

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η Ευέλικτη εργασία και οι επιπτώσεις στην κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ελισάβετ Κοντογιάννη

Αθήνα, 2023

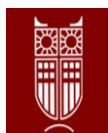
Τριμελής Επιτροπή

Κουζής Γιάννης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Κουραχάνης Νίκος, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Μέμος Κωνσταντίνος, Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (ΕΔΙΠ) Παντείου

Πανεπιστημίου



Copyright © Ελισάβετ Κοντογιάννη 2023

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής 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 διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Στη λατρεμένη μου οικογένεια

Συντομογραφίες

ΑΕΠ:	Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν
ΓΣΕΕ:	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΔΟΕ:	Διεθνής Οργανισμός Εργασίας
ΕΓΣΕΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΟΠΥΥ	Εθνικός Οργανισμός Παροχών Υγείας
ΕΦΚΑ	Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών
ΟΓΑ	Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων
ΟΚΑ	Οργανισμός Κοινωνικής Ασφάλισης
ΟΠΑΔ	Οργανισμός Περίθαλψης Ασφαλισμένων Δημοσίου
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
ΣΚΑ	Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης
e-ΕΦΚΑ	Ηλεκτρονικός Εθνικός φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

**Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές μου στο
Μεταπτυχιακό του Τμήματος της Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου
και ιδιαιτέρως τον κ. Κουζή**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	11
---------------	----

ΠΡΩΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Ευελιξία – Ευέλικτη εργασία τύποι και μορφές

1.1. Προσδιορισμός της έννοιας της ευελιξίας	17
1.2. Διαστάσεις εργασιακής ευελιξίας	19
1.2.1. Ευελιξία της απασχόλησης	19
1.2.1.1. Η προσωρινή απασχόληση- Σύμβαση ορισμένου χρόνου	20
1.2.1.2. Η μερική απασχόληση	21
1.2.1.3. Διαμοιρασμός της θέσης εργασίας	22
1.2.1.4. Ο «δανεισμός» εργαζομένων	23
1.2.1.5. Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης	24
1.2.1.6. Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων	24
1.2.1.7. Η παροχή «έργου» εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη	25
1.2.1.8. Η απασχόληση με σύστημα φασόν	25
1.2.1.9. Η τηλεργασία	25
1.2.1.10. Η εργασία μέσω πλατφόρμας	27
1.2.1.11. Η «επιδοτούμενη» απασχόληση	27
1.2.1.12. Η ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση	28
1.2.1.13. Η παράνομη ευελιξία	28
1.2.1.14. Οι νέες – νέες “ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ” ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ.....	28
1.2.2. Η ευελιξία των αποδοχών	28
1.2.3 Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου	30

ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Η ευελιξία στην Ελλάδα

2.1. Εισαγωγή – η συμβολή της κρίσης στο νέο εργασιακό τοπίο	32
2.2. Ευέλικτες ρυθμίσεις ‘απορρύθμισης’ στα χρόνια της κρίσης στην Ελλάδα	34
2.3. Συνέπειες της απορρύθμισης	39
2.4. Η μετα - μνημονιακή περίοδος και η υγειονομική κρίση	40
2.5. Ο νέος εργατικός νόμος 4808/2021	43
2.6. Η ‘επιτυχία’ των μέτρων απορρύθμισης της εργασίας	45

ΤΡΙΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Οι επιπτώσεις της απορρύθμισης της εργασίας στο κοινωνικό σύστημα ασφάλισης	
3.1. Εισαγωγή- Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης	46
3.2. Το ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.....	47
3.3. Οικονομική Κρίση και Κρίση της Κοινωνικής Ασφάλισης	49
3.4. Η επίδραση των ελαστικών μορφών απασχόλησης στα έσοδα του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης	50
3.5. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ΣΚΑ – η οπτική του ασφαλισμένου.....	53
Επίλογος – Συμπεράσματα	57
Πηγές – Βιβλιογραφία	61
Πηγές	61
Βιβλιογραφία	61

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1. προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας από 01/01/2019 έως 31/12/2019	59
Πίνακας 2. προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας και η ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας, για τα έτη 2019 -2022	59
Πίνακας 3. προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας και η ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας, για τα έτη 2009 -2018	60
Πίνακας 4: Μέσος μισθός (Μ.Μ.) και μέσο ημερομίσθιο (Μ.Η.) πλήρους και μερικής απασχόλησης σε ευρώ τα έτη 2019-2021	60

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η δημοσιονομική κρίση που επηρέασε όλη την Ευρώπη, έπαιξε καθοριστικό ρόλο στη ραγδαία αλλαγή του εργασιακού τοπίου και στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα εισήχθη πληθώρα μέτρων με βασικούς στόχους την υποχώρηση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του δημόσιου με τον ιδιωτικό τομέα, την άμβλυνση της προστασίας από τις απολύσεις, την ελαστικοποίηση χρόνου εργασίας προς όφελος της επιχείρησης, και στην αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στα πλαίσια αυτής της εργασίας θα μελετηθούν συνοπτικά οι μορφές της εργασιακής ευελιξίας. Θα εξεταστούν ακόμη τα μέτρα που θεσπίστηκαν κατά την περίοδο των μνημονίων αλλά και έως σήμερα στην Ελλάδα προς την κατεύθυνση της εργασιακής απορρύθμισης. Οι μεταβολές που επήλθαν επηρέασαν πολύπλευρα τη χώρα. Στην παρούσα εργασία θα επικεντρώσουμε την προσοχή μας στο πως οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης επιδρούν το ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Θα εξεταστεί ποια η επίδραση των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων και ειδικότερα η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση, στη χρηματοδότηση του συστήματος. Επίσης θα γίνει αναφορά στις επιπτώσεις αυτών των σχέσεων εργασίας στους εργαζόμενους που απασχολούνται με αυτές αναφορικά με τη θεμελίωση δικαιωμάτων στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Υπόθεση της εργασίας είναι ότι οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, μέσα από την ευελιξία της απασχόλησης, του χρόνου και των αποδοχών επιδρούν στη βιωσιμότητα του συστήματος και οδηγούν στην απαξίωσή του.

Μεθοδολογικά η εργασία θα στηριχθεί στη βιβλιογραφία, σε πηγές από το διαδίκτυο. Στο εμπειρικό κομμάτι θα εξεταστούν οι πολιτικές που θεσμοθετήθηκαν για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα από την εποχή των μνημονίων και μετά και θα αντληθούν δεδομένα από τα Μηνιαία Στοιχεία Απασχόλησης του e-ΕΦΚΑ και το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

Λέξεις - Κλειδιά: ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, απορρύθμιση εργασιακών σχέσεων,

Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης

ABSTRACT

The fiscal crisis that affected all of Europe played a decisive role in the rapid change of the labor landscape and in the deregulation of labor relations in Greece. In a very short period of time, a multitude of measures were introduced with the main objectives of the retreat of full and stable employment in favor of flexible forms of employment, the convergence of the labor regime of the public and private sectors, the relaxation of protection against dismissals, the flexibility of working time for the benefit of the company, and the restructuring of the system of collective labor agreements. In the context of this work, the forms of work flexibility will be briefly studied. The measures adopted during the period of the memorandums and up to today in Greece in the direction of labor deregulation will also be examined. The changes that occurred affected the country in many ways. In this paper we will focus our attention on how flexible forms of employment affect the Greek social security system. It will be examined what is the effect of flexible working forms, and in particular part-time and rotating employment, on the financing of the system of the social security system. Reference will also be made to the effects of these labor relations on the employees employed by them regarding the establishment of rights in the social security system. The hypothesis of the paper is that flexible labor relations, through the flexibility of employment, time and wages, affect the sustainability of the system and lead to its obsolescence.

Methodologically, the paper will be based on the literature, sources from the internet. In the empirical part, the policies instituted for labor relations in Greece from the time of the memoranda will be examined and data will be drawn from the Monthly Employment Data of the e-EFKA and the ERGANI system.

Keywords: flexible labor relations, deregulation of labor relations,
Social Security System

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος εργασία ως φυσικό φαινόμενο αντιστοιχεί στην ενστικτώδη ενέργεια κάθε ζωικού οργανισμού που χρησιμοποιείται για την ίδια την επιβίωση του είδους. Η εργασία εξελίσσεται σε αυτοτελές κοινωνικό – οικονομικό φαινόμενο όταν ο άνθρωπος χρησιμοποίησε τη λογική του για να προσεγγίσει τη φύση, να προσδιορίσει τη σχέση του με το περιβάλλον και τον συνάνθρωπο και να εξασφαλίσει τις μελλοντικές του ανάγκες.¹ Ο συγκεκριμένος κάθε φορά τρόπος οργάνωσης εργασίας αποτελεί την κύρια βάση για τη διαμόρφωση των κοινωνικών σχέσεων και ο βαθμός ανάπτυξης των διαφόρων ειδών εργασίας επηρεάζει τις πολιτιστικές και τις πολιτικές εξελίξεις μιας κοινωνίας.

Στα τέλη του 18ου αιώνα και αρχές του 19^{ου} όπου ξεκινά η βιομηχανική επανάσταση αρχίζει να γίνεται συνειδητή η σπουδαιότητα της εργασίας με τον Adam Smith να υποστηρίζει ότι ο πλούτος των Εθνών παράγεται από την εργασία. Η Μαρξιστική αντίληψη αντίστοιχα θεωρεί την εργασία ως την κύρια παραγωγό δύναμη η οποία μετατρέπει τις άλλες παραγωγικές δυνάμεις, μέσα παραγωγής, εργαλεία, αγαθά, φύση σε αξία και την ατομική ιδιοκτησία ως την κύρια πηγή ανισότητας.

Στις σημερινές κοινωνίες η εργασία αποτελεί: α) έναν από τους βασικούς συντελεστές παραγωγής και άρα οικονομικής ανάπτυξης, β) την κύρια πηγή εισοδήματος για την πλειοψηφία του πληθυσμού, γ) κύριο διαμορφωτικό παράγοντα τρόπου ζωής και δ) καθοριστικό παράγοντα της δόμησης των κοινωνικών ομάδων.²

Σταδιακά στον 20^ο αιώνα και ειδικότερα μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο οικοδομείται στη Δύση το φορντικό³ μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής το οποίο στον ευρωπαϊκό χώρο και περισσότερο στις σκανδιναβικές χώρες συνδυάζεται με ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος. Συνοπτικά στα πλαίσια του φορντικού τρόπου οργάνωσης της εργασίας το ‘κανονικό’ ή ‘τυπικό’ πρότυπο εργασιακής σχέσης συνεπάγεται σύμβαση εξαρτημένης σχέσης (μισθωτή), αόριστης διάρκειας, πλήρους και σταθερού ωραρίου απασχόλησης προστατευόμενη από την εργατική νομοθεσία.(Κουζής 2001:41)

Ο φορντισμός μετά τη δεκαετία του 1970 αντικαταστάθηκε από την *ευέλικτη συσσώρευση* ή *μεταφορντισμό*. Η πετρελαϊκή κρίση του 1970, ο κορεσμός της αγοράς,

¹ Κουκιάδης Ι. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας»,2017, σελ. 3

² Βλ. Ι. Κουκιάδη όπ. σελ. 6

³ Ο όρος Φορντισμός εισήχθη για πρώτη φορά από τον Antonio Gramsci τη δεκαετία του 1930 και χρησιμοποιήθηκε ευρέως για την αποτύπωση του μοντέλου οικονομικής ανάπτυξης μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο.

το συνδικαλιστικό κίνημα, η μετακίνηση της προτίμησης των καταναλωτών από τυποποιημένα προϊόντα σε περισσότερο εξειδικευμένα και οικοτεχνικά, είχαν ήδη δημιουργήσει εντάσεις στο κεϋνσιανό καθεστώς κοινωνικής ρύθμισης. Παράλληλα καταλυτικό ρόλο έπαιξε η αστάθεια των οικονομιών των αναπτυγμένων χωρών και ο ανταγωνισμός με τα αναπτυσσόμενα έθνη που μπορούσαν να παράγουν μαζικά και φθηνά τυποποιημένα προϊόντα.

Η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας ανατρέπει την πατριαρχική δομή της απασχόλησης, αυξάνει τη ζήτηση για πιο ευέλικτες μορφές εργασίας με αποτέλεσμα το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων να γίνεται ευέλικτο, περιορίζοντας το θεσμό της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

Τα συνδικάτα, πέραν των διεκδικήσεων αύξησης των μισθών και βελτίωσης των όρων εργασίας, υπό το πρίσμα των νέων δεδομένων και την αύξηση της ανεργίας, προσδίδουν έμφαση και σε νέα πεδία παρέμβασης όπως η απασχόληση, η επιβίωση της επιχείρησης, η ισότητα ανδρών και γυναικών κ.λ.π.

Το Κράτος, υπό την πίεση των οικονομικών ανταγωνιστικών συμφερόντων, αποχωρίζεται τον κεϋνσιανό του μανδύα⁴ και προσηλώνεται στη ανάγκη καταπολέμησης του πληθωρισμού που αποτελεί στόχο του κρατικού προϋπολογισμού. Ακόμη η ένταση της διεθνοποίησης της οικονομίας και οι οικονομικές ολοκληρώσεις που δημιουργούνται, περιορίζουν την έννοια και τις δυνατότητες παρέμβασης του εθνικού κράτους, εισάγοντας τον χαρακτήρα των υπερεθνικών ρυθμίσεων μέσα από αντίστοιχους θεσμούς. (π.χ. Ευρωπαϊκή Ένωση).

Στο πλαίσιο αυτό αρχίζουν ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 να εμφανίζονται διάφορα μοντέλα ευελιξίας⁵ και ξεκινά η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Το

⁴ ειδικότερα μετά την πετρελαϊκή κρίση του 1970

⁵ Χαρακτηριστικά αναφέρονται το μοντέλο του Atkinson που παρουσιάστηκε το 1984 αναφερόμενο στην «ευέλικτη εταιρεία» μιλώντας για πρώτη φορά σε επιστημονικό επίπεδο για την έννοια της ευελιξίας στο χώρο της εργασίας. Ο Atkinson περιγράφοντας ένα τυποποιημένο σχήμα «ευέλικτης επιχείρησης», διακρίνει ανάμεσα στον «κεντρικό πυρήνα» του σχετικά μόνιμου, πιο εξειδικευμένου και δύσκολα αντικαταστάσιμου προσωπικού και στην «περιφέρεια» των «εκτάκτων», «περιστασιακών» απασχολούμενων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας, που εμφανίζουν υψηλή κινητικότητα στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας και που συγκρινόμενοι με τους συναδέλφους τους, στερούνται βασικών ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων και παροχών. Ένα άλλο μοντέλο είναι αυτό της flexicurity(=ευσφάλεια) όπως έγινε ευρύτερα γνωστό και που δημιουργήθηκε για να περιγράψει μια καινούργια συνθήκη που χρονολογείται στο τέλος της δεκαετίας του 1980 και τις αρχές της δεκαετίας του 1990 και αφορά την αλλαγή της εργατικής πολιτικής στις Σκανδιναβικές και τις Κάτω Χώρες, όπου και πρωτοεμφανίστηκε και πιο συγκεκριμένα στην Ολλανδία και τη Δανία με το Δανικό μοντέλο να αποσπεί την περισσότερη προσοχή πανευρωπαϊκά. Το Δανικό μοντέλο της flexicurity, που θεωρήθηκε και το πιο επιτυχημένο, βασίστηκε σε τρεις πυλώνες. Οι πυλώνες αυτοί, γνωστοί και ως «χρυσό τρίγωνο» (golden triangle) είναι: α) ένα ευέλικτο εργασιακό καθεστώς, με χαμηλό δείκτη ασφαλείας της εργασίας, που βοήθησε στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων καθώς επέτρεπε την απελευθέρωση των απολύσεων χωρίς πρακτικά καθόλου κόστος για τον εργοδότη. β) πλουσιοπάροχα και μακροχρόνια - συγκριτικά με άλλα

ενδιαφέρον μετατοπίζεται στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων η οποία επιτυγχάνεται κυρίως με τη μείωση του εργασιακού «κόστους» σε βάρος της ασφάλειας και της προστασίας του εργαζομένου. Προβάλλεται η ανάγκη της προσαρμογής των σχέσεων εργασίας στις νέες οργανωτικές δομές των επιχειρήσεων, που συνδέονται με τις νέες τεχνολογίες,⁶ τον ανοιχτό ανταγωνισμό, και τις νέες ανάγκες του καταναλωτικού κοινού. Εμφανίζονται ‘νέες’ μορφές ευέλικτης απασχόλησης με χαμηλές αμοιβές και δικαιώματα που δημιουργούν αίσθημα ανασφάλειας και επισφάλειας στους εργαζομένους. Ανασφάλεια που επεκτείνεται σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων με την διευκόλυνση των απολύσεων, την αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και την αποδυνάμωση των συνδικάτων αλλοιώνοντας και θέτοντας σε αμφισβήτηση το περιεχόμενο θεμελιωδών κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων.(Κουζής 2001:9).

Έτσι στο βωμό του ανταγωνισμού αναπτύσσονται, σε οικουμενικό πλέον επίπεδο, πρακτικές και πολιτικές ευελιξίας της εργασίας με σοβαρές επιδράσεις, κατά κανόνα αρνητικές, στον τομέα της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής ασφάλισης, πρακτικές που αποδιარθρώνουν το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο το οποίο είχε να επιδείξει υψηλού επιπέδου κοινωνικά και οικονομικά επιτεύγματα.

Παράλληλα ως επιχείρημα υπέρ των ελαστικών σχέσεων εργασίας εμφανίζεται πέρα από την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων το όφελος που αυτές θα προσφέρουν στους ίδιους τους εργαζόμενους καθώς θα τους δίνεται η δυνατότητα να συνδυάσουν την επαγγελματική με την ιδιωτική τους ζωή αφού θα μπορούν να ελέγχουν το πόσο, πότε και από που θα εργάζονται, προσαρμόζοντας τις παραμέτρους αυτές στις ατομικές ή οικογενειακές τους ανάγκες.

Στον ευρωπαϊκό χώρο η ‘επιτυχία’ του Δανικού μοντέλου ευασφάλειας (flexicurity) τράβηξε γρήγορα την προσοχή της Ε.Ε. με αποτέλεσμα το 1997, στη Συνθήκης της Λισσαβόνας, το flexicurity να έχει αναχθεί σε βασικό, αν όχι στο βασικότερο, πλαίσιο εργατικής πολιτικής που θα έπρεπε να εφαρμοστεί από τα κράτη μέλη της. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2006 κάλεσε τα κράτη μέλη να «επιδείξουν

κράτη— επιδόματα ανεργίας ώστε να διασφαλίζεται το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων που καθίστανται άνεργοι. και γ) Υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους και ισχυρό/πολυδάπανο δημόσιο τομέα όσον αφορά την εκπαίδευση και άλλους κοινωνικούς τομείς (Jorgesen and Madsen, 2007 OECD, 2004) με αποτελεσματικό σύστημα κατάρτισης και επανένταξης των ανέργων.

⁶ Η οργάνωση της εργασίας έχει βαθύτατα επηρεαστεί από τις νέες τεχνολογίες και πιο συγκεκριμένα από το τρίπτυχο Τεχνολογία, Πληροφορική, Επικοινωνία.

ιδιαίτερη προσοχή στην πρόκληση του flexicurity» και ταυτόχρονα τα προσκάλεσε να υιοθετήσουν πολιτικές σχετικά με την εργασία –στο κλίμα και τη φιλοσοφία του – αλλά με γνώμονα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εκάστοτε κράτους. Στην ανακοίνωση της Επιτροπής (Ιούνιος 2007) διατυπώνονται οι κοινές αρχές της ευελιξίας με ασφάλεια που επιδιώκονται στα πλαίσια της πολιτικής της Ε.Ε. για την εργασία, όπως και οι άξονες στους οποίους θα στηριχθεί η επίτευξή τους χωρίς όμως να υπάρχουν σαφή στοιχεία εξειδίκευσης της προτεινόμενης πολιτικής ούτε να αναφέρονται οι κίνδυνοι, οι αστοχίες ή οι παγίδες του μοντέλου που προωθείται.

Είναι δυνατό το μοντέλο της ‘ευσφάλειας’ να είναι εξίσου δίκαιο, λειτουργικό και βιώσιμο σε χώρες που η κουλτούρα των διαβουλεύσεων, το πλαίσιο του κοινωνικού κράτους και η οικονομική ανάπτυξη δεν είναι ίδια ή παρόμοια με αυτή των χωρών που πρωτοεφαρμόστηκε, όπως π.χ. συμβαίνει στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου;

Η απάντηση δεν άργησε να δοθεί όταν ο εργασιακός μετασχηματισμός που επιδιωκόταν στα πλαίσια της Ε.Ε. ανακόπηκε από την οικονομική κρίση του 2008 που έφερε ένα ακόμη πλήγμα στο εγχείρημα «κοινού εργασιακού πλαισίου με τις αρχές του «flexicurity». Από το 2008 και μετά η Ε.Ε. και οι εμπλεκόμενοι θεσμοί (ΕΚΤ, ΔΝΤ) έπρεπε να επικεντρωθούν στη λύση πιο άμεσων και έκτακτων ζητημάτων όπως η κρίση χρέους, τα διογκωμένα ελλείμματα κ.λπ. χωρών όπως η Ελλάδα, η Κύπρος, η Πορτογαλία και η Ιρλανδία. Ωστόσο, στις χώρες που με τον έναν (μνημόνια σε Ελλάδα, Κύπρο κ.ά.) ή τον άλλο (αυστηρή δημοσιονομική επιτήρηση στην Ιταλία) τρόπο βίωσαν πιο έντονα την κρίση, παρόλο που θεσμοθετήθηκαν αρκετά μέτρα βασισμένα στο πνεύμα της ευελιξίας - αυτά τελικά δεν μπόρεσαν να συγκρατήσουν την απότομη αύξηση τόσο της ανεργίας των νέων όσο και των μακροχρόνια ανέργων στην Νότια Ευρώπη.

Όμως και στην ίδια την Δανία το σύστημα της flexicurity δοκιμάστηκε έντονα. Έτσι ενώ το 2008 η ανεργία είχε κατέβει στο 3,2%, το δεύτερο τρίμηνο του 2012 είχε φτάσει στο 7,8%. Μια αύξηση που ήταν από τις μεγαλύτερες σε απόλυτα νούμερα ανάμεσα στις χώρες του ΟΟΣΑ γεγονός που οδήγησε στο να εγείρονται επιφυλάξεις για το μοντέλο ‘ευσφάλειας’⁷ που εφαρμοζόταν στη χώρα καθώς αποδείχθηκε ότι η ισορροπία ανάμεσα στην ‘ελαστικότητα’ (χαμηλή προστασία από τις απολύσεις) και

⁷ OECD, 2016:11

την ‘ασφάλεια’ (υψηλό εισόδημα και ασφάλεια εργασίας) είναι εύθραυστη και δαπανηρή.

Στην Ελλάδα με μία σχετική καθυστέρηση από τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες αρχίζουν να συντελούνται συστηματικές αλλαγές στην αγορά εργασίας με σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Η περίοδος των μνημονίων φέρει μία πρωτοφανή για τα ευρωπαϊκά δεδομένα, έντασης και πληθώρας, υιοθέτηση μέτρων. Η πλήρης αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών, η απελευθέρωση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων, η ελαστικοποίηση των ωραρίων και η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης αποτελούν τους κύριους άξονες στους οποίους κινούνται οι εν λόγω αλλαγές. Αυτές συμπληρώνονται και από δραστικά μέτρα περιορισμού της απασχόλησης και υποβάθμισης της εργασίας στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο της συντελούμενης σύγκλισης του εργασιακού καθεστώτος του Δημοσίου με το αντίστοιχο που ισχύει στις ιδιωτικές επιχειρήσεις με όρους συνολικής υποβάθμισης και απορρύθμισης της εργασίας. (Κουζής 2016). Οι εξελίξεις αυτές σε συνδυασμό με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που καταγράφονται στη χώρα δημιουργούν συνθήκες εργασιακής επισφάλειας και οδηγούν στην φτωχοποίηση σημαντικού μέρους των εργαζομένων (Μ. Σπυριδάκης 2018, Χ. Παπαθεοδώρου 2018 όπως αναφέρεται στο Κουζής 2022:16). Φτωχοποίηση που δεν αποτελεί ελληνικό φαινόμενο μόνο καθώς τουλάχιστον το 10% των Ευρωπαίων μισθωτών εντάσσεται στην κατηγορία του νεόπτωχου (ETUC 2020).

Διαμορφώνεται την περίοδο της κρίσης ένα νέο εργασιακό τοπίο και συνείδηση που ταυτίζει την επιστροφή στην πρότερη των μνημονίων κατάσταση με την αναπτυξιακή οπισθοδρόμηση. Τα βασικά μέτρα των μνημονίων θα μπορούν να καταργηθούν μόνο με την σύμφωνη γνώμη των δανειστών, ενώ η χώρα θα βρίσκεται σε αυξημένη επιτήρηση έως το 2059. Μία σειρά δεικτών για την εργασία δείχνει την πορεία σύγκλισης της χώρας με την ανατολική ευρωπαϊκή περιφέρεια (Κουζής 2022:20). Η μετα - μνημονιακή περίοδος χαρακτηρίζεται από νομοθετικές παρεμβάσεις που σκοπό έχουν την παγίωση και την περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας με αποκορύφωμα τον εργασιακό νόμο του 2021⁸, οι διατάξεις του οποίου παρεμβαίνουν σχεδόν σε όλο τα φάσμα των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων. (Κουζής 2022:21)

⁸ Ν.4808/2021

Η εργασιακή απορρύθμιση που συντελείται αποτυπώνεται στη διόγκωση των ευέλικτων μορφών εργασίας, την συρρίκνωση των αμοιβών, την αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την διευκόλυνση των απολύσεων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί υπερδιπλασιάστηκαν το έτος 2018 σε σχέση με το έτος 2009 (665.576 και 315.522 αντίστοιχα) ενώ ο μέσος μισθός μερικής απασχόλησης καταποντίστηκε στα 391€ το 2018 από τα 579€ το 2009.⁹ Είναι περισσότερο από σαφές ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν σημαντικές επιδράσεις στα Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΣΚΑ). Μία σημαντική επίπτωση που επηρεάζει βαθύτατα τους εργαζόμενους με αυτές τις σχέσεις εργασίας και επιτείνει την ανασφάλειά τους είναι ότι πιθανότατα να μην πληρούν τις χρονικές προϋποθέσεις για να κατοχυρώσουν συγκεκριμένα δικαιώματα όπως για παράδειγμα το επίδομα ανεργίας ή το επίδομα ασθενείας ή η χορήγηση ασφαλιστικής ικανότητας. Από την πλευρά της χρηματοδότησης των ΣΚΑ η αύξηση των ευέλικτα απασχολούμενων συντελεί εν μέρει στη μείωση των εισφορών που καταβάλλονται σε αυτούς, με αποτέλεσμα την μείωση της χρηματοδότηση του κοινωνικού συστήματος. Στη μείωση των εσόδων των ΣΚΑ πέρα από την εκτίναξη του αριθμού των ευέλικτα απασχολούμενων τα τελευταία χρόνια σημαντικότατο ρόλο παίζει και η δραματική συρρίκνωση του κατώτατου μισθού και η μείωση των αμοιβών των εργαζομένων που αυτό συνεπάγεται. Το έτος 2009 με συνολικά αλλά και κατά κατηγορία χαμηλότερο αριθμό πλήρως και μερικώς απασχολούμενων μισθωτών σε σχέση με το 2018 τα έσοδα του φορέα (π. ΙΚΑ) ήταν υψηλότερα (12 δις και 10 δις αντίστοιχα). (Θεοδωρουλάκης, Μ., Κουμαριανός, Β. 2019)

Σκοπός της παρούσης εργασίας είναι να διερευνήσει τις επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών εργασίας στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Στο πλαίσιο αυτό καταγράφονται οι τύποι ευέλικτης εργασίας και μέσα από τη διαδρομή των ρυθμίσεων στα χρόνια της δημοσιονομικής και της υγειονομικής κρίσης εξετάζονται οι πολιτικές μέσω των οποίων συντελέστηκε με εντατικούς ρυθμούς η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και η διεύρυνση των ελαστικών μορφών εργασίας. Τέλος επιχειρείται να αποτυπωθούν οι πολυσήμαντες επιπτώσεις αυτής της διεύρυνσης στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Υπόθεση της εργασίας είναι ότι στα πλαίσια ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω της

⁹Αριθμός ασφαλισμένων μισθωτών μέσος όρος αποδοχών βάσει των Μηνιαίων Δελτίων Απασχόλησης μηνός ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ ετών 2009 και 2018 του πρ. ΙΚΑ του ΕΦΚΑ.

μείωσης του εργατικού κόστους και της απορρύθμισης του εργασιακού πεδίου αποδυναμώνεται το εθνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης με αποτέλεσμα να απαξιώνεται και να απειλείται η βιωσιμότητά του.

Μεθοδολογικά η εργασία θα στηριχθεί στη βιβλιογραφία, σε πηγές από το διαδίκτυο. Στο εμπειρικό κομμάτι θα εξεταστούν οι πολιτικές που θεσμοθετήθηκαν για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα από την εποχή των μνημονίων και μετά και θα αντληθούν δεδομένα από τα Μηνιαία Στοιχεία Απασχόλησης του e-ΕΦΚΑ και το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

ΠΡΩΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΕΥΕΛΙΞΙΑ - ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΥΠΟΙ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ

1.1. Προσδιορισμός της έννοιας της ευελιξίας.

Ο όρος ‘ευελιξία’ ή ‘απορρύθμιση’ χρησιμοποιείται από πολιτικούς, ακαδημαϊκούς και οικονομολόγους. Η ίδια η λέξη παραπέμπει σε μία θετική έννοια που όμως δεν αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα. Η «εργασιακή ευελιξία» μεταφράζεται με διαφορετικό τρόπο από τις διάφορες κοινωνικές ομάδες. Για τους εργοδότες σημαίνει αύξηση της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας τους και μείωση του λειτουργικού τους κόστους. Για την πλειονότητα των εργαζόμενων σημαίνει υπονόμηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων και μείωση του μισθού τους. Ενώ τέλος για τους πολιτικούς αποτελεί ένα ακόμη μέτρο καταπολέμησης του ποσοστού ανεργίας που συνεχώς αυξάνεται.

Η έννοια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης περιλαμβάνει όλες εκείνες τις μορφές εργασίας που βασίζονται στο μοντέλο της εξαρτημένης μίσθωσης αλλά μία από τις βασικές παραμέτρους παρεκκλίνει από το τυπικό μοντέλο. Αυτή η παράμετρος μπορεί να είναι το ωράριο εργασίας, η διάρκεια της σύμβασης εργασίας ή ακόμα και ο τόπος παροχής υπηρεσιών. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας καλούνται άτυπες από την άποψη ότι στερούνται μίας από τις ιδιότητες που χαρακτηρίζουν το τυπικό μοντέλο της μισθωτής εργασίας. Τονίζεται ότι δε θα πρέπει να συγχέεται η άτυπη μορφή απασχόλησης με την παράνομη απασχόληση, εφ’ όσον οι περισσότερες σήμερα ευέλικτες μορφές απασχόλησης κινούνται στα πλαίσια της νομιμότητας και μάλιστα αποτελούν αντικείμενο ειδικών νομικών ρυθμίσεων. Λόγω δε της εντεινόμενης ευελιξίας, οι ρυθμίσεις αυτές καταλαμβάνουν ολοένα και αυξανόμενο χώρο στην έννομη τάξη, με αποτέλεσμα η παράνομη ευελιξία να παρουσιάζει μια επί μέρους πτυχή της συνολικής ευελιξίας της εργασίας, χωρίς να αποτελεί και την κύρια έκφρασή της. Εκτός από τη χρήση των όρων «άτυπη απασχόληση» και «άτυπες εργασιακές

σχέσεις» συναντάμε και άλλους, όπως «νέες μορφές απασχόλησης» και «νέες εργασιακές σχέσεις» χωρίς ωστόσο και σε αυτή την περίπτωση να αποδίδεται η ακριβής διάσταση της πραγματικότητας εξαιτίας του ότι οι περισσότερες των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (π.χ. προσωρινή, μερική κ.λ.π.) απαντώνται προ πολλών δεκαετιών στο νομικό και πρακτικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων ώστε η παρουσία τους να μην συνιστά νέο φαινόμενο. Βεβαίως, δεν πρέπει να αμφισβητείται και το γεγονός ότι μεταξύ των ευέλικτων αυτών μορφών καταγράφονται και μορφές απασχόλησης που θεωρούνται, όντως, καινούργιες, ιδιαίτερα μάλιστα όταν συνδέονται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών (π.χ. τηλεργασία, εργασία σε πλατφόρμες). Το φαινόμενο της ολοένα εκτεινόμενης και συνεχώς εντεινόμενης ευελιξίας της εργασίας μετατρέπεται πλέον από περιορισμένη, και συχνά περιθωριακή, πρακτική του παρελθόντος σε μια κυριαρχούσα τάση καταλαμβάνοντας σταδιακά ολοένα και περισσότερο χώρο στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να αμφισβητείται σοβαρά η έννοια της τυπικής εργασιακής σχέσης και τα χαρακτηριστικά που τη συνοδεύουν. Κατά συνέπεια η ευελιξία της εργασίας και οι επί μέρους εκφράσεις που αυτή λαμβάνει απαιτούν τη χρήση όρων που να μην δημιουργούν συγχύσεις ως προς την ακριβή απόδοση του περιεχομένου τους. Στα πλαίσια αυτά οι όροι «ευέλικτες» ή «ατυπικές» εργασιακές σχέσεις σε αντιδιαστολή με την «κανονική» μορφή απασχόλησης ή την «τυπική» εργασιακή σχέση φέρονται ως πλέον δόκιμοι για να αποδώσουν την πραγματικότητα.

Το Eurofound (2010), υιοθετώντας τον όρο «άτυπη» απασχόληση, θεωρεί τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως σύστημα απασχόλησης όπου οι ώρες εργασίας εντός της ημέρας δεν είναι προκαθορισμένες. Ενσωματώνει όλες τις συμβάσεις εργασίας (εκτός της τυπικής) ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, επινοικίαση εργαζομένου, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, μηδενικών ωρών). Σύμφωνα με αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ένας περισσότερο αναλυτικός ορισμός της άτυπης σύμβασης ή εργασιακής σχέσης είναι (Γκιάλης, 2009 σελ.93, όπως παρατίθεται στο Κούγιας, 2016 σελ. 8): "... άτυπη σύμβαση ή άτυπη εργασιακή σχέση, νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο, και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας, λόγω ιδίως:

- της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης

- του μικρού αριθμού εργασιμων ωρών
- της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας
- του αποκλεισμού του προσώπου de jure ή de facto, από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση
- της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας
- του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών
- της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μια επιχείρηση που προσφέρει την εργασία
- του γεγονότος ότι η εργασία γίνεται στην οικία του εργαζόμενου.

1.2 Διαστάσεις εργασιακής ευελιξίας

Οι επί μέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας και οι τάσεις που διαμορφώνονται στον ευρωπαϊκό και ευρύτερο γεωγραφικό χώρο καταγράφονται ως εξής:

1.2.1 Ευελιξία της απασχόλησης

Η εξωτερική, σε σχέση με την επιχείρηση, ποσοτική ευελιξία της απασχόλησης αναφέρεται στη δυνατότητα προσαρμογής της στις ανάγκες της συγκυρίας μειώνοντας το εργασιακό κόστος είτε μέσα από πολιτικές που ευνοούν τον περιορισμό της απασχόλησης, ως προς το θεωρούμενο πλεόνασμα του προσωπικού, είτε μέσα από επιλογές πρόσληψης και απασχόλησης προσωπικού με περιεχόμενο ευέλικτο, φθηνότερου κόστους που διαφοροποιείται από εκείνο της «τυπικής» απασχόλησης. Σε αυτά τα πλαίσια διακρίνουμε α) την ευελιξία ως προς τον όγκο και το μέγεθος της απασχόλησης και β) την ευελιξία ως προς το περιεχόμενο και τις μορφές της απασχόλησης.

α) Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης βασίζεται στην αντίληψη περί αύξησης της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης μέσα από πολιτικές μείωσης του εργασιακού κόστους που συνδυάζονται με την ευκολία αποπομπής του πλεονάζοντα προσωπικού. Η επιλογή αυτή ενισχύεται από τις παρεχόμενες ευχέρειες προς την επιχείρηση να ανταπεξέλθει έναντι της «αυστηρής» και «άκαμπτης» νομοθεσίας. Η θεωρούμενη ακαμψία και αυστηρότητα της νομοθεσίας αναφέρεται σε δύο πτυχές σχετικές με τις παρεχόμενες δυνατότητες καταγγελίας των συμβάσεων (απόλυσης) του προσωπικού. Η πρώτη αφορά στη δυνατότητα μείωσης του οικονομικού κόστους των απολύσεων που συνεπάγονται οι

αποζημιώσεις της καταγγελίας των συμβάσεων, η δε δεύτερη στον περιορισμό των «κωλυμάτων» που θέτει η εργατική νομοθεσία για τη θέση σε εφαρμογή του θεσμού των ομαδικών απολύσεων.

β) Σύμφωνα με την διεθνή και ευρωπαϊκή εμπειρία η τυπολογία των ελαστικών μορφών απασχόλησης είναι:

1.2.1.1 Η προσωρινή απασχόληση- Σύμβαση ορισμένου χρόνου (fixed-term employment).

Η μορφή αυτή απασχόλησης διαφοροποιείται της «τυπικής» εργασιακής σχέσης στο γεγονός ότι η διάρκειά της είναι προσωρινή και περιορισμένη.

Κυριότερη έκφρασή της είναι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Θεωρητικά καλύπτει έκτακτες και προσωρινές ανάγκες της επιχείρησης ενώ συνεπάγεται μειωμένο κόστος εργασίας καθώς, όπως όλες οι μορφές προσωρινής απασχόλησης, δε δημιουργούν προϋπόθεση για χορήγηση επιδόματος προϋπηρεσίας ενώ η λήξη της σύμβασης εργασίας δεν υποχρεώνει τον εργοδότη στην καταβολή αποζημίωσης¹⁰. Ο νομοθέτης αντιμετωπίζει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου με δυσπιστία και την προορίζει ως κατ' εξαίρεση μορφή απασχόλησης. Οι νεότερες μετεξελίξεις στο εργατικό δίκαιο με την επικράτηση των αρχών της *ελαστικότητας*¹¹ έχουν στρέψει πάλι το ενδιαφέρον σε αυτές και συνέβαλαν στην άμβλυνση των επιφυλάξεων για τη σύναψή τους χωρίς τουλάχιστον μέχρι σήμερα να μεταβάλουν τη σχέση κανόνα – εξαίρεσης μεταξύ της σύμβασης αορίστου χρόνου και της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Οι «ευκολίες» που οι τελευταίες προσφέρουν οδηγούν, συχνά στην πρακτική της καταστρατήγησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων όταν χρησιμοποιείται ο τύπος της προσωρινής απασχόλησης για την κάλυψη πάγιων αναγκών των επιχειρήσεων από σταθερό, κατ' ουσίαν, εργατικό δυναμικό.

Επί μέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης που εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου θεωρείται και η εποχική απασχόληση. Η ιδιομορφία της έγκειται στο ότι η μορφή αυτή απασχόλησης συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους. Το εποχικό προσωπικό μπορεί να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων, είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων

¹⁰ «Η αρχή της μη διάκρισης ισχύει για τους όρους εργασίας, δεν μπορεί να ισχύει για το καθεστώς λύσης, εκτός αν σκοπός είναι η κατάργηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου», Βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, σ.1063

¹¹ Βλ.Ι. Κουκιάδη, όπ, σ.1063, 1084

που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν από το σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό.

1.2.1.2 Η μερική απασχόληση (part time employment)

Η μορφή αυτή εξαρτημένης εργασίας, είτε αόριστης είτε ορισμένης διάρκειας, παρουσιάζει την ιδιομορφία σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους. Ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης προσδιορίζεται σε πολλαπλές βάσεις (π.χ. ημέρα, εβδομάδα, 15ήμερο, μήνας, έτος) ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση στη βάση του χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης. Η μερική απασχόληση συνεπάγεται περιορισμένο οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις ανάλογα με τον χρόνο απασχόλησης έναντι του αντίστοιχου εργάσιμου χρόνου πλήρους απασχόλησης. Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης σε ευρύτερα της εβδομάδας διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτήν και άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας που παρουσιάζουν το γνώρισμα του συνολικά μειωμένου ωραρίου απασχόλησης. Πρόκειται κυρίως για την εκ περιτροπής και τη διαλείπουσα εργασία. Με την εκ περιτροπής εργασία επιτυγχάνεται η εναλλαγή εργαζομένων, είτε ατομικώς είτε ομαδικώς, στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης σε αντίθεση με άλλες νεκρές περιόδους. Με τη διαλείπουσα εργασία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης χωρίς τον εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας.

Η σύναψη συμβάσεως μερικής απασχόλησης αποτελούσε εξαρχής δυνατότητα του κάθε εργοδότη (361 ΑΚ). Στο ελληνικό δίκαιο, τη δεκαετία του 1990, ορίστηκε ότι εργοδότης και εργαζόμενος δύνανται κατά την έναρξη της εργασιακής τους σχέσης ή κατά τη διάρκειά της, να συνομολογήσουν για αόριστο/ορισμένο χρόνο μερική απασχόληση ή κάθε μορφή εκ περιτροπής απασχόληση.¹²

Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με το άρθρο 38 του νόμου 1892/1990 για τον «εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις». Στη συνέχεια, το 1998 με το

¹² άρθρ. 38 παρ.1 του ν. 1892/90 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρ. 2 του ν. 3846/2010 και το άρθρο 59 του ν. 4635/2019.

νόμο 2639/1998 για τη «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις», έγινε προσπάθεια να εναρμονιστεί το ελληνικό δίκαιο με την Οδηγία 97/81. Με το άρθρο 2 του νόμου 3846/2010 «εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» υιοθετήθηκε γενική διάταξη ανάλογη της ρήτρας 4 παρ.1 της οδηγίας 97/81 ΕΚ της 15/12/1997, περί της προστασίας των μερικώς απασχολούμενων και της μη διάκρισής τους έναντι των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Παρόλο τις προσπάθειες βελτίωσης των όρων εργασίας εργαζομένων μερικής απασχόλησης, ευνοϊκές διατάξεις για τους μερικώς απασχολούμενους καταργήθηκαν με νεότερους νόμους¹³. Το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 επαναδιατυπώθηκε πλήρως με το άρθρο 59 του ν. 4635/2019 (βλ. Ι. Κουκιάδης, 2019:132).

1.2.1.3 Διαμοιρασμός της θέσης εργασίας (job sharing)

Ο διαμοιρασμός εργασίας έχει επίσημα ανακηρυχθεί ως νέα μορφή απασχόλησης στην Ε.Ε.¹⁴ και περιγράφει την μορφή ευελιξίας όπου δύο ή περισσότεροι (συνήθως δύο), εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης μοιράζονται μία θέση πλήρους απασχόλησης. Σε μερικά κράτη οι εργαζόμενοι που μοιράζονται μία θέση έχει ο καθένας το δικό του συμβόλαιο και λαμβάνει το μερίδιο της αποζημίωσης πλήρους απασχόλησης και τα προνόμια που αντιστοιχούν στις ώρες που εργάζεται ή στις εργασίες που κάνει. Σε άλλα, ο διαμοιρασμός εργασίας βασίζεται σε ένα μόνο συμβόλαιο που περιλαμβάνει δύο ή περισσότερους εργαζόμενους. Ο διαμοιρασμός συνεπάγεται απώλεια δικαιωμάτων που θα είχε ένας εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης.

Χρησιμοποιείται για την ομαλή μετάβαση ενός εργαζόμενου στη συνταξιοδότηση όπου ταυτόχρονα εκπαιδεύεται και ο αντικαταστάτης του ή σε περιπτώσεις εργαζομένων (γυναικών συνήθως) προκειμένου να μπορέσουν συνδυάσουν την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή τους. Η ανάπτυξη αυτής της μορφής εργασίας έχει καταστεί δυνατή με τη βοήθεια της τεχνολογίας αφού πλέον η μεταφορά και ο διαμοιρασμός της πληροφορίας ανάμεσα στην εταιρεία και τους εργαζόμενους έχει γίνει πολύ εύκολη. Για την επιχείρηση αυτή η μορφή απασχόλησης διασφαλίζει ότι η θέση δεν θα μένει ποτέ κενή (π.χ. λόγω ασθένειας του εργαζόμενου). Η διαμοιραζόμενη εργασία δεν έχει διαδοθεί στη χώρα μας

¹³ Άρθρο 50 του ν.4611/2019

¹⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/job-sharing-0>

1.2.1.4 Ο «δανεισμός» εργαζομένων

Σύμβαση δανεισμού συνάπτεται μεταξύ του αρχικού (άμεσου ή πρωτογενή) εργοδότη, του εργαζόμενου, που συνδέεται μαζί του με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου και του δεύτερου (έμμεσου ή δευτερογενή) εργοδότη, με την οποία «δανείζεται» σ' αυτόν, για να του προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά την συμφωνηθείσα διάρκεια του δανεισμού. Επειδή κατά τον Α.Κ. αρ. 651 η εργασιακή σχέση είναι προσωπικής φύσης, θα πρέπει ο εργαζόμενος ρητά ή σιωπηρά, να συναινέσει στον δανεισμό του σε άλλο εργοδότη, διαφορετικά η σύμβαση δανεισμού είναι άκυρη. Πρόκειται, δηλαδή, για μια μορφή τριμερούς σχέσεως εργασίας. Κατά αυτόν τον τρόπο ο συμβατικός εργοδότης μεταβιβάζει στον έμμεσο εργοδότη το διευθυντικό δικαίωμα προκειμένου να καταστεί η παροχή της εργασίας του μισθωτού αξιοποιήσιμη από αυτόν (Ζερδελής, 2017).

Ο "δανεισμός" συναντάται σε δύο μορφές που είναι ο Γνήσιος ή αλληλέγγυος δανεισμός και ο κατ' επάγγελμα ή κατά επιχείρηση ή μη γνήσιος δανεισμός.

Η πιο παλιά έκφραση δανεισμού, αλλά λιγότερο διαδεδομένη σήμερα περίπτωση, είναι ο γνήσιος ή αλληλέγγυος δανεισμός. Μία εταιρεία δανείζει προσωπικό σε μία άλλη (συνήθως του ίδιου ομίλου) χωρίς συνήθως να προσδοκά όφελος από αυτό. Η σύμβαση δανεισμού είναι μία τριμερής σύμβαση μεταξύ του αρχικού εργοδότη, του δεύτερου εργοδότη και του εργαζόμενου, σύμφωνα με την η οποία ο αρχικός εργοδότης παραχωρεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, με τη συγκατάθεση του τελευταίου, στον δεύτερο εργοδότη.

Ο δανεισμός μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με τη συναίνεση του εργαζόμενου, η οποία παρέχεται είτε με την αρχική σύμβαση εργασίας, είτε μεταγενέστερα εν όψει συγκεκριμένου δανεισμού. Η συναίνεση μπορεί να είναι ρητή, αλλά και σιωπηρή, δηλαδή να συνάγεται από την συμπεριφορά του εργαζόμενου, ο οποίος προσέρχεται και προσφέρει την εργασία του στον τρίτο εργοδότη.

Στον κατ' επάγγελμα δανεισμό έχουμε επιχειρηματική δραστηριότητα. Στην μορφή αυτή μία επιχείρηση δανείζει προσωρινά προσωπικό σε άλλες επιχειρήσεις με σκοπό το κέρδος. Η λειτουργία της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης καθορίζεται από το κύριο χαρακτηριστικό αυτής που είναι ο εργοδοτικός δεισμός. Η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη είναι και σε αυτή την περίπτωση μια μορφή τριμερούς σχέσεως εργασίας. Στην προσωρινότητα της παραχώρησης του εργαζόμενου στον τρίτο και όχι της σχέσης που τον συνδέει με την

παραχωρούσα αυτόν επιχείρηση, η οποία μπορεί να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, οφείλεται ο χαρακτηρισμός της σύμβασης ως προσωρινής απασχόλησης.

Οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας (ΕΠΑ) προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους. Με αυτό τον τρόπο τις απαλλάσσουν από τη χρονοβόρα διαδικασία και τη χωρίς «εγγυήσεις» αναζήτηση εργατικού δυναμικού. Κατά κανόνα το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα απέναντί του εφ' όσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτήν αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Ως προς τον τύπο, εργοδότης θεωρείται πάντοτε η δανειζούσα επιχείρηση ενώ η σύγχυση περί του πραγματικού προσώπου του εργοδότη δημιουργεί σοβαρά προβλήματα κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού που αποτελεί συνήθως τη φθηνή λύση. Οι πρακτικές αυτές ενισχύουν το φαινόμενο των πολλαπλών ταχυτήτων ανάμεσα στο προσωπικό της δανειζόμενης επιχείρησης.

1.2.1.5. Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης.

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

1.2.1.6. Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων

Σύμφωνα με την πρακτική αυτή το προσωπικό προσλαμβάνεται από το δίκτυο και παρέχει τις υπηρεσίες του στις επί μέρους επιχειρήσεις που αποτελούν μέλη του δικτύου ανάλογα με τις ανάγκες εκάστης εξ' αυτών. Η ευελιξία έγκειται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση, αλλά σε ένα ευρύτερο αριθμό επιχειρήσεων που συνθέτουν το δίκτυο με το οποίο ενδέχεται να μη

συμβάλλεται με σύμβαση εργασίας αλλά με σύμβαση δραστηριότητας (contrat d'activité). Στα πλαίσια της σύμβασης αυτής περιλαμβάνεται η απασχόληση σε επιχειρήσεις του δικτύου, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση κ.λ.π.

1.2.1.7. Η παροχή «έργου» εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης παρουσιάζει το χαρακτηριστικό γνώρισμα της παροχής της εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης και ειδικότερα σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου. Το στοιχείο αυτό δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τη μη απόδοση στον απασχολούμενο της ιδιότητας του μισθωτού με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται ως αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία (π.χ. αμοιβή, χρόνος εργασίας, κοινωνική ασφάλιση κ.λ.π.). Οι επί μέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στη «γκρίζα ζώνη» μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας ιδιαίτερα μάλιστα όταν η έννοια της εξάρτησης αντιμετωπίζεται με στενότητα, μη προσαρμοζόμενη στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα όπου οι αλλαγές στον τομέα της οργάνωσης της εργασίας σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της νέας τεχνολογίας και της μικροηλεκτρονικής είναι καταλυτικές.

1.2.1.8. Η απασχόληση με σύστημα φασόν που συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο συνδεδεμένο κύρια με τη δραστηριότητα επιχειρήσεων συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων. Με το σύστημα αυτό παράγεται μέρος ή το σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης με τη μορφή της εργολαβίας, στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου. Το σύστημα φασόν εξελισσόμενο λαμβάνει και άλλες διαστάσεις όπως η ανάθεση εργολαβίας σε επιχείρηση να εκπληρώσει τμήμα ή το σύνολο του παραγόμενου προϊόντος ακόμη και σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές αλλά και ηπείρους. Πρόκειται για μορφές ευελιξίας της επιχείρησης που αναζητεί τη μείωση των δαπανών επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω του συστήματος της υπεργολαβίας.

1.2.1.9. Η τηλεργασία. Είναι η μορφή εργασίας που εκτελείται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και επικοινωνίας, στοιχείο που αποτελεί ουσιαστικό και κεντρικό χαρακτηριστικό της. Πρόκειται δηλαδή για ένα συνδυασμό της χρήσης της νέας τεχνολογίας με την αποδέσμευση του εργαζομένου από τον συμβατικό χώρο εργασίας. Η τηλεργασία από την εμφάνισή της έχει λάβει επιμέρους εκφάνσεις, ανάλογα με την κατηγορία και το επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού αλλά κυρίως αναφορικά με τον χώρο ως προς τον οποίο επιτελείται και συγκεκριμένα, αν αφορά τηλεργασία κατ' οίκον, κινητή τηλεργασία (mobile telework), η μεταφερόμενη

με εναλλασσόμενο τόπο και η τηλεργασία σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο, τα τηλεκέντρα εργασίας (teleworking centres) με διάφορες παραλλαγές. Οι επί μέρους εκφράσεις της τηλεργασίας και τα χαρακτηριστικά που τις συνοδεύουν αποτελούν τη βάση για την ένταξη των τηλεργαζομένων στην κατηγορία του αυτοαπασχολούμενου ή του μισθωτού εργατικού δυναμικού. Η σημαντικότερη μορφή είναι η τηλεργασία κατ' οίκον και για αυτό η συμφωνία πλαίσιο έχει ως πρότυπο αυτή τη μορφή.

Σύμφωνα με την συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία που υπεγράφη στις 16 Ιουλίου 2002 σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθορίστηκε η μορφή αυτής της εργασίας ως εξής: «Η τηλεργασία είναι μία μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης της εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, στο πλαίσιο μιας σύμβασης ή μιας σχέσης εργασίας, όπου η εργασία, η οποία θα μπορούσε επίσης να πραγματοποιηθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, διενεργείται εκτός αυτών των εγκαταστάσεων κατά τακτικό τρόπο». Από τον ανωτέρω ορισμό αντιλαμβανόμαστε ότι υπεισέρχονται νέες μεταβλητές στη σύνθεση αυτής της εργασιακής σχέσης, οι οποίες σχετίζονται με τα ακόλουθα στοιχεία: α) την χρησιμοποίηση της πληροφορικής ως στοιχείου επικοινωνίας και διεκπεραίωσης του ανατιθέμενου έργου, β) τον τόπο εργασίας, αφού πρόκειται για επιτέλεση έργου σε απομακρυσμένη περιοχή από αυτόν της επιχείρησης, γ) της αλλαγής της οργανωτικής δομής της επιχείρησης, καθώς το κέντρο βάρους πέφτει στην αποκεντροποίηση της λειτουργικής δομής της επιχείρησης. (Ληξουριώτης, 2017:244) Η μορφή αυτή της εργασίας έρχεται σε αντιδιαστολή με την παραδοσιακή μορφή απασχόλησης, καθώς θέτει νέους όρους ως προς τον τόπο και χρόνο της εργασίας. Με αυτή τη νέα μορφή εργασίας ανατρέπονται πολλά παραδοσιακά στοιχεία της κανονικής εξαρτημένης εργασίας, καθώς το βάρος πλέον μεταφέρεται στο αποτέλεσμα του έργου, λόγω της δυσχερούς παρακολούθησης της καθημερινής επιτέλεσης του έργου από τον εργοδότη.

Με το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ 2006-2007 τα συμβαλλόμενα μέρη αποφάσισαν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας - πλαισίου για την τηλεργασία, που συνάφθηκε από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (CE), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων (CEEP). Το κείμενο της ευρωπαϊκής συλλογικής συμφωνίας για την τηλεργασία από 1/1/2006 ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη, δεδομένου ότι με τις ΕΓΣΣΕ καθορίζονται δεσμευτικά οι ελάχιστοι όροι εργασίας για τους εργαζομένους όλης της χώρας και με τον Ν. 3846/2010 (άρθρο 5)

εξειδικεύονται περαιτέρω οι όροι εργασίας μέσω αυτής της ειδικής μορφής εργασίας. Νεότερη ρύθμιση σχετικά με την τηλεργασία επιφέρει ο νόμος 4808/2021 (άρθρο 67)

1.2.1.10. Η εργασία μέσω πλατφόρμας

Η μορφή αυτής της εργασίας έχει γνωρίσει ραγδαία ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια στην Ευρώπη η οποία επιταχύνθηκε λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού με αποτέλεσμα η Επιτροπή τον 02/2021 να θέτει το θέμα σε ευρεία δημόσια διαβούλευση¹⁵ με έναν από τους στόχους να είναι η εξασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων στις πλατφόρμες.

Σύμφωνα με το Eurofound (2018) η εργασία μέσω πλατφόρμας ορίζεται ως ‘μία μορφή εργασίας που χρησιμοποιεί διαδικτυακές πλατφόρμες προκειμένου να καταστεί δυνατό οργανισμοί ή ιδιώτες να έρθουν σε επικοινωνία με άλλους οργανισμούς ή ιδιώτες προκειμένου να λύσουν προβλήματα ή να παρέχουν υπηρεσίες με αμοιβή’. Τα κύρια χαρακτηριστικά αυτής της μορφής εργασίας είναι:

- Η εργασία οργανώνεται μέσω πλατφόρμας
- Εμπλέκονται τρία μέρη που είναι η διαδικτυακή πλατφόρμα, ο πελάτης και ο εργαζόμενος
- Ο στόχος είναι να εκτελεστεί μία συγκεκριμένη εργασία ή να λυθούν συγκεκριμένα προβλήματα
- Οι εργασίες διενεργούνται εξωτερικά
- Οι εργασίες σε κάποιες περιπτώσεις διαιρούνται σε υποεργασίες (π.χ. η εταιρεία που παρέχει ένα προϊόν βρίσκεται σε άλλη χώρα από αυτή του πελάτη.
- Οι υπηρεσίες παρέχονται κατόπιν ζήτησεως

Ο Έλληνας νομοθέτης προσπαθεί να ρυθμίσει την εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας με το νόμο 4808/2021 (άρθρα 68 & 69).

1.2.1.11. Η «επιδοτούμενη» απασχόληση Στη «επιδοτούμενη» απασχόληση εντάσσεται σειρά πρακτικών (stages) σύμφωνα με τις οποίες το Κράτος, στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, επιδοτεί θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους για την πρόσληψη και απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η μορφή αυτή ευελιξίας συνδυάζει την προσωρινότητα συνήθως της απασχόλησης και τη κάλυψη σημαντικού μέρους του

¹⁵<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9932#navItem>

εργασιακού κόστους από δημοσίους πόρους περιορίζοντας το κόστος του εργοδότη για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η σύμβαση.

1.2.1.12. Η ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση

Η ευελιξία στην απασχόληση δεν αναφέρεται μόνο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ούτε και σε εκείνες του υπό ευρεία έννοια δημοσίου. Αντιθέτως και στον χώρο της δημόσιας διοίκησης εντοπίζεται ένα ευρύ φάσμα εργασιακών καθεστώτων, που αποκλίνουν εκείνου του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου, με τις μορφές του «συμβασιούχου», του «αναπληρωτή», του «βοηθητικού προσωπικού» κ.λ.π. που στο σύνολό τους χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της προσωρινότητας.

1.2.1.13. Η παράνομη ευελιξία

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

1.2.1.14. Οι νέες – νέες “ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ” ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ¹⁶

Σύμφωνα με πρόσφατη καταγραφή του ΣΕΒ, στις νέες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνονται οι συμβάσεις εργασίας με πληθοπορισμό (crowdwork), οι συμβάσεις απασχόλησης «μηδενικών ωρών» (zero hours contracts), οι συμβάσεις σύντομης διάρκειας (short term contracts), προσωρινής εργασίας ή εργασίας κατά παραγγελία (on demand work), οι «μικροσυμβάσεις» (mini jobs), η εργασία ανά χαρτοφυλάκιο (portfolio work), η εργασία βάσει δελτίου/κουπονιών (voucher-based work), οι συμβάσεις αστικού δικαίου (σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών)

1.2.2. Η ευελιξία των αποδοχών. Η ευελιξία των αποδοχών έγκειται στη δυνατότητα διαμόρφωσής τους σε πλαίσια διαφορετικά από τα ισχύοντα, όπως κυρίως ορίζει το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Χαρακτηριστικά στοιχεία της ευελιξίας των αποδοχών θεωρούνται η αποσταθεροποίησή τους, η διακύμανσή τους σε συνάρτηση με τη συγκυρία, τα αποτελέσματα της εταιρίας, την απόδοσή του προσωπικού κ.λ.π. Η ευελιξία των

¹⁶Βλ. <https://dikigorosergatologos.gr/newsfeed/item/2112-xoris-katotato-mistho-oi-symvaseis-midenikon-oron-i-aplis-etoimotitas-gia-ergasia/2112-xoris-katotato-mistho-oi-symvaseis-midenikon-oron-i-aplis-etoimotitas-gia-ergasia.html>

αποδοχών αποτελεί την κύρια έκφραση μείωσης του εργασιακού κόστους καθώς οι αμοιβές του προσωπικού αφορούν στον πυρήνα του κόστους εργασίας. Η ευελιξία των αποδοχών περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους που αφορά στους «υποχρεωτικούς φόρους» των επιχειρήσεων για την χρήση μισθωτής απασχόλησης. (Κουζής 2001:41)

Θεωρητικά εφαρμόζεται με βάση την σύνδεση του μισθού με την ‘παραγωγικότητα’ του εργαζομένου, ή την απόδοση της επιχείρησης. Στην πράξη όμως οι εφαρμογές της σύνδεσης αμοιβής και «παραγωγικότητας» δημιουργούν σοβαρά ερωτήματα για τη δυνατότητα μέτρησης, κυρίως της ατομικής παραγωγικότητας του προσωπικού, καθώς επίσης και για τη διαμόρφωση αντικειμενικών κριτηρίων και όρων αξιολόγησής τους.¹⁷ Με αυτή την έννοια επίσης το προσωπικό καθίσταται συνυπεύθυνο με τον ασκόντα το διευθυντικό δικαίωμα εργοδότη και λαμβάνοντα τις κύριες αποφάσεις για την πορεία της επιχείρησης. Η μορφή αυτή της ευελιξίας των αμοιβών από τη στιγμή που η συμμετοχή στα κέρδη δεν συνιστά πρόσθετη παροχή, ενισχύει το συγκυριακό και ασταθή χαρακτήρα του τρόπου λειτουργίας του συστήματος των αμοιβών. Στα ίδια πλαίσια εντάσσεται και η πρακτική της αγοράς μετοχών της επιχείρησης από τους ίδιους τους εργαζομένους που συνδέει το περιεχόμενο της αμοιβής από την πορεία της μετοχής στο χρηματιστήριο.

Οι προηγούμενες εκφράσεις ευελιξίας είναι δυνατόν, υπό προϋποθέσεις να συνιστούν στην ουσία και επιβουλή της έννοιας της εγγυημένης κατώτατης αμοιβής ωθώντας στην κατάργηση και διάβρωσή της.

Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους συνίσταται στις πολιτικές ελαφρύνσεων των επιχειρήσεων από το οικονομικό κόστος που αφορά στους «υποχρεωτικούς κοινωνικούς φόρους» για την απασχόληση της μισθωτής εργασίας. Ειδικότερες εκφράσεις αυτής της μορφής ευελιξίας είναι: Η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών που εκδηλώνεται κυρίως στη βάση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του απασχολούμενου (π.χ. ανειδίκευτου, μακροχρόνια ανέργου) ή του γεωγραφικού χώρου λειτουργίας της επιχείρησης (π.χ. περιοχής σε οικονομική κρίση). Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών που συνιστούν φορολόγηση των επιχειρήσεων για τα εργατικά ατυχήματα και την περίπτωση αφερεγγυότητας του

¹⁷ Β. Γεωργακοπούλου – Γ. Κουζής: Σύνδεση αμοιβής παραγωγικότητας: Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής. Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1996

εργοδότη με το επιχείρημα ότι δεν αφορούν τα φαινόμενα αυτά στον ίδιο βαθμό, το σύνολο των επιχειρήσεων. Τέλος, ο περιορισμός του περιεχομένου των κρατικών, κοινωνικού χαρακτήρα, ρυθμίσεων όπως της προστασίας και των διευκολύνσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων (π.χ. συνδικαλιστικές άδειες, «χρονοβόρα» συμμετοχικά δικαιώματα), αποτελεί επί μέρους έκφραση μείωσης των κοινωνικών βαρών της επιχείρησης.

1.2.3 Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου

Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου εκφράζεται μέσα από τις προσαρμογές της παρεχόμενης εργασίας στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης με επί μέρους μεταβολές στη διάρκεια του χρόνου εργασίας διατηρώντας το μέγεθος της απασχόλησης. Αποτελεί εσωτερική ευελιξία των επιχειρήσεων και συνδέεται άμεσα με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Σε ότι, αφορά στην οργάνωση του χρόνου εργασίας σε μια επιχείρηση συχνά αυτή περιλαμβάνει και επί μέρους μορφές ευέλικτης απασχόλησης στο εσωτερικό της (π.χ μερική απασχόληση). Η ευελιξία του χρόνου εργασίας λαμβάνει τις ακόλουθες εκφράσεις:

- Η υπερωριακή απασχόληση:
Πρόκειται για «παραδοσιακή» και ευρύτατα διαδεδομένη ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την οποία επιμηκύνεται ο εργάσιμος χρόνος έναντι αυξημένης αμοιβής προκειμένου να καλυφθούν οι έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων. Η εσωτερική αυτή ευελιξία των επιχειρήσεων ανταποκρίνεται στην κάλυψη των πρόσθετων ή έκτακτων αναγκών τους μέσα από την αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος, συνήθως ειδικευμένου, προσωπικού και χωρίς να προβούν στις χρονοβόρες και υψηλότερου κόστους επιλογές πρόσληψης έκτακτου προσωπικού.
- Η συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου
Η μορφή αυτή ευελιξίας αποτελεί σήμερα την κύρια τάση διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου και μέσω του υπολογισμού του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε ευρέα χρονικά διαστήματα (π.χ. 6μηνα, 9μηνα, 12μηνα), με αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων απασχόλησης με βάση τη συγκυρία και τις ανάγκες, κυρίως, των επιχειρήσεων, επιτυγχάνει τη διατήρηση του ίδιου επιπέδου αμοιβών που προκύπτει από το ισχύον εβδομαδιαίο ωράριο απασχόλησης καλύπτοντας τις «πραγματικές» ανάγκες της επιχείρησης χωρίς την πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού, χωρίς την υποχρέωση καταβολής υπερωριακής αμοιβής για την υπέρβαση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου με μόνο

αντιστάθμισμα την παραχώρηση του ανάλογου ελεύθερου χρόνου προς τον μισθωτό.

- Το ευέλικτο και κυκλικό ωράριο

Πρόκειται για μορφή ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου σύμφωνα με την οποία το ημερήσιο ωράριο δεν παραμένει σταθερό αλλά διαφοροποιείται μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας προσαρμοσμένο κυρίως στις ανάγκες της επιχείρησης.

- Το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο

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

- Η απασχόληση κατά βάρδιες

Πρόκειται για τη μορφή ευελιξίας σύμφωνα με την οποία διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν τις ίδιες θέσεις στην επιχείρηση που λειτουργεί για μεγάλα χρονικά διαστήματα εντός της ημέρας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έγκειται στην περίπτωση που οι ομάδες αυτές εναλλάσσονται περιοδικά ώστε να μην υπάρχει για το προσωπικό σταθερό ημερήσιο ωράριο. Όμως και η σταθερή απασχόληση κατά τη νυχτερινή βάρδια αν και δε συνιστά μορφή ευελιξίας του χρόνου εργασίας αποτελεί ευέλικτη μορφή απασχόλησης αφού διαφοροποιείται από το «τυπικό» ημερήσιο ωράριο. Ιδιαίτερη, τέλος, μορφή απασχόλησης με το σύστημα της βάρδιας είναι ο θεσμός της «τέταρτης βάρδιας» (π.χ. Σαββατοκύριακο) που συνήθως λειτουργεί με αποκλειστικά απασχολούμενο προσωπικό κατά τη συγκεκριμένη βάρδια.

Επισημαίνεται ότι η εφαρμογή των εκφράσεων ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις με βάση τους άξονες της απασχόλησης, των αποδοχών και του χρόνου εργασίας δε γίνεται συνήθως μεμονωμένα και αποσπασματικά. Στην προσπάθεια της μείωσης του εργασιακού κόστους γίνονται επιλογές οι οποίες συνδυάζουν τους επί μέρους άξονες αλλά και τις πολιτικές ποιοτικής ευελιξίας (ευελιξίας της επιχείρησης και της παραγωγής).

Η πολιτική της Ένωσης αναφορικά με τον εργάσιμο χρόνο εκφράζεται κυρίως με την οδηγία 93/104. Η εν λόγω οδηγία με αντικείμενο «ορισμένες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας» έχει ως στόχο τη δημιουργία των ελάχιστων προϋποθέσεων

προκειμένου να εξασφαλισθεί η προστασία της υγείας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου. Παράλληλα επιχειρείται η εναρμόνιση ελάχιστων εργασιακών δικαιωμάτων στα πλαίσια μιας συνεχώς εντεινόμενης ευελιξίας στην αγορά εργασίας και ιδιαιτέρως εκείνης του εργάσιμου χρόνου με τις επιμηκύνσεις που συχνά επιφέρει.

Επισημαίνεται εδώ ότι η κοινωνική πολιτική της Ένωσης στηρίζεται στην αρχή της *επικουρικότητας*¹⁸, σύμφωνα με την οποία η κοινοτική νομοθεσία δεν παρεμβαίνει σε περίπτωση που η εθνική νομοθεσία είναι σε θέση να ανταποκριθεί στην υλοποίηση αντίστοιχων στόχων «σε ικανοποιητικό βαθμό». Η επικράτηση της αρχής της επικουρικότητας αντανάκλα την προσπάθεια διατήρησης ισορροπιών στο εσωτερικό της Ένωσης, οδηγεί όμως ουσιαστικά στην καθυστέρηση της ανάπτυξης της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής.

Μία άλλη διάκριση στις πολιτικές της ευελιξίας της επιχείρησης και της εργασίας είναι ανάμεσα σε ποιοτικές-λειτουργικές ευελιξίες, που στηρίζονται στις ποιοτικές διαστάσεις της επιχειρησιακής πολιτικής και που αναβαθμίζουν τον ανθρώπινο παράγοντα, και στις ποσοτικές που επικεντρώνονται στις αμυντικές και συγκυριακές επιλογές μείωσης του εργασιακού κόστους για την αντιμετώπιση της κρίσης (Κουζής 2001:27). Στην πράξη διαπιστώνει κανείς ότι οι διάφορες μορφές ευελιξίας μπορούν και να συνυπάρχουν, αλλά σαφώς πλεονάζουν οι ποσοτικές πολιτικές ευελιξίας.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Η ευελιξία στην Ελλάδα

2.1. Εισαγωγή – η συμβολή της κρίσης στο νέο εργασιακό τοπίο

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια «για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας» που οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων έρχονται να επιταχύνουν αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας (Κουζής 2010). Βασική συνέπεια της νέα αντίληψης αποτελεί το γεγονός ότι εισάγονται στο εργατικό δίκαιο, σταδιακά και με

¹⁸ https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_1.2.2.pdf

εντεινόμενους ρυθμούς, στοιχεία από το εμπορικό δίκαιο, και ειδικότερα από το δίκαιο του ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα την αλλοίωση του περιεχομένου του και την εκτροπή του από τον ουσιαστικό ρόλο του που είναι προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης και την ενίσχυση της θέσης του εργοδότη.

Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε πέντε βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας:

- 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
- στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις και
- τέλος, στην σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης (Κουζής 2015:9).

Τα μέτρα που λαμβάνονται ως προς τη φύση και το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο. Εντούτοις, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι για πρώτη φορά στην ευρωπαϊκή εμπειρία συναντάται αυτός ο καταϊγισμός μέτρων σε τέτοια ποσότητα και μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα σε μια χώρα. Ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες που έχουν υποστεί σοβαρές αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων συγκαταλέγεται και η Γερμανία όπου οι μισθωτοί που παράγουν τα προϊόντα, εκτός από το γεγονός ότι υπέστησαν μειώσεις πραγματικών μισθών κατά 11% κατά την πρώτη δεκαετία λειτουργίας του ευρώ, έχουν στους κόλπους τους, με την ευρεία εφαρμογή των *mini-jobs*, περί τα 5 εκατομμύρια εργαζόμενους που αμείβονται με μισθούς κάτω των 600 ευρώ. Αυτή η κατάσταση δικαιολογεί την κατάταξη της Γερμανίας στην υψηλότερη θέση στην Ένωση ως προς την κατηγορία των χαμηλόμισθων που αντιστοιχούν στο 23% του συνόλου των μισθωτών στην εν λόγω χώρα (INE/ΓΣΕΕ α 2013). Το στοιχείο αυτό αποδεικνύει ότι η εργασία υποβαθμίζεται συνολικά στον ευρωπαϊκό χώρο στο πλαίσιο ενός ευρύτερου σχεδιασμού μείωσης του εργασιακού κόστους μέσα από μια γενικευμένη απορρύθμιση, της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και σε συνδυασμό με την απορρύθμιση του μεταπολεμικού κράτους

πρόνοιας. Πρωταρχική σημασία αποκτά η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών κεκτημένων.

2.2. Ευέλικτες ρυθμίσεις ‘απορρυθμίσεις’ στα χρόνια της κρίσης στην Ελλάδα

Εν τω μέσω της διεθνούς οικονομικής κρίσης, προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα (15,7% του ΑΕΠ, 2010) και το μεγάλο δημόσιο χρέος (129,7% του ΑΕΠ το 2009), οι ελληνικές κυβερνήσεις προχώρησαν σε τρεις συμφωνίες διάσωσης με τα κράτη μέλη της ευρωζώνης και το Διεθνές Νομισματικό ταμείο το 2010, το 2012 και το 2015 (110 δις, 130 δις και 86 δις αντιστοίχως). Η χώρα δεσμεύθηκε να εφαρμόσει μεταρρυθμιστικά μέτρα για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας καθώς και μέτρα αναφορικά με το θεσμικό πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης μέσω ειδικών Προγραμμάτων Προσαρμογής. Οι τέσσερις βασικές κατευθύνσεις αυτών των μέτρων ήταν η δημοσιονομική εξυγίανση, οι μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση, μία σειρά ιδιωτικοποιήσεων και μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας.

Τα μέτρα που επιβλήθηκαν από τους ‘δανειστές’ περιλαμβάνουν όλο το φάσμα της μισθωτής εργασίας και αφορούν τόσο τον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ,2013). Τα προγράμματα που επιβλήθηκαν επέφεραν ευρείες αλλαγές στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις, με άμεσο αντίκτυπο σε επίπεδο απασχόλησης, αγοράς εργασίας και εισοδήματος, θέση προβλέψιμη, αν αναλογιστεί κανείς ότι στον πυρήνα της λογικής των Προγραμμάτων Προσαρμογής βρίσκεται η στρατηγική της εσωτερικής υποτίμησης ως μέσο ανάσχεσης της δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης, που ανάμεσα σε άλλα προκρίνει τη μείωση του μισθολογικού κόστους και την ευέλικτη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (Κούγιας, 2016).

Οι κύριες παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις προώθησαν την ευελιξία της εργασίας διαμέσου της διευκόλυνσης προσλήψεων και απολύσεων και μείωση του κόστους αποζημίωσης, διεύρυνση νέων μορφών ευέλικτης απασχόλησης, διευθέτηση χρόνου εργασίας και ευελιξία αμοιβών. Ακολούθησε υποχώρηση του ποσοστού της μισθωτής, τυπικής εργασίας και επέκταση ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Τέτοιες μορφές ενδεικτικά είναι η τηλεργασία, η εργασία μετά την κλήση του εργοδότη, ο δανεισμός εργαζομένων, η εργασία με «εργόσημο» κ.α. καθώς επίσης και γνωστά από παλαιότερα ευέλικτα/άτυπα σχήματα όπως π.χ. η κατ’ οίκον εργασία, η εργασία εκτός της εγκαταστάσεως του εργοδότη, η εποχική εργασία, η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, εργασία σε συγγενικά πρόσωπα, οι συμβάσεις μαθητείας, κ.λπ.

Οι παρεμβάσεις σχετίζονται με:

- Παρεμβάσεις στο δημόσιο τομέα. Τα χαρακτηριστικά των μέτρων που επιβάλλονται με αφορμή την οικονομική κρίση και τα δύο πρώτα μνημόνια από διεθνείς και εθνικούς οικονομικούς και πολιτικούς κύκλους, εξειδικεύονται σε παρεμβάσεις που αφορούν, καταρχήν, στη συρρίκνωση της απασχόλησης και στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο της σύγκλισης με το εργασιακό καθεστώς στον ιδιωτικό τομέα. Η απορρύθμιση της εργασίας στο Δημόσιο δημιουργεί το κατάλληλο έδαφος για την εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων, την ελαστικοποίηση των ωραρίων και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων (INE/ΓΣΕΕ 2013). Οι εξελίξεις αυτές περιορίζουν το ποσοστό της απασχόλησης στο Δημόσιο κατά 22% με τη συμπίεσή του στο 16% ώστε να υπολείπεται αισθητά των αντίστοιχων μεγεθών που καταγράφονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Παράλληλα επέρχεται γενικευμένη μείωση των αποδοχών που κυμαίνεται από 20%-55% μέσα από άμεσες νομοθετικές παρεμβάσεις στους μισθούς και στα επιδόματα και από την κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών προσωπικού με ιδιαίτερη έμφαση στην άρση της πρόσθετης προστασίας από τις απολύσεις για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Επιπλέον αυξάνεται το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας από τις 37,5 στις 40 ώρες σε πλήρη αντιστοίχιση με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα επιβαρύνοντας τους εργαζόμενους με πρόσθετα καθήκοντα και εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας ως επακόλουθα της έλλειψης προσωπικού που δημιουργεί η πολιτική συρρίκνωσης της απασχόλησης στο Δημόσιο. Οι ελλείψεις προσωπικού, επιχειρείται να καλυφθούν σε ορισμένους τομείς του Δημοσίου μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας που υλοποιούνται μέσω τρίτων φορέων (μορφή δανεισμού εργαζομένων), και παραπέμπουν σε εργασιακές σχέσεις χαμηλών ταχυτήτων και με αμοιβές που υπολείπονται των κατώτατων αποδοχών που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα, αυστηροποίηση του πειθαρχικού ελέγχου, επέκταση του θεσμού της αυτόματης αργίας και εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης στην οποία εκ των προτέρων καθορίζονται ποσοστά άριστων, μετρίων και 'κακών' υπαλλήλων ανά τμήμα, αύξηση του ποσοστού του νεοδιοριζόμενου προσωπικού με σχέση ιδιωτικού δικαίου (ΙΔΑΧ) (28% των νέων προσλήψεων σε σχέση με το 10% στην αρχή της κρίσης).

- Παρεμβάσεις σχετικές με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας¹⁹ με κατάργηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού, ο οποίος πλέον καθορίζεται με νόμο. Μείωση με νόμο του γενικού κατώτατου μισθού κατά 22% (32% για τους νέους κάτω των 25 ετών), αναστολή των αυξήσεων σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας που προκύπτουν με συλλογικούς όρους μέχρι την πτώση του ποσοστού ανεργίας στη χώρα κάτω από 10%, περιορισμός του εύρους και της χρονικής διάρκειας της μετενέργειας των ΣΣΕ σε περίπτωση λήξης ή καταγγελίας τους από έξι (6) σε τρεις (3) μήνες, αναστολή της επέκτασης εφαρμογής κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής ΣΣΕ από «ενώσεις προσώπων», ως εκπροσώπους των εργαζομένων, αναστολή της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και την εφαρμογή της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ, κατάργηση κάθε είδους μονομερούς προσφυγής στον θεσμό της Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και αφαίρεση της αρμοδιότητας του διαιτητή να επιλαμβάνεται επί του συνόλου της συλλογικής διαφοράς, αλλά μόνο για το όριο του βασικού μισθού ανά επίπεδο διαπραγμάτευσης²⁰, καθώς και την ενδυνάμωση του θεσμού της Συμφιλίωσης, κατάργηση της καταβολής επιδομάτων προηγούμενης υπηρεσίας σε μακροχρόνια ανέργους που μετά την πρόσληψή τους αμείβονται με τον κατώτατο μισθό.
- Οι παρεμβάσεις που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις²¹ λαμβάνουν χώρα σταδιακά κατά τη διάρκεια και των τριών μνημονίων. Οι ρυθμίσεις περιλαμβάνουν χαλάρωση του πλαισίου για τις απολύσεις, μείωση του ύψους της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης, που για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία σημαίνει ότι το ανώτατο ποσό της μειώνεται κατά το ήμισυ και αντιστοιχεί πλέον σε 12 μισθούς αντί των 24 μισθών, αύξηση των δόσεων καταβολής των αποζημιώσεων και παράλληλη μείωση της προκαταβολής της αποζημίωσης από τους 6 μισθούς στους 2 μισθούς, μείωση του χρόνου προειδοποίησης πριν από την απόλυση σε βαθμό που η ανώτατη διάρκειά του να συρρικνώνεται στο 1/6 από τους 24 στους 4 μήνες, επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης από 2-12

¹⁹ (Ν. 4303/14, Ν.4046/12, Ν. 4093/12, ΠΥΣ 6/2012, Ν. 3845/2010, Ν. 3899/2010, Ν. 4024/2011)

²⁰ Τα δύο αυτά μέτρα κρίθηκαν αντισυνταγματικά και άρθηκαν στη συνέχεια από την ίδια κυβέρνηση(βλ. Κουζής ,2018:129).

²¹ (Ν.3963/2010, Ν.3863/2010, Ν.4472/2017)

μήνες χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης, αύξηση του ορίου για την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις παρέχοντας τη δυνατότητα των ελεύθερων ανά μήνα απολύσεων (από τις 4 στις 6 για τις επιχειρήσεις των 20-150 εργαζομένων και από το 2% στο 5% για τις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις, κατάργηση του αποφασιστικού ρόλου της δημόσιας αρχής (ΑΣΕ)²² για την έγκριση των ομαδικών απολύσεων με τον ρόλο της να εξαντλείται στον έλεγχο της τήρησης της τυπικής διαδικασίας από τον εργοδότη).

- Παρεμβάσεις διαχείρισης του εργασιμου χρόνου²³ με ελαστικοποίηση των ωραρίων της εργασίας ώστε να προσαρμόζονται και να εξυπηρετούν τις ανάγκες της επιχείρησης μειώνοντας παράλληλα το εργατικό κόστος. Οι ρυθμίσεις αφορούν μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου με τη συμπίεση κατά 20% του συνολικού κόστους της, διευκόλυνση της εφαρμογής ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας με προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις διακυμάνσεις του φόρτου εργασίας. Με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η πληρωμή της υπερεργασίας, της υπερωριακής εργασίας οι εποχικές προσλήψεις κ.ο.κ. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι προϋποθέσεις σύναψης αυτών των συμφωνιών στις επιχειρήσεις ελαστικοποιούνται δεδομένου ότι η μορφή αυτών των ελαστικών ωραρίων μπορεί να προκύψει και μέσα από συλλογικές συμφωνίες των ενώσεων προσώπων με τον εργοδότη ή σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 20 απασχολούμενους με την απλή συναίνεση του 15% των εργαζομένων. Δύο ακόμη ρυθμίσεις σχετικά με τα ωράρια των καταστημάτων αφορούν την επαναφορά του εξαήμερου στα καταστήματα και την κατάργηση της πενθήμερης εβδομάδας και την επέκταση της δυνατότητας της κυριακάτικης εργασίας σε όλη τη χώρα και όχι μόνο σε τουριστικές περιοχές όπως ίσχυε.
- Παρεμβάσεις κατά τα δύο πρώτα μνημόνια υπέρ της ενίσχυσης ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης. Οι ρυθμίσεις για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας²⁴ αφορούν την επέκταση της ανώτατης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης και των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πέραν των 24 στους 36 μήνες πριν τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, όπως ακριβώς συμβαίνει και με την ανώτατη επιτρεπτή διάρκεια ενοικίασης των εργαζομένων που τριπλασιάζεται (από τους 12 στους 36 μήνες) και

²² Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας

²³ (Ν.3986/2010, Ν.3899/2010, Ν.3846/2010, Ν.4093/2012).

²⁴ (Ν.3899/2010, Ν.3846/2010, Ν.4052/2012, Ν. 4093/2012 και Ν.4254/2014)

επεκτείνεται η εφαρμογή του θεσμού και στον δημόσιο τομέα, επεκτείνεται η ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα, 4ήμερα) στους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος και δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να την επιβάλλει μονομερώς με την επίκληση οικονομικής δυσχέρειας για την επιχείρηση, ως προς την μερική απασχόληση καταργείται η προσαύξηση στην αμοιβή για υπερωριακή εργασία και για εργασία μικρότερη των 20 ωρών εβδομαδιαίως που ίσχυε έως τότε για να ενισχύσει το χαμηλό εισόδημα των εργαζομένων με αυτό το καθεστώς και τέλος προβλέπονται συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νέους με αμοιβές που υπολείπονται κατά 20% του γενικού κατώτατου μισθού.

Σταδιακά αλλά σε εξαιρετικά σύντομο χρονικό διάστημα επιχειρείται, η αποκέντρωσή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, από το επίπεδο κλάδου/επαγγέλματος στο επίπεδο της επιχείρησης (OECD, 2013 σελ.31), αλλά και περαιτέρω στο επίπεδο της ατομικής διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και εργασίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού (Κυριακούλιας, 2012:105, INE ΓΣΕΕ, 2013:305).

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι νομοθετικές παρεμβάσεις στοχεύουν στην καθιέρωση ενός γενικευμένου ευέλικτου εργασιακού προτύπου ως προς τις μορφές, τον χρόνο και την οργάνωση της εργασίας. Ενισχύεται το διευθυντικό δικαίωμα και η διαμόρφωση του συνόλου των κανόνων ρύθμισης της εργασιακής σχέσης είτε σε ατομικό επίπεδο είτε σε επίπεδο επιχείρησης. Το 2015, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ επικρατούν, αντιπροσωπεύοντας το 94% του συνόλου των συλλογικών συμβάσεων. Από τις 282 συνολικά ΣΣΕ, οι 263 είναι επιχειρησιακές, μόνο οι 12 είναι εθνικές, κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές, ενώ 7 είναι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές. Η εξέλιξη αυτή είναι συνέχεια της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί κυρίως την περίοδο 2012-2015, στην οποία οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερβαίνουν το 90% (2012: 97,11%, 2013: 96,69%, 2014: 93,77) (INE, 2016:130). Οι παραπάνω ρυθμίσεις εφαρμόζονται σε μία περίοδο όπου η εφαρμογή των προγραμμάτων λιτότητας και ο μακροοικονομικός μετασχηματισμός που συντελείται στην ελληνική οικονομία ασκούν σημαντική επίδραση στη δομή της αγοράς εργασίας και των συνθηκών διαβίωσης ευρύτερων κοινωνικών ομάδων. Παρά την περιορισμένη αποκλιμάκωση, τον Ιούλιο του 2016 το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα ήταν στο 23,2%, που ήταν το υψηλότερο στην Ε.Ε.. Το γ' τρίμηνο του 2015, οι άνεργοι με διάρκεια ανεργίας άνω του ενός έτους αποτελούσαν το 73,7% του συνόλου των ανέργων, γεγονός που δημιουργεί σοβαρότατες συνέπειες στη δυνατότητά τους να επανέλθουν στην αγορά εργασίας (INE 2016:96). Η ανεργία στις γυναίκες άγγιξε το 27,6% (Ιούλιος 2016)

καταλαμβάνοντας την πρώτη θέση στην Ε.Ε, ενώ η ανεργία στους νέους (15-24) ανήλθε στο 42,7% (Ιούλιος 2016). Η ανησυχία μεγαλώνει αν λάβουμε υπόψη ότι το 2014 το 27% των νέων ηλικίας 15-29 ήταν εκτός εργασίας και εκπαίδευσης. Η διαφορά από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ αυξήθηκε από 3 σε 13 ποσοστιαίες μονάδες κατά τη διάρκεια της κρίσης (OECD Employment Outlook, 2015).

Σε μια περίοδο όξυνσης της ανεργίας διευκολύνονται οι απολύσεις επιτείνοντας το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας. Η χαλάρωση της προστασίας των εργαζομένων τόσο στο πεδίο των ατομικών όσο και στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων αποτελεί ένα ακόμη πλήγμα σε ένα βασικό άξονα του εργατικού δικαίου. Αναστέλλονται οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας στη χώρα να μειωθεί κάτω από το 10%, γεγονός που δεν προβλέπεται να επέλθει υπό τις ασκούμενες πολιτικές, σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, πριν από το 2036. Θα πρέπει, επιπλέον να επισημανθεί ότι οι αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων δεν επιδρούν μόνο στους γενικούς κατώτατους μισθούς αλλά, σε συνδυασμό με μέτρα του πρώτου και του δεύτερου μνημονίου, συντελούν στην διολίσθηση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας.

2.3. Συνέπειες της απορρύθμισης

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, στοχεύουν στην καθιέρωση ενός γενικευμένου ευέλικτου εργασιακού προτύπου ως προς τις μορφές, το χρόνο και την οργάνωση της εργασίας. Τα στοιχεία για την Ελλάδα καταδεικνύουν την επέκταση της μερικής απασχόλησης, καθώς αυξήθηκε κατά την διάρκεια της κρίσης από το 5,5% το γ' τρίμηνο του 2008, σε 9,1% το γ' τρίμηνο του 2015 (ΙΝΕ 2016, όπως παρατίθεται στον Κούγια, 2016:20). Την περίοδο 2009-2015 οι προσλήψεις με μερική απασχόληση αυξήθηκαν κατά 329% και με εκ περιτροπής εργασία κατά 707%. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τη διετία 2015- 2016 έσπασαν το φράγμα του 50% και ξεπέρασαν την πλήρη απασχόληση (ΙΝΕ 2016, όπως παρατίθεται στον Κούγια, 2016:131). Επιπλέον κατά την περίοδο 2009-2018 ο αριθμός των μερικώς απασχολούμενων από 278,9 χιλιάδες άτομα το 2009 ανήλθε σε 352,5 χιλιάδες άτομα το 2018, λόγω της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και την ευρεία εφαρμογή της εκ περιτροπής πλήρους απασχόλησης με μειωμένο εβδομαδιαίο ωράριο (Θεοδωρουλάκης, Κουμαρινός, σελ.15, 2019). Χαρακτηριστικά για το έτος 2017

αποτυπώνεται ότι 234 χιλιάδες άτομα εργάζονται σε καθεστώς μη ηθελημένης υποαπασχόλησης²⁵.

Η ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία τα πρώτα χρόνια της κρίσης κλιμακώνεται από το 22% στο 40% με πολλαπλές αρνητικές συνέπειες τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και για τα ασφαλιστικά ταμεία. Από το 2013 και έπειτα το φαινόμενο, με βάση τα επίσημα στοιχεία, τείνει να μειωθεί με την καταγραφή μονοψήφιου ποσοστού ανασφάλιστης εργασίας, λόγω και της αυστηροποίησης της νομοθεσίας, χωρίς όμως αυτά τα στοιχεία να είναι απόλυτα αξιόπιστα. (Κουζής 2022:200).

Το ποσοστό του πληθυσμού που διατρέχει κίνδυνο φτώχειας πριν τις κοινωνικές μεταβιβάσεις αυξήθηκε από το 27,6 % (2009) στο 35,7 % (2015). Σύμφωνα με την μελέτη των Μαρσαγγάνη κ.α. (2016) την περίοδο 2011-2015 το ποσοστό του πληθυσμού που διαβιούσε σε συνθήκες απόλυτης φτώχειας αυξήθηκε από το 8,9% στο 15,0%. Οι ελαστικές σχέσεις εργασίας που επιβλήθηκαν το διάστημα της κρίσης ήταν ένας από τους παράγοντες που οδήγησε στη δημιουργία νεόπτωχων εργαζομένων. Τα αποτελέσματα τραγικά. Ενδεικτικά αναφέρεται η έξαρση των μεταναστευτικών εκροών νεανικού και συχνά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, η μείωση της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών και η κατά συνέπεια συρρίκνωση της αγοράς με την εξαφάνιση περίπου 270.000 -μικρομεσαίων κυρίως- επιχειρήσεων. (Κουζής 2022:201).

2.4. Η μετα - μνημονιακή περίοδος και η υγειονομική κρίση

Ο Αύγουστος του 2018 αποτέλεσε τυπικά την λήξη της περιόδου των μνημονίων για την Ελλάδα και την αρχή της περιόδου της αυξημένης εποπτείας μέχρι το 2059 όπου θεωρητικά θα έχει αποπληρωθεί το 75% του ελληνικού χρέους. Έως τότε εξακολουθούν να υφίστανται δεσμεύσεις της χώρας απέναντι στους δανειστές παρόμοιες με αυτές των πολιτικών 'διάσωσης' στα πλαίσια των οποίων πρέπει να κινηθούν οι εκάστοτε κυβερνήσεις.

Το 2018 καταργήθηκε υπό την ανοχή των δανειστών ο υποκατώτατος μισθός και σε μία προσπάθεια ρύθμισης ειδικών πεδίων της αγοράς εργασίας προβλέφθηκε με το άρθρο 9 του νόμου 4554/2018²⁶ η συνευθύνη των εμπλεκόμενων μερών στην περίπτωση εργολαβίας ή υπεργολαβίας έναντι των εργαζομένων. Η ρύθμιση αυτή

²⁵ INE/ΓΣΕΕ, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: ετήσια έκθεση 2019

²⁶ Ν.4554/2018 Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις -Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας - Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων - Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις.

καταργήθηκε λίγο μετά από ισχύος με την παρ. 1 του άρθ. 117 του ν.4623/2019.²⁷ Με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου καταργήθηκε και η αιτιολόγηση των απολύσεων που είχε εισαχθεί μόλις πριν λίγους μήνες με το άρθρο 48 του ν.4611/2019.²⁸

Περαιτέρω επιδείνωση του εργασιακού τοπίου επέφερε ο ν. 4635/2019²⁹ όπου εκτός από διατάξεις για τη μειωμένη απασχόληση και την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας περιλαμβάνονται μέτρα που αφορούν το σύστημα των συλλογικών συμβάσεων και του δικαιώματος της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων³⁰ πλήττονται δύο βασικές αρχές τους αυτές της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας που όπως και το δικαίωμα στη μονομερή προσφυγή³¹ διατηρούνται σε επίπεδο αρχής αλλά ουσιαστικά καθίστανται ανενεργές εξαιτίας της σωρείας των εξαιρέσεων και των προϋποθέσεων για την εφαρμογή τους. (Κουζής 2022).

Η πανδημία COVID – 19 στην Ελλάδα συνοδεύεται από τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες που καταγράφονται παγκοσμίως λόγω της υγειονομικής κρίσης ανεξάρτητα από τον βαθμό και τα χαρακτηριστικά της στο εκάστοτε εθνικό επίπεδο (Κ. Δημουλάς 2021 όπως αναφέρεται στο Κουζής 2022). Στην Ελλάδα η κρίση έδωσε την αφορμή, με προπέτασμα την διαφύλαξη της δημόσιας υγείας και την διάσωση των επιχειρήσεων, να απορρυθμιστεί περαιτέρω το εργασιακό τοπίο, να ενισχυθεί η εργασιακή ανασφάλεια με την επιπλέον ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος, η εργασιακή ευελιξία και να καταποντιστούν οι μισθοί οι οποίοι σε πολλές περιπτώσεις μετατρέπονται σε επιδόματα.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι η μηνιαία αποζημίωση ειδικού σκοπού σε εργαζόμενους με αναστολή σύμβασης εργασίας -μία ελαστικότερη εκδοχή της

²⁷ Ν. 4623/2019 «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλα επείγοντα ζητήματα.»

²⁸ Ν. 4611/2019 «Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις.»

όπου το άρθρο 48 προέβλεπε: Βάσιμος λόγος απόλυσης

Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α΄ 98) αντικαθίσταται ως εξής:

«3. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, μόνο αν οφείλεται σε βάσιμο λόγο, κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 4359/2016 (Α΄ 5), έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Σε περίπτωση αμφισβήτησης, το βάρος επίκλησης και απόδειξης της συνδρομής των προϋποθέσεων έγκυρης καταγγελίας φέρει ο εργοδότης.»

²⁹ Ν.4635/2019 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις.»

³⁰Βλ. Ν. 4635/2019: άρθρο 55 «Συρροή συλλογικών ρυθμίσεων», άρθρο 56 «Επέκταση συλλογικών ρυθμίσεων»

³¹ Βλ. Ν. 4635/2019: άρθρο 57 «Επίλυση συλλογικών διαφορών με διαιτησία»

διαθεσιμότητας- άγγιζε τα 534 ευρώ όταν ο καθαρός κατώτατος μισθός ήταν 545 ευρώ. Το δε ύψος της αποζημίωσης ειδικού σκοπού επηρεαζόταν από τον αριθμό των ημερών αναστολής της εργασίας ανά μήνα αναφοράς με τον μέσο όρο αποζημίωσης ανά εργαζόμενο σε αναστολή να φθάνει μόλις τα 474 ευρώ μηνιαίως (Π. Κυριακούλας 2021 όπως αναφέρεται στο Κουζής 2022). Αυτό το ποσό αντιστοιχεί στο 87% του καθαρού εθνικού κατώτατου μισθού. Επιπλέον το επίδομα αυτό που καταβάλλεται με την αναστολή των συμβάσεων εργασίας είναι ανεξάρτητο από το ύψος των αποδοχών που ελάμβανε πρότερα ο εργαζόμενος. Οι ασφαλιστικές εισφορές του εργαζόμενου καλύπτονται από το κράτος.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της περιόδου αυτής είναι η εκτίναξη των ποσοστών της τηλεργασίας στην Ελλάδα από το 5% στο 20% (Eurofound 2020). Η τηλεργασία³² αρχικά επαφίεται στην επιλογή του εργοδότη αλλά στη συνέχεια γίνεται υποχρεωτική για ένα ποσοστό που κυμαίνεται στο 40% με 50% των εργαζομένων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. (Ε. Παναγιωτακοπούλου & Ε. Παπανικολάου 2020 όπως αναφέρεται στο Κουζής 2022).

Η εκ περιτροπής απασχόληση³³ επιβάλλεται σε μια ακόμη ελαστικότερη μορφή μέσω του ορισμού προσωπικού ασφαλείας με μονομερή απόφαση του εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος. Εμφανίζεται ως μέτρο συγκράτησης των απολύσεων και της ανεργίας. Το μέτρο είχε αρχικά εξάμηνη διάρκεια από δημοσίευσης της ΠΝΠ 20/03/2020³⁴ και παράταση έως 30/09/2020 με την ΠΝΠ 10/08/2020. Προβλέπει μείωση των καθαρών αποδοχών ανάλογη με τη μείωση του χρόνου απασχόλησης σε περιπτώσεις μείωσης του κύκλου εργασιών έως 20% και αναπλήρωση από το κράτος μόνο έως 60% των γενικών κατώτατων μισθολογικών ορίων ανεξάρτητα από τον μισθό που λάμβανε ο εργαζόμενος. Το κράτος και εδώ καλύπτει τις ασφαλιστικές εισφορές του μη εργάσιμου χρόνου.

Με το αρθ. 10 της ΠΝΠ 20/03/2020 προβλέπεται η «*Μεταφορά προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ιδίου ομίλου*», και προβληματίζει η μη χρήση του όρου «*γνήσιος δανεισμός ή δανεισμός προσωπικού*» καθώς αφήνει περιθώρια για την

³² ΠΝΠ 14/03/2020, άρθ. 4 παρ. 2

³³ Βλ. Αρθ. 9 της ΠΝΠ 20/03/2020, « Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης.»(ΦΕΚ Α' 68/20/03/2020) και

Αρθ. 1 της ΠΝΠ 10/08/2020, « Επείγουσες ρυθμίσεις αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, προστασίας από τη διασπορά του κορωνοϊού COVID-19, στήριξης της αγοράς εργασίας και διευκόλυνσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας.» (ΦΕΚ Α' 157/10-08-2020)

³⁴ Το άρθρο 9 της ΠΝΠ έχει καταργηθεί.

καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του εργαζόμενου (Δ. Τραυλός-Τζανετάκος 2020, όπως αναφέρεται στο Κουζής 2022:228).

2.5. Ο νέος εργατικός νόμος 4808/2021. Τέλος θα γίνει μία σύντομη αναφορά στις παρεμβάσεις που γίνονται από τον νέο εργατικό νόμο 4808/2021³⁵, παρεμβάσεις παγιώνουν και εμβαθύνουν την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που είχε συντελεστεί όλη την προηγούμενη δεκαετία. Οι διατάξεις που ενδιαφέρουν την συγκεκριμένη εργασία αφορούν σε ζητήματα εργάσιμου χρόνου και ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Έτσι στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου:

- ενισχύονται τα ελαστικά ωράρια με την εισαγωγή με το άρθρο 59 των «Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας» κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου. Βέβαια η επιλογή ή όχι του εργαζομένου να ζητήσει μια τέτοια διευθέτηση σε εποχές έντονης εργασιακής επισφάλειας είναι αμφισβητήσιμη.
- Εισάγεται η δυνατότητα τετραήμερης εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς όμως να μειώνονται οι 40 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως. (άρθρο 55 παρ. 2)
- Αυξάνεται ο ανώτατος αριθμός υπερωριών ο οποίος φθάνει στις 150 ώρες ετησίως από 96 ώρες που ήταν στις βιομηχανίες και 120 ώρες στις υπηρεσίες, μειώνεται το κόστος τους με μειωμένη την προσαύξηση στο ωρομίσθιο στο 40% από το προηγούμενο 60% με 80%, δίνεται η δυνατότητα με απόφαση του υπουργού εργασίας να αυξηθεί πάνω από τις 150 ο αριθμός των υπερωριών με το κόστος προσαύξησης εδώ να ανέρχεται στο 60% (άρθρο 58 παρ. 6) και τέλος προβλέπει αύξηση του κόστους των παράνομων υπερωριών στο 120% επί του ημερομισθίου από 80% που ίσχυε.
- Επεκτείνει την κυριακάτικη εργασία σε νέες κατηγορίες οικονομικών δραστηριοτήτων και πληθαίνουν οι εργαζόμενοι που εντάσσονται σε αυτή.
- Επεκτείνεται ο χρόνος χορήγησης της ετήσιας άδειας μέχρι και το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους (άρθρο 61).

Στον τομέα της ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών εργασίας:

³⁵ Ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις».

- Καθιερώνεται το διακεκομμένο ωράριο και στους εργαζόμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης άρθρο 57³⁶. Με τον τρόπο αυτό ενθαρρύνεται η πρακτική υποκατάστασης της πλήρους απασχόλησης με τις υπερωρίες των μερικώς απασχολουμένων, που μειώνει το κόστος κατά δύο μισθούς σε ετήσια βάση (Κ. Νικολάου 2019 όπως αναφέρεται στο Κουζής 2022).
- Δίνει έναν ορισμό για την εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες (άρθρο 68³⁷) και τους όρους απασχόλησης μέσω της ψηφιακής πλατφόρμας (άρθρο 69) οι οποίοι μπορεί να διέπονται από συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Με την παρ.2 του άρθρου 69 καθιερώνονται τεκμήρια υπέρ της ανεξάρτητης απασχόλησης με συνέπεια ο εργαζόμενος να υποχρεούται να αποδείξει τον εξαρτημένο χαρακτήρα της εργασίας του.
- Ευρεία αναφορά γίνεται στο άρθρο 67 του ν.4808/2021 για την Τηλεργασία. Απαιτείται η συμφωνία και των δύο μερών για την εφαρμογή της. Κατ' εξαίρεση με την ύπαρξη έκτακτων συνθηκών που αφορούν τη δημόσια υγεία ο εργοδότης μπορεί να την επιβάλλει μονομερώς. Δίνεται επίσης το δικαίωμα στον εργαζόμενο να αποσυνδεθεί εκτός ωραρίου και κατά τη διάρκεια της άδειάς του, με παράλληλη αναγνώριση της καταχρηστικής συμπεριφοράς του εργοδότη σε αντίθετη περίπτωση (άρθρο 67 παρ. 10).

Οι απολύσεις διευκολύνονται ακόμη περισσότερο με σημαντικότερη αλλαγή την δυνατότητα που προσφέρεται στον εργοδότη να μην επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο σε περίπτωση που η απόλυση κριθεί άκυρη καταβάλλοντας του απλά πρόσθετη

³⁶ Ν.4808/2021 άρθρο 57 «Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990» όπου προβλέπεται:

Στην παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 11 διαμορφώνεται ως εξής:

«11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο, που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση, η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.».

³⁷ «Ψηφιακές πλατφόρμες» καλούνται οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους.

αποζημίωση (άρθρο 66 παρ. 3 και 4). Με τη συγκεκριμένη διάταξη, οι απολύσεις διευκολύνονται, απελευθερώνονται, γίνονται ανεξέλεγκτες, ξηλώνεται το δικαίωμα της καταγγελίας και πέφτει το τελευταίο οχυρό της μισθωτής εργασίας, η προστασία από την απόλυση, που ισχύει εδώ και 100 χρόνια (ν.2190/1920)³⁸. Πέραν αυτού οι διατάξεις του συγκεκριμένου νόμου για τις απολύσεις έχουν δεχθεί σφοδρές κριτικές τόσο από τα συνδικάτα όσο και από εργατολόγους που εκφράζουν τις αντιρρήσεις και τις ανησυχίες τους για τις συνέπειες της περαιτέρω διευκόλυνσης των απολύσεων που θα έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας σε ένα ήδη ανασφαλές εργασιακό πεδίο.

Ο νόμος τέλος μέσα από παρεμβάσεις που αφορούν τη λειτουργία των συνδικάτων(άρθρο 83, άρθρο 96 παρ. 4, άρθρο 99 παρ. 3) την προστασία και τις διευκολύνσεις των συνδικαλιστικών στελεχών(άρθρο 88 παρ.2, άρθρο 90 παρ.2) επιχειρεί να αποδυναμώσει πλήρως τις συνδικαλιστικές ελευθερίες. Απαγορεύεται πρακτικά η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας (άρθρα 93-95), αφού η προκήρυξή της μπαίνει υπό την αίρεση χρονοβόρων διαδικασιών που την καθιστούν τελικά ανεπίκαιρη ή και σε κάποιες περιπτώσεις αδύνατη.

2.6 Η ‘επιτυχία’ των μέτρων απορρύθμισης της εργασίας

Η επίσημη ανεργία κινήθηκε μέσα στο 2022 στο 13,8% τα α΄ τρίμηνο, στο 12,4% στο β΄ τρίμηνο και στο 11,6% στο τρίτο τρίμηνο³⁹, ποσοστά ανάμεσα στα υψηλότερα της Ευρώπης με το ποσοστό απασχόλησης (58%) αντίστοιχα να είναι ανάμεσα στα χαμηλότερα της Ευρώπης. Η επιδότηση της ανεργίας καλύπτει πολύ μικρό ποσοστό των ανέργων (16%) με αναπλήρωση που αντιστοιχεί στο 60% του γενικού κατώτατου μισθού και δεν καλύπτει τους μακροχρόνια άνεργους. Η απασχόληση στη βιομηχανία(10%) και των πρωτογενή (11%) τομέα συνεχώς συρρικνώνονται, ενώ και οι μισθοί πέρα από την αγοραστική τους δύναμη παρουσιάζουν και ονομαστική μείωση, φαινόμενο μοναδικά στην Ελλάδα από τις ευρωπαϊκές χώρες, με το 64% των εργαζομένων να αμείβεται με μεικτές μηνιαίες αποδοχές έως 1000 ευρώ. Το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις φθάνει μόλις στο 20% γεγονός που ενισχύει τη σημασία του γενικού κατώτατου μισθού ο οποίος ανέρχεται μόλις στα (713 ευρώ) και βρίσκεται στη έβδομη από το τέλος θέση μεταξύ αυτών των ευρωπαϊκών χωρών ενώ η Ελλάδα εμφανίζει τα υψηλότερα ωράρια εργασίας στην Ε.Ε.

³⁸ <https://www.in.gr/2021/06/02/greece/ergasiaka-oi-allages-xatzidaki-gia-kathestos-apolyseon-antidraseis-apo-nomikous-kai-fovoi-gia-aporrythmisi-tou-topiou>

³⁹ Πηγή ΕΛ.ΣΤΑΤ.:ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, Ιανουάριος 2023, https://www.statistics.gr/documents/20181/18020200/LivingConditionsInGreece_0123.pdf/da346a14-2287-27c3-1795-a5ae1c5b754b

συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών. (Κουζής 2022:249-250). Τέλος σύμφωνα με τα δεδομένα από το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, όσον αφορά την ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας το έτος 2018 σε ποσοστό 45,66% αφορούν πλήρη απασχόληση, σε ποσοστό 41,60% μερική και σε ποσοστό 12,74% εκ περιτροπής απασχόληση. Παρατηρείται ότι το σύνολο των νέων συμβάσεων προσλήψεων με ελαστικές μορφές απασχόλησης ξεπερνά τις τυπικές με την εικόνα να επιδεινώνεται το έτος 2019, ειδικά το τελευταίο τετράμηνο (πίνακας 1) και να παρουσιάζεται μία ελαφρά ανάκαμψη για τις τυπικές συμβάσεις προσλήψεων τα επόμενα χρόνια, που όμως μεταφράζεται σε οριακή υπεροχή τους.(πίνακας 2)

ΤΡΙΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Οι επιπτώσεις της απορρύθμισης της εργασίας στο κοινωνικό σύστημα ασφάλισης

3.1. Εισαγωγή- Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Η εξέλιξη των σύγχρονων συστημάτων κοινωνικής προστασίας στηρίχθηκε σε δύο βασικές ιδιότητες, αυτές του εργαζομένου και του ατόμου. Με βάση την πρώτη ιδιότητα επιδιώχθηκε η διατήρηση του επιπέδου ζωής που απολάμβανε ο εργαζόμενος κατά τον οικονομικά ενεργό του βίο, ενώ με τη δεύτερη η εξασφάλιση ενός ελαχίστου αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης ανεξάρτητου από προηγούμενα επαγγελματικά εισοδήματα. Οι δύο διαφορετικοί τρόποι πρόσβασης στην κοινωνική προστασία αποτυπώθηκαν θεσμικά ως κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική ασφάλεια.⁴⁰ Εμπνευστής της κοινωνικής ασφάλισης υπήρξε ο Γερμανός Καγκελάριος Bismarck⁴¹ με τον Άγγλο λόρδο Beveridge να εισάγει στη διάρκεια του Β΄ Παγκόσμιου πολέμου την ιδέα ότι ο άνθρωπος πρέπει να απελευθερωθεί από την ανάγκη, την ασθένεια το γήρας, την αμάθεια και τη φτώχεια (Παπαρρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη, 2021:32).

Τα κύρια χαρακτηριστικά του συστήματος Bismarck ή ηπειρωτικού⁴² είναι: α) Η κοινωνική ασφάλιση στο χώρο της εργασίας προβλέπεται από το νόμο και είναι υποχρεωτική. Ως προς το στοιχείο αυτό διακρίνεται από την ιδιωτική ασφάλιση που αποτελεί δικαίωμα επιλογής. β) Η χρηματοδότηση των παροχών στηρίζεται κυρίως στις εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών, χωρίς να αποκλείεται η κρατική

⁴⁰ Στεργίου Α., «Δίκαιο Κοινωνικής ασφάλισης», 2017, σελ. 13

⁴¹ Ο Γερμανός καγκελάριος Otto von Bismarck εμπνεύστηκε το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης που πολιτικά αποσκοπούσε στο να σταματήσει την διάδοση των σοσιαλιστικών ιδεών στην εργατική τάξη

⁴² Το όνομα ηπειρωτικά οφείλεται στο γεγονός ότι αυτό το σύστημα εφαρμόζεται κυρίως στις χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης

συμμετοχή. Οι εισφορές και οι παροχές διέπονται από την αρχή της ανταποδοτικότητας δηλαδή τελούν σε σχέση παροχής/αντιπαροχής. Περιορισμοί στην αρχή της ανταποδοτικότητας επιτρέπονται στα πλαίσια της αρχής της κοινωνικής αλληλεγγύης. γ) Υπάρχει παρέμβαση του κράτους προκειμένου να οργανωθεί και να λειτουργήσει το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και δ) Η έλλειψη ενιαίας οργάνωσης και η συμμετοχή των εργοδοτών και των εργαζομένων στη διαχείριση των ΟΚΑ.⁴³

Τα συστήματα αυτά δημιουργούν και συντηρούν ανισότητες τόσο ανάμεσα στις επιμέρους επαγγελματικές κατηγορίες όσο και ανάμεσα στους ανασφάλιστους και τους ασφαλισμένους.

Τα χαρακτηριστικά στα συστήματα τύπου Beveridge είναι ότι η προστασία είναι καθολική, ομοιόμορφη και ενιαία και αφορά το σύνολο του πληθυσμού. Οι παροχές είναι ανεξάρτητες από το εισόδημα που αποκομίζει από την εργασία του ο δικαιούχος. Στόχος είναι να παράσχουν ένα ελάχιστο αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Η χρηματοδότηση εδώ του συστήματος επιτυγχάνεται κυρίως μέσω της φορολόγησης.

Σήμερα τα περισσότερα ευρωπαϊκά συστήματα είναι μεικτά και συνδυάζουν χαρακτηριστικά και των δύο συστημάτων. Η αναφορά στην βιβλιογραφία σε σκανδιναβικό και μεσογειακό πρότυπο δεν γίνεται αποδεκτή από το σύνολο των μελετητών καθώς και αυτά αποτελούν μεικτά συστήματα που συνδυάζουν επιμέρους χαρακτηριστικά των συστημάτων Bismarck και Beveridge. (Παπαρρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη, 2021:36).

3.2. Το ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης

Το ελληνικό ΣΚΑ έχει αναδιανεμητικό χαρακτήρα, επηρεάζεται περισσότερο από το σύστημα Bismarck και περιέχει χαρακτηριστικά που προέρχονται και τα δύο παραπάνω συστήματα. Ήδη από τη δεκαετία του 1990 οι ενοποιήσεις των ασφαλιστικών φορέων αποτελούσε σαφή πολιτική επιλογή για όλες τις κυβερνήσεις. Το ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης οδηγείται σε μία διαρκή φάση δομικών μεταρρυθμίσεων με αποκορύφωση, μετά το τρίτο μνημόνιο, τη θέσπιση του N.4387/16⁴⁴, που προβλέπει έναν ενιαίο οργανισμό κύριας κοινωνικής ασφάλισης και έναν οργανισμό επικουρικής ασφάλισης και εφάπαξ παροχών. Στους οργανισμούς αυτούς εντάσσονται όλοι οι εργαζόμενοι του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, αλλά

⁴³ Παπαρρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη Π., «Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης», 2021, σελ. 27

⁴⁴ N.4387/16 (ΦΕΚ 85 Α/12-05-2016) : Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας - Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού - συνταξιοδοτικού συστήματος - Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις.

διατηρούνται τα διακριτικά ασφαλιστικά καθεστώτα των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (ΟΚΑ) τομέων ή κλάδων των εντασσόμενων φορέων. Το όνομα του νέου φορέα: Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ). Στη συνέχεια ψηφίζεται ο νόμος 4670/2020⁴⁵ με τον οποίο ο ΕΦΚΑ μετονομάστηκε σε Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ). Οι κύριες μεταβολές που αυτός εισήγαγε σε σχέση με τον ΕΦΚΑ, είναι:⁴⁶

- Εντάσσεται στον ενιαίο φορέα το ΝΠΔΔ ΕΤΕΑΕΠ που ήταν αρμόδιο για την επικουρική ασφάλιση και τις εφάπαξ παροχές στον e-ΕΦΚΑ.
- Ο νόμος 4670/2020 διαφοροποιεί τις εισφορές των μισθωτών και δημοσίων υπαλλήλων από αυτές των μη μισθωτών σε συμμόρφωση με την νομολογία του ΣτΕ (απόφαση 1880/2019 Ολ.). Υπό αυτή την έννοια η αντικατάσταση της λέξης «Ενιαίος» με τη λέξη «Εθνικός» στην επωνυμία του ΕΦΚΑ εκφράζει την απομάκρυνση από την αρχική έκδοση του ν.4387/2016.
- Με την προσθήκη της λέξης «Ηλεκτρονικός» θέλει να δώσει έμφαση στο πέρασμα του Φορέα σε μια ψηφιακή εποχή. Οι προσπάθειες που καταβάλλονται προς την ανάπτυξη ηλεκτρονικών εφαρμογών για την ηλεκτρονική κατάθεση αιτημάτων (επίδομα μητρότητας, έξοδα κηδείας, επίδομα ασθενείας, συντάξεις κ.α.) στο φορέα είναι φιλότιμες και κινούνται με στόχο τη διευκόλυνση του ασφαλισμένου. Όμως η απουσία ενός ενιαίου κανονισμού έστω και με διακριτές ρυθμίσεις για τις τρεις κατηγορίες (μισθωτών, μη μισθωτών, δημοσίων υπαλλήλων) δυσχεραίνει πολύ την λειτουργία των μονάδων του e-ΕΦΚΑ που καλούνται να εφαρμόσουν πληθώρα διατάξεων και εξαιρέσεων που ίσχυαν στους εντασσόμενους στον e-ΕΦΚΑ φορείς.

Πηγή χρηματοδότησης του ασφαλιστικού οργανισμού αποτελούν πρωτίστως οι εισφορές και δευτερευόντως οι κοινωνικοί πόροι, οι κρατικές επιχορηγήσεις, τα έσοδα που αποφέρει η αξιοποίηση της περιουσίας τους και οι δωρεές.

Εισφορές της κοινωνικής ασφάλισης καλούνται τα χρηματικά ποσά που καταβάλουν ο ασφαλισμένοι στον οργανισμό στον οποίο υπάγονται ασφαλιστικά, ως αντάλλαγμα της ασφαλιστικής τους προστασίας. Διακρίνονται σε τακτικές όταν καταβάλλονται περιοδικά ή έκτακτες όταν συνδέονται με ένα έκτακτο γεγονός.

Οι εισφορές έχουν τα εξής χαρακτηριστικά:

⁴⁵ Ν. 4670/2020 (ΦΕΚ 43 Α/28-2-2020) Ασφαλιστική μεταρρύθμιση και ψηφιακός μετασχηματισμός Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) και άλλες διατάξεις.

⁴⁶ Παπαρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη Π. , «Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης», 2021, σελ.132

- Είναι υποχρεωτικές
- Αποσκοπούν στη χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης
- Επιβάλλονται επί των εισοδημάτων από την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας
- Δημιουργούν προσδοκία παροχής
- Στην περίπτωση των μισθωτών κατανέμονται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου

3.3. Οικονομική Κρίση και Κρίση της Κοινωνικής Ασφάλισης

Η οικονομική και δημοσιονομική κρίση που ξεκίνησε το 2008 στη χώρα σε συνδυασμό και με άλλους παράγοντες όπως η αυξανόμενη γήρανση του πληθυσμού επηρεάζει πολύπλευρα το ελληνικό ΣΚΑ και θέτει υπό αμφισβήτηση τη βιωσιμότητά του. Η κρίση μεγιστοποίησε τις προϋπάρχουσες θεσμικές παθογένειες της χρηματοδότησης του. Παθογένειες που ξεκινούν από τη διαχρονική προβληματική διαχείριση και αξιοποίηση των αποθεμάτων και της περιουσίας των ΣΚΑ, την έξαρση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας ήδη και από την περίοδο πριν από την κρίση, την αδυναμία του ελεγκτικού μηχανισμού να αντιμετωπίσει⁴⁷ το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας και την αδυναμία του εισπρακτικού μηχανισμού των ΟΚΑ να εισπράξουν τις βεβαιωμένες οφειλές είναι κάποιες από τις αδυναμίες που ταλανίζουν το ελληνικό ΣΚΑ.

Η κρίση στην αγορά εργασίας επέτεινε το πρόβλημα της χρηματοδότησης από την πλευρά της εισπραξης των ασφαλιστικών εισφορών που συρρικνώνονται ακόμη περισσότερο από τη μείωση των μισθών, την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την εκτίναξη των ποσοστών ανεργίας και της αδήλωτης εργασίας. Το 2016 οι οφειλές ανέρχονται στα 17,5 δις ευρώ τα οποία με τα πρόστιμα και τις προβλεπόμενες προσαυξήσεις ανέρχονται στα 25 δις ευρώ⁴⁸. Σχετικά με την χρηματοδότηση του ΣΚΑ από το κράτος το ΣτΕ με τη νομολογία του για τους νόμους της περιόδου των μνημονίων και ιδίως για το ν.4387/2016 έκρινε⁴⁹ *«ότι η εγγυητική ευθύνη του κράτους έχει την έννοια ότι οι οργανισμοί κύριας και επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης οφείλουν να εξαντλήσουν κάθε δυνατότητα κάλυψης των τυχόν ελλειμμάτων, ακόμη και με μείωση των συντάξεων και μόνο αν οι παροχές καθίστανται ανεπαρκείς, τότε το κράτος οφείλει να συνδράμει οικονομικά τον e-ΕΦΚΑ.»*

⁴⁷ Υποστελέχωση των ελεγκτικών μηχανισμών, πολυπλοκότητα της νομοθεσίας είναι κάποιοι από τους λόγους που δυσχεραίνουν τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας ειδικά στον τομέα του επισιτισμού σε τουριστικές περιοχές

⁴⁸ Βλ. Κουμαριανός,(2018) «Η ελληνική κοινωνικά ασφάλιση στην περίοδο της κρίσης» σελ.158

⁴⁹ Απόφαση της ολ. του ΣτΕ 1889/2019

(Παπαρρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη, 2021:37). Με το άρθρο 1Α του Ν. 4387/2016 το οποίο προστέθηκε με το νόμο 4670/2020 ορίζεται ότι: « Το κράτος εγγυάται και διασφαλίζει την επάρκεια των παροχών κύριας και επικουρικής ασφάλισης και τη βιωσιμότητα του e-ΕΦΚΑ». Με την διατύπωση αυτή ο νομοθέτης συνδυάζει την επάρκεια με τη βιωσιμότητα και συμπλέει με την παραπάνω απόφαση του ΣτΕ.

Όμως δεν παύει να είναι ορατός ο κίνδυνος για τα δυνητικά μέτρα που θα χρειαστεί να ληφθούν στο μέλλον σε περίπτωση αδυναμίας του συστήματος να τροφοδοτήσει την λειτουργία του. Έτσι στην κρίση την περίοδο 2010 - 2019 οι προϋποθέσεις θεμελίωσης δικαιώματος σε ασφαλιστικές παροχές έγιναν πιο αυστηρές με παράλληλη μείωση του ύψους των παροχών. Ενδεικτικά το 2015, τέθηκαν νέα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης (ν. 4404/15). Αυξήθηκε το βασικό όριο από το 65ο στο 67ο έτος ηλικίας (με 15 έτη ασφάλισης) και έπεσε το 62ο έτος ηλικίας (με 40 έτη ασφάλισης). Επιπλέον, το ύψος της μηνιαίας σύνταξης μετά το 2015 προσδιορίζεται με μικρότερους συντελεστές αναπλήρωσης⁵⁰ και η μέση σύνταξη μειώθηκε πάνω από 30%. Ενδιαφέρον, όμως, παρουσιάζει και ο επανέλεγχος που θα πρέπει να πραγματοποιηθεί το 2024 σχετικά με τα όρια ηλικίας της συνταξιοδότησης. Εκεί θα φανεί εάν έχει υπάρξει -και σε ποιο βαθμό- βελτίωση στο προσδόκιμο ζωής στη χώρα και εάν αυτή η βελτίωση έχει επηρεάσει και το ασφαλιστικό σύστημα ώστε να χρειάζεται αναπροσαρμογή στα όρια ηλικίας. Ο ΟΟΣΑ διαπιστώνει στην έκθεσή του ότι η σύνδεση του προσδόκιμου ζωής με τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, που έχει γίνει στην Ελλάδα από το 2010, έχει ως αποτέλεσμα να μειωθεί η συνταξιοδοτική δαπάνη κατά 2% του ΑΕΠ, όπως θα έχει διαμορφωθεί το 2070, σε σχέση με το 2019. Αυτό σημαίνει ότι θα επέρχεται αύξηση στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, άρα θα αποχωρούν από την εργασία τους συγκριτικά λιγότεροι απασχολούμενοι και έτσι η δαπάνη για καταβολή συντάξεων θα είναι όλο και πιο μικρή. Ήδη έχει διαπιστωθεί ότι η αύξηση των συνταξιούχων στην Ελλάδα πραγματοποιείται με πιο αργό ρυθμό συγκριτικά με το παρελθόν.⁵¹

3.4. Η επίδραση των ελαστικών μορφών απασχόλησης στα έσοδα του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης Η δημοσιονομική κρίση δυσχέρανε σημαντικά την ικανότητα του κράτους να χρηματοδοτεί τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης γεγονός που συντέλεσε δραστικά στην αναδιάρθρωση του ελληνικού ΣΚΑ. Ζητούμενο

⁵⁰ Ν.3863/2010

⁵¹ <https://www.naftemporiki.gr/finance/1260136/sima-gia-afxisi-orion-syntaxiodotisis>

ήταν να συμμετέχει λιγότερο ο κρατικός προϋπολογισμός και να κατανεμηθεί το χρηματοδοτικό και συνακόλουθα κοινωνικό έλλειμα με τρόπο ώστε να μη διαρρηχθεί η κοινωνική συνοχή. Εξαγγέλλεται νέο σύστημα με άμεση εφαρμογή και ενιαίοι κανόνες χωρίς την απαιτούμενη προετοιμασία και τις απαραίτητες υποδομές μετάβασης στο νέο μοντέλο, το οποίο ουσιαστικά υποκρύπτει την πρόθεση για μείωση παροχών και αύξηση των εισφορών και άλλων εσόδων για τη χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης, χωρίς να δημιουργηθεί κοινωνική αναταραχή.

Ένας από τους παράγοντες που μείωσε τη χρηματοδοτική βάση των ΦΚΑ υπήρξε αδιαμφισβήτητα η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Προκύπτει ότι την περίοδο 2009-2018 η μερική απασχόληση αυξήθηκε από 15,11% σε 29,8% (+97,2%) αλλά η αύξηση στον αριθμό των πλήρως απασχολούμενων είναι λιγότερη μόλις 6,1% ή κατά 95 χιλιάδες άτομα γιατί αυξήθηκε ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων από 1,85 εκατ. ασφαλισμένοι το 2009 σε 2,1 εκατ. ασφαλισμένοι το 2018 σημειώνοντας αύξηση 13,7%.(Θεοδωρουλάκης Μ.,Κουμαριανός Β, 2019). Επισημαίνεται επίσης ότι το 2018 σε σχέση με το 2009 και ο όγκος της απασχόλησης είναι μεγαλύτερος καθώς ο συνολικός χρόνος σε ημέρες απασχόλησης περιλαμβανομένης και της εκ περιτροπής εργασία παρουσιάζει αύξηση της τάξης των 56 εκατ. ημερών ή 10,3% (από 542 εκατ. ημέρες το 2009 σε περισσότερες από 598 εκατ. ημέρες το 2018). Από αυτά τα δύο δεδομένα συνάγεται το συμπέρασμα ότι ο βασικός παράγοντας μειωμένων εσόδων της κοινωνικής ασφάλισης είναι πρωτίστως το επίπεδο των μισθών και δευτερευόντως η άτυπη απασχόληση. Αυτό σύμφωνα με τους μελετητές αποτυπώνεται και στην εξέλιξη των εισπραττόμενων εισφορών των μισθωτών του πρ. ΙΚΑ και νυν ΕΦΚΑ την περίοδο 2009-2018 Συγκεκριμένα, εμφανίζεται μια σταθερή μείωση των δηλωμένων εισφορών των μισθωτών από το 2009 έως και το 2015 κατά -31,7% (από 12 δισεκ. ευρώ το 2009 σε 8,2 δισεκ. ευρώ το 2015) για να αυξηθούν στην συνέχεια κατά 22% μεταξύ 2015-2018 (από 8,2 δισεκ. ευρώ το 2015 σε 10 δισεκ. ευρώ το 2018), διαμορφώνοντας την συνολική μείωση της περιόδου 2009-2018 σε 16,7% (από 12 δισεκ. ευρώ το 2009 σε 10 δισεκ. ευρώ το 2018) (Θεοδωρουλάκης Μ.,Κουμαριανός Β, 2019).

Η μείωση των μισθών συντελεί αδιαμφισβήτητα στην μείωση των εισφορών στο ΣΚΑ, αφού το ύψος των τελευταίων εξαρτάται από το ύψος των μισθών. Η μείωση των μισθών όμως που συντελείται στα χρόνια της κρίσης οφείλεται στις πολιτικές λιτότητας που εφαρμόστηκαν κατά την περίοδο των μνημονίων, στη συμπίεση του

γενικού κατώτατου μισθού, στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων⁵², στην εξατομίκευση των αμοιβών, στην ραγδαία άνοδο της ευέλικτης εργασίας και τη μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε ελαστικής μορφής εργασία όπως και στην διευκόλυνση των απολύσεων μέσα σε μία περίοδο έξαρσης της ανεργίας και της ανασφάλειας. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι μέσοι μισθοί που ίσχυαν το έτος 2009 για την πλήρη και μερική απασχόληση (1443 ευρώ και 579 ευρώ αντίστοιχα) είναι υψηλότεροι από αυτούς που ισχύουν και μετά την έξοδο της χώρας από τα μνημόνια (πίνακας 3 και 4).

Η δραματική άνοδος των ευέλικτων μορφών εργασίας περιορίζει και απειλεί τον ρόλο της πλήρους απασχόλησης ενώ ταυτόχρονα διογκώνει το κλίμα της επισφάλειας. Παρατηρούμε ότι το 2019 από ένα σύνολο 2.830.885 προσλήψεων, μόλις οι 1.277.396 (ή 45,1%) αφορούσαν συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. (πίνακας 1). Οι επισφαλείς μορφές εργασίας, δηλαδή οι νέες συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, ανήλθαν αθροιστικά στις 1.553.489, δηλαδή στο 54,9% του συνόλου. Εξ αυτών οι 1.203.794 ήταν μερικής και οι υπόλοιπες εκ περιτροπής απασχόλησης. Τα στοιχεία καταγράφουν τον βαθμό επέκτασης των επισφαλών μορφών απασχόλησης στη χώρα μας, τάση η οποία συγκριτικά με το 2018 ενισχύεται περαιτέρω. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι από την αύξηση των προσλήψεων κατά 161.962, που καταγράφηκε το 2019 σε σχέση με το 2018, οι 103.962 νέες προσλήψεις αφορούσαν μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης. Ως αποτέλεσμα, το 2019 το ποσοστό των επισφαλών μορφών απασχόλησης που δημιουργήθηκαν ως προς το σύνολο των προσλήψεων αυξήθηκε από 54,3% το 2018 σε 54,9% το 2019. Για το έτος 2021⁵³ στο σύνολο των επιχειρήσεων, οι απασχολούμενοι με πλήρη απασχόληση μισθωτοί ανέρχονται στους 1.696.585 ενώ οι μισθωτοί με μερική απασχόληση στους 688.462. Στους ασφαλισμένους με πλήρη απασχόληση, το μέσο ημερομίσθιο ανέρχεται σε 51,50€ και ο μέσος μισθός σε 1.209,61€, αντίστοιχα στη μερική απασχόληση ανέρχονται σε 24,71€ και 414,12€. Παρατηρούμε εδώ ότι οι μέσοι μισθοί και πάλι υπολείπονται αυτών του 2009.

Ένας ακόμη παράγοντας που στερεί πόρους από το ΣΚΑ είναι η ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία που λόγω της κρίσης εκτινάχθηκε από το 22% στο 40% τα πρώτα

⁵² Η Ελλάδα ήταν το μόνο κράτος-μέλος της ΕΕ στο οποίο δεν υπήρξε καμία διαδικασία διαπραγμάτευσης του κατώτατου μισθού το 2020, που παρέμεινε στο ύψος του 2019

⁵³ ΜΗΝΙΑΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ e-ΕΦΚΑ - Δεκέμβρης 2021

χρόνια της κρίσης. Η προσπάθεια να περιοριστεί από το 2013 και μετά μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων έχει περιορίσει κάπως το φαινόμενο ωστόσο η καταγραφή μονοψήφιου ποσοστού ανασφάλιστης εργασίας δεν φαίνεται αξιόπιστη κυρίως λόγω των σημαντικά υποδηλωμένων ωραρίων απασχόλησης ή του πραγματικού χρόνου απασχόλησης. (Κουζής 2022:200) Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι η μεγάλη πλειονότητα των ασφαλισμένων με εργόσημο στον π. ΟΓΑ εξαργύρωνε τόσο εργόσημο όσο χρειαζόταν για να αποκτήσει ασφαλιστική ικανότητα (περίθαλψη), χωρίς να είναι εφικτός ο έλεγχος από τον φορέα για τον πραγματικό χρόνο απασχόλησης.

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι γενικότερα την περίοδο 2009 με 2018 οι συνολικές εισφορές που εισπράχθηκαν από τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης ήταν μειωμένες καθώς λόγω της κρίσης πολλές επιχειρήσεις ή αυτοαπασχολούμενοι διέκοψαν τη λειτουργία τους ή δημιούργησαν οφειλόμενες εισφορές. Ενδεικτικά αναφέρεται η εξαφάνιση περίπου 270.000 κυρίως μικρομεσαίων επιχειρήσεων και η συρρίκνωση περίπου ακόμη 180.000 (Κουζής 2022:201) λόγω της δραματικής μείωσης των εισοδημάτων σε συνδυασμό με την διατήρηση ή την αύξηση των τιμών σε βασικά αγαθά.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και τα στατιστικά ευρήματα που δείχνουν τη χρονική διάρκεια της εργασίας ανά οικονομικό κλάδο. Πριν από το ξέσπασμα της πανδημικής κρίσης, το 73% των απασχολουμένων σε όλους τους κλάδους εργαζόταν υπερωριακά ενώ σε ορισμένους κλάδους, όπως η μεταποίηση και οι μεταφορές, το αντίστοιχο ποσοστό ξεπερνούσε το 80%. Ο επιχειρηματικός τομέας φαίνεται λοιπόν να αντέδρασε στην ήπια τόνωση της οικονομικής δραστηριότητας τα τελευταία έτη με αύξηση των ωρών εργασίας των ήδη απασχολουμένων και δευτερευόντως με δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Η πανδημική κρίση έχει μεταβάλει αυτή την εικόνα, αν και διαφαίνεται ότι αυτό, δεδομένων των εξελίξεων στην αγορά εργασίας στη διάρκεια της πανδημίας, είναι μια προσωρινή εξαίρεση από τον κανόνα της υπερεργασίας. Η υπερεργασία είναι ένας ακόμη παράγοντας που υποβαθμίζει όχι μόνο την ποιότητα της εργασίας, αλλά και την ποιότητα της ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Η επικράτηση κλίματος επισφάλειας και αβεβαιότητας δεν είναι ένδειξη οικονομικής και κοινωνικής προόδου. (INE ΓΣΕΕ 2021)

3.5. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ΣΚΑ- η οπτική του ασφαλισμένου

Όπως φάνηκε παραπάνω οι εισφορές προς τα ταμεία έχουν συρρικνωθεί τόσο εξαιτίας των χαμηλών επιπέδων των μισθών όσο και των ευέλικτων μορφών εργασίας που

ευνοούν την παραμονή τους σε χαμηλά επίπεδα με σκοπό της μείωσης του εργατικού κόστους προς όφελος των επιχειρήσεων. Όμως όπως αναφέρθηκε οι εισφορές που καταβάλλονται από τους εργαζόμενους δημιουργούν προσδοκία παροχής από τον ασφαλισμένο. Οι εργαζόμενοι με ευέλικτες σχέσεις εργασίας (προσωρινές, μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής) κινδυνεύουν συχνότερα σε σχέση με τους εργαζόμενους σε τυπικές σχέσεις να χάσουν τη δουλειά τους, να λαμβάνουν χαμηλές αμοιβές να μην στοιχειοθετούν επαρκή ασφαλιστική περίοδο για διάφορες παροχές όπως ασφαλιστική ικανότητα, επίδομα ανεργίας, παροχές σε χρήμα (π.χ. επίδομα μητρότητας), ή ασφαλιστικό βίο για να λάβουν σύνταξη ή και αν θεμελιώσουν δικαίωμα σε σύνταξη αυτή να είναι χαμηλή. Είναι προφανές ότι οι ελαστικά εργαζόμενοι δυσκολεύονται (σε σύγκριση με με τους εργαζόμενους σε τυπικές μορφές απασχόλησης) να εξασφαλίσουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις πρόσβασης στην κοινωνικοασφαλιστική προστασία.

Οι μορφές ευελιξίας που παρουσιάστηκαν στο πρώτο κεφάλαιο έχουν άμεσες και έμμεσες συνέπειες στα δικαιώματα των εργαζόμενων, στην έκταση των καλυπτόμενων κινδύνων και αναγκών, στην ανεπάρκεια του χρόνου ασφάλισης για την πρόσβαση στο κοινωνικοασφαλιστικό δικαίωμα, στο ύψος των παροχών που δικαιούνται αυτές οι κατηγορίες εργαζομένων και στο σύνολο των εσόδων ενός συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. (Θεοδωρουλάκης Μ. , Κουμαριανός Β, 2019).

Τα ΣΚΑ όπως υφίστανται σήμερα είχαν αναπτυχθεί με βάση το κυρίαρχο κατά την ίδρυσή τους τυπικό μοντέλο εργασίας. Ο χρόνος ίδρυσης των ΣΚΑ είναι ενδεικτικός. Το π. ΙΚΑ⁵⁴ ιδρύθηκε το 1934 όπως και το π. ΤΕΒΕ που εξελέχθηκε στον π. ΟΑΕΕ⁵⁵ ενώ ο π. ΟΓΑ⁵⁶ το 1961. Ο ΕΦΚΑ (2016) που εξελέχθηκε στον e-ΕΦΚΑ (2020) ακόμη λειτουργεί βάσει των διατάξεων που ίσχυαν στους εντασσόμενους σε αυτόν φορείς. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας που παρουσιάζονται από τη δεκαετία του 1970 δε καλύπτονται από τη λογική πάνω στην οποία τα ασφαλιστικά ταμεία έχουν χτιστεί. Ο νομοθέτης προσπαθεί να προστατεύσει τους εργαζόμενους με ευέλικτες μορφές εργασίας και παράλληλα να αντιμετωπίσει διάφορες μορφές παράνομης εργασίας και την φορο- και εισφοροδιαφυγή που αυτές συνεπάγονται και θεσπίζει το εργόσημο του ΙΚΑ (οικιακοί βοηθοί που εργάζονται σε πολλούς εργοδότες κηπουροί κ.α.) και το εργόσημο του ΟΓΑ (αγρεργάτες). Οι μηχανισμοί όμως για τον έλεγχο

⁵⁴ Ν.6298/1934 ιδρυτικός του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

⁵⁵ Ν. 6234/1934

⁵⁶ Ν. 3169/1961

αυτών των μορφών απασχόλησης είτε είναι ανύπαρκτοι (ΟΓΑ) είτε είναι υποστελεχωμένοι (ΙΚΑ). Είναι όμως και χαρακτηριστική της αμηχανίας του νομοθέτη η παλινωδία που παρουσιάζεται όπως στην περίπτωση των εργαζόμενων «μισθωτών - ανειδίκευτων εργατών, μετακλητών πολιτών τρίτων χωρών» που αρχικά υπαγόταν υποχρεωτικά στην ασφάλιση του π. ΙΚΑ, στη συνέχεια με το ν. 3232/2004 υπήχθησαν στην ασφάλιση του π. ΟΓΑ και στη συνέχεια ξανά στο π. ΙΚΑ (ν.4387/2016 άρθ. 38).

Μια ακόμη κατηγορία που απειλείται από την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις είναι αυτή των ‘ψευτο – αυτοαπασχολούμενων’ με μπλοκάκι ή τίτλο κτήσης. Πρόκειται συνήθως για εργαζόμενους οι οποίοι προσφέρουν κανονικά και με πλήρη ωράρια την εργασία τους στον εργοδότη, όπως οι μισθωτοί συνάδελφοί τους αμείβονται όμως με μπλοκάκι ή τίτλο κτήσης με αποτέλεσμα να δημιουργούνται εργαζόμενοι πολλών ταχυτήτων στην ίδια επιχείρηση (π.χ. χαμηλότερες αμοιβές, υποχρεούνται να πληρώνουν οι ίδιοι το σύνολο της ασφαλιστικής εισφοράς, συχνά πολύπλοκοι τρόποι υπολογισμού των ημερών εργασίας κ.ο.κ). Ενδεικτικά ο τίτλος κτήσης, αποτελεί έναν αρκετά ‘ακριβό’ για τον εργαζόμενο τρόπο απασχόλησης, ο οποίος σύμφωνα με τον ορισμό που υπάρχει στη σελίδα του e-ΕΦΚΑ, *«Ο Τίτλος Κτήσης είναι ένας τρόπος συναλλαγής μεταξύ προσώπων που έχουν προβεί σε έναρξη εργασιών στη Δ.Ο.Υ. για δραστηριότητα ή δραστηριότητες που ασκούν (ελεύθεροι επαγγελματίες) και προσώπων που δεν έχουν υποχρέωση απεικόνισης συναλλαγών στη Δ.Ο.Υ. (ιδιώτες) οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους ευκαιριακά-ως παρεπόμενη δραστηριότητα στους πρώτους, με την προϋπόθεση ότι το εισόδημα που αποκτούν από τις συναλλαγές αυτές δεν υπερβαίνει τα 10000€ ετησίως»⁵⁷* (άρθρο 55 του Ν. 4509/2017, και άρθρο 21 του Ν. 4578/2018, Εγκύκλιος ΕΦΚΑ 14/2019). Η κρατήσεις που γίνονται μέσω τίτλου κτήσης είναι: π.χ. Επιχείρηση εκδίδει Τίτλο κτήσης 1.000 ευρώ με ημερομηνία

10/01/2020

Παρακράτηση φόρου 20% = 200 + Χαρτόσημο 3,6% = 36
ΕΦΚΑ 20,28% = 154,94 (1.000 – 200 – 36 = 764 X 20,28%) Η επιχείρηση θα αποδώσει: στην Δ.Ο.Υ. μέχρι 31/03/2020 το ποσό των Ευρώ 236 στον ΕΦΚΑ μέχρι 28/02/2020 το ποσό των Ευρώ 154,94. Άρα καθαρό εισπρακτέο ποσό = 609,06 ευρώ. Με τίτλο κτήσης αμείφθηκαν από την ΕΛ.ΣΤΑΤ οι απογραφείς για την απογραφή που πραγματοποιήθηκε το 2021.

⁵⁷ <https://www.efka.gov.gr/el/menoy/sychnes-eroteseis-kai-apanteseis/asphalise-eisphores/titlos-kteses>

Οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα κύριο παράγοντα μείωσης των εσόδων του συστήματος συνεπάγονται όμως και ανισότητες για τους εργαζόμενους με αυτές σε σχέση με τους εργαζόμενους σε τυπικές μορφές και στον τομέα της κάλυψης του ασφαλιστικού κινδύνου. Γενικότερα, η ύπαρξη πρόσβασης σε κοινωνικοασφαλιστικής λογικής παροχές σημαίνει ότι ο εργαζόμενος/ασφαλισμένος, εργαζόταν και εισέφερε επαρκώς. Ακόμα και σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης, η ελαστική εργασία συνδέεται με την επισφάλεια. Υπάρχει η ανασφάλεια η σχετική με την κοινωνική προστασία, που έγκειται στη γενικευμένη ανησυχία για την επαρκή ένταξη στον προστατευτικό κλοιό της κοινωνικής ασφάλισης λόγω μη κατάλληλων μηχανισμών με απρόσιτες προϋποθέσεις ασφάλισης. Πώς θα προστατευτούν οι κατηγορίες εργαζομένων των οποίων οι θέσεις εργασίας δεν εγγυώνται ότι η διάρκειά τους θα είναι ικανοποιητική για τη θεμελίωση δικαιωμάτων; Πώς θα μπορέσουν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης να προσαρμοστούν στις ανάγκες της ευέλικτης εργασίας; Οι μορφές ευελιξίας που όλο και περισσότερο εδραιώνονται τείνουν και να μεταλλάσσονται συνεχώς ειδικά και με την βοήθεια της τεχνολογίας της πληροφορικής και της ευκολίας της μετακίνησης αγαθών και ανθρώπων. Για ποιο λόγο να καταβάλλει εισφορές ένας ευέλικτα απασχολούμενος όταν αυτές δεν θα έχουν αντίκρισμα σε επαρκή κοινωνικά δικαιώματα; Πώς θα διατηρηθεί η κοινωνική συνοχή όταν οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίοι όλο και πληθαίνουν και που ήδη εργάζονται σε καθεστώς επισφάλειας θα 'τιμωρούνται' από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης σαν να ήταν δική τους επιλογή να εργαστούν με αυτές τις μορφές εργασιακών σχέσεων;

Το 2016, επιχειρείται να αποσυνδεθεί εν μέρει η προστασία της υγείας από την πλήρη εργασία και εισάγεται μια ρύθμιση με χαρακτηριστικά καθολικής προστασίας για ένα μέρος της κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης υγείας. Με το (αρ. 33 του ν.4368/2016) ανασφάλιστοι και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, έχουν το δικαίωμα της ελεύθερης πρόσβασης στις Δημόσιες Δομές⁵⁸ Υγείας. Η φαρμακευτική περίθαλψη παρέχεται από τα συμβεβλημένα με τον ΕΟΠΥΥ ιδιωτικά φαρμακεία. Οι δαπάνες της παρούσας ρύθμισης καλύπτονται από τον ΕΟΠΥΥ. Η σχετική παροχή συνεχίζει να διαφοροποιεί ασφαλισμένους και ανασφάλιστους ως προς την πρόσβαση σε υπηρεσίες

⁵⁸ δικαιούνται νοσηλευτικής και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, μέσω των Νοσοκομείων, των Μονάδων Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας και νοσηλευτικών ιδρυμάτων των που εποπτεύονται και επιχορηγούνται από το Υπουργείο Υγείας

που παρέχονται από ιδιώτες αλλά παρέχει άμεση δυνατότητα πρόσβασης στις δημόσιες δομές υγείας.

Σταδιακά και για τους ασφαλισμένους του π. ΙΚΑ έχει επανέλθει ο απαιτητός αριθμός ημερών εργασίας στις 50 ημέρες για να δικαιούνται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη (όμως οι παροχές σε χρήμα, π.χ. για επίδομα μητρότητας παραμένει στις 200 ημέρες εργασίας το προηγούμενο του τοκετού έτος ή το προηγούμενο 15μηνο)

ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η σαφής μετατόπιση από το τυπικό μοντέλο εργασίας στη χώρα μας έχει ήδη ξεκινήσει από τη δεκαετία του 1990. Η κρίση του 2008 ήρθε να επισπεύσει βάνουσα τη διαδικασία υιοθέτησης των πρακτικών της ευελιξίας ή 'ευασφάλειας' στη χώρα μας με τη θέσπιση σειράς μέτρων που υπό τις αυστηρές συστάσεις των δανειστών έπρεπε να ληφθούν ώστε να εκταμιευθούν τα Πακέτα Διάσωσης.

Η εργασιακή απορρύθμιση αποκτά τεράστιες διαστάσεις στην εποχή των μνημονίων και επιβάλλεται ένα κλίμα πρωτοφανούς εργασιακής ανασφάλειας και επισφάλειας. Η απορρύθμιση ξεκινά από τον Δημόσιο τομέα, όπου πλήττεται το εργασιακό καθεστώς, μειώνονται οι μισθοί και εισάγονται πρακτικές του ιδιωτικού τομέα σε συνδυασμό με σωρεία ιδιωτικοποιήσεων και αποκρατικοποιήσεων, με στόχο η απορρύθμιση να επεκταθεί και στον ιδιωτικό τομέα, όπως και έγινε. Η πρωτοτυπία του ελληνικού παραδείγματος έγκειται στο πλήθος που ελήφθησαν μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα για τη 'διάσωση' της χώρας. Το διάστημα 2010 -2018 βιώνεται μία πρωτόγνωρη σε κλίμακα και εύρος επίθεση στα εργασιακά δικαιώματα με ένταση των μέτρων απορρύθμισης. Τα μνημονιακά μέτρα έχουν επιβληθεί με σκοπό να αποτελούν τον οδηγό για την αναπτυξιακή πορεία της χώρας η οποία άλλωστε θα παραμένει σε εποπτεία μέχρι την αποπληρωμή του 75% του υπέρογκου χρέους της.

Η λήξη της περιόδου των μνημονίων το 2018 συνοδεύτηκε από ρυθμίσεις που ήρθαν να εδραιώσουν ότι είχε ήδη δρομολογηθεί τα προηγούμενα έτη. Η εξάπλωση της πανδημίας COVID-19 έλαβε χώρα σε μια χρονική περίοδο κατά την οποία η αγορά εργασίας στην Ελλάδα είχε ήδη απορρυθμιστεί μετά την εφαρμογή τριών προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής και χαρακτηριζόταν από εκτεταμένη αστάθεια και επισφάλεια. Η πανδημική κρίση είχε εντονότερο αρνητικό αποτύπωμα στους μισθούς. Το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό όταν λαμβάνεται υπόψη η μεγάλη πτώση των μισθών την περασμένη δεκαετία, συνέπεια της οικονομικής κρίσης και της διαχείρισής της. Μεταξύ 2010-2019 σημειώθηκε μεγάλη απόκλιση στις συνολικές αποδοχές του μέσου εργαζομένου στην Ελλάδα σε σχέση με τον μέσο όρο της

Ευρωζώνης. Η απόκλιση ενισχύθηκε το 2020, αφού ο μέσος μισθός στην Ελλάδα συρρικνώθηκε κατά 2,5 %, όταν στην Ευρωζώνη μειώθηκε κατά 1% και στην ΕΕ κατά 0,6%. Σημειώνεται ότι η Ελλάδα είναι το μόνο κράτος-μέλος της ΕΕ στο οποίο ο μέσος μισθός σωρευτικά μειώνεται από το 2010, αποτυπώνοντας τη συρρίκνωση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Η απόκλιση του μέσου μισθού από αυτόν του μέσου όρου της Ευρωζώνης είναι ακόμα πιο σημαντική αν συνυπολογιστεί ότι στα κράτη-μέλη της ανατολικής Ευρώπης και των Βαλκανίων υπάρχει ισχυρή σύγκλιση, γεγονός που καθιστά την Ελλάδα μια ειδική περίπτωση παλινδρόμησης της κοινωνικής ευημερίας (INE ΓΣΕΕ 2021). Ο χαμηλός μέσος μισθός στην εγχώρια οικονομία σχετίζεται με το παραγωγικό πρότυπο της χώρας, το οποίο στηρίζεται στη χαμηλόμισθη εργασία.

Μία ακόμη από τις παρενέργειες των χαμηλών μισθών στη χώρα αφορά και τη χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Όπως δείχθηκε πιο πάνω οι χαμηλοί μισθοί αποτελούν έναν από τους κύριους παράγοντες που επιδρά αρνητικά στη χρηματοδότηση του ελληνικού ΣΚΑ. Οι χαμηλοί μισθοί που χαμηλώνουν ακόμη περισσότερο συνεπεία των ευέλικτων σχέσεων εργασίας που αναπτύσσονται ραγδαία όπως φάνηκε και από τον αριθμό των προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας όπου οι νέες προσλήψεις μερικής ή και εκ περιτροπής απασχόλησης τα τελευταία χρόνια αν δεν ξεπερνούν υπολείπονται ελάχιστα αυτών της πλήρους απασχόλησης. Δημιουργείται έτσι ένας φαύλος κύκλος που πλήττει την βιωσιμότητα του ΣΚΑ αλλά και καθιστά δύσκολη την πρόσβαση σε βασικά δικαιώματα των απασχολούμενων με αυτές τις μορφές εργασίας θέτοντας έτσι σε κίνδυνο την κοινωνική συνοχή της κοινωνίας μας. Αυτό καταδεικνύει την άμεση ανάγκη ενίσχυσης του θεσμικού πλαισίου ρύθμισης της αγοράς εργασίας με στόχο την προστασία της εργασίας και του εισοδήματος των εργαζομένων ύστερα από ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο.

Στο πεδίο του κοινωνικού συστήματος ασφάλισης κρίνεται απαραίτητη η θέσπιση ενιαίου κανονισμού όπου να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες των μισθωτών, των αυτοαπασχολούμενων και των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με τις επιταγές του ΣτΕ, καθώς με τον τρόπο αυτό θα απλοποιηθεί η νομοθεσία και θα μπορεί να εφαρμοστεί καλύτερα από τους υπαλλήλους του φορέα. Απαιτείται επαρκής στελέχωση των ελεγκτικών μηχανισμών του, η αξιοποίηση (και όχι ξεπούλημα) των αποθεματικών και της περιουσίας του φορέα και η θέσπιση μέτρων που θα αφορούν καθολική προστασία των εργαζομένων και θα διασφαλίζουν την ένταξη στον προστατευτικό κλοιό της κοινωνικής ασφάλισης του συνόλου των εργαζομένων.

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1: προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας από 01/01/2019 έως 31/12/2019

ΜΗΝΑΣ/2019	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	73.485	65.113	18.543	157.141
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	75.200	68.283	21.627	165.110
ΜΑΡΤΙΟΣ	92.740	82.170	27.247	202.157
ΑΠΡΙΛΙΟΣ	158.013	97.237	26.931	282.181
ΜΑΙΟΣ	161.247	126.811	35.554	323.524
ΙΟΥΝΙΟΣ	125.618	128.317	35.554	289.489
ΙΟΥΛΙΟΣ	111.579	106.341	32.399	250.319
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	82.408	82.367	28.850	195.425
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	128.616	145.269	34.236	308.121
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	92.536	122.455	33.601	248.592
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	88.485	93.089	27.009	208.583
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	85.669	86.342	28.232	200.243
ΣΥΝΟΛΟ/2019	1.277.396	1.203.794	349.695	2.830.885

Πηγή: Εργάνη, Ιδία επεξεργασία

Πίνακας 2: προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας και η ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας, για τα έτη 2019 -2022

ΕΤΟΣ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
2018	1.218.566 ή 45,66%	1.110.239 ή 41,60%	340.118 ή 12,74%	2.668.923
2019	1.277.396 ή 45,12%	1.203.794 ή 42,53%	349.695 ή 12,35%	2.830.885
2020	1.022.789 ή 51,49%	796.342 ή 40,09%	167.311 ή 8,42%	1.986.442
2021	1.280.211 ή 53,45%	934.526 ή 39,01%	180.692 ή 7,54%	2.395.429
2022	1.486.631 ή 51,06%	1.152.426 ή 39,59%	272.248 ή 9,35%	2.911.305

Πηγή: Εργάνη, ίδια επεξεργασία

Πίνακας 3: προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας και η ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας, για τα έτη 2019 -2022

	Συνολικός Αριθμός πλήρως απασχολούμενων	Συνολικός αριθμός μερικώς απασχολούμενων	Μέσος Μισθός πλήρους απασχόλησης	Μέσος Μισθός μερικής απασχόλησης	Μέση εισφορά 20% πλήρους απασχόλησης	Μέση εισφορά 20% μερικής απασχόλησης
12/2018	1.551.031	665.576	1.160€	391€	232€	78,20€
12/2009	1.521.610	315.522	1443€	579€	288,60€	115,80€
ΔΙΑΦΟΡΑ 2018-2009	29.421 ή + 1,9%	350.054 ή +111%	-283€ ή -19,7%	-188€ ή -32,5%	-56,60€ ή -19,70%	-37,60€ ή -32,5%

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Μηνιαίων Στοιχείων Απασχόλησης πρ. ΙΚΑ- ΕΦΚΑ

Πίνακας 4: Μέσος μισθός (Μ.Μ.) και μέσο ημερομίσθιο (Μ.Η.) πλήρους και μερικής απασχόλησης σε ευρώ τα έτη 2019-2021

ΕΤΟΣ	Μ.Μ. Πλήρους απασχόλησης	Μ.Μ. Μερικής απασχόλησης	Μ.Η. Πλήρους απασχόλησης	Μ.Η. Μερικής απασχόλησης
2019	1195,11	417,67	51,60	25,24
2020	1263,58	492,62	52,85	26,51
2021	1209,61	414,12	51,50	24,71

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Μηνιαίων Στοιχείων Απασχόλησης πρ. ΙΚΑ- ΕΦΚΑ

Πηγές – Βιβλιογραφία

Πηγές

OECD, (2016) The Development Co-operation Report 2016

ETUC (2020), Working poor in Europe.

Eurofound (2010), (2010). “Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements”, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexibleforms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/job-sharing-0>

Eurofound (2018) Annual review of working life 2018

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9932#navItem-1>

<https://diki.gorosergatologos.gr/newsfeed/item/2112-xoris-katotato-mistho-oi-symvaseis-midenikon-oron-i-aplis-etoimotitas-gia-ergasia/2112-xoris-katotato-mistho-oi-symvaseis-midenikon-oron-i-aplis-etoimotitas-gia-ergasia.html>

https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_1.2.2.pdf

OECD Employment Outlook, 2015

https://www.statistics.gr/documents/20181/18020200/LivingConditionsInGreece_0123.pdf/da346a14-2287-27c3-1795-a5ae1c5b754b

<https://www.naftemporiki.gr/finance/1260136/sima-gia-afxisi-orion-syntaxiodotisis>

https://www.researchgate.net/publication/324652247Farewell_flexicurity?_context=menu&list_fullscreen=true&link_id=1 Danish flexicurity and the crisis

Βιβλιογραφία

Δημουλάς, Κ., Κουζής, Γ. (επιμ.)(2018). *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική. Αδιέξοδα και Λύσεις*. Αθήνα: Τόπος

Ζερδελής, Δ. (2017): Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων: Μορφές παράνομης ενοίκιασης προσωπικού-Δανεισμός εργαζομένου στους ομίλους επιχειρήσεων, Νομική Βιβλιοθήκη.

-Ζερδελής, Δ. (2018) Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου ΕΕργΔ:Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τομ.77 τευχ.2 σελ.129

- Ζερδελής, Δ. (2020). *Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: ΣΑΚΚΟΥΛΑ
- Ζερδελής, Δ. (2020). *Εργατική Νομοθεσία*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: ΣΑΚΚΟΥΛΑ
- Θεοδωρουλάκης, Μ., Κουμαριανός, Β.(2019). *Ελαστικές μορφές απασχόλησης και οι επιπτώσεις στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης*, Κοινωνική Πολιτική 11
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ. (2009). *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση
- ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, (2013). «*Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση*», Ετήσια Έκθεση
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2015). Ετήσια Έκθεση
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2019). Ετήσια Έκθεση
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2020). Ετήσια Έκθεση
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2021). Ετήσια Έκθεση
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2022). Ετήσια Έκθεση
- Κούγιας, Κ. (2016). *Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Διαπιστώσεις και Σκέψεις*, Κοινωνική Πολιτική 6
- Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας;*, Μελέτες αρ. 14, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ
- Κουζής Γ. (2016), *Η κρίση και τα μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία*, Κοινωνική Πολιτική 6
- Κουζής, Γ., Καψάλης, Α. (2020). *Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου Τα επίμαχα πεδία της διαπραγματεύσεως με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον*. Μελέτες αρ. 50 Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
- Κουζής, Γ. (2022). *Η Μεγάλη Εργασιακή Απορρύθμιση. Τα 30+ Χρόνια προς το Ευέλικτο Πρότυπο*. Αθήνα: Τόπος
- Κουκιάδης, Ι. (2017). *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: ΣΑΚΚΟΥΛΑ.
- Κουκιάδης, Ι. (2017). *Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: ΣΑΚΚΟΥΛΑ.
- Κυριακούλιας, Π. (2012). *ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012*. Άρθρα και Μελέτες 3/2012 Αθήνα: ΕΙΕΑΔ

- Λαναράς, Κ. (2019). «Η ασφάλιση στον Ε.Φ.Κ.Α.», Εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ
- Ληξουριώτης, Ι. (2005). *Διεθνές Εργατικό Δίκαιο. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και Θεμελιώδη Εργασιακά δικαιώματα. Η εφαρμογή των κανόνων Διεθνούς Εργατικού Δικαίου από την Ελλάδα*. Αθήνα: ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ
- Ληξουριώτης, Ι. (2016): Συμβάσεις έργου με τον ειδικότερο χαρακτήρα της συμβάσεως outsourcing, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Απρίλιος, σελ.449.
- Ληξουριώτης, Ι. (2017): ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, Νομική βιβλιοθήκη.
- Λυμπεράκη, Α. & Δενδρινός, Γ.(2004). *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. Αθήνα: ΚΕΡΚΥΡΑ
- Ματσαγγάνης, Μ., Λεβέντη, Χ., Καναβιτσά Ε., Φλεβοτόμου, Μ. (2016). «Μια Αποδοτικότερη Πολιτική για την Καταπολέμηση της Ακραίας Φτώχειας», διαΝΕΟσις, Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης
- Παπαρηγοπούλου – Πεχλιβανίδη, Π. (2021). *Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης*. Αθήνα: ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΑΕΕΤΕ
- Ρομπόλης, Σ. (2016), *Η οδύσσεια του ασφαλιστικού*, Εκδ. Α. Α. Λιβάνη
- Στεργίου, Α. (2017). *Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: ΣΑΚΚΟΥΛΑ

