



**«ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ Η  
ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ  
ΔΕΚΑΕΤΙΑ: ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ  
ΤΟΥ Σ.Ε.Π.Ε. ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ»**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΑΝΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ**

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΧΙΛΛΕΑΣ

ΛΑΡΙΣΑ

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ: 2019-2020

*Στην μητέρα μου,  
που δίνοντας την τελευταία δεκαετία  
το δικό της αγώνα με την επάρατο,  
μου έμαθε τι θα πει «μάχομαι»*

### **Υπεύθυνη Δήλωση για αυτοδύναμη συγγραφή της εργασίας**

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η έναρξη του παρόντος Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση το 2018 συνέπεσε με την αλλαγή θέσης εργασίας μου, καθώς από το τέως ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και τον έλεγχο ασφάλισης αποσπάστηκα, αρχικά, και στη συνέχεια μετατάχθηκα, στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Θέλησα, ως εκ τούτου, να εκπονήσω μια διπλωματική εργασία «χρήσιμη» κατά κάποιον τρόπο, τόσο για τα δικά μου νέα καθήκοντα όσο και για όποιον θα επιθυμούσε να ανατρέξει στις σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας στο εργατικό δίκαιο και να κατανοήσει βαθύτερα την ευελιξία της απασχόλησης στην αγορά εργασίας με τις πραγματικές της προεκτάσεις.

Ευχαριστώ τους πέντε (5) Επιθεωρητές Εργασίας της περιφέρειας Θεσσαλίας, που με την μακροχρόνια εμπειρία τους, αλλά και τις θέσεις ευθύνης που κατέχουν ως Προϊστάμενοι Τμημάτων, με βοήθησαν με τις συνεντεύξεις που μου παραχώρησαν κατά πρώτον να αποτυπώσω την πραγματική κατάσταση στις εργασιακές σχέσεις την τελευταία δεκαετία με τις αλληπάλληλες μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας και κατά δεύτερον να καταδείξω ποιος είναι ο ρόλος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σ' αυτό το νέο και συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.

Ευχαριστώ, επίσης, τον κο Αναγνωστόπουλο Αχιλλέα, εποπτεύοντα καθηγητή μου, για την καθοδήγηση, την ενθάρρυνση και την συμπαράστασή του, καθώς και την συνάδελφο, επιθεωρήτρια εργασίας και διδάκτορα του Παντείου Πανεπιστημίου, Καλλιάρια Κατερίνα, για την πολύτιμη συνδρομή της στο έλεγχο αξιοπιστίας της έρευνας.

Τέλος, ευχαριστώ θερμά την οικογένειά μου, η οποία υπέμεινε αδιαμαρτύρητα την πολύωρη απουσία μου για την εκπόνηση αυτού του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, καθώς χωρίς την κατανόηση, την συμπαράσταση και σε ορισμένες περιπτώσεις και την παρότρυνσή τους, δεν θα κατόρθωνα να το φέρω εις πέρας.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία καταγράφει τις σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις από το 2010 έως το 2019 στο εργατικό δίκαιο, συλλογικό και ατομικό, δίνοντας μεγαλύτερη βαρύτητα στις διατάξεις που αφορούν τις ειδικές και ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Στη συνέχεια επιχειρείται ο ορισμός και η οριοθέτηση των όρων «ευελιξία» και «ευελισφάλεια», έτσι όπως αυτοί προσδιορίστηκαν από τις ευρωπαϊκές συνθήκες και την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης. Ακολουθούν στατιστικά στοιχεία αποτύπωσης της ευέλικτης απασχόλησης τόσο στην περιοχή της Θεσσαλίας, όσο και στο σύνολο της επικράτειας. Διατυπώνονται στη συνέχεια τα αποτελέσματα της εκπονηθείσας έρευνας, η οποία πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο των ημιδομημένων συνεντεύξεων (ποιοτική έρευνα) σε στελέχη του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην περιοχή της Θεσσαλίας, προκειμένου να διατυπωθούν στο τέλος συμπεράσματα σχετικά με την παραβατικότητα των επιχειρήσεων ανά μέγεθος, κλάδο και καθεστώς απασχόλησης, την έκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Θεσσαλία, τις επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων στην ευελιξία της απασχόλησης, καθώς και των ρόλο που διαδραματίζει το Σ.Ε.Π.Ε. στη διατήρηση της ισορροπίας των εργασιακών σχέσεων.

**Λέξεις κλειδιά:** εργασιακές μεταρρυθμίσεις, απασχόληση, ευελιξία, ευελισφάλεια, εργασιακές σχέσεις

## ABSTRACT

This dissertation records the most important reforms from 2010 to 2019 in both collective and individual labor law, giving greater weight to the provisions concerning specific and flexible forms of employment. Then the definition and delimitation of the terms "flexibility" and "flexicurity" are attempted, as defined by the European treaties and the European Employment Strategy. Follow statistics of flexible employment in the region of Thessaly, as well as in the whole territory. Following are the results of the research conducted, which was carried out using the method of semi-structured interviews (qualitative research) on executives of the S.E.P.E. in the region of Thessaly, in order to

formulate conclusions at the end about the delinquency of companies by size, industry and employment status, the extent of flexible forms of employment in Thessaly, the effects of the reforms on the flexibility of employment and the role played by the S.E.P.E. in maintaining the balance of labor relations.

**Keywords:** labor reforms, employment, flexibility, flexicurity, labor relations

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>10</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	<b>14</b>
<b>ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΔΕΚΑΕΤΙΑ</b>	<b>14</b>
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	14
1.2 ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΟΡΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ	15
1.3 ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΕ)	18
1.4 ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΡΑΠΕΖΩΝ	19
1.5 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ	20
1.6 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ (Ο.Μ.Ε.Δ.)	21
1.7 ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ	25
1.8 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ	27
1.9 ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΓΣΣΕ) ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΕ)	29
1.10 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ	33
1.11 ΣΥΜΦΙΛΙΩΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ-ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	34
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	<b>38</b>
<b>ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ</b>	<b>38</b>
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	38
2.2 ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	38
2.2.1 Ειδικές μορφές απασχόλησης	38
2.2.2 Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση	40
2.2.3 Προσωρινή Απασχόληση	47
2.2.4 Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	51
2.2.5 Συμβάσεις εργολαβίας	53
2.2.6 Διαθεσιμότητα εργαζομένων	55
2.2.7 Ατομικές και Ομαδικές απολύσεις - Αποζημίωση Απόλυσης	57
2.2.8 Κατάτμηση ετήσιας άδειας εργαζομένων	59
2.2.9 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας	60
2.2.9.1 Διευθέτηση σε εξαμηνιαία βάση	60
2.2.9.2 Διευθέτηση σε ετήσια βάση	61
2.2.9.3 Επιπλέον ρυθμίσεις	62
2.2.9.4 Οι σημαντικότερες διαφοροποιήσεις σε σχέση με τις προηγούμενες νομοθετικές ρυθμίσεις	64
2.2.10 Προσαύξηση υπερωρίας-υπερεργασίας	64
2.2.11 Απασχόληση την Κυριακή	65
2.2.12 Λοιπές μεταρρυθμίσεις	66
2.2.12.1 Κατάργηση υποχρεωτικού πενθημέρου	66
2.2.12.2 Ωράριο εργαζομένων – ωράριο λειτουργίας καταστημάτων	67

2.2.12.3	Ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης	68
2.2.12.4	Μεσημβρινή ανάπαυση	68
2.2.12.5	Αμοιβή εργασίας σε ημέρα ανάπαυσης	69
2.2.12.6	Βάσιμος λόγος απόλυσης	69
2.3	ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	70
2.4	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	76
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b>		<b>77</b>
<b>Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>		<b>77</b>
3.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	77
3.2	ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΤΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ «ΕΥΕΛΙΞΙΑ» & «ΕΥΕΛΙΣΦΑΛΕΙΑ»	78
3.2.1	Ευελιξία	78
3.2.2	Ευελισφάλεια (flexicurity)	81
3.2.3	Η αντίφαση μεταξύ ευελιξίας και ευελισφάλειας	84
3.3	Η FLEXICURITY ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ Ε.Σ.Α.	85
3.4	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	88
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4</b>		<b>90</b>
<b>ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ</b>		<b>90</b>
4.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	90
4.2	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2009-2018	90
4.3	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	95
4.3.1	Γενικά στοιχεία απασχόλησης μετά την είσοδο στα Μνημόνια	95
4.3.2	Γενικά στοιχεία απασχόλησης μετά την έξοδο από τα Μνημόνια	97
4.3.3	Η ευέλικτη απασχόληση στην περιοχή της Θεσσαλίας	100
4.4	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	103
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5</b>		<b>104</b>
<b>ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΟΥ Σ.ΕΠ.Ε. ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ</b>		<b>104</b>
5.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	104
5.2	ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ	104
5.3	Ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΟΝΗΘΕΙΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	108
5.3.1	Το δείγμα	108
5.3.2	Τα ερευνητικά εργαλεία και η διαδικασία συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων	110
5.4	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	114
5.4.1	Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμιστής των εργασιακών σχέσεων	115
5.4.2	Η αδήλωτη και η υποδηλωμένη απασχόληση	119
5.4.3	Ευελιξία στην απασχόληση	124
5.4.4	Οι προτάσεις των επιθεωρητών	128
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6</b>		<b>130</b>



<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	<b>130</b>
6.1 ΠΑΡΑΒΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	130
6.2 ΕΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΘΕΣΣΑΛΙΑ	132
6.3 ΟΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ	133
6.4 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	135
6.5 ΕΠΙΛΟΓΟΣ	136
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b>	<b>138</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 στο πλαίσιο της νέας ευρωπαϊκής στρατηγικής απασχόλησης<sup>1</sup> που ανατέλλει στο ευρωπαϊκό στερέωμα εισάγονται στην Ελλάδα σταδιακά ρυθμίσεις στο ατομικό, αλλά και στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, οι οποίες προσανατολίζονται κατά βάση να διευκολύνουν την ευελιξία στην αγορά εργασίας, ευελιξία η οποία για τα ελληνικά δεδομένα στόχευε στη δημιουργία μίας πιο ανταγωνιστικής οικονομίας μέσω της μείωσης του εργατικού κόστους.

Έως τα τέλη περίπου της δεκαετίας του 2000 οι ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις στη χώρα μας και η ισορροπημένη ακόμη κατάσταση στην ελληνική οικονομία δεν επέτρεπαν την προώθηση πολύ σημαντικών εργατικών μεταρρυθμίσεων, ώστε η ευελιξία να εδραιωθεί αβίαστα στην αγορά εργασίας. Όταν, όμως, στα τέλη του 2009 εκδηλώθηκε στην Ελλάδα η οικονομική κρίση, ο κρατικός μηχανισμός υποχρεώθηκε να λάβει αυστηρά μέτρα δημοσιονομικού περιεχομένου, ώστε τα δημόσια έσοδα να βελτιωθούν και οι δημόσιες δαπάνες να περιοριστούν.

Τα πρώτα δημοσιονομικά μέτρα που ελήφθησαν στην αρχή της οικονομικής κρίσης αφορούσαν την μείωση των δημοσίων δαπανών με νομοθετικές παρεμβάσεις κατά κύριο λόγο στον αριθμό των προσλήψεων και την μείωση των αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων (σε στενό και σε ευρύτερο δημόσιο τομέα). Με τον Ν.3833/2010<sup>2</sup> θεσπίζονται: μείωση κατά 30% των Δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα και του Επιδόματος Αδείας, μείωση κατά 12% του συνόλου των επιδομάτων, κατίσχυση των νέων αποδοχών έναντι των όσων ίσχυαν με τις ΣΣΕ, μείωση μισθών και στο ευρύτερο δημόσιο κατά 7%, απαγόρευση και κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και των ατομικών συμβάσεων που αντιτίθενται στην εισοδηματική πολιτική του κράτους, πάγωμα μισθών για το 2010, μείωση του ορίου των υπερωριών (κατά 30%), αναστολή προσλήψεων και διορισμών για το 2010 (εξαιρέθηκαν η παιδεία, η υγεία και η ασφάλεια), καθιέρωση στις προσλήψεις και τις αποχωρήσεις του 1:5, μείωση των προσλήψεων με συμβάσεις αορίστου

<sup>1</sup> Βλ. για την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης στο Κεφάλαιο 3.3 της παρούσης εργασίας.

<sup>2</sup> <https://www.e-nomothesia.gr/kat-oikonomia/n-3833-2010.html>, προσπέλαση 19-09-2019

10και ορισμένου χρόνου και έργου. Επιπλέον με τις διατάξεις του Ν.3844/2010<sup>3</sup> θεσπίζεται ένα γενικό πλαίσιο για την απελευθέρωση των υπηρεσιών και των κλειστών επαγγελματιών (φαρμακεία, συμβολαιογράφοι, άδειες επαγγελματιών αυτοκινήτων).

Μετά την ένταξη της χώρας τον Μάιο του 2010 στον Μηχανισμό Χρηματοοικονομικής Σταθερότητας και την κατάρτιση του 1<sup>ου</sup> Μνημονίου (Ν.3845/2010), οι νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις επιταχύνονται με αποκορύφωμα την ψήφιση του Ν.4046/2012 (στα πλαίσια του 2<sup>ου</sup> Μνημονίου), ο οποίος πλην των οικονομικών μέτρων συμπεριλαμβάνει «σκληρά» νομοθετήματα που αφορούν μειώσεις των μισθών και στον ιδιωτικό τομέα και δραστικές αλλαγές σε θεμελιώδεις αρχές που αφορούν την κατάρτιση και την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (βλ. ΠΥΣ 6/28-2-2012). Ακολούθησε το 3<sup>ο</sup> Μνημόνιο (Ν.4336/2015), το οποίο, ωστόσο, αφορούσε κυρίως τη θέσπιση νέας ασφαλιστικής νομοθεσίας (ο γνωστός «νόμος Κατρούγκαλου»). Μετά το τέλος των Μνημονίων, τον Αύγουστο του 2018, ψηφίζεται σειρά άλλων νομοθετικών μέτρων με σκοπό την βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες επλήγησαν από τις μνημονιακές μεταρρυθμίσεις (π.χ. άρθρ.5-8 Ν.4554/2018 για την αδήλωτη εργασία, άρθρ. 48 Ν.4611/2019 για βάσιμο λόγο απόλυσης<sup>4</sup>, οικ. 4241/127/30-1-2019 υπουργική απόφαση για αύξηση κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου). Τις τελευταίες αλλαγές η εργατική νομοθεσία τις υφίσταται με τα άρθρα 53-68 στα πλαίσια του λεγόμενου Αναπτυξιακού Νόμου 4635/30-10-2019 (ΦΕΚ 167/Α΄/30-10-2019).

Η εκπόνηση της παρούσας εργασίας φιλοδοξεί: α) να παρουσιάσει το σύνολο των νομοθετικών παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις (συλλογικές και ατομικές) κατά την τελευταία δεκαετία (2010-2019) συμπεριλαμβανομένων, δηλαδή, τόσο αυτών που θεσπίστηκαν πριν την ψήφιση του πρώτου Μνημονίου όσο και αυτών που ψηφίστηκαν κατά τη διάρκεια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (2012-2015) και του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής (2015-2018), καθώς, επίσης, και

<sup>3</sup> <https://www.e-nomothesia.gr/kat-epikheireseis/n-3844-2010.html>, προσπέλαση 23-09-2019

<sup>4</sup> Το άρθρο 48 του Ν.4611/2019 καταργήθηκε με το άρθρο 117 Ν.4623/2019 δύο μήνες αργότερα από την επόμενη κυβέρνηση

όσων ψηφίστηκαν μετά την έξοδο της χώρας από το Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής (Αύγουστος 2018) έως και τις τελευταίες διατάξεις του Ν.4635/2019, β) να καταγράψει τις απόψεις των Επιθεωρητών Εργασίας στην περιοχή της Θεσσαλίας για τις επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων αυτών στις εργασιακές σχέσεις, γ) να καταδείξει με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία απασχόλησης που αντλήθηκαν από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και από άλλες πηγές, σε συνδυασμό με την διενεργούμενη έρευνα, αν οι εργασιακές μεταρρυθμίσεις επέφεραν στην αγορά εργασίας την επιζητούμενη επί σειρά ετών από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) ευελιξία με ασφάλεια, την λεγόμενη «flexicurity» και δ) να επισημάνει σε ποιους τομείς της ευελιξίας υπήρξαν οι περισσότερες και σημαντικότερες επιπτώσεις: i) Λειτουργική Ευελιξία, ii) Εξωτερική Αριθμητική ευελιξία, iii) Εσωτερική Αριθμητική Ευελιξία, iv) Οικονομική «Μισθολογική» Ευελιξία.

Η εργασία βασίζεται τόσο στην επισκόπηση της νομοθεσίας της τελευταίας δεκαετίας (από τον Ν.3845/2010 του πρώτου Μνημονίου έως και τον Ν.4635/2019, τον επονομαζόμενο και Αναπτυξιακό Νόμο), εστιάζοντας στις μεταρρυθμίσεις που επέφεραν τις πιο σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, όσο και σε αντίστοιχες με την νομοθεσία βιβλιογραφικές αναφορές, κυρίως της τελευταίας δεκαετίας. Σημαντική υπήρξε, επίσης, η συνεισφορά στην παρούσα εργασία των ετήσιων εκθέσεων της ΙΝΕ ΓΣΕΕ και του Υπουργείου Εργασίας (ΣΕΠΕ, ΕΡΓΑΝΗ), καθώς αποτελούν τις πιο έγκυρες πηγές των στοιχείων απασχόλησης στη χώρα μας. Πέραν, όμως, των εργασιακών μεταρρυθμίσεων, επιχειρήθηκε να αποσαφηνιστούν με βιβλιογραφική επισκόπηση η ευελιξία και η ευελισφάλεια, καθώς και η αντιφατικότητα τους στα πλαίσια εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

Πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα με ημι-δομημένες συνεντεύξεις που διεξήχθησαν με στελέχη και ταυτόχρονα έμπειρους Επιθεωρητές Εργασίας των τεσσάρων Τμημάτων Εργασιακών Σχέσεων της Περιφέρειας Θεσσαλίας (Βόλου, Καρδίτσας, Λάρισας, Τρικάλων), οι οποίοι κλήθηκαν να απαντήσουν εμπειρικά σε ερωτήματα που αφορούσαν: α) τον βαθμό εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις μικρές και τις μεγάλες επιχειρήσεις, β) την έκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στη Θεσσαλία, γ) τους τομείς τις

ευελιξίας που σημειώθηκαν οι περισσότερες και σημαντικότερες επιπτώσεις (λειτουργική, εξωτερική αριθμητική, εσωτερική αριθμητική, μισθολογική), δ) τον ρόλο του Σ.ΕΠ.Ε στην διατήρηση της ισορροπίας των εργασιακών σχέσεων.

Η εργασία δομείται σε έξι (6) κεφάλαια. Στα δύο πρώτα κεφάλαια αναπτύσσονται οι μεταρρυθμίσεις τόσο στο συλλογικό (Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>) όσο και στο ατομικό (Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>) εργατικό δίκαιο, ταξινομημένες κατά το δυνατόν τόσο θεματικά όσο και χρονολογικά. Στο τέλος του δεύτερου κεφαλαίου (2.3) παρατίθεται πίνακας (Πίνακας 2.3.1), ο οποίος περιλαμβάνει συγκεντρωτικά την εργατική νομοθεσία προ μνημονίων και μετά μνημονίων, προκειμένου ο αναγνώστης να μπορεί να αντιληφθεί τα σημαντικότερα σημεία των μεταρρυθμίσεων. Ακολουθεί το τρίτο κεφάλαιο, στο οποίο αποσαφηνίζονται οι όροι «ευελιξία» και ιδιαιτέρως δε η «ευλίσφαια», στόχος της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, για την οποία γίνεται ιδιαίτερη μνεία στο υποκεφάλαιο 3.3. Το τέταρτο κεφάλαιο εστιάζει στις εργασιακές σχέσεις στην περιοχή της Θεσσαλίας. Παρατίθενται αρχικά τα στοιχεία πλήρους και ευέλικτης απασχόλησης σε όλη την επικράτεια και στη συνέχεια τα αντίστοιχα στην περιοχή της Θεσσαλίας, εστιάζοντας στα στοιχεία του 2012 (μετά την είσοδο στα Μνημόνια) και στα στοιχεία του 2018 (μετά την έξοδο από τα Μνημόνια). Τα στοιχεία για την περιοχή της Θεσσαλίας παρουσιάζονται τόσο συγκεντρωτικά όσο και ανά Περιφερειακή Ενότητα βάσει της τελευταίας διαθέσιμης έκθεσης του Σ.ΕΠ.Ε. για το 2017. Στο πέμπτο κεφάλαιο αναπτύσσεται η μεθοδολογία, παρατίθενται τα ερωτήματα που τέθηκαν στους επιθεωρητές εργασίας και τα αποτελέσματα της έρευνας. Στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο καταγράφονται τα τελικά συμπεράσματα αυτής της έρευνας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΔΕΚΑΕΤΙΑ

#### 1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με την εφαρμογή του 1<sup>ου</sup> και στη συνέχεια του 2<sup>ου</sup> Μνημονίου από τον Φεβρουάριο του 2012 το δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων υφίσταται σημαντικές αλλαγές με σκοπό να εξατομικευτούν οι εργασιακές σχέσεις και ο τρόπος διαμόρφωσης των μισθών.

Με το 1<sup>ο</sup> Μνημόνιο αίρεται μια βασική αρχή του εργατικού δικαίου, εκείνη της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου, μέσα από τη νομοθετική αναγνώριση της δυνατότητας να υπογράφονται επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με δυσμενέστερο περιεχόμενο και να υπερισχύουν του αντίστοιχου των κλαδικών. Με το 2<sup>ο</sup> Μνημόνιο μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός κατά 22% και κατά 32% για νέους κάτω των 25 ετών με νομοθετική παρέμβαση καταργώντας το ρόλο της ΕΓΣΣΕ ως εργαλείο διαμόρφωσης των κατώτατων αποδοχών σύμβασης που αντικαθίσταται στο εξής από υπουργική απόφαση, καθώς και την καταβολή επιδομάτων πολυετίας σε προσλαμβανόμενους μακροχρόνια ανέργους που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Παράλληλα, αναστέλλονται οι αυξήσεις σε συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό ανεργίας να μειωθεί κάτω από 10%, γεγονός που δεν αναμένεται να επέλθει με τις ασκούμενες πολιτικές σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της ΙΝΕ-ΓΣΣΕ-ΑΔΕΔΥ πριν το 2034 (Κουζής, 2015).

Είναι ιδιαίτερα χρήσιμη η περιγραφή και η ανάλυση κατά χρονική σειρά όλων εκείνων των νομοθετικών παρεμβάσεων που διαμόρφωσαν ένα εντελώς διαφορετικό τοπίο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε σχέση με το προϊσχύον των μνημονίων καθεστώς.

## 1.2 ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΟΡΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

«N.3845/2010 (ΦΕΚ 65/A'6-5-2010): Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο»<sup>5</sup>

Ρητά στο άρθρ. 2 παρ. 7 του Ν.3845/2010 αναφέρεται ότι *«οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου αυτής»*. Καταργείται, δηλαδή, η επιλογή της ευνοϊκής ρύθμισης για τους μισθωτούς στην περίπτωση συρροής Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας με ταυτόχρονη δυνατότητα απόκλισης από την ΕΓΣΣΕ, έτσι όπως είχε αποτυπωθεί στο άρθρο 10 του Ν.1876/1990.

«Αρχή της ευνοϊκότερη ρύθμισης» σήμαινε ότι η σχέση εργασίας ρυθμιζόταν από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας με δυνατότητα εφαρμογής της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο. Σε περίπτωση δε συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας υπερίσχυε η κλαδική.

Στην διάταξη αυτή προστέθηκε με το άρθρο 55 του πρόσφατου Ν. 4635/2019 η παράγραφος 3 η οποία αναφέρει ότι *«Η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση δεν υπερισχύει αντίστοιχης τοπικής»*. Νωρίτερα με το άρθρο 53 του ίδιου νόμου προστίθεται η παρ. 8 στο άρθρο 3 του Ν. 1876/1990 (Α'27): *«Οι εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις είναι δυνατόν να θεσπίζουν ειδικούς όρους ή να εξαιρούν από την εφαρμογή συγκεκριμένων όρων τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε ειδικής κατηγορίας επιχειρήσεις όπως επιχειρήσεις*

---

<sup>5</sup><https://www.nomikosodigos.info/guide/legislation/425-metra-gia-tin-efarmogi-tou-mixanismou-stirixis-tis-ellinikis-oikonomias-apo-ta-krati-meli-tis-zonis-tou-evro-kai-to-diethnes-nomismatiko-tameio>, προσπέλαση 16-9-2019.

*κοινωνικής οικονομίας, νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού και επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, όπως κατ' εξοχήν επιχειρήσεις σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης...».*

Με τις τελευταίες διατάξεις επί της ουσίας δίνεται η δυνατότητα εξαίρεσης από τους κλαδικούς μισθούς ορισμένων επιχειρήσεων με πολλούς τρόπους: α) εντός της ίδιας της σύμβασης, καθώς ο νόμος δίνει τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να συμφωνούν εντός μιας κλαδικής σύμβασης εξαιρέσεις για επιχειρήσεις που κινδυνεύουν να κλείσουν λόγω οικονομικών προβλημάτων, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να αποκλίνουν από τους όρους των κλαδικών με στόχο να ορθοποδήσουν<sup>6</sup>, β) Μέσω της συρροής στις περιπτώσεις επιχειρήσεων, που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή συνδιαλλαγής ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει κατ' εξαίρεση της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων της<sup>7</sup>. γ) Με τη σύναψη τοπικών συμβάσεων, καθώς με την νέα διάταξη υπερισχύουν έναντι των κλαδικών και των εθνικών ομοιοεπαγγελματικών, ακόμη και αν περιέχουν όρους δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους.

Ο Λεβέντης (2020) αναφέρει ότι με την παραπάνω διάταξη παρέχεται η ευχέρεια στις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ είτε να θεσπίζουν ειδικούς όρους, είτε να εξαιρούν από την εφαρμογή συγκεκριμένων κανονιστικών όρων εργαζόμενους που απασχολούνται σε ορισμένα είδη επιχειρήσεων. Η εξαίρεση από την εφαρμογή των όρων αυτών της ΣΣΕ/ΔΑ μπορεί να υλοποιείται είτε με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων που αποκλίνουν από τους εξαιρούμενους όρους είτε και με επιχειρησιακές ΣΣΕ. Η δυνατότητα απόκλισης (με την έννοια και δυσμενέστερης για τους εργαζόμενους ρύθμισης), καθιστά ευέλικτη τη ρύθμιση της κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ και προσαρμόσιμη στις συνθήκες που επικρατούν

<sup>6</sup> Τα κριτήρια εξαίρεσης θα εξειδικευτούν με υπουργική απόφαση, κατόπιν γνωμοδοτήσεως του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ)

<sup>7</sup> Οι εξαιρέσεις ορίζονται και πάλι με υπουργική απόφαση μετά την γνώμη της Ολομέλειας του ΑΣΕ



στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Ωστόσο, δεν θεωρεί ούτε αναγκαία ούτε επιτυχή την νέα ρύθμιση, καθώς επιτρέπει μόνο στις ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές ΣΣΕ να περιέχουν ρήτρες απόκλισης, θέτοντας όμως προϋποθέσεις για τη συνομολόγησή τους, οι οποίες περιορίζουν την εφαρμογή των ρητρών αυτών σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε ορισμένα μόνο είδη επιχειρήσεων. Θεωρεί δε ότι θα ήταν προτιμότερη μια ρύθμιση που θα επέτρεπε στις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ να θεσπίζουν ειδικούς όρους ή να περιέχουν ρήτρες απόκλισης το περιεχόμενο των οποίων θα καθορίζονταν αυτόνομα από τους κοινωνικούς εταίρους.

Το νομοθέτημα που αποτέλεσε την αφετηρία μιας σειράς νομοθετικών παρεμβάσεων που έμελλε να αλλάξουν το εργασιακό τοπίο της χώρας είναι η παρ. 9 του άρθρ. 2 του Ν.3845/2010, στο οποία ορίζεται ότι: *«Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται ύστερα από πρόταση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου, για τις ανάγκες εφαρμογής του προγράμματος του προηγούμενου άρθρου ρυθμίζονται θέματα που αφορούν: α) τη διαδικασία προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, β) την αύξηση του ορίου απολύσεων, στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, γ) τον καθορισμό του ύψους και τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης του απολυομένου, δ) τα μέτρα αποτροπής απολύσεων εργαζομένων μεγάλης ηλικίας που βρίσκονται στο στάδιο πριν τη συνταξιοδότηση τους, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές απολύσεις ή μεμονωμένες, ε) τον καθορισμό των όρων απασχόλησης και το κατώτατο ημερομίσθιο των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά, στ) τον καθορισμό των εν γένει όρων απασχόλησης και ασφάλισης των απασχολουμένων σε συμβάσεις μαθητείας, η διάρκεια των οποίων δεν μπορεί να είναι ανώτερη του έτους, ζ) τον καθορισμό της ανώτατης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου».*

### 1.3 ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΕ)

Με την παρ. 6 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011 αναστέλλεται καθ' όλη τη διάρκεια του Μεσοπρόθεσμο Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (2012-2015, Ν.3986/2011) η εφαρμογή των παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν.1876/90, που αφορούν την κήρυξη με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ως γενικώς υποχρεωτικών των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. Συνέπεια αυτού είναι οι ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συμβάσεις εργασίας να δεσμεύουν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Με την παρ. 2 άρθρ. 5 του Ν.4475/2017 η παρ. 6 του άρθρου 37 του ν. 4024/2011 (Α' 226) αντικαθίσταται ως εξής: «6. Η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990 αναστέλλεται έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής». Σημειώνεται ότι το Τρίτο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής της Ελλάδας άρχισε στις 19 Αυγούστου 2015 και έληξε στις 20 Αυγούστου 2018. Από 21 Αυγούστου του 2018 και μετά ισχύουν οι διατάξεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν.1876/90. Με την υπ' αρ. 32921/2175/13-6-2018 εγκύκλιο η Υπουργός Εργασίας Έφη Αχτσιόγλου καθορίζει τον έλεγχο των προϋποθέσεων για την επέκταση και την κήρυξη ως γενικώς υποχρεωτικής για το σύνολο των εργαζομένων ενός κλάδου της ΣΣΕ η οποία έχει υπογραφεί από εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση και δεσμεύει εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου.

Με την νέα ρύθμιση του άρθρου 11 παρ. 2.3 του Ν.1876/1990, όπως διαμορφώθηκε από το άρθρο 56 του Ν.4635/2019 «παρέχεται το δικαίωμα στον Υπουργό Εργασίας να εξαιρεί με απόφασή του από την εφαρμογή της επεκτεινόμενης ΣΣΕ ή ορισμένων όρων τις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης».

#### 1.4 ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

«Ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66/Α΄/11-05-2010): Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»<sup>8</sup>

Αν και ο παραπάνω νόμος εισάγει ρυθμίσεις που αφορούν κυρίως το ατομικό εργατικό δίκαιο, ωστόσο στα άρθρα 12 και 31 γίνεται αναφορά και σε ρυθμίσεις, οι οποίες αφορούν το συλλογικό δίκαιο με ιδιαίτερης σημασίας αυτή του κλάδου των Τραπεζών.

Η παρ. 6 του άρθρου 5 του Ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α΄) αντικαθίσταται ως ακολούθως: *«Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης»*. Θεσμοθετείται έτσι η σύσταση και τήρηση ηλεκτρονικού γενικού Μητρώου στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, στο οποίο θα καταχωρούνται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, έναντι της προηγούμενης υποχρέωσης για έκδοση μόνο έντυπου δελτίου.

Η παράγραφος 4 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α΄) τροποποιείται ως ακολούθως: *«Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους*

---

<sup>8</sup>[https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/55618/nomos-3846-2010](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/55618/nomos-3846-2010), προσπέλαση 16-09-2019

που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14 , 15 και 16 του Ν. 1876/1990».

Οι αλλαγές σχετίζονται με τις ειδικές διατάξεις που διέπουν την εκπροσώπηση της εργοδοτικής πλευράς στον κλάδο των τραπεζών για διαπραγμάτευση και σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο Ν. 1876/90 προέβλεπε τη δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης από μεμονωμένους εργοδότες (τράπεζες) με την προϋπόθεση ότι οι εργοδότης τράπεζες θα καλύπτουν το 70% των εργαζομένων. Με τη νέα ρύθμιση του Ν. 3846/10 προστέθηκε και η δυνατότητα της συμμετοχής των πέντε (5) μεγαλύτερων εργοδοτών, με κριτήριο τους εργαζόμενους που απασχολούν και με την ταυτόχρονη δυνατότητα των υπόλοιπων εργοδοτών να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας παραμένει αρμόδιος για την επίλυση θεμάτων που θα ανακύψουν κατά τις διαπραγματεύσεις σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του Ν. 1876/1990.

## 1.5 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ

«Ν.3871/10 (ΦΕΚ 141/Α/17-08-2010): Δημοσιονομική διαχείριση και ευθύνη»<sup>9</sup>

Με τον Ν. 3845/2010 ακυρώνονταν οι μελλοντικές μισθολογικές αυξήσεις για το 2011, αλλά κρίθηκε αναγκαία η ψήφιση του Νόμου 3871/2010, για να ακυρώσει αναδρομικά και αυξήσεις που είχαν αποφασισθεί μέσω του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας για την περίοδο 2010-2012.

Έτσι στο άρθρο 51 αναφέρεται: «1. Οι εκδοθησόμενες από τη δημοσίευση του παρόντος με τη διαδικασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) διαιτητικές αποφάσεις, προς επίλυση συλλογικών διαφορών, δεν

---

<sup>9</sup><https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=9A0ECAB96D152AC0.1D031AEA53&version=2010/08/17>, προσπέλαση 16-09-2019

ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011. Επίσης δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το διάστημα από 1.7.2011 έως 31.12.2012 [...] 2. Οι διαιτητικές αποφάσεις που εκδόθηκαν μετά την ημερομηνία ισχύος του Ν. 3845/2010 (ΦΕΚ 65 Α') και χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις, πέραν αυτών που προβλέπονται στην προηγούμενη παράγραφο, υπόκεινται σε έφεση εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη δημοσίευση του παρόντος εκ μέρους των μερών που συμμετείχαν στη σχετική συλλογική διαφορά ή εκ μέρους του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενώπιον των διαιτητών του ΟΜΕΔ με τριμελή σύνθεση, η οποία αναδεικνύεται κατά τις διατάξεις του Ν. 1876/1990. 3. Οι μεσολαβητικές συμφωνίες δεν μπορεί να υπερβαίνουν τα καθοριζόμενα στην παράγραφο 1 όρια για την τριετία 2010-2011-2012.»

Υπό την έννοια αυτή, η συγκεκριμένη νομοθετική παρέμβαση του Ν. 3871/10, εντασσόμενη στο συνολικό πλαίσιο των δεσμευτικών συμφωνιών με την Τρόικα για μείωση του εργασιακού κόστους, προσέδωσε τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή αυξημένη τυπική ισχύ στην τότε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ, απαγορεύοντας τη χορήγηση μισθολογικών αυξήσεων ανώτερων αυτών της ΕΓΣΣΕ σε κάθε είδους ΣΣΕ (επιχειρησιακή, ομοιοεπαγγελματική, κλαδική), η οποία θα χορηγείτο μέσω ΟΜΕΔ, είτε με «μεσολαβητική συμφωνία», είτε με έκδοση Διαιτητικής Απόφασης. Τυχόν χορήγηση ανώτερων αυξήσεων, καθίστατο δυνατή μόνο με απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις και υπογραφή ΣΣΕ ανάμεσα στα μέρη, χωρίς να είναι δυνατή ούτε η χρήση της Μεσολάβησης, ούτε της Διαιτησίας (Κυργιακούλιας, 2012).

#### 1.6 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ (Ο.Μ.Ε.Δ.)

«Ν.3899/2010 (ΦΕΚ 212/Α'/17-12-2010): Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»<sup>10</sup>

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας, θεσμοθετημένος με τον Ν.1876/1990<sup>11</sup>, είναι σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 17, όπως

<sup>10</sup> <https://www.e-nomothesia.gr/kat-oikonomia/n-3899-2010.html>, προσπέλαση 23-9-2019

τροποποιήθηκε από το άρθρο 14 του Ν.3899/2010<sup>12</sup>, «ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, των προεδρικών διαταγμάτων και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 18 παρ. 2 του ν.1876/1990, καθώς και των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου του κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα. Σκοπός του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες.».

Με το άρθρο 73 του Ν.3863/2010 επιχειρήθηκε μια πρώτη επαναρρύθμιση της λειτουργίας του ΟΜΕΔ, η οποία όμως στη συνέχεια καταργήθηκε και επαναδιαμορφώθηκε με τις διατάξεις του Ν.3899/2010.

Με το άρθρο 14 του Ν. 3899/2010 αντικαταστάθηκαν θεμελιώδεις διατάξεις του Ν.1876/1990 (άρθρα 14,15,16,17) οδηγώντας σε αποδυνάμωση τον μεσολαβητικό και διαιτητικό ρόλο του Οργανισμού. Συγκεκριμένα:

Οι θεμελιώδεις αλλαγές που επήλθαν, σε σχέση με το προϋπάρχον καθεστώς, είναι οι ακόλουθες:

1. Χορηγήθηκε η δυνατότητα προσφυγής στη διαδικασία της Διαιτησίας μονομερώς και στην εργοδοτική πλευρά, ενώ με τις διατάξεις του Ν.1876/90 η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ήταν δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τον όρο ότι είχαν αποδεχτεί την πρόταση του Μεσολαβητή, αλλά την είχαν απορρίψει οι εργοδότες<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> [https://www.omed.gr/el/nomos-1876/1990#Άρθρο\\_16](https://www.omed.gr/el/nomos-1876/1990#Άρθρο_16), προσπέλαση 25-09-2019

<sup>12</sup> Με το άρθρο 20 παράγραφος 23 του Ν.4019/2011, (ΦΕΚ Α 216/3.10.2011) προστέθηκε στην παρ. 1 του άρθρ. 17 του Ν 1876/1990 το εξής εδάφιο: «Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία "Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας", με έδρα την Αθήνα».

<sup>13</sup> Το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία καταργήθηκε με τον νόμο 4046/2012 (άρθρ. 3 ΠΥΣ6/29-2-2012) και η άσκηση της ήταν δυνατή μόνο με κοινή συμφωνία των μερών. Όμως, η υπ' αριθ. 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ έκρινε μη συμβατές με το σύνταγμα τις διατάξεις που είχαν θεσπιστεί με την ΠΥΣ 6/2012 και οι οποίες είχαν αφαιρέσει τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Έτσι, με το άρθρ.4 του Ν.4303/2014, ρυθμίζεται εκ νέου η νομοθεσία της μεσολάβησης-διαιτησίας. Προβλέπεται δυνατότητα μονομερούς προσφυγής: «α) Από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, β) Από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης μεσολάβησης». Ωστόσο, με το άρθρο 57 του Ν.4635/2019 ορίζεται ότι η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς είναι δυνατή από οποιοδήποτε μέρος, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών

2. Οι Διαιτητικές Αποφάσεις δύνανται μόνο να καθορίζουν τον βασικό μισθό<sup>14</sup> και όχι τους όρους αμοιβής και εργασίας που προέβλεπε ο Ν.1876/90. Οι υπόλοιποι όροι μπορούν να είναι πλέον αντικείμενο μόνο συλλογικής σύμβασης, της οποίας η διαπραγμάτευση είναι δυνατόν να συνεχίζεται παράλληλα.
3. Για την έκδοση τόσο μεσολαβητικής πρότασης όσο και Διαιτητικής Απόφασης απαιτείται να λαμβάνεται υπόψη από τους μεσολαβητές ή τους διαιτητές η οικονομική κατάσταση και η εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας προβαίνοντας ακόμη και σε εξέταση προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενοι από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής τους. Στην παρ. 5 του άρθρου 16 (Διαιτησία- Πρώτος Βαθμός)<sup>15</sup> προστέθηκε επιπλέον ότι «ο διαιτητής θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του εκτός των ανωτέρω και την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας», γεγονός που καθιστά την έκδοση διαιτητικών αποφάσεων σε άμεση εξάρτηση με την δημοσιοοικονομική κατάσταση της χώρας.
4. Επεκτείνεται η αναστολή του απεργιακού δικαιώματος για δέκα (10) ημέρες και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία από την εργοδοτική πλευρά <sup>16</sup>.

---

εργασίας, σε ορισμένες περιπτώσεις (βλ. περ. α και β παρ. 2 άρθρου 16 Ν.1876/1990, όπως διαμορφώθηκε από το άρθρο 57 του Ν. 4635/2019) και πρέπει να περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με την συνδρομή των προϋποθέσεων που την δικαιολογούν, η δε διαιτητική απόφαση που εκδίδεται επί αυτής είναι άκυρη, εάν δεν περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που δικαιολογούν την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.

<sup>14</sup> Με το άρθρο 3 της ΠΥΣ 6/29-2-2012 ορίζεται ρητά ότι οι Διαιτητικές Αποφάσεις θα περιλαμβάνουν αποκλειστικά και μόνο τον καθορισμό του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, ενώ ρητά απαγορεύεται η αναφορά σε όρους που προβλέπουν διατήρηση σε ισχύ κανονιστικών όρων προηγούμενων ΣΣΕ ή ΔΑ (ρήτρα διατήρησης).

<sup>15</sup> Το άρθρο 16, όπως είχε αντικατασταθεί με το άρθρο 14 Ν. 3899/2010 και τροποποιηθεί με τις παραγράφους 1 και 2 άρθρου 3 της Π.Υ.Σ. 6 /2012 (Α' 38), που εκδόθηκε κατά εξουσιοδότηση της παρ. 6 άρθρου 1 ν. 4046/2012 (Α' 28), αντικαταστάθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ.3 Ν.4303/2014, (ΦΕΚ Α 231/17.10.2014).

<sup>16</sup> Με την παρ.2 του άρθρου 16 Ν.1876/1990, η αναστολή του απεργιακού δικαιώματος για 10 ημέρες επερχόταν μόνο στην περίπτωση προσφυγής στη διαιτησία των εργαζομένων.

5. Οι Διαιτητικές Αποφάσεις προσβάλλονται για το κύρος τους με αγωγή των μερών ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου, του οποίου η απόφαση δεσμεύει όλα τα μέρη που εμπλέκονται στην διαιτητική απόφαση. Ωστόσο με παρ.4 άρθρ. 4 του Ν. 4303/2014 προστίθενται στον Ν.1876/1990 τα άρθρα 16Α και 16Β, τα οποία ορίζουν την δυνατότητα άσκησης εφέσεως κατά της απόφασης διαιτησίας ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας και στην συνέχεια τη δυνατότητα προσβολής της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής στο Εφετείο. Στην περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση κατά της Διαιτητικής Απόφασης ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, η απόφαση δύναται να προσβληθεί για το κύρος της ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου.
6. Εισάγεται για πρώτη φορά ο θεσμός της τριμελούς διαιτησίας στις περιπτώσεις μονομερούς προσφυγής, και όχι μόνο της μονοπρόσωπης όπως μέχρι τότε προβλεπόταν, εφόσον το ζητήσει ένα από τα μέρη.
7. Το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΜΕΔ απαρτίζεται από επτά (7) μέλη<sup>17</sup>, έναντι έντεκα (11) μελών που προέβλεπε ο Ν.1876/1990, τριετούς θητείας, με αυτά να επιμερίζονται σε τρεις (3) εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, έναν (1) εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν (1) της ΓΣΕΒΕΕ, έναν (1) της ΕΣΕΕ και τον Πρόεδρο που επιλέγεται ομόφωνα από τους εκπροσώπους των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κατόπιν συνεδρίασεως που συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας.
8. Ορίζεται επιπλέον στο Δ.Σ. του ΟΜΕΔ εκπρόσωπος του Υπουργείου εργασίας ως παρατηρητής χωρίς δικαίωμα ψήφου.
9. Προβλέπεται η συγκρότηση δύο (2) αυτοτελών ειδικών σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών με ανώτατο αριθμό θέσεων τα 38 άτομα, τα 12 εκ των οποίων είναι Διαιτητές.

---

<sup>17</sup> Σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 26687/Δ1.6149/7.8.2013 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΦΕΚ Β 2124/28.8.2013) «Τροποποίηση της σύνθεσης του Δ.Σ. του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)», κατ' εφαρμογή του άρθρου 37 του Ν. 4144/2013 (ΦΕΚ Α 88/18.4.2013) το «...Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.ΜΕ.Δ. αποτελείται από: α) έναν εκπρόσωπο του Σ.Ε.Β., έναν της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., έναν της Ε.Σ.Ε.Ε. και έναν του Σ.Ε.Τ.Ε., με τους αναπληρωτές τους, β) τέσσερις εκπροσώπους της Γ.Σ.Ε.Ε., με τους αναπληρωτές τους...». Οπότε, το Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.ΜΕ.Δ. καθίσταται εννεαμελές.



10. Η επιλογή μεσολαβητών-διαιτητών ορίζεται με την ομόφωνη απόφαση των μελών του Δ.Σ. και όχι κατά πλειοψηφία, όπως προέβλεπε ο προηγούμενος νόμος και σύμφωνα από τα οριζόμενα από το νόμο προσόντα. Η θητεία τους είναι τριετής και ανανεώσιμη κατόπιν επανάκρισής τους σύμφωνα με τα οριζόμενα από ειδικό κανονισμό.
11. Μετά την τριετία εφαρμογής του νόμου οι κοινωνικοί εταίροι είναι υπόχρεοι να υποβάλουν έκθεση αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του θεσμού του ΟΜΕΔ και να υποβάλουν προτάσεις για την διατήρηση, τροποποίηση ή την κατάργηση του θεσμικού του πλαισίου.

Γίνεται, επομένως, αντιληπτό ότι επί της ουσίας περιορίζεται και πρακτικά καταργείται η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία, αφού με την Π.Υ.Σ 6/2012 από 14/2/2012 πρέπει να συναινέσουν και τα δύο μέρη. Ωστόσο, με τον Ν.4303/2014, μετά και την απόφαση 2307/2014 του Συμβουλίου της Επικρατείας με την οποία κρίθηκε αντισυνταγματική η παραπάνω Π.Υ.Σ., άλλαξε η διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας των διαφορών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά με διαδικασίες δυσχερείς που καθιστούν αναποτελεσματική την όλη διαδικασία.

#### 1.7 ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΣΕ

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 5 του Ν.1876/90, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούσαν να συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη (Κυργιακούλιας, 2012).

Στα πλαίσια εφαρμογής του 1<sup>ου</sup> Μνημονίου και προκειμένου να διευκολυνθεί η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης, οι οποίες θα μπορούσαν να υπερισχύσουν ευνοϊκότερων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων, επιχειρείται με τον Ν. 3899/2010 μια πρόσθετη κατηγορία συλλογικής σύμβασης, η οποία ονομάζεται «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση». Με την εν λόγω διάταξη δίνεται η

δυνατότητα σύναψης ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας ακόμα και σε επιχειρήσεις κάτω των 50 ατόμων καταργώντας τον σχετικό περιορισμό του Ν.1876/1990, την οποία από πλευράς εργαζομένων θα μπορούσαν να συνομολογήσουν είτε το τυχόν υπάρχον συσταθέν σωματείο εργαζομένων της επιχείρησης είτε το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή ομοσπονδία εργαζομένων στην περίπτωση ελλείψεως επιχειρησιακού σωματείου.

Με τον Ν. 3899/2010 προβλέπεται η δυνατότητα καθορισμού αμοιβών και όρων εργασίας μέσω της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ, κατώτερων από αυτές των αντίστοιχων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και την υπερίσχυσή τους έναντι αυτών, όχι όμως και έναντι της ΕΓΣΣΕ. Καταργήθηκαν έτσι οι διατάξεις περί συρροής ΣΣΕ και της υποχρέωσης τήρησης του εργοδότη της ευνοϊκότερης για τους εργαζομένους συλλογικής σύμβασης, καθώς επίσης και η δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας να επεκτείνει και να κηρύσσει γενικώς υποχρεωτικές για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας που δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος<sup>18</sup>. Επιπλέον, η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ ήταν σε θέση να ρυθμίζει τον αριθμό των θέσεων εργασίας, τους όρους και τις προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, της εκ περιτροπής εργασίας και της διαθεσιμότητας, την διάρκειά της, καθώς και κάθε άλλο όρο εφαρμογής.

Προϋπόθεση για την κατάρτισή της ειδικής επιχειρησιακής σύμβασης ήταν η από κοινού υποβολή αιτιολογικής έκθεσης για τους λόγους που τα μέρη προχωρούν στη σύναψη της. Η έκθεση έπρεπε να υποβληθεί για γνωμοδότηση της σκοπιμότητάς της στο ΣΚΕΕΕ (Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας).

Ωστόσο, δεδομένου α) των αντιστάσεων που ανέπτυξαν τα σωματεία να συνάψουν συμβάσεις που θα οδηγούσαν σε μισθολογικές μειώσεις και β) της πίεσης που ασκήθηκε από την τριμερή εποπτεία να υπάρξει αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο επίπεδο της επιχείρησης, η ειδική

---

<sup>18</sup> Βλ. την σχετική πρόβλεψη στις παρ. 2,3,4 άρθρ. 11 Ν.1876/90

επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση καταργήθηκε τελικώς με το άρθρο 37 του Ν.4024/2011 και θεσμοθετήθηκε η διευκόλυνση της σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων ανεξάρτητα από τον αριθμό των απασχολούμενων στην επιχείρηση, μέσω της ένωσης προσώπων, με πλήρη και χωρίς προϋποθέσεις υπερίσχυση της, έναντι όλων των άλλων τύπων συλλογικής σύμβασης, έστω και με δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους (Κυργιακούλιας, 2012).

## 1.8 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ

«Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226/Α'/27-10-2011): Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015»<sup>19</sup>

Με το άρθρο 37 του Ν.4024/2011 οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις περνούν σε μια νέα φάση, διαφοροποιημένη σε σχέση με αυτή που διαμορφώθηκε την τελευταία εικοσαετία. Η παρ. 5 του άρθρου 3 του ν.1876/1990 αντικαθίσταται με την παρ. 1 του αρθρ. 37 του Ν.4024 ως εξής: «5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη. Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την

---

<sup>19</sup> [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/63723/nomos-4024-2011](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/63723/nomos-4024-2011), προσπέλαση 2/10/2019

*ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/1982 (Α' 79)».*

Με την παραπάνω ρύθμιση καταργούνται οι ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ, οι οποίες είχαν θεσμοθετηθεί τον Δεκέμβριο του 2010 με τον Ν.3899/10 (οι λόγοι κατάργησης τους αναφέρθηκαν παραπάνω στο κεφ. 1.1.5). Επιπλέον, την δυνατότητα για τη σύναψη ΣΣΕ εκτός από το σωματείο εργαζομένων έχει, ελλείψει αυτού, και η «ένωση προσώπων»<sup>20</sup>, η οποία «δύναται να συσταθεί από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό». Έτσι, δίνεται εμμέσως προτεραιότητα στις «ενώσεις προσώπων» έναντι των κλαδικών σωματείων των εργαζομένων για την σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων, αφού με την άρση οποιουδήποτε αριθμητικού περιορισμού ως προς τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση αποκεντρώνεται η συλλογική διαπραγμάτευση από επίπεδο κλαδικών σωματείων σε επίπεδο επιχείρησης.

Με την παρ. 5 του άρθρου 37 Ν. 4024/2011 προστίθεται στην παρ. 2 του άρθρου 10 του Ν. 1876/1990 εδάφιο ως εξής: *«Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού».* Μετά τη ρύθμιση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής ομοιοεπαγγελματικής ή κλαδικής, ακόμη και αν οι όροι της είναι δυσμενέστεροι για τους εργαζόμενους.

Το προβάδισμα των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών νομοθετήθηκε ως προσωρινό (όχι μόνιμο μέτρο), το οποίο θα ίσχυε όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Ο προσωρινός

---

<sup>20</sup> Ο όρος εμφανίζεται για πρώτη φορά στον Ν.1264/82, ο οποίος αναγνωρίζει τις ενώσεις προσώπων ως συνδικαλιστικές οργανώσεις για επιχειρήσεις κάτω των 40 εργαζομένων με αντιπροσωπευτική ισχύ έως έξι (6) μήνες, και δεν σχετίζεται με τις ενώσεις προσώπων των 3/5 των εργαζομένων που αναφέρει ο Ν. 4024/2011.

χαρακτήρας της ρύθμισης διευκρινίστηκε επιπλέον με το άρθρο 16 παρ.1 του Ν.4472/2017 και με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν.4475/2017, το οποίο αντικατέστησε το τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 10 του Ν.1876/90 ως εξής: «Έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ». Δεδομένου ότι το Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής έληξε τον Αύγουστο του 2018, έληξε και η υπερίσχυση της επιχειρησιακής ΣΣΕ έναντι της κλαδικής ΣΣΕ. Δηλαδή από τον Αύγουστο 2018, σε περίπτωση συρροής επιχειρησιακής και κλαδικής ΣΣΕ υπερισχύει πάλι η ευνοϊκότερη ρύθμιση (Λεβέντης, 2020). Κατ' εξαίρεση όμως, όπως προαναφέρθηκε, με την ψήφιση του αναπτυξιακού Ν.4635/2019 (άρθρο 55) δύναται να υπερισχύει η επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας, και με όρους δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους, στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα.

#### 1.9 ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΓΣΣΕ) ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΕ)

«Ν.4046/2012 (ΦΕΚ 28/Α'/14-2-2012): Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας»<sup>21</sup>

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1876/1990 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) καθορίζονται οι ελάχιστοι όροι εργασίας για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Με τη ψήφιση του Ν. 4046/12, ο οποίος ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη το Μνημόνιο II, και την, σε εφαρμογή αυτού, σχετική Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ 6/29-2-2012) επιβλήθηκε οριζόντια περικοπή των ισχυόντων κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά είχαν διαμορφωθεί από την υπογραφή από 15-

<sup>21</sup> [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/64739/nomos-4046-2012](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/64739/nomos-4046-2012), προσπέλαση 15/10/2019

7-2010 ΕΓΣΣΕ ετών 2010-2012, επιφέροντας ένα τεράστιο πλήγμα στον πυρήνα των εργασιακών σχέσεων<sup>22</sup>.

Συγκεκριμένα από 14-2-2012 και για όλο το διάστημα του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής επέρχονται οι εξής αλλαγές αναφορικά με την ΕΓΣΣΕ:

- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων κατά 22%.
- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων για νέους κάτω των 25 ετών, καθώς και για τους μαθητευόμενους, κατά 32%.
- Μονομερής επιβολή των μειώσεων από τον εργοδότη, ο οποίος δύναται να υπολογίσει πλέον μόνο τα επιδόματα πολυετίας, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας (όσα δηλαδή προβλέπονταν σε ΣΣΕ που έληξε και δεν έχει συναφθεί άλλη ή συνάφθηκε χωρίς υποχρεωτικότητα τήρησής της), χωρίς αυτό να συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό πλήττεται το επίδομα γάμου, το οποίο είναι δυνατόν και να περικοπεί<sup>23</sup>.
- Κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου που υπολείπεται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών είναι άκυρη.
- Οι μισθολογικοί όροι των ΕΓΣΣΕ δεσμεύουν μόνο τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που υπογράφουν τη σύμβαση. Για τους

---

<sup>22</sup> Με την υπ' αρ. οικ. 4241/127 (ΦΕΚ 173/τ.Β'/30-1-2019) υπουργική απόφαση καθορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 του Ν.4172/2013 (Α'167), όπως ισχύει, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλιακή διάκριση, ως εξής: α) για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα εξακόσια πενήντα ευρώ (650,00€), β) για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα είκοσι εννέα ευρώ και τέσσερα λεπτά (29,04€). Η απόφαση αυτή ισχύει από 1 Φεβρουαρίου 2019 και πέραν της αύξησης στον κατώτατο μισθό και στο κατώτατο ημερομίσθιο, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί το 2012, καταργείται η μισθολογική διάκριση για εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κάτω των 25 ετών.

<sup>23</sup> Με την ψήφιση του Ν.4093/2012 ΦΕΚ 22/Α'/12-11-2012 (Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2016-Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής), στον οποίο προσαρτήθηκε το 3<sup>ο</sup> Μνημόνιο, και την εφαρμογή των νομοθετικώς καθορισμένων μισθολογικών ορίων από 11/2/2012 και μετά, οι εργοδότες που δεν δεσμεύονται από ΣΣΕ ή την ΕΓΣΣΕ και υποχρεώνονται στην τήρηση των κατώτατων νομοθετημένων ορίων μισθών και ημερομισθίων μπορούν να μην καταβάλλουν επίδομα γάμου.

υπόλοιπους εργαζόμενους ισχύουν ως ελάχιστα μισθολογικά όρια αυτά των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων<sup>24</sup>.

- Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσό της ανεργίας να διαμορφωθεί κάτω του 10% αναστέλλεται η εφαρμογή των όρων ΣΣΕ, ΔΑ, ΥΑ ή Διοικητικών Πράξεων Κανονιστικού χαρακτήρα, που προβλέπουν αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων, δηλαδή των μισθών ή των ημερομισθίων συμπεριλαμβανομένων της υπηρεσιακής ωρίμανσης (άρθρ. 4 ΠΥΣ 6/2012).

Όσον αφορά τις αλλαγές που υπέστησαν οι ΣΣΕ επιγραμματικά διαπιστώνονται οι παρακάτω:

- Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.1876/1990 οι ΣΣΕ συνάπτονταν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και δεν μπορούσαν να έχουν διάρκεια μικρότερη του έτους. Κάθε ΣΣΕ που προέβλεπε διάρκεια ισχύος μεγαλύτερη του έτους θεωρούνταν ότι είχε αόριστη διάρκεια. Με τον Ν.4046/2012 και την ΠΥΣ 6/2012 οι ΣΣΕ από 14/2/2012 και μετά συνάπτονται για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη.
- Όσες ΣΣΕ βρίσκονταν σε ισχύ ήδη 24 μήνες μέχρι τη 14-2-2012 ή και περισσότερο, έληγαν στις 14-2-2013, ενώ αυτές που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών έληγαν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγέλλονταν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990.
- Σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 9 του Ν. 1876/1990 «*οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας*

---

<sup>24</sup> Στην υποπερ. ΙΑ.11 περ. 1, 2<sup>α</sup> του Ν.4093/2012 αναφέρεται ότι με πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου θα ορίζεται η διαδικασία διαμόρφωσης του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.

*εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας». Μετά την ψήφιση τον Ν.4046/2012 «οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ, η οποία θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν για ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους, ενώ οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/2012».*

- Με την πάροδο του τριμήνου, όπως προαναφέρθηκε, και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα ΣΣΕ, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς όρους μόνον όσοι αφορούν τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον, βέβαια, τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις ΣΣΕ που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Τα παραπάνω εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι την αντικατάστασή τους από εκείνα της νέας ΣΣΕ ή της νέας ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις αυτές γίνεται, όπως προαναφέρθηκε, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

Από τον συνδυασμό των ρυθμίσεων περί χρόνου ισχύος των ΣΣΕ, της μετενέργειας και του παγώματος των αυξήσεων και των «ωριμάνσεων», η πρακτική συνέπεια της ρύθμισης αυτής θα είναι η ταχεία δραστική μείωση των αποδοχών όλων των εργαζομένων, είτε στα όρια του βασικού μισθού της κλαδικής σύμβασης είτε και πιο κάτω δια μέσου νέας ατομικής (τροποποιητικής) σύμβασης εργασίας (Κυργιακούλιας, 2012).

Από τον Αύγουστο του 2018, οπότε ολοκληρώθηκε τυπικά τουλάχιστον το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και έπειτα από μια πολύχρονη (εξαετή και πλέον) περίοδο μεγάλης αποδυνάμωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σημαντικό μέρος της οποίας υπήρξε και η κατάργηση της αρμοδιότητας των εθνικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών να καθορίζουν τον εθνικό κατώτατο μισθό μέσω της ΕΓΣΣΕ, σημειώνονται ορισμένες θετικές εξελίξεις στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.



Η κυριότερη εξέλιξη αφορά την επαναφορά της διαδικασίας κήρυξης των κλαδικών ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικών και της εφαρμογής της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, έτσι ώστε να μην μπορούν να υπογράφονται δυσμενέστερες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφόσον υφίσταται δεσμευτική ευνοϊκότερη κλαδική ΣΣΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2018). Θα πρέπει να επισημανθεί ωστόσο ότι οι παρεμβάσεις αυτές, παρά τη θετική για τους εργαζομένους κατεύθυνση, παραμένουν ατελείς ή ανεπαρκείς και σε καμία περίπτωση δεν επαναφέρουν πλήρως το προ μνημονιακών παρεμβάσεων καθεστώς των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων του Ν. 1876/1990, ούτε αποτελούν πλήρη συμμόρφωση με την, ύστερα από την προσφυγή της ΓΣΕΕ, απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ 2307/2014 για τη χωρίς εμπόδια μονομερή προσφυγή στη Διαιτησία (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2018).

#### 1.10 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ

Στον Ν. 4046/12 και την ΠΥΣ 6/29-2-2012 περιλαμβάνεται διάταξη για τη μετατροπή από 14-2-2012 όλων εκείνων των συμβάσεων εργασίας που έχουν πρόβλεψη να λήγουν λόγω συμπλήρωσης ενός ορίου ηλικίας ή συμπλήρωσης προϋποθέσεων συνταξιοδότησης και για τις οποίες δεν υπήρχε η δυνατότητα καταγγελίας τους –παρά μόνο για σπουδαίο λόγο– από τον εργοδότη πριν τη λήξη του προσδιοριζόμενου χρόνου, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, άρα και της δυνατότητας καταγγελίας τους σύμφωνα με τα οριζόμενα περί αποζημίωσης του Ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκε επί Μνημονίου 1 με τους Ν. 3863/10 και Ν. 3899/10.

Στην κατεύθυνση αυτή καταργούνται όλες οι προηγούμενες διατάξεις νόμων, κανονιστικών αποφάσεων, όροι ΣΣΕ ή ΔΑ, οργανισμών προσωπικού και αποφάσεις διοικήσεων επιχειρήσεων, που θεσπίζουν ή υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, ή/και προβλέπουν οιαδήποτε ευθεία ή αναλογική εφαρμογή του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα. Η ρύθμιση αυτή συμπεριλαμβάνει οποιεσδήποτε επιχειρήσεις ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί κατά το παρελθόν στον δημόσιο τομέα.

Η διάταξη αυτή ουσιαστικά αφορά τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ και σε ορισμένες Τράπεζες, οι οποίοι εφεξής είναι δυνατόν να απολυθούν όπως και οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα.

#### 1.11 ΣΥΜΦΙΛΙΩΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ-ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

«Ν.4144/2013 (ΦΕΚ 88/Α΄/18-4-2013): Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας»<sup>25</sup>

Ο Ν.1876/90 εισήγαγε τον θεσμό της Συμφιλίωσης, προκειμένου να επιλύονται εξωδικαστικά τυχόν ατομικές ή συλλογικές διαφορές εργοδοτών - εργαζομένων με την παρέμβαση των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων, πράγμα το οποίο για τις συλλογικές διαφορές σήμαινε προσφυγή σ' αυτές πριν το στάδιο προσφυγής στις διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας του ΟΜΕΔ για τη σύναψη ΣΣΕ. Στην πράξη, όμως, η Συμφιλίωση λειτούργησε κυρίως στο επίπεδο της επίλυσης των εργασιακών διαφορών και όχι για τη σύναψη ΣΣΕ.

Με το άρθρο 3 του Ν. 3996/2011<sup>26</sup> θεσμοθετείται η Συμφιλιωτική Διαδικασία-Επίλυση διαφορών και τίθεται το πλαίσιο διενέργειας συμφιλιωτικής διαδικασίας –επίλυσης εργατικών διαφορών, χωρίς, ωστόσο, να τίθενται διακριτά όρια μεταξύ τους. Με την παρ. 1 του άρθρ. 23 του Ν. 4144/2013 αντικαθίσταται το άρθρο 3 του Ν.3996/2011 και τίθενται πλέον διακριτά όρια μεταξύ της συμφιλιωτικής διαδικασίας (παρ.1Α) και της διαδικασίας επίλυσης εργατικών διαφορών (αρ.1Β). Τα βασικότερα σημεία είναι τα εξής:

*Σύμφωνα με την παρ. 1Α.1 το ΣΕΠΕ «παρεμβαίνει συμφιλιωτικά μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή τις οργανώσεις των εργοδοτών ή και από τον εργοδότη ατομικά για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί διένεξη ή διαφωνία με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης.*

<sup>25</sup> [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/71910/nomos-4144-2013](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/71910/nomos-4144-2013), προσπέλαση 15/10/2019

<sup>26</sup> Όπως αντικαταστάθηκε από την παρ. 1 του άρθρ. 23 του Ν. 4144/2013 και ίσχυσε από 18/4/2013 και στη συνέχεια τροποποιήθηκε με την παρ. 1 άρθρ. 58 του Ν.4611/2019 και ισχύει από 9/8/2019.

*Η συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, όπως αυτές καθορίζονται από τις διατάξεις του Ν.1876/1990».*

*«Η συμφιλίωση διενεργείται σε τοπικό ή περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο» (παρ. 1Α.3). «Σε τοπικό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος ή του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από αυτόν. Σε περιφερειακό επίπεδο, η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται, είτε ενώπιον του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης, είτε ενώπιον του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων που ορίζεται από τον αρμόδιο Προϊστάμενο της Περιφερειακής Διεύθυνσης. Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης σε εθνικό επίπεδο, κατ' εφαρμογή του άρθρου 13 του Ν.1876/1990».*

*Σύμφωνα με την παρ. Α1.5 «στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών. Το πρακτικό υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον επιληφθέντα Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων. Ο τελευταίος υποχρεούται σε διατύπωση αιτιολογημένης άποψης, όπου αυτό καθίσταται εφικτό. Σε περίπτωση που ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων αδυνατεί να μορφώσει άποψη, τότε αρκείται στη διατύπωση πλήρους και επαρκώς αιτιολογημένης γνώμης περί της αδυναμίας του αυτής». Με τον τρόπο αυτό, όπως αναφέρει ο Κουκιάδης (2012), ο συμφιλιωτής μετατρέπεται σε μεσολαβητή. Το δε πρακτικό επίλυσης της εργατικής διαφοράς δεσμεύει τα μέρη και σε περίπτωση που κάποιο από τα μέρη παραβιάσει τους όρους της συμφωνίας ο Προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης επιβάλλει τις προβλεπόμενες στο άρθρο 24 του Ν. 3996/11 σχετικές διοικητικές κυρώσεις.*

*Το πνεύμα και ο απώτερος σκοπός της συμφιλιωτικής διαδικασίας, έτσι όπως προκύπτει από την παρ. 1Α.5 είναι «ο τερματισμός της διένεξης των μερών και η διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης».*

*Ως εργατικές διαφορές ορίζονται συνοπτικά (παρ. 1Β1.1 του άρθρου 23 του Ν.4144/2013) ως «οι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή*

*εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας».*

Σύμφωνα με την παρ. 1B.2 του ίδιου άρθρου στη διαδικασία εργατικής διαφοράς έχει δικαίωμα να προσφύγει ο εργαζόμενος ή περισσότεροι εργαζόμενοι, ο εργοδότης, αλλά και τα αναγνωρισμένα εργατικά ή εργοδοτικά επαγγελματικά σωματεία, τα οποία δύνανται να διεκδικούν τα δικαιώματα των μελών τους, ιδίως εκείνα που πηγάζουν από την εφαρμογή ΣΣΕ ή άλλων διατάξεων που εξομοιώνονται με αυτές, εφόσον βέβαια τα δικαιούχα μέλη, υπέρ των οποίων ασκείται η προσφυγή, δεν εναντιώνονται με ρητή δήλωσή τους.

Σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 3 του Ν.3996/2011, η οποία διατηρήθηκε στις μεταγενέστερες τροποποιήσεις της ως προς το περιεχόμενο και αφορά τόσο τις εργατικές διαφορές όσο και τη διαδικασία συμφιλίωσης, *«κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε (5) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή της ομοιοεπαγγελματικής τοιαύτης ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της ΓΣΕΕ εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού».*

Στην παρ. 1B.3 αναφέρεται ότι *«η διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς διεξάγεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος ή από τον επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, που ορίζεται από τον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και εφόσον ο Προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος ή ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης κρίνει ότι η εργατική διαφορά χρήζει περαιτέρω εξέτασης, αυτή διεξάγεται σε δεύτερο βαθμό από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης».*

*«Αν οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας συνιστούν ποινικά αδικήματα ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα» (παρ.1Β.7). Στην παράγραφο 2 της υποπαραγράφου Α΄ του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α΄ 170) προστίθεται με την παρ. 1 άρθρ. 58 του Ν.4611/2019 εδάφιο ως εξής: «Όταν η αίτηση του εργαζομένου αφορά αξιώσεις, για τις οποίες εφαρμόζονται οι αποσβεστικές προθεσμίες των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 6 του ν. 3198/1955 (Α΄ 98), από την κατάθεση της αίτησης και μέχρι τη σύνταξη του πρακτικού της παραγράφου 5, στο οποίο διατυπώνεται αιτιολογημένη άποψη του Επιθεωρητή ή αιτιολογημένη γνώμη περί της αδυναμίας διατύπωσης αιτιολογημένης άποψης, αναστέλλονται οι ανωτέρω αποσβεστικές προθεσμίες».*

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

#### 2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Πέραν των μεταρρυθμίσεων στο δίκαιο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων κατά τη διάρκεια εφαρμογής των Μνημονίων, και το ατομικό δίκαιο υπέστη σημαντικές αλλαγές με κύριο γνώμονα την διευκόλυνση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Η αποδυνάμωση των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας οδήγούσε αυτομάτως σε ενδυνάμωση του διευθυντικού δικαιώματος και καθιστούσε ευκολότερες τις τροποποιήσεις των όρων εργασίας των εργαζομένων χωρίς αυτές να συνιστούν βλαπτική μεταβολή.

Οι σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις του ατομικού εργατικού δικαίου, όπως αναλυτικά θα παρουσιαστούν στη συνέχεια, αφορούν τις ειδικές και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τις εργολαβίες, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τη διαθεσιμότητα και το καθεστώς των απολύσεων και των αποζημιώσεων.

#### 2.2 ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

«Ν.3846/10 (ΦΕΚ 66/Α΄/11-05-2010): Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»<sup>27</sup>

«Ν.3899/2010 (ΦΕΚ 212/Α΄/17-12-2010): Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»<sup>28</sup>

##### 2.2.1 Ειδικές μορφές απασχόλησης

Με το άρθρο 1 του Ν.3864/2010 αντικαθίσταται η παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν.2639/98 ως εξής: «1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον

<sup>27</sup> [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/55618/nomos-3846-2010](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/55618/nomos-3846-2010), προσπέλαση 21/10/2019

<sup>28</sup> [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/58197/nomos-3899-2010](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/58197/nomos-3899-2010), προσπέλαση 22/10/2019

*απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.»*

Με την προϋπάρχουσα διάταξη αν ο εργοδότης γνωστοποιούσε εντός 15 ημερών στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας την έγγραφη συμφωνία μεταξύ αυτού και του απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, αυτό αποτελούσε τεκμήριο ότι δεν υποκρύπτονταν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ίσχυε αν ο απασχολούμενος προσέφερε την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Με τη νέα ρύθμιση καθίσταται ευκολότερη η σύναψη συμβάσεων με ειδικό καθεστώς απασχόλησης, ενώ το βάρος απόδειξης για ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου μετατίθεται πλέον από τον εργοδότη στον εργαζόμενο.

Με το άρθρο 5 του Ν.3846/2010 ρυθμίστηκε περαιτέρω το πλαίσιο λειτουργίας των συμβάσεων τηλεργασίας και η δυνατότητα μετατροπής μιας κανονικής σύμβασης εργασίας σε σύμβαση τηλεργασίας προοιωνίζοντας τις μελλοντικές εξελίξεις στον τρόπο παροχής εργασίας και στις νέες εργασιακές συνθήκες που θα ανακύψουν. «1. Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλεετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού. 2. Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη

θέση με αυτήν που κατείχε. 3. Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος. 4. Ο εργοδότης, το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση».

### **2.2.2 Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση**

Με τα άρθρα 2 παρ.1-18 Ν.3846/2010 και 17 παρ. 1-2 του Ν.3899/2010 ο θεσμός της μερικής απασχόλησης ρυθμίστηκε σε νέα βάση, κωδικοποιήθηκαν οι υφιστάμενες διατάξεις και θεσπίστηκαν νέες προστατευτικές υπέρ των εργαζομένων ρυθμίσεις. Η σχετική διάταξη του άρθρου 2 του Ν.3846/2010, όπως τροποποιήθηκε έχει ως εξής: «1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. 2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως: α) εργαζόμενος μερικής απασχόλησης, κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου



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

3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ 260/2006 και του Ν.1767/1988. Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

4. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας: α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους, β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, γ) το συμβούλιο εργαζομένων, δ) εάν ελλείπουν

συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

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

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

7. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

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

9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%)<sup>29</sup>.

«10. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν

---

<sup>29</sup> Καταργήθηκε με το άρθρο 17 του Ν.3899/2010 (είχε αρχικώς θεσμοθετηθεί με το άρθρο 7 του Ν.2874/90 και διατηρήθηκε μεταγενέστερα με τους νόμους 2639/98 και 3846/2010.

κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. 539/1945, όπως ισχύει. 11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%»<sup>30</sup>. «Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. 12. Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτησή του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό. 13. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας. 14. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται: α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου, β) οι ίδιες

---

<sup>30</sup>Η αμοιβή με προσαύξηση 10% καταργήθηκε με το άρθρο 17 του Ν.3899/2010, όμως επανήλθε στο 12% με το άρθρο 59 του Ν.4653/2010 με το οποίο η παρ. 11 του άρθρ. 38 του Ν.1892/90 ως προς το συγκεκριμένο σημείο διαμορφώθηκε ως εξής: «Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που παράσχει...Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου».

κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζόμενων στην επιχείρηση. 15. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζόμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζόμενων με πλήρη απασχόληση. 16. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων. 17. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. 18. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου. Για τη μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση εκτάκτων ή επείγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως». [...]. «Οι ανωτέρω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επείγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη».

Σύμφωνα με τον Λαναρά (2016) από την ανωτέρω διάταξη και την εισηγητική έκθεση του νόμου, προκύπτουν οι ακόλουθες βασικές διαπιστώσεις:

- i. Διατηρούνται και διευρύνονται οι προστατευτικές διατάξεις υπέρ των εργαζομένων με μερική απασχόληση, με τη θέσπιση διατάξεων περί δικαίωματος αμοιβής σε περίπτωση που αυτοί καλούνται να παρέχουν

εργασία πέραν της συμφωνημένης, καθώς και δικαιώματος άρνησης παροχής αυτής, όταν αυτή λαμβάνει χώρα κατά πάγιο τρόπο. Αξιοσημείωτη είναι, όμως η αναφορά στον νόμο ότι η άρνηση του απασχολούμενου να παράσχει πρόσθετη εργασία πέραν του συμφωνημένου με τον εργοδότη ωραρίου αντίκειται στην αρχή της καλής πίστης.

- ii. Αναγνωρίζεται επιπλέον δικαίωμα του πλήρως απασχολούμενου, εφόσον έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, να ζητήσει με αίτηση του τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση.
- iii. Περαιτέρω, δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν έκτακτες οικογενειακές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για εκπαιδευτικούς λόγους και για όσο διάστημα διαρκούν αυτές, διατηρώντας δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση.
- iv. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας σε περίπτωση μη αποδοχής του εργαζόμενου να μετατραπεί η σύμβασή του σε σύμβαση μερικής απασχόλησης θεωρείται άκυρη.
- v. Επίσης, τροποποιήθηκε η διάταξη ότι οκτώ (8) ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία ημέρα προϋπηρεσίας και ο υπολογισμός του χρόνου προϋπηρεσίας του μερικώς απασχολούμενου γίνεται πλέον κατ' αντιστοιχία με τον τρόπο υπολογισμού του χρόνου προϋπηρεσίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου στην ίδια επιχείρηση. Οι μερικώς απασχολούμενοι διατηρούν το δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση.
- vi. Οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους υπόλοιπους εργαζόμενους στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και στις υπόλοιπες κοινωνικές υπηρεσίες.
- vii. Η απασχόληση με μικρότερο του κανονικού ωραρίου την ημέρα δεν επιτρέπεται να είναι διακεκομμένη, αλλά πρέπει να είναι συνεχόμενη. Οι εξαιρέσεις προβλέπονται στην παρ.7 του παραπάνω άρθρου.
- viii. Η διάταξη (παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν. 3846/2010) δίνει τη δυνατότητα να συμφωνηθεί οποτεδήποτε η μερική απασχόληση κατά τη σύσταση ή κατά τη διάρκεια της σύμβασης και μπορεί να εφαρμοσθεί σε σύμβαση

εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Με τη ρύθμιση αυτή δεν είναι επιτρεπτή η σιωπηρή συμφωνία περί μερικής απασχόλησης. Για τη σύναψη μιας τέτοιας συμφωνίας απαιτείται ως συστατικό στοιχείο της ο έγγραφος τύπος. Σε περίπτωση που η συμφωνία περί μερικής απασχόλησης δεν περιβληθεί τον απαιτούμενο έγγραφο (συστατικό) τύπο είναι άκυρη. Η ακυρότητα εν προκειμένω δεν πλήττει τη σύμβαση συνολικά αλλά μόνο την εν λόγω ρήτρα. Προβλέπεται ακόμη η υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί τη συμφωνία αυτή μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας (πλέον να αναγγέλλεται στις ίδιες προθεσμίες με το έντυπο Ε9 μέσω του Πληροφορικού Συστήματος Εργάνη). Σε περίπτωση που η σχετική σύμβαση δεν γνωστοποιηθεί εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Τα παραπάνω ισχύουν και για την εκ περιτροπής απασχόληση.

- ix. Επαναβεβαιώνεται η ρύθμιση του Ν.2639/98 σύμφωνα με την οποία είναι δυνατή η μερική απασχόληση και σε σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα<sup>31</sup>.
- x. Με τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 2 του Ν.3846/2010 εντάσσεται στον ορισμό της μερικής απασχόλησης η εκ περιτροπής εργασία με βασικό κριτήριο για τη διάκρισή της το διαφορετικό χρονικό πλαίσιο το οποίο λαμβάνεται υπόψη για τον προσδιορισμό της, απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή συνδυασμό αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.
- xi. Ο εργοδότης στην περίπτωση του περιορισμού των δραστηριοτήτων της επιχείρησης μπορεί να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης αντί απολύσεων, με προϋπόθεση την

---

<sup>31</sup> Με τον Ν.3986/2011 (άρθρο 37) καθιερώνεται η προαιρετική μερική απασχόληση και στον «στενό» Δημόσιο Τομέα, στα Ν.Π.Δ.Δ. και στους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού. Με την ανωτέρω διάταξη ο εργαζόμενος δύναται να αιτηθεί την μείωση των ωρών εργασίας του ημερησίως ή εβδομαδιαίως έως και 50% με αντίστοιχη μείωση αποδοχών μέχρι και πέντε (5) έτη.

πρότερη διαβούλευση<sup>32</sup> με εκπροσώπους των εργαζομένων ή το σύνολο τους. Τα αποτελέσματα γνωστοποιούνται εντός οκτώ (8) ημερών στην οικεία επιθεώρηση εργασίας.

- xii. Η διαβούλευση στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν είναι αναγκαίο κατά το νόμο να καταλήγει στην επίτευξη συμφωνίας για την καθιέρωση συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρηση. Αυτό σημαίνει ότι σε περίπτωση αποτυχίας της διαβούλευσης, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να επιβάλλει στην επιχείρησή του, με μονομερή ενέργειά του (απόφαση), σύστημα εκ περιτροπής εργασίας.
- xiii. Η δυνατότητα εκ περιτροπής εργασίας αρχικά προβλεπόταν για έξι (6) μήνες το ημερολογιακό έτος (Ν.3846/2010), αλλά στη συνέχεια διευρύνθηκε στους 9 μήνες (παρ. 3 άρθρ. 17 Ν.3899/2010), πράγμα το οποίο σημαίνει ότι δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να επιβάλλει εκ περιτροπής απασχόληση για 18 συνεχόμενους μήνες (κατά τους εννέα τελευταίους του πρώτου έτους και κατά τους εννέα πρώτους του επόμενου έτους).

### **2.2.3 Προσωρινή Απασχόληση**

Ο δανεισμός εργαζομένων αφορά την πρόσληψη ενός μισθωτού από έναν εργοδότη (άμεσο) και την απασχόλησή του προσωρινά από έναν δεύτερο εργοδότη (έμμεσο). Διακρίνεται στον γνήσιο δανεισμό, συνήθως πρακτική μεταξύ εταιρειών του ίδιου ομίλου, και στον κατ' επάγγελμα δανεισμό, τον δανεισμό, δηλαδή, διαμέσου Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), όπως αρχικά θεσμοθετήθηκε με τα άρθρα 20-26 του Ν.2956/2001<sup>33</sup>.

Με τους νόμους 3845/2010, 3846/2010 (άρθρ.3), 3899/2010 επαναρρυθμίζονται τα θέματα της λειτουργίας των ΕΠΑ και των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων μέσω των ΕΠΑ, ενώ διευρύνεται η δυνατότητα δανεισμού από 16 μήνες (8 συν 8 μήνες δυνατότητα

---

<sup>32</sup> Για την διαβούλευση θα πρέπει να ακολουθούνται οι διαδικασίες που ορίζει το Π.Δ. 240/2006, με το οποίο καθορίζονται οι ελάχιστες απαιτήσεις που αφορούν το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που δραστηριοποιούνται εντός της ελληνικής επικράτειας.

<sup>33</sup> Ήδη με το άρθρ. 5 Ν.2639/1998 δόθηκε η δυνατότητα σύστασης Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ) με αντικείμενό της την εξεύρεση θέσεων εργασίας σε ορισμένες κατηγορίες επαγγελματιών.

ανανέωσης) σε 18 και στη συνέχεια σε 36 μήνες. Αξιοσημείωτο είναι ότι με το άρθρο 3 του Ν.3846/2010 εισάγεται νέα διάταξη σύμφωνα με την οποία η παραχώρηση του μισθωτού επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.

Αργότερα με τα άρθρα 113-121 του Ν. 4052/2012<sup>34</sup> ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (L327/5-12-2008).

Σύμφωνα με τον ως άνω νόμο ως Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) νοείται *«το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και την διεύθυνση τους»*. Ως προσωρινά απασχολούμενος νοείται *«ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη, για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του»*.

Στις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 124 του Ν.4052 ορίζεται ρητά ότι *«για την παροχή εργασίας με τη μορφή προσωρινής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου μεταξύ ΕΠΑ και μισθωτού, ενώ η απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη προϋποθέτει την προηγούμενη κατάρτιση σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη (ΕΠΑ)»*.

Στην εν λόγω ατομική σύμβαση εργασίας απαραίτητα πρέπει *«να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο, το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας, ενώ σε περίπτωση που κατά την κατάρτιση της σύμβασης δεν είναι δυνατή η μνεία του έμμεσου εργοδότη ή ο χρόνος που θα παρέχει σ' αυτόν την*

---

<sup>34</sup> Όπως τροποποιήθηκε με την υποπαράγραφο ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012, την παρ. 7 του άρθρου 24 και παρ. 3 του άρθρου 80 του Ν.4144/2013 και την υποπαράγραφο ΙΑ.4 του Ν.4254/2014, καθώς και την Υπουργική Απόφαση 1517/34/18-01-2013 (ΦΕΚ Β 155/2013).



*εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη».*

Οι αποδοχές του μισθωτού, όταν δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη, αλλά είναι στη διάθεση της ΕΠΑ, δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε ΕΓΣΣΕ. «Κατά τη διάρκεια της απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη, οι όροι εργασίας και οι αποδοχές είναι αυτές που θα εφαρμόζονταν αν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη».<sup>35</sup>

Στην παρ. 3 του ως άνω άρθρου καθορίζεται και το περιεχόμενο της αντίστοιχης σύμβασης μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη, ενώ με τις επόμενες παραγράφους ρυθμίζονται θέματα αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών των προσωρινά απασχολούμενων, καθώς και ο τρόπος καταβολής τους. Τονίζεται δε ότι σύμφωνα με την παρ. 4 «*Η ΕΠΑ και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού, μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το νόμο προβλεπόμενων εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη)».*

Με το άρθρο 117 του ίδιου νόμου ορίζεται μεταξύ των άλλων ότι «*η διάρκεια τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη των τριάντα έξι (36) μηνών. Μεταξύ των ανανεώσεων δεν θα πρέπει να μεσολαβεί χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών. Αν συνεχίζεται η απασχόληση*

---

<sup>35</sup> Σημειώνεται ότι στον προηγούμενο νόμο (Ν.2956/01) η διατύπωση ήταν διαφορετική απ' αυτή στον Ν.3846/2010, ότι το ύψος των αποδοχών του μισθωτού δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν και εφαρμόζονται για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση όχι κατώτερες από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ.

του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεών της ακόμη και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα εικοσιτριών (23) ημερολογιακών ημερών θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη (από τη συγκεκριμένη διάταξη εξαιρούνται οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις)». Κατ' αυτόν τον τρόπο τονίζεται ο προσωρινός και έκτακτος χαρακτήρας αυτής της μορφής απασχόλησης. Επιπλέον, γίνεται χρήση του εν λόγω περιορισμού, για να μην μετατρέπεται η προσωρινή απασχόληση σε μηχανισμό κάλυψης μόνιμων θέσεων εργασίας από τα ίδια πρόσωπα.

Η εργασία προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται στις περιπτώσεις που: α) οι εργαζόμενοι διατίθενται για αντικατάσταση όσων απεργούν, β) ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο χρονικό διάστημα προέβη είτε σε απολύσεις εργαζομένων της ίδια ειδικότητας για οικονομικούς λόγους είτε σε ομαδικές απολύσεις, γ) ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2527/97 και πρέπει να πραγματοποιεί προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ, δ) κινδυνεύει από τις συνθήκες εργασίας η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων σε επαγγέλματα που καθορίζονται από σχετικές υπουργικές αποφάσεις, ε) ο εργαζόμενος υπάγεται στην ασφάλιση των εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

Κάθε Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης «προκειμένου να ασκήσει τη δραστηριότητα της προσωρινής απασχόλησης, υποχρεούται να καταθέσει δύο (2) εγγυητικές επιστολές Τράπεζας. Η πρώτη δίδεται ως εγγύηση για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης και πρέπει να έχει απεριόριστη ισχύ. Το ύψος αυτής της εγγυητικής πρέπει να ανέρχεται στο ποσό των 60.000 ευρώ. Η εγγυητική επιστολή κατατίθεται στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Η δεύτερη δίδεται ως εγγύηση για τη διασφάλιση των πάσης φύσεως ασφαλιστικών εισφορών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης και πρέπει να έχει απεριόριστη ισχύ. Το ύψος αυτής της εγγυητικής επιστολής πρέπει να ανέρχεται στο ποσό των 30.000

ευρώ. Η εγγυητική επιστολή κατατίθεται στη Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, η οποία υποχρεούται να ενημερώσει την αρμόδια Διεύθυνση Ασφάλισης και Εσόδων».

#### 2.2.4 Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

«Ν.3899/2010 (ΦΕΚ 212/Α΄/17-12-2010): Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας».

«Ν.3986/2011 (ΦΕΚ Α΄152/1.7.2011)<sup>36</sup>: Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015».

Το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/2004, το οποίο είχε τροποποιήσει το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003, αντικαθίσταται με το άρθρο 41 του ν. 3986/2011 ως εξής: «1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης. 2. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς

<sup>36</sup> [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/61233/nomos-3986-2011](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/61233/nomos-3986-2011), προσπέλαση 31/10/2019

ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών. 3. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης. 4. Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου ίδιου εργοδότη περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου. 5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται σε συμβάσεις ή ανανεώσεις συμβάσεων ή σχέσεις εργασίας που συνάπτονται μετά τη θέση σε ισχύ του παρόντος διατάγματος».

Με το προηγούμενο καθεστώς (Π.Δ. 180/2004) όταν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου υπερέβαιναν συνολικά τα δύο (2) έτη, τεκμαίρονταν ότι αυτές κάλυπταν στην επιχείρηση πάγιες και διαρκείς ανάγκες με συνέπεια την αυτοδίκαιη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Ο ανώτατος αριθμός των ανανεώσεων ήταν τρεις (3) εντός δύο ετών και για να θεωρηθούν διαδοχικές έπρεπε να συναφθούν σε χρονική απόσταση μικρότερη των 45 ημερών, αλλιώς επρόκειτο για νέα σύμβαση εργασίας. Με τις νέες διατάξεις επεκτάθηκε το χρονικό διάστημα ανανέωσης σε τρία (3) έτη.

Σύμφωνα με τον Ν.3896/2010, όταν μία σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καταγγελθεί πρόωρα, τότε ο εργοδότης έχει υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις του Ν.2112/20, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.3863/2010, για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Πρακτικά, όμως, αυτό σημαίνει ότι, όταν μια σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καταγγελθεί πριν τη λήξη της και μετατραπεί σε αορίστου χρόνου, ο εργαζόμενος και πάλι δεν δύναται να αποζημιωθεί, καθώς σύμφωνα με την διάταξη της παρ. 5<sup>α</sup> του άρθρου 17 του Ν.3899/2010<sup>37</sup> «οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου κατά τους πρώτους δώδεκα μήνες θεωρούνται συμβάσεις δοκιμής και λύονται χωρίς προειδοποίηση και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης».

### 2.2.5 Συμβάσεις εργολαβίας

«Ν.3863/2010 (ΦΕΚ 115/Α΄/15.7.2010): Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις».

Με το άρθρο 68 του Ν.3863/2010 θεσπίζεται μια σειρά διατάξεων που αναφέρεται στις υποχρεώσεις του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ αναφορικά με την ανάθεση ή προκήρυξη διαγωνισμών για υπηρεσίες φύλαξης ή καθαριότητας από τις εργολαβικές εταιρείες. Μεταξύ άλλων η αναθέτουσα αρχή είναι υποχρεωμένη να αναζητήσει από τις εταιρείες παροχής υπηρεσιών και φύλαξης τα στοιχεία που θα πιστοποιούν την διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων στις εργολαβικές εταιρείες. Σύμφωνα με την παρ.1 του παραπάνω άρθρου, όπως αυτό τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρ. 22 του Ν.4144/2013 και ισχύει από 18/4/2013, «η αναθέτουσα αρχή υποχρεούται να ζητά:

- α) Τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχοληθούν στο έργο.
- β) Τις ημέρες και τις ώρες εργασίας.
- γ) Τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία τυχόν υπάγονται οι εργαζόμενοι.

---

<sup>37</sup> Η περίοδος δοκιμαστικής απασχόλησης του μισθωτού διευρύνθηκε με την παρ. 5<sup>α</sup> του άρθρου 17 του Ν.3899/2010 από δύο (2) σε δώδεκα (12) μήνες, στην διάρκεια της οποίας ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών. Δημιουργήθηκε έτσι μια ιδιότυπη μορφή εργασίας ορισμένου χρόνου ετήσια διάρκειας (Κουργιακούλιας, 2012)

δ) Το ύψος του προϋπολογισμένου ποσού που αφορά τις πάσης φύσεως νόμιμες αποδοχές αυτών των εργαζομένων.

ε) Το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά.

στ) Τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων.

Οι εταιρείες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης (εργολάβοι) υποχρεούνται, με ποινή αποκλεισμού, να εξειδικεύουν σε χωριστό κεφάλαιο της προσφοράς τους τα ως άνω στοιχεία. Στην προσφορά τους πρέπει να υπολογίζουν εύλογο ποσοστό διοικητικού κόστους παροχής των υπηρεσιών τους, των αναλώσιμων, του εργολαβικού τους κέρδους και των νόμιμων υπέρ Δημοσίου και τρίτων κρατήσεων. Επιπροσθέτως, υποχρεούνται να επισυνάπτουν στην προσφορά αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία τυχόν υπάγονται οι εργαζόμενοι».

Πολύ σημαντική είναι επίσης η ρύθμιση για ανάληψη εκ μέρους του εργολάβου και του τυχόν υπεργολάβου της ευθύνης «αλληλεγγύως και εις ολόκληρον» έναντι των εργαζομένων για την καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών. Ο αναθέτων το έργο δεν ευθύνεται έναντι των εργαζομένων των εργολαβικών εταιρειών. Η σύμβαση εργολαβίας δύναται να καταγγελθεί, όμως, από την αναθέτουσα αρχή, όταν δεν τηρούνται οι όροι της εργολαβικής σύμβασης, με την υποχρέωση αυτής να καταβάλλει στους εργαζόμενους τις δεδουλευμένες αποδοχές τους και τις ασφαλιστικές τους εισφορές.

Ο Ν.3863/2010 προβλέπει, επίσης, και για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα των 50 ατόμων και υποχρεώνονται από την κείμενη νομοθεσία, τον οργανισμό ή τον κανονισμό τους να διενεργούν διαγωνισμούς για την ανάθεση σε εργολαβικές εταιρείες τις υπηρεσίες καθαρισμού και φύλαξης, να περιλαμβάνουν στις σχετικές συμβάσεις τις ανωτέρω πρόνοιες για την εφαρμογή της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, της νομοθεσίας για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς επίσης και την ευθύνη του εργολάβου και του υπεργολάβου έναντι των εργαζομένων.

Προβλέπονται, επιπλέον, κυρώσεις από το Σ.ΕΠ.Ε και έκπτωση του εργολάβου σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας. Οι αρμόδιες ελεγκτικές Υπηρεσίες υποχρεώνονται να ενημερώσουν εγγράφως τον αναθέτοντα το έργο για τις κυρώσεις που επιβλήθηκαν στον εργολάβο, ενώ σε περίπτωση υποτροπής, ο εργολάβος οδηγείται υποχρεωτικά και σε ότι αφορά τις δημόσιες υπηρεσίες στην καταγγελία της σύμβασης εργολαβίας και τον αποκλεισμό του επί τριετία από τους δημόσιους διαγωνισμούς (αρ.22 παρ. 5 Ν.4144/2013). Οι πράξεις επιβολής προστίμου που επιβάλλονται σε βάρος εταιρειών παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης καταχωρούνται στο «Μητρώο Παραβατών Εταιρειών Παροχής Υπηρεσιών Καθαρισμού ή/και Φύλαξης» που τηρείται στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

### **2.2.6 Διαθεσιμότητα εργαζομένων**

«Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ 66/Α΄/11.5.2010)<sup>38</sup>: Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις».

Με το άρθρο 4 του Ν. 3846/2010, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.4 υποπ. ΙΑ6 παρ. ΙΑ Α ν. 4254/2014 και ισχύει από 7/4/2014 «1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες<sup>39</sup> ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252 Α΄)<sup>40</sup> και του Ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α΄). Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε

<sup>38</sup> [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/55618/nomos-3846-2010](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/55618/nomos-3846-2010), προσπέλαση 1/11/2019

<sup>39</sup> Δίνεται η δυνατότητα με τις νέες διατάξεις της κατάτμησης του τριμήνου εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους σε αντίθεση με το συνεχόμενο τρίμηνο που προέβλεπε το άρθρο 10 του Ν.3198/1955 και το Ν.Δ.206/74.

<sup>40</sup> Με τα άρθρα 42 και 43 του Ν.4488/2017 τροποποιήθηκαν τα άρθρα 4 και 5 του ΠΔ 240/2006 και ορίζεται η υποχρέωση καταγραφής σε πρακτικό της ενημέρωσης που παρέχει ο εργοδότης και των αποτελεσμάτων της διαβούλευσης. Οι πρακτικές λεπτομέρειες της διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων καθορίζονται ελεύθερα και οποτεδήποτε με γραπτή συμφωνία.

εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών<sup>41</sup>. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.»

Ο Αμαργιωτάκης (2018) επισημαίνει για τη διαθεσιμότητα τα εξής:

- ✓ Σύμφωνα με την νομολογία ως περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης θεωρείται ο μειωμένος κύκλος εργασιών, η αδυναμία διάθεσης των προϊόντων, η πρόσκαιρη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης και γενικότερα ο περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης. Η τυχόν οικονομική ή ταμειακή δυσκολία του εργοδότη να πληρώσει για ορισμένο χρονικό διάστημα τους μισθωτούς του, οπότε, για να αποφύγει την πληρωμή τους, τους θέτει σε διαθεσιμότητα, χωρίς συγχρόνως να υπάρχει και μείωση του κύκλου των εργασιών του δεν αποτελεί περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας κατά τα παραπάνω.
- ✓ Από τα δικαστήρια έχει κριθεί ότι, εφόσον η διαθεσιμότητα δεν γίνει εγγράφως, τότε δεν υπάρχει διαθεσιμότητα έστω και αν έχει γίνει αποδεκτή από τον μισθωτό και δεν προσφέρει τις υπηρεσίες του. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει το χρόνο της διάρκειας της διαθεσιμότητας και ένα αντίτυπο του εγγράφου παραδίδεται στον εργαζόμενο. Σε περίπτωση που η διαθεσιμότητα δεν είναι έγκυρη, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον μισθωτό ολόκληρο το ποσό των τακτικών αποδοχών που δικαιούται και να αποδεχτεί την άμεση επιστροφή του μισθωτού στην εργασία του. Κατά το διάστημα αυτό οι εργαζόμενοι δεν οφείλουν να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, ενώ δικαιούνται να εργάζονται αλλού

---

<sup>41</sup> Αποφεύγεται με το τρόπο αυτό να τεθεί σε διαθεσιμότητα ο εργαζόμενος για έξι συνεχόμενους μήνες (τρεις στο τέλος του προηγούμενου και τρεις στην αρχή του επόμενου έτους).



χωρίς να επηρεάζεται η εργασιακή τους σχέση με τον μόνιμο εργοδότη τους. Ο εργοδότης μπορεί, οποτεδήποτε θελήσει να ανακαλέσει την διαθεσιμότητα των εργαζομένων. Στη περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι οφείλουν να επανέλθουν κανονικά στην εργασία τους.

- ✓ Το διάστημα που ο μισθωτός βρίσκεται σε διαθεσιμότητα θεωρείται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας και επομένως συνυπολογίζεται κανονικά για όλα τα δικαιώματα του μισθωτού απέναντι στον εργοδότη του. Στην περίπτωση της ασθένειας ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το ποσό κατά το οποίο υπολείπεται το επίδομα Ι.Κ.Α. ώστε να συμπληρωθεί το μισό του ημερήσιου μισθού που δικαιούται ο μισθωτός που βρίσκεται σε διαθεσιμότητα.

Ο θεσμός της διαθεσιμότητας θεσπίστηκε για την αποφυγή των απολύσεων στις επιχειρήσεις εκείνες των οποίων η οικονομική δραστηριότητα έχει περιοριστεί. Θεσπίστηκε στα πλαίσια άσκησης κοινωνικής πολιτικής του Κράτους κατά τη Συνταγματική επιταγή του άρθρο 22 (παρ. 1), σύμφωνα με την οποία «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών...». Ωστόσο, απώτερη συνέπεια είναι η δημιουργία ενός είδους ευέλικτης απασχόλησης, οι όροι της οποίας καταστρατηγούνται πολύ συχνά.

### **2.2.7 Ατομικές και Ομαδικές απολύσεις - Αποζημίωση Απόλυσης**

Με το άρθρο 74 του Ν.3863/2010 δρομολογήθηκαν σημαντικές αλλαγές στις προϋποθέσεις των ατομικών και ομαδικών απολύσεων των μισθωτών με σημαντικότερες τις εξής:

1. Μειώθηκε σημαντικά ο χρόνος προειδοποίησης απόλυσης<sup>42</sup> των εργαζομένων υπαλλήλων (όχι των εργατοτεχνιτών) και κατά συνέπεια

---

<sup>42</sup> Από ένα (1) έτος έως δύο (2) έτη εργασίας προειδοποίηση δύο (2) μηνών, από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη προειδοποίηση δύο (2) μηνών, από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη, προειδοποίηση τριών (3) μηνών, από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα έως δεκαπέντε (15) έτη, προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών, από δεκαπέντε (15) έτη συμπληρωμένα έως είκοσι (20) έτη, προειδοποίηση πέντε (5) μηνών και από είκοσι (20) έτη συμπληρωμένα και άνω, προειδοποίηση έξι (6) μηνών. Το πρώτο έτος εργασίας θεωρήθηκε με τον Ν.3899/2010 δοκιμαστική περίοδος, κατά τη διάρκεια του οποίου η απόλυση του εργαζόμενου δεν γεννά υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης.

το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης με την έγγραφη προειδοποίηση του μισθωτού. Για παράδειγμα για έναν εργαζόμενο με 20 χρόνια προϋπηρεσίας ο χρόνος προειδοποίησης υπό το προηγούμενο καθεστώς (Ν.2112/20 και Ν.3198/55) ήταν 16 μήνες και σήμερα 6 μήνες, ενώ θα λάβει αποζημίωση απόλυσης 8 μηνών αντί 16 μηνών που θα λάμβανε χωρίς την προειδοποίηση απόλυσης.

2. Καταργήθηκε η προηγούμενη υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης εφάπαξ ή σε τρεις δόσεις ύψους τριών μισθών εκάστη στην περίπτωση υπέρβασης των έξι (6) μηνιαίων αποδοχών. Με την νέα διάταξη όταν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη από τις ακαθάριστες αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει αρχικά με την καταγγελία της σύμβασης τις αποδοχές δύο μηνών, ενώ το υπόλοιπο οφειλόμενο ποσό της αποζημίωσης καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις ύψους όχι μικρότερο των αποδοχών δύο μηνών.
3. Με το άρθρο 17 του Ν.3899/2010 διευρύνθηκε η δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης των εργαζομένων από δύο (2) σε δώδεκα (12) μήνες. Στην διάρκεια της ο εργοδότης δύναται να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός και αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών.
4. Θεσμοθετήθηκε η αυτασφάλιση των εργαζομένων που βρίσκονταν κοντά στα όρια συνταξιοδότησης και απολύονταν, ενώ ταυτόχρονα δόθηκε αντικίνητρο στους εργοδότες για την απόλυσή τους υποχρεώνοντάς τους να συμμετέχουν στην αυτασφάλιση<sup>43</sup> και να μην απολύουν ποσοστό μεγαλύτερο του 10% αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων.
5. Αυξήθηκε το όριο των ομαδικών απολύσεων, ήτοι οι επιχειρήσεις με απασχολούμενο προσωπικό 20 έως 150 άτομα, δύνανται να απολύσουν έως 6 άτομα μηνιαίως, ενώ οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους των 150 εργαζομένων δύνανται να

---

<sup>43</sup> Με το 50% τους κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55-60 ετών και με το 80% για ασφαλισμένους 60-64 ετών για χρονικό διάστημα τριών (3) ετών.

απολύουν ποσοστό όχι μεγαλύτερο του 5% μηνιαίως και κατά ανώτατο όριο τους 30 εργαζόμενους<sup>44</sup>.

## 2.2.8 Κατάτμηση ετήσιας άδειας εργαζομένων

«Ν.4093/2012 (ΦΕΚ 222/Α΄/12.12.2012): Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»<sup>45</sup>:

Με τον Ν. 549/77 η κατάτμηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων απαγορευόταν. Επιτρεπόταν μόνο στην περίπτωση που η επιχείρηση πρόβαλε σοβαρή και επείγουσα ανάγκη ή έπειτα από αιτιολογημένη αίτηση του εργαζόμενου και έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας.

Ωστόσο, σύμφωνα με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012 (Φ.Ε.Κ. Α΄ 222) που αντικατέστησε το άρθρο 8 του ν.549/1977 (Φ.Ε.Κ. Α΄ 55) κατά το μέρος που κύρωσε το άρθρο 7 της από 26.1.1977 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, και το οποίο είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 6 του ν. 3846/2010 (Φ.Ε.Κ. Α΄ 66) επιτρέπεται κατ' εξαίρεση: «α) η κατάτμηση του χρόνου αδειάς σε δύο περιόδους για ιδιαίτερα σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών για εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών για πενθήμερη ή προκειμένου για ανήλικους λιγότερες των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών, β) η κατάτμηση του χρόνου αδειάς επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες για πενθήμερη ή προκειμένου για ανήλικους τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη. Ειδικά, σε

<sup>44</sup> Σύμφωνα με το προηγούμενο καθεστώς του άρθρ. 9 του Ν.2874/2000, το οποίο αντικατέστησε τις σχετικές διατάξεις του Ν.1387/1983, ο αριθμός των επιτρεπτών απολύσεων ήταν 4 άτομα για επιχειρήσεις από 20 έως 200 απασχολούμενους και 2-3% και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις με περισσότερους των 200 απασχολούμενων.

<sup>45</sup> [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/68689/nomos-4093-2012](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/68689/nomos-4093-2012), προσπέλαση 4/11/2019

περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό προσωπικό με συμβάσεις αορίστου χρόνου και έκτακτο προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σύρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδειάς των 10 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους. Η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας».

### **2.2.9 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας**

«Ν.3986/2011 (ΦΕΚ 152/Α'1-1-2011): Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015»<sup>46</sup>.

Το παρόν νομοθετικό πλαίσιο διευθέτησης που εισήγαγε ο Ν.3986/2011 και εντάσσεται στο πλαίσιο του 1<sup>ου</sup> Μνημονίου (Ν.3845/2010) και ειδικότερα στο τρίτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα του Φεβρουαρίου 2011, αποτελεί την πρόσφατη προσπάθεια επαναρρύθμισης της ευέλικτης αυτής διαδικασίας οργάνωσης του χρόνου εργασίας<sup>47</sup> σε εξαμηνιαία και ετήσια βάση.

#### **2.2.9.1 Διευθέτηση σε εξαμηνιαία βάση**

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 42 του Ν.3986/2011 εισάγεται σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας με περίοδο αναφοράς τους έξι μήνες. «Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται η δυνατότητα απασχόλησης του εργαζόμενου επιπλέον του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου και μέχρι δύο (2) ώρες ημερησίως (έως δέκα ώρες την ημέρα) για ένα χρονικό διάστημα (περίοδος αυξημένης απασχόλησης). Περαιτέρω, για ένα άλλο χρονικό διάστημα (περίοδος μειωμένης απασχόλησης), ο εργαζόμενος θα πρέπει να απασχολείται αντιστοίχως λιγότερες ώρες από το συμβατικό εβδομαδιαίο

<sup>46</sup> [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/61233/nomos-3986-2011](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/61233/nomos-3986-2011), προσπέλαση 4/11/2019

<sup>47</sup> Οι προηγούμενες απόπειρες έγιναν με τους νόμους 1892/90, 2639/98, 2874/2000, 3385/2005.

*ωράριό του ή να λαμβάνει περισσότερες ημέρες αναπαύσεως (ρεπό) ή μπορεί να εφαρμόζεται συνδυασμός μειωμένης απασχόλησης και χορήγησης ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς)».*

Κατά τη διευθέτηση, επομένως, ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου φθάνει τις σαράντα (40) ώρες ή αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου (χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των υπερωριών που τυχόν θα πραγματοποιηθούν κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης). Οι ώρες εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48), κατά μέσο όρο, ανά εξάμηνο, συμπεριλαμβανομένων των ωρών υπερεργασίας ή υπερωρίας που θα πραγματοποιηθούν κατά τ' ανωτέρω (κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης).

#### **2.2.9.2 Διευθέτηση σε ετήσια βάση**

Με την παράγραφο 2α του άρθρου 42 του ν. 3986/2011 ρυθμίζεται η διαδικασία διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση. «Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως προβλέπεται ότι μέχρι 256 ώρες από τον ετήσιο συνολικό χρόνο απασχόλησης μπορούν να κατανεμηθούν και να προσαυξήσουν τον ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο απασχόλησης μιας περιόδου του ημερολογιακού έτους η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 32 εβδομάδες (περίοδος αυξημένης απασχόλησης). Ακολουθως, για ένα άλλο χρονικό διάστημα του ίδιου ημερολογιακού έτους (περίοδος μειωμένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος θα πρέπει να απασχολείται αντιστοίχως λιγότερες ώρες από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριό του ή να λαμβάνει περισσότερες ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση των ημερών της ετήσιας άδειας του ή συνδυασμό μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης ή ημερών αδείας».

Κατά τη διευθέτηση σε ετήσια βάση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νομίμων υπερωριών που τυχόν θα πραγματοποιηθούν κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, θα είναι 40 ώρες ή λιγότερες εάν εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών εβδομαδιαίως. Σε περίπτωση συνυπολογισμού τυχόν πραγματοποιηθεισών ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, ο ανωτέρω μέσος όρος δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες εβδομαδιαίως.

### **2.2.9.3 Επιπλέον ρυθμίσεις**

*«Ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη στην καλή πίστη και δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας».*

*«Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε εξάμηνη και σε ετήσια βάση καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή με συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή με συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων».*

*«Η ένωση προσώπων, η οποία είναι δυνατόν να συμφωνεί με τον εργοδότη για καθορισμό διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μπορεί να συσταθεί από το 25% τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από 20 εργαζόμενους, και από το 15% αυτών εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό 20». Σε ότι αφορά τις λοιπές ρυθμίσεις που αφορούν την ένωση προσώπων, ισχύ έχει η σχετική διάταξη του εδαφίου γγ' της παρ.3 του άρθρου 1 του Ν.1264/1982 (παρ. 6 του αρ. 42 του ν.3986/2011)<sup>48</sup>.*

Περαιτέρω, με την παράγραφο 7 του ίδιου νόμου, προβλέπεται η δυνατότητα με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να καθορίζεται

---

<sup>48</sup> Με το άρθρο 37 του Ν.4024/2011 η διευθέτηση του χρόνου εργασίας δύναται να ρυθμιστεί με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και από ένωση προσώπων που εκπροσωπούν τα 3/5 των εργαζομένων σ' αυτήν, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων και χωρίς να υπάρχει χρονικός περιορισμός για τη διάρκειά της.

άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και κάθε συμφωνία, όπως αυτές προβλέπονται στο άρθρο 42, παρ.6, κατατίθενται στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Η αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης και στα δύο συστήματα (εξάμηνο ή ημερολογιακό έτος) είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των 40 ωρών, η καταβαλλόμενη αμοιβή αντιστοιχεί στο μικρότερο αυτό ωράριο. Ως εκ τούτου, η υπέρβαση του δωρου ημερησίως έως 2 ώρες, κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης δεν θεωρείται ως υπερεργασία ή υπερωρία.

Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου επιτρέπεται κατ' εξαίρεση. Σ' αυτή την περίπτωση εφαρμόζονται οι διατάξεις περί αμοιβής υπερεργασίας και υπερωριών που προβλέπονται στο άρθρο 1 του ν. 3385/2010, όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010.

Περαιτέρω, όλες οι προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων θα πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης.

Τέλος, αν για οποιοδήποτε λόγο και ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο άρθρο 42 του ν.3986/2011, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας (παρ. 8 του αρ. 42).

Όλες οι ρυθμίσεις που αφορούν το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας εφαρμόζονται και για τις εποχικές επιχειρήσεις καθώς και για εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

#### **2.2.9.4 Οι σημαντικότερες διαφοροποιήσεις σε σχέση με τις προηγούμενες νομοθετικές ρυθμίσεις**

Διευρύνθηκε σε σχέση με τον Ν. 3846/2010 το χρονικό διάστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας από τέσσερις (4) σε έξι (6) μήνες σε διάστημα 12 μηνών (έτος αναφοράς).

1. Δεν απαιτείται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας να πραγματοποιείται λόγω σωρευμένης εργασίας που οφείλεται στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της επιχείρησης ή σε μη συνήθεις και απρόβλεπτους λόγους.
2. Περιορίζεται η δυνατότητα διαπραγμάτευσης για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο με εκπροσώπηση των εργαζομένων είτε από επιχειρησιακό σωματείο είτε από συμβούλιο εργαζομένων είτε από ένωση προσώπων και δεν απαιτείται πλέον η συμμετοχή κλαδικού σωματείου ή αντίστοιχης ομοσπονδίας, όπως προέβλεπε Ν.3846/2010.

#### **2.2.10 Προσαύξηση υπερωρίας-υπερεργασίας**

Οι παράγραφοι 1, 3 και 5 του άρθρου 1 του Ν. 3385/2005 (ΦΕΚ 210 Α΄) αντικαθίστανται με την παρ. 10 του άρθρου 74 Ν.3863/2010 ως εξής: «1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).» «3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Η



*αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).» «5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό (80%).»*

Με την παραπάνω διάταξη μειώνεται για τους εργοδότες το κόστος της υπερεργασίας κατά 20%, καθώς με τις προηγούμενες διατάξεις του Ν.3385/2005, το κόστος για την υπερεργασία ήταν 25%, ενώ το κόστος της υπερωρίας ανερχόταν σε ποσοστό 50% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

### **2.2.11 Απασχόληση την Κυριακή**

Με το άρθρο 16 του Ν.4177/2013 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με την παρ. 1 του άρθρου 108 του Ν.4314/2014 (Φ.Ε.Κ. Α'265), ( αρμοδιότητας Γεν. Γραμματείας Εμπορίου), τροποποιήθηκε το πρότερο νομικό καθεστώς του Β.Δ. 748/66 και παρέχεται η δυνατότητα προαιρετικής λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων ορισμένες Κυριακές του έτους. Ακολουθώντας με το άρθρο 16 του Ν.4177/2013 ( ΦΕΚ 173/Α'), αρμοδιότητας, επίσης, της ανωτέρω Γενικής Γραμματείας, ρυθμίστηκε η προαιρετική λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων τις Κυριακές.

Ειδικότερα, στην παράγραφο 1 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι επιτρέπεται προαιρετικά η λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων τις εξής Κυριακές:

α) Την πρώτη Κυριακή κατά την έναρξη των χρονικών περιόδων της παραγράφου 1 του άρθρου 15 του παρόντος νόμο (ήτοι τακτικές εκπτώσεις, ενδιάμεσες εκπτώτικες περίοδοι). Σε περίπτωση που η πρώτη Κυριακή συμπίπτει με επίσημη αργία, η δυνατότητα μετατίθεται την επόμενη Κυριακή.

β) Τις δύο Κυριακές πριν από την ημέρα των Χριστουγέννων. καθώς και η τελευταία Κυριακή κάθε έτους ( παρ. 1 του άρ. 108 ν.4314/2014).

γ) Την Κυριακή των Βαΐων.

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 16 του Ν.4177/2013 η οποία προστέθηκε με το άρθρο 25 του Ν. 4208/2013 (Φ.Ε.Κ. Α΄ 252), κατά τις ως άνω Κυριακές, επιτρέπεται, η απασχόληση των εργαζομένων σε εμπορικά καταστήματα που θα λειτουργήσουν με βάση τα ανωτέρω. Περαιτέρω, οι εργαζόμενοι των εμπορικών καταστημάτων που θα απασχοληθούν κατά τις ως άνω Κυριακές πάνω από 5 ώρες, δικαιούνται αναπληρωματική ανάπαυση 24 συνεχών ωρών. Η αναπληρωματική αυτή ανάπαυση για τις ανωτέρω περιπτώσεις θα πρέπει να δοθεί, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 10 του Β.Δ. 748/1966 (Φ.Ε.Κ. Α΄57), σε εργάσιμη ημέρα εντός της εβδομάδας που ακολουθεί τις Κυριακές αυτές. (Βλ. κατωτέρω). Εξαιρέση υφίσταται μόνον για τις Κυριακές που αφορούν στις εκπαιδευτικές περιόδους. Κατά τις περιπτώσεις αυτές η αναπληρωματική ανάπαυση για την απασχόληση της Κυριακής μπορεί να δοθεί και την εβδομάδα που προηγείται της Κυριακής αυτής. ( εδ. β΄ της παραγράφου 4 του άρθρου 16 του Ν.4177/2013).

Σύμφωνα με τις κοινές αποφάσεις Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, αρ. 8900/46 και 25825/51, καθώς και το άρθρο 2 του ΝΔ 3755/1957 όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το 147/73 και το άρθρο 2 του Ν. 435/76, στους μισθωτούς που απασχολούνται τις Κυριακές και αργίες, παρέχεται πρόσθετη αμοιβή, η οποία ανέρχεται στο 75% του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

## **2.2.12 Λοιπές μεταρρυθμίσεις**

### **2.2.12.1 Κατάργηση υποχρεωτικού πενθημέρου**

Με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 42 του Ν. 1892/90 προβλεπόταν υποχρεωτικά για τους εργαζόμενους των καταστημάτων η οργάνωση της 40ωρης εβδομαδιαίας εργασίας τους σε πενθήμερη βάση. Η ανωτέρω διάταξη αντικαταστάθηκε με την περ. 1 της υποπ. ΙΑ 14 Ν.4093/2012, σύμφωνα με την οποία «4. Με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μπορούν να καθορίζονται ζητήματα που αφορούν τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης εργαζομένων στα καταστήματα για συνολικό εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών.»

Έτσι το πενθήμερο καθίσταται αντικείμενο συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων που συμμετέχουν στη σύναψη των σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Για τους παλιούς εργαζόμενους σε καταστήματα όπου τηρούνταν το πενθήμερο, η μετατροπή του πενθημέρου σε εξαήμερο προϋποθέτει συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη και αντίστοιχη τροποποίηση της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Στην περίπτωση που η ΣΣΕ δεν περιέχει πρόβλεψη για τον καθορισμό πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας για τους εργαζόμενους σε καταστήματα, εφαρμόζονται οι γενικές ρυθμίσεις για την εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σε συνδυασμό με τα περί δυνητικού συστήματος οργάνωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, με πενθήμερο, όπως αυτό προβλεπόταν και ισχύει από την ΕΓΣΣΕ της 26-02-1975, η οποία κυρώθηκε με το Ν.133/1975 (Α' 189), καθώς επίσης και τις σχετικές διατάξεις για τις ημέρες λειτουργίας των καταστημάτων.

#### **2.2.12.2 Ωράριο εργαζομένων – ωράριο λειτουργίας καταστημάτων**

*«Από 12/11/2012 αποσυνδέεται το ωράριο εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα από τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων»* (περ. 1α της υποπαραγράφου ΙΑ.10 του άρθρ. 1 του ν. 4093/2012). Έτσι μετά το πέρας του ωραρίου του καταστήματος οι εργαζόμενοι δύνανται να παραμένουν στο κατάστημα προκειμένου να πραγματοποιήσουν υποστηρικτικές ή συμπληρωματικές εργασίες, χωρίς, ωστόσο, να παραβιάζονται οι διατάξεις για τα νόμιμα όρια εργασίας τους. Σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων αυτών εφαρμόζονται όλες οι ρυθμίσεις που προβλέπουν την επιβολή κυρώσεων από τις οικείες Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Με την παραπάνω ρύθμιση καταργήθηκε η διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 7 του Ν. Δ. 1037/1971 που προέβλεπε ότι δεν αποτελούσε παράβαση η για 10 λεπτά καθυστέρηση της λήξης της λειτουργίας του καταστήματος για την εξυπηρέτηση πελατών που βρίσκονταν εντός του καταστήματος. Επίσης, καταργήθηκε και η διάταξη της παρ. 7α του ίδιου Ν. Δ, που προστέθηκε με το άρθρο 244 του Ν. 4072/2012 και η οποία είχε ως εξής: «Με την επιφύλαξη των λοιπών διατάξεων του παρόντος νόμου, στα

εμπορικά καταστήματα λιανικής πώλησης επιτρέπεται η μετά το πέρας του νόμιμου ωραρίου λειτουργίας τους απασχόληση επί τριάντα λεπτά της ώρας ενός εργαζόμενου υπεύθυνου ταμείων και μέχρι τριών εργαζόμενων ταμιών αποκλειστικά και μόνο για ταμειακή και λογιστική τακτοποίηση, υπό την προϋπόθεση ότι το κατάστημα είναι κλειστό και δεν εξυπηρετούνται πελάτες».

### **2.2.12.3 Ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης**

Με την περ. 2 της υποπ. ΙΑ.14 Ν. 4093/2012, σε αντικατάσταση του αρ. 3 του ΠΔ.88/1999, καθιερώνεται *«για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση έντεκα (11) συνεχών ωρών αντί των δώδεκα (12) ωρών που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς. Η περίοδος αυτή των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα»*. Η ελάχιστη ημερήσια αυτή ανάπαυση, η οποία προβλέπεται ρητώς από την Οδηγία 93/104/ΕΚ (νυν 2003/88/ΕΚ) ισχύει και για τις περιπτώσεις των βαρδιών έτσι όπως αυτές προβλέπονται ως σύστημα εργασίας στο Π.Δ. 88/99. Ως εκ τούτου, *«σε εργαζόμενο που απασχολείται με σύστημα βαρδιών θα πρέπει από τη λήξη της μιας βάρδιας μέχρι την έναρξη της επόμενης, να μεσολαβεί ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχών ωρών, χωρίς να περιορίζεται από την περίοδο των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών που έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00 ώρα»*.

### **2.2.12.4 Μεσημβρινή ανάπαυση**

Από την 12/11/2012 (περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.10 Ν.4093/2012) είναι δυνατόν στο πλαίσιο της οργάνωσης του ημερήσιου χρόνου εργασίας να καθορίζεται μεσημβρινή ανάπαυση τουλάχιστον τριών ωρών (παρ. 6 του αρ. 42 του ν. 1892/1990) και για τους εργαζομένους σε καταστήματα με συνεχόμενο ωράριο λειτουργίας, αρκεί να προβλέπεται ρητά στην ατομική σύμβαση εργασίας η εφαρμογή του διακεκομμένου ωραρίου εργασίας.

Παρέμεινε σε ισχύ η παράγραφος 6 του άρθρου 42 του ν.1892/1990 (Α' 101), η οποία προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι των καταστημάτων που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο δικαιούνται μεσημβρινή ανάπαυση που δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών ωρών.

### 2.2.12.5 Αμοιβή εργασίας σε ημέρα ανάπαυσης

Σύμφωνα με το άρθρ. 8 του Ν.3846/2010 η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις (απαγορεύεται η εργασία σε ημέρα ανάπαυσης), αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Η παραπάνω διάταξη όμως επί της ουσίας καθίσταται ανενεργή όσον αφορά την απασχόληση την ημέρα του Σαββάτου, καθώς με την κατάργηση για τα καταστήματα της υποχρεωτικής οργάνωσης του χρόνου της εβδομαδιαίας 40ωρης εργασίας σε πενθήμερο και της δυνατότητας οργάνωσης αυτού σε εξαήμερο, η απασχόληση κατά την ημέρα του Σαββάτου δεν θεωρείται σε ημέρα ανάπαυσης και επομένως δεν αμείβεται με προσαύξηση 30%.

### 2.2.12.6 Βάσιμος λόγος απόλυσης

Με το άρθρο 48 Ν.4611/2019 (ΦΕΚ 73 Α' /17-5-2019) το πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α' 98) αντικαθίσταται ως εξής: «3. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, μόνο αν οφείλεται σε βάσιμο λόγο, κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 4359/2016 (Α' 5), έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Σε περίπτωση αμφισβήτησης, το βάρος επίκλησης και απόδειξης της συνδρομής των προϋποθέσεων έγκυρης καταγγελίας φέρει ο εργοδότης.»

Με την παραπάνω δηλαδή διάταξη θεσπίζεται η υποχρέωση του εργοδότη να αιτιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας (απόλυση) με βάση είτε την συμπεριφορά ή τις ικανότητες του εργαζόμενου είτε τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, όπως εξάλλου προβλέπεται στον Αναθεωρημένο

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, ο οποίος κυρώθηκε στη χώρα μας με το Ν.4359/2016.

Η διάρκεια ,ωστόσο, ισχύος του παραπάνω νομοθετήματος ήταν βραχύβια και καταργήθηκε με την παρ. 2 (α) του άρθρου 117 του ν. 4623/2019 (Α' 134 αφότου ίσχυσε<sup>49</sup>.

### 2.3 ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Στον Πίνακα που ακολουθεί αποτυπώνονται ενδεικτικά οι σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις στην εργατική νομοθεσία κατά τα μνημονιακά έτη, αλλαγές που εκτεταμένα αποτυπώθηκαν στα κεφάλαια 1 και 2 της παρούσης εργασίας. Η συνοπτική παρουσίαση εξασφαλίζει στον αναγνώστη την δυνατότητα ανατρέχοντας στον πίνακα να διαπιστώσει αμεσότερα ότι οι μεταρρυθμίσεις αποσκοπούσαν κυρίως στην μείωση του εργατικού κόστους και στην δημιουργία συνθηκών ευέλικτης απασχόλησης.

Πίνακας 2.3.1		
ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	ΠΡΙΝ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ	ΜΕΤΑ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ
<b>Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας - Κατώτατος Μισθός</b>	Η ΕΓΣΣΕ διαμορφώνει τον κατώτατο μισθό – κατώτατα μισθολογικά όρια 751€.	Καταργείται η δυνατότητα της ΕΓΣΣΕ να διαμορφώνει τα κατώτατα μισθολογικά όρια – Με νόμο τίθενται τα νέα μισθολογικά όρια, 510€ για νέους έως 25 ετών (μείωση 32%), 586€ για άνω των 25 ετών (μείωση 22%)
<b>Συρροή Συλλογικών</b>	Ισχύει η αρχή της	Κατάργηση της αρχής

<sup>49</sup> Η διάταξη καταργήθηκε από τον νέο υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Ιωάννη Βρούτση, που ανέλαβε τον Ιούλιο του 2019 με την νέα Κυβέρνηση Κυριάκου Μητσοτάκη, με το επιχείρημα της προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνεπάγετο η ρύθμιση του άρθρου 48 του Ν. 4611/2019, όπως είναι η μελλοντική επαγγελματική τους υπονόμευση, καθώς ο βάσιμος λόγος απόλυσης τους θα έπρεπε να καταχωρείται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ , η εξώθησή τους σε δικαστικές διαδικασίες κλπ.

<b>Συμβάσεων Εργασίας</b>	ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας	της ευνοϊκότερης ρύθμισης-αποτέλεσμα ακόμη και η κατίσχυση δυσμενέστερων συμβάσεων (π.χ. επιχειρησιακών)
<b>ΕΓΣΣΕ- Μισθολογικοί όροι</b>	Επέκταση της εφαρμογής της ΕΓΣΣΕ όταν προβλέπει μισθολογικούς όρους ευνοϊκότερους από τους προβλεπόμενους με τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών που προκύπτουν με νομοθετικές παρεμβάσεις	Η εφαρμογή των ευνοϊκότερων μισθολογικών όρων περιορίζεται στα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συνυπογράφουν την ΕΓΣΣΕ – Κίνητρο για αποχώρηση των επιχειρήσεων από τις μεγάλες εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ)
<b>Κλαδικές και Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις</b>	Εφαρμογή στο σύνολο ενός κλάδου όταν οι εκπροσωπούμενες στην υπογραφή των συμβάσεων αυτών επιχειρήσεις απασχολούν την πλειοψηφία των απασχολούμενων στον κλάδο (51%)	Αναστέλλεται η επέκτασή τους και δημιουργείται κίνητρο αποχώρησης των επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές ενώσεις, για να μην δεσμεύονται από συλλογικές ρυθμίσεις.
<b>Ωριμάνσεις μισθών</b>	Σύμφωνα με τις κατ' έτος ισχύουσες ΕΓΣΣΕ αύξηση 10% για κάθε τριετία για τους υπαλλήλους και 5% για	Αναστέλλονται οι αυξήσεις και οι ωριμάνσεις των μισθών από τα επιδόματα πολυετίας έως ότου η

	τους εργατοτεχνίτες	ανεργία μειωθεί κάτω από 10%
<b>Μετενέργεια Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας</b>	Μετενέργεια έως έξι (6) μήνες μετά την λήξη ή την καταγγελία της ΣΣΕ	Μετενέργεια έως τρεις (3) μήνες με παράλληλο περιορισμό των οικονομικών όρων που μετενεργούν (βασικός μισθός και επιδόματα πολυετίας, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας)
<b>Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)</b>	Μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας	Υποβάθμιση του ρόλου του με την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία. Επιπλέον, η Διαιτησία δεν έχει πλέον αρμοδιότητα να επιλύει το σύνολο της συλλογικής διαφοράς παρά μόνο ό, τι σχετίζεται με τον βασικό μισθό.
<b>Απολύσεις</b>	Το προϊσχύον πλαίσιο προστασίας:  α) δοκιμαστική σύμβαση για 2 μήνες, καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης μετά τη συμπλήρωση των δύο μηνών	Χαλάρωση του πλαισίου προστασίας από τις απολύσεις με:  α) επέκταση της δοκιμαστικής σύμβασης στους 12 μήνες και επομένως απαίτηση του εργαζόμενου για



β) ανώτατο ύψος καταβαλλόμενης αποζημίωσης 24 μισθοί	αποζημίωση μετά από συμπλήρωση ενός έτους
γ) υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης εφάπαξ ή για αποζημιώσεις άνω των 6 μισθών δυνατότητα ρύθμισης σε τρεις δόσεις με ελάχιστο ποσό όχι μικρότερο των τριών μισθών για την κάθε δόση	β) μείωση του ύψους της καταβαλλόμενης αποζημίωσης με το ανώτατο ποσό αποζημίωσης να αντιστοιχεί σε 12 μισθούς, μεγαλύτερη διευκόλυνση των επιχειρήσεων στην καταβολή αποζημίωσης (προκαταβολή 2 μισθών, αύξηση δόσεων και μείωση των ελάχιστων ποσών των δόσεων σε 2 μισθούς)
δ) χρόνο προειδοποίησης για απόλυση έως και 24 μήνες ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας	γ) μείωση του χρόνου προειδοποίησης πριν την απόλυση με ανώτατη διάρκεια τους 4 μήνες
ε) απόλυση ομαδική έως και 4 εργαζόμενους μηνιαίως για επιχειρήσεις 20-200 εργαζόμενους, και 2-3% για μεγαλύτερες επιχειρήσεις	δ) αύξηση ορίων για προστασία από τις ομαδικές απολύσεις, 6 απολύσεις τον μήνα για επιχειρήσεις από 20-150 εργαζόμενους, 5% των εργαζομένων και μέχρι 30 άτομα για

		μεγαλύτερες επιχειρήσεις
<b>Εργάσιμος Χρόνος</b>	<p>α) Κόστος υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου: υπερεργασία 25%, υπερωρία 50% για τις πρώτες 120 ώρες το έτος, 75% σε περίπτωση υπέρβασης του παραπάνω ορίου και 100% για υπερωρίες χωρίς άδεια από την αρμόδια διοικητική αρχή</p> <p>β) Δεν υπάρχει δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας πέρα των 40 ωρών την εβδομάδα σε πενθήμερη (8ώρες την ημέρα) ή εξαήμερη βάση (6 ώρες και 40 λεπτά).</p> <p>γ) τα καταστήματα εφαρμόζουν υποχρεωτικά πενθήμερο απασχόλησης</p> <p>δ) το Β.Δ. 748/66 δεν επιτρέπει την λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων τις Κυριακές και καθορίζει συγκεκριμένες επιχειρήσεις με</p>	<p>α) Μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με συμπίεση κατά 20% του συνολικού κόστους της. Ειδικότερα: υπερεργασία 20%, υπερωρία 40% για τις πρώτες 120 ώρες το έτος, 60% σε περίπτωση υπέρβασης του παραπάνω ορίου και 80% για υπερωρίες χωρίς άδεια από την αρμόδια διοικητική αρχή</p> <p>β) διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας μέσα από συλλογικές ρυθμίσεις με μέτρα αυξομείωσης των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων σε εξαμηνιαία και ετήσια βάση, προσαρμογή στις ανάγκες των επιχειρήσεων, αποφυγή καταβολής υπερωριών</p> <p>γ) κατάργηση του πενθημέρου στα καταστήματα και</p>

	<p>δυνατότητα λειτουργίας της Κυριακής, όπως τις επισιτιστικές, τις ξενοδοχειακές κλπ.</p>	<p>εφαρμογή εξαήμερου, απαλλαγή των επιχειρήσεων από την καταβολή προσαύξησης 30% για την απασχόληση το Σάββατο και την παραβίαση του πενθημέρου</p> <p>δ) δυνατότητα προαιρετικής λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων ορισμένες Κυριακές του έτους</p>
<p><b>Ευέλικτες μορφές εργασίας</b></p>	<p>α) Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με δικαίωμα ανανέωσης μέχρι τρεις συμβάσεις εντός χρονικού διαστήματος 2 ετών.</p> <p>β) ενοικίαση εργαζομένων από Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) έως 12 μήνες</p> <p>γ) διάρκεια εκ περιτροπής εργασίας μέχρι 6 μήνες</p>	<p>α) Επέκταση σύναψης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου έως 36 μήνες</p> <p>β) επέκταση δυνατότητας ενοικίασης εργαζομένων μέσω ΕΠΑ έως 36 μήνες</p> <p>γ) επέκταση της ετήσιας διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας σε 9 μήνες με δυνατότητα διαδοχής δύο ετήσιων περιόδων μέχρι 18μήνου)</p>

## 2.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Από την παραπάνω καταγραφή των σημαντικότερων μεταρρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις του ιδιωτικού τομέα από τον 2010 με την ένταξη της χώρας στον μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης (Ν.3845/2010) έως και σήμερα με την ψήφιση του λεγόμενου Αναπτυξιακού Πολυνομοσχεδίου (Ν.4635/2019), διαπιστώνεται ότι μόνιμη επιδίωξη είναι η ευελιξία στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα επιδιώκεται:

- Η διαμόρφωση χαμηλότερου μισθολογικού κόστους με την μείωση των κατώτατων μισθών, την δημιουργία εργαζομένων δύο μισθολογικών ταχυτήτων (άνω των 25 και κάτω των 25) και την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης.
- Η διευκόλυνση των απολύσεων και των προσλήψεων και η μείωση του κόστους αυτών με την επιμήκυνση της δοκιμαστικής περιόδου, την μείωση του χρόνου προειδοποίησης απόλυσης και κατά συνέπεια της αποζημίωσης απόλυσης.
- Η ευελιξία στο περιεχόμενο της απασχόλησης με την εδραίωση ειδικών και ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως η τηλεργασία και η μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, καθώς και προσωρινής απασχόλησης μέσω του δανεισμού των εργαζομένων ή της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.
- Η ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασία με διατάξεις που επιτρέπουν τη διευθέτησή του σε εξαμηνιαία ή ετήσια βάση με συνέπεια τον περιορισμό των υπερωριών, αλλά και τη μείωση του κόστους των τελευταίων.

Οι εν λόγω νομοθετικές παρεμβάσεις ενισχύουν και τις δύο διαστάσεις της ευελιξίας, οι οποίες στη σχετική βιβλιογραφία έχουν αποτυπωθεί με όρους «εσωτερική ευελιξία» και «εξωτερική ευελιξία», όπου η πρώτη αναφέρεται στην ευελιξία της εργασίας και η δεύτερη στην ευελιξία των συμβάσεων εργασίας (Κυργιακούλιας, 2012).

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι όλες οι παραπάνω μεταρρυθμίσεις πραγματοποιήθηκαν μέσα σε δραματικές οικονομικές και χρηματοπιστωτικές συνθήκες με τον κίνδυνο χρεοκοπίας της χώρας να επικρέμαται και τα ποσοστά ανεργίας και φτώχειας να έχουν ξεπεράσει κάθε προηγούμενο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Για την Ευρωπαϊκή Ένωση η υιοθέτηση της ευελιξίας, ως βασικής πτυχής της πολιτικής της εντάσσεται στην κατεύθυνση επίτευξης ενός διπλού στόχου: εκείνου της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, που θεωρείται ότι πλήττεται από το υψηλό κόστος εργασίας που χαρακτηρίζει τις χώρες της Ένωσης έναντι των άλλων ανταγωνιστών της, όσο και εκείνου της καταπολέμησης της ανεργίας, ενός φαινομένου που η εξέλιξή του και η διόγκωσή του στις σημερινές του διαστάσεις εγκυμονεί σοβαρότατους κινδύνους για το μέλλον των κυρίαρχων δομών που συνθέτουν το σύστημα των οικονομικών και των κοινωνικών σχέσεων (Σταμάτη, 2006)<sup>50</sup>.

Η κρίση του 2008 και η ύφεση έφεραν τεκτονικές αλλαγές στις εθνικές αγορές εργασίας πολλών κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) με τις δραματικές αλλαγές της ελληνικής περίπτωσης να ξεχωρίζουν. Τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας εξαιτίας της δραματικής μείωσης της προσφοράς εργασίας, η εξασθένηση της δυναμικής των αγορών εργασίας, η αποδυνάμωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και η έλλειψη επενδύσεων στη γνώση ώθησαν τις κυβερνήσεις σε σειρά μεταρρυθμίσεων με σκοπό την ανάσχεση της ύφεσης, ενώ αναζωπύρωσαν τη συζήτηση και το ενδιαφέρον για την ευελισφάλεια και το εάν αυτή δύναται να αποτελέσει αντίδοτο στην κρίση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2009 κάνοντας ρητή αναφορά στην ανάγκη οι υιοθετούμενες πολιτικές να ευθυγραμμίζονται με τις αρχές της ευελισφάλειας, έδωσε το στίγμα της επιλογής των προτεινόμενων μέτρων (Κούγιας, 2015)

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται αρχικά μια σύντομη παρουσίαση και διάκριση των εννοιών ευελιξία και ευελισφάλεια, ενώ ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην αναδυόμενη αντίφαση μεταξύ της προσπάθειας ευελιξίας των επιχειρήσεων για τη μείωση του εργατικού κόστους και την απαιτούμενη από τους εργαζόμενους ασφάλεια στην απασχόληση. Ακολουθεί μια σύντομη

---

<sup>50</sup><https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/128-MAIOS-2006.pdf>,  
9/12/2019

προσπέλαση

παρουσίαση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, άμεσα συνδεδεμένης με την προώθηση πολιτικών ευέλικτων εργασιακών σχέσεων σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### 3.2 ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΤΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ «ΕΥΕΛΙΞΙΑ» & «ΕΥΕΛΙΣΦΑΛΕΙΑ»

#### 3.2.1 Ευελιξία

Σύμφωνα με τον Philpott (1999: 8)<sup>51</sup>, ως ευελιξία της αγοράς εργασίας μπορούμε να ορίσουμε την ευκολία με την οποία η απασχόληση και/ή οι μισθοί μπορούν να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές προϊόντων και εργασίας. Με άλλα λόγια, αν σκεφτούμε ένα απλό διάγραμμα καμπυλών ζήτησης και προσφοράς εργασίας, ο βαθμός ευελιξίας δείχνει το πόσο εύκολα η ποσότητα (απασχόληση) και η τιμή (μισθός) μπορούν να μεταβάλλονται, έτσι ώστε να επανέρχονται σε ισορροπία ύστερα από κάποια μετατόπιση των καμπυλών.

Μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις διαφορετικές διαστάσεις της έννοιας «ευελιξία» (Philpott, 1999: 8):

1. Την αριθμητική ευελιξία (numerical flexibility), που έχει να κάνει με την ευκολία με την οποία οι εργοδότες μπορούν να προσαρμόζουν τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούν ή τις ώρες εργασίας τους, με βάση τις διακυμάνσεις της ζήτησης του προϊόντος που παράγει η επιχείρηση.
2. Τη λειτουργική ευελιξία (functional flexibility), που αφορά την ευκολία με την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να μετακινούνται σε διαφορετικές εργασίες ή πόστα μέσα στην ίδια την επιχείρηση.
3. Τη μισθολογική ευελιξία (wage flexibility), η οποία αναφέρεται στην ευκαμψία των μισθών σε μεταβολές της προσφοράς και της ζήτησης.
4. Τέλος, την ευελιξία κινητικότητας (mobility flexibility), η οποία έχει να κάνει με την ευκολία με την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να

---

<sup>51</sup> αντλήθηκε από Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, «Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας», σσ 17-18, Μελέτες/27, Ιανουάριος 2014, <https://inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Meleti-27.pdf>, προσπέλαση 10/12/2019

αλλάζουν απασχόληση, κλάδο ή γεωγραφική τοποθεσία απασχόλησης σε περιπτώσεις μεταβαλλόμενων συνθηκών στις αγορές.

Η ευελιξία δεν δύναται ως έννοια να προσδιοριστεί μονοδιάστατα, καθώς σηματοδοτείται από δύο άξονες, οι οποίοι ορίζουν και το περιεχόμενό της. Από τη μία η ευελιξία αναφέρεται στην προσαρμογή της ποσότητας των εργαζομένων ή και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών μιας επιχείρησης στο ευμετάβλητο περιβάλλον της αγοράς και από την άλλη αναφέρεται στην ευχέρεια προσαρμογής μιας επιχείρησης στις αλλαγές με βάση το υπάρχον προσωπικό και σε συνάρτηση με την ευρύτερη αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με τους Wiltthagen and Tros (2004), η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις διακρίνεται σε τέσσερις κατηγορίες<sup>52</sup>:

1. Την εξωτερική αριθμητική ευελιξία, η οποία αναφέρεται στην ευελιξία προσαρμογής προσλήψεων και απολύσεων.
2. Την εσωτερική αριθμητική ευελιξία, η οποία αφορά τη δυνατότητα ρύθμισης του χρόνου εργασίας των ήδη εργαζομένων.
3. Την λειτουργική ευελιξία, η οποία αφορά τη δυνατότητα ανάληψης πολλαπλών διαφορετικών καθηκόντων από τους ήδη εργαζόμενους.
4. Την μισθολογική ευελιξία, που αφορά τη δυνατότητα απόκλισης από το βασικό μισθό.

Από τις παραπάνω πάντως διακρίσεις συνάγεται ότι η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, η ευελιξία δηλαδή που αναφέρεται στο ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης, εμφανίζεται σε διάφορα επίπεδα:

1) Στο επίπεδο του τόπου παροχής της εργασίας. Η εποχή που η εργασία παρεχόταν σε έναν παραδοσιακό εργασιακό χώρο λειτουργικά ενιαίο και υπό τον απόλυτο έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη, έχει παρέλθει ανεπιστρεπτή. Νέες μορφές παροχής εργασίας έχουν κάνει την εμφάνισή τους, η outsourcing εργασία (η εξωτερική ανάθεση), ο δανεισμός των εργαζομένων,

---

<sup>52</sup> σε Κωνσταντίνος Γ. Κούγιας, Ευελισφάλεια σε περίοδο κρίσης: Ισόρροπη ανάπτυξη των συνιστωσών δυνάμεων ή ετεροβαρείς μεταρρυθμίσεις;, περιοδικό Κοινωνική Πολιτική, τεύχος 3, Ιανουάριος 2015, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής (ΕΕΚΠ)

η κατ' οίκον απασχόληση, η εργασία με το «κομμάτι» (φασόν), η μετακίνηση των εργαζομένων για τις ανάγκες της επιχείρησης, καθώς επίσης και η ηλεκτρονική εργασία ή τηλεργασία, που αποτελεί μια ειδικότερη ευέλικτη κατά τόπο εργασία.

2) Στο επίπεδο της οργάνωσης του χρόνου της εργασίας. Σ' αυτό το επίπεδο η ευελιξία αναφέρεται στην προσαρμογή της απασχόλησης σε πιο ελαστικά ωράρια εργασίας, όπως είναι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, οι βάρδιες, ακόμη και η εργασία μετά από πρόσκληση (work on call ή zero-hour contracts), όπου η εργασία παρέχεται από τους εργαζόμενους ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και μόνο όταν αυτοί κληθούν. Είναι γεγονός πάντως ότι ο όρος ελαστικότητα ή ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων συνδέεται πρωταρχικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

3) Στο επίπεδο του τύπου της εργασιακής σχέσης. Η ευελιξία επιτυγχάνεται με προσλήψεις εργαζομένων, οι οποίοι έχουν να επιδείξουν πολλαπλά προσόντα και δεξιότητες και οι οποίοι λόγω ακριβώς αυτής της ευρύτητας στην εκπαίδευσή τους, μετακινούνται σε διάφορες θέσεις εργασίας μιας ή περισσότερων παραγωγικών μονάδων. Σ' αυτό το επίπεδο είναι δυνατόν, επίσης, να συνάπτονται ιδιότυπες ατομικές συμβάσεις εργασίας, όπως είναι η σύμβαση μερισμού εργασίας (job - sharing), όπου, εκτός του να διαμοιράζονται οι θέσεις πλήρους εργασίας σε θέσεις μερικής απασχόλησης, οι εργαζόμενοι στις θέσεις αυτές αποτελούν μια άτυπη ομάδα, η οποία αναλαμβάνει την ευθύνη διεκπεραίωσης ενός έργου ανατιθέμενου από τον εργοδότη. Επιπλέον, η παροχή των υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις γίνεται όλο και συχνότερα με συμβάσεις έργου παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

4) Στο επίπεδο της αμοιβής της εργασίας. Η ευελιξία στην περίπτωση αυτή δύναται να εκφράζεται με τη δυνατότητα προσαρμογής των αποδοχών των εργαζομένων είτε στην οικονομική κατάσταση της συγκεκριμένης επιχείρησης είτε στις γενικότερες συνθήκες της αγοράς εργασίας.

5) Στο επίπεδο της πρόσληψης – απόλυσης. Η ευελιξία στο επίπεδο αυτό απαιτεί ένα πιο χαλαρό νομοθετικό πλαίσιο που θα παρέχει στις επιχειρήσεις



τη δυνατότητα για ελεύθερη αυξομείωση του ανθρώπινου δυναμικού της σύμφωνα με τις εκάστοτε παραγωγικές ανάγκες της.

### 3.2.2 Ευελισφάλεια (flexicurity)

Η flexicurity παρουσιάζει σημειολογικό και λειτουργικό χαρακτήρα, καθ' ότι δεν αποτελεί καθαυτή επιστημονική έννοια, διατηρώντας μια αφηρημένη διάσταση. Συνίσταται στην προσπάθεια σύνδεσης και «εξισορρόπησης» δύο λειτουργιών, που αναπτύσσονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Κατ' αρχήν, εκείνης της ανάγκης για ευελιξία της επιχείρησης με μείωση του εργασιακού κόστους και στόχο την προσαρμογή της στις συνθήκες του ανταγωνισμού (αλλαγή στο περιεχόμενο της απασχόλησης, του εργάσιμου χρόνου, του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών, απελευθέρωση των απολύσεων). Επιπρόσθετα, και της ανάγκης ώστε ο εργαζόμενος να διατηρείται σε ένα περιβάλλον που να εγγυάται την ασφάλεια της απασχόλησης και του περιεχομένου της εργασίας του (Κουζής, 2008)<sup>53</sup>.

Η ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity) σύμφωνα πάλι με τους Wilthagen and Tros (2004) έχει τις εξής τέσσερις (4) διαστάσεις<sup>54</sup>:

1. Ασφάλεια της θέσης εργασίας, η οποία συνεπάγεται τη δυνατότητα διατήρησης της θέσης εργασίας στον ίδιο εργοδότη (προστατευτική νομοθεσία απασχόλησης).
2. Ασφάλεια απασχόλησης, η οποία συνεπάγεται την δυνατότητα παραμονής στην αγορά εργασίας, όχι αναγκαστικά στον ίδιο εργοδότη.
3. Εισοδηματική ασφάλεια, η οποία αφορά την παροχή εισοδήματος κατά τη διάρκεια απώλειας ή αποχής από την εργασία.
4. Συνδυαστική ασφάλεια, που αφορά μέτρα εναρμόνισης επαγγελματικής ζωής και ιδιωτικών υποχρεώσεων (οικογένεια).

Ο λατινικός νεολογισμός flexicurity αποδίδεται στα ελληνικά με τον όρο «ευασφάλεια» ή «ευελισφάλεια» ή «ευελιξία με ασφάλεια» και προέρχεται από τη σύμπτυξη των λέξεων flexibility (ευελιξία) και security (ασφάλεια). Πρόκειται

---

<sup>53</sup> [file:///C:/Users/magic/Downloads/Euelixia kai asphaleia flexicurity mia kritike pro.pdf](file:///C:/Users/magic/Downloads/Euelixia%20kai%20asphaleia%20flexicurity%20mia%20kritike%20pro.pdf), προσπέλαση 10/12/2019

<sup>54</sup> Βλ. σημείωση 53

για μια ολοκληρωμένη στρατηγική, η οποία προσπαθεί να συμβιβάσει την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, πάγιο αίτημα των εργοδοτών, με την ασφάλεια της απασχόλησης, πάγια επιδίωξη των εργαζομένων και των συνδικάτων.

Η ευελιξία από τη μια μεριά σχετίζεται με τις συνεχείς μετακινήσεις ενός ατόμου κατά τη διάρκεια της ζωής του: από την εκπαίδευση στην εργασία, από μια θέση εργασίας σε μια άλλη ή από την ανεργία στην εργασία και από την εργασία στην συνταξιοδότηση. Δεν περιορίζεται στην δυνατότητα που δίνεται στις επιχειρήσεις για «εύκολες» προσλήψεις ή απολύσεις, ούτε συνεπάγεται την κατάργηση των συμβάσεων αορίστου χρόνου. Αφορά, επίσης, την επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη, καθώς και την κατά το καλύτερο δυνατό ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων. Η ευελιξία αφορά επιπλέον τις ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας, με σκοπό την άμεση και αποτελεσματική διαχείριση τυχόν νέων παραγωγικών αναγκών, καθώς και την δυνατότητα συνδυασμού των επαγγελματικών και ιδιωτικών υποχρεώσεων.

Η ασφάλεια από την άλλη μεριά δεν περιορίζεται μόνο στην ασφάλεια διατήρησης μιας θέσης εργασίας, αλλά αφορά την απασχόληση εν γένει. Αφορά, δηλαδή, την παροχή εκείνων των εφοδίων που θα διευκολύνουν τα άτομα στην εξέλιξή τους στην επαγγελματική τους ζωή και θα τα βοηθήσουν, αν καταστεί αναγκαίο, στην εξεύρεση νέας απασχόλησης. Αφορά ακόμη την διαμόρφωση παροχών ικανών να διευκολύνουν τις μεταβάσεις σε ανεργία, ασθένεια, σύνταξη. Τέλος, περιλαμβάνει τη δυνατότητα κατάρτισης όλων των εργαζομένων, κυρίως αυτών με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης.

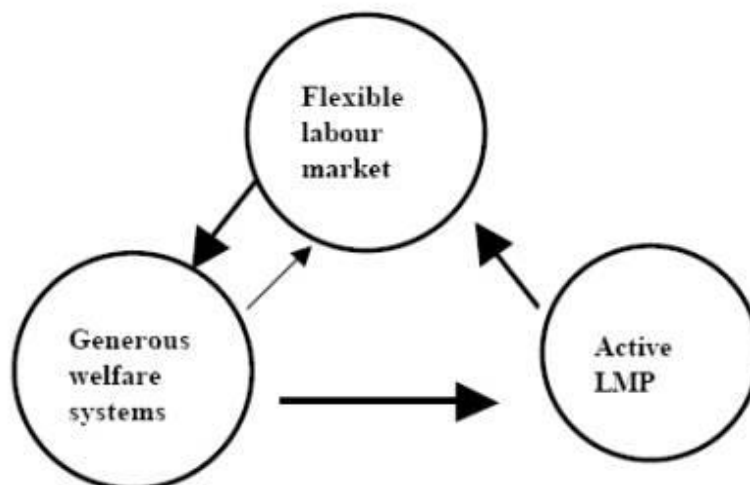
Η έννοια της ευελισφάλειας γεννήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 στη Δανία, επί πρωθυπουργίας Poul Nyrup Rasmussen, και θεωρείται ότι συνέβαλε δραστικά στη μείωση της ανεργίας. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2014a)<sup>55</sup> το επίπεδο της απασχόλησης το 2008 στη Δανία ανήλθε στο 79,7% (το μεγαλύτερο στην Ευρώπη των 27) και η ανεργία κυμάνθηκε

---

<sup>55</sup> σε Κούγιας Γ.Κ., Ευελισφάλεια σε περίοδο κρίσης: Ισόρροπη ανάπτυξη των συνιστωσών δυνάμεων ή ετεροβαρείς μεταρρυθμίσεις;, περιοδικό Κοινωνική Πολιτική, τεύχος 3, Ιανουάριος 2015, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής (ΕΕΚΠ)

στο 3,5%. Αργότερα το μοντέλο αυτό υιοθετήθηκε και από τις σκανδιναβικές χώρες (Σουηδία, Φινλανδία), οι οποίες εφάρμοσαν με τη σειρά τους με επιτυχία το λεγόμενο «Χρυσό Τρίγωνο»<sup>56</sup> των Δανών, ήτοι α) ευέλικτη αγορά εργασίας, β) γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας σε περίπτωση ανεργίας και γ) ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας (LMP).

Τα βέλη στο παρακάτω σχήμα συμβολίζουν τις ροές προσωπικού μεταξύ διαφορετικών θέσεων στο πλαίσιο της εργασίας, της κοινωνικής πρόνοιας και των ενεργητικών προγραμμάτων της αγοράς εργασίας. Τα δύο βέλη που συνδέουν την ευέλικτη αγορά εργασίας και το γενναιόδωρο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας δείχνουν ότι μεγάλος αριθμός εργαζομένων θίγεται κάθε χρόνο από την ανεργία, αλλά ότι οι περισσότεροι από αυτούς επιστρέφουν στην απασχόληση μετά από σύντομη περίοδο ανεργίας. Τα ενεργά προγράμματα για την αγορά εργασίας βοηθούν εκείνους που δεν επιστρέφουν γρήγορα στην εργασία και αφορούν την περίοδο πριν από την επανένταξή τους σε μια θέση εργασίας (Campbell, Hall & Pedersen, 2006).



Σχήμα 1 (Arbejdsministeriet, 1999, figure 1.6: Campbell, Hall & Pedersen, p.331 2006)

Με τον πρώτο πυλώνα οι εργοδότες έχουν την ευχέρεια να απολύουν με εύκολες διαδικασίες τους εργαζομένους και χωρίς υψηλό κόστος. Με τον δεύτερο οι Δανοί άνεργοι λαμβάνουν μεταξύ του 70% και 90% του μισθού της

<sup>56</sup>John L. Campbell, John A. Hall & Ove K. Pedersen, National Identity and the varieties of Capitalism, The Danish Experience, pp 330-331, 2006, London

τελευταίας εργασίας τους, ενώ ταυτόχρονα έχει καθιερωθεί υψηλό όριο ομαδικών απολύσεων, όπου σε ορισμένες περιπτώσεις όπως τις επιχειρήσεις από 100-300 άτομα φτάνει και το 10%. Και ο τρίτος πυλώνας κρατά σε διαρκή κινητοποίηση τους ανέργους και τους εργαζομένους μέσω προγραμμάτων διαβίου εκπαίδευσης και αναβάθμισης του εργατικού δυναμικού<sup>57</sup>.

### **3.2.3 Η αντίφαση μεταξύ ευελιξίας και ευελισφάλειας**

Σε ό,τι αφορά τις προθέσεις των υποστηρικτών της flexicurity και τις πρακτικές με τις οποίες αυτή συνοδεύεται ο Κουζής (2008) διατύπωσε το εξής εύλογο ερώτημα: εάν ο επιδιωκόμενος ρόλος της ευελιξίας για τις επιχειρήσεις είναι κυρίως η μείωση του «εργασιακού κόστους», πώς είναι δυνατόν να υπάρχει ισόρροπη αντιμετώπισή της απέναντι στην ασφάλεια, η οποία συνεπάγεται διασφάλιση δικαιωμάτων που στην πλήρη και ουσιαστική της διάσταση συνοδεύεται από αύξηση του «κόστους εργασίας», προκειμένου να αντιμετωπίζονται ουσιαστικά οι επιπτώσεις από την ανάπτυξη της ευελιξίας;

Ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας με την ποικιλία των εκφράσεων που λαμβάνει φαίνεται ότι στην πράξη δεν μπορεί να απαλλαγεί από την επιδίωξη των επιχειρήσεων να μειώσουν το «κόστος εργασίας» μέσα από τη χρήση των ευελιξιών. Κατά συνέπεια, η πλευρά της ασφάλειας θα υπολείπεται συνεχώς, για να μην ακυρώνει τη λογική της ευελιξίας μέσα από σενάρια αναζήτησης της εξισορρόπησης των δύο στόχων. Το φαινόμενο αυτό καταγράφεται ως κανόνας αναφορικά με τα δικαιώματα της ευέλικτης εργασίας, όπως αυτά κατοχυρώνονται στον νόμο και στην πράξη στον ευρωπαϊκό χώρο. Και τούτο διότι οι δύο αυτοί πόλοι, ευελιξία και ασφάλεια, δεν είναι δυνατόν να αναπτύσσονται παράλληλα και στον ίδιο βαθμό, χωρίς ο ένας να υπερέχει αισθητά του άλλου, όπως εν προκειμένω η ζητούμενη ευελιξία σε βάρος των δαπανών για την εργασία. Αυτό, βεβαίως, δεν σημαίνει ότι η μέχρι σήμερα ανάπτυξη της ευελιξίας δεν θα πρέπει να συνδεθεί με την ενίσχυση των δικαιωμάτων των ευέλικτα εργαζόμενων. Ωστόσο, η κατοχύρωση και η ενίσχυση των δικαιωμάτων αυτών, ώστε να προσεγγίζουν με ουσιαστικούς όρους την ασφάλεια της εργασίας, δεν είναι δυνατόν να

---

<sup>57</sup>[https://www.huffingtonpost.gr/entry/-9025\\_gr\\_13739382](https://www.huffingtonpost.gr/entry/-9025_gr_13739382), προσπέλαση 10/12/2019

περιορίζονται στην αναγνώριση ελάχιστων ή τυπικά ανάλογων δικαιωμάτων, που απέχουν από την ουσιαστική διάσταση της κατ' ανάγκην προσαυξημένης αναλογίας, με βάση τα πλεονεκτήματα που αποκομίζει η επιχείρηση από τη χρήση της ευελιξίας (Κουζής, 2008).

### 3.3 Η FLEXICURITY ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ Ε.Σ.Α.<sup>58</sup>

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) χρονολογείται από το 1997, όταν με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ τα κράτη μέλη της ΕΕ θέλησαν να θεσπίσουν ένα σύνολο κοινών στόχων όσον αφορά την πολιτική απασχόλησης. Βασικός σκοπός της είναι η δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας σε όλη την Ένωση. Σήμερα αποτελεί μέρος της αναπτυξιακής στρατηγικής "Ευρώπη 2020" και εφαρμόζεται μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, μιας ετήσιας διαδικασίας που συμβάλλει στον καλύτερο συντονισμό των πολιτικών ανάμεσα στα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ.

Συγκεκριμένα, η υλοποίηση της ΕΣΑ - η οποία υποστηρίζεται από την Επιτροπή απασχόλησης - επιτυγχάνεται μέσα από τα τέσσερα στάδια του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου:

1. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση αποτελούν κοινές προτεραιότητες και στόχους για τις πολιτικές απασχόλησης που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, συμφωνούνται από τα κράτη μέλη και εγκρίνονται από το Συμβούλιο της ΕΕ.
2. Η κοινή έκθεση για την απασχόληση (ΚΕΑ) βασίζεται: α) στην εκτίμηση της κατάστασης στον τομέα της απασχόλησης στην Ευρώπη, β) στην υλοποίηση των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και γ) στην αξιολόγηση του πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και των κοινωνικών δεικτών. Η έκθεση δημοσιεύεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και εγκρίνεται από το Συμβούλιο της ΕΕ.
3. Τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ) υποβάλλονται από τα κράτη μέλη και εξετάζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με

---

<sup>58</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=el> & <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>, προσπέλαση 3/12/2019

- κριτήριο κατά πόσο συνάδουν με τη στρατηγική "Ευρώπη 2020". (Βάση δεδομένων: Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων πριν από το 2011)
4. Με βάση την αξιολόγηση των ΕΠΜ, η Επιτροπή δημοσιεύει μια σειρά εκθέσεων ανά χώρα που αναλύουν την οικονομική πολιτική κάθε κράτους μέλους και διατυπώνει συστάσεις ανά χώρα.

Σε συνεργασία, λοιπόν, με τις εθνικές κυβερνήσεις, τους κοινωνικούς εταίρους και τους ακαδημαϊκούς, η ΕΕ έχει καθορίσει ένα σύνολο κοινών αρχών ευελιξίας με ασφάλεια και διερευνά τον τρόπο με τον οποίο οι χώρες μπορούν να τις υλοποιήσουν μέσω τεσσάρων συνιστωσών:

1. Ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις
2. Ολοκληρωμένες στρατηγικές διά βίου μάθησης
3. Ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας
4. Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Οι τέσσερις συνιστώσες της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) αποτελούν βασικά στοιχεία της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και καλύπτουν μεγάλο μέρος των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση. Οι ολοκληρωμένες πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια διαδραματίζουν βασικό ρόλο στον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας και συμβάλλουν στην επίτευξη του στόχου του 75% για το ποσοστό απασχόλησης που θέτει η στρατηγική «Ευρώπη 2020». Οι αποτελεσματικές στρατηγικές ευελιξίας με ασφάλεια είναι επίσης στη βάση των συμβουλών πολιτικής που παρέχονται στις χώρες της ΕΕ στο πλαίσιο της άσκησης του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Τις αρχές της ευελιξίας με ασφάλεια επισημαίνουν επίσης τα εξής:

- Η έκθεση των πέντε Προέδρων: Ολοκλήρωση της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης της Ευρώπης (Ιούνιος 2015), επιβεβαιώνοντας ότι τα πρότυπα για τις αγορές εργασίας θα πρέπει να συνδυάζουν ασφάλεια και ευελιξία και θα μπορούσαν να αναπτυχθούν στους διάφορους πυλώνες της έννοιας της ευελιξίας με ασφάλεια,
- Η Σύσταση του Συμβουλίου για την οικονομική πολιτική της ζώνης του ευρώ (2015-2017), διευκρινίζοντας ότι οι μεταρρυθμίσεις πρέπει να συνδυάζουν:

- ο αξιόπιστες συμβάσεις εργασίας που παρέχουν ευελιξία και ασφάλεια στους εργαζόμενους και τους εργοδότες,
- ο ποιοτικά και αποτελεσματικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και ολοκληρωμένες στρατηγικές διά βίου μάθησης,
- ο αποτελεσματικές ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας και -
- ο σύγχρονα, βιώσιμα και επαρκή συστήματα κοινωνικής προστασίας.

Τα συμπληρωματικά μέτρα που ελήφθησαν τα τελευταία χρόνια ήταν:

- Ευρωπαϊκός πυλώνας για τα κοινωνικά δικαιώματα - για τη διασφάλιση καλύτερης ισορροπίας μεταξύ των οικονομικών και κοινωνικών στόχων και για την επίτευξη αποτελεσματικότερων και δίκαιων αγορών εργασίας και συστημάτων κοινωνικής προστασίας
- Ένα νέο πρόγραμμα για τις δεξιότητες για την Ευρώπη - για τη βελτίωση της ποιότητας και της συνάφειας της κατάρτισης και άλλων τρόπων απόκτησης δεξιοτήτων, την αύξηση της ορατότητας και της συγκρισιμότητας των δεξιοτήτων και τη βελτίωση της πληροφόρησης και κατανόησης των τάσεων και των μορφών των απαιτήσεων για δεξιότητες και θέσεις εργασίας

Επίσης, καταβάλλονται προσπάθειες για την ενίσχυση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (PES), όπως η υποστήριξη αναζήτησης εργασίας, οι αναλύσεις καριέρας και η επικύρωση της εμπειρίας μέσω του δικτύου PES .

Η Επιτροπή Απασχόλησης (EMCO) συμφώνησε το 2012 σχετικά με ένα σύνολο δεικτών παρακολούθησης που θα βοηθήσουν στην αξιολόγηση της προόδου που σημειώθηκε στην εφαρμογή των αρχών της ευελιξίας με ασφάλεια σε εθνικό επίπεδο. Αυτοί οι δείκτες χρησιμοποιούνται στην ετήσια κοινή έκθεση απασχόλησης για την εξέλιξη της απασχόλησης στην ΕΕ.

Επιπλέον, γίνονται προσπάθειες για τη βελτίωση της βάσης τεκμηρίωσης για την ευελιξία με ασφάλεια και για την απόκτηση γνώσεων σχετικά με το τι λειτουργεί, πού και πώς. Αυτή η εργασία αποτελεί βασικό στοιχείο για την επιτάχυνση και τη βελτίωση της εφαρμογής της ευελιξίας με ασφάλεια στις χώρες της ΕΕ.

Είναι πρόδηλο από τα όσα αναφέρθηκαν ότι η φυσιογνωμία των εργασιακών σχέσεων στον Ευρωπαϊκό χώρο φαίνεται ότι χαρακτηρίζεται ήδη πριν από την

διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης από ελαστικοποίηση της εργασιακής νομοθεσίας εστιάζοντας (Σταμάτη, 2006)<sup>59</sup>:

1. Στην αύξηση της «ανεξάρτητης» έναντι της εξαρτημένης εργασίας, με καταχρηστικούς συχνά όρους και με σοβαρότατες επιπτώσεις στον τομέα της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.
2. Στην αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική, προσωρινή) με συνέπεια το περιορισμένο επίπεδο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και την αύξηση της ανασφάλειας στην εργασία.
3. Στην χαλάρωση της σταθερότητας του προσώπου του εργοδότη μέσα από λειτουργία των ομίλων και των δικτύων των επιχειρήσεων καθώς και από πρακτικές μεταβίβασης και συγχώνευσης επιχειρήσεων.
4. Στην αύξηση της εντατικοποίησης του ρυθμού εργασίας.
5. Στην μείωση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

### 3.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας προωθήθηκε ως εργαλείο μείωσης του εργασιακού κόστους και με σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Από την άλλη μεριά η δημιουργία ασφάλειας στους ευέλικτα απασχολούμενους με την ενίσχυση των εργασιακών τους δικαιωμάτων συνεπάγεται αύξηση του κόστους εργασίας και πρακτικά ακυρώνει τους λόγους καθιέρωσης της ευελιξίας.

Η κατ' ουσίαν ισορροπία ανάμεσα σε αυτούς τους δύο πόλους φαίνεται εξαιρετικά δύσκολη στην πράξη, αν όχι αδύνατη. Πόσο μάλλον όταν από τις διαφαινόμενες προθέσεις η ευελιξία συνιστά προτεραιότητα (αποτελεί άλλωστε και το πρώτο συνθετικό του όρου flexicurity) η δε ασφάλεια μάλλον αποτελεί το ζητούμενο ή, για ορισμένους, το εύπεπτο υλικό προκειμένου να ενισχυθεί η ευελιξία και να συγκεντρώσει με το μέρος της τις μέγιστες δυνατές συναινέσεις.

---

<sup>59</sup><https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/128-MAIOS-2006.pdf>, 9/12/2019

προσπέλαση



Η κατοχύρωση και η ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απασχολούνται με ευέλικτους όρους αναμφίβολα είναι ένα θετικό εγχείρημα. Ωστόσο η διαμορφούμενη τάση, ως προς τις χώρες εκείνες που έχουν μακρά παράδοση θεσμικών κανόνων περί ευέλικτης εργασίας, είναι η χαλάρωση των όρων της θεσμικής της λειτουργίας συγκριτικά με το απώτερο παρελθόν.

Στην Ευρώπη σήμερα και ιδιαίτερα στην Ελλάδα έχει διαμορφωθεί το ανάλογο θεσμικό πλαίσιο για την λειτουργία και εφαρμογή ευέλικτων πρακτικών που συνοδεύονται με την αναγνώριση δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, δανεισμός εργαζομένων κλπ.) Αυτό σημαίνει ότι το νομικό οπλοστάσιο για την κατοχύρωση δικαιωμάτων στην ευέλικτη εργασία έχει διαμορφωθεί σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, ώστε η επιδιωκόμενη ασφάλεια μέσω αυτής της διαδικασίας να έχει επιτευχθεί, ανεξάρτητα βέβαια από τον βαθμό εφαρμογής και του σεβασμού των δικαιωμάτων σε τμήμα του ευέλικτου εργατικού δυναμικού το οποίο, υπό το βάρος της επισφαλούς θέσης του και της ανασφάλειας για το μέλλον, «συναινεί» στην καταστρατήγηση των αναγνωρισμένων από το νόμο δικαιωμάτων του και στην κατ' ανάγκην αποδοχή μιας χαμηλής ποιότητας απασχόληση (Κουζής, 2006)<sup>60</sup>.

---

<sup>60</sup> Άρθρο σε Κυριακάτικη Αυγή 17/12/2006, <http://www.ananeotiki.gr/el/articles.asp?tid=1543>, προσπέλαση 5/12/2019

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

#### 4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι αξιοποιώντας τα στατιστικά δεδομένα του Υπουργείου Εργασίας από το 2009 και έπειτα να διαπιστώσουμε σε ποιο βαθμό οι αλληπάλληλες μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο από το 2012 και οι εν γένει μνημονιακές πολιτικές επηρέασαν τις εργασιακές σχέσεις τόσο στην ελληνική επικράτεια γενικότερα όσο και στην περιοχή της Θεσσαλίας ειδικότερα. Οι αποκλίσεις μεταξύ των ετών 2009-2012 στα πεδία της πλήρους, της μερικής και των λοιπών μορφών ευέλικτης απασχόλησης και οι αντίστοιχες αποκλίσεις μεταξύ των ετών 2017-2018, με την έξοδο της χώρας από τα Μνημόνια, είναι ενδεικτικές των νέων επικρατούντων συνθηκών στις εργασιακές σχέσεις.

#### 4.2 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2009-2018

Αυτό που με σαφήνεια διαπιστώνεται από τα στοιχεία του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας, που αφορούν τις ροές της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, είναι ότι τα τελευταία χρόνια γενικεύεται η τάση για προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας, κυρίως με ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας.

Η εξέταση και η ανάλυση των δεδομένων που αφορούν τις νέες προσλήψεις (μορφή εργασίας, συνολικός αριθμός και ποσοστιαία αναλογία ανά μορφή εργασίας) την περίοδο 2009-2018 αναδεικνύει βασικά χαρακτηριστικά των τάσεων της αγοράς εργασίας (βλ. Πίνακα 4.2.1) τα οποία συνοψίζονται ως εξής (INE ΓΣΕΕ, Ετήσια Έκθεση 2018):

Πίνακας 4.2.1

	<b>Νέες Προσλήψεις - Συμβάσεις</b>
--	------------------------------------

Έτος	Πλήρης εργασία	Μερική Εργασία	Εκ περιτροπής εργασία	Γεν. Σύνολο Νέων Προσλήψεων	Σύν. Μερ. και εκ περι Περιτροπής	Ποσοστό Ευέλκτων Μοσάιν <sup>61</sup>
2018	1.218.566	1.110.239	340.118	2.668.923	1.450,357	54,3
2017	1.083.418	981.758	335.222	2.400.398	1.316.980	54,9
2016	969.965	859.439	313.570	2.142.974	1.173.009	54,7
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	1.004.488	55,5
2014	775.221	566.373	224.545	1.556.139	790.918	50,5
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	513.887	46,4
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	308.600	45,1
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21,0
Απόκλιση 2009-2012	-371.068	84.247	25.126	-261.695	109.373	
Απόκλιση 2009-2012 (%)	-49,68%	53,41%	62,06%	-27,69%	55,18%	
Απόκλιση 2009-2018	471.655	952.501	299.629	1.723.785	1.252.130	72,6
Απόκλιση 2009-2018 (%)	63,15	603,85	740,03	182,38	631,66	
Απόκλιση 2017-2018	135.148	128.481	4.896	268.525	133.377	49,7
Απόκλιση 2017-2018 (%)	12,47	13,09	1,46	11,19	10,13	

<sup>61</sup> Επί του συνόλου

**Πηγή:** Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)<sup>62</sup>

1. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δηλαδή οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, σταθεροποιούνται στις προτιμήσεις των εργοδοτών και των επιχειρήσεων, μιας και καταλαμβάνουν ποσοστιαία αναλογία πάνω από το 50% τα 5 τελευταία έτη (2014-2018).
2. Αντίστοιχα οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση υποχωρούν σταθερά, αφού μειώνεται η ποσοστιαία αναλογία τους από 79% το 2009 σε 45% το 2018.
3. Το ίδιο διάστημα η ποσοστιαία αναλογία των νέων προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης μεταξύ 2009 και 2018 υπερδιπλασιάζεται. Ενώ το 2009 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, το 2018 αντιστοιχούν στο 54,3%.
4. Σημαντικό επίσης δεδομένο το οποίο αποδεικνύει την ισχυρή τάση ενίσχυσης της εργασιακής ευελιξίας, με τη μορφή της αυξημένης κινητικότητας, αποτελεί ο καταγραφόμενος υπερδιπλασιασμός (+182%) των νέων προσλήψεων μεταξύ των ετών 2009-2018.
5. Σε επίπεδο ετήσιας σύγκρισης των δεδομένων (2017-2018), τα στοιχεία της ΕΡΓΑΝΗ πιστοποιούν την ουσιαστική καθιέρωση της ευέλικτης απασχόλησης στις νέες προσλήψεις. Κατά το έτος 2018 καταγράφονται 133.377 περισσότερες προσλήψεις σε σχέση με το 2017, μεταξύ των οποίων υπερτερούν οι ευέλικτες μορφές εργασίας (55%).

Η σταθεροποίηση και η επέκταση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας κατά τα τελευταία έτη προκύπτει και από τη διαχρονική εξέλιξη των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας, από συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας (βλ. Πίνακα 4.2.2), όπου, σύμφωνα με τα στοιχεία των Εκθέσεων της ΕΡΓΑΝΗ και του ΣΕΠΕ αποτυπώνονται, τα εξής (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Ετήσια Έκθεση 2018):

---

<sup>62</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, σελ. 90, Πίνακας 2.6, Ετήσια Έκθεση 2018, ανάρτηση στο site [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr) στις 14/5/2019

Πίνακας 4.2.2

<b>Μετατροπή Συμβάσεων Πλήρους Εργασίας σε:</b>						
<b>Έτος</b>	<b>Μερική Απασχόληση</b>	<b>Εκ περιτροπής με σύμφωνη γνώμη εργαζόμενου</b>	<b>Εκ περιτροπής μονομερώς από τον εργοδότη</b>	<b>Σύνολο Εκ Περιτροπής</b>	<b>Γεν. Σύνολο Μετατροπών</b>	<b>Συμμετοχή εκ περιτροπής στο σύνολο των μεταβολών (%)</b>
<b>2018</b>	36.795	12.230	3.808	16.038	52.833	30
<b>2017</b>	35.189	12.629	5.663	18.292	53.481	34
<b>2016</b>	32.600	13.211	5.451	18.662	51.262	36
<b>2015</b>	30.928	15.641	10.682	26.323	57.251	46
<b>2014</b>	25.488	12.405	7.896	20.301	45.789	44
<b>2013</b>	28.410	14.258	15.386	29.644	58.054	51
<b>2012</b>	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490	41
<b>2011</b>	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962	45
<b>2010</b>	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253	29
<b>2009</b>	12.219	4.146	612	4.758	16.977	28
<b>Απόκλιση 2009-2012</b>	37.421	17.332	12.760	30.092	67.513	
<b>Απόκλιση 2009-2012 (%)</b>	306,25%	418,04%	2084,97%	632,45%	397,67%	
<b>Απόκλιση 2009-2018</b>	24.576	8.084	3.196	11.280	35.856	
<b>Απόκλιση 2009-2018 (%)</b>	201,13	194,98	522,22	237,07	211,20	
<b>Απόκλιση 2017-2018</b>	1.606	-399	-1.855	-2.254	-648	
<b>Απόκλιση 2017-2018 (%)</b>	4,56	-3,16	-32,76	-12,32	-1,21	

**Πηγή:** Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)<sup>63</sup>

1. Ο αριθμός των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας συνεχίζει να είναι αυξημένος το 2018, πάνω από 200% συγκρινόμενο σε σχέση με το 2009 (2018: 52.833, 2009: 16.977), ενώ το 2012 συνεχίζει να είναι το έτος με το υψηλότερο ποσοστό μεταβολής (398%) σε σχέση με το 2009
2. Το 2018 η τάση για μετατροπή των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες μορφές εργασίας, μειώνεται ελαφρά σε σχέση με το 2017 (-1,2%). Στο πλαίσιο αυτό, η εκ περιτροπής εργασία (εκούσια ή ακούσια) μειώνεται αξιοσημείωτα (-12,3% περίπου σε σχέση με το 2017), ενώ η μερική απασχόληση αυξάνεται κατά 4,6% σε σχέση με το 2018, δείχνοντας την προτίμηση των επιχειρήσεων.
3. Ο υψηλότερος αριθμός μετατροπής των ατομικών συμβάσεων εργασίας συνεχίζει να εμφανίζεται το 2012 (οπότε ο συνολικός αριθμός μετατροπών ατομικών συμβάσεων ανήλθε σε 84.490, δηλαδή ο αριθμός τους από το 2009 τετραπλασιάζεται σημειώνοντας αύξηση 397%). Στη συνέχεια, κατά τα έτη 2013-2018, ο αριθμός αυτών των μετατροπών μειώνεται (2013: 58.054, 2014: 45.789, 2015: 57.251, 2016: 51.262, 2017: 53.481, 2018: 52.833).
4. Το ποσοστό μεταβολής της μετατροπής των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική και εκ περιτροπής εργασία μεταξύ 2009-2018 παρουσιάζει συνολική αύξηση της τάξης του 211,2%. Πιο εντυπωσιακή άνοδος μεταξύ όλων των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων είναι η ποσοστιαία αύξηση κατά 522,2% των αναγκαστικών μετατροπών συμβάσεων πλήρους εργασίας σε εκ περιτροπής εργασία μονομερώς από τον εργοδότη. Τέλος, το ποσοστό της μετατροπής των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική και σε «εθελοντική» εκ περιτροπής εργασία έχει αυξηθεί κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου κατά 201,1% και κατά 195% αντίστοιχα.

---

<sup>63</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, σελ. 92, Πίνακας 2.7 , Ετήσια Έκθεση 2018, ανάρτηση στο site [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr) στις 14/5/2019

Με βάση τα παραπάνω είναι σαφές πλέον ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τείνουν να πάρουν γενικευμένα χαρακτηριστικά και μακροχρόνια να αποτελέσουν τον κανόνα στην απασχόληση και όχι την εξαίρεσή του.

#### 4.3 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Μετά την συγκεντρωτική απεικόνιση της ευέλικτης απασχόλησης σε όλη την ελληνική επικράτεια κατά τα έτη 2009-2018, αξίζει να επικεντρωθούμε στα γενικά στοιχεία απασχόλησης στην περιφέρεια Θεσσαλίας και στα αντίστοιχα στοιχεία ευέλικτης απασχόλησης.

##### 4.3.1 Γενικά στοιχεία απασχόλησης μετά την είσοδο στα Μνημόνια

Αριθμός επιχειρήσεων και παραρτημάτων που δραστηριοποιήθηκαν ανά Περιφέρεια από 15 Σεπτεμβρίου 2013 έως 15 Νοεμβρίου 2013<sup>64</sup>

Πίνακας 4.3.1.1

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ <sup>65</sup>
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	11.128	4,82
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	38.515	16,53
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	5.154	2,24
ΗΠΕΙΡΟΥ	6.410	2,83
<b>ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ</b>	<b>13.183</b>	<b>5,79</b>
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	4.687	2,10
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	11.806	5,23
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	9.266	4,10
ΑΤΤΙΚΗΣ	93.887	40,28

<sup>64</sup> ΥΠΕΚΑ, Ειδικό τεύχος 2013, Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων-μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (15/9/2013-15/11/2013), κεφ.ΙΙ, Πίνακας ΙΙΑ1.

<sup>65</sup> Τα ποσοστά υπολογίστηκαν σε αριθμό επιχειρήσεων επικράτειας 196.695, αφαιρέθηκαν δηλαδή 6.288 επιχειρήσεις από το σύνολο των 230.858, διότι ασκούσαν δραστηριότητα σε περισσότερες από μία περιφέρειες.

ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	10.918	4,84
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	3.884	1,69
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	8.068	3,56
ΚΡΗΤΗΣ	13.952	5,98
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>230.858</b>	<b>100</b>

Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται αναλυτικά οι δραστηριοποιούμενες επιχειρήσεις και παραρτήματα ανά Περιφερειακή Ενότητα στην Περιφέρεια Θεσσαλίας με στοιχεία από 15 Σεπτεμβρίου 2013 έως 15 Νοεμβρίου 2013<sup>66</sup>.

Πίνακας 4.3.1.2

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ & ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
			(ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	1.687	0,73
	ΛΑΡΙΣΑΣ	5.068	2,20
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	3.942	1,71
	ΣΠΟΡΑΔΩΝ	205	0,09
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	2.282	0,99
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>13.184</b>	<b>5,72</b>

Ο αριθμός των εργαζομένων ανά Περιφερειακή Ενότητα<sup>67</sup> για το ίδιο χρονικό διάστημα

Πίνακας 4.3.1.3

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ % (ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ)
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	5.972	0,43
	ΛΑΡΙΣΑΣ	25.872	1,86

<sup>66</sup> ΥΠΕΚΑ, Ειδικό τεύχος 2013, Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων-μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (15/9/2013-15/11/2013), κεφ.ΙΙΙ, Πίνακας ΙΙΙΑ1.

<sup>67</sup> ΥΠΕΚΑ, Ειδικό τεύχος 2013, Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων-μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (15/9/2013-15/11/2013), κεφ.ΙΙΙ, Πίνακας ΙΙΙΒ1.



	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	18.990	1,37
	ΣΠΟΡΑΔΩΝ	507	0,04
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	8.927	0,64
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>60.268</b>	<b>4,34</b>

#### 4.3.2 Γενικά Στοιχεία απασχόλησης μετά την έξοδο από τα Μνημόνια

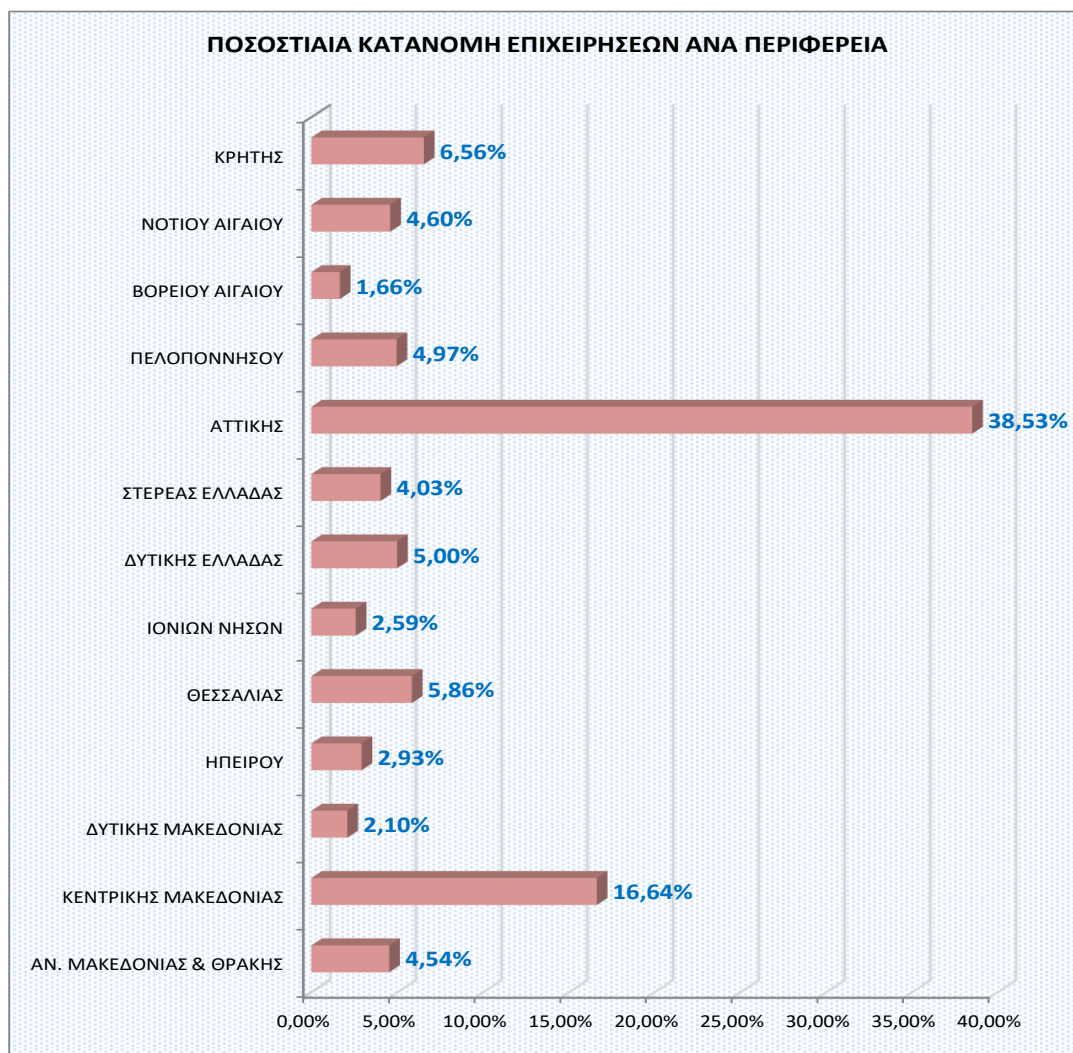
Αριθμός επιχειρήσεων και παραρτημάτων αυτών, που δραστηριοποιούνται ανά Περιφέρεια τον Οκτώβριο του 2018<sup>68</sup>

Πίνακας 4.3.2.1

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	13.842
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	50.754
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	6.355
ΗΠΕΙΡΟΥ	8.674
<b>ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ</b>	<b>17.439</b>
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	7.643
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	15.001
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	11.949
ΑΤΤΙΚΗΣ	118.193
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	14.731
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	5.004
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	13.850
ΚΡΗΤΗΣ	20.251
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>303.686</b>

<sup>68</sup> ΥΠΕΚΑ, Ειδικό τεύχος 2018, Αποτελέσματα ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου από 1 έως 31 Οκτωβρίου 2018, κεφ.ΙΙ, Πίνακας ΙΙΑ1.

Στο Διάγραμμα 4.1 που ακολουθεί απεικονίζεται η ποσοστιαία κατανομή των επιχειρήσεων ανά Περιφέρεια της χώρας. Το 38,53% των επιχειρήσεων δραστηριοποιείται στην Περιφέρεια της Αττικής<sup>69</sup>. Το 5,86% των επιχειρήσεων της χώρας δραστηριοποιείται στη Θεσσαλία.



Διάγραμμα 4.3.2.1

<sup>69</sup> ΥΠΕΚΑ, Ειδικό τεύχος, Αποτελέσματα ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου από 1 έως 31 Οκτωβρίου 2018, κεφ.ΙΙ, Διάγραμμα ΙΙΑ1.

Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται αναλυτικά οι δραστηριοποιούμενες επιχειρήσεις και παραρτήματα ανά Περιφερειακή Ενότητα στην Περιφέρεια Θεσσαλίας<sup>70</sup>.

Πίνακας 4.3.2.2

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ & ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ % (ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	2.303	0,76
	ΛΑΡΙΣΑΣ	6.599	2,17
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	4.933	1,62
	ΣΠΟΡΑΔΩΝ	475	0,16
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	3.129	1,03
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>17.439</b>	<b>5,74</b>

Ο αριθμός των εργαζομένων ανά Περιφερειακή Ενότητα τον Οκτώβριο του 2018<sup>71</sup>

Πίνακας 4.3.2.3

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ % (ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ)
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	9.284	0,48
	ΛΑΡΙΣΑΣ	35.970	1,85
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	24.759	1,27
	ΣΠΟΡΑΔΩΝ	1.219	0,06
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	13.226	0,68
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>84.458</b>	<b>4,34</b>	

<sup>70</sup> ΥΠΕΚΑ, Ειδικό τεύχος, Αποτελέσματα ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου από 1 έως 31 Οκτωβρίου 2018, κεφ.ΙΙΙ, απόσπασμα από τον Πίνακα ΙΙΙΑ1.

<sup>71</sup> ΥΠΕΚΑ, Ειδικό τεύχος, Αποτελέσματα ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου από 1 έως 31 Οκτωβρίου 2018, κεφ.ΙΙΙ, απόσπασμα από τον Πίνακα ΙΙΙΒ1.

### 4.3.3 Η ευέλικτη απασχόληση στην περιοχή της Θεσσαλίας

Στον Πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 4.3.3.1) αποτυπώνονται, σύμφωνα με τον τελευταίο απολογισμό του ΣΕΠΕ που έχουμε στην διάθεσή μας<sup>72</sup>, οι νέες προσλήψεις και τα είδη συμβάσεων που συνάφθηκαν μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων για το έτος 2017 στην περιοχή της Θεσσαλίας. Διαπιστώνουμε ότι πλην του Ν. Καρδίτσας οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας επί του συνόλου των συμβάσεων στους υπόλοιπους νομούς ξεπερνάει το 50%, με τον Ν. Τρικάλων μάλιστα να αγγίζει το 64,65%. Ο μέσος όρος είναι 55,82%, περίπου μία (1) ποσοστιαία μονάδα πάνω από τον αντίστοιχο μέσο όρο για όλη την επικράτεια το 2017 (54,90%, βλ. πίνακα 4.2.1)

Πίνακας 4.3.3.1

	2017	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ-ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ					
Δ/ΝΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	ΝΟΜΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ (% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ)
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	1.634	6.425	4.126	1.763	<b>12.314</b>	<b>47,82%</b>
	ΛΑΡΙΣΑΣ	4.461	19.921	17.458	6.023	<b>43.402</b>	<b>54,10%</b>
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	5.041	17.752	19.194	4.067	<b>41.013</b>	<b>56,72%</b>
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	2.287	7.333	8.686	4.723	<b>20.742</b>	<b>64,65%</b>
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	13.423	51.431	49.464	16.576	<b>117.471</b>	<b>56,22%</b>

Στον επόμενο πίνακα διαπιστώνουμε ότι κατά το έτος 2017 ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων στην περιοχή της Θεσσαλίας (1.083) μετέτρεψαν τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής, ακολουθώντας την ήδη επικρατούσα τάση στις νέες προσλήψεις. Αποτέλεσμα

<sup>72</sup> Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε., Απολογισμός 2017, Προγραμματισμός 2018, διαθέσιμο στο <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/11919.pdf>

αυτού ήταν, λοιπόν, να μετατραπούν 2.938 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής και από αυτές οι 63 να αποτελούν μονομερή απόφαση του εργοδότη για επιβολή εκ περιτροπής εργασίας.

Πίνακας 4.3.3.2

Δ/ΝΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	2017	ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ				
	ΝΟΜΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ- ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	115	170	47	1	<b>218</b>
	ΛΑΡΙΣΑΣ	330	557	528	7	<b>1.092</b>
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	456	763	346	51	<b>1.160</b>
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	182	270	194	4	<b>468</b>
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	1.083	1.760	1.115	63	<b>2.938</b>

Αξίζει, ωστόσο, να αντιπαραβληθούν τα στοιχεία του πίνακα 4.3.3.1 με τα στοιχεία του παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.3.3.3), τα οποία αφορούν το έτος 2012<sup>73</sup>, όταν το μεγαλύτερο μέρος των μνημονιακών μεταρρυθμίσεων είχε πλέον ψηφιστεί και άρχισε να υιοθετείται από τις επιχειρήσεις. Ο μέσος όρος συμμετοχής της μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης στις νέες συναφθείσες συμβάσεις εργασίας στην περιοχή της Θεσσαλίας είναι 22,78%, ήτοι κατά 33,44% μικρότερος από τον αντίστοιχο μέσο όρο του 2017. Εντύπωση δε προκαλεί ότι η περιοχή της Θεσσαλίας απέχει πολύ το έτος 2012 από τον αντίστοιχο μέσο όρο όλης της επικράτειας, ο οποίος για το έτος 2012 διαμορφώθηκε στο 45,10%, μεγαλύτερος, δηλαδή, κατά 22,32%. Το γεγονός αυτός δείχνει ότι η περιοχή της Θεσσαλίας ακολούθησε μεν την γενική τάση για την σύναψη νέων συμβάσεων μερικής απασχόλησης πιο

<sup>73</sup> Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε. 2012, διαθέσιμο στο <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/6810.pdf>

αργά απ' ότι άλλες περιοχές της Ελλάδας, ωστόσο πολύ σύντομα φαίνεται όχι μόνο να εναρμονίζεται με την γενική τάση, αλλά και να την ξεπερνάει (βλ. πίνακα 4.3.3.1).

Πίνακας 4.3.3.3

	2012	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ-ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ					
Δ/ΝΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	ΝΟΜΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ (% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ)
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	3.907	9.680	1.240	82	14.909	8,86%
	ΛΑΡΙΣΑΣ	6.598	10.208	4.024	800	21.630	22,30%
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	998	326	667	190	2.181	39,29%
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	4.126	6.927	2.833	43	13.929	20,65%
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	15.629	27.141	8.764	1.115	52.649	22,78%

Στην μετατροπή των συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική ή εκ περιτροπής για το 2012 στην περιοχή της Θεσσαλίας δεν διαπιστώνονται διαφορές, καθώς παρατηρούμε ότι οι συνολικές μετατροπές και για το έτος 2012 και για το έτος 2017 είναι περίπου 2.900. Εντυπωσιακή, όμως είναι η διαφορά για τις αλλαγές των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής με μονομερή απόφαση του εργοδότη μεταξύ των ετών 2012 και 2017. Το 2012 οι μονομερείς αλλαγές ήταν 323 σε αντίθεση με το 2017 που μειώθηκαν στις 63 (ποσοστιαία μείωση 19,5%). Ο αντίκτυπος στις εργασιακές σχέσεις του «σοκ» που υπέστησαν οι επιχειρήσεις με την είσοδο στα μνημόνια είναι κάτι παραπάνω από εμφανής.

Πίνακας 4.3.3.4

Δ/ΝΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	2012	ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ			
	ΝΟΜΟΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ- ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	419	96	21	<b>536</b>
	ΛΑΡΙΣΑΣ	888	186	204	<b>1.278</b>
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	139	89	38	<b>266</b>
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	403	386	60	<b>849</b>
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	1.849	757	323	<b>2.929</b>

#### 4.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν εδραιωθεί σε ποσοστό άνω του 50% τόσο για την περιοχή της Θεσσαλίας όσο και για το σύνολο της επικράτειας. Ανεξάρτητα από το γεγονός της εξόδου της χώρας από τα Μνημόνια το 2018 φαίνεται ότι το είδος αυτό της απασχόλησης θα παραμείνει, είτε γιατί διευκολύνει τις επιχειρήσεις είτε γιατί διευκολύνει τους εργαζόμενους.

Μένει, ωστόσο, να διαπιστώσουμε από την έρευνα που θα ακολουθήσει κατά πόσο οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν περιβάλει με τον μανδύα τους την υποδηλωμένη απασχόληση με ό,τι αυτή συνεπάγεται (αύξηση εισφοροδιαφυγής και φοροδιαφυγής κλπ) και σε ποιο βαθμό έχουν εξασφαλίσει την εργασιακή ασφάλεια.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΟΥ Σ.Ε.Π.Ε. ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

#### 5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στην καταγραφή των απόψεων των στελεχών της Επιθεώρησης Εργασίας στην περιοχή της Θεσσαλίας βασιζόμενη στην εργασιακή τους εμπειρία: α) για τον βαθμό εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις μικρές και τις μεγάλες επιχειρήσεις, β) την έκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην περιοχή της Θεσσαλίας, γ) τους τομείς της ευελιξίας που εμφανίζουν κατά την άποψη τους τις σημαντικότερες επιπτώσεις (λειτουργική, εξωτερική αριθμητική, εσωτερική αριθμητική, μισθολογική), δ) καθώς και τη θέση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην ισορροπία των εργασιακών σχέσεων. Τα παραπάνω αποτελούν τα ερευνητικά ερωτήματα της εκπονηθείσας εργασίας. Δεδομένου, πάντως, ότι επιχειρείται μια έρευνα, η οποία βασίζεται στην εμπειρική καταγραφή των απόψεων των επιθεωρητών εργασίας και δεν ενδιαφέρεται για αριθμητικά δεδομένα, κρίθηκε ότι η ποιοτική μέθοδος έρευνας είναι η πιο κατάλληλη για την εκπόνησή της.

#### 5.2 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Η ποιοτική έρευνα είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες. Σύμφωνα με τον Μακράκη (1996) ο στόχος όσων κάνουν ποιοτική έρευνα δεν είναι η αριθμητική έκφραση των κοινωνικών φαινομένων, αλλά η εξήγηση, η ερμηνεία, η κατανόηση και η διερεύνηση της δομής και της λειτουργίας τους. Στην ποιοτική έρευνα τα κοινωνικά φαινόμενα εντάσσονται και ερμηνεύονται σε συγκεκριμένα ιστορικοκοινωνικά πλαίσια, χωρίς την δυνατότητα παραγωγής νομοτελειακών ή γενικευμένων διαπιστώσεων, με αποτέλεσμα τη διεύθυνση στην κοινωνική πραγματικότητα ή στο υπό εξέταση φαινόμενο, κάτι που δεν είναι εφικτό με την ποσοτική.

Το κύριο χαρακτηριστικό των ποιοτικών μεθόδων είναι ότι μπορούν να ερμηνεύσουν, να διαφωτίσουν και να εξηγήσουν τους λόγους και τις αιτίες



εμφάνισης συγκεκριμένων συμπεριφορών (Lincoln et al., 1985). Ο ερευνητής, που ακολουθεί ποιοτική μέθοδο παρατηρεί, παίρνει συνεντεύξεις, κρατά σημειώσεις, περιγράφει και ερμηνεύει τα φαινόμενα, όπως ακριβώς έχουν. Όταν ο ερευνητής εργάζεται πάνω στο πεδίο που μελετά, είναι πάντα ενεργός, γιατί οι ποιοτικές μέθοδοι απαιτούν να γίνεται χρήση όλων εκείνων των στοιχείων, που ο ερευνητής συναντά, όπως για παράδειγμα τα σχόλια από όσους σχετίζονται με το αντικείμενο, κάτι που ο ίδιος παρατηρεί, ακόμα και τον τρόπο που τα υποκείμενα κάθονται ή συνομιλούν (Carson et al, 2001). Οι ποιοτικές μέθοδοι δίνουν την ευκαιρία στον ερευνητή να στοχεύσει στο τι σημαίνει για τα υποκείμενα η εμπειρία για την οποία μιλούν, με άλλα λόγια, να εμβαθύνει (Eisner, 1991).

Πίνακας 5.1 Στάδια ποιοτικής έρευνας (Cohen et al, 2011)

Προσδιορισμός του θέματος/ομάδας/φαινομένου της έρευνας.
Βιβλιογραφική ανασκόπηση.
Σχεδιασμός του ερευνητικού ερωτήματος, της έρευνας και της συλλογής δεδομένων.
Εντοπισμός των τομέων που αφορούν την έρευνα και το ρόλο του ερευνητή στην έρευνα/κατάσταση.
Εντοπισμός των πηγών πληροφόρησης (π.χ. ατόμων/ομάδων που θα συμμετέχουν στην έρευνα).
Ανάπτυξη σχέσεων συνεργασίας με τους συμμετέχοντες.
Διεξαγωγή της έρευνας και της συλλογής δεδομένων ταυτόχρονα.
Διεξαγωγή της ανάλυσης των δεδομένων, είτε ταυτόχρονα, σε συνεχή βάση, δεδομένου ότι η κατάσταση προκύπτει και εξελίσσεται, ή διεξαγωγή της ανάλυσης των δεδομένων μετά την έρευνα.
Έκθεση αποτελεσμάτων και της εμπειρικά θεμελιωμένης θεωρίας (grounded theory) ή των απαντήσεων στις ερωτήσεις που προκύπτουν από την έρευνα.
Δημιουργία μιας υπόθεσης για περαιτέρω έρευνα ή δοκιμή.

Οι πλέον συνήθεις μέθοδοι παραγωγής δεδομένων στην ποιοτική διερεύνηση είναι οι εξής (Ίσαρη, Πούρκος, 2015):

- Μη δομημένη συνέντευξη (ανοιχτού τύπου/εις βάθος)
- Ημιδομημένη συνέντευξη (ανοιχτού τύπου)

- ο Ομάδες εστίασης (focus groups)
- ο Παρατήρηση ή συμμετοχική παρατήρηση

Ανάλογα με τον βαθμό δόμησης ή τυποποίησης της συνέντευξης από τους ερευνητές, μπορούμε να διακρίνουμε την ημιδομημένη και τη μη δομημένη ποιοτική συνέντευξη. Σε αυτούς τους τύπους συνέντευξης οι ερευνητές επιδιώκουν να παράγουν όσο το δυνατόν πλουσιότερο ερευνητικό υλικό δίνοντας την ευκαιρία στους συμμετέχοντες στην έρευνα να μιλήσουν για τις αντιλήψεις τους, τις σκέψεις τους ή τις εμπειρίες τους ελεύθερα και σε βάθος (Robson, 2007).

**Η ημιδομημένη συνέντευξη** εις βάθος αποτελείται από ένα σύνολο προκαθορισμένων, κατά κάποιον τρόπο, ερωτήσεων και χρησιμοποιείται συχνά από νέους ποιοτικούς μελετητές, ώστε να έχουν έναν οδηγό για τα θέματα που θεωρούν ότι είναι σημαντικά να καλύψουν στο πλαίσιο της συνέντευξης. Χρειάζεται να σημειωθεί εδώ ότι ο συγκεκριμένος τύπος συνέντευξης παρουσιάζει ευελιξία: α) ως προς την τροποποίηση του περιεχομένου των ερωτήσεων ανάλογα με τον ερωτώμενο, β) ως προς την εμβάθυνση σε κάποια θέματα με συμμετέχοντες που κρίνονται κατάλληλοι, γ) ως προς τη σειρά με την οποία τίθενται οι ερωτήσεις και δ) ως προς την πρόσθεση ή αφαίρεση ερωτήσεων ή θεμάτων για συζήτηση (Ίσαρη, Πούρκος, 2015).

**Η μη δομημένη συνέντευξη** είναι ανοικτή και δεν περιλαμβάνει προκαθορισμένες ερωτήσεις, αλλά ευρείες θεματικές πάνω στις οποίες οι συμμετέχοντες στην έρευνα καλούνται να μιλήσουν ή να τοποθετηθούν ελεύθερα και με τους δικούς τους όρους. Ειδικότερα, ο ερευνητής σχηματίζει συνήθως έναν κατάλογο από 7 ή 8 θέματα τα οποία θεωρεί σημαντικά και πάνω στα οποία σχηματίζεται η διάδραση μεταξύ του συνεντεύκτη και των συμμετεχόντων στην ερευνητική διαδικασία. Ιδιαίτερα σημαντικό πλεονέκτημα στη συγκεκριμένη προσέγγιση αποτελεί η ανάδειξη νέων θεμάτων μέσα από τον λόγο των ίδιων των συμμετεχόντων, τα οποία δεν είχαν προκαθοριστεί από τους ερευνητές (Mason, 2009).

**Η πλήρως δομημένη συνέντευξη (structured interview)** είναι ένα τρίτο είδος συνέντευξης που χρησιμοποιεί δομημένα ερωτηματολόγια, δηλαδή ερωτηματολόγια που βασίζονται σε προκαθορισμένα και τυποποιημένα σύνολα ερωτήσεων. Δομημένες συνεντεύξεις χρησιμοποιούνται σε περιγραφικές μελέτες σαν μέσα προσδιορισμού γενικών υποδειγμάτων, ενώ ημιδομημένες συνεντεύξεις μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε επεξηγηματικές μελέτες, δηλαδή σε εκείνες που επιδιώκουμε να κατανοήσουμε σχέσεις μεταξύ μεταβλητών (Δήμας, 2020)<sup>74</sup>. Δεν χρησιμοποιείται σχεδόν καθόλου στην ποιοτική έρευνα, καθώς βασίζεται σε αυστηρά προκαθορισμένες ερωτήσεις ως προς το περιεχόμενο, τη διατύπωση και τη σειρά με την οποία τίθενται οι ερωτήσεις και δεν επιτρέπει τη συλλογή δεδομένων σε βάθος ή την ανάδειξη νέων θεμάτων. Η αξιοποίηση κυρίως ανοικτών ερωτήσεων αποτελεί τη μόνη ουσιαστική διαφορά από ένα ερωτηματολόγιο δειγματοληπτικής έρευνας που χρησιμοποιεί συνεντεύξεις (Robson, 2007).

Σύμφωνα με τον Τσέκο<sup>75</sup> οι συνεντεύξεις βασίζονται στο ότι η ιδιότητα του συνεντευξιαζόμενου διασφαλίζει όχι τόσο την μαζική αντιπροσωπευτικότητα των απόψεων (όπως η ποσοτική έρευνα) όσο την εγκυρότητα των πληροφοριών, όπως για παράδειγμα η συνέντευξη με έναν πρώην δήμαρχο για τα προβλήματα συνεργασίας μεταξύ αιρετών και υπαλλήλων του δήμου του. Θεωρεί, ωστόσο, ότι οι συνεντεύξεις, για να είναι αποτελεσματικές, πρέπει να είναι σχεδιασμένες (ή αλλιώς δομημένες). Πρέπει δηλαδή ο ερωτών να έχει ένα σαφές σχέδιο για το ποιες συγκεκριμένες πληροφορίες θέλει να εκμαιεύσει από τον ερωτώμενο και όχι απλώς μια γενική ιδέα του θέματος που θα συζητήσει μαζί του. Διαφορετικά, υπάρχει ο κίνδυνος την κατεύθυνση της συζήτησης να την επιβάλλει ο ερωτώμενος, ο οποίος συνήθως αγνοεί τι ακριβώς θέλει να μάθει ο ερωτών, ενώ αντίθετα επιδιώκει να πει κάποια πράγματα που απασχολούν τον ίδιο. Η δομημένη συνέντευξη μπορεί να βασίζεται σε συγκεκριμένες ερωτήσεις με δεδομένη διαδοχική σειρά ή -σε μια πιο χαλαρή μορφή- σε συγκεκριμένα θέματα τα οποία θα πρέπει να

---

<sup>74</sup><file:///E:/ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ/ΚΕΦΑΛΑΙΟ%204ο-%20ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ%20ΕΡΕΥΝΑΣ-ΑΠΟΤΕΛΑΣΜΑΤΑ/ΜΕΘΟΔΟΙ%20ΚΑΙ%20ΤΕΧΝΙΚΕΣ%20ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ.pdf>, προσπέλαση 28-05-2020

<sup>75</sup><http://www.eclass.teipel.gr/modules/document/file.php/MLGOV144/EKPONHSH%20EPISTHMONIKHS%20ERGASIAS.pdf>, προσπέλαση 19-03-2020

συζητηθούν, ιεραρχημένα κατά σειρά σπουδαιότητας και συνεπώς ως προς τον χρόνο που πρέπει να αφιερωθεί στο καθένα από αυτά, όχι όμως με δεσμευτική διαδοχική σειρά. Στην δεύτερη αυτή περίπτωση υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία στην συζήτηση, ευελιξία που είναι απαραίτητη για να αισθανθεί ο ερωτώμενος άνετα, να εμπιστευθεί και να συνεργασθεί με τον ερωτώντα.

Στην παρούσα έρευνα κρίθηκε καταλληλότερη η ημι-δομημένη συνέντευξη, η οποία περιέχει τόσο ερωτήσεις ανοιχτού τύπου με στόχο ο ερωτώμενος να διατυπώσει αναλυτικά τις απόψεις του και να δώσει τις ερμηνείες του για το εξεταζόμενο θέμα όσο και κλειστές ερωτήσεις με προδιατυπωμένες προτάσεις, όπου ο ερωτώμενος καλείται να συμφωνήσει ή να διαφωνήσει ή να βαθμολογήσει τη συχνότητα εμφάνισης ενός φαινομένου ή ακόμη και να ιεραρχήσει τις προτάσεις από τις περισσότερο σημαντικές στις λιγότερο σημαντικές. Οι κλειστές ερωτήσεις αποσκοπούν τόσο στο να διευρυνθούν τα πεδία του εξεταζόμενου θέματος και να αντληθούν από τον ερωτώμενο συγκεκριμένες απαντήσεις χωρίς περιττούς πλατειασμούς που θα θέτουν την συζήτηση εκτός θέματος.

### 5.3 Ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΟΝΗΘΕΙΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### 5.3.1 Το δείγμα

Στην εμπειρικά θεμελιωμένη θεωρία χρησιμοποιείται η σκόπιμη δειγματοληψία (purposive sampling) ως μέθοδος επιλογής του αρχικού δείγματος με την οποία τίθενται συγκεκριμένα κριτήρια που θα επιτρέψουν στον ερευνητή να συγκροτήσει ένα δείγμα αποτελούμενο από κοινές εμπειρίες σε σχέση με το υπό μελέτη φαινόμενο (Charmaz, 2006). Σύμφωνα με τον Marshall (1996) το κατάλληλο μέγεθος δείγματος για μια ποιοτική μελέτη είναι αυτό που απαντάει επαρκώς στην ερευνητική ερώτηση, ενώ σύμφωνα με τον Patton (2002) το μέγεθος του δείγματος προσαρμόζεται για ποιο πράγμα θέλουμε να μάθουμε, γιατί θέλουμε να το μάθουμε, πώς θα χρησιμοποιηθούν τα ευρήματα, καθώς και από τους πόρους (συμπεριλαμβανομένου του χρόνου) που διαθέτουμε στη μελέτη.

Δεδομένου, λοιπόν, ότι η ποιοτική έρευνα αποσκοπεί στην εις βάθος εντατική διερεύνηση του υπό μελέτη φαινομένου με την αξιοποίηση μικρού αριθμού δείγματος και όχι στη γενίκευση των συμπερασμάτων, που αποτελεί το ζητούμενο της ποσοτικής έρευνας (Ιωσηφίδης, 2008), επιλέχθηκαν ως δείγμα πέντε (5) άτομα, στελέχη του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην περιοχή της Θεσσαλίας με πολυετή εμπειρία στα εργασιακά θέματα. Αξιοποιήθηκε, ως εκ τούτου, η τεχνική της σκόπιμης δειγματοληψίας (purposive sampling) βάσει της οποίας επιλέγονται να συμμετάσχουν στην έρευνα άτομα που πληρούν ορισμένα κεντρικά χαρακτηριστικά που συνάδουν με τον σκοπό της έρευνας (Robson, 2007).

Επιλέχθηκαν για το σκοπό αυτό οι τέσσερις (4) Προϊστάμενοι των ανά νομό Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΤΕΕΣ) της Θεσσαλίας, καθώς και ο Προϊστάμενος του Τμήματος Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κ. Ελλάδας (ΤΣΕΕΣ). Σημειώνεται ότι ο Προϊστάμενος ενός εκ των τεσσάρων (4) ΤΕΕΣ, έχει αναλάβει πρόσφατα και καθήκοντα Αναπληρωτή Προϊστάμενου της Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κ. Ελλάδας (ΠΔΕΕΣ)<sup>76</sup>. Οι παραπάνω, εκτός από θέσεις ευθύνης, διαθέτουν και μακροχρόνια εμπειρία στην επιθεώρηση των εργασιακών σχέσεων, εμπειρία η οποία σε όλες τις περιπτώσεις άρχεται πριν την οικονομική κρίση, και είναι επομένως σε θέση να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο των μεταρρυθμίσεων της τελευταίας δεκαετίας στις εργασιακές σχέσεις, ιδιαίτερος δε της διάδοσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Το μέγεθος του δείγματος θεωρείται επαρκές, καθώς κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων δεν προέκυψαν νέες κατηγορίες, ιδιότητες ή διαστάσεις κατηγοριών, όταν δηλαδή επιτεύχθηκε ένας σχετικός θεωρητικός κορεσμός των δεδομένων, καθώς οι απόψεις και των πέντε συνεντευξιαζομένων επί των ερωτώμενων θεμάτων συνέκλιναν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους.

---

<sup>76</sup> Η Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, καθώς και το Τμήμα Συντονισμού Εργασιακών Σχέσεων, με έδρα τη Λάρισα, εποπτεύουν, εκτός από τους τέσσερις (4) νομούς της Θεσσαλίας, και τον νομό Φθιώτιδος.

### 5.3.2 Τα ερευνητικά εργαλεία και η διαδικασία συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων

#### Ημιδομημένη Συνέντευξη

Στην παρούσα εκπονηθείσα ποιοτική έρευνα χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο η ατομική ημιδομημένη συνέντευξη (semi-structured interview), η οποία περιλαμβάνει ένα σύνολο προκαθορισμένων θεμάτων, αλλά χαρακτηρίζεται και από ευελιξία ως προς την ακολουθία των θεμάτων και το βαθμό ελευθερίας του συνεντευκτή να προσθέσει ή να αφαιρέσει θέματα για συζήτηση (Υφαντόπουλος & Νικολαΐδου, Ιωσηφίδης, 2008). Έχει αποδειχθεί δε ότι τα διοικητικά στελέχη είναι πρόθυμα να δώσουν προσωπική συνέντευξη παρά να συμπληρώσουν ερωτηματολόγια ιδιαίτερα όταν το θέμα είναι σχετικό με την εργασία τους (Healey, 1991).

Για την εξυπηρέτηση, ωστόσο των αναγκών της παρούσας έρευνας, συντάχθηκε ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού και ανοικτού τύπου, οι οποίες γνωστοποιήθηκαν στους συνεντευξιζόμενους πριν την διεξαγωγή της έρευνας, προκειμένου να έχουν τον χρόνο να απαντήσουν στις πρώτες, αλλά και να μελετήσουν τις δεύτερες, ώστε να μην καταστεί η συνέντευξη επίπονη και χρονοβόρα.

Σημειώνεται ότι το ερωτηματολόγιο δομείται σε τέσσερις (4) ενότητες:

- A. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμιστής των εργασιακών σχέσεων,
- B. Η αντιμετώπιση της αδήλωτης και της υποδηλωμένης απασχόλησης από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας,
- Γ. Η ευελιξία στην απασχόληση και
- Δ. Σχετικές προτάσεις των Επιθεωρητών Εργασίας.

Για την σύνταξη του ερωτήσεων ελήφθη υπόψη ότι το Σ.ΕΠ.Ε. εκτός από κατεξοχήν ελεγκτικός μηχανισμός, λειτουργεί επιπλέον συμφιλιοτικά, συμβουλευτικά και καθοδηγητικά<sup>77</sup>. Τέθηκαν: α) προκαθορισμένες ερωτήσεις ανοικτού τύπου για ελεύθερη ανάπτυξη των απόψεων των συμμετεχόντων

---

<sup>77</sup>[https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/0/SEPE\\_entypo.pdf/5c6eb528-99ba-441e-9026-fb52d381c8f0](https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/0/SEPE_entypo.pdf/5c6eb528-99ba-441e-9026-fb52d381c8f0)

στην έρευνα, β) ερωτήσεις της πενταβάθμιας κλίμακας Likert, μέθοδο που χρησιμοποιεί η ποσοτική συνήθως έρευνα, αλλά εξυπηρετεί συνδυαστικά και την ποιοτική έρευνα, καθώς οι ερωτώμενοι καλούνται να δώσουν το βαθμό συμφωνίας τους σε προδιατυπωμένες προτάσεις και να «χαλαρώσουν» ενδεχομένως από την πίεση των ανοικτών ερωτήσεων, γ) ερωτήσεις με δεδομένα στατιστικά αποτελέσματα, τα οποία ο συμμετέχων καλείται να ιεραρχήσει ως προς τον βαθμό ισχύος τους στην περιοχή της αρμοδιότητας του (στην προκειμένη περίπτωση στην περιοχή της Θεσσαλίας) και δ) ερωτήσεις με διατυπωμένες προτάσεις, όπου ο συμμετέχων καλείται να υποβάλει την συμφωνία ή διαφωνία του χωρίς περαιτέρω ανάπτυξη.

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν είτε τηλεφωνικά είτε μέσω Skype από 1 έως 6 Ιουνίου 2020, για να αποφευχθεί η προσωπική επαφή εν καιρώ πανδημίας. Καταγράφηκαν από την ερευνήτρια χειρόγραφα, καθώς οι συνεντευξιζόμενοι δεν επιθυμούσαν την μαγνητοφώνησή τους.

#### Εμπειρικά Θεμελιωμένη Θεωρία

Ο Creswell (2007) θεωρεί ότι οι περισσότερο γνωστές και εξελιγμένες ποιοτικές μέθοδοι είναι: α) η αφηγηματική έρευνα, β) η φαινομενολογική έρευνα, γ) η εμπειρικά θεμελιωμένη θεωρία, δ) η εθνογραφική έρευνα και ε) η έρευνα βασισμένη στη μελέτη μιας περίπτωσης. Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η εμπειρικά θεμελιωμένη θεωρία ανάλυσης των δεδομένων, αφού στη συγκεκριμένη μέθοδο η συλλογή και η επεξεργασία των δεδομένων γίνονται ταυτόχρονα, ενώ ταυτόχρονα πραγματοποιείται και η παραγωγή θεωριών (Charmaz, 2006). Επιπλέον, η συγκεκριμένη θεωρία επιτρέπει στον ερευνητή να είναι δημιουργικός και ελεύθερος στις αποφάσεις που χρειάζεται να λαμβάνει σε κάθε βήμα της ερευνητικής διαδικασίας (Birks & Mills, 2011). Η ανάλυση των δεδομένων θεωρείται το βασικότερο στάδιο της ερευνητικής μελέτης, καθώς σ' αυτό το στάδιο πραγματοποιούνται η αρχική διαλογή των στοιχείων που έχουν συγκεντρωθεί σε συγκεκριμένες κατηγορίες, η αναγνώριση της σχέσης μεταξύ των κατηγοριών, η ανάπτυξη των υποθέσεων και τελικά η παραγωγή των συμπερασμάτων (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

## Ανοιχτή Κωδικοποίηση (Open Coding)

Επειδή ο όγκος των δεδομένων που παράγεται στις ποιοτικές έρευνες είναι πολύ μεγάλος θα πρέπει να κατηγοριοποιείται και να μετατρέπεται σε θεωρία. Η διαδικασία αυτή της κατηγοριοποίησης ονομάζεται κωδικοποίηση. Σύμφωνα με τους Strauss & Corbin (1990) «κωδικοποίηση καλείται εκείνη η αναλυτική διαδικασία μέσω της οποίας τα δεδομένα (κείμενα, μεταγραμμένες συνεντεύξεις και συνομιλίες, καταγραφές παρατήρησης, οπτικά τεκμήρια) τεμαχίζονται, ονοματίζονται, ταξινομούνται, εννοιολογούνται και ενσωματώνονται εντός ενός θεωρητικού πλαισίου». Οι ερευνητές διαχωρίζουν την κωδικοποίηση σε τρία (3) στάδια, αυτό της ανοιχτής κωδικοποίησης, της κατά άξονα κωδικοποίησης και της επιλεκτικής κωδικοποίησης.

Στην τρέχουσα έρευνα ακολουθήθηκε η ανοιχτή κωδικοποίηση (open coding) των δεδομένων. Αρχικά έπρεπε να αναδυθούν οι ιδέες που κρύβει το κείμενο της έρευνας -στην παρούσα περίπτωση οι συνεντεύξεις- αφού πρώτα ανακαλυφθούν οι σκέψεις και τα νοήματα. Τα δεδομένα έπρεπε να διαχωριστούν σε διακριτά μέρη και να εξεταστούν προσεκτικά ως προς τις ομοιότητες και τις διαφορές τους και έπειτα να κατηγοριοποιηθούν. Η συγκεκριμένη μορφή κωδικοποίησης αποτελεί το αρχικό στάδιο της κωδικοποίησης, κατά το οποίο γίνεται η αρχική παραγωγή των εννοιών και ταυτόχρονα η έναρξη της διαπραγμάτευσης του εξεταζόμενου ερευνητικού θέματος. Σύμφωνα με τον Τσιώλη (2014) η ανοιχτή κωδικοποίηση συντελείται μέσα από συστηματική και εντατική ανάλυση των δεδομένων «σειρά προς σειρά (line by line)» Σ' αυτό το στάδιο της έρευνας, πρωταρχικός στόχος της ανάλυσης ήταν η καταγραφή των δεδομένων και η αποφυγή της οποιασδήποτε ερμηνείας και κατάταξης σε κατηγορίες και εννοιολογικά σχήματα. Στη συνέχεια έπρεπε οι κατηγορίες να ονομαστούν, έτσι ώστε να ομαδοποιηθούν οι ίδιες απόψεις κάτω από μια κοινή κατηγορία. Το επόμενο βήμα ήταν οι ιδέες να ομαδοποιηθούν σε ένα πιο αφηρημένο σχήμα το οποίο θα μας πληροφορούσε όχι μόνο για τις σχέσεις μεταξύ των γεγονότων, αλλά και τις λειτουργίες τους και γιατί αυτά συμβαίνουν. Στη συνέχεια, και αφού ομαδοποιήθηκαν οι κατηγορίες, αναπτύχθηκαν οι ιδιότητές τους και οι διαστάσεις τους και επιχειρήθηκε να ανακαλυφθούν τα χαρακτηριστικά τους



και ο τρόπος που οι ιδιότητες διαφοροποιούνται μέσα στις διαστάσεις των κατηγοριών. Τέλος, οι ιδέες καταγράφηκαν σε έναν απλό πίνακα Word, όπως αυτές αναδύονταν κατά την ανάλυση, για να διευκολύνεται η κάθε φορά αναζήτησή τους.

#### Διαδικασίες ελέγχου και ποιότητας της έρευνας

Στις επιστημονικές έρευνες ποσοτικού τύπου στενά συνυφασμένη με την αξιοπιστία μιας μέτρησης είναι η έννοια της συνέπειας (consistency) οριζόμενη με τη σειρά της μέσω της επαναληπτικότητας (repeatability) και της αναπαραγωγισιμότητας (reproducibility) του αποτελέσματος της μέτρησης, ήτοι της επανάληψης της μέτρησης υπό αντίστοιχες συνθήκες, αν και όχι όμοιες, και της αναπαραγωγής αποτελεσμάτων με μικρή μεταβλητότητα (Cohen et al, 2007:146). Οι έρευνες ποιοτικού τύπου, αν και δεν είναι υποχρεωμένες να ακολουθήσουν τους κανόνες ελέγχου αξιοπιστίας των ποσοτικών ερευνών, δεν σημαίνει πως δεν πρέπει να παρουσιάζουν παρόμοια χαρακτηριστικά, τα οποία να διασφαλίζουν τη φερεγγυότητα των αποτελεσμάτων (Cohen et al, 2007:148-149).

Η Morrow (2005) θεωρεί πως ανεξάρτητα από το επιστημολογικό υπόβαθρο του ερευνητή, η ποιοτική ερευνητική διαδικασία θα πρέπει να έχει κάποια κριτήρια που θα την κάνουν αξιόπιστη και αποδεκτή στην επιστημονική κοινότητα. Αυτά τα κριτήρια είναι η ακεραιότητα των δεδομένων, η ισορροπία ανάμεσα στην αναστοχαστικότητα του συμμετέχοντα και στην υποκειμενικότητα του ερευνητή και η σαφής επικοινωνία των ευρημάτων (Williams & Morrow 2009). Για την αξιολόγηση της παρούσας έρευνας, αξιοποιήθηκαν τα παραπάνω κριτήρια, καθώς είναι συμβατά με το ερευνητικό πεδίο και αποδεκτά από την επιστημονική κοινότητα.

Η ακεραιότητα των δεδομένων διασφαλίζεται από το γεγονός ότι χρησιμοποιήθηκε η μεθοδολογική προσέγγιση της εμπειρικά θεμελιωμένης θεωρίας με δείγμα όχι από τον γενικό πληθυσμό, αλλά τα στελέχη συγκεκριμένης υπηρεσίας (Σ.ΕΠ.Ε.), με θέση ευθύνης σε πέντε συγκεκριμένα Τμήματα της Περιφέρειας Θεσσαλίας, οι οποίοι, παρόλο που δεν αναφέρονται

με τα ονόματά τους, δύνανται να ταυτοποιηθούν οποιαδήποτε στιγμή και να επιβεβαιώσουν την συμμετοχή τους στην διεξαχθείσα έρευνα.

Η ισορροπία ανάμεσα στην αναστοχαστικότητα του συμμετέχοντα και στην υποκειμενικότητα του ερευνητή διαφαίνεται στον τρόπο που τέθηκαν οι ερωτήσεις από την ερευνήτρια, ώστε να διαμορφωθούν οι κατηγορίες της κεντρικής θεωρίας. Για την αξιολόγηση των ερωτήσεων ζητήθηκε η βοήθεια της συναδέλφου επιθεωρήτριας, διδάκτορος του Παντείου Πανεπιστημίου με εμπειρία στην ποιοτική μέθοδο έρευνας και με διδακτορική διατριβή σχετική με τα εργασιακά ζητήματα<sup>78</sup>. Τον έλεγχο αξιοπιστίας της έρευνας συμπλήρωσε ο εποπτεύων καθηγητής.

Το κριτήριο της σαφούς επικοινωνίας των ευρημάτων και της θεωρίας σχετίζεται με την έννοια της κοινωνικής εγκυρότητας, η οποία αφορά την κοινωνική σπουδαιότητα μιας παρέμβασης και την σημασία και την αξία που έχει για όσους ενδιαφέρονται γι' αυτήν. Οι ερμηνείες των ερευνητών πρέπει να είναι ξεκάθαρες και να στηρίζονται στα λεγόμενα των συμμετεχόντων (Williams & Morrow 2009). Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί και τελικώς επιτυγχάνει αυτή την επικοινωνία μεταξύ ευρημάτων και θεωρίας.

#### 5.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Προκειμένου τα αποτελέσματα της έρευνας να ικανοποιήσουν τα ερευνητικά ερωτήματα και τους στόχους της παρούσας εργασίας, οι ερωτήσεις που τέθηκαν στα στελέχη του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην περιοχή της Θεσσαλίας ομαδοποιήθηκαν σε τέσσερις κατηγορίες: α) σε ερωτήσεις που αφορούσαν τη θέση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην διαμόρφωση και διατήρηση των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας, β) σε ερωτήσεις που σχετίζονται με αντιμετώπιση της αδήλωτης και υποδηλωμένης απασχόλησης από τα όργανα του Σ.Ε.Π.Ε, γ) σε ερωτήσεις που αφορούν της ευελιξία στην απασχόληση, έτσι όπως έχει διαμορφωθεί στη Ελλάδα τα τελευταία χρόνια και γ) ερωτήσεις για την υποβολή προτάσεων από τους Επιθεωρητές Εργασίας για τον ρόλο που οι ίδιοι θα ήθελαν να διαδραματίσουν στο μέλλον

---

<sup>78</sup> Καλλιάρα, Θ., Αικ., (2014), Διδακτορική διατριβή με τίτλο «Παραβιάσεις της εργοδοσίας σε βάρος των εργαζομένων και εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία», Πάντειο Πανεπιστήμιο

στη ισόρροπη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

#### **5.4.1 Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ρυθμιστής των εργασιακών σχέσεων**

Οι ερωτήσεις που τέθηκαν στο πρώτο μέρος της συνέντευξης αφορούσαν: α) το πόσο συχνά οι εργοδότες ή οι εργαζόμενοι απευθύνονται στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας προκειμένου να αναζητήσουν πληροφορίες ή συμβουλές για θέματα εργασιακά, β) ποια θέματα απασχολούν περισσότερο τους εργοδότες, γ) αν οι εργοδότες υποβάλλουν αιτήσεις για εργατική διαφορά το ίδιο συχνά με τους εργαζόμενους, δ) πόσο συχνά κατά τη διάρκεια των επιτόπιων επιθεωρήσεων οι επιθεωρητές συμβουλευούν ή καθοδηγούν τους εργοδότες ή τους εργαζόμενους σχετικά με τις υποχρεώσεις τους ή προτείνουν στις επιχειρήσεις τρόπους να διαχειριστούν τους ανθρώπινους πόρους, ε) για ποιους λόγους η πλειονότητα των επιχειρήσεων δεν συμμορφώνεται με τις υποδείξεις των επιθεωρητών, στ) πόσο οι εκπρόσωποι των συνδικάτων υποβοηθούν και διευκολύνουν την διενέργεια ελέγχων, ζ) αν οι επιθεωρητές πρέπει να είναι πιο απαιτητικοί από τις κερδοφόρες επιχειρήσεις και λιγότερο με αυτές που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, η) αν οι επιθεωρητές θα πρέπει να είναι λιγότερο απαιτητικοί και περισσότερο ελαστικοί από τις επιχειρήσεις για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας κατά τη διάρκεια μιας οικονομικής κρίσης, θ) αν πιστεύουν ότι πολλές φορές είναι προτιμότερο να συμβουλευούν μια επιχείρηση παρά να επιβάλλουν κυρώσεις σ' αυτήν, ι) αν πιστεύουν ότι είναι πιο σημαντικό οι εργαζόμενοι να έχουν εργασία παρά μια επιχείρηση να συμμορφώνεται με όλους τους νόμους και τέλος, ια) αν το Σώμα Επιθεώρησης βρίσκεται πιο κοντά στον εργαζόμενο ή πιο κοντά στον εργοδότη.

Σχεδόν στο σύνολό τους τα στελέχη και των τεσσάρων νομών της Θεσσαλίας που απάντησαν στις ερωτήσεις συμφωνούν ότι το ίδιο συχνά με τους εργαζόμενους και οι εργοδότες απευθύνονται στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας αναζητώντας πληροφορίες ή συμβουλές για θέματα εργασιακά. Όσον αφορά τους εργοδότες ειδικότερα, τα θέματα που περισσότερο τους απασχολούν είναι θέματα μισθολογικά, όπως η εφαρμογή της Εθνικής Γενικής

Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή τυχόν ενεργής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Κλαδικής), ο νόμιμος τρόπος απόλυσης ή απομάκρυνσης των εργαζομένων από την επιχείρησή τους και η καταβολή της αντίστοιχης αποζημίωσης απόλυσης, αλλά και θέματα τεχνικής φύσεως, όπως η ανάρτηση των ορθών εντύπων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, οι προθεσμίες κλπ. Πολύ συχνά οι εργοδότες απευθύνονται στις επιχειρήσεις και για θέματα που αφορούν στην εφαρμογή συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή συμβάσεων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καθώς και για λοιπά θέματα εργατικού δικαίου. Σπανιότερα, όμως, για θέματα συμμόρφωσης και πειθαρχίας των εργαζομένων έναντι της επιχείρησης. Σημειώνουν δε οι επιθεωρητές ότι, όταν μιλάμε για εργοδότες που απευθύνονται στο Σ.Ε.Π.Ε., δεν εννοούμε αυτούς κάθε αυτούς τους εργοδότες, αλλά τους λογιστές τους που συνήθως ασχολούνται με τα εργατοασφαλιστικά θέματα της επιχείρησης. Δεν είναι πολύ συνηθισμένο οι εργοδότες να απευθύνονται αυτοπροσώπως στο Σ.Ε.Π.Ε. αναζητώντας συμβουλές και είναι σχεδόν σπάνιο οι εργοδότες να προβούν στην υποβολή αίτησης εργατικής διαφοράς με τους εργαζόμενους, σε αντίθεση βέβαια με τους εργαζόμενους.

Στο ερώτημα για ποιους λόγους ως επί το πλείστον οι επιχειρήσεις δεν συμμορφώνονται με τις υποδείξεις των επιθεωρητών, οι απαντήσεις των στελεχών ποικίλουν, καθώς θεωρούν ότι συχνά αυτό μπορεί να συμβαίνει, είτε γιατί αγνοούν την εργατική νομοθεσία στις λεπτομέρειες της είτε γιατί η εργατική νομοθεσία χαρακτηρίζεται από πλήθος διατάξεων, πολλές φορές αντιφατικών μεταξύ τους, που δυσχεραίνουν την εφαρμογή της. Ωστόσο, όλοι συμφωνούν ότι οι οικονομικοί λόγοι είναι το σημαντικότερο, καθώς ορισμένες επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα να ανταπεξέλθουν στο μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος ή θέλουν να μειώσουν το γενικότερο κόστος λειτουργίας τους μειώνοντας το εργατικό κόστος ή θέλουν να αντλήσουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη υπεραξία από τους εργαζόμενους τους αυξάνοντας τα κέρδη τους. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, οι επιχειρήσεις που δεν συμμορφώνονται αγνοούν ότι δεν δύναται να αντλήσουν υπεραξία από έναν εργαζόμενο που δεν ικανοποιείται όχι μόνο μισθολογικά, αλλά και από τις γενικότερες συνθήκες εργασίας.

Όσον αφορά στη συμμετοχή εκπροσώπων των συνδικάτων στους επιτόπιους ελέγχους, συμβαίνει ορισμένες φορές να προσέρχονται με τους εργαζόμενους για την υποβολή αίτησης εργατικής διαφοράς, ιδιαίτερως στις περιπτώσεις που η βλαπτική μεταβολή αφορά περισσότερους τους ενός εργαζομένους και απαιτείται συνολική παρέμβαση από την Υπηρεσία. Οι εκπρόσωποι των συνδικάτων δεν συμμετέχουν πολύ συχνά στους επιτόπιους ελέγχους ούτε υποβοηθούν τους επιθεωρητές αντλώντας πληροφορίες από τους εργαζόμενους ή γνωρίζοντας λεπτομέρειες της ισχύουσας κατά περίπτωση κλαδικής σύμβασης που ίσως ο επιθεωρητής να μην γνωρίζει. Προσπαθούν, ωστόσο, να προσανατολίζουν τον επιθεωρητή στα πιο σημαντικά προβλήματα ή να συνεργάζονται με παρακολούθηση της επιχείρησης για τη συμμόρφωσή της και μετά τον έλεγχο.

Αναφορικά με το αν οι επιθεωρητές εργασίας θα πρέπει να απαιτούν περισσότερα από τις κερδοφόρες επιχειρήσεις σε σχέση με τις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, οι απόψεις των στελεχών συγκλίνουν, καθώς ο εργαζόμενος είτε εργάζεται σε μικρότερες είτε σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχει τις ίδιες προσδοκίες όσον αφορά τα εργασιακά του δικαιώματα και επομένως οι επιθεωρητές σε καμία περίπτωση δεν πρέπει «να κάνουν εκπτώσεις» στην απαρέγκλιτη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Οι επιθεωρητές πρέπει να επιτελούν το έργο τους με αντικειμενικότητα και αμεροληψία. Ωστόσο, θεωρούν ότι απαιτείται διαφοροποίηση της κλίμακας των επιβαλλόμενων προστίμων, ώστε ούτε οι μικρές επιχειρήσεις να εξοντώνονται ούτε οι μεγάλες να κινούνται στα όρια της νομιμότητας. Σημειώνεται ότι με την τρέχουσα νομοθεσία ήδη κάποια πρόστιμα είναι κλιμακωτά, όχι όμως όλα και σε όλες τις περιπτώσεις. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι κυρώσεις για την αδήλωτη εργασία (10.500 ευρώ για κάθε εργαζόμενο) ή για την υποδηλωμένη (2.000 ευρώ για κάθε εργαζόμενο), που επιβάλλονται ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης. Τέτοια πρόστιμα είναι σαφώς εξοντωτικά για τις μικρές επιχειρήσεις.

Κατά την διάρκεια μιας οικονομικής κρίσης, όπως αυτής της τελευταίας δεκαετίας, οι επιχειρήσεις ζητούν από τους επιθεωρητές να είναι περισσότερο

ελαστικοί και λιγότερο απαιτητικοί στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Είναι γεγονός, όμως, αναφέρουν τα ερωτώμενα στελέχη, των οποίων η εμπειρία εκτείνεται και πέραν της οικονομικής κρίσης της τελευταίας δεκαετίας, ότι οι εργοδότες πάντα επικαλούνταν την οικονομική κρίση, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, είτε αυτή υπήρχε είτε όχι, και απαιτούσαν την επεικέστερη αντιμετώπιση από το Σώμα Επιθεώρησης, αλλά και τους άλλους ελεγκτικούς μηχανισμούς. Είναι γενικά πάγια αυτή η τακτική των επιχειρήσεων να εφαρμόζουν την νομοθεσία με ευελιξία και όχι πιστά. Οι επιθεωρητές, όμως, οφείλουν να επιβλέπουν σε όλες τις συνθήκες την ορθή τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εφαρμογή τους.

Αναφορικά με τον συμβουλευτικό ρόλο που δύναται να διαδραματίσει το Σ.ΕΠ.Ε. και την ενδεχόμενη αποφυγή των κυρώσεων σε ορισμένες περιπτώσεις, τονίζεται ότι απώτερος σκοπός και επιδιωκόμενο αποτέλεσμα είναι οικειοθελής συμμόρφωση και όχι οι κυρώσεις. Τα στελέχη στην πλειοψηφία τους συμφωνούν ότι μερικές φορές θα πρέπει να σταθμίζονται οι πραγματικές καταστάσεις και συνθήκες και να αποφεύγεται η άσκοπη επιβολή κυρώσεων, αν κρίνεται από τη συλλογή των δεδομένων ότι η συμβουλή ή η σύσταση θα συμβάλλει στην αποκατάσταση της εργασιακής ειρήνης. Σε καμία περίπτωση, όμως, μια τέτοια απόφαση δεν θα πρέπει να καταλήγει να είναι επιβαρυντική για τον εργαζόμενο, ο οποίος θα πρέπει να απολαμβάνει την προστασία του νόμου όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες, τις νόμιμες αποδοχές και τα λοιπά εργασιακά δικαιώματα που απορρέουν από την εκάστοτε σχέση εργασίας του.

Τέλος, στο ερώτημα αν το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας βρίσκεται πιο κοντά στον εργαζόμενο ή στον εργοδότη, όλα τα στελέχη συμφωνούν ότι το Σ.ΕΠ.Ε. καλείται να ελέγξει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και «να κρατά ίσες αποστάσεις» και από τις δύο πλευρές. Το εργατικό δίκαιο είναι προστατευτικό δίκαιο. Το Σ.ΕΠ.Ε. παρεμβαίνει, για να ικανοποιηθούν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης, την ικανοποίηση των συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών, την εφαρμογή και τήρηση της κείμενης νομοθεσίας. Η

επαγγελματική συνείδηση, η εξειδίκευση, η εμπειρία, η εκπαίδευση, αλλά και ο σωστός και απρόσωπος έλεγχος της ποιότητας του παραγόμενου έργου ή και της συμπεριφοράς του επιθεωρητή είναι βασικά προς την κατεύθυνση αυτή. Ωστόσο, αναγνωρίζουν ότι στις εργασιακές σχέσεις από την μια μεριά ο εργαζόμενος είναι αυτός που βρίσκεται στην «αδύναμη θέση», «υποτασσόμενος» στην εξουσία του εργοδότη, η οποία νομοτελειακά απορρέει από τα διευθυντικά του δικαιώματα, και από την άλλη ότι ο έλεγχος του ΣΕΠΕ κινείται σχεδόν πάντα προς την κατεύθυνση του εργοδότη. Το ίδιο δε και η επιβολή των προστίμων, όταν καταστρατηγείται η εργατική νομοθεσία, γεγονός που δίνει την αίσθηση ότι το Σώμα Επιθεώρησης είναι με το μέρος των εργαζομένων περισσότερο παρά των εργοδοτών.

#### **5.4.2 Η αδήλωτη και η υποδηλωμένη απασχόληση**

Στο δεύτερο μέρος η συνεντεύκτρια έθεσε στα στελέχη των Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Θεσσαλίας ερωτήσεις που αφορούσαν: α) τις σημαντικότερες αιτίες που το ποσοστό αδήλωτης εργασίας μειώθηκε από το 2013 έως το 2017 κατά 30%, β) τους σημαντικότερους παράγοντες που καθορίζουν το μέγεθος της αδήλωτης και της υποδηλωμένης εργασίας στην περιοχή της Θεσσαλίας, γ) τους σημαντικότερους λόγους των αυξημένων ποσοστών εισφοροδιαφυγής στη χώρα μας λαμβάνοντας υπόψη ότι η υποδηλωμένη απασχόληση σχετίζεται και με την εισφοροδιαφυγή, δ) το αν ως επιθεωρητές εργασίας έχουν ως προτεραιότητα την πάταξη της αδήλωτης ή της υποδηλωμένης απασχόλησης, ε) το κατά πόσο ο εργαζόμενος εκτός του εργοδότη συντηρεί την αδήλωτη εργασία επιλέγοντάς την έναντι της δηλωμένης, στ) τα κριτήρια με τα οποία σχεδιάζονται οι έλεγχοι του ΣΕΠΕ, ζ) τους τομείς που συγκεντρώνουν την υψηλότερη παραβατικότητα όσον αφορά την ανασφάλιστη εργασία στην περιοχή της Θεσσαλίας, η) τον βαθμό που οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία αναλόγως του μεγέθους τους (μικρές, μεσαίες, μεγάλες).

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έκθεσης «Επιχειρησιακό σχέδιο Άρτεμις, 2017»<sup>79</sup> το ποσοστό ανασφάλιστης εργασίας στην Ελλάδα μειώθηκε από το 2013 έως το 2017 σε ποσοστό περίπου 30%. Τα ερωτώμενα στελέχη της Επιθεώρησης θεωρούν ότι οι πιο σημαντικές αιτίες μείωσης είναι η εντατικοποίηση των ελέγχων και η εκπόνηση ειδικών σχεδίων δράσης από τις αρμόδιες ελεγκτικές υπηρεσίες, η αυστηροποίηση των προστίμων, με πιο χαρακτηριστικό αυτό της αδήλωτης εργασίας (πρόστιμο 10.500€ για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο από το 2014 και μετά αντί 500€ που ίσχυε μέχρι τότε), η δημιουργία του Πληροφοριακού Συστήματος Εργάνη, καθώς και η ενδυνάμωση της ασφαλιστικής συνείδησης εργαζομένων και εργοδοτών, η οποία σαφώς τα τελευταία έτη αυξήθηκε, αλλά έχει ακόμη αρκετό δρόμο να διανύσει.

Σύμφωνα με την Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (International Labour Organization) το 2016<sup>80</sup>, το μέγεθος της αδήλωτης αλλά και της υποδηλωμένης εργασίας στην Ελλάδα καθορίζεται από ορισμένους παράγοντες, οι οποίοι τέθηκαν υπόψη των επιθεωρητών εργασίας κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, έτσι ώστε να αξιολογήσουν σε ποιο βαθμό αυτοί οι παράγοντες καθορίζουν το μέγεθος της αδήλωτης και της υποδηλωμένης απασχόλησης και για την περιοχή της Θεσσαλίας. Ως τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την περιοχή τους οι ερωτώμενοι θεωρούν την εποχικότητα σε βασικούς κλάδους της οικονομίας, όπως η γεωργία και ο τουρισμός, καθώς επίσης και τα πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας, ιδιαίτερα στους νέους. Αρκετά σημαντικοί λόγοι όμως είναι ο πολύ μεγάλος αριθμός των μικρών και οικογενειακών επιχειρήσεων, τα υψηλά επίπεδα του μη μισθολογικού κόστους και των φορολογικών συντελεστών, η κατάργηση των κλαδικών συμβάσεων και ο κατακερματισμός του μισθού με μη νομοθετικά μέτρα και όχι μέσω του κοινωνικού διαλόγου, η απουσία

---

<sup>79</sup> Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης «ARTEMIS» για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, περίοδος 15 Σεπτεμβρίου 2013 έως 31 Δεκεμβρίου 2017, ΣΕΠΕ, ΥΠΕΚΑ, [https://government.gov.gr/wp-content/uploads/2018/06/ARTEMIS-2017\\_.pdf](https://government.gov.gr/wp-content/uploads/2018/06/ARTEMIS-2017_.pdf), προσπέλαση 10-05-2020

<sup>80</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/projectdocumentation/wcms\\_531548.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf), προσπέλαση 10-05-2020



εμπιστοσύνης στις επίσημες δομές τους κράτους, αλλά και η μεγάλη μεταναστευτική ροή τα τελευταία χρόνια.

Καθώς είναι αποδεκτό ότι η υποδηλωμένη απασχόληση σχετίζεται με την εισφοροδιαφυγή, οι επιθεωρητές θεωρούν ότι τα υψηλά ποσοστά εισφοροδιαφυγής οφείλονται περισσότερο στα υψηλά ποσοστά ανεργίας, στην οικονομική δυσπραγία των επιχειρήσεων, τουλάχιστον την περίοδο της τελευταίας οικονομικής ύφεσης, καθώς επίσης και στην ελεγκτική ανεπάρκεια της Δημόσιας Διοίκησης και στην έλλειψη συνεργασίας των δημοσίων φορέων. Λιγότερο σημαντικοί, αλλά υπαρκτοί είναι οι λόγοι που σχετίζονται με τις υψηλές ασφαλιστικές εισφορές, την έλλειψη ασφαλιστικής κουλτούρας και την έλλειψη εμπιστοσύνης στην ανταποδοτικότητα των παροχών του κράτους.

Προτεραιότητα, πάντως, σήμερα των επιθεωρητών είναι η πάταξη της υποδηλωμένης εργασίας, καθώς πρόκειται στην πραγματικότητα για μια μορφή αδήλωτης εργασίας με τεράστιες πλέον διαστάσεις. Είναι γεγονός ότι οι εργοδότες προκειμένου να αποφύγουν την επιβολή του πολύ υψηλού προστίμου που προβλέπεται για την αδήλωτη εργασία, καταφεύγουν στην υποδηλωμένη απασχόληση, στην απεικόνιση δηλαδή μιας απασχόλησης που δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα και που συνήθως πλήττει αυτούς που απασχολούνται πλήρως. Πέρα από την εισφοροδιαφυγή και την απώλεια εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων, οι συνέπειες για τους εργαζόμενους είναι τεράστιες, καθώς δεν μπορούν μελλοντικά να αξιώσουν τις παροχές που δικαιούνται (παροχές μητρότητας και ασθενείας, σύνταξη κλπ). Οι επιθεωρητές θεωρούν ότι η γενικότερη πολιτική για την απασχόληση θα πρέπει να στραφεί στην πάταξη αυτού του φαινομένου. Αναγνωρίζουν, ωστόσο, ότι σε πολλές περιπτώσεις οι ίδιοι οι εργαζόμενοι (κυρίως οι νέοι), επιλέγουν να μην ασφαλίζονται για το σύνολο των ωρών εργασίας τους, διότι θεωρούν ότι η ασφαλιστική κάλυψη δεν είναι προτεραιότητα στην παρούσα χρονική στιγμή και ότι είναι πιο συμφέρουσα η συνέχιση τυχόν άλλων παροχών, όπως του επιδόματος κοινωνικής αλληλεγγύης ή του επιδόματος ανεργίας ή ακόμα και η διατήρηση της κάρτας ανεργίας, για να μπορούν στο μέλλον να αξιώσουν τη συμμετοχή τους σε κάποια προκήρυξη θέσεων

εργασίας μέσω ΟΑΕΔ ή ΑΣΕΠ. Και σε αυτές τις περιπτώσεις, όμως, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για τον τρόπο που επιθυμεί να λειτουργήσει την επιχείρησή του, σύννομα δηλαδή ή παράνομα.

Τα κριτήρια με βάση τα οποία σχεδιάζονται οι έλεγχοι του Σ.ΕΠ.Ε., σύμφωνα με τα ερωτώμενα στελέχη, είναι κατά προτεραιότητα: α) οι καταγγελίες ή οι αιτήσεις εργατικών διαφορών, β) οι εκάστοτε προτεραιότητες που θέτει η Κεντρική Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. ή το Υπουργείο Εργασίας, γ) οι τυχαίοι έλεγχοι, δ) το είδος δραστηριότητας της επιχείρησης (επιχειρήσεις που εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά παραβατικότητας, όπως αυτές που ανήκουν στον επισιτιστικό κλάδο), ε) το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων, στ) οι διαπιστωμένες παραβάσεις από άλλες Υπηρεσίες (Οικονομική Αστυνομία, ΣΔΟΕ κλπ) και ζ) το μέγεθος της επιχείρησης.

Στην Έκθεση «Επιχειρησιακό Σχέδιο Άρτεμις, 2017» απαριθμούνται έντεκα τομείς, οι οποίοι συγκεντρώνουν κατά προτεραιότητα την υψηλότερη παραβατικότητα αναφορικά με την ανασφάλιστη εργασία στο σύνολο της επικράτειας (βλ. Πίν. 5.4.2.1). Οι τομείς αυτοί τέθηκαν υπόψη των επιθεωρητών, προκειμένου να τους ιεραρχήσουν με βάση την εμπειρία τους για την περιοχή της Θεσσαλίας. Έτσι, οι ερωτώμενοι συγκλίνουν ότι στην κορυφή της παραβατικότητας βρίσκεται ο επισιτιστικός κλάδος, ακολουθούν πρατήρια βενζίνης-συνεργεία αυτοκινήτων, κομμωτήρια, καθαριότητα και φιλοξενία, καθώς επίσης και οι υπηρεσίες ασφάλειας, , το λιανικό εμπόριο, οι μεταφορικές επιχειρήσεις, οι κατασκευές και οι βιομηχανικές ζώνες - βιοτεχνικά πάρκα.

Παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση στη διαβάθμιση των κλάδων που κατά την άποψη των επιθεωρητών εμφανίζουν υψηλή παραβατικότητα στη Θεσσαλία σε σχέση με την υπόλοιπη επικράτεια, δεδομένου για παράδειγμα ότι από την περιοχή απουσιάζουν οι μεγάλες βιομηχανικές ζώνες, των οποίων η παραβατικότητα είναι πολύ υψηλή στις περιοχές που διαθέτουν τέτοιες επιχειρήσεις.

Πίνακας 5.4.2.1

<b>ΠΑΡΑΒΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ</b>	
<b>ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ</b>	<b>ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ</b>
Επισιτιστικά Επαγγέλματα	Επισιτιστικά Επαγγέλματα
Βιοτεχνικά πάρκα ή Βιομηχανικές ζώνες	Πρατήρια Βενζίνης-Συνεργεία αυτοκινήτων
Λιανικό εμπόριο	Κομμωτήρια
Καθαριότητα	Καθαριότητα
Κατασκευές	Φιλοξενία
Πρατήρια Βενζίνης-Συνεργεία αυτοκινήτων	Υπηρεσίες ασφάλειας
Μεταφορικές επιχειρήσεις	Επιχειρήσεις Φασόν
Κομμωτήρια	Λιανικό εμπόριο
Επιχειρήσεις Φασόν	Μεταφορικές επιχειρήσεις
Φιλοξενία	Κατασκευές
Υπηρεσίες ασφάλειας	Βιοτεχνικά πάρκα ή Βιομηχανικές ζώνες

Όσον αφορά το βαθμό εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις μικρές, τις μεσαίες και τις μεγάλες επιχειρήσεις, η συνεντευκτής υπενθύμισε στους συνεντευξιαζόμενους την τελευταία υπ' αρ. 60201/Δ7.1422/2019 (ΦΕΚ Β' 4997/31-12-2019) υπουργική απόφαση «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)» με την οποία οι επιχειρήσεις κατηγοριοποιούνται ανάλογα με τον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού ως εξής:

- Μικρές επιχειρήσεις με εργαζόμενους από 1 έως 10
- Μεσαίες επιχειρήσεις με εργαζόμενους από 11 έως 20
- Μεσαίες επιχειρήσεις με εργαζόμενους από 21 έως 50
- Μεγάλες επιχειρήσεις με εργαζόμενους από 51 έως 150
- Μεγάλες επιχειρήσεις με εργαζόμενους από 151 έως 250
- Μεγάλες επιχειρήσεις με εργαζόμενους από 251 και άνω

Όλοι οι επιθεωρητές θεωρούν ότι οι μεγάλες εν γένει επιχειρήσεις είναι αυτές που συμμορφώνονται ως επί το πλείστον με την εργατική νομοθεσία και οι λόγοι είναι προφανείς: δυνατότητα απασχόλησης νομικών συμβούλων και

λογιστών που εξειδικεύονται σε θέματα εργατοασφαλιστικά και απασχολούνται αποκλειστικά με το προσωπικό της συγκεκριμένης επιχείρησης, ύπαρξη περισσότερων υποκαταστημάτων που για να ελέγχονται από τις κεντρικές διευθύνσεις απαιτείται να τηρείται η νομιμότητα σε όλα τα επίπεδα, οικονομική ευρωστία κλπ. Αρκετά συμμορφούμενες με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εμφανίζονται και οι μεσαίες επιχειρήσεις, ιδιαίτερος δε αυτές που απασχολούν περισσότερα των 21 ατόμων (έως 50), οι οποίες λειτουργούν σχεδόν με τα ίδια κριτήρια που λειτουργούν και οι μεγάλες επιχειρήσεις με απασχολούμενο προσωπικό από 51 έως 150 άτομα. Κοινά αποδεκτό, όμως, απ' όλους είναι ότι οι μικρές επιχειρήσεις είναι αυτές που εμφανίζουν την μεγαλύτερη παραβατικότητα και την μικρότερη συμμόρφωση με τις επιταγές της εργατικής νομοθεσίας, είτε λόγω άγνοιας της νομοθεσίας είτε επειδή δεν έχουν την δυνατότητα να ανταπεξέλθουν οικονομικά σε όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την απαραίτητη εφαρμογή του νόμου είτε επειδή θέλουν να μειώσουν το γενικότερο κόστος λειτουργίας τους μειώνοντας το εργατικό κόστος.

Σε κάθε περίπτωση, τονίζουν τα στελέχη, η ανασφάλιστη εργασία συνιστά πολυπαραγοντικό φαινόμενο, δεν είναι εύκολη η πάταξή της και απαιτείται πολιτική βούληση, ουσιαστική συνεργασία των αρμόδιων φορέων, καλλιέργεια ασφαλιστικής κουλτούρας, συνεχή ενημέρωση και φυσικά ανταποδοτικότητα των ασφαλιστικών εισφορών, οι οποίες ομολογουμένως στη χώρα μας είναι ιδιαίτερα υψηλές, ώστε η καταβολή τους να μην αποτελεί «βαρίδιο» για τους εργοδότες, αλλά μια πολύ συμφέρουσα δυνατότητα.

#### **5.4.3 Ευελιξία στην απασχόληση**

Στο τρίτο πεδίο, που αφορά την ευελιξία στην απασχόληση, οι επιθεωρητές κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήματα που αφορούν: α) τον βαθμό ανάπτυξης των ειδικών ή ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην περιοχή της Θεσσαλίας, β) ποια από τα είδη των παραπάνω μορφών απασχόλησης είναι πιο δύσκολο να ελεγχθεί από το Σ.ΕΠ.Ε., γ) αν με την εφαρμογή των ειδικών ή ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με βάση την εμπειρία που έχουν αποκομίσει από την περιοχή της Θεσσαλίας, έχουν επιτευχθεί οι γενικοί στόχοι που έθετε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης για την διεύρυνση

της εφαρμογής τους στην αγορά εργασίας, δ) κατά πόσο η υποχρέωση των εργοδοτών να δηλώνουν κάθε τροποποίηση ωραρίου ή υπερωριακή απασχόληση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ενισχύει ή αναχαιτίζει την ευελιξία στην απασχόληση, ε) ποιες ευέλικτες μορφές απασχόλησης ευνοήθηκαν στα πλαίσια των τελευταίων μέτρων για τον covid-19 και κατά πόσο αυτά τα νέα μέτρα θα επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά τις μελλοντικές εργασιακές σχέσεις.

Αναφορικά με τον βαθμό ανάπτυξης των ειδικών ή ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην περιοχή της Θεσσαλίας, οι επιθεωρητές εμπειρικά διαπιστώνουν ότι το μεγαλύτερο προβάδισμα το έχει η μερική απασχόληση και ακολουθούν η εκ περιτροπής, καθώς και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αρκετά συχνά συναντά κανείς την προσωρινή απασχόληση με γνήσιο δανεισμό ή κατ' επάγγελμα δανεισμό, καθώς και τις συμβάσεις εργολαβίας ή την εξωτερική ανάθεση (outsourcing). Λιγότερο συχνή είναι ωστόσο η τηλεργασία και η εργασία κατά μονάδα (φασόν), ενώ πιο σπάνια η εργασία μετά από πρόσκληση (work on call ή zero-hour contracts). Από τις παραπάνω μορφές απασχόλησης δυσκολότερο να ελεγχθούν είναι οι συμβάσεις εργολαβίας, οι οποίες υποκρύπτουν συχνά και εξαρτημένη εργασία, καθώς και η απασχόληση με το κομμάτι (φασόν), καθώς λαμβάνει χώρα συνήθως σε ιδιωτικούς χώρους, οικίες κλπ, στις οποίες οι επιθεωρητές δεν μπορούν να έχουν πρόσβαση χωρίς να προηγηθεί κάποια καταγγελία και να λάβουν εισαγγελική παραγγελία. Το ίδιο ισχύει γενικότερα και με την απασχόληση οικιακού προσωπικού, αφού δεν είναι εύκολο να παραβιαστεί το άσυλο της ιδιωτικής κατοικίας. Ωστόσο, με σωστό σχεδιασμό και κατάλληλο συντονισμό με τους ελεγκτικούς μηχανισμούς άλλων υπηρεσιών τα εμπόδια δύνανται να ξεπεραστούν και ο έλεγχος να είναι αποτελεσματικός σε όλες τις ελαστικές μορφές απασχόλησης.

Στο ερώτημα αν με την εφαρμογή των ειδικών ή ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχουν επιτευχθεί οι γενικοί στόχοι που έθετε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης για την διεύρυνση της εφαρμογής τους στην αγορά εργασίας, οι επιθεωρητές απαντούν ότι ελάχιστα βοήθησαν τις επιχειρήσεις στην αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους (βασικός στόχος της ΕΣΑ) ή τις διευκόλυναν στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, και φυσικά κάθε άλλο

παρά μείωσαν την ανασφάλεια των εργαζομένων όσον αφορά την διατήρηση των θέσεων εργασίας τους ή όσον αφορά την εύρεση νέων θέσεων εργασίας ή την μακρόχρονη διατήρηση των εισοδημάτων τους, καθώς χρησιμοποιήθηκαν μονομερώς και καταχρηστικά από την επιχείρηση. Θεωρούν, ωστόσο, ότι συνέβαλαν αρκετά στην μείωση του ποσοστού ανεργίας, διευκόλυναν τις επιχειρήσεις στις μετακινήσεις των εργαζομένων τους εντός ή εκτός της επιχείρησης, ενώ διευκόλυναν αρκετά και τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, όπως για παράδειγμα τις γυναίκες, τους νέους κάτω των 25 ετών, τους ανέργους άνω των 55 ετών, τα άτομα με αναπηρία κ.α., στην εύρεση εργασίας. Περισσότερο, όμως διευκόλυναν τις επιχειρήσεις στην προσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης ή την γενικότερη οικονομική κατάσταση, καθώς και στην αυξομείωση του προσωπικού τους σύμφωνα με τις εκάστοτε παραγωγικές ανάγκες.

Στο ερώτημα αν η ευελιξία στην απασχόληση ενισχύεται ή αναχαιτίζεται από την υποχρέωση αναγγελίας εκ των προτέρων (πριν την έναρξη της απασχόλησης) στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγής ή τροποποίησης ωραρίου ή οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της υπερεργασίας ή της νόμιμης, κατά τη νομοθεσία, υπερωριακής απασχόλησης, πριν δηλαδή την έναρξή τους, θεωρούν ότι η επιβολή του συγκεκριμένου μέτρου τα τελευταία χρόνια είναι και ορθή και αναγκαία, ώστε να είναι αποτελεσματικότερος ο έλεγχος, καθώς η ευελιξία χωρίς πλαίσια και κανόνες δύναται πολύ γρήγορα να καταλήξει σε ασυδοσία. Το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να είναι τυπικός και οι εργαζόμενοι να μην γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι η προσωρινή αναστολή υποβολής των σχετικών εντύπων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ κατά τη διάρκεια των μέτρων που ελήφθησαν από την κυβέρνηση για την αντιμετώπιση της πανδημίας, έθεσε τους ελεγκτικούς μηχανισμούς σε πραγματική αδράνεια για περίπου τρεις μήνες, αφού οποιαδήποτε παράβαση δικαιολογούνταν από την επιχείρηση με εκ των υστέρων αναγγελία της τροποποίησης του ωραρίου<sup>81</sup>.

---

<sup>81</sup>Βάσει του άρθ. 4 «Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του COVID-19 ως προς την οργάνωση του χρόνου και του τόπου

Την εποχή, βέβαια, αυτή του covid-19 ευνοήθηκε ιδιαίτερα η τηλεργασία, η οποία επίσης ελέγχεται πολύ δύσκολα, καθώς και η εκ περιτροπής εργασία με μονομερή απόφαση του εργοδότη στις πληττόμενες επιχειρήσεις που, για να διακριθεί από τη μέχρι τώρα προβλεπόμενη στη νομοθεσία εκ περιτροπής απασχόληση, εντάχθηκε στο πλαίσιο «λειτουργίας των επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας»<sup>82</sup>. Ελπίζουν, ωστόσο, ότι πρόκειται για πρόσκαιρα μέτρα, τα οποία δεν θα επηρεάσουν τις μελλοντικές εργασιακές

---

εργασίας» της Π.Ν.Π. 11.3.2020 «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του» (ΦΕΚ Α' 55/11-03-2020):

«Από την έναρξη ισχύος της παρούσας έως και τις 10.4.2020, προκειμένου να προσαρμοστούν τα μέρη στις ειδικές συνθήκες που προκύπτουν αποκλειστικά για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού COVID-19, ως έκτακτα και προσωρινά μέτρα θεσπίζονται τα ακόλουθα: 1. α) Αναστέλλεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη, κατά την ισχύουσα νομοθεσία, υπερωριακή απασχόληση. Σε κάθε περίπτωση συνεχίζουν να ισχύουν οι διατάξεις του π.δ. 88/1999 (Α'94). Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας μπορεί να παρατείνεται ο χρόνος εφαρμογής του κατά τα ανωτέρω έκτακτου και προσωρινού μέτρου, λαμβάνοντας υπόψη την πορεία εξέλιξης του φαινομένου. β) Για όσο χρόνο εφαρμόζεται το παραπάνω μέτρο, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, συγκεντρωτικά, κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη, κατά την ισχύουσα νομοθεσία, υπερωριακή απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε εντός του προηγούμενου μήνα κατά το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα της παρασχεθείσας εργασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζεται κάθε όρος και λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου».

Σημειώνεται ότι η παραπάνω αναστολή παρατάθηκε με Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις μέχρι 15-06-2020.

<sup>82</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 9 της από 20-3-2020 Π.Ν.Π. (ΦΕΚ Α'68/20-03-2020) όπως αυτή κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4683/2020 (Α' 83) : «1. Στο πλαίσιο των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, και πάντως για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της παρούσας, ο εργοδότης δύναται, με απόφασή του, να ορίζει προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης ως εξής:

α) Κάθε εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται κατ' ελάχιστο δύο (2) εβδομάδες με περίοδο αναφοράς τον μήνα, συνεχόμενα ή διακεκομμένα, β) Ο ανωτέρω τρόπος οργάνωσης της εργασίας γίνεται ανά εβδομάδα και εντάσσεται σε αυτόν τουλάχιστον το 50% του προσωπικού της επιχείρησης και γ) Εργοδότης που θα εφαρμόσει αυτόν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας υποχρεούται να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την έναρξη εφαρμογής του. 2. Στο τέλος κάθε μήνα ο εργοδότης υποχρεούται να δηλώνει την εφαρμογή του ανωτέρω τρόπου εργασίας σε ειδικό έντυπο στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. 3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος».

Το παραπάνω άρθρο καταργείται από 15-06-2020 με το άρθρο 31 του Ν.4690/2020, προκειμένου οι επιχειρήσεις που πληρούν τα κριτήρια να ενταχθούν σε ένα νέο πρόγραμμα με τον τίτλο ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ, κατά το οποίο θα επιδοτείται το 50% των αποδοχών και των εισφορών των πλήρως απασχολούμενων από τον κρατικό προϋπολογισμό.

σχέσεις προς το χείρον, αν και θεωρούν ότι η τηλεργασία είναι μια μορφή εργασίας που θα παραμείνει.

#### **5.4.4 Οι προτάσεις των επιθεωρητών**

Στο τελευταίο πεδίο ερωτήσεων, οι επιθεωρητές διατύπωσαν τις προτάσεις τους: α) αναφορικά με τις παραβάσεις σε βάρος των εργαζομένων, ιδιαιτέρως αυτών που απασχολούνται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, και την δυνατότητα βελτίωσης της ισχύουσας νομοθεσίας, β) την βελτίωση του ρόλου που οι ίδιοι διαδραματίζουν στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, και γ) τους τρόπους που θα μπορούσε η ευελιξία στην απασχόληση να καταστεί περισσότερο επωφελής και για τους εργαζόμενους και για τις επιχειρήσεις.

Αναφορικά με τους νόμους, τα στελέχη θεωρούν ότι οι νόμοι, αν και χρήζουν κάποιων βελτιώσεων, είναι προστατευτικοί. Εκεί που χωλαίνουν είναι στην εφαρμογή τους. Η αυστηροποίηση των νόμων από μόνη της δεν μπορεί να έχει αποτέλεσμα. Πρέπει να υπάρχει συνδυασμός ενημέρωσης, πληροφόρησης και αυστηρών κυρώσεων. Η ενημέρωση πρέπει να αφορά εργοδότες και εργαζόμενους, γιατί και οι δεύτεροι πολλές φορές συμφωνούν με την καταστρατήγηση της νομοθεσίας, καθώς μπορεί σε ορισμένη χρονική στιγμή να επωφελούνται από άλλα ευεργετήματα, όπως η καταβολή επιδόματος ανεργίας ή κοινωνικής αλληλεγγύης. Σε τέτοιες περιπτώσεις ίσως θα πρέπει να αυστηροποιηθούν τα πρόστιμα και να επιβάλλονται και στους εργαζόμενους.

Το Σ.ΕΠ.Ε. μπορεί να βελτιώσει την λειτουργία του και να γίνει περισσότερο αποτελεσματικό με βελτιώσεις που πρέπει να επέλθουν στο σύνολο της λειτουργίας της δημόσια διοίκησης. Το ίδιο, όμως, θα μπορούσε να διαδραματίσει πιο ενεργό ρόλο αναπτύσσοντας σε μεγαλύτερο βαθμό και παράλληλα με τον ελεγκτικό του ρόλο, τον συμβουλευτικό και συμφιλιωτικό του ρόλο. Αντί μόνο για παραβάσεις θα μπορούσε να εντοπίζει τα προβλήματα των επιχειρήσεων όσον αφορά την διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και να προτείνει κάποιες λύσεις. Αυτό συμβαίνει ως έναν βαθμό κατά τη διάρκεια επίλυσης μιας εργατικής διαφοράς, αλλά μόνο σε αυτό το πλαίσιο και συνήθως συμφιλιωτικά και μόνο για την περίπτωση του συγκεκριμένου



εργαζόμενου που έχει προσφύγει στην Υπηρεσία για την επίλυση. Πρέπει ο συμβουλευτικός του ρόλος να διευρυνθεί. Το Σ.ΕΠ.Ε. πρέπει να υιοθετήσει πολιτικές εξωστρέφειας, να έρθει πιο κοντά στις επιχειρήσεις με εκστρατείες ενημέρωσης και όχι με την απειλή των προστίμων. Αυτό θα μπορούσε να είναι πιο αποτελεσματικό σε τοπικό επίπεδο, με την παροχή δυνατότητας στα κατά τόπους Τμήματα να αναπτύσσουν ενημερωτικές καμπάνιες γνωρίζοντας τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της περιοχής και των επιχειρήσεων.

Η ευελιξία στην απασχόληση, προκειμένου να είναι επωφελής για τον εργαζόμενο, θα πρέπει να είναι επιλογή του εργαζόμενου και όχι επιβαλλόμενη από τον εργοδότη. Οι εργοδότες θα πρέπει να βλέπουν την ευέλικτη απασχόληση ως ευκαιρία δημιουργίας ανταγωνιστικών επιχειρήσεων και όχι μείωσης του κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεών τους και αύξησης του αθέμιτου ανταγωνισμού. Η ανθρώπινη υπεραξία είναι εκείνη που πρωτίστως δύναται να ωθήσει μια επιχείρηση στην ανάπτυξή της και αυτή δεν μπορεί να αντληθεί από εργαζόμενους που γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Με την παρούσα εργασία παρουσιάστηκαν οι σημαντικότερες νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις την τελευταία δεκαετία (κεφ. 1 & 2), αποσαφηνίστηκαν στη συνέχεια οι έννοιες «ευελιξία» και «ευελισφάλεια» (κεφ. 3), παρουσιάστηκαν στατιστικά στοιχεία για την ευέλικτη απασχόληση στην επικράτεια γενικότερα και στην περιοχή της Θεσσαλίας ειδικότερα (κεφ. 4), καταγράφηκαν τέλος με την διεξαχθείσα έρευνα οι απόψεις των στελεχών της Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας στην περιοχή της Θεσσαλίας όσον αφορά τη θέση του Σώματος στην διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, τις διαστάσεις της αδήλωτης και της υποδηλωμένης απασχόλησης, καθώς και την ευελιξία της απασχόλησης (κεφ. 5).

Ανακεφαλαιώνοντας τα παραπάνω η παρούσα έρευνα κατέληξε στα ακόλουθα συμπεράσματα ως προς α) τον βαθμό εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τις μικρές και τις μεγάλες επιχειρήσεις, β) την έκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στη Θεσσαλία, γ) τους τομείς τις ευελιξίας που σημειώθηκαν οι περισσότερες και σημαντικότερες επιπτώσεις (λειτουργική, εξωτερική αριθμητική, εσωτερική αριθμητική, μισθολογική), δ) τον ρόλο του ΣΕΠΕ στην διατήρηση της ισορροπίας των εργασιακών σχέσεων.

#### 6.1 ΠΑΡΑΒΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Από τις σχετικές εκθέσεις που έχουν συνταχθεί τα τελευταία χρόνια, αλλά και τις απόψεις των στελεχών του Σ.Ε.Π.Ε., διαφαίνεται ξεκάθαρα ότι οι μικρές και οικογενειακές επιχειρήσεις είναι αυτές που εμφανίζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά παραβατικότητας και μη συμμόρφωσης με την εργατική νομοθεσία. Αν αναλογιστούμε ότι με βάση τις εκθέσεις του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ το 98% των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη χώρα μας εντάσσεται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και ότι το 88,5% απ' αυτές απασχολεί από 1 έως 10 εργαζόμενους, ενώ το υπόλοιπο 9,5% από 11 έως 50 εργαζόμενους, αντιλαμβανόμαστε ότι η παραβατικότητα λαμβάνει τεράστιες διαστάσεις στο

σύνολο της επικράτειας. Οι λόγοι αυτής της εκτεταμένης παραβατικότητας, όπως εκτέθηκαν από τα στελέχη, σχετίζονται κυρίως α) με την άγνοια της εργατικής νομοθεσίας, καθώς οι επιχειρήσεις αυτές δεν διαθέτουν στις περισσότερες περιπτώσεις εσωτερικούς νομικούς και οικονομικούς συμβούλους, αλλά έναν εξωτερικό λογιστή που αναλαμβάνει να διεκπεραιώνει όλες τις φορολογικές και ασφαλιστικοεργατικές υποθέσεις της επιχείρησης και β) με τις οικονομικές δυσκολίες των επιχειρήσεων που τις καθιστούν μη ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας εξαναγκάζοντας τις να μειώσουν το εργατικό κόστος, προκειμένου να αυξήσουν τα κέρδη τους και να γίνουν πιο ανταγωνιστικές. Η πρακτική, όμως, αυτή πέραν του ότι αποβαίνει σε βάρος των εργαζομένων και του ασφαλιστικού συστήματος, δημιουργεί και έναν φαύλο κύκλο αθέμιτου ανταγωνισμού.

Επιπλέον, προκύπτει ότι το είδος απασχόλησης στο οποίο σημειώνονται οι περισσότερες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας είναι αυτό των ευέλικτων μορφών, καθώς παρατηρείται ότι η υποδηλωμένη εργασία τα τελευταία χρόνια έχει γιγαντωθεί, με τους επιθεωρητές να παραδέχονται ότι η πάταξη της υποδηλωμένης απασχόλησης και κατά συνέπεια της εισφοροδιαφυγής προέχει ακόμη και αυτής της αδήλωτης εργασίας. Παρατηρείται, εκτεταμένα πλέον, η τάση των μικρών επιχειρήσεων να δηλώνουν μερικώς ή εκ περιτροπής τους εργαζόμενους στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, ενώ συνήθως τους απασχολούν πλήρως, προκειμένου από την μία να αποφεύγουν την επιβολή του πολύ υψηλού προστίμου για την ανασφάλιστη εργασία (10.500€ για κάθε εργαζόμενο), και από την άλλη να εισφοροδιαφεύγουν μειώνοντας έτσι το μη μισθολογικό κόστος και αδιαφορώντας για το ασφαλιστικό μέλλον του εργαζόμενου, τον οποίο πολλές φορές, ειδικά στις νεότερες ηλικίες, βλέπουμε να συναινεί. Ειδικές, επίσης, μορφές απασχόλησης, όπως η τηλεργασία και εργασία με το κομμάτι (φασόν), είναι αντικειμενικά δύσκολο να ελεγχθούν ως προς την τήρηση των προβλεπόμενων από την εργατική νομοθεσία.

Καθώς, στις πρώτες θέσεις της οικονομικής δραστηριότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, σύμφωνα με τις σχετικές εκθέσεις του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ βρίσκεται το λιανικό εμπόριο, όπου απασχολείται το 13,3% του εργατικού δυναμικού (249.351 εργαζόμενοι), ο κλάδος της εστίασης με

ποσοστό 10,78% (201.714 εργαζόμενοι), το χονδρικό εμπόριο με ποσοστό 10,15% (189.835 εργαζόμενοι), η βιομηχανία τροφίμων με ποσοστό 4,77% (89.172 εργαζόμενοι) και τέλος τα καταλύματα και ξενοδοχεία με ποσοστό 3,53% (66.054 εργαζόμενοι), τα στοιχεία παραβατικότητας ανά κλάδο δραστηριότητας που δημοσιεύτηκαν στην Έκθεση του Σ.ΕΠ.Ε. «Επιχειρησιακό σχέδιο. Άρtemis 2017» δικαιολογούν τον πρωταθλητισμό στην παραβατικότητα στο σύνολο της επικράτειας των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον επισιτισμό, στην βιομηχανία-βιοτεχνία, στο λιανικό εμπόριο, στην καθαριότητα, στις κατασκευές, στα πρατήρια βενζίνης και τα συνεργεία αυτοκινήτων, στις μεταφορικές επιχειρήσεις, στα κομμωτήρια, στις επιχειρήσεις φασόν, στην φιλοξενία και στις υπηρεσίες ασφάλειας. Για την περιοχή της Θεσσαλίας, τα στελέχη του Σώματος συμφωνούν ότι ο επισιτιστικός κλάδος παρουσιάζει την μεγαλύτερη παραβατικότητα, κυρίως λόγω του ευκαιριακού χαρακτήρα της απασχόλησης (συνήθως από τους νέους), ωστόσο με δεδομένα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της περιοχής (αγροτική-τουριστική), δεν εμφανίζονται υψηλά ποσοστά παραβατικότητας σε τομείς, όπως η βιοτεχνία-βιομηχανία, αφού δεν υπάρχει το είδος αυτό των επιχειρήσεων στην περιοχή. Εμφανίζεται, όμως, σημαντική παραβατικότητα σε κλάδους, όπως τα πρατήρια υγρών καυσίμων, τα συνεργεία αυτοκινήτων, τα κομμωτήρια, η καθαριότητα, η φιλοξενία, οι υπηρεσίες ασφάλειας κλπ.

## 6.2 ΕΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΘΕΣΣΑΛΙΑ

Από τα στατιστικά στοιχεία που παρουσιάστηκαν στο υποκεφάλαιο 4.3.3 (βλ. πίνακες 4.3.3.1, 4.3.3.2, 4.3.3.3 & 4.3.3.4), προκύπτει ότι οι συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης καταλαμβάνουν πλέον και στη Θεσσαλία άνω του 50% των συνολικών συμβάσεων εργασίας των επιχειρήσεων. Τα στατιστικά δεδομένα είναι σύμφωνα με τις εμπειρικές απόψεις των στελεχών του Σ.ΕΠ.Ε., οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου κατέχουν σαφές προβάδισμα μεταξύ των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ενώ σε μικρότερο βαθμό συνάπτονται συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης με γνήσιο δανεισμό ή κατ' επάγγελμα δανεισμό (μέσω Ε.Π.Α.), καθώς και συμβάσεις εργολαβίας ή εξωτερικής ανάθεσης (outsourcing). Λιγότερο συχνές

μορφές είναι η τηλεργασία και η εργασία κατά μονάδα (φασόν), ενώ σπάνια είναι η εργασία μετά από πρόσκληση, τουλάχιστον στην νόμιμη μορφή της, καθώς αυτό το είδος εργασίας λόγω του ευκαιριακού χαρακτήρα ανήκει στην συνήθως αδήλωτη εργασία. Πάντως, δεδομένης της αύξησης της υποδηλωμένης απασχόλησης τα τελευταία χρόνια, δεν είναι εύκολο να αποτυπωθούν οι πραγματικές διαστάσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ούτε στην περιοχή της Θεσσαλίας ούτε στο σύνολο της επικράτειας, οι οποίες τουλάχιστον όσον αφορά την μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση, στην πραγματικότητα θα πρέπει να αποτυπώνονται σε πολύ χαμηλότερα ποσοστά σε σχέση με τα επίσημα στοιχεία, αφού, όπως ήδη αναφέρθηκε, αποτελεί κοινή πρακτική ορισμένων επιχειρήσεων η απασχόληση με πλήρες ωράριο και η απεικόνιση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ με μειωμένο (υποδηλωμένη απασχόληση)

### 6.3 ΟΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

Εξ' αρχής η λογική της ΕΣΑ (Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης) ήταν ότι σε μια γηράσκουσα Ευρώπη, η καταπολέμηση της ανεργίας πρέπει να επέλθει με αύξηση της απασχόλησης και όχι με μείωση του εργατικού δυναμικού και με ενεργητικές και όχι παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας. Επίσης η ΕΣΑ αναγνώρισε ως πρόβλημα μόνο τη διαρθρωτική, όχι την κυκλική ανεργία, αποκλείοντας την επεκτατική μακροοικονομική πολιτική από τα εργαλεία της. Την ίδια λογική διατηρεί έως σήμερα. Για την καταπολέμηση της ανεργίας προωθεί μέτρα ενίσχυσης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, μείωσης του μη μισθολογικού κόστους εργασίας, ενθάρρυνσης της επιχειρηματικότητας και ενεργητικές πολιτικές βελτίωσης της απασχολησιμότητας των ανέργων. Για την ΕΣΑ δηλαδή, τα βασικά μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας συνοψίζονται στην μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων και σε μέτρα κοινωνικής διαχείρισης της ανεργίας. Όμως, η μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων δεν πρέπει να οδηγεί σε απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, αλλά σε "ευελιξία με ασφάλεια", λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη συναίνεσης και συμβολής των εργαζομένων και των συνδικάτων στην διαδικασία τεχνολογικής αλλαγής, τον συσχετισμό

σύναψης μεταξύ κεφαλαίου και μισθωτής εργασίας και τα οφέλη της "κοινωνικής ειρήνης" (Καραμεσίνη, 2011). Η παραπάνω άποψη της Καραμεσίνη, η οποία πρόσφατα διετέλεσε και Διοικήτρια του ΟΑΕΔ (2015-2019), συνοψίζει τόσο την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης όσο και τις προσδοκίες για την ευελιξία με ασφάλεια, την λεγόμενη «ευελισφάλεια».

Από την διερεύνηση των απόψεων των στελεχών της Επιθεώρησης προκύπτει ότι οι πολιτική της ευελιξίας στην απασχόληση οδήγησε πράγματι σε μείωση των ποσοστών της ανεργίας, δίνοντας επιπλέον την ευκαιρία στις μειονεκτούσες ομάδες (γυναίκες, νέους κάτω των 25 ετών, μακροχρόνια ανέργους κλπ) να βρουν εργασία. Διευκόλυνε, επίσης, τις επιχειρήσεις στις μετακινήσεις των εργαζομένων εντός ή εκτός της επιχείρησης (εσωτερική αριθμητική ευελιξία) και στην προσαρμογή των αμοιβών τους στην εκάστοτε οικονομική κατάσταση της επιχείρησης ή την εν γένει οικονομική κατάσταση (μισθολογική ευελιξία), με υποστηρικτικά εργαλεία τις μνημονιακές επιταγές για σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων, τη μη κήρυξη των κλαδικών συμβάσεων εργασίας σε υποχρεωτικές, το πάγωμα της προϋπηρεσίας και την καθιέρωση ενός κατώτατου μισθού που από το 2012 και μετά εφαρμόζεται σχεδόν σε όλες τις νέες προσλήψεις. Τέλος, συνέβαλε στην αυξομείωση του προσωπικού των επιχειρήσεων σύμφωνα με τις εκάστοτε παραγωγικές ανάγκες (εξωτερική αριθμητική ευελιξία), αλλά και την εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας και τα διαφορετικά καθήκοντα εντός της ίδιας επιχείρησης (λειτουργική ευελιξία).

Ωστόσο, η αύξηση της ανασφάλειας των εργαζομένων για τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας τους ή την εύρεση νέων θέσεων εργασίας μαζί με την γενικότερη ανασφάλεια της μακροπρόθεσμης διατήρησης των εισοδημάτων τους, καθώς και η αύξηση της υποδηλωμένης απασχόλησης, είχαν ως αποτέλεσμα να μην επιτευχθεί η λεγόμενη ευλίσφάλεια (flexicurity), η οποία παρέμεινε μόνο ως ευχολόγιο για την ελληνική εργασιακή πραγματικότητα στην μνημονιακή, αλλά και στην μεταμνημονιακή εποχή. Επιπλέον, ο τρόπος που οι επιχειρήσεις χρησιμοποίησαν τις δυνατότητες που τους παρείχε η ευελιξία δεν τις έκανε περισσότερο ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας, αφού η κύρια επιδίωξή τους παρέμεινε η μείωση του εργατικού κόστους

νόμιμα ή παράνομα και όχι η «εκμετάλλευση» των προοπτικών που τους έδινε η ευελιξία στην απασχόληση των εργαζομένων τους.

#### 6.4 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Το Σ.Ε.Π.Ε. σύμφωνα με τα όσα αναγράφονται στην επίσημη ιστοσελίδα του<sup>83</sup> έχει ως έργο του «την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη των περιπτώσεων παράβασης της εργατικής νομοθεσίας και παράνομης απασχόλησης, την παροχή πληροφοριών και υποδείξεων για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας». Στις αρμοδιότητες του είναι, επομένως, «να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις ως προς την τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, να προβαίνει σε ελέγχους, μετρήσεις, δειγματοληψίες και έρευνες για να διαπιστώσει αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, να εξετάζει τις υποβαλλόμενες καταγγελίες και τα αιτήματα των εργαζομένων, να επιβάλλει στους παραβάτες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για επιβολή ποινικών κυρώσεων να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά για την επίλυση των ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας».

Στα πλαίσια των παραπάνω αρμοδιοτήτων του αντιλαμβάνεται κανείς τη σημασία εύρυθμης και απρόσκοπτης λειτουργίας του, για να επιτελεί το έργο του. Οι επιθεωρητές θεωρούν ότι σε ένα περιβάλλον εργασιακό που συνεχώς μεταβάλλεται οι παρεχόμενες υπηρεσίες δύνανται σαφώς να βελτιωθούν και να εκσυγχρονιστούν στα πλαίσια του γενικότερου εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης. Με λίγα λόγια το Σώμα Επιθεώρησης θα πρέπει να προλάβει τις εξελίξεις που είναι καταιγιστικές και όχι να τρέχει πίσω από αυτές. Τα σχέδια δράσης θα πρέπει να προσαρμόζονται κάθε φορά στις νέες τάσεις της αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι αλλαγές που επέρχονται στις εργασιακές σχέσεις μετά την πανδημία (covid-19), όπως είναι

---

<sup>83</sup><https://www.sepenet.gr/liferayportal/42>

η επικράτηση της τηλεργασίας, της οποίας ο έλεγχος με τους παραδοσιακούς τρόπους είναι αδύνατος. Η εμμονή στην περίπτωση αυτή στα παραδοσιακά μοντέλα ελέγχου θα έχει επιπτώσεις στην αύξηση της ανασφάλιστης εργασίας και την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

Επιπλέον, πρέπει από τη μια μεριά να κωδικοποιηθεί η εργατική νομοθεσία, η οποία είναι προστατευτική μεν, αλλά δύσκολη στην εφαρμογή της, και από την άλλη να εκδοθούν εφαρμοστικές διατάξεις, προκειμένου να τυγχάνουν κοινής αντιμετώπισης όλα τα ανακύπτοντα εργασιακά ζητήματα και να αποφεύγονται οι παρερμηνείες ή οι ερμηνείες κατά το δοκούν. Σ' αυτό πρέπει να προστεθεί η ενίσχυση των οργανωτικών δομών του Σ.ΕΠ.Ε. με ανθρώπινο δυναμικό, ώστε να μην παρατηρείται το φαινόμενο δύο και τρεις επιθεωρητές να στελεχώνουν τμήματα στην αρμοδιότητα των οποίων βρίσκεται ένας ολόκληρος νομός με εκατοντάδες επιχειρήσεις και χιλιάδες εργαζόμενους. Υπό τις συνθήκες αυτές είναι αντιληπτό ότι ο έλεγχος δεν μπορεί να καταστεί παρά δειγματοληπτικός και η παρέμβαση των επιθεωρητών στην ισόρροπη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων υποτυπώδης.

## 6.5 ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Μετά τις αλλεπάλληλες μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας ελέω μνημονικών πολιτικών, την εκτίναξη της μειωμένης απασχόλησης σε δυσθεώρητα ύψη, την παρείσφρηση στην αγορά εργασίας νέων ειδικών μορφών απασχόλησης και την αύξηση της υποδηλωμένης εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις έχουν εισέλθει σε μια νέα φάση. Η ευελιξία στην απασχόληση, στόχος της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης επετεύχθη ως ένα βαθμό στην ελληνική αγορά εργασίας, χωρίς όμως να καταστεί δυνατή και η ευελισφάλεια, η οποία εκτός όλων των άλλων απαιτεί την διατήρηση των ποσοστών της ανεργίας σε πολύ χαμηλά ποσοστά.

Σε αυτό το πλαίσιο ο ρόλος που καλείται να διαδραματίσει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας στα εργασιακά είναι εξαιρετικά σημαντικός. Οφείλει με την κρατική συνδρομή να θέσει όλους τους υλικούς και άυλους πόρους στην διάθεση πάταξης της κάθε είδους παραβατικότητας και στην διατήρηση της εργασιακής ειρήνης, προσαρμοζόμενο διαρκώς στις τρέχουσες συνθήκες



και κερδίζοντας την εμπιστοσύνη εργαζομένων και εργοδοτών. Προτεραιότητα του Σώματος, αλλά και των πολιτικών σχεδιασμών ενόψει της νέας δεκαετίας που ανατέλλει θα πρέπει να είναι η διαφύλαξη της εργασίας με ασφάλεια, η λεγόμενη «ευελισφάλεια», η οποία θα πρέπει να πάρει την θέση της ευελιξίας, που καταχρηστικά χρησιμοποιείται από έναν πολύ μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων και αυξάνει αντί να μειώνει την εργασιακή ανασφάλεια.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ**

### **ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Ιωσηφίδης, Θ., (2008), Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες, εκδ. Κριτική, 2008, Αθήνα

ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Η ελληνική οικονομία και απασχόληση, σελ.81, Ετήσια Έκθεση 2018

Καραμεσίνη Μ., (2011), Κεφάλαιο «Η Πολιτική Απασχόλησης της Ε.Ε.» από τον Συλλογικό Τόμο - Βιβλίο «Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης» Σακελλαρόπουλος Θ., Εκδότης Διόνικος

Κούγιας, Κ., (2015), Ευελισφάλεια σε περίοδο κρίσης: Ισορροπη ανάπτυξη των συνιστωσών δυνάμεων ή ετεροβαρείς μεταρρυθμίσεις;, περιοδικό Κοινωνική Πολιτική, τεύχος 3, Ιανουάριος 2015, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής (ΕΕΚΠ)

Κουζής, Γ., (2008), Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μια κριτική προσέγγιση, περιοδικό Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, τεύχος 3, σσ 67-77, 2008

Κουζής, Γ., (2015), Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων, περιοδικό Κοινωνική Πολιτική, τεύχος 3<sup>ο</sup> , Ιανουάριος 2015, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής

Κουκιάδης, Ι., (2012), Εργατικό Δίκαιο, σελ.390, Επιτομή 2012

Κυργιακούλιας, Π., (2012), Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Μνημόνιο, Μελέτη 2/2012, ΕΙΕΑΔ

Κυριαζόπουλος, Π., & Σαμαντά, Ε., (2011), Μεθοδολογία Εκπόνησης Διπλωματικών Εργασιών, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα

Λαναράς, Κ., (2016), Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, σελ. 366-367 εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ

Λεβέντης, Γ., (2020), άρθρο «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν.4635/19 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», τεύχος 1758, τ.76/2020, Δ.Ε.Ν.

Μακράκης, Β., (1996), Απομυθοποιώντας τον Μεθοδολογικό Μονισμό στο Παπαγεωργίου Γ., Μέθοδοι στην Κοινωνιολογική Έρευνα, σελ. 19-38, Τυποθήτω, Αθήνα

ΥΠΕΚΑ, Ειδικό τεύχος, (2018), Αποτελέσματα ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου από 1 έως 31 Οκτωβρίου 2018

Υφαντόπουλος, Γ., & Νικολαΐδου, Κ., (2008), Η στατιστική στην κοινωνική έρευνα, Gutenberg, Αθήνα

Τσιώλης, Γ., (2014), Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα, Κριτική, Αθήνα

### **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Birks, M., & Mills, J. (2011). Essentials of grounded theory. Grounded theory: a practical guide, Sage Publications Ltd, London

Bryman, A., & Burgess, R.G., (1994) Analyzing qualitative data, Routledge, London

Campbell L. J., Hall A. J. & Pedersen K.O., (2006), National Identity and the varieties of Capitalism, The Danish Experience, London

Carson, Gilmore, Perry & Gronhaug, (2001), Qualitative Marketing Research, Sage Publications Ltd, London

- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative research*, Sage Publications Ltd, London
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.), Routledge, London
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. R. B., (2011), *Research methods in education*, Routledge Oxon, UK
- Creswell, J.W. (2007), *Five qualitative approaches to inquiry. Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*, 2, 53-80. Sage Publications Inc., Beverly Hills
- Eisner, W. E. (1991), *The enlightened eye, qualitative inquiry and the enhancement of educational practice*, Macmillan, New York
- Lincoln, Y., Guba, E. and Pilotta, J., (1985), *Naturalistic inquiry*. *International Journal of Intercultural Relations*, 9 (4), σελ.438-439, Sage Publications Inc., Beverly Hills
- Marshall, M. (1996). *Sampling for qualitative research*. *Family Practice*, 13(6), σσ.522-525, Oxford Academic
- Mason J., (2009), *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, μετ. Δημητριάδου Ελένη, εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- Morrow, S., (2005), *Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology*. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), σ. 250
- Patton, M., (2002), *Qualitative research and evaluation methods* (3η εκδ.), Sage, Thousand Oaks
- Robson, C., (2007), *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*, μετ. Ντ. Βασιλάκη & Κ. Βασιλικού, Gutenberg, Αθήνα

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques, Sage, Newbury Park

Williams, E., & Morrow, S. (2009). Achieving trustworthiness in qualitative research: A pan-paradigmatic perspective. *Psychotherapy Research*, 19(4/5), σσ. 576-582

Wilthagen, T. and Tros, F., (2004), "The concept of flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets" *Transfer*, 10 (2) p.171

### **ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ**

Αμαργιωτάκης Μ., Πρακτικός οδηγός εργασιακών θεμάτων 2018, (site: [www.ergasiaka-net.gr](http://www.ergasiaka-net.gr) )

Διαγνωστική έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα, ILO, 2016, διαθέσιμο στο [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/projectdocumentation/wcms\\_531548.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf),

Δήμας, Γ., Μέθοδοι Συλλογής Δεδομένων, Χρήση Ερωτηματολογίων, Μέθοδοι και Τεχνικές Δειγματοληψίας, διαθέσιμο στο <http://eclass.teiion.gr/modules/document/file.php/DSE274/%CE%9C%CE%95%CE%98%CE%9F%CE%94%CE%9F%CE%99%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%A4%CE%95%CE%A7%CE%9D%CE%99%CE%9A%CE%95%CE%A3%20%CE%94%CE%95%CE%99%CE%93%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%9B%CE%97%CE%A8%CE%99%CE%91%CE%A3.pdf>, προσπέλαση 28-05-2020

Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. 2012, διαθέσιμο στο <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/6810.pdf>

Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε., Απολογισμός 2017, Προγραμματισμός 2018, διαθέσιμο στο <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/11919.pdf>

Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης «ARTEMIS» για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας, περίοδος 15 Σεπτεμβρίου 2013 έως 31 Δεκεμβρίου 2017, ΣΕΠΕ, ΥΠΕΚΑ, διαθέσιμο στο <https://government.gov.gr/wp-content/uploads/2018/06/ARTEMIS-2017.pdf>

Ίσαρη Φ., Πουρκός Μ., (2015) Μεθοδολογία Έρευνας, Εφαρμογές στην Ψυχολογία και την Εκπαίδευση, Ελληνικά Ακαδημαϊκά Συγγράμματα και Βοηθήματα, προσπέλαση 19-3-2020 σε ηλεκτρονική διεύθυνση <https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PPP125>

Κουζής, Γ., Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μια κριτική προσέγγιση, περιοδικό Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, τεύχος 3, 2008 [file:///C:/Users/magic/Downloads/Euelixia kai asphaleia flexicurity mi a kritike pro.pdf](file:///C:/Users/magic/Downloads/Euelixia%20kai%20asphaleia%20flexicurity%20mi%20a%20kritike%20pro.pdf)

Κουζής, Ι., Το Πράσινο Βιβλίο για τις Εργασιακές Σχέσεις και η Flexicurity, Κυριακάτικη Αυγή 17/12/2006, <http://www.ananeotiki.gr/el/articles.asp?tid=1543>

Κάλλιας, Π., άρθρο με τίτλο «Ευελισφάλεια: Φοβού τους Δαναούς και δώρα φεροντας» στην ηλεκτρονική εφημερίδα HUFFPOST, διαθέσιμο στον σύνδεσμο [https://www.huffingtonpost.gr/entry/-9025\\_gr\\_13739382](https://www.huffingtonpost.gr/entry/-9025_gr_13739382)

Philpott, J. (1999). "Social Europe", Economic Report, 14 (5), London: Employment Policy Institute: αντλήθηκε από Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, «Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας», σσ 17-18, Μελέτες/27, Ιανουάριος 2014, <https://inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Meleti-27.pdf>

Σταμάτη, Α., Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις, 2006, <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/128-MAIOS-2006.pdf>

Τσέκος Ν.Θ., Μεθοδολογία εκπόνησης επιστημονικής εργασίας, Μέθοδος και Συγγραφή, προσπέλαση 19-03-2020 στην ηλεκτρονική διεύθυνση  
[http://www.eclass.teipel.gr/modules/document/file.php/MLGOV144/EK\\_PONHSH%20EPISTHMONIKHS%20ERGASIAS.pdf](http://www.eclass.teipel.gr/modules/document/file.php/MLGOV144/EK_PONHSH%20EPISTHMONIKHS%20ERGASIAS.pdf)

## **ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ**

<https://www.e-nomothesia.gr>

<https://www.nomikosodigos.info>

<https://www.kodiko.gr>

<https://www.omed.gr>

<https://ec.europa.eu>

<https://www.sepenet.gr>