



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ**

---

**Σύγχρονες μορφές ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας.**

**Η περίπτωση εργολαβικών εταιριών στο χώρο του  
αεροδρομίου.**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Ιστικόπουλος Ορέστης**

Τριμελής εξεταστική επιτροπή  
Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής, Επιβλέπων  
Ιορδάνης Ψημμένος, Καθηγητής  
Γεωργία Πετράκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

**Αθήνα Ιανουάριος 2017**

Copyright © Ορέστης Ιστικόπουλος, 2017.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

## Ευχαριστίες

Πριν απ' όλα θα ήθελα να ευχαριστήσω κάποιους ανθρώπους, οι οποίοι με βοήθησαν και με στήριξαν ιδιαίτερα, χωρίς την αρωγή τους η ολοκλήρωση αυτής της εργασίας δεν θα ήταν δυνατή.

Αρχικά ευχαριστώ τον καθηγητή μου Γιάννη Κουζή που δέχτηκε να δουλέψουμε μαζί και να συνεργαστούμε, δίνοντάς μου λύση σε ένα εξαιρετικά δύσκολο χρονικά σημείο. Η επικοινωνία μαζί του ήταν πολύ εύκολη και άμεση και η εμπειρία του πάνω στο θέμα με το οποίο ασχολήθηκα πολύ σημαντική.

Στη συνέχεια, θέλω να ευχαριστήσω όλα τα παιδιά από το αεροδρόμιο που αν και βιώνουν μια πολύ δύσκολη καθημερινότητα στο χώρο της εργασίας τους, απάντησαν στις ερωτήσεις μας με χαμόγελο και προθυμία. Η κουβέντα μαζί τους με έκανε να καταλάβω όλη την ουσία αυτής της επιστήμης που δεν είναι άλλη από την παρατήρηση και την κατανόηση της κοινωνίας. Έμαθα πράγματα που δεν ήξερα και παράλληλα κατάλαβα πόσα δεν ξέρω.

Τέλος θέλω να ευχαριστήσω τους φίλους μου από το μεταπτυχιακό Πέτρο και Δανάη, για όλους τους λόγους του κόσμου. Χωρίς αυτούς η πορεία μου στο ΠΜΣ θα ήταν διαφορετική και σίγουρα λιγότερο ενδιαφέρουσα. Η βοήθειά τους υπήρξε κομβικής σημασίας καθ' όλη τη διάρκεια και η όρεξή τους να την προσφέρουν διαρκής.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....                                                                                                                  | 5  |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....                                                                                                                  | 6  |
| ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ .....                                                                                                              | 8  |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> : Οι πολύπλευρες επιπτώσεις της ευελιξίας στην εργασία.....                                            | 10 |
| 1.1 Η ευελιξία του χρόνου εργασίας.....                                                                                        | 10 |
| 1.1.2 Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.....                                                                                    | 13 |
| 1.2 Ευελιξία και ασφάλεια στην εργασία .....                                                                                   | 15 |
| 1.3 Η ευελιξία και η ποιότητα της εργασίας.....                                                                                | 17 |
| 1.4 Η ευελιξία ως μέσο απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.....                                                                | 19 |
| 1.5 Η ευελιξία ως μέσο αύξησης της απασχόλησης.....                                                                            | 21 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> : Επιμέρους μορφές ευελιξίας. Η περίπτωση της μερικής και της προσωρινής απασχόλησης.....              | 24 |
| 2.1 Έννοια και είδη μερικής απασχόλησης .....                                                                                  | 24 |
| 2.2 Το νομικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης.....                                                                             | 26 |
| 2.3 Εθελούσια και κατ' ανάγκη μερική απασχόληση.....                                                                           | 28 |
| 2.4 Οι κοινωνικές προεκτάσεις.....                                                                                             | 30 |
| 2.5 Έννοια και μορφές προσωρινής απασχόλησης.....                                                                              | 31 |
| 2.6 Το νομικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης.....                                                                          | 33 |
| 2.7 Ρόλος και κοινωνικές συνέπειες .....                                                                                       | 37 |
| 2.8 Η προσωρινή απασχόληση ως μοναδική επιλογή.....                                                                            | 39 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> : Εργολαβικές εταιρίες, ανάπτυξη του φαινομένου και συνθήκες εργασίας σε ένα εργολαβικό καθεστώς ..... | 42 |
| 3.1 Μορφές εργολαβικών επιχειρήσεων.....                                                                                       | 42 |
| 3.2 Το νομικό πλαίσιο της εργολαβίας .....                                                                                     | 43 |
| 3.3 Ένταση του φαινομένου τα τελευταία χρόνια .....                                                                            | 44 |
| 3.4 Συνθήκες και σχέσεις εργασίας στις εργολαβικές εταιρίες .....                                                              | 46 |
| 3.5 Εργοδοτικές αυθαιρεσίες και νομιμοποίηση .....                                                                             | 49 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> : Εμπειρικό μέρος-ανάλυση συνεντεύξεων.....                                                            | 52 |
| 4.1 Η περίπτωση εργαζόμενου με σύμβαση μερικής απασχόλησης αορίστου χρόνου .....                                               | 54 |
| 4.2 Η περίπτωση εργαζόμενου με σύμβαση μερικής απασχόλησης ορισμένου χρόνου .....                                              | 59 |

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 4.3 Η περίπτωση εργαζόμενου πολλών διαφορετικών συμβάσεων ..... | 64 |
| 4.4 Συμπερασματικά .....                                        | 69 |
| ΠΗΓΕΣ .....                                                     | 71 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....                                               | 72 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....                                                 | 75 |
| ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ-ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ .....                              | 75 |
| ABSTRACT.....                                                   | 76 |

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μέσα από τη διπλωματική μας εργασία θα προσπαθήσουμε να εξετάσουμε την παρουσία και την ένταση των σύγχρονων μορφών ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Το φαινόμενο της ευελιξίας στην αγορά εργασίας είναι κάτι που αποκτά συνεχώς περισσότερη σημασία αν αναλογιστεί κανείς τα πολύ ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας και της κοινωνικής πραγματικότητας στη χώρα, μετά από αρκετά χρόνια βαθιάς ύφεσης. Η οικονομική κρίση και η ιδιαιτερότητα της ελληνικής περίπτωσης έχει φέρει την Ελλάδα στο επίκεντρο του παγκόσμιου ενδιαφέροντος και το θέμα των εργασιακών είναι μονίμως υπό συζήτηση και διαπραγμάτευση.

Με τη μελέτη μας θα επιχειρήσουμε να αναλύσουμε τις μορφές και την προσαρμοστικότητα της ευελιξίας στην εργασία και να δούμε πως αυτή επηρεάζει τις ζωές εκατομμυρίων εργαζομένων που βλέπουν την εργασιακή αλλά και κοινωνική ζωή τους να κατακερματίζεται καθημερινά στο όνομα μιας ακραίας ευελιξίας που τους επιβάλλεται.

Βασικός σκοπός της μελέτης μας, είναι η ανάλυση των πολύπλευρων επιπτώσεων που η ευελιξία επιφέρει στην εργασία και τα μέσα που χρησιμοποιεί για να το κάνει. Θα επικεντρώσουμε την ανάλυση σε κάποιες επιμέρους μορφές ευελιξίας και πιο συγκεκριμένα στην μερική απασχόληση, στην προσωρινή απασχόληση και στην εργολαβία. Θα δούμε πως αυτές οι μορφές ευελιξίας διαφέρουν, συνυπάρχουν αλλά και ταυτίζονται στα πλαίσια δύο εργολαβικών εταιριών επίγειων υπηρεσιών που δραστηριοποιούνται στο χώρο του αεροδρομίου και θα μοιραστούμε εμπειρίες και απόψεις με τρεις από τους εργαζόμενους εκεί.

*Λέξεις κλειδιά:* ευελιξία,  
μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση,  
εργολαβία, αγορά εργασίας, συνδυασμός, εργασιακές  
σχέσεις, οικονομική κρίση, ανασφάλεια

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια η χώρα βρίσκεται αντιμέτωπη με μία πολύ μεγάλη οικονομική κρίση, η οποία έχει οδηγήσει την οικονομία σε βαθιά ύφεση και έχει φέρει την κοινωνία σε οριακό σημείο. Οι μεγαλύτερες μεταβολές που έχει επιφέρει η κατάσταση αυτή εντοπίζονται στα εργασιακά ζητήματα. Με πρόφαση και πρόταγμα το καλό της χώρας και την έξοδο της από την κρίση οι εκάστοτε κυβερνήσεις συρρικνώνουν τα εργασιακά δικαιώματα με τρόπο τέτοιο, ώστε να δημιουργείται ένα ασφυκτικό περιβάλλον για τον εργαζόμενο, ο οποίος όχι μόνο βλέπει το μισθό του να μειώνεται, αλλά είναι αναγκασμένος να ζει και σε μια διαρκή ανασφάλεια.

Ένα από τα πιο επίκαιρα και κεντρικά ζητήματα στον τομέα των εργασιακών, είναι αυτό της ευελιξίας της εργασίας. Η ευελιξία είναι η μετάφραση του αγγλικού όρου flexibility και αποτελεί μια έννοια που είναι ιδιαίτερα δύσκολο να οριστεί, αφού είναι πολυδιάστατη και βρίσκει εφαρμογή σε πολλά πλαίσια. Σύμφωνα με τον Philpot ως ευελιξία στην αγορά εργασίας μπορούμε να ορίσουμε την ευκολία με την οποία η απασχόληση και οι μισθοί μπορούν και προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές προϊόντων και εργασίας. Ένας άλλος πιο γενικευμένος ορισμός αναφέρει πως ευελιξία είναι η ικανότητα προσαρμογής και ανταπόκρισης στις αλλαγές. Πιο πλήρης ορισμός μοιάζει αυτός της Γεωργακοπούλου, σύμφωνα με τον οποίο ευελιξία είναι η ικανότητα προσαρμογής στις αυτόματες ρυθμίσεις και επιταγές της αγοράς, ικανότητα που εκλαμβάνεται σαν ταυτόσημη με την επιβολή των ιδεατών συνθηκών του καθαρού ανταγωνισμού. Ορίζεται μάλιστα με βάση την ικανότητα του αντικειμένου να κάμπτεται υπό την πίεση εξωτερικών παραγόντων, την δεκτικότητα σε πειθώ και επιρροή από τρίτους και τέλος την δυνατότητα ανταπόκρισης ποσοτικής και ποιοτικής προσαρμογής σε αλλαγές εξωτερικών και εσωτερικών δεδομένων.

Σε κάθε περίπτωση πρόκειται για μια προσπάθεια να βρεθούν λύσεις και πρακτικές ώστε να αντιμετωπιστεί η κρίση. Ωστόσο η θετική διάθεση της λέξης δεν έχει καμία αντανάκλαση στην πραγματικότητα τουλάχιστον όσο αφορά τη σύγχρονη μορφή της ευελιξίας στον χώρο της εργασίας. Η ευελιξία σήμερα συνεπάγεται την ολοένα μείωση των δικαιωμάτων και προνομίων του εργαζόμενου και τον καλύτερο τρόπο για να μειωθεί στατιστικά το ποσοστό της ανεργίας στο όνομα της ανάπτυξης. Σαφώς μιλάμε για ένα φαινόμενο που παίζει στα όρια της νομιμότητας και πολλές φορές την

παρακάμπτει. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι παρά την ευρεία εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα, η ένταξή τους σε θεσμικό πλαίσιο και η ρύθμιση τους μέσω νομοθετικών παρεμβάσεων επιχειρείται μόλις την δεκαετία του 1990.

Σήμερα λοιπόν στην Ελλάδα παρατηρούμε μια μεγάλη ποικιλία μορφών άτυπης απασχόλησης που έχουν ακριβώς αυτά τα χαρακτηριστικά. Όλες οι πιθανές μορφές άτυπης απασχόλησης βρίσκονται εδώ και δεκαετίες στο καθημερινό ρεπερτόριο εκμετάλλευσης ενός σημαντικού κομματιού της εργατικής τάξης. Μαύρη και ανασφάλιστη εργασία, μερική και προσωρινή ή εποχιακή απασχόληση, ακαθόριστα ωράρια, κοινωφελής εργασία, απλήρωτες υπερωρίες και μισθοί κάτω από το βασικό είναι φαινόμενα που συναντά κανείς χωρίς να ψάξει ιδιαίτερα στην ελληνική αγορά εργασίας εν έτη 2017.



## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η συγκεκριμένη εργασία μελετά το ζήτημα των σύγχρονων μορφών ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Για την όσο δυνατή πιο λεπτομερή εξέταση του θέματος, η μελέτη αυτή χωρίζεται σε δύο βασικού άξονες. Αρχικά το θέμα προσεγγίζεται θεωρητικά μέσω της βιβλιογραφικής έρευνας και της αναζήτησης επιστημονικών άρθρων σχετικών με το θέμα. Εξαιτίας της έκτασης που έχει πάρει το ζήτημα της ευελιξίας στην εργασία και της εργολαβίας στη χώρα μας, αλλά και επειδή η προσέγγισή μας αφορά μόνο την ελληνική αγορά εργασίας, η ελληνική βιβλιογραφία και αρθρογραφία στάθηκαν πλήρης για τη διερεύνηση και την ανάλυση του θέματος με αποτέλεσμα να χρησιμοποιηθεί μικρής έκτασης ξένη βιβλιογραφία. Στη συνέχεια προκειμένου να στηριχτεί αλλά και να επαληθευτεί το θεωρητικό κομμάτι της εργασίας χρησιμοποιήσαμε την εμπειρική έρευνα και μάλιστα την ποιοτική προσέγγιση αυτής.

Η ποιοτική έρευνα επικεντρώνεται στο πως ερμηνεύεται, γίνεται κατανοητός, βιώνεται και παράγεται ο κοινωνικός κόσμος. Βασίζεται σε μεθόδους παραγωγής δεδομένων οι οποίες είναι ελαστικές και ευαίσθητες απέναντι στο κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο παράγονται τα δεδομένα αυτά, αποσκοπώντας στην παραγωγή σφαιρικής αντίληψης (Mason, 2009). Η ποιοτική έρευνα οφείλει να είναι ευπροσάρμοστη, ώστε να παράγει κοινωνικές εξηγήσεις με ευρύτερη απήχηση. Η αναγέννηση του ενδιαφέροντος για τις αφηγήσεις και τις βιογραφίες ως υλικού της κοινωνικής έρευνας συμβαδίζει με την αφύπνιση του ενδιαφέροντος για την ποιοτική μεθοδολογία στις κοινωνικές επιστήμες, που άρχισε να εκδηλώνεται από το τέλος της δεκαετίας του '60 (Τσιώλης, 2006). Άλλωστε η κοινωνική έρευνα εκφράζει στην ουσία, το διάλογο ανάμεσα στις ισχύουσες ιδέες για την κοινωνική πραγματικότητα και τα δεδομένα που την αντιπροσωπεύουν (Κυριαζή, 2003).

Μέσω της ποιοτικής μας έρευνας λοιπόν προσπαθήσαμε να αναδείξουμε την πραγματικότητα της καθημερινότητας που βιώνουν οι εργαζόμενοι με τους οποίους συζητήσαμε. Στόχος μας ήταν να αναδείξουμε τα προβλήματα που προκύπτουν από την επιβολή της ευελιξίας στην εργασία τους, στα πλαίσια ενός εργολαβικού καθεστώτος. Το ενδιαφέρον μας βέβαια δεν επικεντρώθηκε μόνο στο τι συμβαίνει εντός του εργασιακού τους χώρου αλλά και τις προεκτάσεις που μπορεί να υπάρχουν στην κοινωνική τους ζωή. Οι συνεντεύξεις αυτές μας προσέφεραν πληροφορίες που δεν θα μπορούσαν να γίνουν

κατανοητές μόνο με θεωρητική προσέγγιση του ζητήματος και μας βοήθησαν εξετάσουμε το θέμα σε βάθος, αφού είδαμε πως εφαρμόζεται η θεωρία στην πράξη.

Μέσω της γνωριμίας μας με έναν εργαζόμενο στον διαχωρισμό βαλιτσών σε εταιρία εργολαβικού χαρακτήρα του αεροδρομίου καταφέραμε να προσεγγίσουμε και άλλους εργαζόμενους ώστε να έχουμε μεγαλύτερη ποικιλία και μια πιο σφαιρική γνώμη, αφού συναντήσαμε τρεις διαφορετικές μορφές ευελιξίας της εργασίας μέσα στον ίδιο εργασιακό χώρο. Η συλλογή των πληροφοριών μας έγινε μέσω ημιδομημένης συνέντευξης. Η επιλογή αυτού του τύπου έχει να κάνει με την επιθυμία μας να δώσουμε όσο το δυνατόν περισσότερη ελευθερία στους συνεντευξιαζόμενους χωρίς παράλληλα να ξεφύγουμε από το στόχο της έρευνάς μας. Μια ημιδομημένη συνέντευξη έχει προκαθορισμένες ερωτήσεις, αλλά η διάταξή τους μπορεί να τροποποιηθεί ανάλογα με την αντίληψη του συνεντευκτή σχετικά με το τι φαίνεται καταλληλότερο. Η διατύπωση της ερώτησης μπορεί να αλλάξει και να δοθούν εξηγήσεις, ενώ συγκεκριμένες ερωτήσεις που φαίνονται ακατάλληλες για κάποιο συγκεκριμένο ερωτώμενο μπορούν να παραλειφθούν ή και να περιληφθούν πρόσθετες ερωτήσεις (Robson, 2007).

Στα πλαίσια της παρουσίασης των ευρημάτων, προσπαθήσαμε να αναλύσουμε τα δεδομένα των συνεντεύξεων λαμβάνοντας υπόψιν τις σημαντικές διαφορές αλλά και ομοιότητες που παρατηρήσαμε ανάμεσα στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ευέλικτοι εργαζόμενοι σε αυτή την εταιρία. Επιπλέον δόθηκε ιδιαίτερη σημασία στις διαφορές που παρουσιάζει η συγκεκριμένη εργολαβία σε σχέση με αντίστοιχες εταιρίες καθαρισμού ή φύλαξης, αφού χρειάζεται μια πιο προσεκτική ματιά για να καταλάβουμε ότι ουσιαστικά πρόκειται για το ίδιο πράγμα με τη μόνη διαφορά ότι κάποιες παραβιάσεις δεν γίνονται τόσο κραυγαλέα, περισσότερο λόγω του χώρου, όπου δραστηριοποιείται (αεροδρόμιο). Έτσι μας δόθηκε η δυνατότητα μιας ολοκληρωμένης αντίληψης των ζητημάτων που μας απασχόλησαν κατά τη διάρκεια της έρευνας, η οποία μας οδήγησε στη διεξαγωγή όσο το δυνατόν ασφαλέστερων συμπερασμάτων. Τέλος να αναφέρουμε ότι για λόγους διακριτικότητας και μετά από επιθυμία των ίδιων των συνεντευξιαζόμενων χρησιμοποιήθηκαν ψευδώνυμα και όχι τα κανονικά τους ονόματα, ενώ δεν αναγράφονται και το πραγματικά ονόματα των δύο εταιριών. Οι θεματικές πάνω στις οποίες κινήθηκαν οι συνεντεύξεις μας βρίσκονται σε παράρτημα στο τέλος της εργασίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1º: Οι πολύπλευρες επιπτώσεις της ευελιξίας στην εργασία**

### **1.1 Η ευελιξία του χρόνου εργασίας**

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας είναι ένα ζήτημα πολύ κεντρικό στην ανάλυση για τη διαμόρφωση της ελληνικής αγοράς εργασίας στα χρόνια της κρίσης. Αποτελεί την νούμερο ένα διευθέτηση του κεφαλαίου και της εργοδοσίας προκειμένου να διασφαλίσουν το συμφέρον τους. Η συζήτηση γύρω από το χρόνο της εργασίας είναι μεγάλη και βρίσκεται σε εξέλιξη εδώ και πολλά χρόνια. Από τη μία προβάλλονται τα θετικά στοιχεία, όπως η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η αύξηση του ελεύθερου χρόνου και από την άλλη τα αρνητικά, όπως η μείωση των μισθών και η επιβάρυνση του κόστους παραγωγής. Η αλήθεια πάντως είναι πως η ευελιξία του χρόνου της εργασίας είναι ακόμα ένα μέσο επιβολής της εργοδοσίας πάνω στους εργαζόμενους. Πρόκειται για μία επιμέρους πρακτική ευελιξίας πέρα εκείνων της ποσοτικής απασχόλησης και των αποδοχών και σύμφωνα με το ορισμό της Γεωργακοπούλου: έχουμε ευελιξία (ή ευέλικτη διαχείριση) του χρόνου εργασίας όταν το μέγεθος της παρεχόμενης εργασίας προσαρμόζεται στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης όχι με μεταβολές του αριθμού των απασχολούμενων, αλλά με μεταβολές στη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας. Στη συνέχεια η ίδια μας αναφέρει ότι οι μεταβολές αυτές μπορούν να αφορούν:

- Την αύξηση ή μείωση της συνολικής διάρκειας της ενεργής δραστηριότητας του εργαζόμενου.
- Την αύξηση ή μείωση του εβδομαδιαίου ή ετήσιου χρόνου εργασίας.
- Τις εξατομικευμένες, ομαδοποιημένες ή συνολικές κυμάνσεις του ημερήσιου και του εβδομαδιαίου ωραρίου των εργαζομένων
- Εποχιακές κυμάνσεις του ωραρίου
- Περιστασιακή ή μόνιμη χρήση συστημάτων βάρδιας, μερικής απασχόλησης κλπ.

Η σχετική αυτονόμηση του χρόνου λειτουργίας των παραγωγικών μονάδων από το ωράριο του προσωπικού τους και η διαφοροποίηση των ωραρίων με συχνές παρακάμψεις ή και ανοικτές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας είναι οι δύο σημαντικότερες τάσεις ως προς τη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Από κει και πέρα υπάρχουν διάφορα μέσα ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας.

1. Υπερωρίες: Η υπερωριακή απασχόληση αποτέλεσε και αποτελεί ακόμα μια ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική των επιχειρήσεων για την κάλυψη έκτακτων αναγκών ιδιαίτερα σε περιόδους που ο φόρτος εργασίας αυξάνεται. Βέβαια η υπερωριακή απασχόληση συναντάται ολοένα και πιο συχνά σε συστηματική ή ακόμα και σε σταθερή βάση. Ένας εργαζόμενος που εργάζεται με υπερωρίες μπορεί να έχει ένα επιπλέον οικονομικό όφελος που στη σημερινή οικονομική συγκυρία για πολλούς είναι ανάγκη και όχι επιλογή, αλλά οι αρνητικές συνέπειες είναι εμφανώς περισσότερες. Όλη αυτή η εντατικοποίηση της εργασίας επιφέρει ιδιαίτερη σωματική κόπωση, περιορίζει τον ελεύθερο χρόνο και οδηγεί στην κοινωνική απομόνωση, την ίδια στιγμή που αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στις νέες προσλήψεις και κατ' επέκταση στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η υπερωριακή απασχόληση λοιπόν είναι μια πρακτική, η οποία έχει τη βάση της στο χαμηλό επίπεδο αποδοχών των εργαζομένων και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για την κάλυψη των αναγκών τους, με το μικρότερο δυνατό κόστος. Εξάλλου με την κατάσταση που επικρατεί σήμερα στα εργασιακά συναντάμε συχνά το φαινόμενο οι υπερωρίες να πληρώνονται σαν ώρες του συμβατικού ωραρίου ή ακόμα να μην πληρώνονται και καθόλου.
2. Βάρδιες: Για τη χώρα μας η χρήση του όρου βάρδια συνεπάγεται είτε ομάδες εργαζομένων που εργάζονται εναλλάξ στον ίδιο χώρο και στην ίδια θέση εργασίας, ούτως ώστε ο χρόνος εργασίας τους να μη συμπίπτει, είτε προκαθορισμένα τμήματα του συνολικού χρόνου λειτουργίας ενός χώρου εργασίας στα οποία κατανέμεται το προσωπικό (Κουζής, 1996). Πρόκειται για έναν θεσμό ιδιαίτερα διαδεδομένο στις μεγάλες επιχειρήσεις που λειτουργούν μεγάλα διαστήματα μέσα στη μέρα ή και όλο το εικοσιτετράωρο. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται υπό αυτό το καθεστώς βρίσκονται αντιμέτωποι με σημαντικά προβλήματα ως προς την κοινωνική και οικογενειακή ζωή τους, αφού δυσκολεύονται να οργανώσουν το χρόνο τους από τη στιγμή που η βάρδιά τους αφορά ώρες της ημέρας που οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εργάζονται (πχ νυχτερινή βάρδια). Ο θεσμός συστημάτων βάρδιας είναι ένας θεσμός που εξυπηρετεί τις παραγωγικές ανάγκες των επιχειρήσεων σε βάρος της κοινωνικής ζωής των εργαζομένων.

3. Ωράρια εργασίας: Το ζήτημα λειτουργίας και μορφής του καθημερινού ωραρίου είναι ίσως το βασικότερο μέσο ευελικτοποίησης του χρόνου της εργασίας. Τα ωράρια της εργασίας περιγράφουν την χρονική διάρκεια που ένας εργαζόμενος απασχολείται. Υπάρχουν πολλές και διαφορετικές μορφές ωραρίων, οι οποίες διευθετούν διαφορετικά η καθεμία τον χρόνο εργασίας. Τα λεγόμενα ευέλικτα ωράρια είναι αυτά που φαίνονται να κυριαρχούν έναντι της πλήρους απασχόλησης, αφού παρουσιάζονται από τις επιχειρήσεις ως μονόδρομος για την ανταγωνιστικότητα. Οι πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτου ωραρίου εργασίας είναι:

- Τα κυκλικά ωράρια (δύο ή περισσότερα διαφορετικά ωράρια, που επαναλαμβάνονται περιοδικά ανά δύο, τρεις ή τέσσερις εβδομάδες)
- Τα κυλιόμενα ωράρια γνωστά και ως βάρδιες
- Τα κυμαινόμενα ωράρια (η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας κυμαίνεται ετήσια ή για ορισμένους μήνες, υπό τον όρο ο εργαζόμενος να δουλεύει κατά μέσο όρο το νόμιμο αριθμό ωρών)
- Τα διακεκομμένα ωράρια (ο εργαζόμενος δεν εργάζεται συνεχόμενα μέσα στη μέρα. Μπορεί για παράδειγμα να εργάζεται κάποιες ώρες το πρωί και να ξαναπιάνει δουλειά το βράδυ μετά από την ενδιάμεση παύση)
- Τα εξατομικευμένα ωράρια (ατομική διευθέτηση του ωραρίου από τον εργαζόμενο, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη)

Όπως αναφέρει και ο Γ.Κουζής: «με την νέα αυτή πρακτική ευελιξίας του χρόνου εργασίας ο υπολογισμός του ωραρίου δεν έχει ως βάση την ημερήσια ή την εβδομαδιαία εργασία αλλά επεκτείνεται σε ευρύτερα χρονικά πλαίσια μέχρι και εκείνο του έτους. Με την μέθοδο αυτή ο εργάσιμος χρόνος υπολογίζεται σε ετήσια, συνήθως, βάση και κατανέμεται κατά χρονικές περιόδους αυξομειούμενος είτε υπερβαίνοντας είτε υπολειπόμενος του συμβατικού ημερήσιου ή εβδομαδιαίου ωραρίου ανάλογα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων». Η διαπραγμάτευση του χρόνου εργασίας λοιπόν είναι ένα πεδίο, στο οποίο συντελούνται εδώ και κάποια χρόνια σημαντικές αλλαγές σε μία κατεύθυνση που έχει ως στόχο την ευημερία και το κέρδος των επιχειρήσεων την στιγμή που οι συνέπειες για τους εργαζόμενους είναι ιδιαίτερα επιβαρυντικές σε πολλούς τομείς των ζώων τους.

### 1.1.2 Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας απασχολεί εξίσου και σε μεγάλο βαθμό τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζόμενους, αφού στην ουσία αποτελεί μια συμφωνία μεταξύ τους σχετικά με το πώς θα παρέχεται χρονικά η εργασία. Όπως είναι λογικό η συμφωνία αυτή πρέπει με κάποιο τρόπο να κατοχυρώνεται νομικά ώστε να προστατεύονται τα εκάστοτε συμφέροντα. Στις διατάξεις του άρθρου 42 του Ν.3986/2011 και του άρθρου 2 του Ν.3385/2005 εμπεριέχονται ρυθμίσεις περί επιτρεπόμενης, υπό την τήρηση συγκεκριμένων προϋποθέσεων, διευθέτησης του χρόνου εργασίας, οι οποίες βασίζονται στη λογική του μέσου όρου εργασίας ως προς τον καθορισμό των ωρών επιτρεπτής εβδομαδιαίας εργασίας. Αποτελεί δηλαδή συνολική αποτίμηση της εργασίας σε ευρύτερες χρονικές περιόδους, χωρίς μεταβολή στο ύψος του μισθού (INE ΓΣΕΕ 2012-2015).

Σύμφωνα λοιπόν με το νόμο προβλέπεται ότι σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς). Εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει συσσώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση ή το είδος των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις και απρόβλεπτους λόγους, αν εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως επιτρέπεται να συμφωνείται υπό τις νόμιμες προϋποθέσεις, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας, από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως, και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή πρόσθετης εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την παρέχει. Από τη στιγμή που η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη δεν συντρέχει λόγος καταγγελίας της σύμβασής του. Κατά τη διευθέτηση

του χρόνου εργασίας ο μέσος όρος των ωρών εργασίας ανά βδομάδα εντός ενός ημερολογιακού έτους, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες. Αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου ωραρίου. Σε αυτές τις ώρες δεν συμπεριλαμβάνονται οι ώρες υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης. Αν για οποιονδήποτε λόγο και ειδικά σε περίπτωση παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, τότε έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 42 του Ν. 3986/2011 η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να καθοριστεί με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της, με συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή τέλος με συμφωνία εργοδότη και ένωσης προσώπων. Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί από το 25% των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι εργαζομένους και 15%, αν ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κάτω από είκοσι εργαζόμενοι. Σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται η μονομερής διευθέτηση του χρόνου εργασίας από τον εργοδότη ή η επιβολή της με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μεμονωμένων εργαζομένων.

Σχετικά με το ζήτημα της αμοιβής των εργαζομένων όσο ισχύει η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, προβλέπεται ρητώς ότι η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί υπερεργασίας και υπερωρίας. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος εβδομαδιαίου ωραρίου αμείβεται διαφορετικά. Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπερβάσεως για τους

απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Από τη στιγμή που θα τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, αλλιώς αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100% (άρθρο 2 Ν. 3385/2005).

## **1.2 Ευελιξία και ασφάλεια στην εργασία**

Το ζήτημα της ασφάλειας στην εργασία είναι διαχρονικά επίκαιρο και απασχολεί έντονα την εργατική νομοθεσία εδώ και χρόνια. Η ασφάλεια είναι ύψιστο δικαίωμα του εργαζόμενου και η εκάστοτε εργοδοσία οφείλει να του την διασφαλίζει στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. Όταν ο εργαζόμενος νιώθει ότι η θέση του διακυβεύεται ανά πάσα στιγμή καταλαβαίνουμε έχει να αντιμετωπίσει ένα μόνιμο πρόβλημα. Από τη στιγμή που η ευελιξία έχει εμφανιστεί και επηρεάσει σε τόσο μεγάλο βαθμό τον χώρο της εργασίας, είναι λογικό να έχει δημιουργήσει νέα δεδομένα και στον τομέα της ασφάλειας. Η ανάγκη για την εναρμόνιση ευελιξίας και ασφάλειας είναι στα χρόνια μας κάτι παραπάνω από μεγάλη και αυτό γιατί η διασφάλιση των δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολούμενων αποτελεί αναμφίβολα μια θετική κίνηση στην προοπτική ενίσχυσης της θέσης των πλέον αδύναμων κατηγοριών της μισθωτής απασχόλησης και στη δημιουργία όρων κοινωνικής συνοχής (Κουζής, 2005).

Ο συνδυασμός της ευελιξίας με την ασφάλεια είναι ευρέως γνωστός με τον όρο ευελφάλεια (flexicurity) και είναι η βάση για το νέο μοντέλο αγοράς εργασίας που θέλουν να επιβάλλουν οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) βασίζεται στη θέση ότι αφενός η ασφάλεια κι αφετέρου η ευελιξία, δεν είναι έννοιες εξ ορισμού αντιθετικές, αλλά συμπληρωματικές. Μέσα στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, η έννοια εμφανίζεται από πολλούς ως ο μόνος αναπτυξιακός μοχλός, με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συντηρώντας παράλληλα μερικά ουσιαστικά στοιχεία του κράτους πρόνοιας. Στόχος είναι οι περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, κάτι που υπήρξε πρωταρχικός στόχος



και της ανανεωμένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Το μοντέλο ευελφάλειας στην αγορά εργασίας συνδέεται στενά με την κοινωνική ασφάλιση και το σύστημα συνταξιοδότησης, καθώς και με τη μεταρρύθμισή τους. Στην Ελλάδα το ζήτημα της ευελφάλειας έχει απασχολήσει τις εκάστοτε κυβερνήσεις. Χαρακτηριστική είναι η δήλωση της υπουργού τότε (2012) Άννας Διαμαντοπούλου σύμφωνα με την οποία: *«Η ευελφάθεια δηλαδή η ευελιξία και η ασφάλεια, είναι τώρα η λύση. Και βεβαίως δεν μπορεί να συνεχίσουμε απλά με τη λογική των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων. Δεν μπορεί ο εργαζόμενος να είναι αδιάφορος για το τι συμβαίνει στην επιχείρησή του, δεν μπορεί να μην πάμε στη λογική των επιχειρησιακών συμβάσεων και στη συνεννόηση πια ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο»*.

Η αλήθεια είναι ότι στην ευέλικτη εργασία στη χώρα μας, σπανίως συναντά κανείς ένα κλίμα ασφάλειας. Αντίθετα παρατηρούμε εργαζόμενους που νιώθουν έντονο άγχος και ανασφάλεια εντός του χώρου εργασίας αλλά και περιπτώσεις που υπάρχει έντονη σωματική καταπόνηση του εργαζόμενου χωρίς πρόσθετη αμοιβή ή ένταξη του επαγγέλματος στα βαρέα και ανθυγιεινά ένσημα. Το νομικό πλαίσιο γύρω από την ευέλικτη απασχόληση χαρακτηρίζεται εδώ και χρόνια από στοχευμένα κενά και ασάφειες που ως σκοπό έχουν την δημιουργία μιας ρευστής κατάστασης και ενός θολού τοπίου, ώστε το ευέλικτο εργατικό δυναμικό να ομαδοποιείται και να κατευθύνεται πιο εύκολα. Πρόκειται για μια ξεκάθαρη πρακτική χειραγώγησης η οποία βασίζεται στην ανασφάλεια και τον φόβο του εργαζόμενου εξαιτίας της εξαιρετικά δύσκολης οικονομικής συγκυρίας που έχει περιέλθει η χώρα λόγω κρίσης. Ιδιαίτερη προσοχή αξίζει να δώσει κανείς στην λεγόμενη αναλογία των δικαιωμάτων. Στις διαφορές δηλαδή που υπάρχουν στα δικαιώματα στην ευέλικτη και στην τυπική απασχόληση. Οι εργαζόμενοι στην ευέλικτη απασχόληση δεν κατοχυρώνονται πλήρως και δεν απολαμβάνουν τα δικαιώματα αυτών που εργάζονται με τυπική απασχόληση, αφού για παράδειγμα δεν ισχύει το δικαίωμά τους στην αποζημίωση σε περίπτωση λήξης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μετά την παρέλευση της περιορισμένης διάρκειας ή δεν απολαμβάνουν το δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση, αφού οι επιχειρήσεις προτιμούν να καταρτίζουν τους πλήρως απασχολούμενους. Σύμφωνα με τον Γ.Κουζή «η σύζευξη ασφάλειας και ευελιξίας αναιρείται συχνά στην πράξη, όταν οι σχετικές προστατευτικές διατάξεις παραμένουν κενό γράμμα. Και του τούτο διότι η ευέλικτη εργασία είναι από την φύση της επισφαλής,

ιδιαίτερα μάλιστα εφόσον δεν αποτελεί εθελούσια επιλογή, αλλά η προσφυγή σε αυτήν προκύπτει από ανάγκη».

Η ευελιξία όταν δεν θεσμοθετείται και δεν ελέγχεται, αλλά επιβάλλεται παράτυπα ή παράνομα εξελίσσεται σε καθεστώς εκμετάλλευσης των εργαζομένων. Η ασφάλεια πρέπει να έχει ως στόχο την κατοχύρωση των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε ένα πλαίσιο κοινωνικής προστασίας, την υποστήριξη του εργαζομένου σε περίπτωση απόλυσης και για την επανένταξή του στην αγορά εργασίας. Στην Ελλάδα του 2016 η ασφάλεια δεν είναι σε καμία περίπτωση καθημερινότητα για τους ευέλικτα εργαζόμενους. Είναι δεδομένο ότι η αγορά εργασίας έχει ανάγκη από εξορθολογισμό ώστε η λειτουργία της να προστατεύει και τους εργαζόμενους εντός αυτής αλλά και τους άνεργους. Εξάλλου στόχος της ευελιξίας είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και όχι η διατήρηση πλαστών θέσεων εργασίας με οποιοδήποτε κόστος.

### **1.3 Η ευελιξία και η ποιότητα της εργασίας**

Η ποιότητα της εργασίας είναι μία εξαιρετικά πολύπλευρη έννοια, αναφέρεται τόσο στη συγκρότηση και στα χαρακτηριστικά της εργασίας αυτής καθαυτής, στις ικανότητες των εργαζομένων, στους σκοπούς και στις επιχειρησιακές πρακτικές των εργοδοτών, στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον όσο και στις κατευθύνσεις και στις προτεραιότητες των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας (Δενδρινός 2004). Για να κατανοήσουμε καλύτερα την έννοια αυτή οφείλουμε να εξετάσουμε το περιβάλλον της εργασίας, το οποίο αποτελείται και διαμορφώνεται από τη δομή της απασχόλησης, το προφίλ του εργάσιμου πληθυσμού και τη φύση της εργασίας. Σύμφωνα με τον Δενδρινό και με βάση τα σύγχρονα οικονομικά και κοινωνικά δεδομένα θα μπορούσαμε να χωρίσουμε την προαγωγή της ποιότητας της εργασίας σε τέσσερις βασικούς πυλώνες.

1. Εξασφάλιση της επαγγελματικής σταθερότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης
2. Διατήρηση και βελτίωση της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων
3. Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων
4. Συμφιλίωση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων

Σε πολλές περιπτώσεις και ολόένα και περισσότερο η ευελιξία συμπεριλαμβάνεται και αυτή ως βασικό συστατικό στοιχείο στην ανάλυση της ποιότητας της εργασίας. Ο τύπος σύμβασης εργασίας που ένας εργαζόμενος θα υπογράψει, οι ώρες

απασχόλησής του και οι δυνατότητες που έχει ως προς την είσοδο και την έξοδο στην αγορά εργασίας είναι βασικοί παράγοντες που κρίνουν σε πολύ σημαντικό βαθμό την ποιότητα της εργασίας και την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή. Υποθετικά όλη αυτή η σκέψη είναι βασισμένη στην δημιουργία κινήτρων και την άρση αντικινήτρων για την κινητικότητα του εργαζομένου με την δυνατότητα της ελεύθερης επιλογής και την βελτίωση στις δυνατότητες πρόσβασης και παραμονής στην αγορά εργασίας. Η πραγματικότητα βέβαια είναι κάπως διαφορετική. Στην σημερινή ελληνική αγορά εργασίας η ευελιξία είναι πολύ περισσότερο μια αναγκαστική συνθήκη παρά μια ελεύθερη επιλογή για τον εργαζόμενο. Κατ' επέκταση υποβιβάζει και δεν βελτιώνει την ποιότητα της εργασίας του και τον καθιστά τυπικά ευέλικτο και ουσιαστικά αναλώσιμο. Το περιεχόμενο της ευέλικτης εργασίας λοιπόν, όπως καταδεικνύουν και οι σχετικές έρευνες στον ευρωπαϊκό χώρο, συνοδεύεται κατ' αρχήν από εφαρμογές που κυριαρχεί η αρνητική διάσταση στο ποιοτικό του σκέλος (Κουζής, 2001).

Η αντίληψη για την ποιότητα της εργασίας σήμερα περιορίζεται στην διαρκή συρρίκνωση της από την εκάστοτε κυβέρνηση στο όνομα της λιτότητας που θα βοηθήσει την χώρα να ξεπεράσει την κρίση και να επανέλθει στην ανάπτυξη. Η προφανής αδυναμία ή άρνηση της πολιτείας και των κοινωνικών εταίρων να κατανοήσουν και να δημιουργήσουν ένα διευρυμένο πλαίσιο διαχείρισης της ευελιξίας οδηγεί στην διευκόλυνση των επιχειρήσεων και στην υποβάθμιση της θέσης του εργαζόμενου δημιουργώντας εργαζόμενους πολλαπλών ταχυτήτων. Οι επιχειρήσεις πλέον επιβάλλουν ένα εργασιακό καθεστώς, το οποίο διαφοροποιείται από τις τυπικές εργασιακές σχέσεις. Προχωρούν σε μείωση του προσωπικού τους ή στην κάλυψη των αναγκών τους με προσωπικό μερικής ή προσωρινής απασχόλησης (έκτακτοι, εποχιακοί, συμβασιούχοι). Η συγκεκριμένη πρακτική σχετίζεται με την προσπάθεια εξισορρόπησης των μισθών σε επίπεδα που να δίνουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην εταιρία μέσω της μείωσης κόστους.

Η ανάγκη για εξειδίκευση που έχει προκύψει στη σημερινή αγορά εργασίας έχει οδηγήσει σε σημαντική αύξηση των απολύσεων και σε ένα πιο ευέλικτο και λιγότερο σταθερό ωράριο απασχόλησης. Οι δυσμενείς οικονομικές συγκυρίες έχουν προκαλέσει την δημιουργία ειδικευμένου κυρίως προσωπικού με ασταθές και συγκυριακό ωράριο, χωρίς πλήρεις αποδοχές και μισθολογικές καλύψεις. Οι πρακτικές ευελιξίας που ακολουθούνται μπορεί συχνά να παρουσιάζονται ως θετικές λύσεις για την αντιμετώπιση

της ανεργίας, όμως στην πραγματικότητα καλλιεργούν μια διαρκή ανασφάλεια και ένα μόνιμο άγχος με ανυπολόγιστο ψυχολογικό κόστος εξ αιτίας της περιθωριοποίησης του εργατικού δυναμικού, του διαχωρισμού του σε κατηγορίες και της χαμηλής του παραγωγικότητας. Οι επιχειρήσεις στοχεύουν στον περιορισμό των εργαζομένων ως προς την άσκηση των δικαιωμάτων τους κάτι που σε συνδυασμό με τη συνεχή τάση για λιγότερο έλεγχο από το κράτος οδηγεί στην αύξηση αυθαίρετων πράξεων και απολύσεων.

Μπορεί λοιπόν η ευελιξία όταν χρησιμοποιείται σε λελογισμένο βαθμό, να συνδέεται με σημαντικά οικονομικά αποτελέσματα για τις επιχειρήσεις και τον όγκο της απασχόλησης, όμως για να αποτιμηθούν τα πραγματικά οφέλη-κόστη είναι απαραίτητο να συνυπολογιστεί και η ποιότητα της εργασίας που συνεπάγεται. Η ταυτόχρονη επιδίωξη οικονομικής ανταγωνιστικότητας και κοινωνικής συνοχής επιτάσσει την εξέταση αυτής της ποιοτικής διάστασης της ευελιξίας, δηλαδή των επιπτώσεων της στους εργαζόμενους (Γαβρόγλου, 2006). Στην ελληνική αγορά εργασίας σήμερα, οι επιπτώσεις αυτές δείχνουν να είναι πολλές και σημαντικές, την ίδια στιγμή που οι προβλέψεις για τα επόμενα χρόνια εμφανίζονται ιδιαίτερα απαισιόδοξες.

#### **1.4 Η ευελιξία ως μέσο απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων**

Η απορρύθμιση είναι μία λέξη που χαρακτηρίζει σε μεγάλο βαθμό την κατάσταση στο σύνολο της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα σήμερα. Σε ένα επόμενο στάδιο μάλιστα θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι χαρακτηρίζει ολόκληρη τη χώρα και τον τρόπο λειτουργίας της. Στο γενικότερο πλαίσιο της συγκεκριμένης πραγματικότητας οι εργασιακές σχέσεις δεν θα μπορούσαν να μείνουν ανεπηρέαστες. Σύμφωνα με τον ορισμό του Κατσανέβα, οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να οριστούν ως: κάθε πλευρά των επίσημων και ανεπίσημων σχέσεων ανάμεσα στους μισθωτούς, τους εργοδότες και τους εργασιακούς εκπροσώπους του κράτους. Η οικονομική κρίση έχει επιφέρει σοβαρές συνέπειες στον κόσμο της εργασίας, οι οποίες μας οδηγούν σε πολύ διαφορετικά καθεστώτα σχέσεων απασχόλησης από ό,τι γνωρίζαμε μέχρι σήμερα.

Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων είναι μία διαδικασία που έχει ξεκινήσει στην Ελλάδα, εδώ και μία 25ετία και έχει ως στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργατικού κόστους και την ανάδειξη αυτών ως ύψιστων αξιών. Τα νέα

αυτά δεδομένα στον τομέα των εργασιακών βασίζονται σύμφωνα με τον Γ.Κουζή σε τέσσερις βασικούς άξονες. Στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης και τέλος στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις. Το βασικότερο εργαλείο για την επίτευξη αυτής της απορρύθμισης λοιπόν ήταν και παραμένει η ευελιξία, το μαρτυρά άλλωστε η σειρά μέτρων που πάρθηκαν και πολιτικών που ακολουθήθηκαν όλα αυτά τα χρόνια με σκοπό την ανάπτυξη και την ενθάρρυνση της ευελιξίας. Ήταν μάλιστα τέτοια η έντασή τους και τόσο μικρό το χρονικό διάστημα που εμφανίστηκαν που μπορούμε να πούμε ότι δεν έχουμε ξανασυναντήσει ανάλογη εμπειρία στην Ευρώπη.

Οι σύγχρονες μορφές της ευέλικτης και της φθηνής εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας σήμερα έχουν πάρει μια τροπή, η οποία φαίνεται εχθρική απέναντι στον εργαζόμενο και διαμορφώνει ένα εκρηκτικό σκηνικό στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Πολύ συχνά παρατηρούμε φαινόμενα όπως οι παράνομες και οι μαύρες ευελιξίες που συνιστούν την χρήση της ευελιξίας με όρους τυπικής ή άτυπης καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων. Η ανάπτυξη των ευέλικτων πρακτικών στην εργασία συμβάλλει στην περαιτέρω μείωση του ήδη φθηνού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα, ενισχύει την κατάτμηση της εργασίας και την ύπαρξη εργαζόμενων πολλαπλών ταχυτήτων, δημιουργεί ανταγωνισμούς ανάμεσά τους και αποδυναμώνει την συνδικαλιστική δράση. Παράλληλα δε, ασκεί πιέσεις στην τυπική εργασία συμπιέζοντας τις διεκδικήσεις και το περιεχόμενό της συμβάλλοντας στην γενικότερη και συνολική υποβάθμιση της εργασίας (Κουζής, 2006). Επιπλέον η επιμονή στην πρακτική του χαμηλού κόστους εργασίας δεν δείχνει να αντιμετωπίζει το πρόβλημα της ανεργίας, αφού διατηρείται σε υψηλά ποσοστά, ενώ η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων βρίσκεται σε πολύ χαμηλά ποσοστά σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρώπης αποδεικνύοντας έτσι με τον πιο πειστικό τρόπο ότι η ανταγωνιστικότητα δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται μονομερώς.

Με αφορμή την οικονομική κρίση παρατηρούμε στην ουσία μια συρρίκνωση της απασχόλησης και μία εκτεταμένη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο

αλλά και στον ιδιωτικό τομέα με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το νέο εργασιακό καθεστώς χαρακτηρίζεται από όρους αρνητικής απόκλισης για τους νεοπροσληφθέντες δημιουργώντας έτσι εργαζόμενους πολλαπλών ταχυτήτων εντός του ίδιου εργασιακού χώρου, την ίδια στιγμή που ουσιαστικά καταργεί τις συλλογικές συμβάσεις και περιορίζει σημαντικά τους όρους προσφυγής των εργαζομένων στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Η απορρύθμιση άρα και υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων είναι άρρητα συνδεδεμένη με πολιτικές, οι οποίες αντιμετωπίζουν την εργασία ως κάτι το επαχθές και τοποθετούν τον εργαζόμενο στη χειρότερη θέση που έχει βρεθεί από την μεταπολίτευση και μετά. Αποτελεί μάλιστα βασικό πυλώνα των προγραμμάτων λιτότητας, καθώς λειτουργεί ως θεσμικό εργαλείο υλοποίησης της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης. Η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης σε συνδυασμό με την ύφεση της ελληνικής οικονομίας επέφεραν ριζικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις προωθώντας τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και πετυχαίνοντας έτσι την εδραίωση μιας νέας κατάστασης στα εργασιακά. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας με την έννοια της άρσης αρκετών προστατευτικών ρυθμίσεων της εργασίας και τον πολλαπλασιασμό των μη τυπικών συμβάσεων εργασίας, αποτελεί κατά πολλούς μονόδρομο, ένας μονόδρομος που στην πράξη φαίνεται να οδηγεί σε αδιέξοδο εκατομμύρια εργαζόμενους αλλά και μία ολόκληρη αγορά εργασίας που δείχνει εδώ και καιρό σε οριακή κατάσταση.

### **1.5 Η ευελιξία ως μέσο αύξησης της απασχόλησης**

Ο βασικότερος ίσως σκοπός-στόχος της ευελιξίας στην αγορά εργασίας είναι η αύξηση της απασχόλησης. Μέσω της ευέλικτης διαχείρισης, δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας προσαρμοσμένες στις ανάγκες της σύγχρονης αγοράς όπου ο χρόνος και οι σχέσεις εργασίας αλλάζουν λογική και κατεύθυνση. Το ότι η ευελιξία δημιουργεί θέσεις εργασίας και μειώνει την ανεργία είναι γεγονός, πρέπει όμως να εξετάσουμε κατά πόσο η μείωση αυτή αντιστοιχεί σε πραγματικά μεγέθη ή είναι απλά μία στατιστική μείωση χωρίς ουσιαστικό αντίκτυπο στην κοινωνική πραγματικότητα. Ο Σάββας Ρομπόλης στην εισήγησή του για το ίδρυμα Friedrich Ebert το 2014 αναφέρει: «είναι πλέον σαφές ότι η ύφεση (-25%) και η ανεργία (27,8%, 1.342.299, Α' τρίμηνο 2014, ΕΛΣΤΑΤ) δεν

αποτελούν παράπλευρες απώλειες της οικονομικής κρίσης στην χώρα μας. Αντίθετα, συνιστούν τα αρνητικά χαρακτηριστικά των ασκούμενων πολιτικών οι οποίες ουσιαστικά έχουν «φυλακίσει» τους πόρους της οικονομίας στο έλλειμμα και το χρέος, στερώντας από πόρους τις επενδύσεις, την ανάπτυξη και την απασχόληση. Έτσι αποδεικνύεται ότι η εσωτερική υποτίμηση αποτελεί τον κινητήρα αντιφάσεων και συστολής των δυνάμεων της οικονομίας και της κοινωνίας».

Η ευελιξία ως μέσον αύξησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας είναι μια τέτοια πολιτική. Η ιδέα ότι η ευελιξία της αγοράς εργασίας αποτελεί τη λύση στο πρόβλημα της ανεργίας έχει ως αφετηρία, τη φιλελεύθερη θέση σύμφωνα με την οποία η μείωση της απασχόλησης είναι συνέπεια του υψηλού εργατικού κόστους και της έκτασης των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Λιγότερα, κατά συνέπεια, εμπόδια στις απολύσεις εργαζομένων ισοδυναμούν με λιγότερες επιφυλάξεις της εργοδοσίας για νέες προσλήψεις, ενώ μικρότερες εργατικές αποδοχές και ασθενέστερα κοινωνικά βάρη για την επιχείρηση οδηγούν σε περισσότερες προτάσεις για εργασία. Η ευελιξία επηρεάζει τις συνθήκες για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, δεν έχει όμως καμιά επίπτωση στην εξέλιξη του συνολικού επιπέδου απασχόλησης, η οποία εξαρτάται, βασικά, από το ρυθμό ανάπτυξης και την εξέλιξη της παραγωγικότητας της εργασίας. Η ευελιξία, δηλαδή, δεν εξασφαλίζει τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, επιτρέπει, όμως, να καλυφθούν γρηγορότερα οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργεί η ανάπτυξη την ίδια στιγμή που αυξάνει την κινητικότητα στην αγορά, αφού ο εργαζόμενος μετακινείται πολύ πιο συχνά απ' ό,τι σε ένα καθεστώς τυπικής απασχόλησης. Η σχέση ευελιξίας και απασχόλησης φαίνεται να μην είναι σταθερή όπως πολλοί πιστεύουν. Εκ του αποτελέσματος προκύπτει ότι η ευελιξία περισσότερο διατήρησε τον άνεργο σε μια μερικώς κοινωνικά ενεργή κατάσταση παρά ανέστειλε ουσιαστικά την αύξηση της ανεργίας.

Με άλλα λόγια οι πολιτικές απασχόλησης και προστασίας των ανέργων έτειναν περισσότερο προς την δημιουργία συνθηκών εργασιακής ανασφάλειας για ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού. Το ίδιο το κράτος έγινε η ατμομηχανή της ανασφάλειας, είτε ως φορέας έμπνευσης και άσκησης των εφαρμοζόμενων πολιτικών απασχόλησης, είτε ως εργοδότης προς τους υπαλλήλους του. Αξίζει να σημειωθεί ότι σ' αυτό το πλαίσιο των πολιτικών απασχόλησης κατέρρευσαν οι προσδοκίες της ευελιξίας της αγοράς εργασίας ως επιλογή για την βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης

(Ρομπόλης, 2014). Η αύξηση της απασχόλησης είναι ισχυρά συνδεδεμένη με τη μείωση του εργατικού κόστους. Οι μορφές ευελιξίας που εφαρμόζονται στη χώρα μας, ώστε να επιτευχθεί αυτή η μείωση οδηγούν σε απελευθέρωση των όρων απόλυσης, αποδυνάμωση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθολογικών αυξήσεων, διεύρυνση κατά την επιθυμία των επιχειρήσεων των ωραρίων εργασίας, δυνατότητα επιβολής μονομερώς ελαστικών μορφών απασχόλησης και γενικότερα απορρύθμιση ατομικών και συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων. Σε μία χώρα όπως η Ελλάδα που υποφέρει από μία κρίση η οποία εκτός από οικονομική έχει γίνει και βαθύτερα κοινωνική, πρακτικές σαν και αυτές οδηγούν σε ολοένα και μεγαλύτερη εξαθλίωση των χαμηλών και μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων, στην επιδείνωση των σχέσεων εργασίας και προσωπικής ζωής, σε σημαντική μείωση της εθνικής κατανάλωσης και σε σταθερή υποβάθμιση της οικονομίας.

Το ελλειμματικό κοινωνικό κράτος και η τραγική κατάσταση της οικονομίας στη χώρα μας αποτελούν απροσπέλαστο εμπόδιο για την εφαρμογή οποιουδήποτε μοντέλου ευελιξίας με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης. Αυτό που πραγματικά συμβαίνει είναι η στατιστική μείωση της ανεργίας και η διευκόλυνση, τυπική και άτυπη, που το κράτος και οι θεσμοί παρέχουν στις επιχειρήσεις με σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την ενίσχυση της αγοράς, με τους εργαζόμενους να αντιμετωπίζονται για ακόμη μια φορά ως ο τελευταίος τροχός της αμάξης.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2º: Επιμέρους μορφές ευελιξίας. Η περίπτωση της μερικής και της προσωρινής απασχόλησης**

Η μερική και η προσωρινή απασχόληση είναι δύο από τις πιο διαδεδομένες ευέλικτες μορφές εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Ένας πολύ μεγάλος αριθμός εργαζομένων απασχολείται σε αυτές τις μορφές εργασίας και αντιμετωπίζει τα ανάλογα προβλήματα. Πρόκειται για δύο τελείως διαφορετικές όψεις ευελιξίας στην εργασία που, όπως θα δούμε και στη συγκεκριμένη μελέτη, μπορούν κάποιες φορές να συνδυαστούν. Η οικονομική κρίση και οι πολιτικές προώθησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης δημιούργησαν την ανάγκη για ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό, το οποίο πολλές φορές έχει εφεδρικό χαρακτήρα. Αυτά σε συνδυασμό με την προσπάθεια αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων οδήγησαν την κυβέρνηση στο να μειώσει τα επίπεδα προστασίας της απασχόλησης και να θεσμοθετήσει νέες ευέλικτες μορφές εργασίας ώστε να περιοριστούν οι ακαμψίες στην αγορά εργασίας. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο η μερική και η προσωρινή απασχόληση τείνουν να αποτελέσουν τις βασικές μορφές εργασίας στην ελληνική κοινωνία. Είναι βέβαια κοινώς αποδεκτό ότι η ανάπτυξη των συγκεκριμένων μορφών απασχόλησης είναι προσαρμοσμένη κυρίως στις ανάγκες των επιχειρήσεων και όχι των εργαζομένων. Ανεπαρκείς αμοιβές, χαμηλή κοινωνική προστασία, προβλήματα συντάξιμων χρόνων και θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης με σημαντικά περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης είναι κάποια από τα προβλήματα έχουν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι στην μερική και την προσωρινή απασχόληση. Ας δούμε όμως την κάθε περίπτωση ξεχωριστά.

### **2.1 Έννοια και είδη μερικής απασχόλησης**

Η μερική απασχόληση είναι μια ευέλικτη μορφή εργασίας, που την συναντάμε είτε ως εξωτερική ευελιξία που έχει να κάνει με μια ειδική μορφή απασχόλησης, είτε ως εσωτερική ευελιξία διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου με λιγότερη απασχόληση από το κανονικό ωράριο. Για να εξετάσουμε την έννοια πιο αναλυτικά θα χρησιμοποιήσουμε τον ορισμό του ΚΕ.ΠΕ.Α (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων), ο οποίος αναφέρει: 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, δηλαδή την πλήρη απασχόληση (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται (μαχητό τεκμήριο) ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. 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. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέρα της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (άρθρο 17, Ν.3899/2010).

Από εκεί και πέρα υπάρχουν διάφορα είδη μερικής απασχόλησης τα βασικότερα των οποίων είναι τα εξής:

1. Εκ περιτροπής εργασία: Είναι περίπτωση μερικής απασχόλησης διαφέρει όμως ως προς τα χαρακτηριστικά και το περιεχόμενό της διότι αναφέρεται σε εργασία με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή εβδομάδες ανά μήνα ή μήνες ανά έτος κλπ. Στην περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας το ωράριο για κάθε ημέρα απασχόλησης πρέπει να είναι πλήρες και όχι μειωμένο. Για τα επιδόματα εορτών και άδειας και τον τρόπο υπολογισμού τους υπάρχει ειδική ρύθμιση με την Κ.Υ.Α. 19040/81 άρθρο 4 παρ. 3 ενώ για την κανονική τους άδεια ισχύουν οι διατάξεις των Ν. 3302/04 ως και των λοιπών εργαζομένων. Σε ότι αφορά τις αποδοχές επιδόματος αδείας, του χρόνου απασχόλησής, υπολογίζονται επί του πράγματι καταβαλλόμενου μισθού ή ημερομισθίου.
2. Διαλείπουσα εργασία: Πρόκειται για μια μορφή μερικής απασχόλησης, η οποία όμως δεν ρυθμίζεται συγκεκριμένα από το εργατικό δίκαιο ως ειδική μορφή απασχόλησης με ιδιαιτερότητα. Είναι παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία για ορισμένες μέρες το μήνα μέσα στην εβδομάδα που δεν υπακούει σε συγκεκριμένη περιοδική απασχόληση ώστε ο εργαζόμενος δεν απασχολείται όλες τις ημέρες του μήνα, αλλά εργάζεται ορισμένες μόνο ημέρες. Ο χρόνος απασχόλησης δεν χαρακτηρίζει αυτή την εργασιακή σχέση με αποτέλεσμα αυτή η ιδιότυπη μορφή

εργασίας να είναι δύσκολο να νομιμοποιηθεί, πράγμα που μπορεί να δημιουργήσει πολλές αμφισβητήσεις και συγκρούσεις μεταξύ εργαζόμενου και εργοδοσίας. Δεν χρειάζεται κανένας έγγραφος τύπος σύμβασης όπως στις άλλες μορφές απασχόλησης που εκ του νόμου είναι υποχρεωτική. Η μισθοδοσία είναι η νόμιμη που αντιστοιχεί στον χρόνο απασχόλησης και στην αντίστοιχη αμοιβή. Επιδόματα εορτών και άδειας επίσης υπολογίζονται νόμιμα σύμφωνα με το χρόνο απασχόλησης και την καταβαλλόμενη αμοιβή.

3. Mini jobs: Τα mini jobs είναι μια μορφή διαλείπουσας εργασίας, η οποία έχει κάνει την εμφάνισή της στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια. Οι εργαζόμενοι υπό αυτό το καθεστώς δεν έχουν σταθερό ωράριο και εργάζονται μόνο και αν παραστεί ανάγκη. Η χώρα που θέσπισε και καθιέρωσε τα mini jobs είναι η Γερμανία όταν πριν από μία δεκαετία βρέθηκε αντιμέτωπη με μεγάλο πρόβλημα ανεργίας και θέλησε να πραγματοποιήσει μια διαθρωτική μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας.

## **2.2 Το νομικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης**

Η σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά με το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990. Στη συνέχεια υπήρξαν μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις, (Ν.3846/2010, Ν. 3899/2010), που τροποποιούν το αρχικό άρθρο, προσαρμόζοντας τη μερική απασχόληση στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Με τη νομοθετική ρύθμιση κατοχυρώνεται η δυνατότητα σε εργοδότη και μισθωτό να συμφωνήσουν για εργασία μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με τη συνήθη της μορφή ή με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας. Η σύμβαση που υπογράφεται ρυθμίζει τον χρόνο εργασίας, τις αποδοχές, τον τρόπο κατανομής της εργασίας και τις περιόδους που θα απασχολείται ο εργαζόμενος. Οι αποδοχές όσων εργάζονται με μερική απασχόληση υπολογίζονται σύμφωνα με τις νόμιμες αποδοχές των απασχολούμενων με πλήρες ωράριο και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας των μερικώς απασχολούμενων. Ο κατώτατος μισθός δέχτηκε σημαντικές αλλοιώσεις με τους νόμους Ν. 4046 και 4093 του 2012, οι οποίοι κατήγγειλαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού που ίσχυαν από το 1930, την ίδια στιγμή που βάζουν στο κάδρο και

τον παράγοντα της ηλικίας (από τα 25 και κάτω η αμοιβή είναι μικρότερη). Επιπλέον η σύμβαση αυτή προβλέπει την παροχή επιπλέον εργασίας, πέρα από τη συμφωνημένη όταν υπάρχει ανάγκη. Τότε ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (άρθρο 17, Ν.3899/2010).

Η μερική απασχόληση αποτελεί ίσως την πιο διαδεδομένη μορφή ευέλικτης εργασίας και όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο η νομοθεσία δεν μεταχειρίζεται με τον ίδιο τρόπο τον ευέλικτα απασχολούμενο και τον πλήρως απασχολούμενο εργαζόμενο. Ίση μεταχείριση βλέπουμε μόνο ως προς την ετήσια άδεια, τις αποζημιώσεις, τα επιδόματα και τα προγράμματα πρόσθετης κοινωνικής ασφάλειας. Η διασφάλιση άλλων όρων και δικαιωμάτων του εργαζόμενου αφήνεται στην ευχέρεια και κρίση του εργοδότη, αφού δεν επιβάλλεται από τον νόμο. Απαγορεύεται στον εργοδότη να μειώσει τις ώρες κανονικής απασχόλησης για να εισάγει μερική απασχόληση εκτός αν υπάρχει συμφωνία και των δύο μερών (εργοδότη-εργαζόμενων) για να γίνει κάτι τέτοιο. Την ίδια στιγμή βέβαια ο εργοδότης έχει το δικαίωμα από το νόμο όταν, υπάρχει σοβαρός λόγος μείωσης της δραστηριότητας της επιχείρησης να επιβάλλει μονομερώς την εκ περιτροπής εργασία. Το μέτρο αυτό το συναντάμε όλο και συχνότερα στα χρόνια της κρίσης, αφού υποθετικά είναι ένα μέτρο ενάντια στην ανεργία. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην αρχή του 2010, σύμφωνα με στοιχεία του Σ.ΕΠ.Ε (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας), οι επιχειρήσεις που επιβάλλανε το μέτρο αυτό ήταν 60, ενώ στο τέλος του 2013 ο αριθμός αυτός ανέρχονταν στις 15.386. Σήμερα ο αριθμός αυτός είναι πάνω από 20.000. Τέλος ο νόμος προβλέπει την σύναψη της σύμβασης σε έγγραφη μορφή. Σε διαφορετική περίπτωση δίνει το δικαίωμα στον εργαζόμενο να αξιώσει πλήρη απασχόληση και από την άλλη τη δυνατότητα στον εργοδότη να ισχυριστεί το αντίθετο. Με τον τρόπο αυτό αναγνωρίζεται στους μερικώς απασχολούμενους το δικαίωμα της πρόσληψης κατά προτεραιότητα από τη στιγμή που η επιχείρηση στην οποία εργάζονται προκηρύξει νέες θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Τέτοια και άλλα πολλά δεινά συνθέτουν το νέο εργασιακό τοπίο, μεταξύ των οποίων, η κατάργηση του θεσμού επέκτασης εφαρμογής της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε και η αναστολή επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων, ο περιορισμός του χρόνου έλευσης της μετενέργειας, η επέκταση της δοκιμαστικής σύμβασης από τους 2 στους 12 μήνες, η

μείωση της αποζημίωσης λόγω απόλυσης, η μείωση του χρόνου προειδοποίησης πριν από την απόλυση, η μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου, η διευκόλυνση της εφαρμογής ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας (διά του θεσμού της ενώσεως προσώπων), η κατάργηση του πενθήμερου στα καταστήματα, η λήψη μέτρων για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας και, κυρίως, η επέκταση σε ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας στους 9 μήνες, που σε συνδυασμό με άλλες μισθολογικές μειώσεις ενθαρρύνει την περεταίρω ανάπτυξη της απασχόλησης με μειωμένα ωράρια (Ετήσια Έκθεση 2013, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, μέρος 8).

### **2.3 Εθελούσια και κατ' ανάγκη μερική απασχόληση**

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας μελέτης όταν αναφερόμαστε στη μερική απασχόληση είναι και η εθελούσια ή κατ' ανάγκην στροφή του εργαζόμενου στο συγκεκριμένο τύπο απασχόλησης, αφού πρόκειται συνήθως για δύο τελείως διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων με τελείως διαφορετικά κριτήρια επιλογής. Κάποιοι εργαζόμενοι επιλέγουν συνειδητά τη μερική απασχόληση επειδή τους παρέχει δυνητικά κάποια σημαντικά πλεονεκτήματα. Για παράδειγμα πολλοί νέοι που επιθυμούν να συνδυάσουν την εργασία με τις σπουδές ή εργαζόμενες μητέρες που θέλουν να αφιερώσουν χρόνο στην ανατροφή των παιδιών τους χωρίς να σταματήσουν να εργάζονται εντελώς. Η αλήθεια βέβαια είναι ότι με την έκταση που έχει πάρει το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης τα τελευταία χρόνια, μάλλον αποτελεί ως επί το πλείστον μια αναγκαστική επιλογή. Οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να εργαστούν με μειωμένο ωράριο, αφού οι θέσεις πλήρους απασχόλησης ολοένα και λιγοστεύουν. Την ίδια στιγμή οι εταιρίες μέσω της ακραίας ευελιξίας που εφαρμόζουν εκμεταλλευόμενες την βαθιά ύφεση, προωθούν την μερική απασχόληση, αφού μπορούν και την προσαρμόζουν τα δικά τους μέτρα και σταθμά καταστρατηγώντας βασικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Η μερική απασχόληση χρησιμοποιείται ως μέσο για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την κατανομή της εργασίας μεταξύ περισσότερων εργαζομένων για την παροχή ευελιξίας στις επιχειρήσεις και την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας (Λεβέντης, 1999). Τα πράγματα όμως δεν είναι τόσο απλά, ούτε τόσο αθώα. Η μερική

απασχόληση ως ευέλικτη μορφή εργασίας συσπειρώνει αρκετούς τύπους απασχόλησης σε έναν συνδυασμό, που δεν είναι πάντα νόμιμος. Τα ωράρια ευελικτοποιούνται και προσαρμόζονται αναλόγως με τις ανάγκες της επιχείρησης. Πολλές φορές οι συμβάσεις που υπογράφονται δεν έχουν πραγματική ισχύ, αφού αυτά που εφαρμόζονται είναι τελείως διαφορετικά από αυτά που προβλέπει η σύμβαση. Η συνήθης πρακτική περιλαμβάνει πολλές ευέλικτες μορφές ωραρίου, το οποίο εντατικοποιείται για να προσαρμοστεί η εργασία στις επιχειρησιακές ανάγκες. Επιπλέον δεν είναι λίγες οι φορές που η εργοδοσία μεταβάλλει τυπικά την σύμβαση που έχει υπογραφεί για να επιβαρύνεται λιγότερο οικονομικά. Ο εργαζόμενος υπογράφει νέα σύμβαση σύμφωνα με την οποία θα εργάζεται κάποιες μέρες την εβδομάδα αλλά στην πραγματικότητα θα συνεχίσει να εργάζεται κανονικά. Η μερική απασχόληση χρησιμοποιείται από την επιχείρηση με τρόπο τέτοιο ώστε να απορρυθμίζει πλήρως τις εργασιακές σχέσεις αφήνοντας εκτεθειμένους τους εργαζόμενους σε πολλούς και διαφορετικούς κινδύνους. Τέτοιου είδους πρακτικές δεν αφήνουν και πολλά περιθώρια στα άτομα και τα οδηγούν στο να υποκύπτουν σε εξαναγκασμούς, προκειμένου να επιβιώσουν σε ένα εργασιακό τοπίο που γίνεται μέρα με τη μέρα πιο αφιλόξενο.

Η μερική απασχόληση καταφέρνει να ξεπερνά μηχανισμούς ελέγχου με τον προσαρμόζεται ανάλογα με την περίσταση. Η τυπική μορφή της έχει τη δυνατότητα μέσω της ευελιξίας να ενσωματώνει στοιχεία που είναι εκτός του νομικού πλαισίου. Στη νέα αυτή σιωπηρή σύμβαση εργασίας η μερική απασχόληση συνδυάζεται με εκ περιτροπής εργασία, ενσωματώνει την αδήλωτη εργασία, υιοθετεί αλλαγές στο ωράριο με άμεση προσαρμογή στη ροή των εργασιών και καθιστά τον εργαζόμενο εργαλείο στα χέρια της επιχείρησης, η οποία το χρησιμοποιεί όποτε και όσο θέλει με το ελάχιστο δυνατό κόστος. Αν μη τι άλλο μια κυριαρχική κίνηση από το κεφάλαιο που δημιούργησε κάτι το οποίο είναι ικανό να παίρνει πολλές μορφές για να εξυπηρετεί πολλαπλές ανάγκες.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν ότι με τα τωρινά δεδομένα η συζήτηση γύρω από την εθελούσια και κατ' ανάγκην προσφυγή στη μερική απασχόληση οφείλει να ξεκινάει από άλλη βάση. Πρώτα απ' όλα γιατί η πολυμορφικότητα της δεν επιτρέπει στον εργαζόμενο να ξέρει ακριβώς τι επιλέγει και τι θα συναντήσει. Επιπλέον ο ρευστός χαρακτήρας της δημιουργεί εξαναγκασμούς που ο εργαζόμενος πολλές φορές αδυνατεί να αποφύγει, αφού καλείται να αποφασίσει υπό πίεση σε συνθήκες άγχους. Η εθελούσια επιλογή τείνει να εξαφανιστεί σαν ενδεχόμενο, αφού ακόμα και το μειωμένο ωράριο που υποθετικά

προσφέρει στον εργαζόμενο η μερική απασχόληση σπάνια τηρείται. Γενικότερα τα προνόμια με βάση τα οποία γίνεται η επιλογή αυτή μοιάζουν να μην υπάρχουν στη σύγχρονη μορφή μερικής απασχόλησης, κάτι που αυτόματα καθιστά την στροφή του εργαζομένου σε αυτήν αναγκαστική και μόνο συνθήκη.

## **2.4 Οι κοινωνικές προεκτάσεις**

Η μερική απασχόληση είναι μία μορφή απασχόλησης ιδιαίτερα διαδεδομένη στην Ελλάδα αλλά και γενικότερα στην Ευρώπη. Στα χρόνια της κρίσης η μερική απασχόληση παρουσιάζει μια προοδευτικά αυξανόμενη τάση και θα μπορούσαμε να πούμε ότι με τον καιρό λαμβάνει διαστάσεις μόνιμης εργασίας. Από τη στιγμή που είναι κοινώς αποδεκτό ότι η εργασία επηρεάζει σε πολύ σημαντικό βαθμό την κοινωνική ζωή του εργαζόμενου, είναι λογικό ένα καθεστώς όπως αυτό της μερικής απασχόλησης να έχει τα δικά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ως προς αυτή την επιρροή. Παράγοντες όπως ο αριθμός των ωρών εργασίας των απασχολούμενων, το εάν η απασχόληση είναι καθημερινή ή εκτελείται σε ακανόνιστα χρονικά διαστήματα, το εάν ο εργαζόμενος επιλέγει οικειοθελώς αυτή τη μορφή απασχόλησης, αν μπορεί να μετατρέψει την εργασία του σε πλήρη όταν το επιθυμεί, το είδος των θέσεων μερικής απασχόλησης που προσφέρεται σε μία δεδομένη χρονική στιγμή, οι προοπτικές για κατάρτιση και επαγγελματική ανέλιξη, τα ασφαλιστικά δικαιώματα κ.α. (Καραντινός, 1997) μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την κοινωνική ζωή και θέση του εργαζόμενου ανάλογα με το πώς ρυθμίζονται τυπικά αλλά και άτυπα από τη σύμβαση εργασίας που έχει υπογράψει.

Είναι ξεκάθαρο πως και επαγγελματικά και κοινωνικά οι μερικώς και οι πλήρως απασχολούμενοι είναι δύο ξεχωριστές κατηγορίες, με διαφορετικά προνόμια και διαφορετικό κύρος. Όσο μεγαλύτερο είναι το χάσμα που χωρίζει την μερική από την πλήρη απασχόληση, τόσο ο στόχος της αναδιανομής της απασχόλησης μέσω της μερικής απασχόλησης απομακρύνεται. Στην Ελλάδα του 2016 το μερικώς απασχολούμενο εργατικό δυναμικό αποτελεί πλέον μια πολύ μεγάλη ομάδα ατόμων στην οποία εντάσσονται κυρίως νέοι άνθρωποι και όχι μόνο. Σύμφωνα με έκθεση της ΓΣΕΕ για την ελληνική οικονομία την περίοδο 2010-2014 η μισθωτή εργασία με την τυπική μορφή της συρρικνώθηκε κατά 500.000 θέσεις την ίδια στιγμή που παρατηρείται διπλασιασμός της μερικής απασχόλησης. Στα συμπεράσματα της ίδιας έκθεσης, βλέπουμε ακόμα ότι η

ποιότητα των θέσεων εργασίας των μερικά απασχολούμενων εξακολουθεί να χειροτερεύει, ενώ οι άτυπες μορφές απασχόλησης αυξάνονται με αρνητικές συνέπειες για το εισόδημα των εργαζομένων. Εδώ να αναφέρουμε συμπληρωματικά πως ο Σεπτέμβρης του 2016 αποτέλεσε τον πρώτο μήνα κατά τον οποίο οι προσλήψεις σε θέσεις μειωμένου ωραρίου να είναι κατά πολύ περισσότερες από τις προσλήψεις σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Όπως προκύπτει από την ΕΡΓΑΝΗ, φέτος τον Σεπτέμβριο κατεγράφησαν 107.790 νέες θέσεις μερικής απασχόλησης όταν οι προσλήψεις για πλήρες ωράριο ανήλθαν μόλις σε 89.702. Υποθετικά η μερική απασχόληση έχει σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας και τη διασφάλιση κοινωνικών δικαιωμάτων, αλλά στην πραγματικότητα αυτό που πραγματικά πετυχαίνει με τον τρόπο που εφαρμόζεται είναι να υποβαθμίζει κατοχυρωμένες εδώ και χρόνια κατακτήσεις των εργαζομένων μεταβάλλοντας τον κοινωνικό χαρακτήρα της απασχόλησης. Η πραγματικότητα αυτού του εργασιακού περιβάλλοντος χαρακτηρίζεται από ανασφάλεια, απορρύθμιση και εν τέλει ανεργία, το ακριβώς αντίθετο δηλαδή από το σκοπό που διατείνεται ότι έχει.

Το νέο εργατικό δυναμικό που διαμορφώνεται έρχεται αντιμέτωπο με μία πολύ διαφορετική όψη και αντίληψη της εργασίας που σε καμία περίπτωση δεν δείχνει φιλική προς αυτό. Η πλήρης υποβάθμιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η επικράτηση των ατομικών συμβάσεων εργασίας τείνει να αποτελεί εργασιακό μονόδρομο, ενώ η ανεργία των νέων άγγιξε τον Φεβρουάριο του 2016 το 51,45%. Καταλαβαίνουμε λοιπόν ότι υπό αυτές τις συνθήκες δημιουργείται μια κοινωνική εξαθλίωση για τους εργαζόμενους στην μερική απασχόληση από την οποία απουσιάζει πλήρως η ισότητα τη στιγμή που όλο αυτό εγείρει και σημαντικά ζητήματα αξιοπρέπειας. Η επιρροή που μπορεί να έχει η εργασία στην ζωή του εργαζόμενου δεν αρχίζει και τελειώνει εντός του εργασιακού χώρου. Οι κοινωνικές προεκτάσεις που μπορεί να πάρει είναι ίσως η σημαντικότερη πτυχή της στην ζωή ενός ανθρώπου, ειδικά σε μια κοινωνία που καταρρέει όπως η ελληνική.

## **2.5 Έννοια και μορφές προσωρινής απασχόλησης**

Η προσωρινή απασχόληση ορίζεται ως η απασχόληση που πραγματώνεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου, ή η απασχόληση που προέρχεται μέσω γραφείου προσωρινής απασχόλησης. Η προσωρινή απασχόληση λοιπόν είναι μια σχέση εργασίας



όπου ο εργαζόμενος απασχολείται κατά μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, συνήθως για λόγους κάλυψης θέσεων κατά περιόδους αυξημένου φόρτου εργασίας, αδειών ή για συγκεκριμένο έργο που έχει αναλάβει η εταιρία. Στην προσωρινή απασχόληση η διάρκεια της απασχόλησης περιορίζεται εξαιτίας κάποιου αντικειμενικού λόγου, επομένως εκτός της συμβατικής περιορισμένης διάρκειας απασχόλησης, τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου δηλαδή, συμπεριλαμβάνει και την εποχική εργασία. Αυτές είναι και οι δύο βασικές μορφές της προσωρινής απασχόλησης.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου: Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου. Επίσης μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της εάν υπάρχει κάποιος σοβαρός λόγος. Σύμφωνα με τον ορισμό της INE ΓΣΕΕ σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε. Η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης μπορεί να συνάγεται και από το είδος ή τον σκοπό της εργασίας ή το είδος και τον σκοπό της επιχείρησης. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 2112/1920 οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όταν ο καθορισμένος χρόνος εργασίας δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά έγινε σκόπιμα για την καταστρατήγηση των σχετικών με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Το πώς μια σύμβαση ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου είναι ένα ζήτημα που απασχολεί έντονα τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζόμενους.

Εποχική εργασία: Η προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου παίρνει συχνά την μορφή εποχικής εργασίας. Ως εποχική εργασία εννοείται κάθε μορφή απασχόλησης της οποίας η διάρκεια είτε περιορίζεται ή εντοπίζεται χρονικά είτε έχει μια μορφή περιοδικότητας που σχετίζεται με μια ορισμένη εποχή του χρόνου. Διαφέρει από την προσωρινή εργασία στο ότι η διάρκειά της είναι τις περισσότερες φορές ορισμένη από τη φύση της εργασίας είτε εντοπισμένη χρονικά, χωρίς όμως τίποτε να αποκλείει το γεγονός ότι μια εποχική εργασία δεν θα είναι και προσωρινή. Εξ ορισμού, η εποχιακή απασχόληση λαμβάνει χώρα κάποιες φορές το χρόνο. Επομένως σε χώρες υψηλού τουρισμού η εποχιακή απασχόληση αποτελεί κυρίαρχη μορφή εργασίας τους μήνες του χρόνου που ο τουρισμός αυξάνεται. Εν αντιθέσει με τη μερική απασχόληση,

οι εποχιακές δουλειές χαρακτηρίζονται πολλές φορές από πλήρη απασχόληση για ένα καθορισμένο χρονικό διάστημα, ενώ εξαιτίας της βαθιάς ύφεσης της οικονομίας ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι στρέφονται στην εποχική εργασία. Στην Ελλάδα το συχνότερο φαινόμενο εποχικής εργασίας είναι κατά την καλοκαιρινή περίοδο και κυρίως στα νησιά που εξαιτίας του αυξημένου θερινού τουρισμού στη χώρα μας δημιουργείται η ανάγκη εποχικού προσωπικού. Η εποχική εργασία χαρακτηρίζεται συχνά από εξαντλητικά ωράρια και εντατικοποιημένη εργασία που με άλλοθι την σχετικά καλή για την εποχή αμοιβή που προσφέρει αναγκάζει τον εργαζόμενο να εργάζεται πάνω από 12 ώρες την ημέρα.

## **2.6 Το νομικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης**

Προσωρινή εργασία νοείται η εργασία που παρέχεται σε άλλο εργοδότη για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον άμεσο εργοδότη με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνο υπό τις προϋποθέσεις και τους όρους του εν λόγω νόμου (άρθρο 20 του Ν. 2956/2001). Η ανώτατη επιτρεπόμενη διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη είναι οι 36 μήνες (Ν. 3899/2010). Η Ελλάδα, προσαρμοζόμενη στην ευρωπαϊκή και τη διεθνή πρακτική, οριοθέτησε, με καθυστέρηση σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες, την έννοια της προσωρινής απασχόλησης, με το Νόμο 2956/2001.

Σύμφωνα με στοιχεία που παρουσιάζονται σε άρθρο του Ιωάννη Δ. Λειξουργιώτη το 2012, η ανάγκη για αποτελεσματικότερη ρύθμιση των άτυπων μορφών απασχόλησης, που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών ήταν δεδομένη. Έτσι το 2010, ψηφίζεται το σχέδιο νόμου «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις». Με την ψήφιση του Ν.3846/2010 επαναπροσδιορίστηκαν κάποια από τα οριζόμενα από τον νόμο 2956/2001. Επιπλέον, με βάση τον ν. 3899/2010 επανακαθορίστηκε η ανώτατη επιτρεπόμενη διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης. Έτσι, από τους 8 μήνες που όριζε ο Ν. 2956/2001 ως τη μέγιστη διάρκεια (με δυνατότητα ανανέωσης 8+8+2), πλέον η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους 36 μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών αυτών ορίων, η σύμβαση μετατρέπεται

σε αορίστου χρόνου. Οι νέες διατάξεις περί προσωρινής απασχόλησης με τις οποίες τροποποιούνται εκείνες των άρθρων 20, 22, 24 και 25 του Ν 2956/2001, δεν διαφοροποιούνται ουσιαστικά ως προς τα γενικά ζητήματα. Τίθεται όμως ως προϋπόθεση για την απασχόληση με προσωρινή εργασία η ύπαρξη έκτακτων, πρόσκαιρων και εποχιακών αναγκών της επιχείρησης. Ωστόσο, ποιοι συγκεκριμένα θεωρούνται ως τέτοιοι λόγοι ή εάν και πώς θα πιστοποιείται εκ των προτέρων η συνδρομή αυτών δεν προσδιορίζεται από την νέα διάταξη.

Στη συνέχεια του άρθρου αναφέρεται ότι με τις νέες διατάξεις, θεωρείται άκυρη οποιαδήποτε ρήτρα της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης όταν άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού και παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβιάζονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα. Δεν επιτρέπεται η απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας, όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις, όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28) ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997 (ΦΕΚ Α' 206), όπως ισχύουν, όταν η εργασία, λόγω της φύσης της, εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

Η προσωρινή απασχόληση πολλές φορές συνδυάζεται με την μερική απασχόληση με έναν κάπως παράδοξο τρόπο. Αν και είναι δύο διαφορετικές μορφές εργασίας με ξεχωριστό νομικό πλαίσιο η κάθε μια, μέσω της ακραίας ευελιξίας που εφαρμόζεται στην εργασία σήμερα δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο η μερική απασχόληση να μετατρέπεται ουσιαστικά σε προσωρινή, όπως θα δούμε και στην έρευνά μας. Το νομικό πλαίσιο που ισχύει σε τέτοιες περιπτώσεις, τις περισσότερες φορές δεν είναι ξεκάθαρο, αφού περιβάλλεται από μία σύγχυση και μία ασάφεια, από τη στιγμή που οι συμβάσεις εργασίας έχουν υποβαθμιστεί σε τόσο μεγάλο βαθμό.

Στην περίπτωση που θα εξετάσουμε, θα μας απασχολήσουν κυρίως περιπτώσεις εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Το ζήτημα της σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποτέλεσε αντικείμενο ρύθμισης για την ελληνική νομοθεσία από

Ο δικηγόρος Χ.Χαιρόπουλος σε άρθρο του για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου αναφέρει: «Ορισμένου χρόνου είναι μια σύμβαση όταν η διάρκειά της είναι ακριβώς προσδιορισμένη, με συγκεκριμένο και σαφή τρόπο. Τέτοιος είναι ο προσδιορισμός ημερομηνίας λήξης της σύμβασης, είτε η πρόβλεψη ότι η σύμβαση λήγει με την πάροδο ορισμένης προθεσμίας (π.χ. σε 3 μήνες), είτε ο καθορισμός συγκεκριμένης διάρκειας, είτε ο καθορισμός της λήξης της σύμβασης με βάση μελλοντικό και βέβαιο γεγονός (όριο ηλικίας), ακόμα και ο προσδιορισμός της λήξης της σύμβασης όταν η πρόσληψη γίνεται για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών (π.χ. διάρκεια έκθεσης ή περίοδος εκπτώσεων). Επίσης ορισμένου χρόνου θεωρείται μια σύμβαση εργασίας όταν η ορισμένη διάρκεια της προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας. Τέτοιες περιπτώσεις είναι, η απασχόληση εργαζομένου για πρόσκαιρη αντικατάσταση εργαζομένου που βρίσκεται σε άδεια, ή είναι ασθενής, η πρόσληψη για απασχόληση σε συγκεκριμένο τεχνικό ή οικοδομικό έργο, η πρόσληψη οδηγού για συγκεκριμένο ταξίδι, η πρόσληψη για εκτέλεση εποχιακών εργασιών κ.α.».

35

1. Τους αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν την ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου
2. τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας
3. τον αριθμό των ανανεώσεων διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας

Σήμερα μετά από τις τροποποιήσεις αρχικά με το π.δ. 180/2004 και εν συνεχεία με το άρθρο 41 του ν. 3986/2001 αυτό που ισχύει είναι ότι σύμφωνα με το άρθρο 5 του π.δ. 81/2003 επιτρέπεται η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο.

Στην περίπτωση που υπάρχει αντικειμενικός λόγος ο νόμος ξεκαθαρίζει πως 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. Η ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου πρέπει να γίνεται εγγράφως και στη σχετική συμφωνία των μερών πρέπει να αναφέρονται οι λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Η μόνη περίπτωση που κάτι τέτοιο δεν χρειάζεται είναι όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των 10 εργάσιμων ημερών.

Αν δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος και από τη στιγμή που η διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ξεπερνά τα 3 χρόνια, ή αν μέσα σε αυτά τα 3 χρόνια ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις 3, θεωρείται ότι ο εργοδότης επιχειρεί να καλύψει μόνιμες ανάγκες με αποτέλεσμα τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Βέβαια σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης είναι αυτός που πρέπει να το αποδείξει. Τέλος σύμφωνα με το π.δ. 81/2003 ορίζεται ότι διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις 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 45 ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες.

## **2.7 Ρόλος και κοινωνικές συνέπειες**

Στόχος της κάθε επιχείρησης είναι το μέγιστο κέρδος. Για να επιτευχθεί αυτό οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν ευέλικτες πρακτικές, οι οποίες θα επιτρέπουν την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις ανάγκες παραγωγής χωρίς αυτό να επιβαρύνει την επιχείρηση. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο η ευελιξία ως προς τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων είναι σταθερή επιδίωξη κάθε επιχείρησης. Η προσωρινή απασχόληση είναι ένας τρόπος ώστε οι επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν εργαζόμενους όταν τους έχουν ανάγκη, σε περιόδους δηλαδή που υπάρχει αυξημένος φόρτος εργασίας και να τους αποδεσμεύουν όταν αυτοί πια δεν κρίνονται απαραίτητοι. Για να καταλάβουμε όμως καλύτερα το στόχο της προσωρινής απασχόλησης μπορούμε να δούμε την δήλωση του Νίκου Παπαλάμπρου, Δ/νων Σύμβουλου της In Group A.E. ο οποίος τονίζει: *«στόχος της προσωρινής απασχόλησης είναι η κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών που τοποθετούνται μέσα σε συγκεκριμένα χρονικά όρια, αφορά δηλαδή είτε αναπλήρωση κενών θέσεων λόγω αδειών είτε καλείται να καλύψει αυξημένες εποχικές ανάγκες»*. Κάτι τέτοιο εξυπηρετεί σαφώς τις ανάγκες των επιχειρήσεων, ίσως ευκαιριακά και κάποιων εργαζομένων, αλλά την ίδια στιγμή γεννά και αρκετά σημαντικά προβλήματα.

Σύμφωνα με στοιχεία της έρευνας «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας», οι παράγοντες που επηρεάζουν και προκαθορίζουν το μερίδιο της προσωρινής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση μια δεδομένη χρονική στιγμή, είναι διάφοροι και όχι πάντοτε εύκολο να αναλυθούν. Ανάμεσα σε αυτούς τους παράγοντες καθοριστικής σημασίας θεωρούνται οι κοινωνικές θεωρούνται οι κοινωνικές συνήθειες και συμβάσεις, η διάρθρωση των παραγωγικών δραστηριοτήτων, η οικονομική συγκυρία και τέλος η ισχύουσα νομοθεσία. Επιπλέον στην έρευνα της INE-ΓΣΕΕ *“Οικονομική κρίση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας”* που πραγματοποιήθηκε τον Οκτώβρη του 2015 αναφέρεται χαρακτηριστικά: «Η προσωρινή απασχόληση συνδέεται στενά με την

επισφάλεια και συνήθως χαρακτηρίζεται ως επισφαλής απασχόληση, ενώ ταυτοχρόνως είναι στενά συνυφασμένη με τη φτώχεια. Όταν είναι εκούσια, συνιστά δηλαδή επιλογή του ατόμου, οφειλόμενη συνήθως σε προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι δεν συνιστά μορφή επισφαλούς εργασίας. Στο βαθμό όμως που συνδέεται με αδυναμία του ατόμου να εξασφαλίσει μια πλήρη και κανονική θέση εργασίας, όπως συμβαίνει με την πλειονότητα των περιπτώσεων, ειδικότερα σε περιόδους κρίσης, τότε η μορφή αυτή της απασχόλησης συνδέεται άμεσα με την επισφαλή εργασία. Από κοινωνική άποψη η προσωρινή απασχόληση επηρεάζει τους τρόπους συνεργασίας των ατόμων (Sennet, 2006). Ειδικότερα στο πεδίο της οργάνωσης της παραγωγής, καθώς οι προσωρινά εργαζόμενοι δεν εντάσσονται οργανικά στην πυραμίδα διοίκησης της επιχείρησης, δημιουργούνται σημαντικές δυσχέρειες αναφορικά με τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων τους. Δεν είναι τυχαίο ότι οι επιχειρήσεις που κάνουν χρήση προσωρινής απασχόλησης, αλλά και άλλων ευέλικτων μορφών, δίνουν έμφαση στις κοινωνικές δεξιότητες και ιδιαίτερα στις δεξιότητες ανθρωπίνων σχέσεων, παρέχοντας πολλές φορές, διαπροσωπική κατάρτιση. Ταυτοχρόνως η μη οργανική ένταξη των ατόμων στον κορμό των επιχειρήσεων δημιουργεί σε πολλές περιπτώσεις άγχος και φόβο, καταστάσεις απόλυτα συνυφασμένες με τη μορφή αυτή της απασχόλησης».

Τα προβλήματα που εμφανίζονται στην προσωρινή απασχόληση σχετίζονται με τις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει η συγκεκριμένη μορφή εργασίας. Η ανασφάλεια στην περίπτωση των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου συνίσταται στην έλλειψη μονιμότητας. Η προσωρινότητα και ο ευκαιριακός χαρακτήρας της απασχόλησης αυτής όπως και η έλλειψη ισχυρών συναδελφικών δεσμών δημιουργούν ένα κλίμα αποξένωσης για τον εργαζόμενο ο οποίος νιώθει ξένος εντός του εργασιακού του περιβάλλοντος την στιγμή που απουσιάζει η ασφάλεια που προσφέρει η αίσθηση της μονιμότητας στην εργασία. Η προσωρινή απασχόληση αφορά μόνο σε κάλυψη επειγουσών αναγκών, επομένως όταν οι ανάγκες αυτές πάψουν να υπάρχουν ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει πότε, αν και που θα καταφέρει να εργαστεί ξανά. Μια τέτοια κατάσταση είναι σίγουρα ανασταλτικός παράγοντας στο να κάνει ο εργαζόμενος σχέδια για το μέλλον και καθιστά ιδιαίτερα δύσκολη υπόθεση την οργάνωση της ζωής του. Η αύξηση της προσωρινής απασχόλησης τα προηγούμενα χρόνια ενίσχυσε σημαντικά τις

διαιρέσεις στην αγορά εργασίας μέσω τις ανασφαλούς και συνεχώς ανακυκλωμένης εργασίας.

Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης μειώθηκε την περίοδο της οικονομικής κρίσης και μάλιστα με ρυθμό υψηλότερο από τον αντίστοιχο της συνολικής απασχόλησης. Σύμφωνα με την έκθεση της INE-ΓΣΕΕ που αναφέραμε και παραπάνω, δύο βασικοί παράγοντες εκτιμάται ότι ερμηνεύουν τη μείωση αυτή. Ο πρώτος αφορά στη αντιμετώπιση των προσωρινά απασχολούμενων σαν ανθρώπινο δυναμικό που δεν εντάσσεται στον πυρήνα της επιχείρησης και ο δεύτερος στο γεγονός ότι οι μεταβολές των εργασιακών σχέσεων και οι απορρυθμίσεις της εργασίας έχουν καταστήσει άλλες μορφές απασχόλησης περισσότερο προσοδοφόρες, συγκριτικά με την προσωρινή απασχόληση.

## **2.8 Η προσωρινή απασχόληση ως μοναδική επιλογή**

Πολλοί από τους εργαζόμενους στην προσωρινή απασχόληση έχουν φτάσει στο σημείο να θεωρούν τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας ως μοναδική τους πραγματική επιλογή στο χώρο της εργασίας. Η δυσκολία εύρεσης πλήρους ή τουλάχιστον μόνιμης εργασίας πολλές φορές είναι αξεπέραστη και η στροφή στην προσωρινή απασχόληση με τον χαρακτήρα της έσχατης επιλογής αποτελεί συχνότατο φαινόμενο. Σε άρθρο της εφημερίδας Το Βήμα τον Φεβρουάριο του 2014 με τίτλο «Η προσωρινή απασχόληση καταφύγιο ανέργων και νέων», η προσωρινή απασχόληση παρουσιάζεται ως ευκαιρία για νέους και ανέργους. Πιο συγκεκριμένα στο άρθρο αναφέρεται ότι πάνω από το 30% των ευκαιριών μετατρέπονται σε μόνιμες συνεργασίες, ανάλογα με την ορθότητα της επιλογής του εργαζομένου για τη συγκεκριμένη θέση και με τις ανάγκες του εργοδότη. Δέκα χιλιάδες νέοι, στην πλειονότητά τους άνεργοι απόφοιτοι λυκείου που δεν διαθέτουν προϋπηρεσία, αξιοποιούν καθημερινά τον θεσμό της προσωρινής απασχόλησης για εργασία ως 16 μήνες. Πρόκειται, σε ποσοστό 80% για νέες θέσεις εργασίας, οι οποίες δημιουργούνται για να καλυφθούν εποχιακές ανάγκες των επιχειρήσεων, να δρομολογηθούν έργα προκαθορισμένης διάρκειας που απαιτούν εξειδικευμένο προσωπικό ή να αναπληρωθούν μόνιμοι υπάλληλοι για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Ετησίως, πάνω από το 30% αυτών των ευκαιριών μετατρέπονται σε μόνιμες συνεργασίες,



ανάλογα με την ορθότητα της επιλογής του εργαζομένου για τη συγκεκριμένη θέση και τις ανάγκες του εργοδότη.

Άλλωστε ακριβώς με αυτόν τον τρόπο προβάλλεται η επιλογή της προσωρινής απασχόλησης και από την εργοδοσία. Η Σοφία Πετράκη, HR & Administration Director του Ομίλου Klüh Ελλάδος, αναφέρει σχετικά: *«από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 μέχρι σήμερα το μέγεθος του κλάδου της προσωρινής απασχόλησης έχει πενταπλασιαστεί στη Δανία, την Ιταλία, την Ισπανία και τη Σουηδία και έχει τουλάχιστον διπλασιαστεί στα υπόλοιπα κράτη-μέλη. Για την Ελλάδα η προσωρινή απασχόληση συγκεντρώνει καλές προοπτικές για το μέλλον της αγοράς εργασίας, καθώς οι εταιρείες πλέον στρέφονται σε νέες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης ανταποκρινόμενες σε αυτή την γεμάτη προκλήσεις οικονομική περίοδο»*. Ενώ ο Δημήτρης Ζαρκαλής, Managing Director της Klueh Human Resources Hellas, σε σχολιασμό του το 2012 για την οικονομική ανάπτυξη της εταιρίας τοποθετήθηκε λέγοντας ότι *«για ακόμη μια χρονιά παρ' όλη την οικονομική κρίση που ταλανίζει την ελληνική οικονομία, καταφέραμε να διατηρήσουμε την ανοδική πορεία που παρουσιάζει η εταιρεία μας τα τελευταία χρόνια, σε όλους τους οικονομικούς και μη δείκτες. Ο κύκλος εργασιών μας ξεπέρασε τα 13,4 εκ. ευρώ, ελαφρά υψηλότερος σε σχέση με το 2011, ο δείκτης κερδοφορίας παρουσίασε ομοίως βελτίωση και επιπλέον καταφέραμε να αυξήσουμε σημαντικά τον αριθμό των εργαζομένων μας, παρέχοντας εργασία σε περισσότερους από 2500 χιλιάδες υπαλλήλους διαφόρων ειδικοτήτων. Τα παραπάνω στοιχεία, μας βοήθησαν να διατηρήσουμε τα μεγάλα μερίδια αγοράς που κατέχουμε στον κλάδο των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, παραμένοντας ηγέτιδα δύναμη στο χώρο»*.

Η προσωρινή απασχόληση πράγματι αποτελεί μοναδική επιλογή για πολλούς εργαζόμενους σήμερα. Σε καμία περίπτωση όμως δεν είναι μια επιλογή προς όφελος του εργαζομένου, τα δικαιώματα και η αξιοπρέπεια του οποίου συνθλίβονται ανάμεσα στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς και στην ανάγκη για μείωση της ανεργίας. Το γενικότερο κλίμα εξαθλίωσης που έχει επικρατήσει στην Ελλάδα, αναπόφευκτα έχει οδηγήσει το εργατικό δυναμικό στο να χαμηλώσει κατακόρυφα τις απαιτήσεις του από την εργασία και έχει σε μεγάλο βαθμό αδρανοποιήσει τα ανταντακλαστικά αντίδρασης του εργατικού κινήματος. Η προσωρινή απασχόληση μετατρέπει, μέσω της εντατικοποίησης της εργασίας και της ανασφάλειας που δημιουργεί, τον εργαζόμενο σε σύγχρονο δούλο που δουλεύει συχνά σε δύσκολες συνθήκες, για πολλές ώρες χωρίς ουσιαστικά να προστατεύεται με κάποιο τρόπο. Όλα αυτά την ώρα που η στροφή στην

προσωρινή απασχόληση φαντάζει καλή ιδέα για την εργοδοσία και την κυβέρνηση και γιατί όχι άλλωστε, από τη στιγμή τα συμφέροντα τους δείχνουν να εξυπηρετούνται με τον καλύτερο τρόπο.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>: Εργολαβικές εταιρίες, ανάπτυξη του φαινομένου και συνθήκες εργασίας σε ένα εργολαβικό καθεστώς**

### **3.1 Μορφές εργολαβικών επιχειρήσεων**

Η εργολαβία είναι μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης μέσω της οποίας μία εταιρία αναθέτει σε μία άλλη την εκτέλεση ενός έργου, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις δεν αναλαμβάνει ούτε την ίδια την εποπτεία του έργου που ανέθεσε. Οι μορφές εργολαβίας έχουν ως κοινό στοιχείο τον δανεισμό εργαζομένων, η βασική διαφορά εντοπίζεται στον δανεισμό υπηρεσιών. Οι εταιρίες που αναθέτουν έργο σε κάποιον εργολάβο μειώνουν το εργατικό τους κόστος, πολλές φορές με άτυπους και παράνομους τρόπους. Η εργολαβία λοιπόν οδηγεί σε μία πολυδιάσπαση και σε μια χαλαρή ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, αφού οι σχέσεις εργασίας που δημιουργούνται εντός ενός τέτοιου καθεστώτος είναι βασισμένες στην ακραία ευελιξία και στην πολλαπλότητα.

Οι βασικότερες λοιπόν μορφές εργολαβικών επιχειρήσεων σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας είναι οι εξής:

- Ανάθεση ορισμένων υπηρεσιών σε εργολάβο, που χρησιμοποιεί δικό του προσωπικό.
- Εκτέλεση εργασιών οι οποίες έχουν άμεση σχέση με το έργο της επιχείρησης που δέχεται τις υπηρεσίες.
- Υπεργολαβίες, όπου οι εταιρίες αυτές αναλαμβάνουν την εκτέλεση τμημάτων ενός έργου που έχει αναλάβει ο μεγαλοεργολάβος.
- Απασχόληση με φασόν. Το προϊόν παράγεται στο χώρο του ίδιου του εργαζόμενου και όχι σε χώρο που παρέχει η εταιρία. Ο εργαζόμενος συνάπτει συμφωνία με τον εργολάβο για την ποσότητα που πρέπει να παράξει και τα χρονικά όρια μέσα στα οποία πρέπει να έχει έτοιμο το προϊόν.
- Τηλεεργασία, όπου ο εργαζόμενος εργάζεται στο χώρο του χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικό υπολογιστή. Ο εργαζόμενος εργάζεται κανονικά με ωράριο απλά χωρίς τη φυσική του παρουσία στο χώρο εργασίας. Έχει ωράριο και υποχρεώσεις απέναντι στην εταιρία και τους στόχους που αυτή θέτει. Μάλιστα τα τελευταία χρόνια έχει πάρει αρκετά μεγάλες διαστάσεις, αφού τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι επιλέγουν αυτή τη μορφή εργασίας.

### 3.2 Το νομικό πλαίσιο της εργολαβίας

Το νομικό πλαίσιο γύρω από τις εργολαβικές εταιρίες, συντάχθηκε και επισημοποιήθηκε μόλις το 2010. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 68 του νόμο 3863/10 όταν μια εργολαβική εταιρία, επιθυμεί να αναλάβει μέσω διαγωνισμού που προκηρύσσεται από το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ), τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή τους φορείς και οργανισμούς του δημόσιου τομέα, κάποιο έργο οφείλει να αναφέρει στην προσφορά της τα εξής:

- Τον αριθμό των εργαζομένων
- Τις ημέρες και τις ώρες εργασίας
- Τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία υπάγονται οι εργαζόμενοι
- Το ύψος του προϋπολογισμένου ποσού που αφορά τις πάσης φύσεως νόμιμες αποδοχές αυτών των εργαζομένων
- Το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά
- Τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων

Οι εργολάβοι υποχρεούνται, με ποινή αποκλεισμού, να εξειδικεύουν σε χωριστό κεφάλαιο της προσφοράς τους τα 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. Στη σύμβαση που συνάπτουν οι εκάστοτε φορείς και ο οργανισμοί με τις εργολαβικές εταιρίες, περιλαμβάνονται τα στοιχεία που αναφέραμε προηγουμένως, όπως και ένας ειδικός όρος για την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και της νομοθεσίας περί υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου. Όταν δεν αναγράφονται τα ανωτέρω στοιχεία και όροι, η σύμβαση ακυρώνεται και απορρίπτεται η δαπάνη πληρωμής.

Εργολάβος που αναθέτει την εκτέλεση του έργου ή μέρος του έργου σε υπεργολάβο, υποχρεούται άμεσα να ενημερώνει εγγράφως τον αποδέκτη των υπηρεσιών. Ο εργολάβος και ο υπεργολάβος ευθύνονται εξίσου και ολοκληρωτικά έναντι των εργαζομένων για την καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών. Όταν οι υπηρεσίες ή οι επιτροπές παρακολούθησης καλής εκτέλεσης του έργου του αποδέκτη των υπηρεσιών, διαπιστώνουν παραβάσεις των όρων του παρόντος

άρθρου κατά τη διάρκεια υλοποίησης του έργου, η σύμβαση καταγγέλλεται. Όταν οι παραβάσεις διαπιστώνονται κατά την παραλαβή του έργου, τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση δεν ικανοποιούνται, καταβάλλονται, όμως, από τον αποδέκτη των υπηρεσιών οι αποδοχές στους εργαζόμενους και αποδίδονται οι ασφαλιστικές τους εισφορές.

Στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα και υποχρεούνται από την κείμενη νομοθεσία, τον οργανισμό ή τον κανονισμό τους να προβαίνουν σε πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος με διακήρυξη, εφαρμόζονται επίσης ότι αναφέραμε παραπάνω. Όταν δεν έχουν τέτοια υποχρέωση και συνάπτουν σύμβαση εργολαβίας, οι εταιρίες δεν είναι αναγκασμένες να αναφέρουν στην προσφορά τους τα έξι βασικά σημεία που αναφέραμε προηγουμένως.

Όταν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ διαπιστώνουν παραβάσεις που αφορούν την αδήλωτη εργασία, την παράνομη απασχόληση αλλοδαπών ή παραβάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενημερώνουν εγγράφως τον αποδέκτη των υπηρεσιών. Επίσης, τον ενημερώνουν εγγράφως για τις πράξεις επιβολής προστίμου που αφορούν τις ανωτέρω διαπιστωθείσες παραβάσεις. Η επιβολή δεύτερης κύρωσης στον εργολάβο από τα ίδια όργανα θεωρείται υποτροπή και οδηγεί υποχρεωτικά στην καταγγελία της σύμβασης ενώ επιφέρει, από τον χρόνο επιβολής της δεύτερης κύρωσης, τον αποκλεισμό του εν λόγω εργολάβου από δημόσιους διαγωνισμούς για τρία (3) χρόνια. Ο εργολάβος υποχρεούται να εφοδιάζει τους εργαζόμενους με αντίγραφο της κατάστασης προσωπικού ή απόσπασμα αυτής όταν απασχολούνται εκτός της έδρας της επιχείρησης.

### **3.3 Ένταση του φαινομένου τα τελευταία χρόνια**

Από την υπογραφή του πρώτου μνημονίου και μετά ακολούθησε μία σειρά μέτρων που δημιούργησαν ασφυκτικές συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους στη χώρα μας. Τα μέτρα αυτά πάρθηκαν σε βάρος αυτών με σκοπό να ανακουφιστούν και να αναπτυχθούν οι επιχειρήσεις. Σε μία τέτοια συγκυρία λοιπόν οι εργοδότες και οι εταιρίες, εκμεταλλευόμενοι την ανάγκη του κόσμου για απασχόληση, προσέφεραν εργασία με πολύ χαμηλή αμοιβή δημιουργώντας παράλληλα ένα ιδιαίτερα επισφαλές εργασιακό περιβάλλον που είχε ως μέσω πίεσης το φόβο.

Από τις εταιρίες που επωφελήθηκαν από την κρίση και τις συνέπειες της είναι και οι εργολαβικές εταιρίες. Μια εργολαβική επιχείρηση αναλαμβάνει να παρέχει υπηρεσίες ή έργο σε μία άλλη επιχείρηση. Αυτό συμβαίνει κυρίως για δύο λόγους. Πρώτα απ' όλα είναι το ζήτημα της τεχνογνωσίας. Η εργολαβική επιχείρηση παρέχει την τεχνογνωσία της, η οποία ήδη υπάρχει πάνω σε ένα συγκεκριμένο ζήτημα και έτσι η εταιρία που της δίνει την εργολαβία δεν χρειάζεται να ασχοληθεί και να αναπτύξει δική της τεχνογνωσία από το μηδέν. Ο δεύτερος και εξίσου βασικός λόγος είναι η μη επένδυση προσωπικού στο μισθολόγιο της εταιρίας και η παραμονή αυτού στο μισθολόγιο του εργολάβου το οποίο ενδέχεται να είναι αρκετά κατώτερο. Οι εργολαβικές σχέσεις λοιπόν είναι σχέσεις που αναπτύσσονται για λόγους κόστους, για να μην επενδύουν δηλαδή οι εταιρίες σε προσωπικό που δεν έχουν ανάγκη. Θα μπορούσαμε μάλιστα να πούμε ότι σήμερα παρατηρούμε ένα ευρύ φάσμα εργολαβικών υπηρεσιών που όλο και εξαπλώνεται.

Το καθεστώς των εργολαβιών συνδέεται με την όρθωση αλλά και την αναδιάρθρωση του ελληνικού καπιταλισμού. Εμφανίζεται πρώτη φορά τη δεκαετία του '80 και κατά τη δεκαετία του '90 και των '00 εξαπλώνεται σε ευρεία κλίμακα στον εργασιακό βίο. Ρόλος των εργολαβικών επιχειρήσεων είναι να υποκαταστήσουν το ρόλο του κράτους ως εργοδότη. Στα τέλη της προηγούμενης δεκαετίας οι εργολαβίες έφτασαν στο απόγειό τους. Τα τελευταία χρόνια, οι πελατειακές σχέσεις που είχαν οι μεγαλοεργολάβοι με το κράτος γίνονταν ολοένα και πιο εμφανείς σε μεγάλα κομμάτια της κοινωνίας.

Οι εργολαβίες γενικότερα διευκολύνουν τη μείωση του εργατικού κόστους αλλά και την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Υπάρχει μεγάλος βαθμός ευελιξίας στις απολύσεις γεγονός που βοηθά πολύ στην ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο. Η αποξένωση του εργαζόμενου επεκτείνεται, αφού για την ανανέωση των συμβάσεων οι περισσότεροι επιλέγουν τις ατομικές λύσεις, αντί για τη συλλογική διεκδίκηση με μαζικούς όρους. Συγκροτείται έτσι, ένα εργατικό δυναμικό πιο φτηνό, που μπορεί πολύ εύκολα να ελεγχθεί.

Οι συμβάσεις που υπογράφονται στις εργολαβικές εταιρίες είναι συνήθως πολύ μικρής διάρκειας. Αυτό γίνεται με σκοπό τον μεγάλο βαθμό πειθάρχησης των εργαζομένων, οι οποίοι προσπαθούν συνεχώς να αποδείξουν στο αφεντικό τους πως είναι ικανοί και αποδοτικοί, έτσι ώστε να ανανεωθεί η σύμβασή τους. Παράλληλα σε ένα τόσο μικρό χρονικό διάστημα είναι πολύ δύσκολο να αναπτυχθούν σχέσεις αλληλεγγύης και

αίσθημα κοινού συμφέροντος μεταξύ των εργαζομένων, που θα τους δώσει την δυνατότητα να εκφραστούν και να διεκδικήσουν συλλογικά. Θα λέγαμε μάλιστα ότι το χρονικό περιθώριο των συμβάσεων δεν επιτρέπει καν την οργάνωση μακροχρόνιων κινητοποιήσεων, ενώ ταυτόχρονα η συνεχής ανανέωση προσώπων δυσκολεύει τη συγκρότηση ενός σώματος με κάποια κοινά πολιτικά χαρακτηριστικά. Οι εργολαβίες λοιπόν αποτελούν ένα πραγματικά δύσκολο πεδίο ανάπτυξης συνδικαλισμού, την ίδια στιγμή που ευνοούν την δημιουργία και την ανάπτυξη σχέσεων διαπλοκής μεταξύ κράτους και εργοδοτών. Στο σημερινό καθεστώς των ισοπεδωμένων εργασιακών σχέσεων, οι εργολαβίες λειτουργούν επιβαρυντικά, προσφέροντας κέρδος μόνο στον ίδιο τον εργολάβο.

Ο εργολάβος πλουτίζει χωρίς να παράγει ο ίδιος κάποιο έργο ή έστω υπηρεσίες. Αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο, διαχειριζόμενος ένα ποσό που του δίνεται προκαταβολικά, λειτουργεί δηλαδή σαν μεσάζοντας. Η παρουσία του θα μπορούσε να παρακαμφθεί πλήρως χωρίς να υπάρξει η παραμικρή απώλεια, αντιθέτως να υπάρξει κέρδος από την μη ύπαρξη του. Εφόσον ο εργολάβος αυτό που κάνει είναι μόνο να διαχειρίζεται υπεραξία, είναι φυσιολογικό να εκμεταλλεύεται, να κακοπληρώνει και να εντατικοποιεί τους εργαζόμενους. Με τη μείωση των μισθών, την υπογραφή συμβάσεων εργασίας για εικονικά 4ωρα που στην πραγματικότητα είναι 8ωρα και 10ωρα, ενώ πληρώνονται φυσικά σαν 4ωρα μεγιστοποιεί το κέρδος του.

### **3.4 Συνθήκες και σχέσεις εργασίας στις εργολαβικές εταιρίες**

Η ανάπτυξη των εργολαβικών εταιριών οφείλεται κυρίως σε δύο δομικές εξελίξεις που συνέβησαν στην ελληνική αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια. Η απορρύθμιση λοιπόν των εργασιακών σχέσεων που οδήγησε στην διάδοση των ευέλικτων μορφών εργασίας και οι ιδιωτικοποιήσεις εταιριών του δημοσίου, έδωσαν στους εργολάβους το πάτημα που χρειάζονταν ώστε να δρουν στην ουσία ανεξέλεγκτα και να καταστρατηγούν κάθε δικαίωμα του εργαζομένου.

Οι συνθήκες εργασίας στις εργολαβικές εταιρίες είναι τις περισσότερες φορές κάκιστες. Η εργολαβική ανάθεση αποτελεί μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης, η οποία απασχολεί φθηνό εργατικό δυναμικό και εκμεταλλεύεται τα νομοθετικά κενά δημιουργώντας ένα καθεστώς εργασιακής ανασφάλειας και παράνομης ευελιξίας. Οι

παραβιάσεις που λαμβάνουν χώρα καθημερινά σε τέτοιες εταιρίες είναι πολλές και διαφορετικές. Ξεκινάνε από τα ωράρια εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση και φτάνουν μέχρι τα θέματα της υγιεινής και της ασφάλειας. Επιπλέον υπάρχουν μηδενικές συνδικαλιστικές ελευθερίες, ενώ πολλές φορές οι εργολάβοι εκβιάζουν τους εργαζόμενους ή δρουν εκδικητικά αν αυτοί δεν υπακούν στις εντολές τους. Μέσα από όλα αυτά δημιουργούνται εργαζόμενοι πολλαπλών ταχυτήτων, αφού το περιεχόμενο εργασίας σε μια εργολαβική εταιρία είναι σαφώς υποδεέστερο και οι συνθήκες εργασίας υπολείπονται από τα νόμιμα ισχύοντα. Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούν οι εταιρίες αυτές είναι αλλοδαποί, γεγονός που τους καθιστά πιο ευάλωτους, αφού δεν γνωρίζουν καλά την ελληνική γλώσσα και αρκετές φορές δεν κατανοούν πλήρως τους όρους εργασίας που υπογράφουν.

Χαρακτηριστικότερο παράδειγμα για να κατανοήσουμε τις συνθήκες εργασίας στις εργολαβικές εταιρίες είναι οι εργασιακές σχέσεις που υπάρχουν σε αυτές. Για να καταλάβουμε σε πόσο οριακό σημείο έχουν φτάσει οι εργασιακές σχέσεις αρκεί να ρίξουμε μία ματιά στην εγκύκλιο Γιακουμάτου που πήρε το όνομα της από τον τότε (2004) υφυπουργό απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Η συγκεκριμένη εγκύκλιος συνιστά μια δημόσια παραδοχή για την πλήρη έλλειψη σεβασμού θεμελιωδών εργατικών κανόνων σε ευρεία κλίμακα που αναγκάζει την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου να παρέμβει προκειμένου να περιοριστεί αυτό το φαινόμενο.

Το θέμα της εγκυκλίου 30440/ 08.05.2006 είναι «Συμβάσεις του δημοσίου με εταιρίες security και συνεργεία καθαριότητας» και συνετάχθη με αφορμή καταγγελίες, που υπέβαλε η Ομοσπονδία Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφάλειας Ελλάδος. Μέσα στο κείμενο συμπεριλαμβάνεται ως βασικός όρος η υποχρέωση της αναδόχου εταιρείας για την απαρέγκλιτη τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, δηλαδή, των νόμιμων αποδοχών, οι οποίες σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες των προβλεπόμενων από την οικεία (κλαδική) ΣΣΕ, τήρηση νόμιμου ωραρίου, ασφαλιστική κάλυψη, όροι υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων κλπ. Σε περίπτωση δε, που διαπιστωθεί παράβαση του ανωτέρω όρου θα καταγγέλλεται η σύμβαση με την ανάδοχο εταιρεία. Βέβαια η εγκύκλιος αυτή δεν φαίνεται να έφερε ουσιαστικές αλλαγές και να βελτίωσε τη θέση των εργαζόμενων στις εργολαβικές εταιρίες (INE-ΓΣΕΕ, 2009).

Πολύ συχνά οι εργολάβοι δεν τηρούν τον προβλεπόμενο και συμφωνηθέντα μισθό που πρέπει να καταβάλλουν στον εργαζόμενο, όπως ορίζουν οι συλλογικές



συμβάσεις εργασίας. Δεν συνυπολογίζουν στην αμοιβή πολύ σημαντικές παραμέτρους, όπως η συναφής προϋπηρεσία, η οικογενειακή κατάσταση, η ειδικότητα, οι υπερωρίες και η απασχόληση κατά την διάρκεια εορτών, Κυριακών ή αργιών. Δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο να προκύπτει από επίσημα έγγραφα ότι η πρόβλεψη αμοιβών για τους εργαζόμενους κινείται κάτω και από τα κατώτατα όρια, που προβλέπει η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας. Η παρά το νόμο προσπάθεια μείωσης του άμεσου μισθολογικού κόστους από τον άμεσο εργοδότη ή τον αναθέτοντα οργανισμό δημοσίου ή ιδιωτικού συμφέροντος συνοδεύεται συνήθως από καθυστερημένη καταβολή των μισθών και αναντιστοιχία του καταβαλλόμενου ποσού με αυτό, που αναγράφεται στην εξοφλητική απόδειξη (INE-ΓΣΕΕ, 2009). Οι έτσι κι αλλιώς χαμηλοί μισθοί δεν καταβάλλονται στην ώρα τους και πολλές φορές γίνονται κρατήσεις εξαιτίας αβάσιμων αφορμών συχνά τιμωρητικού χαρακτήρα που επιβάλλει η εργοδοσία. Η μη ανεπτυγμένη συνδικαλιστική δράση στον τομέα των εργολαβιών δεν βοηθά ώστε οι εργαζόμενοι να οργανωθούν και να ορθώσουν λόγο απέναντι στις αυθαιρεσίες της εργοδοσίας για να διεκδικήσουν τα δεδουλευμένα.

Επιπλέον πολλές φορές τα ωράρια εργασίας σε μια εργολαβική εταιρεία αλλάζουν χωρίς καμία συνεννόηση με τους εργαζόμενους και φυσικά χωρίς τη συναίνεσή τους. Μιλάμε επομένως για μία μονομερή ενέργεια από πλευράς της εργοδοσίας που στην ουσία μεταβάλλει σιωπηρά βασικές παραμέτρους της εργασιακής συμφωνίας. Συχνά παρατηρείται το φαινόμενο των αιφνίδιων αλλαγών σε σχέση με το σύνθετο ωράριο παροχής της εργασίας στην διάρκεια μιας ημέρας. Έτσι οι εργαζόμενοι υποχρεώνονται από τον εργοδότη να δουλεύουν στα πλαίσια μιας διαφορετικής βάρδιας από αυτή, στην οποία απασχολούνταν τον περισσότερο καιρό. Παρατηρήθηκε λοιπόν η πρακτική της εργοδοτικής πλευράς να συνάπτει τροποποιήσεις των συμβάσεων εργασίας με μεθόδους, που κινούνται στα όρια της νομιμότητας και αφορούν, είτε μαζικά στο σύνολο των εργαζομένων, είτε σε μεμονωμένα περιστατικά ατομικών περιπτώσεων. Αυτό συνέβη διότι η εργοδοσία έχει ως στόχο μια έγγραφη συναίνεση των εργαζομένων που θα της επιτρέψει να πραγματοποιήσει τις αλλαγές που θέλει να κάνει στους όρους απασχόλησης του εργατικού προσωπικού χωρίς την ίδια στιγμή να κατηγορηθεί για μονομέρεια. Απέναντι στις αντιδράσεις της εργατικής πλευράς, οι εργολαβικές επιχειρήσεις ανακαλύπτουν συνεχώς νέους νομιμοφανείς τρόπους με στόχο την παράνομη καταστρατήγηση θεμελιωδών εργατικών και ασφαλιστικών κανόνων.

Τέλος να αναφέρουμε ότι η επικράτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει επιβλαβείς επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων και στην αύξηση του επαγγελματικού κινδύνου. Η επιλογή αυτών των μορφών απασχόλησης αποσκοπεί στην μείωση του έμμεσου εργασιακού κόστους, που συνεπάγεται η αποτελεσματική πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου. Οι εργοδότες δεν συμμορφώνονται στις επιταγές της εργατικής νομοθεσίας και εξακολουθούν να υποβάλλουν τους εργαζομένους τους σε διαρκή και μόνιμο κίνδυνο της σωματικής τους ακεραιότητας. Άλλωστε δεν είναι και λίγες οι φορές που σε εργολαβικές επιχειρήσεις έχουν συμβεί σοβαρά εργατικά ατυχήματα, τα οποία έχουν παραμείνει εντός των τειχών της επιχείρησης χωρίς οι εργαζόμενοι να λάβουν την παραμικρή αποζημίωση.

### **3.5 Εργοδοτικές αυθαιρεσίες και νομιμοποίηση**

Η διαφθορά που επικρατεί εντός ενός τέτοιου είδους επιχειρήσεων είναι πολύ μεγάλη. Αυτό σε συνδυασμό με την ατιμωρησία που υπάρχει εξαιτίας της λευκής επιταγής που έχει δώσει το κράτος στους εργολάβους να δρουν χωρίς ουσιαστικούς περιορισμούς, δημιουργεί συνθήκες εργασιακού μεσαίωνα. Οι εργολάβοι δεν διστάζουν, όταν καλούνται να μειώσουν τα κέρδη τους, να χρησιμοποιούν εικονικές συμβάσεις, ψεύτικες βεβαιώσεις, κλωνοποίηση εργαζομένων, απειλές και όχι σπάνια σωματική βία. Αδιαφανείς διαδικασίες στις προκηρύξεις και στις αναθέσεις μέχρι που λίγο διάστημα μετά αποκαλύπτεται συνήθως κάποιος βολικός κυβερνητικός παράγοντας, μια ειδική τροπολογία, ένα έγκυρο ΜΜΕ και πρόθυμα διοικητικά συμβούλια που βοήθησαν στην ανάληψη ακριβοπληρωμένων έργων.

Οι πρώτοι μεγάλοι εργολάβοι στον καθαρισμό και τη σίτιση έκαναν πρώτη φορά την εμφάνισή τους στις ΔΕΚΟ τη δεκαετία του '80. Επεκτάθηκαν στο Δημόσιο την εποχή της πρώτης διακυβέρνησης Σημίτη στα τέλη της δεκαετίας του 1990, αλλά τότε κανείς δεν έδωσε την κατάλληλη σημασία. Ακόμα και τα τελευταία χρόνια που η ελληνική οικονομία έχει φτάσει και ίσως ξεπεράσει τα όριά της οι εργολαβικές εταιρείες συνέχισαν να κλείνουν δουλειές με το Δημόσιο και να επεκτείνουν τον κύκλο εργασιών τους, αυξάνοντας πολλές φορές τα κέρδη τους. Οι διαγωνισμοί είναι πολλές φορές στημένοι με εταιρείες που συμμετέχουν μόνο εικονικά και απευθείας αναθέσεις. Οι εταιρείες αυτές, οι οποίες παλαιότερα, με βάση έρευνες, προσέλκυαν σχεδόν αποκλειστικά ξένους

εργάτες, αποτέλεσαν τα τελευταία χρόνια ένα από τα ύστατα καταφύγια πολλών ανέργων της κρίσης, Ελλήνων και αλλοδαπών. Το κράτος όχι μόνο δεν κυνήγησε αυτές τις εταιρείες, καθώς ήταν από τις λίγες που έδιναν υποτυπώδεις μισθούς, αλλά στην ουσία απονέκρωσε τους ήδη προβληματικούς μηχανισμούς ελέγχου. Οι επώνυμες καταγγελίες μειώθηκαν, τα δημοσιεύματα αραιώσαν, ο φόβος αυξήθηκε, το φαινόμενο της απλήρωτης, ενίοτε μαύρης και ανασφάλιστης εργασίας νομιμοποιήθηκε στη συνείδηση των εργαζομένων, την ώρα που οι εργολάβοι επικαλούνται τη μη ομαλή εκταμίευση ποσών από το κράτος.

Τα τελευταία χρόνια έχει συγκροτηθεί ένα ολοκληρωμένο και ιδιόμορφο σύστημα, με σκοπό να συντηρεί επί μακρόν οικονομικά συμφέροντα ορισμένων ιδιωτών και να εξυπηρετεί, ευρύτερα, συγκεκριμένες πολιτικές σκοπιμότητες. Η παρανομία αποτελεί θεμελιώδες χαρακτηριστικό πολλών εργολαβιών. Την ίδια στιγμή η ατιμωρησία αυτών των φαινομένων από τις ελεγκτικές αρχές, όσο και η ανοχή από την εκτελεστική εξουσία προκαλεί εντύπωση και αμηχανία. Το κράτος ανέχεται επί σειρά ετών τους μεγάλους εργολάβους και δεν καταδικάζει την βίαιη ευελιξία, που έχει επιβληθεί στην εργασία και στις ζωές των μισθωτών. Σε όλη αυτή την κατάσταση πρέπει να συνυπολογίσουμε και τον ρόλο των συνδικάτων, τα οποία δεν έχουν αντιμετωπίσει τα φαινόμενα αυτά με τον ενδεδειγμένο τρόπο καθώς δεν είναι λίγες οι φορές που ελέγχονται μερικώς ή και ολοκληρωτικά από την εργοδοσία και εξυπηρετούν δικά της συμφέροντα. Η ουσιαστική προστασία των εργαζομένων συνεπάγεται απαραίτητως την οριστική εγκατάλειψη και αποδοκιμασία της πρακτικής της ανάθεσης έργου σε εργολάβο και την επιστροφή στην απευθείας άμεση πρόσληψη προσωπικού με τυπικές εργασιακές σχέσεις.

Για να καταλάβουμε καλύτερα την κατάσταση που επικρατεί και το πόσο υποβαθμισμένη είναι η θέση των εργαζόμενων, αρκεί να ρίξουμε μία ματιά στην μαρτυρία δύο μελών της Παναττικής Ένωσης Καθαριστών και Οικιακού Προσωπικού (ΠΕΚΟΠ), του σωματείου των εργολαβικών καθαριστριών σύμφωνα με την οποία: *«ο τρόπος που διεξάγονται οι διαγωνισμοί για τις εργολαβίες είναι διάτρητος. Η κοστολόγηση γίνεται από τον φορέα που προκηρύσσει τον διαγωνισμό χωρίς στοιχειοθετημένη μελέτη. Δίνεται κατά προσέγγιση τιμή, π.χ. από τις επιτροπές προμηθειών του νοσοκομείου. Με βάση αυτό, θεωρητικά όποιος δώσει μικρότερη τιμή θα πάρει τη δουλειά. Καταργήθηκαν ακόμα και οι πρόχειρες κοστολογήσεις και δίνεται πλέον μόνο μια τιμή ανά τετραγωνικό*

*μέτρο με αποτέλεσμα να φορτώνονται περισσότερα τετραγωνικά οι εργαζόμενοι. Καθαρίστρια σε νοσοκομείο είχε δηλωθεί ως εργαζόμενη σε σουπερμάρκετ, για να μην της κολλάνε τα βαρέα ανθυγιεινά. Μέλος της διοίκησης του σωματείου, απολύθηκε εκδικητικά από τη ΦΑΣΜΑ Α.Ε. το 2011 επειδή κατήγγειλε την πρακτική της εταιρείας να υποχρεώνει τις εργαζόμενες να υπογράφουν πλασματικές αποδείξεις πληρωμών για ποσά που δεν λάμβαναν».*

Να υπενθυμίσουμε ότι σύμφωνα με τον νόμο 3863/2010, όταν μια εργολαβική εταιρεία πιάνεται δύο φορές από τα ελεγκτικά όργανα (ΣΕΠΕ – ΙΚΑ/ΕΤΑΜ) να παραβιάζει την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία και της επιβάλλονται πρόστιμα για το ίδιο έργο, θεωρείται υπότροπος, η σύμβασή της καταγγέλλεται και αποκλείεται από τη συμμετοχή σε διαγωνισμούς δημόσιων έργων για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (με νέο νόμο του 2011 το διάστημα αυτό είναι από 3 μήνες έως 3 χρόνια, ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης). Ωστόσο, υπάρχουν παραδείγματα εργολάβων που ενώ κηρύσσονται έκπτωτοι συνεχίζουν να αναλαμβάνουν έργα.

Είναι γεγονός ότι ο χώρος των εργολαβικών εταιριών αναδεικνύεται σε έναν εξαιρετικά προνομιακό χώρο για την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Το κράτος δεν δείχνει να έχει την παραμικρή διάθεση να εφαρμοστεί τους νόμους που το ίδιο θέσπισε μέσω της εγκύκλιου Γιακουμάτου. Οι συμβάσεις, που έχουν συναφθεί ανάμεσα σε υπηρεσίες του Δημοσίου και σε ιδιώτες εργολάβους και οι οποίες παραβιάζουν την εργατική νομοθεσία πρέπει να καταγγελθούν και να ακυρωθούν άμεσα. Επιπλέον ανεξάρτητα από το εάν πρόκειται για εργολάβους, που συμβάλλονται με οργανισμούς ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου, το συνολικό ύψος των προστίμων, που τους επιβάλλονται δεν είναι ικανό να λειτουργήσει αποτρεπτικά, όταν τα ποσά, που διακυβεύονται κατά την ανάθεση του έργου ανέρχονται, ετησίως, σε εκατομμύρια ευρώ (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2009). Κατά συνέπεια, η πραγματικότητα φαντάζει ολοένα και χειρότερη για τους εργαζόμενους και για το κοινωνικό σύνολο. Από τη μια χαμηλές αμοιβές και αντίξοες συνθήκες εργασίας, που πλήττουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια των εργαζομένων στις εργολαβίες και από την άλλη κατασπατάληση δημόσιων πόρων προς ιδιώτες και υποβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: Εμπειρικό μέρος-ανάλυση συνεντεύξεων

Στην εργασία αυτή λοιπόν αποφασίσαμε να ασχοληθούμε λίγο παραπάνω με την περίπτωση της εργολαβικής εταιρίας G, αλλά και αυτή της εταιρίας S, οι οποίες δραστηριοποιούνται στο χώρο του αεροδρομίου. Μιλήσαμε με τρεις διαφορετικούς εργαζόμενους στον ίδιο κλάδο, αυτό τον διαχωρισμό των βαλιτσών, οι οποίοι όμως εργάζονται υπό διαφορετικό εργασιακό καθεστώς και είχαν ο καθένας την δική του οπτική για τις εργασιακές συνθήκες και τις δυσκολίες που βιώνουν στην αθέατη πλευρά του αεροδρομίου. Η επιλογή των εταιριών αυτών έγκειται στο ότι πρόκειται για μία περίπτωση με αρκετές ιδιομορφίες και ιδιαιτερότητες που παράλληλα έχει μείνει στην αφάνεια σε σχέση με άλλες εργολαβικές εταιρίες για τις οποίες έχει γίνει λόγος κατά καιρούς. Τα παλαιότερα χρόνια η εταιρία S, είχε τις περισσότερες πτήσεις αλλά πλέον οι ισορροπίες έχουν αλλάξει και η εταιρία G, έχει κυριαρχήσει.

Η εταιρία G, δείχνει να αναπτύσσεται ραγδαία, δίνοντας την εντύπωση μιας αξιόπιστης εταιρίας που σέβεται τους εργαζομένους της, αλλά μήπως τα πράγματα δεν είναι ακριβώς έτσι; Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι έχουν γίνει δύο ερωτήσεις στη Βουλή, από το ΚΚΕ σχετικά με την εταιρία αυτή. Πιο συγκεκριμένα στις 29/12/2012 έγινε ερώτηση με θέμα την απόλυση εργαζομένου στην εταιρεία G, στο αεροδρόμιο «Ελευθέριος Βενιζέλος», προς τον υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Χαρακτηριστικά αναφέρει: «η ενέργεια αυτή της εταιρείας αποτελεί συνέχεια της προσπάθειας εκφοβισμού και τρομοκράτησης των εργαζομένων και έγινε επειδή ο συγκεκριμένος εργαζόμενος είναι πρωτοπόρο και δραστήριο μέλος του σωματείου. Οι λόγοι της απόλυσης είναι προφανείς, αφού η ίδια η εταιρεία στη διαδικασία αξιολόγησης τον είχε αξιολογήσει ως έναν από τους καλύτερους υπαλλήλους». Επιπλέον στις 23/02/2014 έγινε ερώτηση για το σπάσιμο του συνεχούς ωραρίου εργασίας σε εργαζόμενους της εταιρίας G, την οποία κατέθεσαν προς τον υπουργό Εργασίας τρεις βουλευτές του ΚΚΕ. Στην ερώτηση αυτή διαβάζουμε το εξής: «η εταιρεία G στο Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών, "Ελευθέριος Βενιζέλος", αξιοποιώντας την αντεργατική πολιτική της σημερινής συγκυβέρνησης, καθώς επίσης και των προηγούμενων κυβερνήσεων, που εξοπλίζει τη μεγαλοεργοδοσία με όπλα που αυξάνουν την εκμετάλλευση των εργαζομένων και την κερδοφορία των επιχειρήσεων, προχωράει στο σπάσιμο του συνεχούς ωραρίου εργασίας σε εργαζομένους της. Πιο συγκεκριμένα με ανακοίνωση της

Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ανακοίνωσε στις 3/2/2014 στους εργαζόμενους ότι ενόψει της καλοκαιρινής σεζόν θα προκύψει ανάγκη για σπαστό 8ωρο εργασίας. Η ανακοίνωση της εταιρείας απευθύνεται στο ήδη υπάρχον προσωπικό και συγκεκριμένα σε όσους εργαζόμενους βρίσκονται σε εργασιακή σχέση με σύμβαση μερικής απασχόλησης (4ωρο, 5ωρο ή 6ωρο) στις ειδικότητες φορτοεκφορτωτές αεροσκαφών, εργάτες διαχωρισμού, εργάτες καθαρισμού, οδηγοί και συνοδοί εδάφους. Μάλιστα, η εταιρεία ανακοίνωσε και τις βάρδιες με τα εξής ωράρια 05.00-9.00 και 17.00-21.00, 05.30-9.30 και 17.00-21.00, 06.00-10.00 και 17.00-21.00. Αυτό σημαίνει ότι το καθημερινό 4ωρο, 5ωρο και 6ωρο, δηλαδή η μισή δουλειά, η υποαπασχόληση, θα μετατραπεί σε 15ωρη και 16ωρη πρόσδεση του εργαζόμενου στην επιχείρηση».

Βέβαια τίποτα από αυτά δεν εμπόδισε την ανοδική πορεία της εταιρίας. Χαρακτηριστικά όπως ανακοίνωσε η ίδια η εταιρία: Επιτυχημένη χαρακτηρίζεται η φετινή χρονιά για την G καθώς το 2015 στην Ελλάδα η εταιρεία πέτυχε αύξηση του κύκλου εργασιών κατά 3,5%, εξυπηρετώντας 6,3% περισσότερες πτήσεις και διατηρώντας το μερίδιο αγοράς της καθώς και τις θέσεις εργασίας, τόσο στον Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών όσο και στα 25 περιφερειακά αεροδρόμια. Συγχρόνως, η G ανανέωσε τις συνεργασίες με ήδη υπάρχοντες πελάτες (Air Baltic, Air France- KLM, American Airlines, Arkia, Emirates, LOT, Primera), ενώ ήδη πρόσθεσε στο πελατολόγιο της νέους συνεργάτες όπως (Corendon Turkish, Dniproavia, Katekavia, Orbest, Royal flight, Royal Wings).

Σε αντίθεση με την G. που είναι αμιγώς ελληνική εταιρία η S. είναι μια εταιρία που έχει την βάση της στην Ελβετία. Ενεργοποιείται σε 48 χώρες και εξυπηρετεί κάθε χρόνο περίπου 230 εκατομμύρια επιβάτες. Στη Ελλάδα κυριαρχούσε στον χώρο των επίγειων υπηρεσιών για πολύ καιρό, όμως τα τελευταία χρόνια έχει περάσει ξεκάθαρα στην δεύτερη θέση εξυπηρετώντας λιγότερες πτήσεις και απασχολώντας περισσότερους εργαζόμενους από την G. Στο αεροδρόμιο βάση νόμου πρέπει να υπάρχουν τρεις άδειες εξυπηρέτησης. Παλαιότερα εκτός από τις δύο εταιρίες για τις οποίες γίνεται λόγος υπήρχε και η Ολυμπιακή ή οποία δραστηριοποιούνταν στο χώρο των επίγειων υπηρεσιών. Εξαιτίας των οικονομικών της προβλημάτων, η εταιρία αναγκαζόταν να αλλάζει συνέχεια ονόματα. Το τελευταίο όνομα με το οποίο ήταν γνωστή η εταιρία ήταν Skyserv.

Τον Δεκέμβρη του 2016 η εταιρία S. αγόρασε την Skyserv και προχώρησε σε μεγάλο αριθμό απολύσεων του προσωπικού. Παρόλα αυτά οι δύο εταιρίες δεν συγχωνεύτηκαν, έχοντας πλέον κοινό ιδιοκτήτη. Με τον τρόπο αυτό, οι άδειες

εξυπηρέτησης είναι στην ουσία δύο, αφού δύο από τις τρεις εταιρίες έχουν το ίδιο αφεντικό. Επομένως η μη συγχώνευση των εταιριών κρατά την τρίτη θέση κλειστή για οποιονδήποτε ανταγωνιστή και τα κέρδη διαθέσιμα για δύο.

#### **4.1 Η περίπτωση εργαζόμενου με σύμβαση μερικής απασχόλησης αορίστου χρόνου**

Ο Γιάννης είναι 25 χρονών και εργάζεται στην εταιρία G. με εργασία μερικής απασχόλησης και έχοντας πλέον υπογράψει σύμβαση αορίστου χρόνου. Βρίσκεται στη συγκεκριμένη δουλειά κάτι παραπάνω από δύο χρόνια και όπως ο ίδιος μας είπε αρχικά ξεκίνησε με τετράμηνη σύμβαση ορισμένου χρόνου που μετά τη λήξη της μετατράπηκε σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Βέβαια αυτό συνέβη μόνο με τρία άτομα από τα σαράντα που είχαν προσληφθεί μαζί με τον Γιάννη. Θελήσαμε λοιπόν να μάθουμε με ποια κριτήρια έγινε η μονιμοποίηση του για να καταλάβουμε γιατί ήταν τόσα λίγα τα άτομα που συνέχισαν με σύμβαση αορίστου χρόνου. *«Υπήρξε διαδικασία αξιολόγησης. Πηγαίνεις στο γραφείο του προϊστάμενου όπου υπήρχε ένα συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο ίδιο για όλους. Το απαντούσες και μετά βάση των απαντήσεων σου και της γενικότερης παρουσίας σου σε βαθμολογούσαν και όσοι είχαν τις υψηλότερες βαθμολογίες γίνονταν μόνιμοι. Το ερωτηματολόγιο νομίζω ήταν περισσότερο τυπικό, είχαν ήδη αποφασίσει ποιους θα μονιμοποιήσουν βάση της παρουσίας και της συμπεριφοράς που είχε κανείς τους προηγούμενους μήνες»*. Κι όταν ζητήσαμε την γνώμη του ίδιου σχετικά με την επιλογή του ανάμεσα σε τόσα άτομα μας είπε. *«Γιατί δεν έδινα ποτέ δικαιώματα για αρνητικό σχολιασμό. Αυτό που με ενδιαφέρει γενικά είναι να κάνω σωστά τη δουλειά μου και να φεύγω. Ίσως έπαιξε ρόλο και το γεγονός ότι ήμουν σχεδόν πάντα πρόθυμος να κάτσω στις υπερωρίες, αλλά αυτό συνέβαινε γιατί είχα πραγματικά ανάγκη τα επιπλέον χρήματα και όχι για να με συμπαθήσουν. Τι να σου πω δεν ξέρω, δεν με απασχόλησε ποτέ ιδιαίτερα»*. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η εταιρία αυτή, όπως και πολλές άλλες προκηρύσσουν αρκετά συχνά θέσεις εργασίας και κάνουν προσλήψεις εργαζομένων αλλά ελάχιστες από αυτές μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και σε τυπική εργασία. Η διαδικασία αξιολόγησης και τα κριτήρια με τα οποία γίνεται μόνιμος κάποιος είναι περισσότερο τυπικά και επιφανειακά, αφού η εργοδοσία φαίνεται να έχει προαποφασίσει πριν οποιαδήποτε διαδικασία.

Η μονιμοποίηση αυτή βέβαια δεν φαίνεται να άλλαξε ουσιαστικές παραμέτρους και να επέφερε κάποια βελτίωση σε ζωτικούς τομείς της εργασίας όπως ο μισθός και το ωράριο. Η απασχόληση παρέμεινε πεντάωρη, πέντε φορές την εβδομάδα με 398 το μήνα, χωρίς τις υπερωρίες. Το μόνο που αλλάζει υποθετικά είναι ότι πλέον ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να ανησυχεί ότι δεν θα ανανεωθεί η σύμβασή του. Βέβαια όπως μας λέει και ο Γιάννης *«με την κατάσταση που επικρατεί σήμερα, δεν είναι μικρό πράγμα η ασφάλεια της θέσης σου. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι μπορείς να ησυχάσεις πλήρως. Κι ένα άλλο παιδί που είχε γίνει μόνιμος απολύθηκε πριν δύο μήνες»*. Με την ευελιξία να έχει επεκταθεί και στις απολύσεις, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να νιώθει ασφάλεια για τη θέση του ακόμα κι αν έχει υπογράψει σύμβαση ορισμένου χρόνου. Επιπλέον τα 398 ευρώ το μήνα δεν αρκούν σε καμία περίπτωση για την κάλυψη των αναγκών ενός ενήλικου ανθρώπου, επομένως είναι σύνηθες φαινόμενο οι εργαζόμενοι σε αυτή την εταιρία να επιδιώκουν να εργαστούν με υπερωρίες για μία καλύτερη αμοιβή. *«Αν συμπληρώσεις 50 ώρες υπερωρίας ο μισθός μπορεί να φτάσει μέχρι και 550 ευρώ»*. Οι υπερωρίες δεν είναι αναγκαστικές για τον εργαζόμενο αλλά υπάρχει μεγάλη πιθανότητα αν αρνηθεί να παραμείνει παραπάνω ώρες αυτό να μην αρέσει στην εργοδοσία. *«Δεν είναι απαραίτητο ότι θα σου πουν κάτι αλλά μετά υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να σε βάλουν στο μάτι και αν συμβεί πολλές φορές να μην σου ανανεώσουν την σύμβαση με την πρόφαση ότι δεν είσαι καλός στη δουλειά σου. Οπότε αν θες να έχεις το κεφάλι σου ήσυχο το να μείνεις στις υπερωρίες είναι μία καλή επιλογή»*. Σε αντίθεση βέβαια με πολλές άλλες περιπτώσεις, οι υπερωρίες πληρώνονται κανονικά από την εταιρία όπως και η αυξημένη αμοιβή τις Κυριακές και τις βραδινές ώρες καθώς και τα δώρα των Χριστουγέννων και Πάσχα.

Ο συνεντευξιαζόμενός μας, μας αποκάλυψε ότι για κάποιο καιρό έκανε και δεύτερη δουλειά προκειμένου να συμπληρώσει το εισόδημά του. Παράλληλα με την εργασία στο αεροδρόμιο εργαζόταν και σε οικογενειακή επιχείρηση, αλλά μετά από ένα εξάμηνο σταμάτησε λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας στον διαχωρισμό βαλιτσών εξαιτίας της τουριστικής περιόδου αλλά και καταπονημένος από την σωματική κούραση. Πολλοί εργαζόμενοι αναγκάζονται να κάνουν παραπάνω από δύο δουλειές προκειμένου να επιβιώσουν. Κάτι τέτοιο περιορίζει στο ελάχιστο τον ελεύθερο χρόνο που διαθέτουν για τον εαυτό τους και για άλλες υποχρεώσεις, ενώ τους προκαλεί μεγάλη σωματική και πνευματική κούραση. Επιπλέον συμβάλει στην ανάπτυξη της μαύρης εργασίας, αφού η



δεύτερη εργασία εντάσσεται συνήθως σε αυτή την κατηγορία και παράγει ανεργία αφού ένας εργαζόμενος καλύπτει δύο θέσεις εργασίας.

Στη συνέχεια θελήσαμε να μάθουμε κάποια επιπλέον πράγματα για το ωράριο αλλά και τον μισθό και το πως αυτά εφαρμόζονται στη συγκεκριμένη εταιρία. Για άγαμους, χωρίς παιδιά και οικογένεια και κάτω των 25 ο μισθός είναι 398 ευρώ. Για κάποιους άλλους με οικογένεια και άνω των 25 φτάνει μέχρι 450 ευρώ. Ο εργαζόμενος λαμβάνει μια προκαταβολή μέσα στο μήνα (150 ευρώ) και στη συνέχεια στο τέλος του μήνα τα υπόλοιπα. Όσα για το ωράριο η απάντηση ήταν αφοπλιστική: *«Το θέμα με το ωράριο είναι αρκετά γελοίο. Βγαίνει ένα μηνιαίο πρόγραμμα που βλέπεις τις βάρδιες σου αλλά αυτό ουσιαστικά δεν ισχύει γιατί βγαίνει ανεπίσημα και ένα εβδομαδιαίο πρόγραμμα κάθε Κυριακή, το οποίο μπορεί να μην έχει καμία σχέση με το μηνιαίο. Πρέπει να έχεις πάντα το νου σου στο πρόγραμμα της εβδομάδας γιατί αν πηγαίνεις βάση του μηνιαίου σίγουρα θα γίνει κάτι λάθος. Το μόνο στάνταρ απ' το μηνιαίο πρόγραμμα είναι οι βραδινές βάρδιες»*. Το ωράριο είναι κυλιόμενο. Υποθετικά η εργοδοσία ρωτάει τον εργαζόμενο πότε μπορεί να εργαστεί αλλά όπως μάθαμε *«δεν έχει και πολύ μεγάλη σημασία τι θα απαντήσεις»*. Υπάρχουν ελάχιστοι εργαζόμενοι που έχουν κάποια παραπάνω χρόνια στη δουλειά, οι οποίοι έχουν πετύχει να δουλεύουν συγκεκριμένη βάρδια μόνο πρωί, αλλά και αυτό λόγω προσωπικών σχέσεων και διασυνδέσεων. Η σύμβαση του εργαζομένου που εξετάζουμε προβλέπει πενθήμερη εργασία, αλλά πολλές φορές αυτό δεν τηρείται στην πράξη. *« Έχει τύχει να δουλέψω πολλές φορές επτά μέρες σερί ή και έξι φορές την εβδομάδα. Μετά από αυτό παίρνεις 3ημερο ρεπό, αλλά όπως καταλαβαίνεις το μόνο που μπορείς να κάνεις στο ρεπό είναι να κοιμάσαι και να ξεκουράζεσαι. Οπότε είναι λίγο περίεργο αυτό το θέμα»*.

Η συζήτηση έγινε ενδιαφέρουσα όταν μιλήσαμε για τον αριθμό εργαζομένων που απασχολεί αυτή η επιχείρηση αλλά και για το πώς το προσωπικό αυτό διαχωρίζεται. Κατά την χειμερινή περίοδο τα άτομα στον διαχωρισμό βαλιτσών είναι 120-130, αντίθετα την καλοκαιρινή περίοδο που ως γνωστόν ο τουρισμός αυξάνεται κατακόρυφα οι εργαζόμενοι αγγίζουν περίπου τους 200. Ο τρόπος με τον οποίο διαχωρίζονται οι εργαζόμενοι τους κατατάσσει στον βόρειο και στον νότιο διαχωρισμό. Στο νότιο διαχωρισμό ασχολούνται με τις πιο ακριβές πτήσεις, όποτε υπάρχουν περισσότερες ευθύνες αλλά και καλύτερες συνθήκες. Στον βόρειο διαχωρισμό δουλεύουνε πάρα πολλά άτομα μαζί και δημιουργούνται αρκετά συχνά εντάσεις μεταξύ τους. Όταν ρωτήσαμε τον

συνεντευξιαζόμενό μας πως γίνεται η επιλογή για το που θα βρεθεί κάθε εργαζόμενος μας απάντησε: *«Δεν ξέρω ακριβώς, εγώ σίγουρα δεν το επέλεξα. Με έβαλαν από μόνοι τους στο νότιο. Όταν έγινε η πρόσληψη είπαν σε κάποια άτομα θα σας χρειαστούμε εκεί και σε κάποια αλλά αλλού. Τώρα τα κριτήρια δεν ξέρω ποια ακριβώς ήταν και αν ήταν τυχαία. Πάντως στο βόρειο διαχωρισμό υπήρχαν πολλοί μετανάστες κυρίως από την Ινδία και το Πακιστάν».*

Οι σχέσεις των εργαζομένων έχουν σημαντικές διαφορές σε αυτούς τους δύο τομείς. Στο νότιο διαχωρισμό, όπως μάθαμε επικρατεί σαφώς καλύτερη κατάσταση με τους εργαζόμενους να συνεννοούνται σε ένα κλίμα αλληλοκατανόησης, ενώ αντίθετα στον βόρειο διαχωρισμό οι συνθήκες εργασίας είναι κάκιστες και το κλίμα δεν είναι καθόλου συναδελφικό. Εδώ φαίνεται ξεκάθαρα ο ρόλος της ευελιξίας ως μέσο αύξησης της απασχόλησης αλλά και ως μέσο απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Η εταιρία προσλαμβάνει άτομα με για να καλύψει τις ανάγκες της ανάλογα με την εποχή, συνδυάζοντας άτυπες μορφές εργασίας όπως η προσωρινή και η μερική απασχόληση την ίδια στιγμή που κατηγοριοποιεί τους εργαζόμενους της σε βόρειο και νότιο διαχωρισμό με ότι διαφορές στις συνθήκες εργασίας αυτό συνεπάγεται και παράγοντας την ανισότητα μεταξύ τους. Ενώ στην αμέσως επόμενη ερώτηση που αφορούσε τις συνθήκες εργασίας σε μία τέτοια επιχείρηση βλέπουμε τον ρόλο της και ως προς την ποιότητα της εργασίας. *«Μη σου λέω ψέματα, είναι αρκετά δύσκολα. Το πρώτο τρίμηνο σκέφτηκα πολλές φορές να φύγω. Πολλοί εκεί πέρα δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν σωματικά. Πρέπει όμως να συνεχίζουν γιατί δεν υπάρχει άλλη επιλογή. Επιπλέον είναι μια εργασία που κάνεις συγκεκριμένα πράγματα όλη τη μέρα, όπως καταλαβαίνεις δεν υπάρχει τρόπος να βρεις ουσιαστικό ενδιαφέρον σε αυτό. Σίγουρα επηρεάζει την διάθεση σου και τον τρόπο που αντιλαμβάνεσαι τη δουλεία σου κάτι τέτοιο. Υπάρχουν μέρες που θέλω να είμαι συνεχώς ξαπλωμένος στο κρεβάτι. Ειδικά τα πόδια και η μέση καταπονούνται σε μεγάλο βαθμό. Πολύ συχνά χρησιμοποιώ μυοχαλαρωτικές κρέμες και χάπια για να μπορέσω να πάω και την επόμενη μέρα στη δουλειά».* Φυσικά τίποτα απ' όλα αυτά δεν εντάσσεται στην κατηγορία των βαρέων και ανθυγιεινών ενσήμων, αφού αυτό προϋποθέτει μεγαλύτερη αμοιβή. Η εταιρία απλά προειδοποιεί τους εργαζόμενους για την σωματική καταπόνηση στην εκπαίδευση πριν την τελική πρόσληψη και από εκεί και πέρα είναι δική τους επιλογή αν θα δεχθούν την θέση ή όχι

Παράλληλα το σωματείο που υπάρχει αριθμεί πολύ λίγα μέλη και δεν έχει ιδιαίτερα έντονη δράση και παρουσία. Ο Γιάννης δεν συμμετέχει στις συνελεύσεις και στις δράσεις του σωματείου γιατί όπως λέει, *«αυτό θα σήμαινε ότι πρέπει να βρίσκομαι επιπλέον ώρες στο αεροδρόμιο και η διαδρομή για να φτάσω εκεί από το σπίτι μου με το μετρό είναι περίπου μια ώρα. Βέβαια αν έβλεπα ότι επρόκειτο για κάτι με μεγαλύτερη δυναμική πιθανότητα θα συμμετείχα κι εγώ. Μου φαίνεται ότι δεν έχει κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα που θα κάνει καλύτερα τα πράγματα για τους εργαζόμενους, οπότε το βλέπω σαν χαμένο κόπο, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν σέβομαι αυτούς που ασχολούνται και συμμετέχουν»*. Όσο για τις σχέσεις σωματείου και εργοδοσίας αυτό που μάθαμε είναι ότι δεν υπάρχουν ιδιαίτερες εντάσεις στις συνομιλίες μεταξύ τους, τουλάχιστον όχι μπροστά σε πολύ κόσμο. Όλα αυτά συμβαίνουν σε έναν εργασιακό χώρο που έχουν συμβεί αρκετές φορές εργατικά ατυχήματα, τα οποία σπάνια γίνονται γνωστά εκτός των τειχών.

Σε ένα τέτοιο εργασιακό καθεστώς η εργασία όπως είναι φυσικό εντατικοποιείται, ενώ επιβάλλεται και αυστηρό σύστημα ελέγχου. Αρχικά υπάρχει ο προϊστάμενος ο οποίος είναι υπεύθυνος και για τον βόρειο και για τον νότιο τομέα διαχωρισμού. Από κει και πέρα υπάρχουν τρεις υποπροϊστάμενοι για κάθε τομέα, οι οποίοι δίνουν αναφορά στον προϊστάμενο αν συμβεί κάτι. Μια δυο φορές το μήνα εμφανίζεται και ο ίδιος ο ιδιοκτήτης της εταιρίας. Επιπλέον ελεγκτικός μηχανισμός είναι και η αντίστοιχη αστυνομία του αεροδρομίου. Ρόλος της είναι να ελέγχει τους εργαζόμενους όταν μπαίνουν στον εργασιακό χώρο αλλά και κατά τη διάρκεια της εργασίας, είναι μάλιστα ιδιαίτερα αυστηροί. Προφανώς εκτός από όλα αυτά υπάρχουν και κάμερες παρακολούθησης καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας. Η εργοδοσία λοιπόν χρησιμοποιεί την ευελιξία σε όλο το πλάτος και το μήκος της εργασιακής διαδικασίας, η οποία μάλιστα πολλές φορές ξεπερνά λίγο ή πολύ τα καθορισμένα όρια της νομιμότητας. Η ευελιξία αυτή ξεκινάει από το ότι το ανεπίσημο εβδομαδιαίο πρόγραμμα ουσιαστικά αναιρεί το επίσημο μηνιαίο και φτάνει μέχρι την χρησιμοποίηση εργαζομένων ως εποχιακούς την καλοκαιρινή, τουριστική περίοδο χωρίς να αναφέρεται κάτι τέτοιο στη σύμβαση εργασίας που υπογράφουν. Ουσιαστικά λοιπόν χρησιμοποιεί μεγάλο αριθμό εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση και πιο συγκεκριμένα με εποχιακή εργασία χωρίς όμως αυτό να προβλέπεται επίσημα στη σύμβαση. Οι εργαζόμενοι αυτοί δεν προέρχονται από μία εταιρία προσωρινής απασχόλησης όμως χρησιμοποιούνται με ακριβώς τον ίδιο τρόπο χωρίς όμως να το ξέρουν εκ των προτέρων.

Στο τελευταίο κομμάτι της κουβέντας μας με τον Γιάννη, μιλήσαμε για τις προσδοκίες και τους στόχους που ο ίδιος έχει από την εργασία του. *«Το κάνω μόνο για τα λεφτά, δεν είναι κάτι άλλο. Ο μόνος στόχος ή προσδοκία που μπορεί να έχει κανείς εδώ είναι να πάρει προαγωγή για μία καλύτερη θέση. Κι αυτό βέβαια δεν σημαίνει απαραίτητα ότι θα είναι καλύτερος ο μισθός, απλά μπορεί να υπάρχουν καλύτερες συνθήκες και λιγότερη σωματική κόυραση»*. Οι συγκεκριμένες μορφές εργασίας και ο τρόπος λειτουργίας τους έχουν ως βασικό χαρακτηριστικό την πλήρη έλλειψη προοπτικής και επαγγελματικής ανέλιξης. Σε ένα τόσο ιδιαίτερο περιβάλλον όπως αυτό του αεροδρομίου, οι δουλειές που πρέπει να γίνουν κάθε μέρα από έναν εργάτη στον διαχωρισμό βαλιτσών είναι συγκεκριμένες. Ο εργαζόμενος δρα μηχανικά, η εργασία αυτοματοποιείται και ως αποτέλεσμα δεν γίνεται να υπάρξει κανενός είδους εξέλιξη σε αυτήν. Η περίπτωση μιας προαγωγής που θα έχει ελάχιστο αντίκτυπο στην ζωή του εργαζόμενου είναι σίγουρα μια προοπτική με πολύ χαμηλό ταβάνι, την οποία δεν εγγυάται μάλιστα κανείς με βεβαιότητα. Η έλλειψη ουσιαστικών στόχων και προοπτικών οδηγούν στην έλλειψη κινήτρου για τον εργαζόμενο που σταδιακά χάνει πλήρως την όρεξή του και την ικανοποίηση που μπορεί να του προσφέρει η εργασία. Την ίδια στιγμή η εταιρία βασιζόμενη στην μεγάλη ανάγκη που βρίσκονται πολλοί εργαζόμενοι σήμερα απαιτεί από αυτούς τη μέγιστη απόδοση με το μίνιμουμ κόστος. Όπως μάθαμε μάλιστα πολλές φορές δουλειές που απαιτούν δύο με τρία άτομα, γίνονται από ένα. Ανεξαρτήτως λοιπόν με το πόσο ευχαριστημένος ή όχι είναι οι εργαζόμενοι από την εργασία τους, η δουλειά βγαίνει κι από ότι φαίνεται αυτό είναι που τελικά μετράει.

#### **4.2 Η περίπτωση εργαζόμενου με σύμβαση μερικής απασχόλησης ορισμένου χρόνου**

Μία τέτοια περίπτωση είναι ο δεύτερος εργαζόμενος με τον οποίο μιλήσαμε. Ο Βασίλης στα 27 του χρόνια είναι ένας εργαζόμενος που κατά την πρόσληψη του υπέγραψε τετράμηνη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Τυχαίνει μάλιστα η πρόσληψη του να έγινε την ίδια χρονική περίοδο με εκείνη του προηγούμενου εργαζόμενου με τον οποίο συζητήσαμε, τον Μάιο του 2014. *«Και τα 40 άτομα που είχαμε προσληφθεί υπογράψαμε τετράμηνη σύμβαση με πενήνήμερη εργασία, αυτό άλλωστε αναγραφόταν και στην προκήρυξη για την συγκεκριμένη θέση εργασίας. Κανείς δεν ξέρει αν και τότε θα ανανεωθεί*

η σύμβασή του, απλά ελπίζεις». Οι προσλήψεις εκείνες έγιναν ενόψει του καλοκαιριού, όπου ο φόρτος εργασίας ανεβαίνει κατακόρυφα και όπως αναφέραμε και παραπάνω μόνο τρεις μετατράπηκαν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, οι υπόλοιπες είτε ανανεώθηκαν με τους ίδιους όρους είτε δεν ανανεώθηκαν ποτέ. *«Το καλοκαίρι δεν διώχνουν καθόλου κόσμο γιατί υπάρχουν τετραπλάσιες πτήσεις απ' ότι τον υπόλοιπο χρόνο. Μόλις τελειώνει ο Σεπτέμβρης υπάρχουν πάρα πολλοί εργαζόμενοι που δεν τους ανανεώνουν την σύμβαση γιατί πλέον δεν τους χρειάζονται. Λειτουργούν δηλαδή σαν εποχιακοί αλλά χωρίς αυτό να είναι ξεκάθαρο από την πλευρά της εταιρίας κατά την πρόσληψη. Όταν λοιπόν οι πτήσεις μειώνονται από Οκτώβρη και μετά λένε ότι θα κρατήσουν τα στοιχεία σε περίπτωση που σε ξανά χρειαστούν»*. Γενικότερα πάντως πολλοί εργαζόμενοι εγκατέλειπαν από μόνοι τους τη συγκεκριμένη δουλειά γιατί δεν μπορούσαν να αντέξουν τους ρυθμούς και την σωματική καταπόνηση.

Η θερινή περίοδος μοιάζει με απόλυτη εκμετάλλευση. Επειδή οι πτήσεις είναι πάρα πολλές μπορεί κάποιος να δουλέψει μια βάρδια πρωινή και να του πουν να έρθει και το απόγευμα, υπάρχει δηλαδή διακεκομμένο ωράριο. Το μόνο που απασχολεί την εργοδοσία είναι να βγει η δουλειά και κανείς δεν ενδιαφέρεται αν ο εργαζόμενος θα αντέξει σωματικά. Στη συγκεκριμένη περίπτωση συναντάμε έναν ευέλικτο συνδυασμό μερικής και προσωρινής απασχόλησης και όλα αυτά εντός μιας εργολαβικής επιχείρησης όπου η εργοδοσία αυθαιρετεί σε βάρος των εργαζομένων. Ο φόρτος εργασίας το καλοκαίρι είναι τόσο μεγάλος που μπορεί να τύχει κάποιος εργαζόμενος να παραμείνει στη δουλειά μέχρι και 12 ώρες σε μία μέρα. Μετά από ένα τόσο εξαντλητικό διάστημα αν η σύμβαση δεν ανανεωθεί η απογοήτευση είναι δικαιολογημένα μεγάλη. Ο Βασίλης, ο οποίος μάλιστα βρέθηκε σε ιδιαίτερα δύσκολη θέση, αφού έμεινε άνεργος για πολύ καιρό μετά έδειξε ιδιαίτερα απαισιόδοξος. *«Κακά τα ψέματα, κανείς δεν έχει όνειρο να δουλεύει στο διαχωρισμό βαλιτσών, προφανώς και τα κίνητρα ήταν καθαρά οικονομικά, εδώ και χρόνια ψάχνω να βρω κάτι σχετικά με αυτό που έχω σπουδάσει(διοίκηση επιχειρήσεων) αλλά τίποτα. Όταν όμως χάνεις έστω και αυτά τα λίγα για να συντηρείσαι τα πράγματα γίνονται πολύ δύσκολα»*. Οι εργαζόμενοι σε τέτοιου τύπου εργασιακά καθεστώτα αβεβαιότητας αντιμετωπίζουν συχνά τέτοιου είδους προβλήματα. Η κοινωνική ζωή ενός ανθρώπου επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την προσωρινή φύση της εργασίας του. *«Δεν είναι μόνο η κάλυψη των βασικών αναγκών που αφορά ένα άνθρωπο στην ηλικία μου, αν δεν έχεις καθόλου εισόδημα, δεν μπορείς να κάνεις απολύτως*

*τίποτα. Από το πιο απλό όπως το να πας για ένα ποτό, μέχρι το πιο σύνθετο όπως να κάνεις πλάνα για το μέλλον και να βάλεις σε μια τάξη τη ζωή σου».*

Από τον Βασίλη μπορέσαμε να μάθουμε επιπλέον πράγματα για τις συνθήκες εργασίας, αφού για περίπου ένα μήνα εργάστηκε στο βόρειο τομέα διαχωρισμού, όπου οι συνθήκες ήταν σαφώς χειρότερες. *«Υπήρχαν περιπτώσεις που κάποιοι παλιοί στην δουλειά έλεγαν στους μετανάστες να δουλέψουν πιο εντατικά ώστε οι ίδιοι να ξεκουραστούν. Ήταν δύσκολο για τον μετανάστη να αρνηθεί γιατί σε τέτοια περίπτωση η κλίκα των παλιών θα τον έβαζε στο μάτι και ίσως του δημιουργούσε προβλήματα οπότε αναγκαστικά το έκανε. Τα σκηνικά αυτά δεν είναι πολλά, ούτε ακραία αλλά σε κάθε περίπτωση είναι απαράδεκτο να συμβαίνουν. Ευτυχώς έμεινα λίγο εκεί, στον νότιο διαχωρισμό ήταν πολύ καλύτερα».* Η εξαθλίωση και η ανισότητα που κυριαρχούν στην κοινωνία όπως είναι λογικό μεταφέρονται και στους χώρους εργασίας. Το νέο εργατικό δυναμικό που δημιουργείται με την επιβολή της ακατάσχετης ευελιξίας και της ολοένα συρρίκνωσης της τυπικής μορφής απασχόλησης δεν μπορεί να νιώσει καμία ασφάλεια ως προς την εργασία του. Η συνεχής επισφάλεια που περιβάλλει τον εργαζόμενο σήμερα, τον οδηγεί στο να αντιλαμβάνεται την εργασία ως ένα μόνιμο πρόβλημα επιβίωσης που πρέπει να λύσει.

Στη συνέχεια η κουβέντα μας κινήθηκε γύρω από τον μισθό και το ωράριο. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έχει ξεφύγει τελείως από τα νόμιμα πλαίσια. *«5, 6, 10, 12 ώρες ανάλογα με τις ανάγκες που υπήρχαν την εκάστοτε μέρα, ακόμα και για 3 ώρες έχω πάει έκτακτα. Αυτό που υπογράφεις δεν έχει καμία σημασία. Οι ώρες που θα μείνεις εκεί διαμορφώνονται ανάλογα με το πόσο σε χρειάζονται, τίποτα δεν ήταν δεδομένο από πριν. Κι όλα αυτά σε εξαντλητικούς ρυθμούς, χωρίς διάλειμμα για ώρες».* Όσο για την αμοιβή, αυτή κυμαίνονταν στα 420 ευρώ το μήνα, και όπως ο ίδιος μας είπε, *«ξεμένεις, στην καλύτερη, στα μέσα του μήνα».* Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η αντικατάσταση των συλλογικών συμβάσεων με τις ατομικές είναι βασικό μέλημα της μνημονιακής πολιτικής. Οι εταιρίες εργολαβίας προσφέρουν τις τέλειες συνθήκες για να συμβεί κάτι τέτοιο, αφού εντός του μικρόκοσμού τους δημιουργείται ένα κλίμα εκφοβισμού για τον εργαζόμενο, ο οποίος υπό τον φόβο να χάσει τη θέση του αναγκάζεται να συμφωνήσει και να συμβιβαστεί με όποια λογική ή παράλογη απαίτηση της εργοδοσίας, χάνοντας ολοένα και περισσότερο την εργατική του δύναμη και υπόσταση. Στη συγκεκριμένη περίπτωση μιλάμε για έναν εργαζόμενο ο οποίος υπέγραψε

μια ορισμένου χρόνου σύμβαση μερικής απασχόλησης, η οποία στην ουσία μετατράπηκε σε εποχιακή εργασία, αφού μετά το καλοκαίρι η εταιρία τον ενημέρωσε ευγενικά ότι δεν θα τον χρειαστεί άλλο.

Όλες οι περιπτώσεις εργαζομένων που είχαμε την ευκαιρία να συζητήσουμε μας είπα ότι η προσφυγή τους σε αυτές τις μορφές εργασίας ήταν ουσιαστικά μια αναγκαστική επιλογή. Κανενός η επιλογή δεν έγινε με συνδυαστικά κριτήρια όπως για παράδειγμα η ενασχόληση με σπουδές ή η ανάγκη για περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Το εντυπωσιακό στοιχείο είναι ότι κάποιοι από αυτούς έχοντας απογοητευτεί από το γεγονός ότι εδώ και κάποια χρόνια αδυνατούσαν να βρουν μια πλήρη εργασία με καλές συνθήκες έφτασαν στο σημείο να θεωρούν τις ευέλικτες μορφές ως την μοναδική επιλογή που υπάρχει πλέον. Η εργοδοσία βρίσκει πάτημα στο ότι μέσω των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αυξάνονται οι θέσεις εργασίας και μειώνεται η ανεργία. Κάτι τέτοιο στην πραγματικότητα δεν υφίσταται, αφού η εν λόγω αύξηση και μείωση αντίστοιχα είναι καθαρά πλασματικές. Στην ουσία αυτό που συμβαίνει είναι η δημιουργία ενός μονόδρομου για τους εργαζόμενους. Ο μονόδρομος της ευέλικτης εργασίας είναι ένας δρόμος που ακολουθούν ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι και τις περισσότερες φορές, για να μην πούμε όλες δεν τους οδηγεί εκεί που θα ήθελαν. *«Η μοναδική επιλογή που βλέπω για μία πραγματικά καλή δουλειά είναι το εξωτερικό, αλλά είναι μία επιλογή που για δικούς μου λόγους δεν μπορώ να κάνω. Όπως και να 'χει, εδώ στην Ελλάδα μόνο με ένα θαύμα μπορείς να βρεις κάτι καλό αν δεν έχεις κονέ. Πίστεψέ με το έχω προσπαθήσει αρκετά πριν το πω αυτό».*

Το 45% των προσωρινά απασχολούμενων είναι ηλικίας κάτω των 45 ετών, των οποίων η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία ήταν η ανεργία. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει από τα διαθέσιμα στοιχεία της Ένωσης Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και Στελέχωσης Επιχειρήσεων (ΕΝΕΠΑΣΕ). Η είσοδος και η έξοδος στην αγορά εργασίας είναι κάτι πολύ ρευστό για πολλούς εργαζόμενους στην ευέλικτη εργασία. Έτσι το πραγματικό ποσοστό της ανεργίας είναι πολύ δύσκολο να υπολογιστεί, αφού μεταβάλλεται συνεχώς. Γι' αυτό άλλωστε έχουμε κάνει λόγο πολλές φορές για πλασματική και όχι ουσιαστική μείωση της ανεργίας. *«Μερικές φορές αν αναλογιστείς για τι ψίχουλα δουλεύεις, προτιμάς την ανεργία. Δεν ξέρω τελικά ποια επιλογή είναι πιο αξιοπρεπής»*, μας λέει ο συνεντευξιαζόμενός μας. Σε τέτοιες περιπτώσεις το ζήτημα της ανεργίας περιπλέκεται με το ζήτημα της αεργίας, αφού δείχνει σαν να είναι προσωπική

επιλογή, αλλά με τις παρούσες εργασιακές συνθήκες δεν μπορεί εύκολα κανείς να ισχυριστεί κάτι τέτοιο.

Στο τέλος της κουβέντας μας με τον Βασίλη θελήσαμε να μάθουμε την γνώμη μου για την εταιρία G. στην οποία εργάστηκε για ένα τετράμηνο. *«Είναι μία εταιρία που πάει πολύ καλά οπότε μάλλον κάτι κάνουν σωστά. Η αλήθεια είναι ότι δεν επικρατεί το χάος που πολλοί έχουμε στο νου μας ότι υπάρχει σε άλλες εργολαβίες αλλά σε τελική ανάλυση δεν ξέρω αν αυτό έχει σημασία από τη στιγμή που και εδώ οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με αυτό τον τρόπο. Εγώ προσωπικά δεν θα έλεγα ότι είναι μια εταιρία που σέβεται τους εργαζόμενους. Σε καμία περίπτωση»*. Η συγκεκριμένη εταιρία είναι ένας κολοσσός στον κλάδο των αερομεταφορών και ειδικότερα στον κλάδο της επίγειας εξυπηρέτησης. Το 2014 μάλιστα η εταιρία G. κέρδισε το βραβείο για την κατηγορία “Καλύτερη εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης”, στο πλαίσιο της απονομής των 3ων Διεθνών Βραβείων του κλάδου των αερομεταφορών από το διεθνώς αναγνωρισμένο Web Portal Air Transport News. Με αφορμή αυτή την βράβευση ο Δημήτρης Παπαμιχαήλ, διευθύνων σύμβουλος της εταιρίας δήλωνε μεταξύ άλλων: *«Εκ μέρους της G. θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους αναγνώστες του AIR TRANSPORT NEWS για την ψήφο τους στην G. ως την καλύτερη εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης σε διεθνές επίπεδο. Στους δύσκολους καιρούς που διανύει η ελληνική οικονομία, η G. μια αμιγώς ελληνική εταιρεία, έχει καταφέρει να κερδίσει την εμπιστοσύνη, την αναγνώριση και την αξιοπιστία των πελατών της, για την ασφάλεια και ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών της»*. Με την σημερινή δομή του δικτύου και πελατολογίου, η εταιρεία δραστηριοποιείται σε συνολικά 31 αεροδρόμια, απασχολώντας σε Ελλάδα και εξωτερικό περίπου 3000 εργαζόμενους, ενώ το 2014 εξυπηρέτησε περισσότερες από 100.000 πτήσεις, 20εκ. επιβάτες και 33χιλ. τόνους εμπορευμάτων. Μία πολύ λαμπερή βιτρίνα λοιπόν, για μια τόσο πετυχημένη εταιρία που δείχνει ανεπηρέαστη από τις δυσκολίες της οικονομικής κρίσης. Βέβαια πίσω από όλη αυτή την επιτυχία κρύβεται συνεχής εργατική εκμετάλλευση, εργοδοτικός εκφοβισμός και αυθαιρεσίες, εκδικητικές απολύσεις, χαμηλές αμοιβές και εξαντλητικά ωράρια. Ωστόσο τίποτα από όλα αυτά δεν δείχνει ικανό να σταματήσει την πορεία της εταιρίας προς νέες επιτυχίες.



### 4.3 Η περίπτωση εργαζόμενου πολλών διαφορετικών συμβάσεων

Ο τελευταίος εργαζόμενος με τον οποίο μιλήσαμε είναι και ο πιο παλιός στην δουλειά. Συγκεκριμένα ο Δημήτρης είναι 28 χρονών, βρίσκεται στο αεροδρόμιο 7 χρόνια τώρα εργάζεται στην εταιρία S. που δραστηριοποιείται εκεί και όπως καταλάβαμε από την κουβέντα μαζί του τα μάτια του έχουν δει πολλά. *«Εκεί μέσα είναι σαν τον στρατό, συναντάς τα πάντα, άμα συναναστρέφεις καθημερινά τόσους ανθρώπους σε τέτοια κλίμακα βλέπεις όλα τα είδη τρέλας»*. Από τα 7 χρόνια που βρίσκεται εκεί τα τρία πρώτα η εταιρία τον αποδέσμευε τον Οκτώβρη που ο φόρτος εργασίας μειωνόταν και τον ενεργοποιούσε ξανά τον Απρίλη λίγο πριν αρχίσει η τουριστική σεζόν. Μάλιστα το διάστημα από τον Απρίλη μέχρι τον επόμενο Οκτώβρη δεν του παραχωρούταν καμία άδεια. *«Μου χρωστάνε άδεια από 2015. Τις άδειες στις δίνουν όποτε θέλουν αυτοί, εσύ δεν ζητάς άδεια. Όποτε δουν ότι δεν έχει πολύ δουλειά στις βάζουν αυτοί για να ξεχρεώνουν. Σου κολλάνε άδεια δίπλα στο ρεπό, που αυτό νομίζω δεν προβλέπεται για να τελειώνουν. Σοβαρή άδεια, όπως την ήθελα δηλαδή, είδα πρώτη φορά φέτος»*.

Η εταιρία έχει νοικιάσει ένα μεγάλο κτήριο μέσα στο αεροδρόμιο μέσα στο οποίο υπάρχουν πολλά μικρά γραφεία με το καθένα από αυτά να αποτελεί ένα ξεχωριστό τμήμα των υπηρεσιών εδάφους της εταιρίας. Μέσα στα γραφεία αυτά βρίσκονται από εργάτες και χειριστές μέχρι άνθρωποι του καθαρισμού και επόπτες και κάθε φορά που πρέπει να εξυπηρετηθεί μια πτήση ειδοποιείται ο αριθμός εργαζομένων που απαιτούνται από κάθε τμήμα κι έτσι τρέχει όλη η εταιρία. Ο Δημήτρης όπως και οι περισσότεροι εργαζόμενοι της εταιρίας υπογράφουν συνεχώς νέες συμβάσεις ώστε να συνεχίσουν την εργασία τους στην εταιρία και το μόνιμο προσωπικό είναι ξεκάθαρα η μειοψηφία. *«Δεν υπάρχουν μόνιμοι, είναι σχεδόν όλοι με σύμβαση. Σκέψου στο τμήμα των εργατών που απασχολεί 25 άτομα, μόνιμοι είναι οι δύο, οι οποίοι είναι εκεί πολλά χρόνια και είναι με την παλιά σύμβαση. Εξαιτίας αυτής της διαφοράς παίρνουν τα διπλά λεφτά από τους υπόλοιπους που είναι με σύμβαση»*. Βέβαια αυτή δεν είναι η μοναδική διαφοροποίηση που μπορεί να υπάρξει. Υπάρχει ένας πολύ μεγάλος αριθμός συμβάσεων που ένα εργαζόμενος μπορεί να υπογράψει. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα στην ίδια εταιρία να συναντάμε πολλές και διαφορετικές περιπτώσεις εργαζομένων. Η ποικιλία είναι μεγάλη: οχτάωρη σύμβαση που ανανεώνεται αυτόματα κάθε μήνα χωρίς την εμπλοκή του εργαζόμενου, οχτάωρη σύμβαση που κάθε μήνα ο εργαζόμενος πρέπει να υπογράφει την ανανέωσή της,

σύμβαση 7 ωρών εργασίας ή 6 ή 5 ή 4 αναλόγως με το πώς εξυπηρετείται η εταιρία. Μέσα σε όλα αυτά μπορεί κάποιος να δικαιούται επιπλέον κουπόνια αγορών στην αμοιβή του και κάποιος άλλος που να εργάζεται τις ίδιες ώρες και να είναι και περισσότερα χρόνια στη δουλειά να μην δικαιούται. Τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία δίνονται αυτά τα κουπόνια έχουν να κάνουν καθαρά με προσωπικές σχέσεις και διασυνδέσεις που ένας εργαζόμενος μπορεί να έχει εντός της εταιρίας. Η ύπαρξη τόσων διαφορετικών μορφών συμβάσεων κατηγοριοποιεί τους εργαζόμενους και διαβρώνει σημαντικά της μεταξύ τους σχέσεις. Παράλληλα όπως αναφέραμε και στο θεωρητικό μέρος αν δεν συντρέχει κάποιος αντικειμενικός λόγος, και από τη στιγμή που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ξεπερνά τα 3 έτη, ή αν στο χρονικό διάστημα των 3 ετών ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις 3, θεωρείται ότι η εργοδοσία επιχειρεί την κάλυψη πάγιων αναγκών, επομένως οι συμβάσεις αυτές πρέπει να μετατραπούν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν πως όταν ένας εργαζόμενος βρίσκεται σε μια εταιρία για 7 χρόνια, όπως στην περίπτωση του Δημήτρη, η μη μονιμοποίηση του εμπεριέχει αυθαιρεσία από την εργοδοσία που ξεκάθαρα δεν κινείται με βάση το νόμο. *«Η σύμβαση που έχω υπογράψει τώρα είναι οχτάωρη για έξι ημέρες την εβδομάδα, αλλά κατά καιρούς έχω υπογράψει διάφορες συμβάσεις και πεντάωρες και τετράωρες»*. Ένα άλλο πολύ ενδιαφέρον στοιχείο που προέκυψε από την κουβέντα μας αυτή ήταν η αλλαγή των πόστων που μπορεί να προκύψει στην εταιρία αυτή. Ένας εργαζόμενος που δουλεύει στον διαχωρισμό για παράδειγμα, μπορεί να χρησιμοποιηθεί και στην ράμπα που είναι ένα τελείως διαφορετικό πόστο με άλλες συνθήκες και άλλες απαιτήσεις. Η παράνομη ευελιξία που εφαρμόζεται σε αυτή την περίπτωση προεκτείνεται και στη σύμβαση εργασίας. *«Όσοι βγαίνουν στην πίστα πρέπει από το νόμο να παίρνουν βαρέα και ανθυγιεινά, ενώ όσοι είναι στη ράμπα απασχολούνται σαν υπάλληλοι γραφείου. Όταν με αλλάζανε από το πόστο της ράμπας, στο πόστο του εργάτη κανονικά θα έπρεπε να αλλάξει και η σύμβαση, ώστε να παίρνω βαρέα και ανθυγιεινά. Κάτι τέτοιο δεν έγινε ποτέ, όσες φορές κι αν έχω μετακινηθεί σε ένα από τα δύο πόστα η σύμβαση παραμένει η ίδια»*. Ο εργαζόμενος χρησιμοποιείται εργαλειακά και ευκαιριακά όπου μπορεί να βουλώσει τρύπες, ώστε να εξυπηρετηθεί το συμφέρον της εταιρίας. Αυτό προκαλεί απομάκρυνση από το εργασιακό αντικείμενο και αποξένωση από τους συναδέλφους, αφού δεν υπάρχει ένα σταθερό περιβάλλον για να νιώσει ο εργαζόμενος οικειότητα και κατ' επέκταση

ασφάλεια. «Όταν έχεις μάθει να συνεργάζεσαι τόσα χρόνια με συγκεκριμένα άτομα το επίπεδο συνεννόησης είναι πολύ καλό και η δουλειά βγαίνει πιο εύκολα. Οι συχνές αλλαγές σίγουρα σε αποσυντονίζουν».

Στη συνέχεια η συζήτηση κινήθηκε γύρω από το ζήτημα του μισθού και το κατά πόσο αυτός είναι αρκετός για να καλύψει τις ανάγκες του συνεντευξιαζόμενου μας, αλλά και του ωραρίου. «Εγώ το μήνα βγάζω με το ζόρι 600 ευρώ. 530 είναι αυτά που προβλέπονται και με τις υπερωρίες φτάνω στα 600. Σκέψου δεν παίρνω κουπόνια. Υπάρχουν άνθρωποι που είναι στη δουλειά ένα χρόνο και παίρνουν κουπόνια κι εγώ όχι. Έπαιρνα για δύο χρόνια μετά κάποια στιγμή κόπηκαν και τώρα ζητάω εδώ και δύο χρόνια να αρχίσουν πάλι και όλο μου λένε ότι θα το εξετάσουν». Ο συνεντευξιαζόμενός μας, μας αποκάλυψε ότι τα χρήματα που κερδίζει από αυτή την δουλειά δεν του περισσεύουν αλλά του αρκούν για να καλύψει τις ανάγκες του από τη στιγμή που έχει δικό του σπίτι χωρίς ενοίκιο, βέβαια σε καμία περίπτωση δεν θεωρεί ότι είναι ανάλογα της δουλειάς που κάνει και της ώρας που ξοδεύει. «Στο αεροδρόμιο αναγκαστικά μαθαίνεις να λειτουργείς με την πίεση του χρόνου. Όταν είναι να εξυπηρετηθεί μια πτήση πρέπει όλα να γίνουν σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο κι οφείλεις να εξηγήσεις την παραμικρή καθυστέρηση, ακόμα και όταν μιλάμε για δύο λεπτά. Ο χρόνος είναι πάντα ζήτημα, σε όλα. Το να ξεις με αυτό το άγχος και την πίεση για 8 ώρες την ημέρα σίγουρα αξίζει παραπάνω από 530 ευρώ». Στις περισσότερες περιπτώσεις εργαζομένων με τετράωρες και πεντάωρες συμβάσεις εργασίας η παραμονή στην εργασία για παραπάνω ώρες μέχρι το εννιάωρο θεωρείται υπερεργασία και όχι υπερωρία. Αυτό βέβαια δεν είναι καθόλου τυχαίο, αφού η υπερεργασία αμείβεται με 20% προσαύξηση στο κανονικό ωρομίσθιο, ενώ η υπερωρία με 40%. Στην περίπτωση του Δημήτρη η ευελιξία του χρόνου εργασίας δεν εντοπίζεται στις ώρες που θα παραμείνει στην εργασία, άλλωστε όπως μας λέει: «Είμαι αρκετά παλιός πλέον και κανείς δεν μου λέει να κάτσω παραπάνω από το δωρο». Βέβαια η κατάσταση δεν ήταν πάντα έτσι, «την πρώτη χρονιά που μου άλλαξαν πόστο, ήμουν οχτάωρος στις βαλίτσες από Απρίλη μέχρι Σεπτέμβρη, μετά μεταφέρθηκα στην ράμπα και έγινα εφτάωρος και τον Οκτώβρη πάλι στη ράμπα αλλά εξάωρος. Ότι γουστάρουνε κάνουνε ρε». Έχουμε να κάνουμε δηλαδή με την υπογραφή τριών ξεχωριστών συμβάσεων που ρυθμίζουν διαφορετικά η καθεμία τον χρόνο της εργασίας και όλα αυτά μέσα σε πέντε μήνες. Να αναφέρουμε ακόμα ότι για την αλλαγή πόστου ο συνεντευξιαζόμενός μας παρακολούθησε κάποια σεμινάρια, αφού υποθετικά η μετάθεση αυτή τον αναβάθμιζε.

*«Υποθετικά η αλλαγή από εργάτης σε ραμπάς είναι προαγωγή, γιατί δεν είναι χαμαλοδουλειά και έχει και κάποιες προοπτικές εξέλιξης μην κοιτάς που εδώ παίρνουν τα ίδια λεφτά επειδή δεν αλλάζει η σύμβαση». Όσο για το ποιο πόσο προτιμάει ο Δημήτρης μας είπε ότι το καθένα έχει την δική του δυσκολία και ότι δεν προτιμά κανένα.*

Παρόλα αυτά μπορούμε να δούμε την ευελιξία του χρόνου εργασίας και σε διαφορετικούς τομείς εκτός ωραρίου. Για παράδειγμα όπως μάθαμε η νέα στρατηγική της εταιρίας είναι να διώχνει εργαζόμενους κυκλικά για 40 μέρες, ώστε να ξεπληρωθούν οι άδειες και να τους πάρει πίσω από το μηδέν. Επιπλέον μετά από ένα εργατικό ατύχημα με το εσωτερικό λεωφορείο του αεροδρομίου που κόστισε τη ζωή σε μία εργαζόμενη και μετά από απόφαση της αστυνομίας του αεροδρομίου, οι 15 εσωτερικές στάσεις που λειτουργούσαν για την μεταφορά των εργαζομένων εντός αεροδρομίου μειώθηκαν στις 4 και η συχνότητα των δρομολογίων από εκεί που ήταν ένα λεωφορείο κάθε 15 λεπτά άλλαξε και πλέον περνάει ένα λεωφορείο κάθε 30 λεπτά. Αν αναλογιστεί κανείς πόσο μεγάλες είναι οι αποστάσεις εντός του αεροδρομίου καταλαβαίνει ότι αυτό δυσκόλεψε την ζωή των εργαζομένων σε πολύ μεγάλο βαθμό. *«Σχολάς κι αν χάσεις το λεωφορείο δεν γίνεται να φύγεις από το αεροδρόμιο. Είσαι εγκλωβισμένος εκεί και πρέπει να περιμένεις μισή ώρα να περάσει το επόμενο για να φύγεις. Ή ξέρω 'γω πρέπει να φτάσεις στη δουλειά σου μία ώρα νωρίτερα γιατί αν φτάσεις μισή ώρα πριν και το χάσεις, θα αργήσεις».* Ένας εργαζόμενος μπορεί να χρειαστεί ακόμα και 20-25 λεπτά για μπει στο γραφείο του από τη στιγμή που έχει φτάσει στο αεροδρόμιο. *«Να παλεύεις για να πας να δουλέψεις φίλε. Απίστευτο».* Μάλιστα για να φτάσει κανείς από το κτήριο του αεροδρομίου, στα γραφεία της εταιρίας υπάρχουν διάδρομοι με κυλιόμενες σκάλες που συνδέουν τα δύο κτήρια. Το παράδοξο είναι ότι το χειμώνα οι διάδρομοι αυτοί είναι κλειστοί για να μην καταναλώνεται ρεύμα και να μην απασχολείται προσωπικό φύλαξης. Την ίδια στιγμή όλα τα λεωφορεία τερματίζουν στο κεντρικό κτήριο, επομένως για να φτάσει κανείς από το ένα κτήριο στο άλλο πρέπει να περπατήσει περίπου ένα χιλιόμετρο. Το καλοκαίρι που ξεκινάει η τουριστική περίοδος, οι διάδρομοι ανοίγουν ξανά και τα δύο κτήρια επικοινωνούν κανονικά.

Ένα από τα πιο ενδιαφέροντα στοιχεία που συλλέξαμε μέσα από αυτή την έρευνα είναι η ύπαρξη ενός τμήματος υπερεργατών της εταιρίας. Πρόκειται για ένα τμήμα στο οποίο απασχολούνται άτομα με αρκετά αμφιλεγόμενο ρόλο. Στην πραγματικότητα είναι εργάτες που είναι πολλά χρόνια στην εταιρία και η αποζημίωση που θα λάβουν σε

ενδεχόμενη απόλυσή τους είναι πολύ υψηλή, με αποτέλεσμα να παραμένουν στην εταιρία έχοντας μάλιστα έναν εξαιρετικά καλό, για την εποχή, μισθό. Το ζήτημα αυτό γίνεται ακόμα πιο ενδιαφέρον αν αναλογιστεί κανείς ότι αρκετοί από τους εργαζόμενους στο τμήμα αυτό, εργάζονται ελάχιστες ώρες και βρίσκονται συνέχεια σε συνδικαλιστική άδεια, αφού είναι εκπρόσωποι του σωματείου. Οι άνθρωποι δηλαδή που είναι στο πιο προνομιούχο και βυσματικό τμήμα της εταιρίας, είναι οι ίδιοι που εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εργαζομένων που βιώνουν καθημερινά αμέτρητες δυσκολίες στον εργασιακό τους βίο. *«Υπάρχουν πολύ συχνά εντάσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, οι οποίοι είναι πολύ δυσαρεστημένοι με τις συνθήκες στην εταιρία αλλά τα σωματεία είναι τελείως πουλημένα. Λένε όλο λόγια και στο τέλος δεν κάνουν τίποτα, όμως για να επιβιώσεις εκεί δεν γίνεται να έχεις κακές σχέσεις μαζί τους».* Ο Δημήτρης δεν συμμετέχει στις όποιες κινητοποιήσεις του σωματείου και δεν ψηφίζει στις εκλογές συνειδητά και από επιλογή. *«Δεν έχει σημασία ποιος θα βγει, η πίτα είναι ήδη μοιρασμένη»* μας λέει. Η εταιρία χρησιμοποιεί τους ίδιους της τους εργαζόμενους σαν όργανα ελέγχου και πληροφόρησης της εργοδοσίας ενισχύοντας έτσι ένα γενικότερο κλίμα ατομισμού στο οποίο κυριαρχούν και ευνοούνται κλίκες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, τα οποία εξυπηρετούν τα πλάνα της εργοδοσίας. Την ίδια στιγμή η εργοδοσία πιέζει τους εργαζόμενους να κάνουν συνεχώς επιπλέον πράγματα. *«Υπάρχουν περιπτώσεις που ένας εργαζόμενος με σύμβαση αμείβεται με 530 ευρώ το μήνα για να βγάλει την ίδια δουλειά για την οποία ένας μόνιμος θα πάρει 1200 ευρώ».*

Κλείσαμε και αυτή την κουβέντα ρωτώντας να μάθουμε για το θέμα των στόχων και των προσδοκιών γύρω από την εργασία. *«Ξέρω ότι είναι χάλια εδώ, αλλά είμαι τόσο καιρό που ξέρω πολύ κόσμο και στη συγκεκριμένη δουλειά βοηθάει το να είσαι παλιός. Λόγω αυτού έχω κάποιες ευκολίες που δύσκολα θα βρω αλλού. Επίσης είναι και κοντά στο σπίτι μου, έχει και αυτό τη σημασία του. Αν ήμουν λίγο πιο δραστήριος θα μπορούσα να χωθώ κάπου καλύτερα αλλά δεν ψάχνομαι κι εγώ ιδιαίτερα. Όσο για στόχους κάποια στιγμή θέλω να φύγω, για όσο είμαι εδώ ο μόνος στόχος που μπορώ να έχω είναι ένα καλύτερο πόστο, αλλά δεν με νοιάζει και τόσο».* Ο εργαζόμενος μας δηλώνει σχετικά ικανοποιημένος από το γεγονός ότι τα χρόνια του στη δουλειά και οι γνωριμίες του με πολύ κόσμο του παρέχουν κάποιες ευκολίες, αλλά αποτελεί ακόμα μία περίπτωση που δεν δείχνει να έχει ιδιαίτερες προσδοκίες από τη συγκεκριμένη εργασία και θα ήθελε κάποια στιγμή να φύγει και να ψάξει για κάτι καλύτερο.

Παρατηρούμε λοιπόν την πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων εντός ενός περιβάλλοντος που ευελικτοποιεί τα πάντα ανάλογα με το πώς βολεύεται, κάνοντας παράλληλα την εργασία να μοιάζει με αγώνα επιβίωσης. Συμβάσεις που αλλάζουν συνεχώς, καταστάσεις που ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αποφύγει τεράστιος βαθμός εντατικοποίησης της εργασίας. Ο χρόνος και ο χώρος της εργασίας μεταβάλλονται συνεχώς χωρίς την σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου που πρέπει να ακολουθήσει αυτούς τους ρυθμούς αν δεν θέλει να χάσει την δουλειά του. Η ποιότητα της εργασίας βρίσκεται πολύ χαμηλά και η ασφάλειά της διακυβεύεται καθημερινά. Η εργοδοσία αυθαιρετεί σε μόνιμη βάση χρησιμοποιώντας θεμιτά και αθέμιτα μέσα για να πετύχει τους σκοπούς της και αφήνει όλο και λιγότερο οξυγόνο στον εργαζόμενο. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον όπου η ευελιξία διαλύει και καταργεί οποιοδήποτε εργασιακό κεκτημένο, ο εργαζόμενος καλείται να παραμείνει αλώβητος σωματικά αλλά κυρίως ψυχολογικά και να αποδώσει καλά στη δουλειά του. Η αλήθεια είναι ότι δεν ακούγεται, ούτε είναι τόσο εύκολο, το κάθε άλλο μάλιστα.

#### **4.4 Συμπερασματικά**

Οι εργολαβικές εταιρίες αυθαιρετούν σε μόνιμη βάση άλλες λιγότερο και άλλες περισσότερο ή για να είμαστε πιο ακριβείς άλλες αυθαιρετούν τελείως απροκάλυπτα και άλλες με μεγαλύτερη κάλυψη. Η κατάσταση στο χώρο των επίγειων υπηρεσιών είναι σίγουρα καλύτερη από ότι σε άλλες εργολαβικές που δραστηριοποιούνται στον χώρο του καθαρισμού για παράδειγμα. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν λαμβάνουν χώρα σημαντικές αυθαιρεσίες και καταπάτηση δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σε μία χώρα σε κρίση, όπως η Ελλάδα ο εργαζόμενος μπαίνει σε μια διαδικασία να θεωρεί τον εαυτό του τυχερό που αποφεύγει τα χειρότερα και κάτι τέτοιο τον κάνει να μην αντιδρά και να μην διεκδικεί αυτά που του αναλογούν εντός του χώρου εργασία. Μέσα σε όλα αυτά πρέπει να συνυπολογίσει κανείς και την αισθητή αποδυνάμωση των συνδικάτων που όπως είδαμε και στην περίπτωση μας δεν έχουν έντονη δράση και δεν ασκούν ουσιαστική επιρροή στην εργοδοσία. Όπως είναι λογικό, στη διαμόρφωση ενός τέτοιου σκηνικού σημαντικό είναι ο ρόλος του κράτους που με τη στάση του νομιμοποιεί τη δράση των εργολαβικών επιχειρήσεων.

Οι προβληματισμοί που αναπτύξαμε στο θεωρητικό μέρος επιβεβαιώθηκαν και μάλιστα σε πιο μεγάλο βαθμό απ' ότι θα περιμέναμε. Γενικότερα επικρατεί μια πλήρη σύγχυση γύρω από το πώς δομείται και οργανώνεται η ευέλικτη εργασία σήμερα. Το νόμιμο και το παράνομο δεν είναι σε καμία περίπτωση δύο ξεκάθαρα διακριτές έννοιες και οι εργαζόμενοι παρακολουθούν σαστισμένοι τις εξελίξεις. Όλοι οι εργαζόμενοι με τους οποίους συζητήσαμε, μας είπαν για δύσκολες και επίπονες συνθήκες εργασίας, για ακραία ευελιξία του ωραρίου εργασίας, για πλήρη αποσύνθεση των εργασιακών σχέσεων, ενώ εξέφρασαν και την άποψη ότι η αμοιβή τους είναι ιδιαίτερα χαμηλή. Ένας από αυτούς μάλιστα αναγκάστηκε να κάνει για κάποιο καιρό και δεύτερη δουλειά προκειμένου να συμπληρώσει το εισόδημά του. Επιπλέον ανέφεραν ότι δεν νιώθουν την παραμικρή ασφάλεια για την εργασία τους ακόμα και στην περίπτωση που έχουν υπογράψει σύμβαση αορίστου χρόνου. Η σχέση τους με την εργοδοσία χαρακτηρίζεται από τον φόβο, καθώς εξαιτίας της ανασφάλειας που νιώθουν αναγκάζονται να αποδέχονται απαιτήσεις που είναι εκτός σύμβασης εργασίας. Τέλος παρατηρήσαμε τις επιπτώσεις που προκύπτουν και στην ζωή τους εκτός του χώρου εργασίας, μια και όλοι ανέφεραν ότι δυσκολεύονται ιδιαίτερα να προγραμματίσουν τη ζωή τους.

Φυσικά δεν πρόκειται για κάποιες σπάνιες περιπτώσεις. Ανήκουν στην κατηγορία εκατομμυρίων εργαζομένων που βιώνουν καθημερινά ανάλογες εμπειρίες στην ελληνική αγορά εργασίας. Η ευελιξία στην εργασία εμφανίστηκε στις ζωές των εργαζομένων ως η λύση στην κρίση της αγοράς εργασίας. Αντ' αυτού έχει εξελιχθεί στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι χάνουν συνεχώς έδαφος για να ευνοηθεί η εργοδοσία. Η ανεργία στη χώρα και ειδικά στους νέους παραμένει σε ιστορικά υψηλά ποσοστά, τη στιγμή που πάρα πολλά άτομα αφήνουν την Ελλάδα προκειμένου να αναζητήσουν μια καλύτερη τύχη στο εξωτερικό. Η ελληνική αγορά εργασίας βυθίζεται όλο και περισσότερο στην δίνη της κρίσης και η ευέλικτη διαχείριση της εργασίας δεν δείχνει σε καμία περίπτωση ικανή να μπορεί να την βοηθήσει να ξεφύγει από αυτό το αδιέξοδο. Το ερώτημα πλέον δεν είναι ή τουλάχιστον δεν πρέπει να είναι, πως η ευελιξία θα σώσει την αγορά εργασίας από την καταστροφή, αλλά πως η αγορά εργασίας θα σωθεί από την ευελιξία, η οποία με τα σημερινά δεδομένα δείχνει να είναι η απόλυτη καταστροφή της.

## **ΠΗΓΕΣ**

### **Νόμοι**

N. 2112/1920

N. 1892/1990

N. 2190/1994

N. 2527/1997

N. 2956/2001

N. 3986/2001

N. 3302/2004

N. 3385/2005

N. 3863/2010

N. 3899/2010

N. 3846/2010

N. 3839/2010

N. 3986/2011

N. 4046/2012

N. 4093/2012

### **Ηλεκτρονικές Διευθύνσεις**

<https://athens.indymedia.org/> (πρόσβαση στις 15/11/2016)

<http://www.avgi.gr/article/10813/7339803/ten-porta-exodou-stis-ergolabikes-etaireies-deichnei-to-ypourgeio-metaphoron> (πρόσβαση στις 8/10/2016)

<http://e-dikaio.blogspot.gr/2012/05/38462010.html> (πρόσβαση στις 1/12/2016)

<http://www.efsyn.gr/arthro/ergolavikes-etaireies-pos-apomyzoyn-dimosio-kai-ergazomenoys> (πρόσβαση στις 8/10/2016)

[https://eservices.yeka.gr/\(S\(rcqoybppifnu0qdqoodgf1lp\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://eservices.yeka.gr/(S(rcqoybppifnu0qdqoodgf1lp))/login.aspx?ReturnUrl=%2f) (πρόσβαση στις 24/11/2016)

<http://www.eurobank-bs.gr/2016/02/19> (πρόσβαση στις 27/11/2016)

<http://www.inegsee.gr/> (πρόσβαση στις 3/10/2016)

<http://kepea.gr/> (πρόσβαση στις 11/11/2016)

<http://www.news.gr/oikonomia/agora-ergasias/article/146768/ti-provlepei-o-nomos-gia-th-merikh-kai-ek-peritrop.html> (πρόσβαση στις 27/11/2016)



<http://news.travelling.gr/2015/03/goldair-handling> (πρόσβαση στις 6/1/2017)

<http://www.robolis.gr/dhmioyrgontas-theseis-ergasias.html> (πρόσβαση στις 2/11/2016)

<https://www.randstad.gr/> (πρόσβαση στις 15/12/2016)

<http://www.tovima.gr/> (πρόσβαση στις 2/11/2016)

<http://yabasta.gr/article/346/Ergolabikes-anatheseis-outsourcing--h-to-dhmosio-ergolabos-twn-pio-sklhrwn-ergasiakwn-schesewn.html> (πρόσβαση στις 9/10/2016)

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γαβρόγλου, Σ. (2009). *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*. ΠΑΕΠ.
- Γαβρόγλου, Σ. (2014). *Η μυστηριώδης μείωση της προσωρινής απασχόλησης, Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα*. Ετήσια Έκθεση, ΕΙΕΑΔ.
- Γεωργακοπούλου, Β. & Γ., Κουζής (1996). *Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις*. Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Γεωργακοπούλου, Β. (1996). *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας*. Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Θεοχαράκης, Ν. (2002). *Ευελιξία στην αγορά εργασίας και ανεργία*. Εργασία, ΙΑΠΑΔ. Πάντειο Πανεπιστήμιο. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, (2012-16). *Ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις*. Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. (2008-14). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσιες Εκθέσεις*. Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. (2009). *Οι εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού: Αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας*. Αθήνα.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2012). *Εργασιακές σχέσεις: Θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικά ζητήματα*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση, ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*. Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 14.
- Κουζής, Γ. (2005). *Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας*. Στο Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (επιμ.), *Πολιτική Απασχόλησης*. Αθήνα: Gutenberg.

- Κουζής, Γ. (2006). Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας: Μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων ή αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων;. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 2.
- Κουζής, Γ. (2007). Το κείμενο του Πράσινου Βιβλίου της ΕΕ για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 45,.
- Κουζής, Γ. (2008). Ευελιξία και ασφάλεια: Μια κριτική προσέγγιση. *Κοινωνική συνοχή και Ανάπτυξη*, τόμος 3, τευχ. 1.
- Κουζής, Γ. (επιμ.). (2012). Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας, κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης». *Τετράδια του ΙΝΕ*. Αθήνα (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ).
- Κουκιάδης, Ι.(2014). *Εργατικό δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*. Αθήνα / Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Κυριαζή, Ν (2003). *Η Κοινωνιολογική Έρευνα: Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Λεβέντης, Γ. (1999). Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία. *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, 1304.
- Λυμπεράκη, Α. & Γ., Δενδρινός (2004). *Ενέλικτη εργασία νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα.
- Μπουμπουχερόπουλος, Π. (2013). *Η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας ως εργοδοτικό δικαίωμα και τα όρια εξουσίας που απορρέουν από αυτό*. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*.
- Μπουμπουχερόπουλος, Π. (2014). *Ο ατομικός χαρακτήρας της εργοδοτικά επιβαλλόμενης εκ περιτροπής εργασίας*. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Σεπτ, σελ.985
- Πετράκη, Γ. (2007). *Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*. Αθήνα : Gutenberg.
- Πετράκη, Γ. (2012). *Διεθνείς μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg
- Σ.ΕΠ.Ε (2012). *Εκθεση πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε έτους 2012*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλειας και Πρόνοιας.
- Σ.ΕΠ.Ε (2013). *Εκθεση πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε έτους 2013*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλειας και Πρόνοιας.
- Ψημμένος Ι.(επιμέλεια):[2013]: *Εργασία και κοινωνικές ανισότητες-Προσωπικές υπηρεσίες και υπηρετικό δυναμικό*, Αλεξάνδρεια, Αθήνα

- European Commission (2007). Towards common principles of flexicurity: more and better jobs, flexibility and security. Luxemburg.
- EIRO (2002). Non permanent employment, quality of work and industrial relations, comparative study.
- Mason, J. (2009). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας* (μτφρ Ελένη Δημητριάδου). Αθήνα: Ελληνικά γράμματα.
- Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου* (μτφρ. Βασιλική Νταλάκου & Κατερίνα Βασιλικού). Αθήνα: Gutenberg.
- Watson T.J. (2005) *Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία* (επιμ. Ι. Ψημμένος). Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

### **ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ-ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ**

1. Ταυτότητα εργαζόμενου: Κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, κατάσταση απασχόλησης).
2. Σύμβαση εργασίας: Είδος απασχόλησης, αποδοχές, ωράρια απασχόλησης, χρόνος εργασίας και απαιτήσεις, παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη, άτυπες ώρες εργασίας, υπερωρίες, τρόπος πληρωμής.
3. Συνθήκες εργασίας: Ποιότητα της εργασίας, ασφάλεια και υγεία στην εργασία, έκθεση σε σωματικούς κινδύνους, ψυχολογική πίεση και άγχος, ευχέρεια διαχείρισης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας, προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καταναγκασμοί και εντάσεις.
4. Εργασιακές σχέσεις: Συνδικαλισμός, σχέσεις εργαζόμενων με εργοδοσία. Συμμετοχή των εργαζομένων στις οργανωτικές διαδικασίες, δυνατότητα συμμετοχής στις οργανωτικές αποφάσεις της επιχείρησης σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων.
5. Απόψεις για την εργασία και επιδιώξεις, στόχοι και προσδοκίες.

## **ABSTRACT**

Through this thesis we will try to examine the presence and the intensity of the modern flexibility forms in Greek labor market. The phenomenon of labor market's flexibility is something that becomes more and more important considering the significantly characteristics of the Greek economy and social reality, after several years of deep recession. The economic crisis and the particularity of the Greek case has brought Greece in the spotlight of global concern and the labor's issue is constantly under discussion and negotiation.

In our study we will attempt to analyze the flexibility forms and adaptability in labor and to see how it affects lives of millions workers who watch their work and social life hashed on a daily basis, in the name of an extreme flexibility imposed on them.

The main purpose of our study is the analysis of the multifaceted impact that flexibility causes to labor and the means that used to do so. We will focus our analysis on some individual forms of flexibility and more specifically to part-time employment, temporary employment and contract work. We will see how these forms of flexibility are different, coexist and coincide within a contractor company operating at the airport and we will share experiences and opinions with three workers there.

*Key words:* Flexibility, part-time employment, temporary employment, contract work, labor market, combination, industrial relations, economic crisis, insecurity