασχόληση, συμβάσεις έργου και ανεξάρτητων υπηρεσιών (οι οποίες στην πλειονότητα των περιπτώσεων

υποκρύπτουν εξαρτημένη σχέση εργασίας) και κυρίως το μεγάλο μέγεθος τη παραοικονομίας και της αδήλωτης εργασίας που έχει επεκταθεί ως αποτέλεσμα της λαθρομετανάστευσης.

Αλλά, ακόμη και σε επίπεδο αναζητήσεων εκ μέρους των επιχειρήσεων, είναι γεγονός ότι στην Ελλάδα οι επιδόσεις στον τομέα της νέας οργάνωσης της εργασίας (μέρος της οποίας είναι, ουσιαστικά, η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης) δεν είναι τόσο ενθαρρυντικές. Παρότι στη μεγάλη πλειονότητά τους οι επιχειρηματικές μονάδες συνειδητοποιούν ότι βρίσκονται αντιμέτωπες με νέες προκλήσεις και νέα προβλήματα που υπαγορεύουν λύσεις εντάσεως ποιότητας, οι πρωτοβουλίες και οι πρακτικές που υιοθετούν στην πράξη υλοποιούνται με αποσπασματικό και αντιφατικό τρόπο. Υπό αυτή την έννοια οι νέες μορφές απασχόλησης - αντί να αποτελούν πολύτιμο εργαλείο των επιχειρήσεων και της συνολικής οικονομίας για την προσαρμογή στο νέο μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης (όπως τουλάχιστον σε μικρό ή μεγάλο βαθμό συμβαίνει στις ανεπτυγμένες βιομηχανικά χώρες) - χρησιμοποιούνται ευκαιριακά για τη συμπίεση του εργατικού κόστους και την κατ' επίφαση επιβίωση επιχειρήσεων χωρίς τεχνολογικό δυναμισμό και ανταγωνιστικές επιδόσεις.

Στον τομέα της μεταποίησης, οι μεγάλες επιχειρήσεις παραμένουν ακόμη διστακτικές στην υιοθέτηση καινοτόμων εργασιακών πρακτικών, προτιμώντας την προσφυγή σε παραδοσιακές μορφές ευελιξίας όπως η εποχιακή απασχόληση και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις εξακολουθούν να στηρίζονται σε μεγάλο βαθμό στις υπεργολαβίες και το φασόν.

Στο δημόσιο τομέα, τέλος, επικρατεί ακόμη η αντίληψη ότι οι προσλήψεις πρέπει πρωτίστως να ικανοποιούν τις ανάγκες του πελατειακού συστήματος και όχι τις ανάγκες της δημόσιας διοίκησης και των χρηστών. Ως εκ τούτου, οποιαδήποτε μορφή ευελιξίας και ανατροπής της εύθραυστης ισορροπίας της κρατικής γραφειοκρατίας αποφεύγεται, μέχρι στιγμής, αποτελεσματικά και συστηματικά.

9.5 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο

Εδώ θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας τείνουν να ενισχύσουν και να αναπαράγουν τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας, παρά να τον ανατρέψουν. Και αυτό γιατί πέρα από ορισμένα αρνητικά χαρακτηριστικά που είναι κοινά για τους εργαζόμενους με αυτές τις μορφές απασχόλησης, υπάρχουν ορισμένα επιπλέον στοιχεία που αφορούν ειδικά τις γυναίκες εργαζόμενες. Αναλυτικότερα, με την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιβεβαιώνεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας και η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Αυτό συμβαίνει καθώς διαφορετικοί είναι για τα δύο φύλα οι λόγοι που τους ωθούν να εργαστούν με αυτές τις μορφές απασχόλησης. Έτσι, ενώ για τους άνδρες η ευέλικτη απασχόληση επιλέγεται προκειμένου να ενισχύσουν το κύριο εισόδημά τους, για τις γυναίκες διαφοροποιούνται τα πράγματα καθώς προσπαθούν μέσα από τη μορφή αυτή απασχόλησης να εξασφαλίσουν ένα κύριο και μοναδικό εισόδημα. Παράλληλα, ενισχύεται η παραδοσιακή

διάκριση ανάμεσα σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα με την ευρεία συμμετοχή των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οδηγεί υπό μία έννοια σε μείωση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αναλυτικότερα, επισημαίνεται σε αυτά ότι με τις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης οι γυναίκες σαν σύνολο έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και έτσι περιορίζεται ο αποκλεισμός τους από αυτήν ενώ επιπλέον δημιουργούνται οι συνθήκες μιας ουσιαστικής βελτίωσης της σχέσης των δύο φύλων με τη δικαιότερη κατανομή της οικιακής εργασίας.

Όμως, έχει παρατηρηθεί ότι ενώ το μοίρασμα της οικιακής εργασίας δημιουργεί κάποιες ρωγμές στο ισχύον καθεστώς ανάμεσα στα δύο φύλα, από την άλλη όμως δεν εξασφαλίζει τις προϋποθέσεις ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Δεν μπορεί να ανατραπεί εύκολα και γρήγορα, η σχέση ανάμεσα στα δύο φύλα, ακόμη και όταν ο άνδρας ασχολείται συστηματικά με τις δουλειές στο σπίτι. Η κύρια προβληματική που αναδεικνύεται από τον εργασιακό χώρο είναι οι όροι με τους οποίους οι γυναίκες εισέρχονται σε αυτήν την αγορά εργασίας.¹¹⁰

9.6 Νομοθετικές παρεμβάσεις για τη ρύθμιση των νέων μορφών απασχόλησης

Η εξασφάλιση γνήσιας ευελιξίας προϋποθέτει μια σειρά από δραστικές αλλαγές στις μορφές απασχόλησης και στη διαχείριση του χρόνου, εργάσιμου και μη. Απαιτούνται, κατά συνέπεια, μέτρα πολύ πιο δραστικά που να προωθούν την ουσιαστική ευελικτικοποίηση του χρόνου εργασίας και να εισάγουν ρηξικέλευθες ρυθμίσεις στις μορφές απασχόλησης και στην οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Ο ρόλος του θεσμικού πλαισίου είναι να αντανakλά τη νέα πραγματικότητα της εργασίας και να θέτει ορισμένους γενικούς κανόνες και αρχές που θα χρησιμεύουν ως οδηγός και πλαίσιο στις διαβουλεύσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους οι κυβερνήσεις μπορούν να επηρεάσουν τις εξελίξεις που αφορούν τις μορφές, τη διάρκεια και το περιεχόμενο της απασχόλησης, καταργώντας κάποιους νομοθετικούς φραγμούς που εμποδίζουν την ευελικτικοποίηση των ωρών και των μορφών εργασίας και εισάγοντας ευνοϊκές ρυθμίσεις. Το κύριο βάρος των κυβερνητικών πρωτοβουλιών πρέπει να πέσει αφενός στις θεσμικές παρεμβάσεις, και αφετέρου στον «διαπαιδαγωγικό» ρόλο του δημοσίου τομέα που μπορεί να δώσει το ‘καλό παράδειγμα’ εφαρμόζοντας πρώτα πιλοτικά και μετά ευρύτερα μερικά μέτρα που αποτελούν πλέον ρουτίνα σε πολλές κρατικές υπηρεσίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η νομοθετική αναφορά στις νέες μορφές απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων) είναι εν γένει αποσπασματική και αποσκοπεί κυρίως στην τόνωση της προσφοράς τους μέσω θετικών κινήτρων. Αυτό αντανakλάται, για παράδειγμα, στις προτάσεις για την εισοδηματική ενίσχυση των

μακροχρονίως ανέργων που προσλαμβάνονται με μερική απασχόληση, στην αύξηση της αμοιβής των απασχολούμενων για λιγότερες από τέσσερις ώρες, στην εισαγωγή κανόνων ρύθμισης της προσωρινής απασχόλησης. Όσον αφορά δε τις μορφές απασχόλησης που βρίσκονται στα όρια της μισθωτής εργασίας (τηλεργασία, φασόν) η νομοθετική αντιμετώπισή τους αποσκοπεί στην επίλυση του προβλήματος της καταχρηστικής υπαγωγής τους στην έννοια της ανεξάρτητης απασχόλησης. Δεν αντιμετωπίζονται όμως σφαιρικά οι ιδιαιτερότητες αυτών των μορφών, σε συνάρτηση με τα ασφαλιστικά, τα συνδικαλιστικά και τα ευρύτερα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.¹¹¹

9.7 Μορφές ευελιξίας στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα όσον αφορά την ευελιξία του εργάσιμου χρόνου, η πιο διαδεδομένη πρακτική παραμένει η υπερωριακή απασχόληση. Αν και οι ρυθμίσεις του Ν. 2874/2000 αύξησαν το κόστος των υπερωριών με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης, το μέτρο δεν απέδωσε, αφού μετά την ψήφισή του τριπλασιάστηκαν οι άδειες υπερωριακής απασχόλησης που χορήγησε το Υπουργείο Εργασίας.

Ιδιαίτερα διαδεδομένη είναι η πρακτική του διακεκομμένου ωραρίου (ειδικά στο εμπόριο), η προσφυγή στα συστήματα βάρδιας (15% των απασχολούμενων) και η εργασία το σαββατοκύριακο (2/3 των εργαζομένων απασχολούνται συνήθως ή μερικές φορές το Σάββατο και το 1/3 την Κυριακή). Αντιθέτως ο θεσμός της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου δεν υπήρξε ιδιαίτερα επιτυχής (μόλις μια σχετική έρευνα προέκυψε με βάση το νόμο του 1998 και μόλις τέσσερις με βάση το νόμο του 2000), λόγω των σχετικών επιφυλάξεων που εκφράστηκαν τόσο από την πλευρά των συνδικάτων όσο και από την πλευρά σημαντικής μερίδας εργοδοτών.

Τέλος, μεταξύ των μορφών ελαστικοποίησης των αμοιβών κυρίαρχα είναι τα διάφορα συστήματα σύνδεσης της αμοιβής με την απόδοση. Ειδικότερα: το 20% των ιδιωτικών επιχειρήσεων συνδέουν τις αμοιβές μόνο με την απόδοση του προσωπικού, το 6% με τα κέρδη της επιχείρησης, ενώ ένα 7% καταφεύγει σε ένα συνδυασμό των δύο αυτών πρακτικών (2002).¹¹²

Από τα παραπάνω κατανοεί κανείς ότι ούτε η ελληνική νομοθεσία αλλά ούτε και η ελληνική αγορά εργασίας υπολείπεται ευελιξίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι πρόσφατα στοιχεία η σύνθεση των νέων προσλήψεων εργασίας αναφέρεται κατά πλειοψηφία (55%) σε θέσεις εύελικτης απασχόλησης.

9.8 Αποτελεσματικότητα

Άρα λοιπόν ο συστάσεις και οι προσπάθειες για περαιτέρω ελαστικοποίηση με στόχο τη μείωση του εργασιακού κόστους, σε μια αγορά εργασίας που είναι ήδη ελαστική (νομίμως

και παρανόμως) και όπου το εργασιακό κόστος είναι ήδη πολύ χαμηλό, προκαλεί προβληματισμούς και αντιδράσεις.

Οι προβληματισμοί αυτοί αφορούν την ποιότητα των δημιουργούμενων θέσεων απασχόλησης και την προστασία των ευέλικτων απασχολούμενων, ειδικά αν λάβουμε υπόψη τα κενά που εμφανίζει η ελληνική εργατική νομοθεσία, την ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας από την πλευρά της εργοδοσίας και την ανεπάρκεια των ελεγκτικών μηχανισμών. Οι αρνητικοί αυτοί παράγοντες εντείνονται ακόμη περισσότερο στην περίπτωση των ευέλικτα απασχολούμενων. Το πρόβλημα είναι τι είδους ευελιξία χρειάζεται, ώστε να διασφαλιστεί ο εκσυγχρονισμός του παραγωγικού συστήματος, μια σύγχρονη ανταγωνιστικότητα και παράλληλα ο εξανθρωπισμός και η αναβάθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας.

Ακόμη, προβληματισμοί εκδηλώνονται και ως προς το υιοθετούμενο παραγωγικό μοντέλο. Θα εξακολουθήσει αυτό το παραγωγικό μοντέλο να βασίζεται στην φθηνή εργασία ή θα αναζητηθούν πιο ποιοτικοί συντελεστές ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας που μέχρι τώρα διαδραμάτιζαν έναν περιθωριακό ρόλο (λ.χ. ανάπτυξη της δημόσιας διοίκησης, δημοσίων και ιδιωτικών υποδομών, εισαγωγή νέων τεχνολογιών, βελτίωση της κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, εκσυγχρονισμός της οργάνωσης των επιχειρήσεων); Αν και είναι δύσκολο να απαντήσει κανείς εν συντομία σε αυτό το ερώτημα, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι παρά τις πολιτικές χαμηλού εργασιακού κόστους που κυριαρχούν εδώ και πολύ καιρό, η Ελλάδα βρίσκεται, μαζί με την Πορτογαλία, στην ουρά της Ε.Ε. στο θέμα της ανταγωνιστικότητας. Μήπως επομένως η περαιτέρω μείωση του ήδη χαμηλού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα είναι αδιέξοδη τόσο από πλευράς ανταγωνιστικότητας όσο και από άποψη του κοινωνικού αποτελέσματος που αυτή συνεπάγεται; Η απάντηση είναι μάλλον θετική.¹¹³

Θα πρέπει όπως και στην Ευρωπαϊκή Ένωση να αξιοποιήσουμε τις νέες μορφές απασχόλησης, όπως τη μερική απασχόληση. Για παράδειγμα, μπορούμε να εκμεταλλευτούμε το γεγονός ότι αρκετές μητέρες θα δεχόταν ευχαρίστως να εργαστούν με μειωμένο ωράριο. Η πρόταση είναι να επιδοτηθεί σημαντικά η δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, αλλά και να αυξηθούν οι αντίστοιχες αποδοχές. Ακόμα θα μπορούσε να παρασχεθεί η δυνατότητα εξαγοράς μέρους των επιπλέον απαιτούμενων ενσήμων.¹¹⁴

Ευέλικτα συστήματα μπορούν να εφαρμοστούν και στον ευρύτερο ιδιωτικό τομέα που θα προωθούν τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα. Έτσι, για παράδειγμα, μπορούν να εφαρμοστούν συστήματα όπως κυλιόμενα ωράρια και τηλεργασία. Επίσης μια άλλη μορφή ευελιξίας θα μπορούσε να είναι η χορήγηση ειδικής άδειας σε αρκετές επιχειρήσεις, υπό την προϋπόθεση ότι θα αυξήσουν το προσωπικό τους, να λειτουργούν και Σαββατοκύριακο, απασχολώντας ξεχωριστό από το καθημερινό προσωπικό, όπως συμβαίνει σε πολλές τράπεζες της Αγγλίας.¹¹⁵ Μάλιστα στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες οι τράπεζες χρησιμοποιούν σε σημαντικό και αυξανόμενο βαθμό τις βασικές μορφές ευέλικτης απασχόλησης και ρύθμισης του χρόνου εργασίας.¹¹⁶

Εάν εφαρμοστούν σωστά και με τη θέσπιση της κατάλληλης νομοθεσίας η προώθηση της ευέλικτης απασχόλησης θα εξυπηρετήσει όλους, προσφέροντας μόνο τα θετικά και απορρίπτοντας τα αρνητικά συνεπακόλουθα.¹¹⁷ Εξάλλου, το σύστημα ρύθμισης του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα δεν είναι πλέον τόσο άκαμπτο όσο ήταν στο παρελθόν, ωστόσο παραμένει αρκετά ξεπερασμένο σε σχέση με τις ραγδαίες εξελίξεις που σημειώνονται διεθνώς.¹¹⁸

9.9 Προτάσεις για την καθιέρωση σταδιακά ευέλικτων ωραρίων εργασίας και νέων μορφών απασχόλησης

Τα θεσμικά μέτρα που προτείνονται για τη μείωση της εργάσιμης εβδομάδας και την ευελιξία του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα είναι:

- Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για όσους εργάζονται λιγότερες ώρες από την επίσημη εργάσιμη εβδομάδα. Η θέσπιση μειωμένων εισφορών για τις επιχειρήσεις θα αποτελέσει ισχυρό κίνητρο για εθελοντική μείωση των ωρών εργασίας. Για παράδειγμα, μπορεί να μειωθεί το κόστος για 32 ή 35 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως και να αυξηθεί για τις επιπλέον ώρες. Αυτό θα έχει ως συνέπεια οι επιχειρήσεις να αποφεύγουν τις υπερωρίες και να καλύπτουν τις ανάγκες τους προσλαμβάνοντας προσωπικό, χωρίς να αυξάνουν το κόστος τους.
- Θέσπιση ισότιμων ασφαλιστικών και εργασιακών δικαιωμάτων ανεξαρτήτως των συνολικών ωρών απασχόλησης κάθε εργαζόμενου.
- Ελεύθερη επιλογή του είδους της απασχόλησης από τον εργαζόμενο, με την προϋπόθεση ότι θα δίνεται η δυνατότητα επιστροφής στην προηγούμενη θέση. Δηλαδή, η ελεύθερη εναλλαγή μιας θέσης πλήρους με μια θέση μερικής απασχόλησης και αντιστρόφως.
- Αναμόρφωση των ωρών λειτουργίας των καταστημάτων αφού ληφθεί υπόψη ότι στα αστικά κέντρα οι εργαζόμενοι – καταναλωτές μπορούν να κάνουν τις αγορές τους μόνο ορισμένες απογευματινές ώρες.
- Καθιέρωση ευέλικτων ωραρίων εργασίας με διαφορετικά ωράρια ακόμη και σε εργαζομένους της ίδιας επιχείρησης. Εναλλαγή περιόδων εντατικοποίησης εργασίας με άλλες χαλάρωσης, καθώς και μεταπήδηση εργαζομένων από πλήρη ωράρια σε μειωμένα και αντιστρόφως.
- Λειτουργία των ΔΕΚΟ και των τραπεζών το απόγευμα για καλύτερη εξυπηρέτηση του κοινού, έτσι ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να διεκπεραιώσουν τις υποθέσεις τους στον ελεύθερο χρόνο τους. Ορισμένες από τις υπηρεσίες που προτείνεται να λειτουργούν απογευματινές ώρες είναι τα ΕΛΤΑ (τα οποία ήδη σε μερικές περιοχές το κάνουν), οι εφορίες, οι τράπεζες, ορισμένες υπηρεσίες των υπουργείων, του ΟΤΕ, της ΔΕΗ. Μάλιστα, τονίζεται ότι οι επιπλέον ώρες λειτουργίας θα καλυφθούν από το ίδιο προσωπικό, με την εφαρμογή ελαστικού ωραρίου εργασίας.

- Κατοχύρωση της περιστασιακής εργασίας στο σπίτι. Αυτή η μορφή εργασίας ισχύει ήδη άτυπα με θετικά αποτελέσματα και για τις δύο πλευρές (εργοδότης και εργαζόμενος).
- Δυνατότητα διακοπής της εργασίας - με ή άνευ αποδοχών, ή ακόμη και με την καταβολή ενός ελάχιστου εισοδήματος – χωρίς αυτό να έχει συνέπειες στην επαγγελματική εξέλιξη των δικαιούχων.
- Να χορηγούνται στον εργαζόμενο επιπλέον ημέρες αδείας αντί αμοιβής για την υπερωριακή αποζημίωση.
- Επέκταση της εφαρμογής του συστήματος εργασίας με βάρδιες, το οποίο αφενός αυξάνει τις ώρες λειτουργίας της επιχείρησης και αφετέρου δημιουργεί νέες θέσεις απασχόλησης.¹¹⁹

Σε γενικές γραμμές, μια συνολική ρύθμιση του εργάσιμου χρόνου προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης ευελιξίας, θα πρέπει να συνεκτιμήσει όχι μόνο τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των ισχυρών επαγγελματικών ομάδων, αλλά και τις ανάγκες των εργαζομένων, όπως και των απλών πολιτών, οι οποίοι αναζητούν μια νέα ισορροπία ανάμεσα στις διάφορες αλληλοσυγκρουόμενες πτυχές της ζωής τους.

Το μικρό μέγεθος της πλειοψηφίας των ελληνικών επιχειρήσεων μπορεί να μετατραπεί από μειονέκτημα σε πλεονέκτημα: η παραγωγική αναδιάρθρωση που στηρίζεται στην «ευέλικτη επιχείρηση» δίνει έμφαση στην αποκέντρωση, την καινοτομία, την αξιοποίηση ενός υψηλά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού και τη δυνατότητα προσαρμογής στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των αγορών. Είναι δηλαδή προϋποθέσεις που κάλλιστα μπορεί να συγκεντρώσει με την κατάλληλη αναδιάρθρωση η μικρή, σύγχρονη επιχείρηση.

Η πιεστική ανάγκη για την ευελικτοποίηση της εργασίας και την αναμόρφωση του εργάσιμου χρόνου δεν πρέπει να παραγνωρίζει τους αντικειμενικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζουν τόσο η οικονομία στο σύνολό της, όσο και οι επιχειρήσεις, και οι οποίοι περιορισμοί θα καθορίσουν και την έκβαση του εγχειρήματος της ευελικτοποίησης. Ειδικότερα: η συμμετοχή της χώρας μας σε μια ευρύτερη οικονομική-νομισματική ενότητα, το χαμηλό επίπεδο παραγωγικότητας αλλά και αμοιβών, το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων, το παρωχημένο σύστημα εργασιακών σχέσεων, η ανάγκη λήψης μέτρων άμεσης αποτελεσματικότητας για την αντιμετώπιση της ανεργίας συνθέτουν τον καμβά μέσα στον οποίο θα δρομολογηθούν και θα καρποφορήσουν ή θα χαθούν οι προσπάθειες για εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας.

Case Study: έρευνα σε ξενοδοχεία της Ζακύνθου

Όπως διαπιστώθηκε από έρευνα που διεξήγαμε σε κάποια από τα μεγαλύτερα ξενοδοχεία της Ζακύνθου οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης όχι μόνο είναι γνωστές από τους εργοδότες αλλά εφαρμόζονται κάποιες από αυτές συστηματικά. Η μερική απασχόληση, η εποχιακή απασχόληση και η απασχόληση κατά βάρδιες εφαρμόζονται κατά κόρον. Τα κίνητρα που ώθησαν τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις για να στραφούν στην υιοθέτηση αυτών των μορφών εργασίας ήταν η αύξηση της διάρκειας λειτουργίας της επιχείρησης και κάλυψη της αυξημένης ζήτησης τους καλοκαιρινούς μήνες. Η εντύπωση από την εφαρμογή αυτών των τύπων απασχόλησης ήταν γενικά θετική από τους εργοδότες και δεν διαπιστώθηκε κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα κατά την εφαρμογή τους. Αντίθετα, αυτές οι επιλογές βοήθησαν την επιχείρηση σε μεγάλο βαθμό και το κύριο όφελος από την εφαρμογή τους ήταν το μικρότερο εργασιακό κόστος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

ΑΞΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

10.1 Σύνοψη και συμπερασματικές παρατηρήσεις

Οι τεχνολογικές αλλαγές που συντελούνται τα τελευταία χρόνια στην παραγωγική διαδικασία, η αύξηση των ποσοστών εργασίας και η παράλληλη αύξηση των ποσοστών των ατόμων που εισέρχονται στη αγορά εργασίας με αυξημένα τυπικά προσόντα, αναδιαρθρώνουν τις εργασιακές σχέσεις και επιφέρουν αλλαγές στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι. Συνεπώς, η διευκόλυνση και η παρότρυνση της κινητικότητας των εργαζομένων είναι αναγκαία, προκειμένου να αξιοποιηθεί πλήρως το δυναμικό της ανοιχτής και προσβάσιμης ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Από την άλλη πλευρά είναι εμφανής η ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού καθώς η αρχική γνώση δεν αρκεί. Ιδιαίτερα όταν – στη σύγχρονη επιχειρηματική δραστηριότητα – ο ανταγωνισμός επιβάλλει την ενσωμάτωση, στο δυναμικό μιας επιχείρησης, εξειδικευμένου προσωπικού στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου έργου. Προς αυτή την κατεύθυνση μάλιστα, η σωστή διαχείριση των διαφαινόμενων αλλαγών και των νέων καταστάσεων που επιβάλλει ο ανταγωνισμός αποτελεί μια μεγάλη πρόκληση. Η δημιουργία συνεπώς νέων, ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η γρήγορη προσαρμογή των εργαζομένων σε αυτές, καθώς και η ενσωμάτωση νέων δομών και οργανωτικών μοντέλων από όλες τις σύγχρονες επιχειρήσεις, καθίσταται πλέον αναγκαία. Οι νέες μορφές απασχόλησης κερδίζουν ολοένα και περισσότερο έδαφος.

Είδαμε λοιπόν πως η κοινωνία της πληροφορίας συχνά ταυτίζεται με νέες, πιο ευέλικτες και αποκεντρωμένες μορφές οργάνωσης της εργασίας, συμπεριλαμβανομένου των νέων ευκαιριών αυτοαπασχόλησης με τη μείωση του μεγέθους των μεγάλων εταιριών, με την τάση ανάθεσης συγκεκριμένων έργων και δραστηριοτήτων σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing), καθώς και με τις νέες μορφές εξ αποστάσεως εργασίας (τηλεργασία). Ο ισορροπημένος συνδυασμός της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι πρωταρχικός στόχος των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αλλά και στα πλαίσια των δράσεων για ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών. Στην κατά φύλο σύνθεση της ευέλικτης και άτυπης απασχόλησης, η συμμετοχή των γυναικών είναι ιδιαίτερα αυξημένη. Όμως, η σχετικά αυξημένη ανεργία των νέων και των γυναικών αποδίδεται και στην αναζήτηση εκ μέρους των γυναικών πιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Επισημαίνεται ότι η εφαρμογή των εκφράσεων ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις δε γίνεται συνήθως μεμονωμένα και αποσπασματικά. Και τούτο διότι οι λογικές που ωθούν στην αναζήτηση της ευελιξίας για την επίτευξη της μείωσης του εργασιακού κόστους εφευρίσκουν λύσεις και επιλογές οι οποίες συνδυάζουν τους επιμέρους άξονές της στα πλαίσια της γενικότερης ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας αλλά και των πολιτικών ποιοτικής ευελιξίας (ευελιξίας της επιχείρησης και της παραγωγής). Απαραίτητη προϋπόθεση

όμως είναι να εξοικειωθούν οι παραγωγικοί συντελεστές (εργαζόμενοι, άνεργοι, στελέχη, επιχειρηματίες) με τις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Μάλιστα, η εφαρμογή των νέων αυτών μορφών εργασίας στο εξωτερικό μας αποδεικνύει τις θετικές επιδράσεις που είχαν στην αγορά εργασίας. Η ευρεία χρήση της προσωρινής και μερικής απασχόλησης συνέβαλε στην αύξηση της απασχολησιμότητας. Συγχρόνως, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενισχύουν κυρίως την απασχόληση των γυναικών, των νεαρών προσώπων, των ηλικιωμένων και των αναπήρων. Τα συμβόλαια ορισμένου χρόνου ευνοούν κυρίως τα νεαρά άτομα αφού τους δίνουν την ευκαιρία να αποκτήσουν τις απαραίτητες εμπειρίες και γνώσεις για να εργοδοτηθούν σε μόνιμη πλέον θέση. Ακόμη, δίνεται η δυνατότητα στα άτομα, και ιδιαίτερα στις μητέρες, μέσω της μερικής απασχόλησης να συνδυάσουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Για την Ελλάδα θα μπορούσαμε να πούμε ότι η χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κινείται σε πολύ χαμηλά επίπεδα και μόνο δύο από αυτές, η μερική απασχόληση και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είναι οι πιο διαδεδομένες. Αξίζει βέβαια να σημειωθεί ότι συγκριτικά με τα υπόλοιπα κράτη μέλη, η Ελλάδα υστερεί σαφώς όσον αφορά στη μερική απασχόληση και κινείται κοντά στον Ευρωπαϊκό μέσο όρο αναφορικά με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Παρόλα αυτά, από νομικής πλευράς, η χώρα μας διαθέτει ένα αρκετά ικανοποιητικό νομικό πλαίσιο σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, είτε για λόγους συμμόρφωσης με το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο είτε με «προνοητική» διάθεση με απώτερο σκοπό την προστασία των εγχώρια εργαζομένων.

Τέλος, επειδή πολλά έχουν ακουστεί κατά καιρούς σχετικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας, δεν έχει πρακτικά νόημα το να αποδέχεται ή να απορρίπτει κανείς συλλήβδην όλες τις μορφές και πρακτικές ευέλικτης απασχόλησης που κυριαρχούν στη χώρα μας και διεθνώς. Αντίθετα, τόσο οι μελετητές, όσο και οι συλλογικοί φορείς, οφείλουν να επιλέξουν και να αναδείξουν εκείνες τις μορφές επιχειρησιακής και εργασιακής ευελιξίας που εξυπηρετούν όχι μόνο το ολοκληρωμένο εκσυγχρονισμό της παραγωγής, αλλά και τη βελτίωση της εργασιακής υπόστασης, των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, τη συνολικότερη κοινωνική βιωσιμότητα και προοπτική των εργαζομένων.

Εξάλλου, η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας είναι σχετική των προσδοκιών από αυτή και δεν αποκλείει την ύπαρξη προβλημάτων. Για παράδειγμα, οι μερικά απασχολούμενοι, παρά τα γενικά υψηλά επίπεδα ικανοποίησής τους, δεν στερούνται προβλημάτων. Ενδεικτικά, την ίδια ώρα, που σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους εξασφαλίζουν καλύτερη εναρμόνιση εργάσιμου-κοινωνικού βίου και αντιμετωπίζουν λιγότερες απειλές στην ψυχική και σωματική υγεία τους στο χώρο εργασίας, έχουν λιγότερες ευκαιρίες για κατάρτιση και προαγωγή, χαμηλότερα επίπεδα αμοιβών και λιγότερη πρόσβαση σε επικουρικές παροχές και επιδόματα.

Βασική είναι λοιπόν η οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα σε διοίκηση και εργαζομένους. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας αναιρούν και μεταβάλλουν ότι γνωρίζαμε μέχρι σήμερα για το χώρο και το χρόνο της εργασίας. Η καθιέρωση συγκεκριμένων κανόνων και

μετρήσιμων αποτελεσμάτων, η επικέντρωση στα αποτελέσματα -και όχι στο "πώς" και στο "πότε" αυτά επιτυγχάνονται- είναι η σωστή κατεύθυνση.

10.2 Ευέλικτη Εργασία και Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων

Η προώθηση της εφαρμογής των ευέλικτων πρακτικών εργασίας βασίστηκε στην ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις αλλαγές, που προέκυψαν τα τελευταία χρόνια και κυρίως οφείλονται, στην αυξανόμενη ένταση του οικονομικού ανταγωνισμού, στην αύξηση του παγκόσμιου εμπορίου σε αγαθά και υπηρεσίες και στις πολιτικοκοινωνικές μεταβολές που ακολούθησαν. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, η ευέλικτη εργασία θεωρείται βασικό διακριτικό γνώρισμα της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων. Η σχέση ευέλικτης εργασίας και Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων υποστηρίζεται πρακτικά από τη διαμόρφωση ευέλικτων, πολυειδικευμένων εργαζόμενων, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από συγκεκριμένες επαγγελματικές δυνατότητες και συμπεριφορές που είναι σε θέση να αναπτυχθούν στρατηγικά, για την ποιοτική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού οργανισμών και επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό, η βασική θέση της παρούσας εργασίας εστιάστηκε στο γεγονός ότι η ανάπτυξη της εργασιακής ευελιξίας αποτελεί ένα σύνθετο φαινόμενο, κυρίως διότι καθορίζεται από τη σύγκρουση μεταξύ δύο μεταβλητών της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων. Της ποιότητας της εργασίας, από τη μία πλευρά, και της εντατικοποίησης και περιφερειοποίησης της εργασίας, από την άλλη. Η σύγκρουση αυτή αναδεικνύει τη διάσταση ανάμεσα στις «ανθρωποκεντρικές» αξίες και τους οικονομικούς ορθολογισμούς των πολιτικών της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων, μία διάσταση που επιτείνεται υπό την πίεση των ανταγωνιστικών οικονομικών συνθηκών. Εκτός αυτού, η εφαρμογή της εργασιακής ευελιξίας καθορίζεται και από τις υφιστάμενες πολιτικοκοινωνικές σχέσεις του χώρου εργασίας. Οι σημερινές ανάγκες της αγοράς εργασίας προωθούν τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, τη δια βίου μάθηση και εκπαίδευση και επισπεύδουν την ανάγκη για την απευθείας ανάλυση των συνθηκών εργασίας και των εργασιακών χώρων.

Περιπτωσιολογικές μελέτες του εξωτερικού αποδεικνύουν ότι η εφαρμογή ευέλικτων όρων εργασίας, κατά τη δεκαετία του 1990, σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας, αποτέλεσε ένα πολυσύνθετο φαινόμενο, που καθορίστηκε από τις εσωτερικές κοινωνικές σχέσεις του προσωπικού, τις σχέσεις μεταξύ προσωπικού και διοίκησης, τις ανάγκες, τους ρόλους και τις αντιλήψεις των εργαζομένων. Αν και οι περιπτωσιολογικές μελέτες διατηρούν την αδυναμία γενίκευσης των συμπερασμάτων τους, μπορούν να παράσχουν χρήσιμα εργαλεία για την αξιολόγηση της δυναμικής των εφαρμογών της ευέλικτης εργασίας. Είναι γεγονός ότι η αξιολόγηση των συνεπειών των ευέλικτων εφαρμογών συγκροτεί ένα πλαίσιο ανάλυσης της σχέσης μεταξύ ευέλικτης εργασίας και Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων, ιδιαίτερα σήμερα που η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού αποκτά σημαντική βαρύτητα, εξαιτίας της ρευστής κίνησης και της αβεβαιότητας των συνθηκών εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η κριτική

αποτίμηση των συνθηκών εργασίας μπορεί να προσφέρει σημαντικά εργαλεία για την ανάπτυξη ουσιαστικού προβληματισμού, γύρω από την ανάλυση και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και κατ' επέκταση, να ενισχύσει το συνδυασμό της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, που επικαλούνται οι σημερινές πολιτικές απασχόλησης.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η ανάπτυξη και η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης συνοδεύονται από έναν αντίστοιχο προβληματισμό για τις επιπτώσεις που έχουν αυτές στην ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης. Ερωτήματα εγείρονται για τις συνθήκες υπό τις οποίες οι εργαζόμενοι –με το καθεστώς των παραπάνω συμβάσεων-εργάζονται, αμείβονται αλλά και εκπαιδεύονται, ενώ συναφής είναι και ο προβληματισμός για τη δυνατότητα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης να λειτουργήσουν ως ενδιάμεσος δυναμικός και σταθερός μηχανισμός εισόδου στην αγορά εργασίας. Τέτοιου είδους ερωτήματα θέτουν επί τάπητος ένα άλλο σημαντικό αντικείμενο συζήτησης: την ποιότητα της απασχόλησης, καθώς η εμφάνιση και η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης, σε συνδυασμό με τα όποια προβλήματα δημιούργησαν, έδωσαν το έναυσμα για τη συστηματικότερη και την πιο δυναμική θεώρηση της έννοιας της ποιότητας, αλλά και την επανεξέταση των συστατικών της στοιχείων υπό το φως των ταχύτατων εξελίξεων στην αγορά εργασίας.

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

Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να διαπραγματευτούν και να εφαρμόσουν σε όλα τα ενδεδειγμένα επίπεδα συμφωνίες προκειμένου να εκσυγχρονιστεί η οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων ευέλικτης εργασίας, με στόχο να καταστούν οι επιχειρήσεις παραγωγικές και ανταγωνιστικές και να επιτευχθεί η απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, μεγαλύτερη επαγγελματική αναγνώριση, ανάλογη με τις ανάγκες τη επιχείρησης και τις φιλοδοξίες των εργαζομένων.

Από την πλευρά του, κάθε κράτος μέλος μελετά τη δυνατότητα ενσωμάτωσης στη νομοθεσία του περισσότερο προσαρμόσιμων τύπων συμβάσεων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι μορφές απασχόλησης διαφοροποιούνται όλο και περισσότερο. Τα άτομα που εργάζονται βάσει συμβάσεων αυτού του είδους πρέπει ταυτόχρονα να απολαύουν επαρκούς ασφάλειας, προστασίας και υψηλότερου επαγγελματικού καθεστώτος, συμβατού με τις ανάγκες της επιχείρησης.

Στην πραγματικότητα οι ειδικές μορφές απασχόλησης δεν αποτελούν ένα νέο δεδομένο. Είναι στοιχεία που παραδοσιακά αποτελούσαν μέρος της συνολικής απασχόλησης,

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

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

Στις μέρες μας, μπορεί να υιοθετηθεί μια εναλλακτική προσέγγιση για την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, που τουλάχιστον όσον αφορά τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας, συνεπάγεται τη διαμόρφωση, με πρωτοβουλία του κράτους, νομοθετικών πλαισίων ρυθμίσεων βάσει των οποίων θα αναπτύσσονται πιο εξειδικευμένες συμβατικές ρυθμίσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες των κλάδων, των επιχειρήσεων και των επιμέρους παραγωγικών μονάδων. Ο συνδυασμός, δε της ελάχιστης κρατικής ρύθμισης με τον κοινωνικό διάλογο και την συναπόφαση στη ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας, φαίνεται να είναι σε θέση να παράγει ένα ολοκληρωμένο θεσμικό πλέγμα – συναρθρωμένων και συμπληρωματικών μεταξύ τους ρυθμίσεων – το οποίο θα παρέχει εναρμονισμένα και ισόρροπα: Δυνατότητα στις επιχειρήσεις για ικανοποίηση του αιτήματός τους και αξιοποίηση της εργασιακής ευελιξίας, ελάχιστες εγγυήσεις ατομικών και συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων στους εργαζομένους, και κυρίως δικλείδες ασφαλείας που θα αποκαθιστούν αυτές τις ευέλικτες μορφές, από παράγοντες ανταγωνιστικούς των κοινωνικών δικαιωμάτων και της πλήρους απασχόλησης, σε μεταλλαγμένες εναλλακτικές μορφές εκδήλωσης της κοινωνικής προστασίας, σε παράγοντες ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και κυρίως σε παραμέτρους συμπλήρωσης της πλήρους απασχόλησης και τόνωσης – με αυτόν τον τρόπο – της συνολικής απασχόλησης.

ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

1. Ληξουριώτης Ι., «Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», ΔΕΕ 3 1998.
2. Τουτζιαράκης Γ. «Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας», Επιθ. Κοινωνικών ερευνών, τεύχος 76, 1990.
3. Καντάς Α., «Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία-Μέρος 1^ο: Κίνητρα, επαγγελματική ικανοποίηση, Ηγεσία», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998
4. Λυμπεράκη Α.-Μουρίκη Α., «Η αθόρυβη επανάσταση, νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας», Gutenberg, Αθήνα, 2003
5. Γαβόγλου Σ., Κικίλιας Η.: «Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, Σάκκουλας, 2001
6. Βαρουφάκη Τ., «Ένα νέο ξεκίνημα για την απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Εργασία, τευχ. 16, σελ. 44-46, 1998
7. Πετρινιώτη Ξ., «Αγορές εργασίας-Οικονομικές θεωρίες & έρευνες», εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα
8. Ναζάκης Χ.-Χλέζος Μ., «Το μέλλον της εργασίας: σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αναλύσεις», εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα, 2005
9. Ανταγωνιστικότητα και εργασιακές σχέσεις (η διεθνής εμπειρία και το ελληνικό παράδοξο), EFG Eurobank-Ergasias, εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, 2005
10. Ναζάκης Χ.- Χλέζος Μ., «Το μέλλον της εργασίας: σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αναλύσεις», εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα, 2005
11. Ανταγωνιστικότητα και εργασιακές σχέσεις (η διεθνής εμπειρία και το ελληνικό παράδοξο), EFG Eurobank-Ergasias, εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, 2005
12. Γεωργακόπουλου Β., «Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα, 1996
13. Λυμπεράκη Α.- Δενδρινός Γ., «ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης», εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, 2004
14. Λυμπεράκη Α. – Μουρίκη Α., «Η αθόρυβη επανάσταση, νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας», Gutenberg, Αθήνα, 2003
15. Καραντινός Δ.-Κετσετζοπούλου Μ.-Μουρίκη Α., «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις - εξελίξεις-προοπτικές, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, Μάρτιος 1997
16. Καντάς Α., «Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία-Μέρος 1^ο: Κίνητρα, επαγγελματική ικανοποίηση, Ηγεσία», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998
17. Καντάς Α., «Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία-Μέρος 1^ο: Κίνητρα, επαγγελματική ικανοποίηση, Ηγεσία», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998
18. Λυμπεράκη Α.-Δενδρινός Γ., «ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης», εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, 2004

19. Ληξουριώτης Ι., «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό προσωρινής απασχόλησης ως αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ», ΔΕΕ, 2002
20. Δεδουσόπουλος Α. – Κουζής Γ. – Πετρινιώτη Ξ. – Ρομπόλης Σ., Εργασία 2005: Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση (αφιέρωμα: πολιτικές απασχόλησης), , Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρωπίνου δυναμικού Πάντειου Πανεπιστημίου
21. Λυμπεράκη Α.-Δενδρινός Γ., «ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης», εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, 2004
22. Αλιπράντης Ν., «Η μερική απασχόληση στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο-κριτική ανάλυση βασικών θεμάτων της, Δίκαιο και Πολιτική»
23. Βάγια Α., «Εργασιακές Σχέσεις και Ανάπτυξη», Εφημερίδα “ΤΑ ΝΕΑ”, 22-8-1990
24. Κιοσσέ Α.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
25. Γεωργακόπουλου Β., «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας», Μελέτες του ΙΝΕ, Νο 5
26. Αγγελή Ε., «Ευελιξία στην αγορά εργασίας και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια», Αθήνα, 2002
27. Σκοπελίτης Θ., «Οι βασικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα», Εργασία, no. τευχ.16, 1998
28. Hiltrop J., Jenster P., Mastens H., “Managing the outsourced workforce: strategic challenges for human resource management”, Strategic Change, Wiley & Sons, 2001
29. Δασκαλάκης Δ., «Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωση του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1995
30. Κιοσσέ Α.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
31. Αλιπράντης Ν., «Η μερική απασχόληση στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο-κριτική ανάλυση βασικών θεμάτων της, Δίκαιο και Πολιτική»
32. Κιοσσέ Α.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
33. Δασκαλάκης Δ., «Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωση του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1995
34. Γαλακτίδου-Αφεντάκη, «Σε πρώτο πλάνο η μερική και η προσωρινή απασχόληση: σε αδιέξοδο η αγορά εργασίας, FORUM, no.τ.344, 2003
35. Λεβέντης Γ., «Ο κατ’ επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά το νόμο 2956/2001», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, τεύχος 1370, 2001
36. «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση-Ετήσια Έκθεση 2006», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
37. Φακιολά Ρ., «Μερική Απασχόληση, Ελάχιστοι Θίγονται, Ευνοούνται οι Άνεργοι και Μειώνεται το Κόστος Παραγωγής», Οικονομικός Ταχυδρόμος, 5-7-1990

38. Γκίκα Α.-Χρήστου Σ., «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: η ελληνική και η ευρωπαϊκή πραγματικότητα», Αθήνα, 2005
39. Μουσούρης Α., «Τι ισχύει στην Ευρώπη για το ωράριο», Επιλογή, ν.τομ.34, πο τευχ.330, 1996
40. «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση-Ετήσια Έκθεση 2006», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
41. Κιοσσέ Α.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
42. Καρανίκας Χ, Τρίγγα Π., Παπανδρόπουλος Α., «Το αύριο της εργασίας και...η εποχή μας», Οικονομικός Ταχυδρόμος, 1998
43. Κιοσσέ Α.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
44. Αγγελή Ε., «Ευελιξία στην αγορά εργασίας και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια», Αθήνα, 2002
45. Ληξουριώτης Ι., «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Αθήνα, 2005
46. Κιοσσέ Α.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
47. Γ. Τουτζιαράκης, Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας, Επιθ. Κοινωνικών ερευνών, τεύχος 76, 1990.
48. Φακιολά Ρ., «Μερική απασχόληση: Ελάχιστοι θίγονται, ευνοούνται οι άνεργοι και μειώνεται το κόστος παραγωγής», Οικονομικός Ταχυδρόμος, 1990
49. Κουκιάδης Ι.(1995) «Εργατικό δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
50. Δασκαλάκης Δ., «Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωση του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1995
51. Σφακιανός Γ., «Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα, 1995
52. Βαρουφάκη Τ., «Ένα νέο ξεκίνημα για την απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Εργασία, Αθήνα, 1998
53. Κουκιάδης Ι.(1995) «Εργατικό δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
54. Κιοσσέ Α.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
55. Σφακιανός Γ., «Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα, 1995
56. Δασκαλάκης Δ., «Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωση του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1995
57. Ληξουριώτης Ι., «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Αθήνα, 2005
58. Δημητρίου Κ., «Μέθοδοι και τεχνικές υποκίνησης των εργαζομένων στην πράξη», Γαλαίος, 1991.

59. Γεωργακοπούλου Β. – Κουζής Γ., «Σύνδεση αμοιβής – παραγωγικότητας: Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής. Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1996
60. Καραντίνος Δ.-Κετσετζοπούλου Μ.-Μουρίκη Α., «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις - εξελίξεις-προοπτικές», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, Μάρτιος 1997
61. Καραντίνος Δ.-Κετσετζοπούλου Μ.-Μουρίκη Α., «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις - εξελίξεις-προοπτικές», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, Μάρτιος 1997
62. OECD: flexibility in the Labour Market: The current Debate, Paris, 1986
63. «Ελληνική οικονομία και η απασχόληση-Ετήσια Έκθεση 2006», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
64. www.yrakr.gr: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Εργασίας
65. Σφακιανός Γ., «Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα, 1995
66. Κουκιάδης Ι.(1995) «Εργατικό δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
67. Κουκιάδης Ι.(1995) «Εργατικό δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
68. Βλασσόπουλος Γ., “Τηλεργασία”, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
69. Παρατηρητήριο Εργασίας Ερευνητική-Πληροφορική (ΠΑΕΠ) ΑΕ, Επετηρίδα Εργασίας 2003, Αθήνα 2003
70. Βλασσόπουλος Γ., “Τηλεργασία”, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
71. Καραντίνος Δ.- Κετσετζοπούλου Μ.- Μουρίκη Α., «ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας:τάσεις-εξελίξεις-προοπτικές»,Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, 1997
72. Ραφιά Α.-Κουτσιλαίου Μ.-Καρανίκας Χ., «Το αύριο της εργασίας και η πληροφορική», Οικονομικός Ταχυδρόμος, no.No.2298, 1998
73. Βλασσόπουλος Γ., “Τηλεργασία”, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
74. Βλασσόπουλος Γ., “Τηλεργασία”, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
75. Κιοσσέ Α.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
76. Κουκιάδης Ι.(1995) «Εργατικό δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
77. Βλασσόπουλος Γ., “Τηλεργασία”, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
78. Βλασσόπουλος Γ., “Τηλεργασία”, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
79. Ληξουριώτης Ι., “Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης”, Institut de l’ Audiovisuel et des Telecommunication en Europe (IDATE).
80. Ληξουριώτης Ι., «Νέες τεχνολογίες,ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», ΔΕΕ 3, 1998

81. Βλασσόπουλος Γ., “Τηλεργασία”, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
82. «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, ετήσια έκθεση 2006», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
83. «Εργασιακές σχέσεις», Ενημέρωση, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 121 2005
84. Καραντινός Δ.- Κετσετζοπούλου Μ.- Μουρίκη Α., «ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις-εξελίξεις-προοπτικές», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, 1997
85. «Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία-ο χρόνος εργασίας στην Ε.Ε.», Οικονομικός Ταχυδρόμος, no.φ.3, 2003
86. Μουσούρου Α., «Γυναίκα και απασχόληση: δέκα ζητήματα», Κοινωνιολογική και Ανθρωπολογική Βιβλιοθήκη, Gutenberg, Αθήνα, 1993
87. Eurostat, LFS series – Quarterly survey results (<http://epp.eurostat .cec.eu.int>)
88. Δ. Καραντινός, Μ. Κετσετζοπούλου, Α. Μουρίκη, «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας», ΕΙΕ, 1997.
89. Ληξουριώτης Ι., «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Flexibility) και τηλεργασία (teleworking), ΔΕΕ 3, 1998
90. Κουζής Γ., «Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;», Αθήνα, 2001
91. Γκίκα Α. – Χρήστου Σ., «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: η ελληνική και η ευρωπαϊκή πραγματικότητα», Αθήνα, 2005
92. Ανταγωνιστικότητα και εργασιακές σχέσεις (η διεθνής εμπειρία και το ελληνικό παράδοξο), ΕFG Eurobank-Ergasias, εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, 2005
93. «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, ετήσια έκθεση 2006», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
94. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006
95. «Contingent work: results from the second survey», Monthly Labor Review, November 1998.
96. European Commission, Proposal for a Directive on working conditions for temporary workers, COM, 2002
97. Έρευνα της Ecole Normale Supérieure, 2004
98. Ν.Αλιπράντης, «Το δίκαιο μπροστά στην πρόκληση της παγκοσμιοποίησης, Εισήγηση στο 2^ο συνέδριο των Ελληνικών Νομικών σχολών», Θεσσαλονίκη 2000.
99. Μέτρηση του Ευρωβαρόμετρου, Flash Eurobarometer 120-Flexible Employment, 2002
100. «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, απασχόληση. Οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στον 21^ο αιώνα», Λευκή Βίβλος, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 1993
101. Ανταγωνιστικότητα και εργασιακές σχέσεις (η διεθνής εμπειρία και το ελληνικό παράδοξο), ΕFG Eurobank-Ergasias, εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, 2005

102. Λυμπεράκη Α., «Ευέλικτη εξειδίκευση. Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία», Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1991
103. Σφακιανός Γ., «Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα, 1995
104. «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, ετήσια έκθεση 2006», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
105. Έρευνα της Ecole Normale Supérieure, 2004
106. «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, ετήσια έκθεση 2006», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
107. Eurostat, LFS series-Quarterly survey results (<http://epp.eurostat.ec.eu.int>).
108. Έρευνα της Ecole Normale Supérieure, 2004
109. Σουμέλη Ε., «Μερική απασχόληση και φύλο», Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχος 87, Σεπτέμβριος 2002
110. Αβραμίου Α., «Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον εργασιακό χώρο», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 1991
111. Κιοσσέ Α.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
112. Παπαδάκης Κ., «Τα ωράρια εργασίας του μέλλοντος στην Ελλάδα», Οικονομικός Ταχυδρόμος, no.2291, 1998
113. «Μείωση των ωρών εργασίας;», Επιλογή, ν.τομ.34,no.τευχ.329, 1996
114. Κρητικίδης Γ., η απασχόληση και η ανεργία το 2002, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-Α.Δ.Ε.Δ.Υ, τεύχος 90, Δεκέμβριος 2002.
115. Κουζής Γ., Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα, Πραγματικότητα-Τάσεις-Προοπτικές, Αποτελέσματα Πανελλαδικής Έρευνας, Τετράδια ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Οκτώβριος 2002
116. Παρατηρητήριο Εργασίας Ερευνητική-Πληροφορική (ΠΑΕΠ) ΑΕ, Επετηρίδα Εργασίας 2003, Αθήνα 2003
117. Burtless G., "The Greek Labour Market", in Bryant R., Garganas N., Tavlas G.,(eds) Greece's Economic Performance and Prospects, Bank of Greece and the Brookings Institution, Athens, 2001
118. Καραμεσίνη Μ., «Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, τ100, 1999
119. Παπαδάκης Κ., «Τα ωράρια εργασίας του μέλλοντος στην Ελλάδα», Οικονομικός Ταχυδρόμος, no.2291, 1998

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

120. «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, απασχόληση. Οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στον 21^ο αιώνα», Λευκή Βίβλος, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 1993
121. «Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα», κέντρο Μαρξιστικών ερευνών, Σύγχρονη εποχή, Αθήνα, 1991
122. «Ανταγωνιστικότητα και εργασιακές σχέσεις (η διεθνής εμπειρία και το ελληνικό παράδοξο)», EFG Eurobank-Ergasias, εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, 2005
123. «Απόφαση του Συμβουλίου, της 19^{ης} Ιανουαρίου 2001, για τις κατευθυντήριες γραμμές της πολιτικής απασχόλησης των κρατών μελών για το 2001», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ελληνική έκδοση, 2001
124. «Εργασιακές σχέσεις», Ενημέρωση, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 121 2005
125. «Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία-ο χρόνος εργασίας στην Ε.Ε.», Οικονομικός Ταχυδρόμος, no.φ.3, 2003
126. «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση-Ετήσια Έκθεση 2006», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
127. «Μείωση των ωρών εργασίας», Επιλογή, ν.τομ.34,no.τευχ.329, 1996
128. «Νέες και παλιές μορφές απασχόλησης στην Ε.Ε: τι προβλέπεται με την ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία που υπεγράφη τον περασμένο Ιούλιο και ποιες οι τάσεις ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου στα κράτη-μέλη», Οικονομικός Ταχυδρόμος, no.φ.3, 2003
129. Παρατηρητήριο Εργασίας Ερευνητική-Πληροφορική (ΠΑΕΠ) ΑΕ, Επετηρίδα Εργασίας 2003, Αθήνα 2003
130. «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου», σχέδιο προεδρικού διατάγματος, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας, 2002
131. «Τηλεργασία: παρουσίαση της θεματικής και διερεύνηση ερευνητικών προοπτικών», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (Επιμέλεια: Σ.Γαβρόγλου)
132. Αβραμίκου Α., «Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον εργασιακό χώρο», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 1991
133. Αγγελή Ε., «Ευελιξία στην αγορά εργασίας και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια», Αθήνα, 2002
134. Αγγελόπουλος Χ., «Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και κριτήρια εξάρτησης, Συμβάσεις με χαλαρό δεσμό εξάρτησης», ΕΕΔ, 2001

135. Azmar Guy, «Λιγότερη δουλειά, δουλειά για όλους», Εκδόσεις Τραυλός-Κωσταράκη, 1997
136. Αλιπράντης Ν., «Η μερική απασχόληση στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο-κριτική ανάλυση βασικών θεμάτων της, Δίκαιο και Πολιτική»
137. Αλιπράντης Ν., «Το δίκαιο μπροστά στην πρόκληση της παγκοσμιοποίησης, Εισήγηση στο 2^ο συνέδριο των Ελληνικών Νομικών σχολών», Θεσσαλονίκη 2000.
138. Βάγια Α., «Εργασιακές Σχέσεις και Ανάπτυξη», Εφημερίδα “ΤΑ ΝΕΑ”, 22-8-1990
139. Βαρουφάκη Τ., « Ένα νέο ξεκίνημα για την απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Εργασία, τευχ. 16, σελ. 44-46, 1998
140. Βλασσόπουλος Γ., “Τηλεργασία”, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
141. Γαβόγλου Σ., Κικίλιας Η.: «Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη», Σάκκουλας, 2001
142. Γαλακτίδου-Αφεντάκη, «Σε πρώτο πλάνο η μερική και η προσωρινή απασχόληση: σε αδιέξοδο η αγορά εργασίας, FORUM, no.τ.344, 2003
143. Γαυρόγλου Σ., «Νέες μορφές απασχόλησης: διάχυση, προβλήματα, προσανατολισμοί» στη μελέτη του Ε.Ι.Ε. «Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη
144. Γεωργακόπουλου Β., «Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα, 1996
145. Γεωργακοπούλου Β. – Κουζής Γ., «Σύνδεση αμοιβής – παραγωγικότητας: Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής. Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1996
146. Γεωργίου Ε., «Η νέα τεχνολογική πραγματικότητα και οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕΣΧ, Τευχ.2, 1996
147. Γκίκα Α.-Χρήστου Σ., «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: η ελληνική και η ευρωπαϊκή πραγματικότητα», Αθήνα, 2005
148. Δασκαλάκης Δ., «Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωση του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1995
149. Δεδουσόπουλος Δ., «Πολιτικές για την Αγορά Εργασίας στο τέλος του εικοστού αιώνα», Τετράδια του ΙΝΕ, Νο 4, 1995
150. Δεδουσόπουλος Α. – Κουζής Γ. – Πετρινιώτη Ξ. – Ρομπόλης Σ., Εργασία 2005: Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση (αφιέρωμα: πολιτικές απασχόλησης), Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρωπίνου δυναμικού Πάντειου Πανεπιστημίου
151. Δημητρίου Κ., «Μέθοδοι και τεχνικές υποκίνησης των εργαζομένων στην πράξη», Γαλαίος, 1991.
152. Ιωακείμογλου Η.-Ρωμανιάς Γ., «Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση», ΕΕΣΧ., 2000

153. Καντάς Α., «Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία-Μέρος 1^ο: Κίνητρα, επαγγελματική ικανοποίηση, Ηγεσία», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998
154. Καραμεσίνη Μ., «Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, τ100, 1999
155. Καρανίκας Χ, Τρίγγα Π., Παπανδρόπουλος Α., «Το αύριο της εργασίας και...η εποχή μας», Οικονομικός Ταχυδρόμος, 1998
156. Καρανίκας Χ., «Το αύριο της εργασίας και η πληροφορική», Οικονομικός Ταχυδρόμος, no.No.2299, 1998
157. Καραντινός Δ.-Κετσετζοπούλου Μ.-Μουρίκη Α., «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις - εξελίξεις-προοπτικές», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα, Μάρτιος 1997
158. Καρδάρας Α., «Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στην Ε.Ε», Ε.Εγ.Δ.,2002
159. Κιοσσέ Λ.-Παυλίδου, «Κλασικές και σύγχρονες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004
160. Κουζής Γ., Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα, Πραγματικότητα-Τάσεις-Προοπτικές, Αποτελέσματα Πανελλαδικής Έρευνας, Τετράδια ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Οκτώβριος 2002
161. Κουζής Γ., «Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;», Μελέτες του ΙΝΕ, Αθήνα, 2001
162. Κουκιάδης Ι.(1995) «Εργατικό δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
163. Κρητικίδης Γ., η απασχόληση και η ανεργία το 2002, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-Α.Δ.Ε.Δ.Υ, τεύχος 90, Δεκέμβριος 2002.
164. Λεβέντης Γ., «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά το νόμο 2956/2001», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, τεύχος 1370, 2001
165. Ληξουριώτης Ι., «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Αθήνα, 2005
166. Ληξουριώτης Ι., «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό προσωρινής απασχόλησης ως αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ», ΔΕΕ, 2002
167. Ληξουριώτης Γ., Ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα, ΕΙΕ, Αθήνα, 1999
168. Λυμπεράκη Α.-Μουρίκη Α., «Η αθόρυβη επανάσταση, νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας», Gutenberg, Αθήνα, 2003
169. Λυμπεράκη Α.- Δενδρινός Γ., «ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης», εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, 2004
170. Λυμπεράκη Α., «Ευέλικτη εξειδίκευση. Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία», Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1991
171. Μάνεσης Σ., «Σε πρώτο πλάνο η μερική και η προσωρινή απασχόληση: σε αδιέξοδο η αγορά εργασίας», FORUM, no.τ.344, 2003

172. Μουσούρης Α., «Τι ισχύει στην Ευρώπη για το ωράριο», Επιλογή, ν.τομ.34, no τευχ.330, 1996
173. Μουσούρης Α., «35ωρη εργασία: λύση για την αντιμετώπιση της ανεργίας ή βόμβα στα θεμέλια της οικονομίας;», Επιλογή, ν.τομ.34, no.τευχ.330, 1996
174. Μουσούρου Λ., «Γυναίκα και απασχόληση: δέκα ζητήματα», Κοινωνιολογική και Ανθρωπολογική Βιβλιοθήκη, Gutenberg, Αθήνα, 1993
175. Ναζιάκης Χ.-Χλέζος Μ., «Το μέλλον της εργασίας: σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αναλύσεις», εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα, 2005
176. Πάντζος Ε., «Νέες ρυθμίσεις χρονικών ορίων εργασίας-υπερεργασίας-υπερωρίας», ΕΨΙΛΟΝ 7, 2005
177. Παπαδάκης Κ., «Τα ωράρια εργασίας του μέλλοντος στην Ελλάδα», Οικονομικός Ταχυδρόμος, no.2291, 1998
178. Πετρινιώτη Ξ., «Αγορές εργασίας-Οικονομικές θεωρίες & έρευνες», εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα
179. Ραφιά Α.-Κουτσιλαίου Μ.-Καρανίκας Χ., «Το αύριο της εργασίας και η πληροφορική», Οικονομικός Ταχυδρόμος, no.No.2298, 1998
180. Rifkin J., «Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της», Νέα σύνορα, Α.Α.Λιβάνη, Αθήνα, 1996
181. Σακέλλης Γ.-Χλέζου Μ., «Πολιτικές απασχόλησης: κριτική ανάλυση», τετράδια του ΙΝΕ, διπλό τεύχος 8-9
182. Σιάμπος Ι., «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και νέες τεχνολογίες-η περίπτωση της τηλεεργασίας», Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2000
183. Σκοπελίτης Θ., «Οι βασικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα», Εργασία, no.τευχ.16, 1998
184. Σουμέλη Ε., «Μερική απασχόληση και φύλο», Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχος 87, Σεπτέμβριος 2002
185. Σπυρόπουλος Γ., «Εργασιακές σχέσεις: εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή
186. Σφακιανός Γ., «Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα, 1995
187. Τουτζιαράκης Γ. «Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας», Επιθ. Κοινωνικών ερευνών, τεύχος 76, 1990.
188. Φακιολά Ρ., «Μερική Απασχόληση, Ελάχιστοι Θίγονται, Ευνοούνται οι Άνεργοι και Μειώνεται το Κόστος Παραγωγής», Οικονομικός Ταχυδρόμος, 5-7-1990

189. Adams S., "Part-time work: models that work", Women in Management Review, MCB, 1995
190. Burtless G., "The Greek Labour Market", in Bryant R., Garganas N., Tavlas G.,(eds) Greece's Economic Performance and Prospects, Bank of Greece and the Brookings Institution, Athens, 2001
191. Budd J.-Mumford K., "Family-Friendly work, practices in Britain: availability and perceived accessibility", Human Resource Management, Wiley Periodicals, 2006
192. «Contingent work: results from the second survey», Monthly Labor Review, November 1998.
193. OECD: flexibility in the Labour Market: The current Debate, Paris, 1986
194. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006 (The European guide to teleworking)
195. European Commission, Proposal for a Directive on working conditions for temporary workers, COM, 2002
196. Έρευνα της Ecole Normale Superieure, 2004
197. Graff J., "TIME magazine, Europe's jobs challenge", 2000
198. Hiltrop J., Jenster P., Mastens H., "Managing the outsourced workforce: strategic challenges for human resource management", Strategic Change, Wiley & Sons, 2001
199. Industrial Relations Development 2006 (διαθέσιμο στο www.eurofound.eu.int)
200. Logan M.-Faught K.-Ganster D., "Outsourcing a satisfied and committed workforce: a trucking industry case study", The International Journal of Human Resource Management, Taylor & Francis Ltd, 2004
201. Μέτρηση του Ευρωβαρόμετρου, Flash Eurobarometer 120-Flexible Employment, 2002
202. Mccomb S., Bourne K., Barringer M., 'Reconciling the paradox of part-time service work: strategies for managers, Organizational Dynamics, Elsevier, 2003
203. Mihail D., "a typical working in corporate Greece", employee Relations, vol.25,No.5,2003
204. Morgan R., "Teleworking: an assessment of the benefits and the challenges", European Business Review, Vol.16, No4,2004
205. Stanworth C., "Telework and the information age", Work and Employment, Vol.13, No1, 1997
206. Storrie D., "Temporary Agency Work in the European Union", Dublin, 2002

Ηλεκτρονική Αρθρογραφία

- 207. Eurostat, LFS series – Quarterly survey results (<http://epp.eurostat .cec.eu.int>)
- 208. www.ceep.org European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP)
- 209. www.effat.org European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism
- 210. www.eiro.eurofound.ie European Industrial Relations Observatory
- 211. www.etuc.org European Trade Unions Confederation
- 212. www.eurofound.eu.int European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- 213. www.europa.eu.int Επίσημο site Ευρωπαϊκής Ένωσης
- 214. www.ine-gsee.gr Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ
- 215. www.paep.org.gr Παρατηρητήριο Απασχόλησης Α.Ε.
- 216. www.statistics.gr Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδας ΕΣΥΕ
- 217. www.unice.org Union of Industries of the European Community
- 218. www.ypakp.gr Υπουργείο Απασχόλησης

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ
ΔΥΟ ΙΔΕΑΤΟΙ ΤΥΠΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

	Μαζική Παραγωγή	Ευέλικτη Εξειδίκευση
<i>Μέγεθος μονάδας</i>	μεγάλο μέγεθος	δυνατότητες για οποιοδήποτε μέγεθος
<i>Τεχνολογία</i>	εξειδικευμένα μηχανήματα ειδικής χρήσης («αφοσιωμένα»)	μηχανήματα γενικής και πολλαπλής χρήσης
<i>Εργασία</i>	- στενό φάσμα εξειδίκευσης - στεγανός διαχωρισμός ανάμεσα στη σύλληψη και στην υλοποίηση «στενός» καθορισμός αντικειμένου εργασίας	- ευρύ φάσμα τεχν. δεξιοτήτων - συνοχή ανάμεσα στη σύλληψη και στην υλοποίηση - ποικιλία και εναλλαγή στα καθήκοντα - ευρύς ορισμός αντικειμένου εργασίας
<i>Management</i>	ιεραρχικές και αυταρχικές δομές	περισσότερο επίπεδες ιεραρχίες και εγκατάλειψη αρχικών τρόπων ελέγχου
<i>Προϊόντα</i>	- μεγάλες ποσότητες και σειρές - μικρή ποικιλία - τυποποίηση	- μεγάλες και μικρές σειρές καθώς και μεμονωμένα είδη - δυνατότητα μεγάλης ποικιλίας - εγκατάλειψη της τυποποίησης και παραγωγή κατά παραγγελία
<i>Ανταγωνιστική στρατηγική</i>	- στρατηγική ελέγχου της αγοράς - στρατηγική μηδενικής αλλαγής	- στρατηγική ταχείας προσαρμογής στις αλλαγές - στρατηγική αέναης καινοτομίας
<i>Θεσμικό πλαίσιο</i>	- συγκεντρωτικό - εθνικό και διεθνές σύστημα ρύθμισης Κεϋνσιανής έμπνευσης	- αποκεντρωμένο - τοπικοί και περιφερειακοί θεσμοί που συνθέτουν δημιουργικά και ισορροπημένα τον ανταγωνισμό και τη συνεργασία

*Σχεδιασμός και Υλοποίηση Έρευνας σε Επιχειρήσεις για την υποστήριξη & υιοθέτηση
ευέλικτων μορφών εργασίας
Από το Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών*

Έργο «ΑΛΚΗΣΤΙΣ»-Κ.Π. Equal

Αθήνα, 2006

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ & ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΟΥ Ε.Β.Ε.Α. (ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ)

Μεθοδολογία-Επιλογή

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (Ε.Β.Ε.Α.) ήταν υπεύθυνο για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με το βαθμό εφαρμογής ευέλικτων μορφών εργασίας σε επιχειρήσεις της ευρύτερης ελληνικής περιφέρειας και την καταγραφή των απόψεων και στάσεων αυτών. Αρχικό μέλημα ήταν η επιλογή του κλάδου δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων αυτών, η οποία τελικά πραγματοποιήθηκε κυρίως με βάση το ρυθμό ανάπτυξης και εξέλιξης των κυριότερων οικονομικών κλάδων της ελληνικής οικονομίας. Κατόπιν τούτου, καταλήξαμε στην επιλογή επιχειρήσεων από δύο σημαντικούς κλάδους, που επηρεάζουν άμεσα την οικονομία της χώρας μας και συγκεκριμένα της Πληροφορικής – Επικοινωνίας και του Τουρισμού.

Επιλογή επιχειρήσεων ως αντικείμενο της έρευνας

Αντικείμενο της παρούσας έρευνας που υλοποιήθηκε από το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, με σκοπό την καταγραφή και σκιαγράφηση των απόψεων του ελληνικού επιχειρηματικού κόσμου ως προς τις ευέλικτες μορφές εργασίας, αποτέλεσαν εκατό επιχειρήσεις. Ο συγκεκριμένος αριθμός επιχειρήσεων κρίθηκε αρχικά ικανός να διασφαλίσει τα ποιοτικά αποτελέσματα της έρευνας. Οι επιχειρήσεις αυτές επιλέχθηκαν από το μητρώο επιχειρήσεων του Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών, βάσει κυρίως του κλάδου δραστηριότητάς τους και του οικονομικού τους μεγέθους. Λήφθηκαν επίσης υπόψη και επιμέρους χαρακτηριστικά αυτών, όπως η περιοχή δραστηριοποίησής τους και ο αριθμός των ατόμων που απασχολούν. Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στην ικανότητά τους να αποτελέσουν ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα που θα αντικατοπτρίζει όσο το δυνατόν περισσότερο τα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας.

Εξαιτίας της ιδιαίτερης δυσκολίας που συναντήσαμε στη συλλογή απαντήσεων, αποφασίσαμε να αυξήσουμε τον αριθμό των ερωτώμενων επιχειρήσεων, φτάνοντας τελικά τις διακόσιες τριάντα δύο (232). Καταλήξαμε στον παραπάνω αριθμό, προκειμένου να συλλέξουμε τελικά τις εκατό απαντήσεις που απαιτούσαμε από την αρχή, ώστε η έρευνά μας να έχει σωστή και ποιοτική έκβαση και να είμαστε σε θέση να εξάγουμε χρήσιμα συμπεράσματα από τη συλλογή επαρκών όμως δεδομένων. Κατά τη χρονική στιγμή που το ερωτηματολόγιο είχε αποσταλεί στις 100 επιχειρήσεις, η συμμετοχή τους ανέρχονταν μόνο στο 35%.

Όπως μπορούμε να διακρίνουμε και από τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, ο κύριος λόγος για την περιορισμένη συμμετοχή των επιχειρήσεων και την χρονική καθυστέρηση στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και την αποστολή των απαντήσεων τους ήταν η ελλιπής

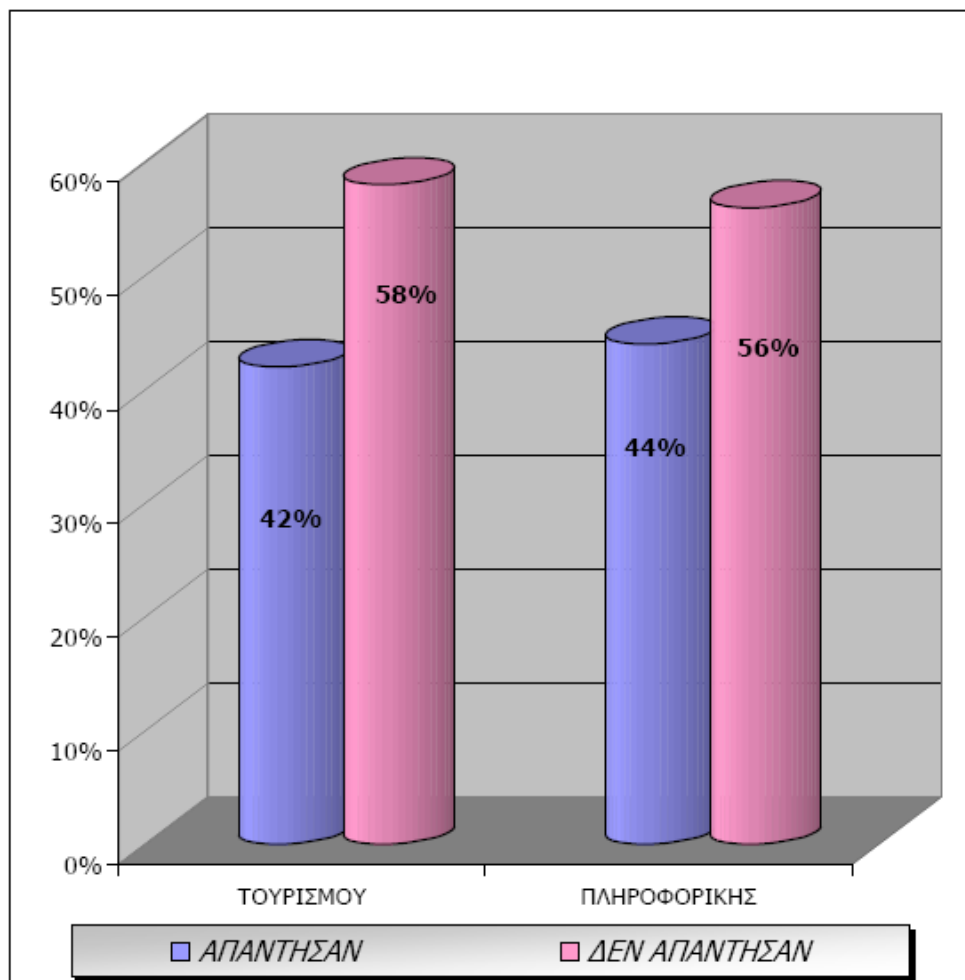
πληροφόρησή τους σχετικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας. Συγκεκριμένα, η όλη διαδικασία (αποστολή του ερωτηματολογίου και συμπλήρωσή του) διήρκεσε περίπου τρειςήμισι μήνες. Αντίστοιχα, στις περιπτώσεις που οι επιχειρήσεις ήταν ενημερωμένες ή εφαρμόζαν ήδη τέτοιες μορφές εργασίας, η διαδικασία ήταν σαφώς λιγότερο χρονοβόρα.

Στο τέλος επισυνάπτεται ο πίνακας με τις επιχειρήσεις που ανταποκρίθηκαν τελικά στην έρευνα και στις απαντήσεις τους στηρίχθηκαν τα όποια συμπεράσματα αντλήσαμε, τα οποία έτυχαν κατάλληλης επεξεργασίας, ανάλυσης και ερμηνείας.

Διαδικασία συλλογής δεδομένων & στόχοι της έρευνας

Η παρούσα έρευνα είχε ως βασικό στόχο την προώθηση νέων προτύπων οργάνωσης εργασίας με στόχο τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών, με την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας, αλλά και την καταγραφή της στάσης των ελληνικών επιχειρήσεων απέναντι σε τέτοιες καινοτόμες μορφές εργασίας.

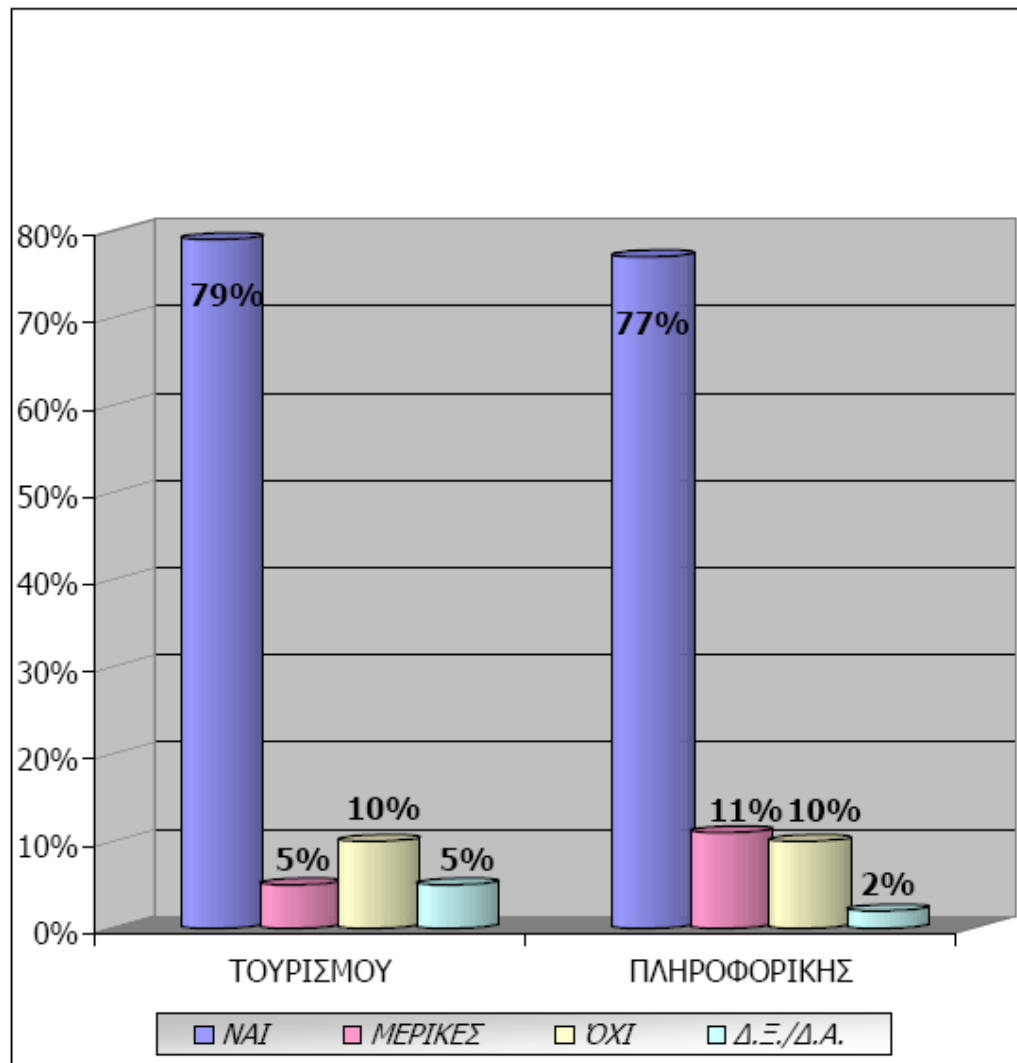
Η έρευνα πραγματοποιήθηκε όπως προαναφέραμε, με τη χρήση ερωτηματολογίου, το οποίο περιέκλειε ένδεκα ερωτήσεις. Αυτές δομήθηκαν και συντάχθηκαν με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι εφικτή η άντληση σαφών συμπερασμάτων σχετικά με το βαθμό εφαρμογής των ευέλικτων μορφών εργασίας από τις ελληνικές επιχειρήσεις. Το ερωτηματολόγιο απεστάλη σε διακόσιες τριάντα δύο (232) τελικά επιχειρήσεις, εκ των οποίων οι ενενήντα δύο (92) προέρχονται από τον κλάδο του τουρισμού και οι εκατόν σαράντα (140) από τον κλάδο πληροφορικής. Τα ποσοστά συμμετοχής των επιχειρήσεων του τουρισμού και της πληροφορικής αντίστοιχα, δεν παρουσιάζουν μεγάλη απόκλιση μεταξύ τους, αφού ανέρχονται κατά προσέγγιση στο 42% και στο 44% αντίστοιχα. Συγκεκριμένα, λάβαμε εκατό απαντήσεις, εκ των οποίων οι 39 προέρχονται από τον κλάδο του τουρισμού και οι 61 από τον κλάδο της πληροφορικής (βλ. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1).



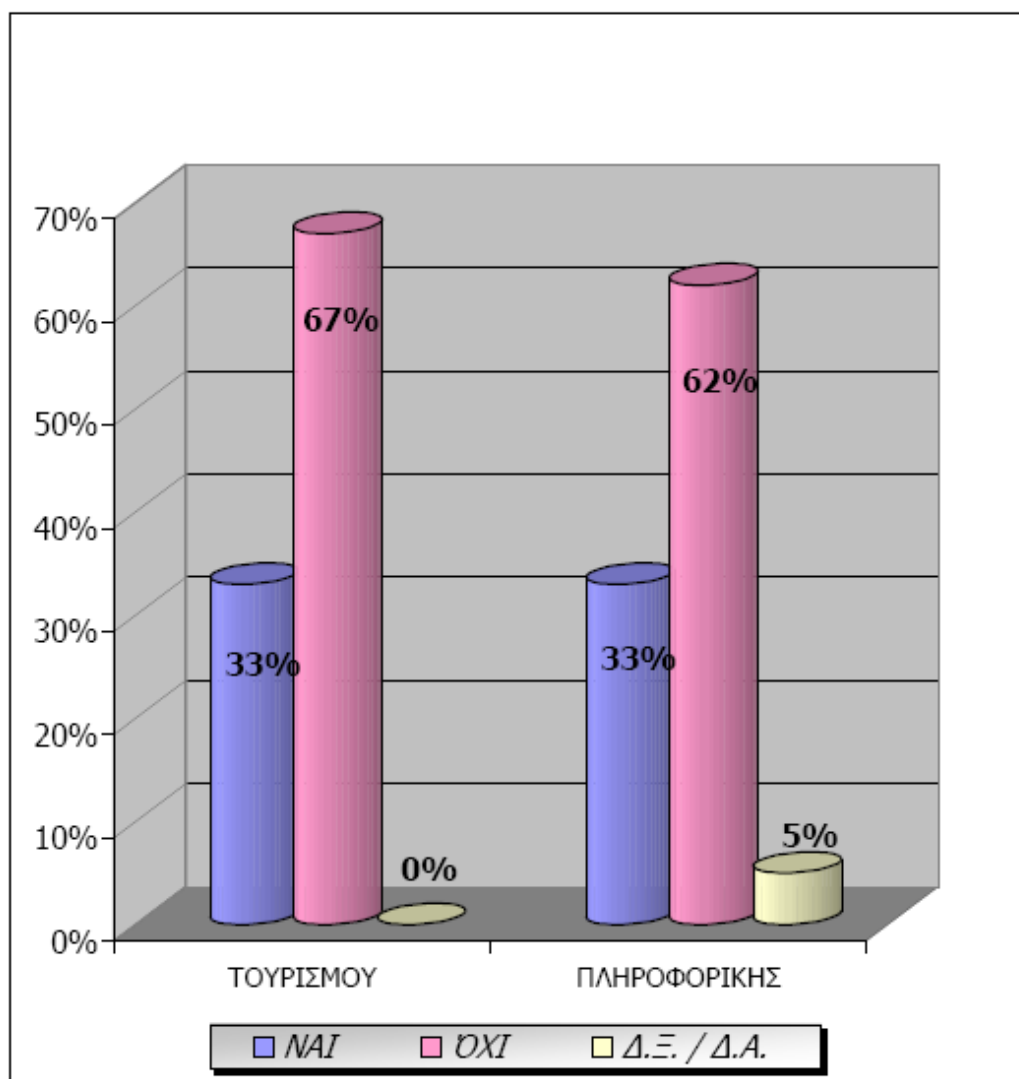
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Συμμετοχή των επιχειρήσεων στην έρευνα

Αποτελέσματα

Με το πέρας της έρευνας, διαπιστώθηκε ότι από τα ποσοστά των επιχειρήσεων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, το 79% των επιχειρήσεων που προέρχονται από τον κλάδο τουρισμού και το 77% των επιχειρήσεων που προέρχονται από τον κλάδο πληροφορικής, εμφανίζονται σαφώς ενημερωμένες και εξοικειωμένες με την έννοια των ευέλικτων μορφών εργασίας και τη σημασία τους. Παρόλα αυτά, ένα ποσοστό της τάξεως του 10% και από τους δύο κλάδους δήλωσε, είτε ότι δεν είχε καμία απολύτως γνώση, είτε ότι η ενημέρωσή του αναφορικά με αυτές τις μορφές εργασίας δεν ήταν επαρκής, όπως φαίνεται και από το παρακάτω διάγραμμα (2).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Βαθμός ενημέρωσης των επιχειρήσεων σχετικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Βαθμός εφαρμογής ελέγκτων μορφών εργασίας ανά κλάδο

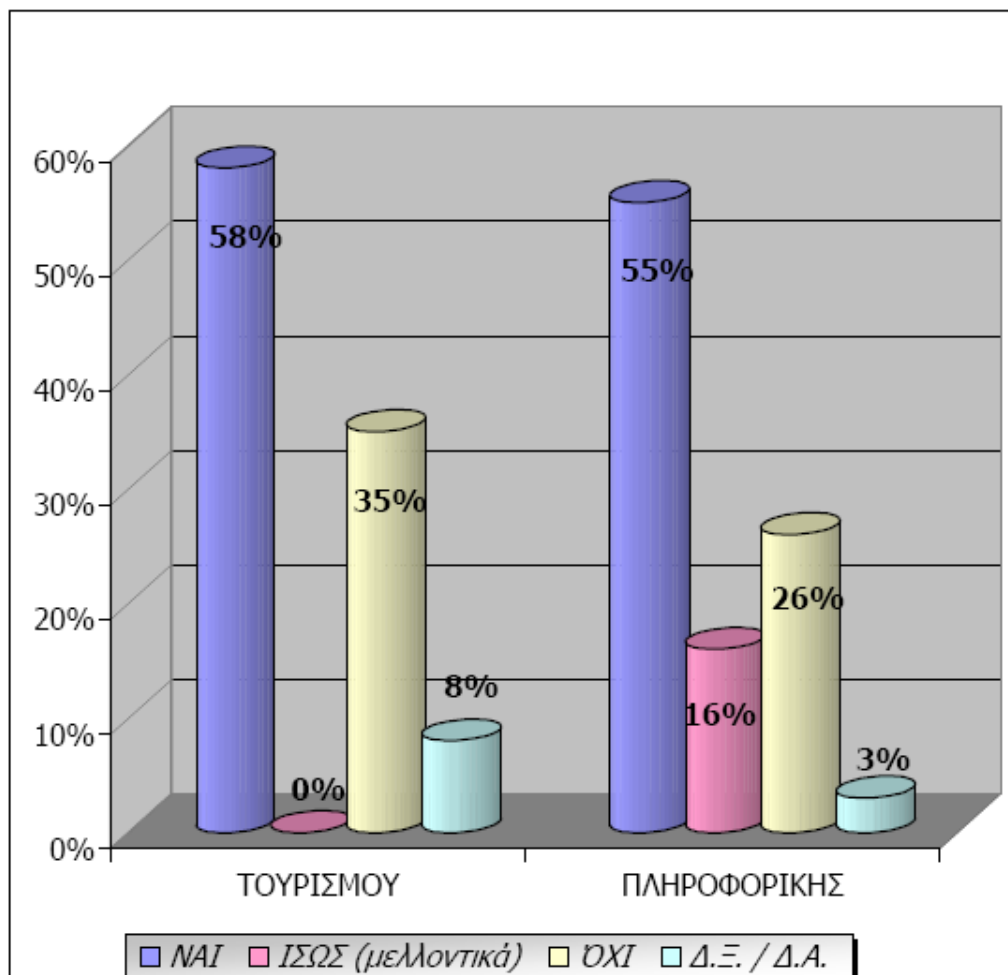
Συνεπώς, ήδη από την αρχή της έρευνάς μας διαπιστώνεται σαφής εξοικείωση του επιχειρηματικού κόσμου ως προς την έννοια καινοτόμων μεθόδων απασχόλησης, όπως είναι οι ευέλικτες μορφές εργασίας.

Από το 79% των επιχειρήσεων που ανήκουν στον κλάδο τουρισμού, ένα ποσοστό της τάξεως του 33% κατά προσέγγιση, εμφανίζεται να έχει ήδη εφαρμόσει έστω και μία από τις ευέλικτες μορφές εργασίας. Το ίδιο ακριβώς ποσοστό αντιστοιχεί και στον κλάδο της πληροφορικής. Παρόλο λοιπόν που στην πλειοψηφία τους οι ελληνικές επιχειρήσεις των δύο κλάδων είναι ενημερωμένες για τέτοιου είδους καινοτόμες μεθόδους στην εργασία, οι περισσότερες από αυτές (περίπου 67% του κλάδου τουρισμού και 62% του κλάδου πληροφορικής) παραμένουν διστακτικές στην υιοθέτηση τέτοιων μορφών και στην ένταξή τους στα πλαίσια της επιχείρησής τους, όπως φαίνεται και από το παραπάνω διάγραμμα (3). Η αρνητική αυτή στάση, εμφανίζεται εντονότερη στις επιχειρήσεις του κλάδου του τουρισμού παρά σε αυτές του κλάδου της πληροφορικής.

Οι λόγοι στους οποίους οφείλεται η εμφανής διστακτικότητα των επιχειρήσεων ως προς την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας, είναι προφανώς ποικίλοι και χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης. Μια πρώτη ανάλυση των απαντήσεών τους στην ερώτηση: «Για ποιο λόγο δεν προτιμήσατε να εντάξετε στην επιχείρησή σας μέχρι σήμερα κάποια μορφή ευέλικτης εργασίας;» καταδεικνύει ως πρωταρχικούς λόγους, το είδος, το αντικείμενο και γενικότερα τη φύση και τις εκάστοτε ανάγκες της επιχείρησης. Ένας ακόμη παράγοντας που επισημάνθηκε από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων, είναι η σχεδόν παντελής έλλειψη ενημέρωσης από σχετικούς φορείς επί του θέματος, τονίζοντας συγχρόνως την ανάγκη και το ενδιαφέρον τους για μια καλύτερη προσέγγιση αυτού. Επίσης, ο χρόνος και το κόστος που απαιτεί η εκπαίδευση των ατόμων που θα καταλαμβάνουν θέσεις περιορισμένης διάρκειας στην εταιρία, καθώς και η αρνητική επίδραση που θα είχε αυτό στην απόδοση των εργαζομένων, οι οποίοι δαπανούσαν αρκετό από τον δικό τους χρόνο προκειμένου να τους εκπαιδεύσουν αποτέλεσε έναν επιπλέον αρνητικό λόγο.

Επομένως, η διστακτικότητα των Ελλήνων επιχειρηματιών ως προς την υιοθέτηση και εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας, θα μπορούσε εύκολα να καμφθεί, εάν κατανοούσαν και συνειδητοποιούσαν τη σημασία της εφαρμογής τέτοιων μεθόδων και τα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν. Αντίστοιχα, και οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να υιοθετήσουν μια διαφορετική στάση, περισσότερο προσιτή και δεκτική, ώστε να είναι σε θέση να αντιληφθούν σταδιακά τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν τέτοιοι τρόποι απασχόλησης που δεν συγκαταλέγονται στους πλέον παραδοσιακούς.

Γεγονός είναι ότι, ήδη με μια πρώτη προσέγγιση γίνεται εμφανής η θετική στάση που τηρεί η πλειοψηφία των επιχειρήσεων αναφορικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως φαίνεται και από το παρακάτω διάγραμμα (4). Επιπλέον, το στοιχείο της καινοτομίας που εμπεριέχουν, αποτελεί «προσόν» για πολλούς επιχειρηματίες και φαντάζει ελκυστικό.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Ενδιαφέρον εφαρμογής ευέλικτων μορφών εργασίας από τις επιχειρήσεις

Αυτό αποδεικνύει επίσης ότι, οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν την ικανότητα να προσφέρουν αρκετά πλεονεκτήματα, τα οποία γίνονται αντιληπτά μεταξύ των επιχειρήσεων που είτε έχουν ενημερωθεί σχετικά, είτε έχουν εφαρμόσει έστω μια από αυτές. Αντίθετα, όσες επιχειρήσεις δηλώνουν άγνοια επί του αντικειμένου, θεωρούν ότι πρόκειται για μια περίπλοκη διαδικασία, που εν τέλει δεν τους αφορά. Αυτό οφείλεται – όπως για μια ακόμη φορά διακρίνουμε – στην έλλειψη ανάλογης ενημέρωσης και πληροφόρησής τους σχετικά με τους τρόπους και τα αποτελέσματα εφαρμογής ευέλικτων μορφών εργασίας στο εργασιακό τους περιβάλλον. Στα παραπάνω συντελεί επίσης ο ενδιαυσμός τους για το ρόλο του κράτους και το βαθμό υποστήριξής τους από αυτό. Αρκετοί επιχειρηματίες εξαρτούν την εφαρμογή ή όχι ευέλικτων μορφών εργασίας στην επιχείρησή τους από το ενδεχόμενο χορήγησης

κρατικής οικονομικής ενίσχυσης, καθώς και τον τελικό χρόνο και τρόπο με τον οποίο αυτή θα πραγματοποιηθεί.

Με βάση τα παραπάνω, η επιλογή εφαρμογής συγκεκριμένης μορφής ευέλικτης εργασίας από τις επιχειρήσεις γίνεται ανάλογα με τη διάρθρωση των λειτουργικών αναγκών τους και τη σχέση τους προς την αγορά. Έτσι, διαπιστώνουμε ότι υψηλότερα στις προτιμήσεις των επιχειρήσεων του κλάδου τουρισμού βρίσκονται η εποχιακή και η μερική απασχόληση και ακολουθούν το ελαστικό ωράριο, η τηλεργασία, η προσωρινή απασχόληση και η πολλαπλή στελέχωση θέσεων, με δεδομένο πάντα την καλύτερη εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης τη δεδομένη στιγμή εφαρμογής τους. Αντίστοιχα, οι επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο πληροφορικής δείχνουν να προτιμούν τη μερική απασχόληση (και για πρωτοαπασχολούμενους και για παλιούς εργαζόμενους), την τηλεργασία, το ελαστικό ωράριο εργασίας, την εποχιακή απασχόληση, την προσωρινή απασχόληση και την πολλαπλή στελέχωση θέσεων, κατά σειρά προτεραιότητας.

Σε περίπτωση που επιχειρούσαμε να προβούμε σε μια απόπειρα σύγκρισης των ανωτέρω με όσα πιστεύουν αντίστοιχα επιχειρήσεις που εφάρμοσαν στο παρελθόν ή εφαρμόζουν ευέλικτες μορφές εργασίας, θα καταλήγαμε στα ίδια συμπεράσματα, αφού και εδώ, η μερική (ποσοστό 61% κατά προσέγγιση) και η εποχιακή απασχόληση (46% κατά προσέγγιση) αποτελούν δύο από τις πιο δημοφιλείς μορφές ευέλικτης εργασίας στον κλάδο τουρισμού, ενώ έχουν εφαρμοστεί και άλλες μορφές, όπως η εργασία κατ' οίκον και το ελεύθερο ωράριο, σε μικρότερο όμως βαθμό. Αντίστοιχα, και στον κλάδο πληροφορικής επικρατεί η προτίμηση στη μερική απασχόληση για πρωτοαπασχολούμενους ή για παλιούς εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας (ποσοστό 80% κατά προσέγγιση) και το ελαστικό ωράριο εργασίας (περίπου 50%) και ακολουθούν η εποχιακή απασχόληση και η τηλεργασία (35% κατά προσέγγιση και οι δύο), η προσωρινή απασχόληση, η ανάθεση έργου και η πολλαπλή στελέχωση θέσεων εργασίας.

Αρκετά σημαντικός παράγοντας για την εφαρμογή τους ή μη, είναι η ύπαρξη και παροχή ικανών κινήτρων που θα ωθήσουν τους Έλληνες επιχειρηματίες στην υιοθέτηση ευέλικτων μορφών εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησής τους, όπως η πιθανότητα μείωσης του οικονομικού κόστους της εταιρίας, ή οποιουδήποτε είδους χρηματοδότησης από το κράτος.

Σημαντική επιπλέον είναι και η κατάρτιση αντίστοιχου νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου από την Πολιτεία, το οποίο να προσφέρει κάλυψη διαφόρων βασικών θεμάτων που διέπουν την εργασιακή σχέση, τόσο αναφορικά με την επιχείρηση, όσο και με τον εργαζόμενο. Δεν είναι λίγοι αυτοί που νιώθουν ότι απειλούνται ή ότι παραμερίζονται συγκεκριμένα δικαιώματα και κεκτημένα τους, οι οποίοι και συναινούν στην περαιτέρω διερεύνηση της επάρκειας του ήδη υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου ασφαλιστικής κάλυψης των νέων μορφών εργασίας και στην απαιτούμενη συμπλήρωση ή αναβάθμισή του, έτσι ώστε να συμβαδίζει με τις σύγχρονες απαιτήσεις.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. Έχετε ακούσει για τις ευέλικτες μορφές εργασίας ; (π.χ. τηλεργασία, προσωρινή απασχόληση, ελαστικό ωράριο εργασίας, πολλαπλή στελέχωση θέσεων εργασίας, εποχιακή απασχόληση, μερική απασχόληση για πρωταπασχολούμενους ή για παλιούς εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας)

2. Έχετε εφαρμόσει ποτέ τέτοιες μορφές εργασίας στην επιχείρησή σας;
- Αν η απάντησή σας είναι **θετική** προχωρήστε με τις ερωτήσεις **6, 7, 8, 9, 10 & 11**
- Αν η απάντησή σας είναι **αρνητική** προχωρήστε με τις ερωτήσεις **3, 4, 5 & 6**

3. Για ποιο λόγο δεν προτιμήσατε να εντάξετε στην επιχείρησή σας μέχρι σήμερα κάποια μορφή ευέλικτης εργασίας ;

4. Θα σας ενδιέφερε να εφαρμόσετε κάποια από αυτές, ναι ή όχι ;

5. Ποια θα επιλέγατε τελικά ;

6. Ποια θα ήταν κατά τη γνώμη σας τα κίνητρα που θα σας ωθούσαν να στραφείτε στην υιοθέτηση αντίστοιχων μορφών εργασίας ;

7. Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας χρησιμοποιήσατε στο παρελθόν ;

8. Ποια εντύπωση αποκομίσατε από την εφαρμογή τους ;

9. Πλεονεκτήματα – οφέλη από την υλοποίησή τους στην επιχείρησή σας.

10. Διαγνώσατε κάποια προβλήματα κατά την εφαρμογή τους και ποια ήταν αυτά;

11. Βοήθησε την επιχείρησή σας αυτή η επιλογή και σε ποιο βαθμό ;

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ		
A/A	ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	ΚΛΑΔΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
1.	ACROPOLE	ACTIVE
2.	ACROPOLE Hotel	ALTA SOFT
3.	ACTIVE WORLD	ANADELTA
4.	ADVANCED Travel	ARCHIMEDIA A.E.
5.	ALBA Travel	BARCODE EXPERTS
6.	ALDEMAR Travel	BBDGROUP
7.	AMALIA Hotels	BINARY LOGIC Ltd.
8.	BLUEGR MAMIDAKIS Hotels	BRAIN STORM
9.	CAPITAL Travel	COMPUTER CONTROL SYSTEMS
10.	DEVELOP	DATALEX
11.	DIPLOMAT – Πέτρο A.E.	DESIGNER
12.	EXPAN	DIGITAL ELECTRONICS Ltd
13.	GRECOTEL	E-RTH ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ Ε.Π.Ε.
14.	H. VACANCE	EXTREME MEDIA SOLUTIONS
15.	HELMAR	GIGASOFT
16.	INCOTOURS	GREED
17.	INTERTRUST Travel	GROWTH O.E.
18.	IONIAN Travel	HELPPC
19.	LAND	HERCULES
20.	MAGNA GRECEA BOUTIQUE Hotel	HERMES
21.	SAVANA Tours	I.M.S. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ A.E.
22.	SUNHELLAS Travel	INFOPROJECT
23.	TOP LEVEL Tours	ISL

24.	TOUR WORLD	IST
25.	TRAVEL MEDIA APPLICATIONS	ITEAM
26.	TRAVEL SPECIALISTS	LION
27.	TRAVEL1ONE	MANTIS ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ Α.Ε.
28.	TRAVELMANIA	MEDIAPLAN
29.	TRAVELWISE	MEGASOFT
30.	TRINA	MELLON TECHNOLOGIES
31.	VAROS	METRONET ICT
32.	YALOS Tours	MSYSTEM
33.	ΙΠΠΟΚΑΜΠΟΣ	NET LINK
34.	ΜΑΡΤΑΚΗΣ Τουριστικοί Σύμβουλοι	NET TECHNOLOGIES
35.	ΝΟΡΣΤΑΡ	NETU
36.	ΝΤΟΜΙΚ	OFFICE SOLUTIONS
37.	ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ	OFFICELAND
38.	ΤΑΞΙΔΙΑ ΕΥ ΖΗΝ Α.Ε.	OGILVY
39.	ΤΣΑΤΣΟΥΛΑΣ	ORACLE
40.		PAPSOFT
41.		PC – STORE
42.		PROFILE INFORMATICS
43.		SDC A.E.
44.		SIEBEN
45.		SIGAL OIL
46.		TECHNOKIDS – TECHNOPLUS
47.		TECHNOLISIS
48.		UNISYSTEMS A.E.
49.		VISION
50.		ΑΘΛΟΝΕΤ
51.		ΑΥΛΟΝ

52.		ΔΕΛΛΑΤΟΛΑΣ ΝΙΚΟΣ
53.		ΕΠΥ
54.		ΖΑΓΚΛΗ
55.		ΙΑΣΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ
56.		ΚΑΤΡΑΠΑΝΗΣ
57.		ΚΟΡΙΛΗΣ
58.		ΟΔΟΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΗ
59.		ΠΑΠΑΣΣΑΒΑΣ Α.Ε.Β.Ε.
60.		ΠΕΣΚΕΝΤΖΗΣ
61.		ΡΗΓΑΣ