

**ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**Η μερική απασχόληση στο χώρο των σούπερ μάρκετ:
Το παράδειγμα γνωστής αλυσίδας**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Παρθενόπη Ντοκόζη

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Ι.Κουζής, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων

Σ.Σακελλαρόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής

Ι.Ψημμένος, Αναπληρωτής Καθηγητής

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2010

Copyright © Παρθενόπη Ντοκόζη, 2010.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

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

Στην οικογένειά μου

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- A.E: Ανώνυμη Εταιρεία
- A.E.B.E: Ανώνυμη Εμπορική και Βιομηχανική Εταιρεία
- A.E.E: Ανώνυμη Εμπορική Εταιρεία
- A.K: Αστικός Κώδικας
- A.N: Αναγκαστικός Νόμος
- B.A.E: Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα
- B.Y.K: Βοηθός Υπευθύνου Καταστήματος
- C.E.E.P: European Centre of Employers and Enterprises providing Public services
- C.E.S: Consumer Electronics Show
- E.Γ.Σ.Σ.E: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- E.Κ.Σ.Σ.E: Εθνική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- E.O.K: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
- I.K.A: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- N: Νόμος
- N.Δ: Νομοθετικό Διάταγμα
- N.Π.Δ.Δ: Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
- O.E: Ομόρρυθμη Εταιρεία
- O.T.A: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- Π.Δ: Ποινικό Διάταγμα
- Π.Κ: Ποινικός Κώδικας
- Σ.Ε.Λ.Π.Ε: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Λιανικής Πωλήσεως Ελλάδος
- Σ.Ε.Σ.Μ.Ε: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Σούπερ Μάρκετ Ελλάδος
- Σ.Σ.Ε: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

U.N.I.C.E: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

Υ.Α.Ε: Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας

Υ.Κ: Υπεύθυνος Καταστήματος

Φ.Ε.Κ: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας, κ. Ιωάννη Κουζή, Αναπληρωτή Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου, χωρίς την πολύτιμη συνεργασία του οποίου δεν θα ήταν δυνατή η ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας. Ευχαριστώ επίσης και τα άλλα δύο μέλη της τριμελούς εξεταστικής επιτροπής, κ. Ιορδάνη Ψημμένο, Αναπληρωτή Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου και κ. Σπύρο Σακελλαρόπουλο, Επίκουρο Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου. Η συμβολή τους ήταν πολύτιμη. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τα άτομα που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης στη γνωστή αλυσίδα σούπερ μάρκετ που συμμετείχαν στην έρευνα που έγινε για την ανάλυση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων των μερικώς απασχολουμένων. Οι πληροφορίες που έδωσαν, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, ήταν πολύτιμες. Θερμές ευχαριστίες στον υπεύθυνο και στον επιθεωρητή πωλήσεων συγκεκριμένου καταστήματος της γνωστής αλυσίδας για τις στατιστικές πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των μερικώς απασχολουμένων γενικότερα στη γνωστή αλυσίδα «X», το είδος και τους όρους των συμβάσεών τους, κτλ.. Χωρίς την πολύτιμη συνεργασία τους δεν θα ήταν δυνατή η συγκέντρωση των στατιστικών δεδομένων. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και τους φίλους μου για την αμέριστη και έμπρακτη συμπαράσταση και ενθάρρυνσή τους σε όλη τη διάρκεια της μελέτης, της έρευνας και της συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	4
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	6
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	7
ΠΙΝΑΚΕΣ	9
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα και την Ευρώπη.....	16
1.1 Οριοθέτηση του όρου «μερική απασχόληση».....	16
1.2 Θεσμικό πλαίσιο για τη μερική απασχόληση.....	19
1.3 Δικαιώματα μερικώς απασχολουμένων	23
1.4 Ποσοτική διάσταση του φαινομένου της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Η μερική απασχόληση στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα	32
2.1 Ιστορική πορεία εμφάνισης του θεσμού των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα και την Ευρώπη	32
2.2 Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στον κλάδο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα	37
2.3 Γενική κατάσταση της μερικής απασχόλησης στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα.....	38
2.4 Καταγγελίες για καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων των μερικώς απασχολουμένων στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Μελέτη περίπτωσης: το παράδειγμα γνωστής αλυσίδας σούπερ μάρκετ	45
3.1 Ιστορική πορεία εμφάνισης της γνωστής αλυσίδας «X» στην Ελλάδα και την Ευρώπη	45
3.2 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στη γνωστή αλυσίδα «X»	47
3.3 Σύνθεση του προσωπικού στη γνωστή αλυσίδα «X».....	49

3.4 Στατιστική απεικόνιση των μερικώς απασχολουμένων στη γνωστή αλυσίδα «X»	51
3.5 Περιεχόμενο εργασιακών σχέσεων των μερικώς απασχολουμένων στη γνωστή αλυσίδα «X»	53
3.5.1 Μεθοδολογία	53
3.5.2 Εργασιακό καθεστώς.....	54
3.5.3 Αναγκαστική ή ηθελημένη επιλογή της μερικής απασχόλησης στη γνωστή αλυσίδα «X»	54
3.5.4 Συνθήκες εργασίας (υγιεινή και ασφάλεια) μερικώς απασχολουμένων στη γνωστή αλυσίδα «X»	56
3.5.5 Τήρηση ή καταπάτηση των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολουμένων στη γνωστή αλυσίδα «X»	59
3.5.6 Συνεργασία μερικώς απασχολουμένων με προϊσταμένους και συναδέλφους στη γνωστή αλυσίδα «X»	63
3.5.7 Μερική απασχόληση και συνδικαλιστική δράση στη γνωστή αλυσίδα «X»	64
3.5.8 Μερική απασχόληση και ποιότητα εργασίας στη γνωστή αλυσίδα «X»	66
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	68
ΠΗΓΕΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	70
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	76
Παράρτημα 1: Οδηγός συνέντευξης - Ερωτηματολόγιο	77
Παράρτημα 2: Συνοπτική παρουσίαση συνεντεύξεων	80
ABSTRACT	88

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Πλήρης και μερική απασχόληση 2004-2007	27
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Οι μεταβολές στην πλήρη και την μερική απασχόληση 2008-2009	27
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Απασχολούμενοι 15 έως 64 ετών με πλήρη ή μερική απασχόληση και λόγοι που απασχολούνται μερικώς, κατά ομάδες ηλικιών. Β' τρίμηνο 2009 (σε χιλιάδες)	28
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Απασχολούμενοι 15 έως 64 ετών με πλήρη ή μερική απασχόληση και λόγοι που απασχολούνται μερικώς, κατά φύλο και ομάδες ηλικιών. Β' τρίμηνο 2009 (σε χιλιάδες)	29
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Η απασχόληση σε ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, 2008-2009	30
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Σύνθεση της απασχόλησης στις δημόσιες υπηρεσίες	31
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Σύνθεση του προσωπικού στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα	39
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Προφίλ της γνωστής αλυσίδας «X»	46
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X»	52

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι εξελίξεις που συντελούνται σήμερα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων είναι ραγδαίες. Η είσοδος ολοένα και περισσότερων ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει οδηγήσει στην κρίση του «τυπικού» προτύπου απασχόλησης. Η είσοδος αμερικάνικων μοντέλων αγοράς (π.χ. σούπερ μάρκετ) στην ελληνική αγορά εργασίας έχει οδηγήσει στη χρήση πιο ευέλικτων πρακτικών για να μειωθεί το λειτουργικό και εργασιακό κόστος των επιχειρήσεων.

Το αντικείμενο μελέτης της συγκεκριμένης εργασίας είναι η μερική απασχόληση στο χώρο των σούπερ μάρκετ και ενδιαφέρει το παράδειγμα γνωστής αλυσίδας.

Ως μεθοδολογία έχουμε την ποσοτική ανάλυση για την απεικόνιση στατιστικών δεδομένων και την ποιοτική ανάλυση (συνεντεύξεις σε βάθος) για την παρουσίαση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας στη γνωστή αλυσίδα προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα:

Η μερική απασχόληση έχει πάρει πολύ μεγάλες διαστάσεις στο χώρο των σούπερ μάρκετ. Χρησιμοποιείται ο θεσμός της μερικής απασχόλησης για τη μείωση του λειτουργικού και εργασιακού κόστους. Η μερική απασχόληση αποτελεί για τους περισσότερους εργαζόμενους αναγκαστική επιλογή. Υπάρχει νομοθεσία για τη μερική απασχόληση, αλλά παρατηρούνται περιπτώσεις παραβίασης των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων. Η σχέση μεταξύ των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης είναι συμπληρωματική και ταυτόχρονα ανταγωνιστική. Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στη συγκεκριμένη αλυσίδα σούπερ μάρκετ, αλλά δεν παρατηρείται πολύ μεγάλη συμμετοχή των μερικώς απασχολούμενων.

Λέξεις-κλειδιά:

σούπερ μάρκετ
θεσμικό πλαίσιο
μερική απασχόληση
γνωστή αλυσίδα X
συνδικαλιστική δράση
περιεχόμενο εργασιακών σχέσεων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια ο τομέας των εργασιακών σχέσεων δοκιμάζεται σε μεγάλο βαθμό. Η αυξανόμενη τάση διεθνοποίησης της οικονομίας, η προσπάθεια δημιουργίας μιας ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς, η οικονομική κρίση, η ύφεση και η ανεργία έχουν οδηγήσει σε αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Οι διαγραφόμενες εξελίξεις και αλλαγές που συντελούνται σήμερα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων έχουν οδηγήσει στην εμφάνιση νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης (π.χ. προσωρινή απασχόληση, μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, κτλ.) και την παράλληλη κρίση της «τυπικής» ή «κανονικής» μορφής απασχόλησης.

Η σημερινή κατάσταση στην αγορά εργασίας είναι συνδεδεμένη με την επιταχυνόμενη τάση ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων που επιβάλλεται κυρίως από πολιτικές μείωσης του κόστους εργασίας στην κατεύθυνση για αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με εστίαση στον τομέα της απασχόλησης, των αμοιβών και του χρόνου εργασίας. Αυτό που κυρίως επιδιώκουν οι επιχειρήσεις δηλαδή, είναι η αύξηση της απασχόλησης με τη χρήση και εφαρμογή μιας μεγάλης ποικιλίας μορφών ευελιξίας. Όλες αυτές οι αλλαγές που παρατηρούνται έχουν ως αποτέλεσμα τη συνολική υποβάθμιση του συντελεστή της εργασίας, τη διεύρυνση των κοινωνικών ανισοτήτων και την αμφισβήτηση του περιεχομένου θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

Στα πλαίσια αυτής της διπλωματικής εργασίας θα ασχοληθώ με μια ειδικότερη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, τη μερική απασχόληση. Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία με τίτλο «Η μερική απασχόληση στο χώρο των σούπερ μάρκετ: το παράδειγμα γνωστής αλυσίδας», πραγματοποιείται στα πλαίσια του Δ' εξαμήνου σπουδών του μεταπτυχιακού προγράμματος του τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής με τίτλο «Μεθοδολογία και Εφαρμογές στην Κοινωνική Πολιτική» στην κατεύθυνση «Εργασία και Πολιτικές Απασχόλησης».

Η μερική απασχόληση εντάσσεται σε εκείνον τον άξονα ευελιξίας που αναφέρεται στο περιεχόμενο της απασχόλησης. Γενικότερα, ο όρος «ευελιξία» είναι μια έννοια πολυσυζητημένη και αμφιλεγόμενη και χρησιμοποιήθηκε ευρέως τη δεκαετία του 80' όταν επιχειρήθηκε να βρεθούν λύσεις και εργασιακές πρακτικές προκειμένου να ξεπεραστεί η οικονομική κρίση που σημάδεψε τη δεκαετία εκείνη. Δεν υπάρχει ένας καθολικός ορισμός για την έννοια της ευελιξίας. Αποτελεί μια έννοια με πολλές σημασίες. Είναι ένας όρος που καλύπτει ένα ευρύ φάσμα εργασιακών πρακτικών. Από το φορντι-

κό και τειλορικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας οδηγηθήκαμε σε ένα πιο ευέλικτο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας. Συγκεκριμένα, ο Stephen Wood παρουσιάζει την ευελιξία ως εκδοχή και εξέλιξη του φορντισμού. Η οργάνωση της εργασίας εξελίσσεται σε νεοφορντική ή σε κάτι άλλο; Στο ερώτημα αυτό ο Stephen Wood τονίζει πως η οργάνωση της εργασίας δεν εξελίσσεται σε κάτι νεοφορντικό, αλλά ότι οδηγούμαστε σε κάτι άλλο που φαίνεται πως έχει κυριαρχήσει. Αναφέρεται στην «ιαπωνοποίηση» της οργάνωσης της εργασίας, όπου κάθε ομάδα εργαζομένων έχει το δικό της σωματείο, το δικό της συνδικάτο.

Ο όρος «ευελιξία» μπορεί να υποδηλώνει την αναγκαία προσαρμοστικότητα σε ένα περιβάλλον που αλλάζει, αλλά μπορεί να αφορά και στην ικανότητα προσαρμογής σε ενδογενείς και εξωγενείς αλλαγές που μπορεί να παίρνει διάφορες μορφές. Γενικότερα, συνδέεται με την ανάγκη προσαρμογής στα νέα δεδομένα.

Ως «ευελιξίες της εργασίας»¹ ορίζονται οι πολιτικές προσαρμογής των επιχειρήσεων στη συγκρότηση, διαθεσιμότητα, κινητικότητα, χρήση και αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής. Με τον όρο «ευελιξίες της παραγωγής»² αναφερόμαστε στο βαθμό προσαρμοστικότητας της παραγωγικής διαδικασίας των επιχειρήσεων απέναντι στις ποιοτικές και ποσοτικές εξελίξεις που επιβάλλουν οι κανόνες της αγοράς, προσδίδοντας ιδιαίτερη έμφαση στην προσαρμογή ολόκληρου του επιχειρησιακού συστήματος και όχι μόνο στην προσαρμογή μεμονωμένων συντελεστών ή μεταβλητών της επιχείρησης.

Η ευελιξία ως έννοια εκδηλώνεται σε 3 βασικούς άξονες: α) στην απασχόληση, β) στις αποδοχές και γ) στον χρόνο εργασίας. Ο R. Boyer³ διακρίνει 5 βασικούς άξονες ευελιξίας: α) την ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής, β) την ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων, γ) την ευελιξία της κινητικότητας των εργαζομένων, δ) την ευελιξία της διαμόρφωσης των αμοιβών και ε) την ευελιξία της «φορολόγησης» των επιχειρήσεων.

¹Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*, Μελέτες 14, Αθήνα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) 2001, σελ. 38.

²Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*, Μελέτες 14, Αθήνα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) 2001, σελ. 38.

³Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*, Μελέτες 14, Αθήνα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) 2001, σελ. 35-37.

Η ευελιξία και οι επιμέρους εκφράσεις της καταλαμβάνουν όλο και μεγαλύτερες διαστάσεις στον εργασιακό χώρο σήμερα. Η προώθηση της ευελιξίας συνεπάγεται την προώθηση νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, την προώθηση της δια βίου μάθησης και την προσπάθεια προσαρμογής των εργαζομένων σε νέες συνθήκες εργασίας. Η ανάπτυξη της ευελιξίας γενικότερα συμβάλλει στη μείωση του εργασιακού και λειτουργικού κόστους των επιχειρήσεων, οδηγεί στην περαιτέρω κατάτμηση της εργασίας, αυξάνει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, δημιουργεί εργαζόμενους πολλαπλών ταχυτήτων, αποδυναμώνει τη συνδικαλιστική δράση και ασκεί πιέσεις στην «τυπική» ή «κανονική» μορφή απασχόλησης. Δημιουργεί ανασφάλεια στους εργαζόμενους και παρατηρείται η παραβίαση εργασιακών, ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Αυτό που επιχειρείται στο χώρο της εργασίας είναι ένας συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity) στην εργασία.

Η μερική απασχόληση αποτελεί έναν από τους πλέον αμφισβητούμενους εργασιακούς θεσμούς. Η ραγδαία αύξηση της μερικής απασχόλησης ανέδειξε γενικούς προβληματισμούς που αφορούν πρωτίστως την κατοχύρωση κοινωνικών, εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων που απασχολούνται με αυτό το καθεστώς παρόλο που υπάρχει μια ικανοποιητική νομοθετική κάλυψη των θεμάτων που αφορούν τη μερική απασχόληση.

Η μερική απασχόληση επεκτείνεται όλο και περισσότερο με διάφορες μορφές τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Εμφανίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό στο χώρο του λιανικού εμπορίου. Ο πρώτος κλάδος στη χρήση και εφαρμογή της μερικής απασχόλησης είναι ο κλάδος των σούπερ μάρκετ. Ο κλάδος των αλυσίδων σούπερ μάρκετ εμφανίζει τα υψηλότερα ποσοστά μερικώς απασχολούμενων σε σχέση με τους άλλους κλάδους του λιανικού εμπορίου που μπορεί να φτάνει και το 60-70%.

Η παρούσα εργασία διαρθρώνεται από τα εξής κεφάλαια:
Στο κεφάλαιο 1 θα γίνει μια θεωρητική αποσαφήνιση της έννοιας της μερικής απασχόλησης. Συγκεκριμένα, θα γίνει οριοθέτηση του όρου «μερική απασχόληση», θα γίνει αναφορά στο θεσμικό πλαίσιο που περιβάλλει το θεσμό της μερικής απασχόλησης και τα δικαιώματα των μερικώς απασχολούμενων και θα αναφερθούμε και στην ποσοτική διάσταση του φαινομένου της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη γενικότερα.

Στο κεφάλαιο 2 θα γίνει αναφορά στο ζήτημα της μερικής απασχόλησης στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα. Θα γίνει μια αναδρομή στην ιστορική πορεία εμφάνισης του θεσμού των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα και την Ευρώπη, θα παρουσιαστεί το θεσμικό πλαίσιο που περιβάλλει το θεσμό των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα, και θα παρουσιαστεί η γενική κατάσταση της μερικής απασχόλησης στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα. Στο τέλος, θα αναφερθούν περιπτώσεις καταγγελιών των εργαζομένων για καταπάτηση των δικαιωμάτων τους.

Στο κεφάλαιο 3 θα μελετηθεί και θα αξιοποιηθεί το παράδειγμα μιας γνωστής αλυσίδας σούπερ μάρκετ που θα την ονομάσουμε «X» για ευνοϊκούς λόγους και θα αποτελέσει τη μελέτη περίπτωσης μας. Συγκεκριμένα, θα αναφερθεί η ιστορική πορεία εμφάνισης της γνωστής αλυσίδας «X» στην Ελλάδα και την Ευρώπη και θα παρουσιαστεί το θεσμικό πλαίσιο που κατοχυρώνει τα δικαιώματα των εργαζομένων στη γνωστή αλυσίδα «X». Θα παρουσιαστεί η σύνθεση του προσωπικού στη γνωστή αλυσίδα «X» και θα γίνει στατιστική απεικόνιση των μερικώς απασχολούμενων στη γνωστή αλυσίδα «X». Παρακάτω θα αναλυθεί όλο το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων των μερικώς απασχολούμενων της γνωστής αλυσίδας «X».

Στο τέλος, θα εξαχθούν τα γενικότερα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα.

Τα ερευνητικά ερωτήματα (υποθέσεις εργασίας) που θα επιχειρήσει να απαντήσει η παρούσα εργασία είναι τα εξής:

- Γιατί η μερική απασχόληση έχει πάρει τόσο μεγάλες διαστάσεις τα τελευταία χρόνια γενικότερα ως φαινόμενο στην Ελλάδα και την Ευρώπη και ειδικότερα στο χώρο των σούπερ μάρκετ;
- Για ποιους λόγους τα σούπερ μάρκετ χρησιμοποιούν και εφαρμόζουν το θεσμό της μερικής απασχόλησης;
- Από την πλευρά των εργαζομένων στο χώρο των σούπερ μάρκετ η μερική απασχόληση είναι ηθελημένη ή αναγκαστική επιλογή;
- Τηρείται η εργατική νομοθεσία για τους μερικώς απασχολούμενους ή παραβιάζονται τα δικαιώματά τους; Η ίδια η εργατική νομοθεσία βάζει διακρίσεις ή οι διακρίσεις παρατηρούνται μόνο στην πράξη;
- Ποια είναι η σχέση μεταξύ των εργαζομένων με καθεστώς μερικής και πλήρους απασχόλησης στη γνωστή αλυσίδα «X»;
- Ποια είναι η σχέση των μερικώς απασχολούμενων με τη συνδικαλιστική δράση στη γνωστή αλυσίδα «X»;

- Ποιο είναι γενικότερα το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων των μερικώς απασχολουμένων στη γνωστή αλυσίδα «X»;

Η μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί για την παραπάνω ανάλυση είναι η ποσοτική ανάλυση για την απεικόνιση όλων των στατιστικών δεδομένων και η ποιοτική ανάλυση για την παρουσίαση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων. Για την ποιοτική ανάλυση θα γίνουν συνεντεύξεις σε βάθος με ερωτηματολόγιο που θα είναι χωρισμένο σε επιμέρους θεματικές ενότητες που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις. Οι συνεντεύξεις που θα γίνουν θα αφορούν μερικώς απασχολούμενους που να ανήκουν σε διαφορετικά καταστήματα της γνωστής αλυσίδας «X». Θα γίνουν συνεντεύξεις σε βάθος σε 10 άτομα.

Είναι απαραίτητη η θέσπιση μιας σειράς διαρθρωτικών και ριζικών αλλαγών στην αγορά εργασίας με κύριο στόχο την αύξηση της απασχόλησης, την καταπολέμηση της ανεργίας και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, αλλά παράλληλα απαιτείται και η ενίσχυση της εποπτείας και του ελέγχου εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα και την Ευρώπη

1.1 Οριοθέτηση του όρου «μερική απασχόληση»

Η μερική απασχόληση, ως έννοια, παρουσιάζει πολλά προβλήματα μεθοδολογικά στον εννοιολογικό προσδιορισμό της. Αυτό κυρίως συμβαίνει γιατί μπορούν να υπάρξουν πολλές υποκατηγορίες, μορφές και συνδυασμοί. Από την έρευνα της ξένης βιβλιογραφίας δεν έχει ακόμα διατυπωθεί ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για τη μερική απασχόληση. Πολλές φορές υιοθετούνται διαφορετικοί και αντιφατικοί μεταξύ τους ορισμοί με αποτέλεσμα να δημιουργείται σύγχυση.

Ένας γενικός ορισμός για την έννοια της «μερικής απασχόλησης» θα μπορούσε να είναι ο εξής⁴:

Με τον όρο «μερική απασχόληση» αναφερόμαστε σε εκείνη τη μορφή εξαρτημένης εργασίας, είτε αόριστης είτε ορισμένης διάρκειας, που παρουσιάζει την ιδιομορφία σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού⁵ ή νόμιμου⁶ που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους. Με λίγα λόγια, αναφερόμαστε στην παροχή εργασίας μικρότερης διάρκειας σε χρόνο και την καταβολή μειωμένου μισθού σε σχέση με την πλήρη απασχόληση.

Ο ορισμός που έχει υιοθετήσει η ΕΟΚ⁷ για τη μερική απασχόληση συνοψίζεται στα εξής σημεία:

Η μερική απασχόληση λειτουργεί σε κανονική βάση, απλά ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνούν βραχύτερο ωράριο από το κανονικό ωράριο εργασίας. Κανονικό ωράριο εργασίας θεωρείται αυτό που τίθεται από το νόμο ή από Σ.Σ.Ε. Η μερική απασχόληση συνήθως αφορά εργασία μέχρι 30 ή 35 ώρες την εβδομάδα, είναι «κανονική» μορφή εργασίας δηλαδή, υπάρχει μια τυπική, συνεχής σχέση εργασίας, πρόκειται για μισθωτή απασχόληση και όχι για ανεξάρτητη ή άμισθη απασχόληση και οι ώρες εργα-

⁴Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*;; Μελέτες 14, Αθήνα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) 2001, σελ. 47.

⁵Συμβατικό ωράριο είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το μισθό τους.

⁶Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδότησεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοσθούν και όχι μεγαλύτερα των νομίμων.

⁷Δασκαλάκης Δημοσθένης Ι., *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αθήνα (Σάκκουλας) 1995, σελ. 39.

σίας είναι λιγότερες από τις ώρες της πλήρους απασχόλησης.

Με βάση το προσχέδιο νόμου «Εγγυήσεις κατά της εργασιακής ανασφάλειας και άλλες διατάξεις» και συγκεκριμένα στο άρθρο 2 που αφορά τη μερική απασχόληση, ως «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης» ορίζεται κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

Η μερική απασχόληση είναι μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης, καθώς δεν παρουσιάζει κάποιο ή κάποια από τα χαρακτηριστικά εκείνα που την κάνουν τον κανόνα. Πιο συγκεκριμένα, η έννοια της μερικής απασχόλησης καθορίζεται σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Με τον όρο «πλήρη απασχόληση» αναφερόμαστε σε εκείνη τη μορφή εργασίας που είναι καθημερινή και με πλήρες ωράριο εργασίας δηλαδή, το 8ωρο ημερησίως. Η ευελιξία λοιπόν της μερικής απασχόλησης έγκειται στο γεγονός ότι δεν είναι πλήρες το ωράριο εργασίας.

Η χρονική μονάδα αναφοράς της μερικής απασχόλησης μπορεί να διαφέρει. Διακρίνουμε λοιπόν τις εξής κατηγορίες: α) την ημερήσια, β) την εβδομαδιαία, γ) τη δεκαπενθήμερη, δ) τη μηνιαία και ε) την ετήσια μονάδα αναφοράς. Γενικότερα όμως, μερικώς απασχολούμενος θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης.

Στη μερική απασχόληση εντάσσονται και άλλες ευέλικτες μορφές. Συγκεκριμένα, η «εκ περιτροπής» εργασία αποτελεί μια μορφή μερικής απασχόλησης. Εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μεν με πλήρες ημερήσιο ωράριο αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας, με βάση υπολογισμού την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος. Με την εκ περιτροπής εργασία επιτυγχάνεται κυρίως η εναλλαγή εργαζομένων, στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης σε αντίθεση με άλλες νεκρές περιόδους. Η ευελιξία έγκειται στο γεγονός ότι παρουσιάζει συνολικά μειωμένο χρόνο απασχόλησης.

Μια άλλη μορφή μερικής απασχόλησης είναι η «διαλείπουσα» εργασία. Με τη διαλείπουσα εργασία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης χωρίς των

εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας. Η ευελιξία έγκειται στο γεγονός ότι παρουσιάζει συνολικά μειωμένο χρόνο απασχόλησης.

Μορφή μερικής απασχόλησης, με την ευρεία έννοια, θα μπορούσε επίσης να θεωρηθεί το μειωμένο ωράριο (short time working). Πολλοί όμως συγγραφείς δεν εντάσσουν το μειωμένο ωράριο στη μερική απασχόληση. Ως μερική απασχόληση θα μπορούσαν να θεωρηθούν και οι συμβάσεις αλληλεγγύης ή αντικατάστασης που αφορούν κυρίως την ενοικίαση εργαζομένων για την εκτέλεση εργασίας λίγων ωρών και τη συμπλήρωση της εργασίας ορισμένων κατηγοριών εργατικού δυναμικού πλήρους απασχόλησης. Μορφές μερικής απασχόλησης αποτελούν και διάφοροι τύποι εργασίας σε βάρδιες, τα συστήματα εναλλαγής ημερήσιας, εβδομαδιαίας και μηνιαίας εργασίας καθώς και η περίπτωση του μοιράσματος των καθηκόντων και του έργου μίας θέσης πλήρους απασχόλησης (job sharing)⁸.

Η εργασία πλήρους απασχόλησης για κάποιες από τις ημέρες της εβδομάδας ή για τα σαββατοκύριακα ή ανά εναλλασσόμενες εβδομάδες καθώς και η εποχιακή εργασία πλήρους απασχόλησης για κάποιους μήνες ανά έτος μπορεί να αποτελούν μορφές μερικής απασχόλησης. Επίσης, η καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο, η απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο, η απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο αναφέρεται ως μερική απασχόληση.

Γενικότερα, παρατηρούμε πως η μερική απασχόληση παρουσιάζεται σήμερα με διάφορες μορφές στην αγορά εργασίας. Δεν είναι πάντα σαφές ποιες άλλες μορφές απασχόλησης εντάσσονται στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης και ποιες όχι. Θα πρέπει λοιπόν να γίνει μια σαφής οριοθέτηση του όρου «μερική απασχόληση» από τους φορείς των εργασιακών σχέσεων για να αποφεύγονται τυχόν συγχύσεις σχετικά με ορισμούς και έννοιες.

⁸ Δασκαλάκης Δημοσθένης Ι., *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αθήνα (Σάκκουλας) 1995, σελ. 37.

1.2 Θεσμικό πλαίσιο για τη μερική απασχόληση

Όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο γύρω από τη μερική απασχόληση, υπάρχουν μια σειρά από ιδιαίτερες ρυθμίσεις μέσα από νομοθετικές παρεμβάσεις και συλλογικές συμβάσεις. Η μερική απασχόληση ήταν πάντα δυνατή στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας (ΑΚ 361). Δεν υπήρχε όμως από την αρχή ένα σαφές και ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο που να καλύπτει τη μερική απασχόληση. Οι όποιες προσπάθειες ήταν αποσπασματικές και ασαφείς.

Οι πρώτες αποσπασματικές προσπάθειες έγιναν με το ν.δ. 2961/1954. Στο άρθρο 13 § 4 αναφέρεται ότι ο εργοδότης και ο μισθωτός «δύνανται είτε κατά την σύστασιν της σχέσεως εργασίας είτε διαρκούσης ταύτης να συμφωνήσουν εγγράφως πάσης μορφής εκ περιτροπής εργασία, καθορίζοντας και την ανάλογον μισθοδοσίαν βάσει των εκάστοτε ημερομισθίων και μισθών»⁹. Εδώ γίνεται αναφορά σε μια συγκεκριμένη μορφή μερικής απασχόλησης αλλά δεν καθορίζεται ακριβώς σε ποια μορφή. Στη συνέχεια, γίνεται μια πιο ολοκληρωμένη προσπάθεια με το άρθρο 38 § 1 του ν. 1892/1990 όπου γίνεται σαφής η έννοια της μερικής απασχόλησης. Ως «μερική απασχόληση» ορίζεται κάθε απασχόληση μικρότερη (σε διάρκεια) από την κανονική απασχόληση με αντίστοιχες μικρότερες αποδοχές. Αυτός ο ορισμός δεν έδειχνε τη σύνδεση της μερικής απασχόλησης με την πλήρη απασχόληση. Με το άρθρο αυτό δε ρυθμίζεται η έννοια της διαλείπουσας εργασίας και ειδικές εγγυήσεις (π.χ. ο έγγραφος τύπος). Έτσι, το άρθρο 38 § 1 του ν.1892/1990 καθιερώνει τον έγγραφο τύπο για τη μερική απασχόληση. Με τις §§ 3,4 του άρθρου 38 καθιερώνεται και επιβεβαιώνεται η ισότιμη μεταχείριση με βάση της αρχή της αναλογικότητας για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων¹⁰. Με βάση την § 2 του ίδιου άρθρου ρυθμίστηκε η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης στην περίπτωση που η καταγγελία οφείλεται σε άρνηση του μισθωτού να αποδεχθεί την πρόταση για μερική απασχόληση. Επίσης, με την § 5 του άρθρου 38 κατοχυρώθηκε το δικαίωμα ο μισθωτός να μπορεί να αρνηθεί πρόσθετη εργασία εφόσον έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

⁹Κουκιάδης Ιωάννης Δ., *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Θεσσαλονίκη (Σάκκουλα) 1995, σελ. 388.

¹⁰Κουκιάδης Ιωάννης Δ., *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Θεσσαλονίκη (Σάκκουλα) 1995, σελ. 390.

Άλλες αποσπασματικές προσπάθειες έγιναν με το άρθρο 5 της ε.γ.σ.σ.ε. στις 3.6.1993 όπου ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των μερικώς απασχολούμενων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων. Το άρθρο 2 του ν. 1876/1990 δίνει τη δυνατότητα επαναρρύθμισης ή συμπλήρωσης των διατάξεων των §§ 1-6 του άρθρου 38 που αφορά τη μερική απασχόληση με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Επίσης, το άρθρο 3 § 3 του α.ν. 99/1967 καθιερώνει το δικαίωμα ότι, μέχρι να εγκριθούν οι ομαδικές απολύσεις, αν ο εργοδότης για οποιονδήποτε λόγο δεν μπορούσε να απασχολήσει το προσωπικό με πλήρη απασχόληση, μπορούσε, μετά από άδεια του Υπουργείου Εργασίας να επιβάλλει μερική απασχόληση. Αυτό όμως δεν προβλέπεται με το νόμο 1387/1983. Όλες οι παραπάνω ήταν μόνο αποσπασματικές προσπάθειες χωρίς ένα σαφές και ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο για τη λειτουργία και εφαρμογή της μερικής απασχόλησης.

Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας και εφαρμογής της μερικής απασχόλησης διαμορφώθηκε για πρώτη φορά το 1990 με το Ν. 1892, άρθρο 38, § 1 και συμπληρώθηκε το 1998 με το Ν. 2639, άρθρο 2 και το 2000 με το Ν. 2874, άρθρο 7. Τα κύρια σημεία¹¹ του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου για τη μερική απασχόληση σήμερα είναι:

- Απαραίτητη προϋπόθεση είναι ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Σε αντίθετη περίπτωση, η σύμβαση θεωρείται πλήρους απασχόλησης.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στην επιθεώρηση εργασίας, εντός 15ημέρου από την έναρξη της σύμβασης, το περιεχόμενο της σύμβασης αλλιώς αυτή θεωρείται ότι είναι πλήρους απασχόλησης.
- Υπάρχει δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής ύστερα από συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να αρνηθεί τη μετατροπή της σύμβασής του σε μερική.
- Η βάση υπολογισμού της μερικής απασχόλησης προσδιορίζεται σε πολλαπλές βάσεις (π.χ. ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη, μηνιαία, ετήσια).

¹¹Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*, Μελέτες 14, Αθήνα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) 2001, σελ. 282-283.

- Προτεραιότητα για την κάλυψη μιας θέσης πλήρους απασχόλησης έχει ένας μερικώς απασχολούμενος.
- Η μερική απασχόληση παρέχεται μία φορά την ημέρα.
- Τα εργασιακά δικαιώματα των μερικώς απασχολουμένων είναι αναλογικά με εκείνα των πλήρως απασχολουμένων. Δηλαδή, ισχύει η αρχή της ίσης μεταχείρισης αναλογικά.
- Η ασφαλιστική κάλυψη για 4ωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης.
- Υπάρχει η δυνατότητα για παροχή εργασίας και πέρα από τη συμφωνημένη εκτός των περιπτώσεων εκείνων όπου ο εργαζόμενος έχει άλλη απασχόληση ή έχει οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Η εισαγωγή της μερικής απασχόλησης και στο δημόσιο τομέα (εκτός από τη Δημόσια Διοίκηση, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ) και η δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση (Ν. 3174/03).
- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο για όσους αμείβονται με τις κατώτατες αποδοχές και με ωράριο απασχόλησης μικρότερο των 4 ωρών ημερησίως.

Τα παραπάνω αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις για τη λειτουργία και εφαρμογή της μερικής απασχόλησης. Η μερική απασχόληση συνεχίζει να καταλαμβάνει κεντρική θέση για τη συμπλήρωση των νομοθετικών κενών στο θεσμικό της πλαίσιο. Η Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 που αναφέρεται στη μερική απασχόληση και στην εκ περιτροπής εργασία διατυπώνει μια συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με τη μερική απασχόληση που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES όπου στη ρήτρα 4 τίθεται καθαρά και η αρχή της μη διάκρισης. Επίσης, στο άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» γίνεται αναφορά στη μερική απασχόληση. Με το Ν. 3250/2004 εισάγεται η μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και με το Ν. 3174/2003 γίνεται αναφορά στη μερική απασχόληση και στις υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα. Επίσης, το προσχέδιο νόμου «Εγγυήσεις κατά της εργασιακής ανασφάλειας και άλλες διατάξεις» αναφέρει στο άρθρο 2 τις αλλαγές που επέρχονται στη μερική απασχόληση, αλλά και η Σύμβαση 175 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας κάνει αναφορά στο θεσμό της μερικής απασχόλησης.

Μία έγγραφη ατομική σύμβαση μερικής απασχόλησης¹² πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του, δ) την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο, ε) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, στ) τον τρόπο αμοιβής, ζ) τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και το χρόνο χορήγησής της, η) το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία, θ) τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους, ι) τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου, κ) αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου και λ) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Ο Νόμος 3846/2010¹³ με τίτλο «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια» επιχειρεί κάποιες αλλαγές που φαίνεται πως οδηγούν στην ανατροπή στο καθεστώς των εργασιακών σχέσεων. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 2 του νόμου γίνεται εκτενής αναφορά στο θεσμό της μερικής απασχόλησης.

Το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), αντικαθίστανται ως ακολούθως:

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική. Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασί-

¹²Symvasis, *Εργατική Νομοθεσία*, <http://www.symvasis.gr/index.php/ergatiki-nomothesia/5-eksartimeni-ergasia/9-pd-156...>, σελ. 1 (πρόσβαση στις 28/2/2010).

¹³Επιθεώρησις ΙΚΑ, *Ν. 3846/2010 Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια*, <http://eaed.gr/blog/index.php/epitheorisis-ika-asfalistikou-kai-ergatikou-dikaion/n.3846/2010-eggiiseis-gi...>, σελ. 1-4 (πρόσβαση στις 25/6/2010).

ας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Δηλαδή, περιορίζεται σε 8 από 15 ημέρες μέσα στις οποίες θα πρέπει να γνωστοποιήσει ο εργοδότης στο ΣΕΠΕ συμφωνία μερικής απασχόλησης.

Επίσης, κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252 Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α'). Δηλαδή, απαγορεύεται πλέον η υπέρβαση του 6μήνου στην εκ περιτροπής εργασία. Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται και πάλι μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Στη μερική απασχόληση έχει γίνει επανακαθορισμός των αποδοχών για απασχόληση πέραν των 4 ωρών (10% προσαύξηση). Τέλος, στις επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων όπου εφαρμόζεται η μερική απασχόληση και μετά από ένα (1) έτος δικαιούται ο μισθωτός να ζητήσει επάνοδο σε πλήρη απασχόληση.

Ο Νέος Εργασιακός Νόμος 3846/2010 λοιπόν, έχει επιφέρει κάποιες αλλαγές που έχουν ως αποτέλεσμα την ανατροπή στο καθεστώς των εργασιακών σχέσεων. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Οι όποιες νομοθετικές παρεμβάσεις με αντικείμενο τη μερική απασχόληση χαρακτηρίζονται ακόμα και σήμερα από νομικά κενά, τα οποία ευνοούν κυρίως τη διατήρηση των διακρίσεων σε βάρος της. Κύριος στόχος είναι η ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης και αυτό θα επιτευχθεί με τη διαμόρφωση του ανάλογου θεσμικού πλαισίου για την περαιτέρω ανάπτυξή της.

1.3 Δικαιώματα μερικώς απασχολουμένων

Κάθε χώρα διαμορφώνει τη νομοθεσία της με βάση τις ανάγκες που παρατηρούνται σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο. Παρατηρούνται μικρές διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών αλλά ο κύριος κορμός των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολουμένων παραμέ-

νει ο ίδιος. Η νομοθεσία είναι ένα πλαίσιο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που διαμορφώνει την καθημερινή μας ζωή. «Δικαίωμα» είναι η εξουσία που προέρχεται από το δίκαιο στο πρόσωπο να πραγματοποιεί μόνο του τα βιοτικά του συμφέροντα. Αυτή την εξουσία την προστατεύει το δίκαιο, αν το πρόσωπο ζητήσει την προστασία του.

Τα δικαιώματα των μερικώς απασχολούμενων προκύπτουν αναλογικά σε σχέση με τα δικαιώματα των πλήρως απασχολούμενων. Ισχύει η αρχή της ίσης μεταχείρισης αναλογικά. Η ίση μεταχείριση των εργαζομένων για την άσκηση των δικαιωμάτων τους είναι κανόνας δικαίου και κατοχυρώνει το δικαίωμα της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται σε όλα σχεδόν τα θέματα σχετικά με την εργασία.

Οι αποδοχές¹⁴ για τη μερική απασχόληση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες που προβλέπονται από τις συμβάσεις, για τις αντίστοιχες ώρες απασχόλησης. Ή αλλιώς, ο μισθός του μερικώς απασχολούμενου πρέπει να μην είναι μικρότερος από το νόμιμο ή το συμβατικό μισθό που λαμβάνουν οι πλήρως απασχολούμενοι με την ίδια ειδικότητα για τον ίδιο χρόνο εργασίας. Στην περίπτωση που η αμοιβή μας καθορίζεται βάσει του κατώτερου μισθού της ΕΓΣΣΕ και εργαζόμαστε για λιγότερες από 4 ώρες την ημέρα, τότε δικαιούμαστε προσαύξηση 7,5%. Τις Κυριακές, τις αργίες ή τη νύχτα οι αποδοχές της μερικής απασχόλησης προσαυξάνονται, όπως ακριβώς συμβαίνει και με τις αποδοχές της πλήρους απασχόλησης.

Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται κανονικά τις άδειες και το επίδομα αδείας (αρχή τμηματικής αξίωσης) με βάση τις αποδοχές που θα έπαιρναν αν εργάζονταν το συγκεκριμένο διάστημα. Μεγάλη σημασία για τον τρόπο υπολογισμού της άδειας παίζει το είδος της μερικής απασχόλησης. Για παράδειγμα, για τον μερικώς απασχολούμενο με το σύστημα της διαλείπουσας ή της εκ περιτροπής εργασίας η άδεια ισούται, για κάθε μήνα απασχόλησης, με το 1/12 της κανονικής άδειας. Μιλάμε, στην ουσία, για άδεια 2 εργάσιμων ημερών. Ως μήνας απασχόλησης θεωρείται η απασχόληση 25 εργάσιμων ημερών. Επίσης, για τον μερικώς απασχολούμενο με μειωμένο ημερήσιο ωράριο προβλέπεται η χορήγηση της άδειας με τις αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός αν α-

¹⁴Εργατικό κέντρο, *Εργατική Νομοθεσία*, www.disobey.net/ergasia/ergasia/D8D392EB.../ergasia.pdf, σελ. 29 (πρόσβαση στις 18/10/2009).

πασχολούνται κατά τη διάρκεια της άδειας (άρθρο 2, § 8 του ν.2639/1998)¹⁵. Επίσης, δικαιούνται την αναλογία δώρων των γιορτών. Συγκεκριμένα για τους μερικώς απασχολούμενους, το δώρο Χριστουγέννων είναι ένας μηνιαίος μισθός για όσους αμείβονται με μισθό και με 25 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο. Το δώρο του Πάσχα ανέρχεται στο ½ του μηνιαίου μισθού για όσους αμείβονται με μισθό και με 15 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο.

Το ωράριο εργασίας για τους μερικώς απασχολούμενους πρέπει υποχρεωτικά να είναι συνεχόμενο και να εργάζονται μία φορά την ημέρα στην ίδια επιχείρηση. Ο εργοδότης δεν μπορεί να απασχολήσει έναν μερικώς απασχολούμενο παραπάνω από 8 ώρες την ημέρα. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί να εργαστεί παραπάνω αν έχει οικογενειακές υποχρεώσεις ή αν έχει δεύτερη δουλειά. Οι παραπάνω ώρες θα πληρωθούν χωρίς την προσαύξηση της υπερεργασίας ή της υπερωρίας. Οι υπερωρίες δεν πρέπει να υπερβαίνουν το 1/3 του κανονικού χρόνου απασχόλησής τους. Στην περίπτωση που ο μερικώς απασχολούμενος παράσχει εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, δικαιούται την αντίστοιχη αμοιβή με προσαύξηση 10%. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί επίσης να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη στην περίπτωση που η μερική απασχόληση λαμβάνει χώρα με πάγιο τρόπο¹⁶. Δικαίωμα σε μερική απασχόληση 7ωρου αντί για 8ωρο έχουν οι εργαζόμενοι που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, παράλληλα όμως μειώνονται οι αποδοχές τους.

Οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν προτεραιότητα στην πρόσληψη αν υπάρξει κενή θέση πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση. Επίσης, ο χρόνος της μερικής απασχόλησης εκλαμβάνεται ως χρόνος προϋπηρεσίας. Συγκεκριμένα, σε κάθε 8 ώρες μερικής απασχόλησης αντιστοιχεί 1 μέρα προϋπηρεσίας.

Όσον αφορά την ασφάλιση, οι μερικώς απασχολούμενοι ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ και οι εισφορές είναι ανάλογες της μηνιαίας αμοιβής τους. Ανεξαρτήτως του αν ένας μερικώς απασχολούμενος αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο, του αναγνωρίζονται όλες οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιεί σε κάθε μισθολογική περίοδο, εφαρμοζόμενων αναλόγως και των διατάξεων για την αναγνώριση περισσότερων ημερών

¹⁵Κουκιάδης Ιωάννης Δ., *Εργατικό Δίκαιο: Επιτομή*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη (Σάκκουλα) 2006, σελ. 131.

¹⁶Taxheaven, *Προσχέδιο Νόμου «Εγγυήσεις κατά της εργασιακής ανασφάλειας και άλλες διατάξεις»*, <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/circular/11018/print/prINTER>, σελ. 3 (πρόσβαση στις 24/3/2010).

εργασίας επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Συγκεκριμένα, τα ένσημα των μερικός απασχολούμενων εξαρτώνται από το ύψος του ημερομισθίου τους.

Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται επίσης: α) δυνατότητες συμμετοχής σε δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση κάτω από συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου και β) οι ίδιες οι κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση¹⁷.

Επίσης, υπάρχουν και μια σειρά από άλλα δικαιώματα όπως, η χορήγηση άδειας γάμου ή γέννησης παιδιού, η άδεια μητρότητας, η άδεια θηλασμού, η άδεια φροντίδας παιδιών και η γονική άδεια. Υπάρχει και το δικαίωμα για άδεια ασθένειας, φοιτητική άδεια, άδεια λόγω θανάτου συγγενούς, κτλ..

Γενικότερα, παρατηρείται μια σχετική δυσκολία θέσπισης των εργασιακών δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων. Στόχος είναι η θεμελίωση των δικαιωμάτων αυτών και η συμπλήρωση των όποιων κενών παρατηρούνται στην εργατική νομοθεσία.

1.4 Ποσοτική διάσταση του φαινομένου της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη

Η μερική απασχόληση γνωρίζει τα τελευταία χρόνια ιδιαίτερη άνθηση με επιταχυνόμενους ρυθμούς σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Η ίδια τάση παρατηρείται και στην Ελλάδα, αν και για διάφορους λόγους το ποσοστό της παραμένει σχετικά χαμηλό εξαιτίας της γενικής έλλειψης ενδιαφέροντος στη μερική απασχόληση τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους. Όσον αφορά την Ευρώπη, η μερική απασχόληση (ηθελημένη και μη) από το 16% του 1997 φτάνει το 16,2% το 2000 και το 2005 το ποσοστό φτάνει το 18,4%. Για την Ελλάδα, τα ποσοστά τα αντίστοιχα έτη είναι: 4,8% το 1997, 4,5% το 2000 και 5% το 2005. Η μερική απασχόληση βρίσκεται σήμερα στην Ελλάδα στο 5-6% ενώ ο μέσος κοινοτικός όρος βρίσκεται στο 16-18%. Η περιορισμένη ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα σχετίζεται και με τα χαμηλά επίπεδα αμοιβών που συνεπάγεται. Αυτό μπορούμε να το κατανοήσουμε καλύτερα και από το γεγονός ότι οι

¹⁷ Ληξουριώτης Ιωάννης (επιμ.), *Εργατική Νομοθεσία*, Αθήνα (Νομική Βιβλιοθήκη) 2008, σελ. 335-336.

αποδοχές από την πλήρη απασχόληση, στις μέρες μας, δεν είναι πολλές φορές σε θέση να καλύψουν βασικές ανάγκες.

Από στοιχεία και εκτιμήσεις προκύπτει ότι το 2007 η μερική απασχόληση έφτασε το 5,8% στο σύνολο των απασχολουμένων στην Ελλάδα. Από το 2004 έως το 2007 παρατηρείται μια σημαντική αύξηση της συμβολής των μερικώς απασχολουμένων στη συνολική αύξηση των απασχολουμένων (Πίνακας 1).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Πλήρης και μερική απασχόληση 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
Συνολική απασχόληση ¹	4330497	4381936	4452816	4519653
Με πλήρες ωράριο	4129937	4170952	4191643	4257702
Μερική απασχόληση	200560	210964	261173	262151

¹ΕΣΥΕ, ΕΕΔ, 2004-2007 Β' τρίμηνο.

Πηγή: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, <http://www.inegsee.gr/ekthesi2008/ekthesi2008.htm>, σελ.119 (πρόσβαση στις 20/10/2009).

Κατά την περίοδο 2008-2009 παρατηρείται αύξηση του ποσοστού των μερικώς απασχολουμένων στο 6% και παράλληλη μείωση του ποσοστού των πλήρως απασχολούμενων. Όσον αφορά τους νέους μερικώς απασχολούμενους μπορούμε να πούμε ότι το ποσοστό τους αυξήθηκε και έφτασε το 10%, ενώ το ποσοστό των νέων πλήρως απασχολούμενων μειώθηκε σημαντικά (Πίνακας 2).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Οι μεταβολές στην πλήρη και την μερική απασχόληση 2008-2009

	Β' τρίμηνο 2008	Β' τρίμηνο 2009	Β' τρίμηνο 2008-2009 ¹	Β' τρίμηνο 2008-2009 (%)
Σύνολο απασχολουμένων	4.582.127	4.531.915	-50.212	-1,10%
Πλήρη απασχόληση	4.332.065	4.259.475	-72.590	-1,70%
Μερική απασχόληση	250.062	272.440	22.378	8,90%
% Μερικής απασχόλησης	5,5	6,0		
Νέοι 15-29 ετών	Β' τρίμηνο 2008	Β' τρίμηνο 2009	Β' τρίμηνο 2008-2009	Β' τρίμηνο 2008-2009 (%)
Σύνολο απασχολουμένων	852.378	817.740	-34.638	-4,10%
Πλήρη απασχόληση	784.880	736.918	-47.962	-6,10%
Μερική απασχόληση	67.498	80.822	13.324	19,70%
% Μερικής απασχόλησης	7,9	9,9		

¹ΓΓ.ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2008, 2009 Β' τριμήνου.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Πηγή: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η αγορά εργασίας το 2009*, <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-165.htm>, σελ.8 (πρόσβαση στις 21/10/2009).

Σημαντικό στοιχείο στην ανάλυση αποτελεί και το γεγονός το κατά πόσο η μερική απασχόληση αποτελεί ηθελημένη ή αναγκαστική επιλογή. Η Ελλάδα φαίνεται πως βρίσκεται στην πρώτη θέση ως προς την μη εθελοντική προσφυγή στη μερική απασχόληση (53%) έναντι του 30% που εντοπίζεται στις χώρες της ΕΕ. Από στοιχεία και εκτιμήσεις φαίνεται πως παρόλο που η μερική απασχόληση αυξάνει τα ποσοστά της στην Ελλάδα, αποτελεί λύση ανάγκης για τους εργαζόμενους, σε αντίθεση με τις άλλες χώρες της ΕΕ, για διάφορους λόγους όπως, η παρακολούθηση μαθημάτων, οι οικογενειακές υποχρεώσεις και η φροντίδα μικρών παιδιών και ηλικιωμένων (Πίνακας 3).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Απασχολούμενοι 15 έως 64 ετών με πλήρη ή μερική απασχόληση και λόγοι που απασχολούνται μερικώς, κατά ομάδες ηλικιών Β' τρίμηνο 2009 (σε χιλιάδες)

Ομάδες ηλικιών και φύλο	Σύνολο	Ομάδες ηλικιών				
		15-19 ετών	20-24 ετών	25-29 ετών	30-44 ετών	45-64 Ετών
και τα δύο φύλα	4.531,90	31,4	227,3	559	1.978,40	1.649,40
α) Πλήρης	4.259,50	21,1	199,2	516,6	1.882,90	1.569,70
β) Μερική, επειδή:	272,4	10,2	28,1	42,5	95,5	79,7
παρακολουθεί μαθήματα	17,9	6,2	8,5	1,9	1	0,3
Έχει ασθένεια ή ανικανότητα	4,5			0,2	1,1	1,6
δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση	129,6	2,1	14	28,8	51,8	32
φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες	23,4		1,4	1,8	16,8	3,3
άλλοι λόγοι	85,4	1,6	3,5	9,1	22,3	36,7
Δε δήλωσε το λόγο	11,6	0,3	0,6	0,7	2,7	5,8
% Μερικής	6	32,6	12,4	7,6	4,8	4,8

Πηγή: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η αγορά εργασίας το 2009*, <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-165.htm>, σελ. 22-23 (πρόσβαση στις 21/10/2009).

Η μερική απασχόληση φαίνεται να αφορά σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες απ'ότι τους άνδρες και περισσότερο τους νέους 15-29 ετών που ζητούν για πρώτη φορά εργασία απ'ότι τους μεσήλικες. Το 2005 για την ΕΕ των 25 το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνταν με μερική απασχόληση έφτασε το 32,3% και για την Ελλάδα το 9,3% αντίστοιχα. Επίσης, το 2009 στην Ελλάδα με μερική απασχόληση εργαζόταν το 3,1% των ανδρών και το 10,4% των γυναικών. Οι λόγοι που φαίνεται να οδήγησαν στην επιλογή (αναγκαστική ή ηθελημένη) της μερικής απασχόλησης για τους άνδρες στην Ελ-

λάδα είναι κυρίως οι εξής: α) δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση (43%), β) άλλοι λόγοι (25%) και γ) παρακολούθηση μαθημάτων (10%) . Οι λόγοι που φαίνεται να οδήγησαν στην επιλογή (αναγκαστική ή ηθελημένη) της μερικής απασχόλησης για τις γυναίκες στην Ελλάδα είναι οι εξής: το 86,6% των γυναικών στην Ελλάδα δήλωσε ότι δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση, το 23,2% δήλωσε ότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ηλικιωμένους και το 60,4% δήλωσε ότι επέλεξε τη μερική απασχόληση για άλλους λόγους (Πίνακας 4).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Απασχολούμενοι 15 έως 64 ετών με πλήρη ή μερική απασχόληση και λόγοι που απασχολούνται μερικώς, κατά φύλο και ομάδες ηλικιών. Β' τρίμηνο 2009 (σε χιλιάδες)

Ομάδες ηλικιών και φύλο	Σύνολο	Ομάδες ηλικιών				
		15-19 ετών	20-24 ετών	25-29 ετών	30-44 ετών	45-64 Ετών
Άνδρες	2.730,40	21,7	135,7	327,3	1.159,40	1.025,80
α) Πλήρης	2.645,20	15,1	124,5	311,3	1.137,80	1.005,70
β) Μερική, επειδή:	85,2	6,6	11,2	16,1	21,6	20,1
παρακολουθεί μαθήματα	10	4,3	3,8	1,1	0,6	0,2
έχει ασθένεια ή ανικανότητα	2,5				0,5	1
δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση	43	1,1	6	10,3	15,6	9,6
φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες	0,2					0,2
άλλοι λόγοι	25	1	1,4	4,3	4,2	7,1
Δε δήλωσε το λόγο	4,5	0,2		0,4	0,7	1,9
% Μερικής	3,1	30,4	8,2	4,9	1,9	2
Γυναίκες	1.801,60	9,6	91,7	231,7	819	623,6
α) Πλήρης	1.614,30	6	74,7	205,3	745,1	564
β) Μερική, επειδή:	187,2	3,6	16,9	26,4	73,9	59,6
παρακολουθεί μαθήματα	7,9	1,9	4,8	0,8	0,3	0,2
έχει ασθένεια ή ανικανότητα	2			0,2	0,6	0,5
δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση	86,6	0,9	8	18,5	36,2	22,3
φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες	23,2		1,4	1,8	16,8	3
άλλοι λόγοι	60,4	0,7	2,1	4,8	18,1	29,6
Δε δήλωσε το λόγο	7,1	0,2	0,6	0,3	1,9	3,9
% Μερικής	10,4	37,6	18,4	11,4	9	9,6

Πηγή: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η αγορά εργασίας το 2009*, <http://www.inegsee.gr/enimerw-si-165.htm>, σελ. 22-23 (πρόσβαση στις 21/10/2009).

Η μερική απασχόληση έχει πολύ μεγάλη εφαρμογή τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Με το Ν. 3174/2003 ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τη μερική απασχόληση στις υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα. Με το Ν. 3250/2004 (ΦΕΚ Α' 124) η μερική απασχόληση εντάσσεται στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Με το Ν. 2639/1998 γίνεται αναφορά και στη μερική απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα. Τίτλοι σε εφημερίδες και άρθρα όπως, «Το βασίλειο της μερικής απασχόλησης και του ωρομισθίου», «Θερίζουν» μερική απασχόληση και ωρομίσθιο, «Μερική απασχόληση 1 στις 3 προσλήψεις», κτλ. δείχνουν ξεκάθαρα την υπάρχουσα κατάσταση.

Από στοιχεία σχετικά με τον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, από το 2008 μέχρι το 2009 παρατηρείται μια σημαντική αύξηση των εργαζομένων που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Στον ευρύτερο δημόσιο τομέα από το 2008 μέχρι το 2009 έχουμε μια σημαντική αύξηση του αριθμού των μερικώς απασχολούμενων. Για τον ιδιωτικό τομέα, παρατηρείται μια σημαντικότερη αύξηση. Συγκεκριμένα, η αύξηση αυτή αναφέρεται σε 17.410 άτομα επιπλέον με καθεστώς μερικής απασχόλησης (Πίνακας 5).

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Η απασχόληση σε ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, 2008-2009

2009	Σύνολο	Πλήρης	Μερική
Ευρύτερος Δημόσιος	1.005.425	975.016	30.409
Ιδιωτική επιχείρηση	3.526.489	3.284.458	242.031
Σύνολο	4.531.914	4.259.474	272.440
2008	Σύνολο	Πλήρης	Μερική
Ευρύτερος Δημόσιος	1.022.121	996.681	25.440
Ιδιωτική επιχείρηση	3.560.005	3.335.384	224.621
Σύνολο	4.582.126	4.332.065	250.061
2008-2009¹	Σύνολο	Πλήρης	Μερική
Ευρύτερος Δημόσιος	-16.696	-21.665	4.969
Ιδιωτική επιχείρηση	-33.516	-50.926	17.410
Σύνολο	-50.212	-72.591	22.379

¹ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2008 & 2009 Β' τριμήνου

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ.Κρητικίδης).

Πηγή: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η αγορά εργασίας το 2009*, <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-165.htm>, σελ. 25 (πρόσβαση στις 21/10/2009).

Η μερική απασχόληση είναι λιγότερο διαδεδομένη στην κεντρική δημόσια διοίκηση¹⁸. Σύμφωνα με στοιχεία και εκτιμήσεις παρατηρούνται διαφορές μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Σε χώρες όπως η Ελλάδα το ποσοστό φτάνει το 2-4%. Από τα στοιχεία γίνεται φανερό πως η μερική απασχόληση στην κεντρική δημόσια διοίκηση αφορά σχεδόν αποκλειστικά τον γυναικείο πληθυσμό. Στην Ελλάδα παρατηρούνται ποσοστά πάνω από το 70-80%.

Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα εντοπίζεται κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών και ιδιαίτερα του εμπορίου, με κύριο άξονα τα πολυκαταστήματα και τα σούπερ μάρκετ, όπου η μερική απασχόληση φτάνει και το 60-70% του συνολικά απασχολούμενου προσωπικού. Στις δημόσιες υπηρεσίες, η μερική απασχόληση αφορά κυρίως τις γυναίκες (Πίνακας 6).

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Σύνθεση της απασχόλησης στις δημόσιες υπηρεσίες

Δημόσια υπηρεσία ¹			
Πλήρης απασχόληση		Μερική απασχόληση	
Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
291.780	222.777	2.407	11.003
Μόνιμη εργασία		Προσωρινή εργασία	
Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
280.410	212.842	13.777	20.938

¹ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2007 Β' τριμήνου

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Πηγή: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, <http://www.inegsee.gr/ekthesi2008/ekthesi2008htm>, σελ.310 (πρόσβαση στις 20/10/2009).

Συμπερασματικά, διαπιστώνει κανείς πως η μερική απασχόληση επεκτείνεται με ολοένα και γρηγορότερους ρυθμούς και με διάφορες μορφές και έχει εφαρμογή σε ολοένα και περισσότερους χώρους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Στην Ελλάδα, η μερική απασχόληση φαίνεται πως αποτελεί τον «προθάλαμο» για τη διασφάλιση μιας θέσης πλήρους απασχόλησης.

¹⁸Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, <http://www.inegsee.gr/ekthesi2008/ekthesi2008htm>, σελ.290 (πρόσβαση στις 20/10/2009).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Η μερική απασχόληση στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα

2.1 Ιστορική πορεία εμφάνισης του θεσμού των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα και την Ευρώπη

Με τον όρο «σούπερ μάρκετ» (supermarket) αναφερόμαστε σε ένα κατάστημα λιανικής πώλησης τροφίμων και εμπορευμάτων για τα νοικοκυριά. Είναι μεγαλύτερο σε μέγεθος από ένα παραδοσιακό παντοπωλείο και μικρότερο από μια υπεραγορά. Συνήθως περιλαμβάνει κρέας, προϊόντα, γαλακτοκομικά προϊόντα, κονσέρβες, συσκευασμένα προϊόντα, καθαριστικά οικιακής χρήσης, κτλ.. Μερικά σούπερ μάρκετ περιλαμβάνουν και ρούχα ή ηλεκτρικές συσκευές.

Ο θεσμός των σούπερ μάρκετ ξεκίνησε κυρίως τη δεκαετία του 30' από τις ΗΠΑ. Μερικά χρόνια αργότερα η ιδέα έφτασε στην Ευρώπη με τη δραστηριοποίηση τοπικών κυρίως εταιρειών. Αρκετά χρόνια αργότερα παρατηρήθηκε ραγδαία ανάπτυξη και εξέλιξη στον κλάδο των σούπερ μάρκετ. Η σύγκλιση και η υπερανάπτυξη των δυτικών αγορών οδήγησε στη διεθνοποίηση του λιανεμπορίου. Η διεθνοποίηση αποτέλεσε έναν τρόπο για τις εταιρείες να ισχυροποιήσουν τη θέση τους στην αγορά. Στην Αμερική και στην Ευρώπη, συνεργασίες και χρεοκοπίες συντελούν στη δημιουργία ενός νέου τοπίου στο χώρο του λιανικού εμπορίου¹⁹.

Στην Ελλάδα, τα σούπερ μάρκετ εμφανίστηκαν πριν από 45 χρόνια περίπου και κάλυπταν βασικές ανάγκες σε τρόφιμα, ποτά και είδη οικιακής χρήσης. Άρχισαν να γίνονται γνωστά στην Ελλάδα κατά το 1965, όταν οι αδελφοί Μαρινόπουλοι δημιούργησαν το πρώτο ευρωπαϊκού τύπου κατάστημα. Στη συνέχεια, εντάχθηκαν στην αγορά και άλλες εταιρείες, όπως ο Βασιλόπουλος και ο Σκλαβενίτης. Στοιχεία δείχνουν πως οι μεγάλες αλυσίδες σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα δημιουργήθηκαν λίγο αργότερα, κυρίως κατά τις δεκαετίες 1980 και 1990, ενώ η είσοδος μεγάλων πολυεθνικών ομίλων χρονολογείται γύρω στο 1992²⁰. Από αυτή τη χρονική περίοδο άρχισε να οξύνεται ο ανταγωνισμός, να εξαγοράζονται μικρότερες αλυσίδες σούπερ μάρκετ και να εξαλείφεται ο τοπι-

¹⁹ Αϊλερς Άννα-Μάρθα, *Αγορά των σούπερ-μάρκετ: Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την προσέλκυση των πελατών*, διπλωματική εργασία, Αθήνα (Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο) 2006, σελ. 20.

²⁰ Αϊλερς Άννα-Μάρθα, *Αγορά των σούπερ-μάρκετ: Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την προσέλκυση των πελατών*, διπλωματική εργασία, Αθήνα (Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο) 2006, σελ. 28-29.

κός κυρίως ανταγωνισμός.

Η εξάπλωση των σούπερ μάρκετ (ξένων και ελληνικών) στον ελλαδικό και ευρωπαϊκό χώρο είναι πλέον γεγονός. Ο ελληνικός όμιλος «Βερόπουλος» ανέπτυξε δίκτυο στην πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας και στη Σερβία. Ο γαλλικός όμιλος Carrefour έκανε συνεργασία με τον όμιλο Μαρινόπουλο. Η γερμανική αλυσίδα Lidl δημιούργησε στην αρχή ένα κατάστημα στη Θεσσαλονίκη και στη συνέχεια, εξapλώθηκε σε όλη την υπόλοιπη Ελλάδα.

Γενικότερα, μπορούμε να διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες σούπερ μάρκετ²¹ που υπάρχουν σήμερα στην Ελλάδα:

- Convenience stores: πρόκειται κυρίως για μικρά καταστήματα που βρίσκονται σε κάθε γειτονιά. Διαθέτουν σχεδόν όλα τα προϊόντα που χρειάζεται ένα νοικοκυριό για να καλύψει τις βασικές του ανάγκες.
- Discount stores/Εκπωτικά καταστήματα: είναι καταστήματα που διαθέτουν, σε μεγάλο βαθμό, προϊόντα ιδιωτικής ετικέτας ή και τρίτων σε χαμηλότερες όμως τιμές σε σύγκριση με τις μεγάλες αλυσίδες. Συνήθως τα καταστήματα αυτά τοποθετούν σε παλέτες τα προϊόντα προσφοράς που ψωνίζει ο πελάτης.
- Cash and carry: είναι καταστήματα που πωλούν χονδρικά και απευθύνονται κυρίως σε επαγγελματίες.

Οι πιο γνωστές αλυσίδες σούπερ μάρκετ²² που εντοπίζονται στον ελλαδικό χώρο σήμερα είναι οι εξής:

- Ο ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ξεκίνησε τη λειτουργία του το 1969, όταν ιδρύθηκε η ανώνυμη εταιρεία ΑΛΦΑ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.. Το 1970 εγκαινιάζεται το πρώτο κατάστημα της εταιρείας. Το 1990-91 η εταιρεία εισάγεται στο χρηματιστήριο και πωλείται το 51% στη βελγική πολυεθνική εταιρεία DELHAIZE LE LION, ενώ το 1994 ξεκινά η δημιουργία ιδιωτικής ετικέτας. Σημαντική για την ανάπτυξη της εταιρείας είναι η χρονολογία 2000, όταν προβαίνει στην εξαγορά των εταιρειών ΤΡΟΦΟ και ΕΝΑ Cash-and-Carry, δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο τη δεύτερη σε μέγεθος αλυσίδα του ελληνικού λιανεμπορίου.

²¹Αϊλερς Άννα-Μάρθα, *Αγορά των σούπερ-μάρκετ: Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την προ-σέλκυση των πελατών*, διπλωματική εργασία, Αθήνα (Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο) 2006, σελ. 29.

²²Αϊλερς Άννα-Μάρθα, *Αγορά των σούπερ-μάρκετ: Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την προ-σέλκυση των πελατών*, διπλωματική εργασία, Αθήνα (Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο) 2006, σελ. 30-33.

- Το σούπερ μάρκετ ΑΤΛΑΝΤΙΚ ιδρύθηκε το 1980. Η σημαντικότερη περίοδος για την εταιρεία ήταν κυρίως η περίοδος 1992-1996, όπου πραγματοποιήθηκε εσωτερική αναδιοργάνωση της εταιρείας και εξαγορά της εταιρείας ΧΡΙΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕΒΕ με 13 καταστήματα και ΤΕΤΡΑΣ ΑΕΒΕ με 25 καταστήματα. Το 2001 απορροφήθηκε η εταιρεία ΓΑΛΗΝΟΣ-ΛΑΟΥΤΑΡΗΣ Α.Ε..
- Σήμερα ο όμιλος σούπερ μάρκετ ΒΕΡΟΠΟΥΛΟΣ έχει 204 καταστήματα. Τα 85 από αυτά τα καταστήματα βρίσκονται στην περιοχή της Αττικής και τα 82 βρίσκονται σε 40 από τα μεγαλύτερα αστικά κέντρα. Τα υπόλοιπα καταστήματα βρίσκονται εκτός Ελλάδας. Σημαντική κίνηση ήταν και η εξαγορά της Πανεμπορικής.
- Η αλυσίδα CARREFOUR-MAPINOΠΟΥΛΟΣ δραστηριοποιείται σε 26 χώρες τριών ηπείρων, διαθέτει 8.800 καταστήματα και είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος όμιλος παγκοσμίως. Προέρχεται από τη συνεργασία του ομίλου MAPINOΠΟΥΛΟΣ με την γαλλική CARREFOUR, η συνεργασία των οποίων ξεκίνησε το 1999. Η Carrefour-Μαρινόπουλος κατέχει 13 υπερμάρκετ, περίπου 100 σούπερ μάρκετ και περίπου 50 «5' Μαρινόπουλος» σε όλη την Ελλάδα. Τα υπερμάρκετ βασίζονται κυρίως στο γεγονός ότι όλα τα προϊόντα βρίσκονται κάτω από την ίδια στέγη. Τα σούπερ μάρκετ Champion-Μαρινόπουλος έχουν ως βασική φιλοσοφία την καλή σχέση με τους πελάτες, τις ανταγωνιστικές τιμές και τα φρέσκα προϊόντα. Τα 5' λεπτά Μαρινόπουλος είναι μικρά καταστήματα του ομίλου που πωλούν φρέσκα προϊόντα, τρόφιμα, ποτά και είδη προσωπικής φροντίδας. Ένας άλλος όμιλος που ανήκει στην Carrefour είναι ο όμιλος Dia. Τα καταστήματα του ομίλου αυτού ανέρχονται σε 3.500 και λειτουργούν στην Ισπανία, την Ελλάδα, την Πορτογαλία, τη Γαλλία, τη Τουρκία και την Αργεντινή. Στην Ελλάδα, η εταιρεία έκανε την εμφάνισή της το 1995. Η βασική φιλοσοφία της εταιρείας είναι η γεωγραφική εγγύτητα των καταστημάτων, η επιλεγμένη συλλογή προϊόντων και η καλή σχέση μεταξύ της τιμής και της ποιότητας του προϊόντος. Τα καταστήματα της συγκεκριμένης αλυσίδας διακρίνονται σε 2 κατηγορίες: α) στα καταστήματα «γειτονιάς» και β) στα «Maxi Dia». Το 50% των προϊόντων είναι ιδιωτικής ετικέτας και το 50% είναι επώνυμα προϊόντα.
- Η αλυσίδα σούπερ μάρκετ LIDL δημιουργήθηκε τη δεκαετία του 30' στη Νότια Γερμανία. Σήμερα η Lidl κατατάσσεται στις 10 πρώτες αλυσίδες λιανικού εμπορίου και ειδών διατροφής στη Γερμανία. Κατά τη δεκαετία του 80' ο όμιλος άρχισε να επεκτείνεται διεθνώς και από τη δεκαετία του 90' και μετά υπάρχουν καταστήματα σχεδόν σε κάθε χώρα της Ευρώπης. Υπάρχουν περισσότερα

από 900 διαφορετικά προϊόντα από τα οποία τα περισσότερα είναι ιδιωτικής ετικέτας και οι τιμές τους είναι ανταγωνιστικές.

- Η ΜΑΚΡΟ ΕΛΛΑΣ είναι μια εταιρεία του γερμανικού ομίλου METRO GROUP και ιδρύθηκε το 1976 με την επωνυμία METRO Ανώνυμη Εμπορική και Βιομηχανική Εταιρεία Ειδών Διατροφής και Οικιακής χρήσης. Διακρίνουμε τις πωλήσεις My Market (Λιανική) και τις πωλήσεις METRO cash and carry (χονδρική).
- Το πρώτο σούπερ μάρκετ ΜΑΣΟΥΤΗΣ άνοιξε το 1976 στη Θεσσαλονίκη. Σήμερα, ο όμιλος απαριθμεί συνολικά 154 σούπερ μάρκετ και 14 cash and carry στις σημαντικότερες πόλεις της Βόρειας Ελλάδας εξυπηρετώντας το χονδρικό και το λιανικό εμπόριο. Σύμφωνα με στοιχεία, η αλυσίδα Μασούτης περιλαμβάνεται ανάμεσα στις 500 ταχύτερα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις στην Ευρώπη.
- Η αλυσίδα σούπερ μάρκετ ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ κρατάει τα ηνία ανάμεσα στις αμιγώς ελληνικές επιχειρήσεις. Πάγια πολιτική της αλυσίδας αυτής είναι η δραστηριοποίησή της μόνο εντός των ορίων του νομού Αττικής. Η στρατηγική αυτή φαίνεται πως είναι ιδιαίτερα επιτυχημένη, καθώς η αλυσίδα αυτή καταλαμβάνει το μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς στη συγκεκριμένη περιοχή.
- Η αλυσίδα σούπερ μάρκετ ALDI ΕΛΛΑΣ²³ είναι μέλος του ομίλου εταιρειών της ALDI SUD, η οποία εκπροσωπείται σε μεγάλο αριθμό χωρών μέσω νομικά ανεξάρτητων εταιρειών. Στην Αυστρία λειτουργούν πάνω από 420 καταστήματα με την επωνυμία Hofer. Στη Μεγάλη Βρετανία και την Ιρλανδία ο αριθμός των καταστημάτων ξεπερνά τα 460. Στις ΗΠΑ, η Aldi εκπροσωπείται με πάνω από 1.000 καταστήματα σε 29 πολιτείες. Υπάρχει μια συνεχής επέκταση της αλυσίδας Aldi σε όλο και περισσότερες χώρες. Το 1913 έχουμε την ίδρυση της οικογενειακής επιχείρησης Aldi στο Έσσεν της Γερμανίας. Το 1960 έχουμε την ίδρυση των δύο νομικά ανεξάρτητων επιχειρηματικών ομίλων Aldi Sud και Aldi Nord. Το 1968 η Aldi μπαίνει με την επωνυμία Hofer στην αγορά της Αυστρίας και το 1976 ανοίγουν τα πρώτα καταστήματα στις ΗΠΑ.

²³Aldi, *Η εταιρεία: ιστορία και ανάπτυξη*, http://greece.aldi.com/gr/html/company/about_us.htm?WT.zsrc=main, σελ.1 (πρόσβαση στις 20/4/2010).

Το 1989 η Aldi μπαίνει στην αγορά της Βρετανίας και της Ιρλανδίας, το 2001 μπαίνει στην αγορά της Αυστραλίας και το 2005 η Aldi εισέρχεται σε Ελβετία και Σλοβενία. Το 2008 ανοίγουν τα πρώτα καταστήματα στην Ουγγαρία και το Νοέμβριο του 2008 έχουμε την είσοδο της αλυσίδας Aldi στην ελληνική αγορά.

- Η εταιρεία ΠΕΝΤΕ Α.Ε. «Ανώνυμος Τεχνική και Εμπορική Εταιρεία Τροφίμων, Ειδών Οικιακής Χρήσης και Γενικά Καταναλωτικών Αγαθών», που λειτουργεί με το διακριτικό τίτλο «ΓΑΛΑΞΙΑΣ»²⁴, έχει έδρα την Αθήνα. Σκοπός της εταιρείας είναι η εμπορία τροφίμων και γενικά καταναλωτικών αγαθών. Η εταιρεία συστήθηκε το 1971 ως «ΠΕΝΤΕ Ε.Π.Ε.», επωνυμία που οφείλεται στους πέντε αρχικούς μετόχους της εταιρείας. Η εμπορία απορρυπαντικών και καλλυντικών ευρείας κατανάλωσης ήταν η αρχική οικονομική δραστηριότητα της εταιρείας με το πρώτο κατάστημα λιανικής πώλησης στα Κάτω Πατήσια στην Αθήνα. Ακολούθησε η ίδρυση και λειτουργία και άλλων μικρών καταστημάτων και σύντομα η ίδρυση και λειτουργία των πρώτων σούπερ μάρκετ και η μετατροπή της εταιρείας σε ανώνυμη το 1982. Στη συνέχεια, ακολούθησε η λειτουργία καταστημάτων σε επαρχιακές πόλεις της Ελλάδας. Η θυγατρική εταιρεία ΑΡΓΩ MARKET Α.Ε.Ε., στην οποία η εταιρεία ΠΕΝΤΕ Α.Ε. συμμετέχει κατά ποσοστό 99,83% και λειτουργεί με το διακριτικό τίτλο «Γαλαξίας», έχει σε λειτουργία 13 καταστήματα μισθωμένα με εξίσου ικανοποιητικά οικονομικά αποτελέσματα. Το σύνολο των καταστημάτων του ομίλου ΠΕΝΤΕ Α.Ε. (115) και ΑΡΓΩ MARKET Α.Ε.Ε. (13) ανέρχεται σε 128. Η εταιρεία συνεχίζει σταθερά την ανάπτυξή της. Στόχος είναι οι χαμηλές και ανταγωνιστικές τιμές. Η εταιρεία διαθέτει 900 και πλέον κωδικούς προϊόντων ιδιωτικής ετικέτας (private label) με ιδιαίτερα προσεγμένα προϊόντα ποιότητας, με τις χαμηλότερες τιμές και με την επωνυμία «Γαλαξίας».

Μέχρι σήμερα τα σούπερ μάρκετ συνεχίζουν να παίζουν καθοριστικό ρόλο στις εξελίξεις του εμπορίου. Συνεχίζουν να κατέχουν την πρωτιά ανάμεσα στους κλάδους του λιανικού εμπορίου. Η συνεχής ανάπτυξη και επέκτασή τους δηλώνει τη σημαντική τους συμβολή στην οικονομία μιας χώρας.

²⁴Γαλαξίας, Η εταιρεία, <http://www.5ae.gr/company/index.htm>, σελ.1 (πρόσβαση στις 22/4/2010)

2.2 Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στον κλάδο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα

Το θεσμικό πλαίσιο για τον κλάδο των σούπερ μάρκετ διαμορφώνεται κυρίως μέσα από την εργατική νομοθεσία και τις εθνικές κλαδικές²⁵ ή επιχειρησιακές²⁶ συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που αφορούν τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας.

Σύμφωνα με το Νόμο 3.377/2005, το ωράριο λειτουργίας των σούπερ μάρκετ ορίζεται για τις καθημερινές ημέρες μέχρι τις 21:00 και το Σάββατο μέχρι τις 20:00, τόσο για την καλοκαιρινή όσο και για τη χειμερινή περίοδο. Το άρθρο 5 της Σ.Σ.Ε. της 7.9.2006 θεσμοθετεί την Καθαρά Δευτέρα ως υποχρεωτική αργία για τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις σούπερ μάρκετ. Η Καθαρά Δευτέρα καθιερώθηκε ως υποχρεωτική αργία και με την πλήρη συμφωνία του ΣΕΣΜΕ.

Η ε.κ.σ.σ.ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας για τα έτη 2008-2009²⁷ (Π.Κ. 103/5-8-2008), ορίζει τα όρια και τις αυξήσεις των μισθών και των ημερομισθίων των υπαγομένων μισθωτών στην παρούσα Σ.Σ.Ε. (άρθρο 2).

Οι ε.κ.σ.σ.ε. αναφέρονται και σε άλλα ζητήματα όπως, το επίδομα τέκνων που χορηγείται σε όσους έχουν την επιμέλεια παιδιού ή παιδιών. Το επίδομα τέκνων χορηγείται μέχρι τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους. Εάν τα τέκνα σπουδάζουν σε ανώτερες ή ανώτατες σχολές, η επιδότηση παρατείνεται μέχρι να συμπληρώσουν το 25^ο έτος της ηλικίας τους. Εάν τα τέκνα πραγματοποιούν μεταπτυχιακές σπουδές σε ΑΕΙ ή ΤΕΙ (εσωτερικού ή εξωτερικού), η χορήγηση του επιδόματος τέκνων παρατείνεται για όσο διάστημα διαρκούν οι μεταπτυχιακές σπουδές (άρθρο 3).

²⁵Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

²⁶Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. Συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

²⁷Ο.Ι.Υ.Ε., *Εθνική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας ετών 2008-2009*, <http://www.oie.gr/index2.html>, σελ. 1-7 (πρόσβαση στις 17/2/2010).

Η ε.κ.σ.σ.ε. ρυθμίζει και το δικαίωμα που έχουν οι εργαζόμενοι να κάνουν διάλειμμα. Η διάρκεια του διαλείμματος εξαρτάται από το εργασιακό καθεστώς με το οποίο εργάζονται. Επίσης, η διάρκεια της σχέσης εργασίας (βασικός χρόνος), που απαιτείται για τη γένεση της αξίωσης για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές (Α.Ν.539/1945, όπως ισχύει), μειώνεται από δώδεκα σε δέκα μήνες συμπληρωμένους.

Για την άδεια φροντίδας παιδιού, οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα (άρθρο 7). Αυτό το δικαίωμα το έχουν και οι θετοί γονείς ενός παιδιού ηλικίας ως 6 ετών. Η άδεια φροντίδας ενός παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Τα παραπάνω αποτελούν πτυχές ενός ειδικότερου θεσμικού πλαισίου που στηρίζονται στις εθνικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

2.3 Γενική κατάσταση της μερικής απασχόλησης στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα

Ο κλάδος του εμπορίου είναι ο πολυπληθέστερος και μαζικότερος εργασιακός χώρος σήμερα. Αντιπροσωπεύει το 18,3% περίπου της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία ή το ¼ περίπου των απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα. Στο χώρο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, που μας ενδιαφέρει κυρίως, εργάζονται σήμερα 828.209 άνθρωποι περίπου.

Ο τομέας του λιανικού εμπορίου τροφίμων κυριαρχείται σήμερα από τα σούπερ μάρκετ σε ποσοστό 70% που συνεχώς αυξάνεται με την ίδρυση νέων μονάδων στις μεγάλες επαρχιακές πόλεις. Τα σούπερ μάρκετ φαίνεται πως κατέχουν την πρωτιά ανάμεσα στους κλάδους του λιανικού εμπορίου. Σύμφωνα με στοιχεία και εκτιμήσεις της Statbank, ο κλάδος των αλυσίδων σούπερ μάρκετ αποτελεί την τρίτη σημαντικότερη επιχειρηματική δραστηριότητα του ελληνικού εμπορίου.

Η μερική απασχόληση στη χώρα μας εντοπίζεται κυρίως στα πολυκαταστήματα και τα σούπερ μάρκετ, όπου μερικώς απασχολούμενος είναι περίπου το 60% -70% των εργαζομένων. Είναι οι επιχειρήσεις που πριν ακόμα θεσμοθετηθεί η μερική απασχόληση άρχισαν να την εφαρμόζουν, για να φτάσουν σήμερα τα ποσοστά της στο 60%-70% ή

ακόμα και 80% με συνεχή ανοδική τάση. Αυτή αποτελεί την πραγματική διάσταση του θεσμού στη χώρα μας.

Ο κλάδος των αλυσίδων σούπερ μάρκετ είναι ιδιαίτερα σημαντικός εξαιτίας του συνολικού ποσοστού απασχόλησης και της συμβολής του στο σύνολο των λιανικών πωλήσεων. Από στοιχεία και εκτιμήσεις προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι στον κλάδο των σούπερ μάρκετ σήμερα ανέρχονται γύρω στους 79.667 από τους οποίους το 24,7% (19.678 εργαζόμενοι) είναι πλήρως απασχολούμενοι και το 75,3% (59.989 εργαζόμενοι) είναι μερικώς απασχολούμενοι (Πίνακας 7).

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Σύνθεση του προσωπικού στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα

Ονομασία	Αριθμός καταστημάτων	Σύνολο εργαζομένων	Πλήρως απασχολούμενοι	Μερικώς απασχολούμενοι
Σκλαβενίτης	72	7.000	40,2%	59,8% ¹
Βασιλόπουλος	211	8.461	26,0%	74,0%
Βερόπουλος	228	6.018	36,6%	63,4%
Carrefour-Μαρινόπουλος	405	16.605	24,7%	75,3%
Γαλαξίας	127	3.500	37,9%	62,1%
Ατλάντικ	200	3.586	35,7%	64,3%
Dia	238	2.558	31,3%	68,7%
Lidl	202	4.072	14,9%	85,1%
Aldi	37	752	27,4%	72,6%
Μασούτης	199	3.978	26,5%	73,5%
Μετρό	79	1.832	38,3%	61,7%
Μάκρο	13	1.526	23,8%	76,2%
Τροφίνο	22	540	22,7%	77,3%
Θανόπουλος	3	56	28,5%	71,5%
Αρβανιτίδης	115	2.318	21,2%	78,8%
Αλιμέντα	42	672	20,8%	79,2%
Proton	402	6.842	26,7%	73,3%
Plus	26	437	27,2%	72,8%
Bazaar	78	1.689	23,8%	76,2%
Άλλες μικρότερες αλυσίδες	602	7.225	24,3%	75,7%
Σύνολο	3.301	79.667	24,7%	75,3%

¹Όλα τα στοιχεία προέκυψαν ύστερα από επεξεργασία πρωτογενών δεδομένων, οπότε αποτελούν προσέγγιση των πραγματικών δεδομένων.

Πηγή: Wikipedia, *List of Greek supermarkets*, http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Greek_supermarkets, σελ.1 (πρόσβαση στις 23/4/2010).

Η μερική απασχόληση έχει γίνει καθεστώς στις αλυσίδες σούπερ μάρκετ. Αυτό προκύπτει κυρίως από το γεγονός ότι η πλήρης απασχόληση υποχωρεί και τη θέση της παίρνει σταδιακά η μερική απασχόληση. Σούπερ μάρκετ όπως ο Σκλαβενίτης, ο Βασιλόπουλος, τα Carrefour-Μαρινόπουλος, τα Lidl, κτλ. απασχολούν μερικώς απασχολούμενους σε ποσοστά που ξεκινούν από 50% και φτάνουν μέχρι και το 80%. Ακόμα και στελέχη των αλυσίδων εργάζονται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Τίτλοι εφημερίδων όπως, «Το βασίλειο της μερικής απασχόλησης και του ωρομισθίου», «Η μερική απασχόληση θερίζει στα σούπερ μάρκετ», «Σε σύγχρονα κάτεργα μερικής απασχόλησης, άθλιων συνθηκών εργασίας και μισθών έχουν εξελιχθεί τα σούπερ μάρκετ και τα πολυκαταστήματα», «Επιδημία η μερική απασχόληση», «Χτύπημα της πλήρους και σταθερής απασχόλησης», «Πρώτος ο κλάδος των σούπερ μάρκετ στη μερική απασχόληση», «Η πλήρης απασχόληση τείνει να γίνει πολυτέλεια», «Κόκκινο χτύπαι η μερική απασχόληση στις μεγάλες αλυσίδες σούπερ μάρκετ», «Η μερική απασχόληση κερδίζει έδαφος στα σούπερ μάρκετ», κτλ. δείχνουν τις διαστάσεις που έχει πάρει η μερική απασχόληση ως θεσμός.

Η κατάσταση φαίνεται πως πάει από το κακό στο χειρότερο. Τρίωροι, τετραωρίτες και ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι φαίνεται πως είναι στην πλειοψηφία τους οι εργαζόμενοι στα σούπερ μάρκετ. Με την ψήφιση του νόμου 1892/90 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις», του οποίου το άρθρο 38 εισάγει το θεσμό της μερικής απασχόλησης και τη διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων που εφαρμόστηκε το 1992, σταδιακά η μόνιμη και σταθερή απασχόληση στα μεγάλα σούπερ μάρκετ αντικαταστάθηκε με ωρομίσθια και απασχόληση κυρίως 4ωρη ή ακόμα και 2ωρη. Επίσης, η ψήφιση του νόμου 2639/98 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων...και άλλες διατάξεις» διευρύνει και στην ουσία κάνει καθεστώς, ιδιαίτερα στους χώρους που δεν υπάρχει ισχυρή συνδικαλιστική παρουσία, τις ειδικές μορφές απασχόλησης, τη μερική απασχόληση, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης, που όλα εξυπηρετούν τις απαιτήσεις των εργοδοτών και τα συμφέροντα των μεγάλων επιχειρήσεων.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι διακυμάνσεις στα ποσοστά συμμετοχής της μερικής απασχόλησης ανά ειδικότητα στα σούπερ μάρκετ²⁸. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρούμε τα εξής:

- Στα ταμεία σημειώνονται τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης, τα οποία σε ορισμένες περιπτώσεις πλησιάζουν και το 100% των εργαζομένων. Αυτό συμβαίνει λόγω των μεταβαλλόμενων αναγκών των καταστημάτων. Στη συντριπτική τους πλειονότητα συμβάσεις μερικής απασχόλησης για την κάλυψη θέσεων στα ταμεία υπογράφουν γυναίκες.
- Στα ράφια το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων περιορίζεται στο 40%-45% των εργαζομένων, καθ'ότι οι ανάγκες σε προσωπικό είναι πάντα προβλέψιμες. Και σε αυτή την περίπτωση, ο κύριος κορμός των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες.
- Στους αποθηκευτικούς χώρους η μερική απασχόληση είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Μάλιστα στις περισσότερες αλυσίδες τα ποσοστά συμμετοχής της στο σύνολο των απασχολούμενων είναι μηδενικά.
- Στη μεταφορά εμπορευμάτων (φορτηγά αυτοκίνητα) δεν υπάρχουν μερικώς απασχολούμενοι. Οι οδηγοί έχουν συνήθως μόνιμη απασχόληση, ενώ σε άλλες περιπτώσεις είναι οι ίδιοι ιδιοκτήτες των φορτηγών και συνάπτουν ειδικές συμφωνίες συνεργασίας με τις αλυσίδες.
- Στα φρέσκα προϊόντα (τυροκομικά, κρέατα, αλλαντικά, κ.ά.) η ποσοτική σχέση των μερικώς απασχολούμενων με τους μόνιμους υπαλλήλους είναι 50/50, καθώς τα εν λόγω τμήματα απαιτούν μεν εξειδικευμένη εργασία αλλά χρειάζονται και την υποστήριξη των μερικώς απασχολούμενων.

Ένα ακόμα ενδιαφέρον στοιχείο είναι ότι οι γυναίκες αναδεικνύονται πρωταθλήτριες στη μερική απασχόληση στο χώρο των σούπερ μάρκετ με μεγάλη διαφορά καθώς, οι άνδρες δύσκολα μπορούν να δεχθούν ένα περιορισμένο ωράριο εργασίας και έναν περιορισμένο μισθό.

Ένα από τα κυριότερα επιχειρήματα για την καθιέρωση της μερικής απασχόλησης στα σούπερ μάρκετ ήταν το γεγονός ότι με τη μερική απασχόληση θα δημιουργούνταν νέες θέσεις εργασίας ή θα μοιράζονταν οι θέσεις εργασίας σε περισσότερα άτομα. Η ε-

²⁸Comcenter, *Πρώτος ο κλάδος των σούπερ μάρκετ στη μερική απασχόληση*, <http://www.greekretail.gr/articles/1012/index.html>, σελ.1-2 (πρόσβαση στις 5/3/2010).

μπειρία όμως των τελευταίων χρόνων στα σούπερ μάρκετ κάθε άλλο παρά αυτό δείχνει. Για παράδειγμα, σε ένα κατάστημα Μαρινόπουλος στη Θεσσαλονίκη εργάζονταν 45 άτομα με πλήρη απασχόληση, ενώ σήμερα εργάζονται μόνο 35, εκ των οποίων, τα 20 είναι 4ωρης απασχόλησης. Από τα στοιχεία φαίνεται πως την τελευταία διετία δεν υπήρξε σημαντική μεταβολή στη σύνθεση πλήρως και μερικώς απασχολούμενων στις αλυσίδες σούπερ μάρκετ.

Συμπερασματικά, ο κλάδος των αλυσίδων σούπερ μάρκετ διαθέτει τα υψηλότερα ποσοστά μερικώς απασχολούμενων - και με σημαντική διαφορά - έναντι των άλλων κλάδων του λιανεμπορίου. Η μερική απασχόληση στα σούπερ μάρκετ φαίνεται να «ανθεί» κυρίως στις ηλικίες μεταξύ 18 και 29 ετών και περισσότερο στις γυναίκες απ'ότι στους άνδρες. Κύρια επιδίωξη θα πρέπει να είναι η θεσμοθέτηση της πλήρους απασχόλησης ως κύρια μορφή απασχόλησης και η μερική απασχόληση να λειτουργεί περισσότερο εφεδρικά. Αυτό όμως που προκύπτει με τα σημερινά δεδομένα της απασχόλησης στο χώρο των σούπερ μάρκετ είναι πως η «ζυγαριά» των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο κλίνει σταθερά υπέρ της μερικής απασχόλησης.

2.4 Καταγγελίες για καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα

Πληθαίνουν καθημερινά οι καταγγελίες που φτάνουν στο Σύλλογο Εμποροϋπαλλήλων Αθήνας και που συνθέτουν την εικόνα των τραγικών συνθηκών απασχόλησης των μερικώς απασχολούμενων στον κλάδο των σούπερ μάρκετ. Οι εργασιακές σχέσεις γενικότερα γίνονται πιο ευέλικτες, ενώ παράλληλα αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης που οδηγεί στην κατάφωρη παραβίαση των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Τη θέση της πλήρους και σταθερής εργασίας έχουν πάρει η μερική απασχόληση, το ωρομίσθιο, οι απλήρωτες υπερωρίες, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τα δελτία παροχής υπηρεσιών, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, κτλ.. Χτύπημα της σταθερής και πλήρους απασχόλησης, επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας, ένταση της εργοδοτικής ασυδοσίας, απλήρωτη και ανασφάλιστη εργασία είναι ορισμένα μόνο από τα αποτελέσματα της απελευθέρωσης του ωραρίου των καταστημάτων μέχρι σήμερα.

Για να αυξήσουν τα ήδη τεράστια κέρδη τους, τα σούπερ μάρκετ χρησιμοποιούν ελαστικές μορφές εργασίας και κυρίως, τη μερική απασχόληση. Εντατικοποιούν την εργασία των μερικώς απασχολούμενων λόγω έλλειψης προσωπικού, υποχρεώνουν τους

μερικώς απασχολούμενους να κάνουν πολλές δουλειές ταυτόχρονα, επικαλούνται έκτακτες ανάγκες για να εξαναγκάσουν τους εργαζόμενους να δουλεύουν και την Κυριακή και εξαναγκάζουν τις εργαζόμενες γυναίκες να σηκώνουν βάρη με συνέπειες στη μητρότητα. Συγκεκριμένη αλυσίδα σούπερ μάρκετ έχει χαρακτηριστεί ως «Το μαγαζάκι του τρόμου» (The shop of horrors), όπου οι ταμίες οφείλουν να σκανάρουν περί τα 35 προϊόντα το λεπτό, πράγμα που δεν μπορεί να σκεφτεί κοινός νους.

Η κακομεταχείριση που δέχεται το εργατικό δυναμικό στο χώρο των σούπερ μάρκετ είναι μεγάλη. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης δηλαδή, μισή δουλειά και μισός μισθός, φαίνεται πως αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα προβλήματα. Υπερβολικές ώρες εργασίας, χωρίς υπερωρίες και πολλές φορές χωρίς ρεπό, απολύσεις, απλήρωτες ή κακοπληρωμένες υπερωρίες, απαράδεκτες συνθήκες εργασίας, έλλειψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας, ωράρια εργασίας που παραβιάζονται, καταγραφή προσωπικών δεδομένων, παρακολούθηση εργαζομένων με κρυφές κάμερες ή πρακτικές κατασκοπείας, κτλ. είναι μόνο ορισμένες από τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Επίσης, η τρομοκρατία και οι συκοφαντίες οργιάζουν. Οι αλυσίδες σούπερ μάρκετ χρησιμοποιούν τακτικές εκφοβισμού εναντίον των μερικώς απασχολουμένων που μάχονται για τα δικαιώματά τους. Έχουν καταγγεληθεί και περιπτώσεις απόλυσης εργαζομένων για συνδικαλιστικούς και μόνο λόγους. Ακόμα, είναι γεγονός ότι στους ανεπιθύμητους εργαζόμενους ασκούνται αφόρητες πιέσεις για να τους εξαναγκάσουν σε παραίτηση. Οι δυσμενείς μεταθέσεις είναι θλιβερή πραγματικότητα και γίνεται ακόμα πιο θλιβερή, αφού γίνονται χωρίς λόγο και αιτία. Σε κάποιες αλυσίδες σούπερ μάρκετ, οι εργαζόμενοι υποχρεώνονται να πληρώσουν επιτόπου τυχόν έλλειμμα που μπορεί να υπάρξει στο κλείσιμο του ταμείου, ενώ σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι υπάρχουν ληγμένα προϊόντα, ο/η εργαζόμενος/η που είναι υπεύθυνος/η για το διάδρομο όπου βρίσκονται τα προϊόντα αυτά υποχρεώνεται να τα πληρώσει από την τσέπη του/της. Σε κατάστημα γνωστής αλυσίδας βρέθηκε να εργάζονται εργαζόμενοι που την ημέρα του ελέγχου είχαν ρεπό.

Τελευταία, όλο και πιο συχνά, παρατηρείται το ανησυχητικό φαινόμενο να καταργούνται και να παραβιάζονται οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τη θέση τους να παίρνουν «ιδιωτικές συμφωνίες», όπου οι εργοδότες εκβιάζουν τους εργαζόμε-

νους να αποδεχτούν να εργάζονται χωρίς δικαιώματα και ανασφάλιστοι²⁹. Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις, οι προσλήψεις των εργαζομένων γίνονται με ατομικές συμβάσεις, διαφορετικές για κάθε εργαζόμενο, ακόμα και στις περιπτώσεις εκείνες που μιλάμε για ακριβώς την ίδια θέση εργασίας, με απώτερο στόχο τη δημιουργία τεχνητών αντιπαράθεσεων μεταξύ των εργαζομένων και τον κατακερματισμό τους.

Για πολλούς εργαζόμενους στο χώρο των σούπερ μάρκετ η «ελαστικότητα», από το ωράριο μέχρι και τη θέση εργασίας, αποτελεί μέρος της ζωής τους εδώ και πολύ καιρό. Έχει διαμορφωθεί μια κατάσταση για τους μερικώς απασχολούμενους, η οποία συνεχώς επιδεινώνεται. Όλα αυτά γίνονται προκειμένου να καταργηθεί κάθε περιορισμός, κάθε εργασιακό δικαίωμα, κάθε νομοθετικό πλαίσιο που λειτουργεί ανασταλτικά στην αύξηση των υπερκερδών των αλυσίδων σούπερ μάρκετ. Τα δικαιώματα και οι κατακτήσεις των μερικώς απασχολούμενων συνθλίβονται με κύριο στόχο το κέρδος. Η εργασιακή σχέση φαίνεται πως μετατρέπεται σε δουλεμπορική.

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν έναν εργασιακό «μεσαίωνα» στο χώρο των σούπερ μάρκετ που αναμένεται να γίνει πιο σκοτεινός με την εφαρμογή αντεργατικών σχεδίων. Με την αναθεώρηση δίνεται η ευχέρεια στους εργοδότες να παραβιάζουν με μεγαλύτερη ευχέρεια ακόμα το θεσμοθετημένο, σταθερό, ημερήσιο ωράριο εργασίας, χτυπώντας τα δικαιώματα των εργαζομένων γενικότερα και των μερικώς απασχολούμενων ειδικότερα, τόσο στο σταθερό ωράριο εργασίας όσο και στον ελεύθερο χρόνο τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να στερείται κάθε δυνατότητας συμμετοχής σε κοινωνική και πολιτική δράση, για την υπεράσπιση και διεύρυνση των δικαιωμάτων του. Στην ουσία, επιδιώκεται ολόκληρη η ζωή του εργαζόμενου να βρίσκεται στην πλήρη διάθεση του εργοδότη. Αποκαλυπτικές λοιπόν, καταγγελίες για ένα εργασιακό καθεστώς όπου ένας κανόνας κυριαρχεί: «Δουλειά για όσο θέλει, όποτε θέλει και όπως θέλει ο εργοδότης». Μιλάμε για μια κατάφωρη παραβίαση στοιχειωδών εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων που όπως φαίνεται σηματοδοτούν την έναρξη της αντίστροφης μέτρησης για τα δικαιώματα των εργαζομένων στον κλάδο.

²⁹ Ριζοσπάστης, *Ωράριο καταστημάτων: Σε κατάσταση ομηρείας οι εργαζόμενοι*, http://www2.rizospastis.gr/www.engine/storyPlain.do?id=3630991&action=print_σελ.1 (πρόσβαση στις 10/2/2010).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Μελέτη περίπτωσης: το παράδειγμα γνωστής αλυσίδας σούπερ μάρκετ

3.1 Ιστορική πορεία εμφάνισης της γνωστής αλυσίδας «X» στην Ελλάδα και την Ευρώπη

Η γνωστή αλυσίδα σούπερ μάρκετ «X» ιδρύθηκε στη Γερμανία τη δεκαετία του 1930 από τον Josef Schwarz. Το 1973 άνοιξε το πρώτο κατάστημα στο Ludwigshafen am Rhein της Γερμανίας. Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 ξεκίνησε η επέκταση της αλυσίδας «X» και στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Ως διεθνής όμιλος επιχειρήσεων δραστηριοποιείται σε όλη την Ευρώπη με αυτόνομες εταιρείες στις εκάστοτε χώρες. Σήμερα παρατηρείται δραστηριότητα σε 25 χώρες στην Ευρώπη. Η γνωστή αλυσίδα «X» διαθέτει 115 κεντρικές αποθήκες, περισσότερα από 8.500 καταστήματα και πάνω από 150.000 συνεργάτες αποτελώντας το μεγαλύτερο δίκτυο εκπωτικών καταστημάτων ειδών διατροφής στην Ευρώπη³⁰. Ανήκει στην κατηγορία των εκπωτικών καταστημάτων (discount stores) και πιο συγκεκριμένα, στην κατηγορία των hard discounters. Σήμερα η γνωστή αλυσίδα «X» κατατάσσεται στις 10 πρώτες εταιρείες λιανικού εμπορίου ειδών διατροφής.

Η γνωστή αλυσίδα «X» είναι από τις πρώτες πολυεθνικές εκπωτικές αλυσίδες τροφίμων που ξεκίνησε να λειτουργεί στην Ελλάδα. Τα κεντρικά γραφεία της αλυσίδας βρίσκονται στη Θεσσαλονίκη. Σε εθνικό επίπεδο υπάρχουν 4 περιφέρειες και κάθε περιφέρεια αποτελείται από μια κεντρική αποθήκη και τον αριθμό των καταστημάτων που εξυπηρετεί.

Τα πρώτα 10 καταστήματα έκαναν την εμφάνισή τους στην Ελλάδα το 1999. Με πολύ γρήγορους ρυθμούς η εταιρεία κατάφερε μέχρι το τέλος της χρονιάς να απαριθμήσει συνολικά 32 καταστήματα. Τίτλους εφημερίδων εκείνης της χρονιάς όπως, «Η γερμανική αλυσίδα X σε δέκα ελληνικές πόλεις», «Ηρθε νέος γίγαντας», «Νέα αλυσίδα στην αγορά», «Δυναμική παρουσία», «Το παιχνίδι πλέον στον κλάδο των σούπερ μάρκετ έχει ανοίξει», κτλ. δείχνουν ξεκάθαρα τη δυναμική είσοδο της γνωστής αλυσίδας «X» στην ελληνική αγορά εργασίας.

Το 2000, η ανάπτυξη της εταιρείας είναι ραγδαία με τη λειτουργία 18 νέων καταστημάτων. Το 2001, οι κεντρικές εγκαταστάσεις της εταιρείας μεταφέρονται από την περι-

³⁰Εκπαιδευτικό κέντρο, *Εγχειρίδιο Καταστήματος: Έτσι λειτουργεί το κατάστημά μας*, Θέρμη («X» Hellas) 2009, σελ. 10-11.

οχή της Γέφυρας στην περιοχή της Θέρμης. Το 2002, ο αριθμός των καταστημάτων έχει φτάσει πλέον τα 85 και ξεκινά η λειτουργία της δεύτερης αποθήκης στην περιοχή της Θήβας.

Με τη λειτουργία του καταστήματος στην Κοζάνη το 2003 η εταιρεία συμπληρώνει με επιτυχία τα 100 καταστήματα, ενώ το 2004 ξεκινά η λειτουργία της τρίτης αποθήκης στην περιοχή των Τρικάλων. Το 2005, εγκαινιάζεται στην Πάτρα η τέταρτη αποθήκη. Η εταιρεία πλέον είναι σε θέση να προμηθεύει από 4 σημεία όλα τα καταστήματά της σε κάθε σημείο της Ελλάδας. Ο αριθμός των καταστημάτων ανέρχεται στα 156.

Ο αριθμός των καταστημάτων συνεχίζει να αυξάνεται με έντονους ρυθμούς. Το 2009 είναι σταθμός για τη γνωστή αλυσίδα «X», καθώς συμπληρώνονται τα δέκα χρόνια λειτουργίας της αλυσίδας «X» στην Ελλάδα.

Το γενικό προφίλ της εταιρείας παρουσιάζεται συνοπτικά παρακάτω (Πίνακας 8):

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Προφίλ της γνωστής αλυσίδας «X»

	Γενικά στοιχεία
Πλήρης επωνυμία	"X" ΕΛΛΑΣ & ΣΙΑ Ο.Ε.
Πλήρης δραστηριότητα	Αλυσίδα καταστημάτων στο χώρο του Λιανικού Εμπορίου ειδών διατροφής/Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο Εισαγωγές-Εξαγωγές & Διανομή Ειδών Διατροφής, Ειδών Οικιακής Χρήσης & Άλλων Εμπορευμάτων
Έδρα	Θέρμη Θεσσαλονίκης
Συνοπτικό ιστορικό	Η γνωστή αλυσίδα "X"- ένας όμιλος με διεθνείς δραστηριότητες. Μια επιχείρηση αλυσίδας καταστημάτων στο χώρο του λιανικού εμπορίου ειδών διατροφής, η οποία αναπτύσσεται και πέραν της Ευρώπης με ταχείς επεκτατικούς ρυθμούς. Η βασική αρχή της επιχείρησης και το κλειδί της επιτυχίας είναι η απλότητα. Στόχος είναι η προσφορά στους πελάτες προϊόντων καθημερινής χρήσης και μέγιστης ποιότητας σε χαμηλές τιμές.
Παραγόμενα προϊόντα	Μικροσυσκευές, ένδυση, είδη διατροφής
Παροχή υπηρεσιών	Ευγένεια και γρηγοράδα, δικαίωμα επιστροφής προϊόντων, επέκταση της εξυπηρέτησης πελατών, κτλ.

Πηγή: Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, Προγράμματα επισκέψεων σε επιχειρήσεις και επαγγελματικούς ή επιστημονικούς φορείς: Κατηγορία πράξεων 2.3.2.γ, Ενέργεια 2.3.2, Μέτρο 2.3, http://learningsupport.elke.uoa.gr/tee_episkepsis/appdata/documents/off_attica/«X».doc, σελ.1-2 (πρόσβαση στις 22/3/2010).

Βασική αρχή του ομίλου είναι η «Ποιότητα και τιμή με διαφορά!». Η απλότητα χαρακτηρίζει όλες τις ενέργειες της επιχείρησης. Βασικός στόχος της επιχείρησης είναι να προσφέρει στους πελάτες μέγιστη ποιότητα σε χαμηλές τιμές.

Σήμερα υπάρχουν 202 καταστήματα σε όλη την Ελλάδα, περίπου 4.000 προσωπικό και 4 κέντρα διανομής. Γίνεται προσπάθεια για την επέκταση της γνωστής αλυσίδας «X» και πέραν της Ευρώπης με επιταχυνόμενους ρυθμούς.

3.2 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στη γνωστή αλυσίδα «X»

Μια επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας αφορά τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. Συνάπτεται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, ή τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφόσον αυτές λείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Η πρώτη Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που σύναψε το Σωματείο με τη γνωστή αλυσίδα «X» έγινε στις 5/11/2004 με την οποία κατακτήθηκαν πολύτιμες παροχές θεσμικού και οικονομικού χαρακτήρα. Τα επόμενα έτη η προσπάθεια του σωματείου και η συνεχής διαπραγμάτευση με την επιχείρηση συνεχίστηκαν και εντάθηκαν, με αποτέλεσμα την υπογραφή της δεύτερης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας την 9/3/2006 και τρίτης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας την 7/3/2007. Πιο πρόσφατη κατάκτηση αποτελεί η νέα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, η οποία υπεγράφη την 1/1/2009 με την οποία επετεύχθησαν νέες παροχές στους εργαζόμενους.

Συνοπτικά, οι όροι³¹ των Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που έχει συνάψει μέχρι σήμερα το σωματείο των εργαζομένων με την εργοδότητρια εταιρεία και τα επιπλέον δικαιώματα και παροχές, που κατακτήθηκαν με αυτές, είναι τα ακόλουθα:

³¹Σωματείο εργαζομένων «X» Ελλάς, *Το μεγάλο έργο μας*, <https://sites.google.com/a/somatio-er-«X».gr/start/>, σελ.2-10 (πρόσβαση στις 7/2/2010).

- Θέσπιση και κατοχύρωση του θεσμού των δωροεπιταγών, οι οποίες χορηγούνται δύο φορές το χρόνο (Πάσχα και Χριστούγεννα) σε όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης.
- Κατακτήθηκε η δέσμευση της εταιρείας απέναντι στο σωματείο να καταβάλλει τα δώρα εορτών ως εξής: το δώρο Χριστουγέννων καταβάλλεται πλέον με τη μισθοδοσία Νοεμβρίου ή το αργότερο μέχρι 14 Δεκεμβρίου, ενώ το δώρο του Πάσχα καταβάλλεται μέχρι την τελευταία Τετάρτη πριν από τη Μεγάλη Εβδομάδα. Η εταιρεία δεσμεύεται στο ίδιο χρονικό διάστημα και για τη χορήγηση των δωροεπιταγών.
- Κατοχύρωση ως μέρος των τακτικών μηνιαίων αποδοχών ενός επιδόματος, το οποίο επιφέρει αισθητή αύξηση των μηνιαίων αποδοχών των εργαζομένων.
- Κατοχύρωση ως ημερών αργίας, πέραν των ορισθέντων ως υποχρεωτικών από το νόμο, των ακόλουθων ημερών: α) της Καθαράς Δευτέρας, β) του εορτασμού του Αγίου Πνεύματος, γ) της 26^{ης} Δεκεμβρίου, δ) της 1^{ης} Ιανουαρίου, ε) της 6^{ης} Ιανουαρίου και στ) της 26^{ης} Οκτωβρίου (εορτασμός Αγίου Δημητρίου, πολιούχου της πόλης της Θεσσαλονίκης), για όσους εργάζονται σε καταστήματα περιοχών όπου πολιούχος είναι ο Άγιος Δημήτριος. Για όσους εργαστούν τις παραπάνω μέρες κατοχυρώθηκε το δικαίωμα να λαμβάνουν επιπλέον ποσό που αντιστοιχεί στο 100% της αμοιβής τους, καθώς και δικαίωμα χορήγησης πρόσθετης ημέρας ανάπαυσης (δηλαδή ρεπό). Για όσους εργαστούν τη Μεγάλη Παρασκευή θεσπίστηκε προσαύξηση κατά 25% επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου.
- Από το 2004 λειτουργεί με πρωτοβουλία του σωματείου Τράπεζα Αίματος στο νοσοκομείο ΑΧΕΠΑ στη Θεσσαλονίκη, για την αλληλοεξυπηρέτηση των εργαζομένων. Έχει κατοχυρωθεί το δικαίωμα για τους εργαζόμενους να λαμβάνουν ανά εξάμηνο άδεια μιας ημέρας με αποδοχές και ασφάλιση, εφόσον την αιτούνται για να συμμετάσχουν σε αιμοδοσία.
- Από το 2007 συστήθηκε και λειτουργεί με πρωτοβουλία του σωματείου Τριμελής Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων, με κύριο στόχο τη μέγιστη διασφάλιση υγιεινών και ασφαλών συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους.
- Η εταιρεία ανέλαβε την υποχρέωση να μεσολαβήσει σε εταιρείες παροχής υπηρεσιών, ώστε να επιτύχει πρόσθετες παροχές σε προνομιακές χρεώσεις που αφορούν, για παράδειγμα, παιδικές κατασκηνώσεις.

- Από το 2004 κι έπειτα, κατοχυρώθηκε ως τακτική αποδοχή η πρόσθετη παροχή που χορηγείται στους χειριστές ύψους 15% επί του βασικού μισθού που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Επίσης, από το 2004 κατοχυρώθηκε και η χορήγηση επιδόματος κατάψυξης στους υπαλλήλους αποθήκης-ταξινομητές-χειριστές. Το επίδομα αυτό χορηγείται κανονικά στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε άδεια ή απουσιάζει δικαιολογημένα από την εργασία του (π.χ. αναρρωτική άδεια, κτλ.).
- Από το 2004 έχει κατοχυρωθεί και η χορήγηση επιδόματος στους εργαζόμενους εκείνους που απασχολούνται στα τμήματα καθαριότητας ψυγείων, λαχανικών και φρούτων.
- Κατοχυρώθηκε επίσης το δικαίωμα των εργαζομένων στις αποθήκες να αποζημιώνονται με προσαύξηση επί του ημερομισθίου τους κατά 100% για την εργασία τους τις Κυριακές και τις αργίες.
- Κατοχυρώθηκε πριμ ύψους 30 ευρώ για κάθε εντοπισμό κλοπής που σημειώνεται στα καταστήματα και τις αποθήκες της εταιρείας.
- Για τους υπευθύνους και τους βοηθούς υπευθύνου των καταστημάτων κατοχυρώθηκε πριμ παρουσίας για παραλαβή κλειδιών χρηματοκιβωτίου.
- Οι εργαζόμενοι σε καταστήματα τα οποία λειτουργούν Κυριακή κατά τη θερινή περίοδο βάσει απόφασης του Νομάρχη, οι οποίοι αμείβονται με τη νόμιμη προσαύξηση 75% επί του ημερομισθίου τους για την εργασία τους κατά τις Κυριακές, έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν πρόσθετη ημέρα ανάπαυσης (ρεπό), εφόσον εργαστούν Κυριακή. Αυτό ισχύει και για όσους εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης.
- Η εταιρεία ανέλαβε την υποχρέωση να προβεί σε ομαδική ασφάλιση των εργαζομένων της σε αξιόπιστη ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία και να καλύψει εξ ολοκλήρου τα ασφάλιστρα αυτής.

Κύριος στόχος της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι, όχι μόνο η βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων, αλλά και η κατοχύρωση ευνοϊκότερων όρων εργασίας από αυτούς που ήδη προβλέπει η εργατική νομοθεσία και οι υπόλοιπες οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3.3 Σύνθεση του προσωπικού στη γνωστή αλυσίδα «X»

Προσπάθεια εδώ είναι να δώσουμε μια σαφή εικόνα για τη σύνθεση του προσωπικού και τις ειδικότητες στη γνωστή αλυσίδα «X» για να μπορέσουμε στη συνέχεια να κατα-

λάβουμε τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται η εργασία στα καταστήματα της γνωστής αλυσίδας «X» και τα διαφορετικά εργασιακά καθεστώτα που προκύπτουν ανάλογα με τη θέση των εργαζομένων. Φαίνεται πως η θέση ενός εργαζόμενου στη γνωστή αλυσίδα «X» σχετίζεται με το εργασιακό καθεστώς με το οποίο εργάζεται. Δηλαδή, η θέση ενός εργαζόμενου καθορίζει, σε σημαντικό βαθμό, το εργασιακό καθεστώς με το οποίο θα εργαστεί.

Συγκεκριμένα, το προσωπικό των καταστημάτων της γνωστής αλυσίδας «X» αποτελείται από: α) τον/την Υπεύθυνο/η Καταστήματος (ΥΚ), που αναλαμβάνει τη διεύθυνση ενός καταστήματος, συμβάλλοντας ενεργά στην άρτια λειτουργία του, β) τους/τις Βοηθούς Υπευθύνου Καταστήματος (ΒΥΚ), που υποστηρίζουν ενεργά τη διεύθυνση ενός καταστήματος, συμβάλλοντας επίσης στην άρτια λειτουργία του καταστήματος και γ) τους/τις Πωλητές/τριες-Ταμίες.

Το οργανόγραμμα πωλήσεων αποτελείται από: α) τον Επιθεωρητή Πωλήσεων, ο οποίος αναλαμβάνει την επίβλεψη 4 περίπου καταστημάτων, σε μια ευρύτερη περιοχή της Περιφέρειας στην οποία ανήκει. Πραγματοποιεί τις αναγκαίες προσλήψεις, αλλά και την εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού στα καταστήματα που βρίσκονται υπό την ευθύνη του. Είναι αρμόδιος για θέματα οργάνωσης, παρακολούθησης των πωλήσεων και ελέγχου των διαδικασιών, β) τον Προϊστάμενο Πωλήσεων και γ) τον Διευθυντή Περιφέρειας.

Στη γνωστή αλυσίδα «X» διακρίνουμε: α) τον τομέα των πωλήσεων, β) τον τομέα των logistics (αποθήκη-διαχείριση εμπορευμάτων), που αφορά την οργάνωση και τη διαχείριση των εμπορευμάτων και γ) τον τομέα των διοικητικών υπηρεσιών (συντονισμός και έλεγχος).

Στις διοικητικές υπηρεσίες³² παρατηρείται ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων όπως, οικονομικά-λογιστικά, πληροφορική, αγορές, αποθήκη, logistics, νομικά, διαφήμιση, τηλεφωνική εξυπηρέτηση πελατών, κ.ά.. Ο τομέας των οικονομικών ασχολείται με την οικονομική διαχείριση, το νομικό τμήμα διεκπεραιώνει τα νομικά θέματα της εταιρείας, ενώ το κέντρο εξυπηρέτησης πελατών δέχεται κλήσεις για πληροφορίες σχετικές με προϊόντα. Υπάρχει επίσης και ο τομέας της ανάπτυξης (έρευνα και κατασκευή) που α-

³²«X», Διοικητικές υπηρεσίες, <http://www.«X».gr/gr/home.nsf/alt1/c.c.n.ad.index>, σελ.1 (πρόσβαση στις 7/2/2010).

σχολεύεται με τη διαχείριση των ακινήτων. Όλο αυτό το πλέγμα των ειδικοτήτων περιβάλλει ένα συνεργείο φορτώματος, ένα συνεργείο καθαρισμού και ένα συνεργείο φύλαξης (security).

Παρατηρούμε λοιπόν, πως ο χώρος των σούπερ μάρκετ περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων από τον τομέα των πωλήσεων μέχρι τον τομέα των διοικητικών υπηρεσιών και των logistics.

3.4 Στατιστική απεικόνιση των μερικώς απασχολούμενων στη γνωστή αλυσίδα «X»

Η γνωστή αλυσίδα «X» διαθέτει σήμερα 202 καταστήματα και περίπου 4.072 άτομα προσωπικό. Το 14,9% περίπου εργάζεται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης και το 85,1% περίπου εργάζεται με κάποια μορφή μερικής απασχόλησης (4ωρη ή 6ωρη). Η πλειοψηφία των εργαζομένων στη γνωστή αλυσίδα «X» είναι γυναίκες. Συγκεκριμένα, περίπου το 25% των εργαζομένων στη γνωστή αλυσίδα «X» είναι άνδρες και το υπόλοιπο 75% περίπου είναι γυναίκες.

Νόμος στη γνωστή αλυσίδα «X» αποτελεί η μερική απασχόληση ως κύρια μορφή απασχόλησης και πιο συγκεκριμένα, το 4ωρο και το 6ωρο. Το ενδιαφέρον στοιχείο είναι ότι μόνο οι υπεύθυνοι και οι βοηθοί υπευθύνου εργάζονται με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. Όλο το υπόλοιπο προσωπικό εργάζεται με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Διακρίνουμε λοιπόν τη συνύπαρξη 3 διαφορετικών εργασιακών καθεστώτων στη γνωστή αλυσίδα «X» με τη μερική απασχόληση να κατέχει τα πρωτεία. Διακρίνουμε: α) την 4ωρη μερική απασχόληση, β) την 6ωρη μερική απασχόληση και γ) την πλήρη απασχόληση. Πολύ μεγάλες διαστάσεις στη γνωστή αλυσίδα «X» παίρνει κυρίως η 4ωρη μερική απασχόληση έναντι της 6ωρης μερικής απασχόλησης και της πλήρους απασχόλησης σε όλες τις γεωγραφικές περιφέρειες της χώρας. Κύρια πολιτική της γνωστής αλυσίδας είναι να προσλαμβάνει κυρίως 4ωρους μερικώς απασχολούμενους, καθώς μέσω της εντατικοποίησης της εργασίας τους, καταφέρνουν να μειώσουν το εργασιακό και λειτουργικό κόστος. Με τη μερική απασχόληση δεν υπάρχουν χαμένες ώρες εργασίας για τη γνωστή αλυσίδα «X», με αποτέλεσμα να αυξάνεται η αποδοτικότητα και η παραγωγικότητα.

Συγκεκριμένα, σε όλες τις γεωγραφικές περιφέρειες της χώρας οι μερικώς απασχολούμενοι 4ωροι υπερτερούν έναντι των μερικώς απασχολούμενων 6ωρων και των πλήρως απασχολούμενων. Το μικρότερο ποσοστό μερικώς απασχολούμενων 4ωρων εντο-

πίζεται στην Πελοπόννησο (58,3%) και το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στην Αθήνα (65%) και στο Ιόνιο (65%). Τα ποσοστά για τους μερικώς απασχολούμενους δωρους κυμαίνονται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, παρατηρούνται ποσοστά που κυμαίνονται από 20% (Αθήνα, Ιόνιο) μέχρι 27% (Πελοπόννησος). Η πλήρης απασχόληση σε όλες τις γεωγραφικές περιφέρειες της χώρας κυμαίνεται γύρω στο 14,5%-15% και αφορά μόνο τους υπευθύνους και τους βοηθούς υπευθύνου των καταστημάτων της γνωστής αλυσίδας (Πίνακας 9).

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X»

Γεωγραφική περιφέρεια	Σύνολο καταστημάτων	Σύνολο εργαζομένων	Μερικώς απασχολούμενοι 4ωροι	Μερικώς απασχολούμενοι 6ωροι
Αθήνα	41	820	65,0% ¹	20%
Αττική-Εύβοια	15	295	59,4%	25,4%
Αιγαίο	7	136	64,1%	20,5%
Κρήτη	15	305	61,4%	23,9%
Πελοπόννησος	22	448	58,3%	27,0%
Ιόνιο	6	120	65,0%	20,0%
Θεσσαλονίκη- Χαλκιδική- Πιερία	32	656	61,1%	24,3%
Υπόλοιπη Ελλάδα	64	1.292	61,2%	24,0%
Σύνολο	202	4.072	56,0%	29,1%

¹Όλα τα στοιχεία και τα ποσοστά προέκυψαν ύστερα από επεξεργασία πρωτογενών δεδομένων.

Πηγή: «X», «X» στις διακοπές, <http://www.«X».gr>, σελ.10-22 (πρόσβαση στις 28/5/2010).

Οι εργαζόμενοι στη γνωστή αλυσίδα «X» βρίσκονται στην ηλικιακή κατηγορία 18-45 ετών κυρίως και είναι στην πλειοψηφία τους μέσης εκπαίδευσης (Γυμνάσιο-Λύκειο).

Τα τελευταία χρόνια, μεγάλη ανταπόκριση φαίνεται πως έχει και ο θεσμός της εργολαβίας (συνεργείο φορτώματος) στη γνωστή αλυσίδα «X». Σήμερα απασχολούνται 202 εργαζόμενοι στο συνεργείο φορτώματος και αφορά στο 100% τον ανδρικό πληθυσμό. Γίνεται προσπάθεια να διπλασιαστεί ο αριθμός τους μέσα στον επόμενο χρόνο.

Σημαντικό ρόλο στα πλαίσια λειτουργίας της γνωστής αλυσίδας «X» παίζει και ο θεσμός της εργολαβίας³³ για το συνεργείο καθαρισμού και την ομάδα φύλαξης. Τόσο το

³³Η εργολαβία αφορά στην ανάληψη μέρους του συνολικού έργου ή της συνολικής λειτουργίας της επιχείρησης από άλλη επιχείρηση. Παράδειγμα έργου: καθαρισμού ή φύλαξης, ή η λειτουργία του λογιστηρίου, κτλ. Το διευθυντικό δικαίωμα το ασκεί ο εργολάβος.

συνεργείο καθαρισμού όσο και η ομάδα φύλαξης (security) αποτελείται από 404 άτομα. Η πλειοψηφία των εργαζομένων στο συνεργείο καθαρισμού είναι γυναίκες. Το 80% σχεδόν των εργαζομένων στην ομάδα φύλαξης (security) είναι άνδρες και το 20% είναι γυναίκες. Σε κάθε κατάσταση αντιστοιχούν δύο άτομα της ομάδας φύλαξης και δύο άτομα του συνεργείου καθαρισμού.

Η γνωστή αλυσίδα «X» χρησιμοποιεί το θεσμό της εργολαβίας μετατρέποντας την εργασιακή σχέση σε δουλεμπορική. Χρησιμοποιεί το θεσμό της μερικής απασχόλησης, με ιδιαίτερη έμφαση στη 4ωρη μερική απασχόληση, γιατί μέσα από την εντατικοποίηση της εργασίας περιορίζει το εργασιακό και λειτουργικό κόστος και αυξάνει την παραγωγικότητα, καθώς δεν υπάρχουν χαμένες ώρες.

3.5 Περιεχόμενο εργασιακών σχέσεων των μερικώς απασχολούμενων στη γνωστή αλυσίδα «X»

3.5.1 Μεθοδολογία

Ως μεθοδολογία για την ανάλυση και παρουσίαση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων των μερικώς απασχολούμενων στη γνωστή αλυσίδα «X» έχει χρησιμοποιηθεί η ποιοτική ανάλυση. Συγκεκριμένα, έχουν γίνει συνεντεύξεις σε βάθος με ερωτηματολόγιο που είναι χωρισμένο σε επιμέρους θεματικές ενότητες (προσωπικά χαρακτηριστικά, απασχόληση/εργασιακό καθεστώς, συνθήκες εργασίας, αποδοχές, ωράριο εργασίας, συνεργασία με συναδέλφους και προϊσταμένους, συνδικαλιστική δράση, γενικές ερωτήσεις) που αφορούν όλες τις πτυχές των εργασιακών σχέσεων. Οι συνεντεύξεις αφορούσαν μερικώς απασχολούμενους που να ανήκουν σε διαφορετικά καταστήματα της γνωστής αλυσίδας «X». Έγιναν συνεντεύξεις σε βάθος σε 10 άτομα. Κάθε συνέντευξη διήρκεσε περίπου μιάμιση ώρα. Όπου χρειάστηκε, έγιναν και συμπληρωματικές συνεντεύξεις. Οι συνεντεύξεις στη συνέχεια, απομαγνητοφωνήθηκαν. Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν υπακούουν στην τήρηση των κανόνων δεοντολογίας της διεθνούς κοινωνιολογικής εταιρείας. Έχει διασφαλιστεί δηλαδή, η ανωνυμία της πληροφορίας.

3.5.2 Εργασιακό καθεστώς

Στη γνωστή αλυσίδα «X» διακρίνουμε δύο μορφές μερικής απασχόλησης: α) την 4ωρη μερική απασχόληση και β) την 6ωρη μερική απασχόληση. Οι δύο αυτές μορφές μερικής απασχόλησης συνυπάρχουν με την πλήρη απασχόληση. Οι 4ωροι και 6ωροι μερικώς

απασχολούμενοι στη γνωστή αλυσίδα «X» έχουν συμπληρωματικό ρόλο και καλύπτουν τα κενά και τις ανάγκες σε προσωπικό. Η μερική απασχόληση όμως, παρουσιάζει σαφώς μεγαλύτερα ποσοστά σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Όλοι οι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης στη γνωστή αλυσίδα «X» δουλεύουν σε βάρδιες οι οποίες αλλάζουν ανά βδομάδα ή ακόμα και μέρα. Η αύξηση του συνόλου της απασχόλησης στη γνωστή αλυσίδα «X» προήλθε κυρίως από τη δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης. Ένα ποσοστό μερικώς απασχολουμένων στη γνωστή αλυσίδα «X» εργάζεται ελάχιστες ώρες (4 ώρες την ημέρα), γεγονός που κάνει δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στην εργασία και την ανεργία. Το πέρασμα στη μερική απασχόληση είναι μονομερής απόφαση του εργοδότη.

Η μερική απασχόληση τείνει πλέον να παγιωθεί, καθώς συνδέεται με βαθύτερες δι-
αρθρωτικές και κοινωνικές μεταβολές, με αλλαγές ακόμη στις στάσεις και τις προσδο-
κίες των εργαζομένων. Τα σούπερ μάρκετ αποτελούν την εικόνα του μέλλοντος όσον α-
φορά το καθεστώς απασχόλησης. Αυτό που κυρίως πρέπει να επιχειρηθεί είναι η ανά-
γκη αποφυγής φαινομένων καταχρηστικής εφαρμογής της μερικής απασχόλησης σε βά-
ρος της πλήρους απασχόλησης. Με λίγα λόγια, η μερική απασχόληση θα πρέπει να θε-
ωρείται επικουρική λύση έναντι του αντίστοιχου θεσμού της πλήρους απασχόλησης και
όχι να αντικαθιστά την πλήρη απασχόληση.

3.5.3 Αναγκαστική ή ηθελημένη επιλογή της μερικής απασχόλησης στη γνωστή αλυσίδα «X»

Η μερική απασχόληση αποτελεί σήμερα μια πρόταση για νέες θέσεις εργασίας στη νέα ευέλικτη αγορά εργασίας. Αν χρησιμοποιηθεί σωστά, μπορεί να λειτουργήσει αποτελε-
σματικά στη μείωση της ανεργίας. Υπάρχουν δύο κυρίως μορφές μερικής απασχόλη-
σης όσον αφορά την επιλογή: α) η ηθελημένη ή εκούσια ή εθελούσια προσφυγή³⁴ στη
μερική απασχόληση και β) η μη ηθελημένη ή επιβαλλόμενη ή αναγκαστική ή ακούσια
προσφυγή³⁵ στη μερική απασχόληση.

³⁴Ηθελημένη ή εκούσια ή εθελοντική προσφυγή στη μερική απασχόληση είναι εκείνη όπου το άτομο θέλει και ψάχνει να βρει μερική απασχόληση.

³⁵Μη ηθελημένη-επιβαλλόμενη ή ακούσια μερική απασχόληση είναι εκείνη η μορφή μερικής απασχό-
λησης στην οποία το άτομο καταφεύγει από ανάγκη είτε γιατί είναι άνεργος, είτε γιατί ψάχνει να βρει
πλήρη απασχόληση αλλά δε βρίσκει.

Στην Ελλάδα υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης σε σχέση με τις άλλες χώρες της Ευρώπης. Αυτό σημαίνει ότι για τους περισσότερους εργαζόμενους η μερική απασχόληση αποτελεί λύση ανάγκης αφού δεν βρίσκουν θέση πλήρους απασχόλησης. Η Ελλάδα καταλαμβάνει την πρώτη θέση στην Ευρώπη στην ακούσια προσφυγή των εργαζομένων στη λύση της μερικής απασχόλησης, αφού το 53% των μερικώς απασχολούμενων προσφεύγει αναγκαστικά σε αυτήν. Το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση φθάνει μόλις το 30%.

Στη γνωστή αλυσίδα «X», οι περισσότεροι εργαζόμενοι καταφεύγουν αναγκαστικά στη λύση της μερικής απασχόλησης. Το ποσοστό της αναγκαστικής προσφυγής στη μερική απασχόληση κυμαίνεται στο 67% περίπου. Οι κύριοι λόγοι που αναφέρθηκαν για την αναγκαστική προσφυγή στη μερική απασχόληση είναι: η ανεργία σε ποσοστό 11%, η άποψη ότι δε βρέθηκε θέση πλήρους απασχόλησης σε ποσοστό 70% και ένα 19% δήλωσε άλλους λόγους.

Η απάντηση μιας εργαζόμενης με μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X» είναι ξεκάθαρη:

«Η επιλογή μου να εργαστώ με μερική απασχόληση ήταν αναγκαστική, γιατί από το τίποτα είναι προτιμότερη η μερική απασχόληση. Δεν υπάρχουν οι ανέσεις για να πω ότι δε θα δουλέψω. Οι υποχρεώσεις και τα έξοδα τρέχουν. Στην ουσία, με τις σημερινές συνθήκες εργασίας δεν υπάρχει καν επιλογή».

Στην εποχή της οικονομικής κρίσης, της παγκοσμιοποίησης και της αύξησης της ευέλικτης μορφής απασχόλησης οι άνθρωποι βρίσκονται μπροστά στο δίλημμα της ανεργίας ή της μισής δουλειάς.

Η «εθελούσια» μερική απασχόληση στην Ελλάδα παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά (30%) σε σύγκριση με τον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο (70%). Η εξέλιξη των χαμηλών ποσοστών μερικής απασχόλησης συνδέεται με τα πενιχρά εισοδήματα, με αποτέλεσμα να μην ενθαρρύνεται η προσφυγή στη μερική απασχόληση. Σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες, οι εργαζόμενοι προτιμούν τη μερική απασχόληση, διότι τους εξασφαλίζει αξιοπρεπή διαβίωση, καλύτερη ποιότητα ζωής και αξιοπρεπή σύνταξη.

Υπάρχουν, σε μικρότερο βαθμό, και οι περιπτώσεις εκείνες όπου η μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X» είναι ηθελημένη επιλογή. Σε εθελοντική βάση, η μερική απασχόληση συνδυάζεται κυρίως με την κάλυψη οικογενειακών και ευρύτερων κοινωνικών αναγκών. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι γυναίκες που φροντίζουν παιδιά ή

ηλικιωμένα άτομα, οι φοιτητές, οι εργαζόμενοι που έχουν δύο δουλειές και η μερική απασχόληση αποτελεί τη δεύτερη, συμπληρωματική εργασία και οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις. Το ποσοστό της εθελοντικής προσφυγής στη μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X» ανέρχεται στο 33% περίπου.

Η επιλογή της μερικής απασχόλησης - ελλείπει εργασιακών ευκαιριών - μπορεί να καταλήξει σε αναγκαστική επιλογή, επιβαλλόμενη εξωτερικά. Η οικειοθελής προσφυγή στη μερική απασχόληση αφορά αναλογικά περισσότερο τις γυναίκες απ'ότι τους άνδρες. Για τους άνδρες, η μερική απασχόληση αποτελεί κυρίως «δεύτερη επιλογή» ή λύση ανάγκης. Ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από την αιτία προσφυγής στη μερική απασχόληση και από την εθελούσια ή αναγκαστική επιλογή. Γενικότερα στην Ελλάδα, οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις εργασίας είναι αναγκαίο κακό (δηλαδή, επιβάλλονται) και όχι ελεύθερη επιλογή των εργαζομένων. Το εκβιαστικό δίλημμα «Μια θέση εργασίας μερικής απασχόλησης ή καμιά θέση εργασίας (ανεργία);» είναι αυτό που βασανίζει τη σκέψη κάθε εργαζόμενου που εισέρχεται στην αγορά εργασίας και ψάχνει να βρει εργασία.

3.5.4 Συνθήκες εργασίας (υγιεινή και ασφάλεια) μερικώς απασχολούμενων στη γνωστή αλυσίδα «X»

Ο όρος Υγεία και Ασφάλεια της Εργασίας (ΥΑΕ) παραπέμπει σε πλευρές της επαγγελματικής ζωής του εργαζόμενου, τόσο σε ότι αφορά την προστασία της υγείας από ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες στο εργασιακό περιβάλλον, όσο και την καλυτέρευση της ποιότητας ζωής του εργαζόμενου.

Η απορρύθμιση των αγορών εργασίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα, ο οποίος επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες εργασίας, με δυσμενείς επιπτώσεις στην υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων είτε με την πρόκληση εργατικών ατυχημάτων είτε με την εμφάνιση επαγγελματικών ασθενειών.

Το πρόβλημα των συνθηκών εργασίας με κύρια έμφαση στις παραμέτρους εκείνες που συνδέονται με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων παραμένει ένα σημαντικό ζήτημα και επιδεινώνεται σε μια περίοδο έντασης της κρίσης και όξυνσης των συνεπειών από την εντατικοποιημένη οργάνωση της εργασίας.

Στη γνωστή αλυσίδα «X» παρατηρείται έλλειψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων γενικότερα και των μερικώς απασχολούμενων ειδικότερα. Οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να δουλεύουν κάτω από κακές συνθήκες εργασίας και τα μέτρα ασφαλεί-

ας δεν τηρούνται. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται σημαντική αύξηση των εργατικών ατυχημάτων. Τα ελλιπή μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους δουλειάς καθιστούν το εργασιακό περιβάλλον ακατάλληλο θέτοντας σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Η απάντηση μιας εργαζόμενης με μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X» τεκμηριώνει όλα τα παραπάνω:

«Για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας ούτε λόγος. Δεν τηρείται κανένας κανόνας. Δεν υπάρχει χρόνος που εργαζόμενος να μην έχει πάθει εργατικό ατύχημα ή να έχει λείψει λόγω επαγγελματικής ασθένειας».

Οι όροι απασχόλησης που το μεγάλο κεφάλαιο επιτάσσει σήμερα, δημιουργούν και νέους τύπους επαγγελματικών ασθενειών. Μια σειρά από λόγοι όπως, η εντατικοποίηση της εργασίας, η μονοτονία, η ανεργία, το άγχος, η σωματική κούραση, ο θόρυβος, η εναλλαγή θερμοκρασίας (κρύου και ζέστης), ο φόβος των εργαζομένων για το αν θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες της δουλειάς και η ανασφάλεια - όλα συμπτώματα των καπιταλιστικών αναδιαρθρώσεων - ευθύνονται για την εμφάνιση νέων ασθενειών όπως, το επαγγελματικό στρες. Η εντατικοποίηση της εργασίας είναι ίσως ο κυριότερος παράγοντας που συσχετίζεται στενά με προβλήματα υγείας και ατυχήματα στην εργασία.

Δεν υπάρχει μια σαφή και ξεκάθαρη εικόνα για την πραγματική κατάσταση των εργατικών ατυχημάτων αλλά και γενικότερα των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων στη γνωστή αλυσίδα «X». Από τα όποια διαθέσιμα στοιχεία φαίνεται πως οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση εκτίθενται πιο εύκολα στον κίνδυνο ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας από τους πλήρως απασχολούμενους εξαιτίας των εντατικοποιημένων ρυθμών και την ένταση της εργασίας. Επίσης, η εργασία των γυναικών φαίνεται πως είναι περισσότερο επισφαλής, κακοπληρωμένη και επικίνδυνη από αυτή των ανδρών και συνεπώς περισσότερο έκθετη σε κίνδυνο πρόκλησης ατυχήματος. Το ζήτημα αφορά σε μεγαλύτερο βαθμό τους νέους εργαζόμενους που μπαίνουν στην αγορά εργασίας με ακόμα χειρότερους όρους. Το μοντέλο του ευέλικτου εργαζόμενου που τείνει να κυριαρχήσει με τις σημερινές συνθήκες εργασίας και που θα γίνεται λάστιχο σύμφωνα με τις απαιτήσεις του εκάστοτε εργοδότη αυξάνει κατακόρυφα τις συνθήκες καταπόνησης της υγείας για τους νέους. Προκειμένου οι εργοδότες να αποφύγουν το «κόστος» (αυξήσεις, άδειες, κτλ.) καταφεύγουν στη λύση του εργαζόμενου - πολυεργαλείου που θα είναι το παιδί για όλες τις δουλειές στην επιχείρηση. Η εκπαίδευση των

εργαζομένων στην εργασία στη γνωστή αλυσίδα «X» δεν περιλαμβάνει πρακτικές ελαχιστοποίησης των κινδύνων που απορρέουν από αυτή αφού το ζητούμενο για τους εργοδότες δεν είναι η προστασία της υγείας του εργαζόμενου αλλά το πώς θα απομυζήσει από αυτόν το μέγιστο δυνατό κέρδος.

Οι μονάδες υγείας των ασφαλιστικών ταμείων θα καταλήξουν να λειτουργούν σαν επιχειρήσεις που θα πουλάνε υπηρεσίες στα ασφαλιστικά ταμεία, τα οποία θα καλύπτουν ένα μικρό μέρος των δαπανών.

Απαιτείται μια πιο συστηματική παρακολούθηση του ζητήματος τόσο μέσω της στατιστικής προσέγγισης, όσο και μέσω της εκπόνησης μελετών και ερευνών σε κλαδικό επίπεδο. Η κατάσταση των εργατικών ατυχημάτων στη γνωστή αλυσίδα «X», έτσι όπως προκύπτει με τα σημερινά δεδομένα δεν είναι δυνατό να οδηγήσει σε εφησυχασμό. Μια πολιτική πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών θα εξοικονομούσε σημαντικούς πόρους και θα ανακούφιζε, σε σημαντικό βαθμό, οικονομικά το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Απαιτούνται όχι μόνο νομοθετικές παρεμβάσεις αλλά και η υιοθέτηση εργαλείων εφαρμογής στην πράξη του κανονιστικού πλαισίου από την επιχείρηση και από τον κάθε εργαζόμενο. Αυτό που κυρίως απαιτείται είναι η προσπάθεια μιας γενικότερης αναβάθμισης του ανθρώπινου παράγοντα στο χώρο εργασίας, με την υιοθέτηση ποιοτικών κυρίως κριτηρίων ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας για την ελληνική οικονομία.

Αναδεικνύεται η ανάγκη διεύρυνσης του θεσμού των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματών (BAE), δηλαδή απαιτείται αντίσταση στις αντι-ασφαλιστικές ανατροπές. Οι εργαζόμενοι πρέπει να διεκδικήσουν ουσιαστικά μέτρα ασφάλειας και υγιεινής της εργασίας, διεύρυνση των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών τους δικαιωμάτων και ένα σύστημα υγείας αποκλειστικά δημόσιο και δωρεάν με παροχές στο ύψος των αναγκών τους.

3.5.5 Τήρηση ή καταπάτηση των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων στη γνωστή αλυσίδα «X»

Ορισμένες μόνο από τις καταγγελίες που κατά δεκάδες φτάνουν καθημερινά στο Σύλλογο Εμποροϋπαλλήλων Αθήνας, στο Σύνδεσμο Επιχειρήσεων Σούπερ Μάρκετ Ελλάδος (ΣΕΣΜΕ), αλλά και στα σωματεία των εργαζομένων, είναι αρκετές για να συνθέσουν την εικόνα των τραγικών συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων του κλάδου. Οδηγούμαστε προς τη δημιουργία ενός καθεστώτος εργασιακών σχέσεων, όπου ο εργο-

δότης θα επιβάλλει τους όρους του και οι εργαζόμενοι θα υποτάσσονται χωρίς δικαίωμα φωνής. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η καταπάτηση κάθε στοιχειώδους κανόνα απασχόλησης και αμοιβής διευρύνονται συνεχώς. Το κανονικό ωράριο και τα πλήρη μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα, συνθλίβονται κάτω από το δικαίωμα του εργοδότη να έχει εργαζόμενους στην «κάνουλα», τους οποίους θα απασχολεί όπως και όσο θέλει.

Με την αναθεώρηση προβλέπεται μια ζωή πλήρως υποταγμένη στις ανάγκες του κεφαλαίου. Δίνεται η ευχέρεια στους εργοδότες να παραβιάζουν με μεγαλύτερη ευχέρεια ακόμα και αυτό το θεσμοθετημένο, σταθερό, ημερήσιο ωράριο εργασίας, χτυπώντας τα δικαιώματα των εργαζομένων τόσο στο σταθερό ωράριο εργασίας όσο και στον ελεύθερο χρόνο τους. Ουσιαστικά, επιδιώκεται ολόκληρη η ζωή του εργαζόμενου να βρίσκεται στην πλήρη διάθεση του εργοδότη όποτε κι αν αυτός το θελήσει. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, την επιδείνωση των ασφαλιστικών και εργασιακών δικαιωμάτων, τα περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα και το μεγάλο βαθμό παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας εκ μέρους της εργοδοσίας.

Οι εργαζόμενοι στο εμπόριο, από την ώρα που μπήκαν στην παραγωγή, δε γνώρισαν τι θα πει «δικαίωμα». Ο εργαζόμενος μετατρέπεται σε ένα πλάσμα που ζει για να δουλεύει, χωρίς ελευθερίες, χωρίς αιτήματα, χωρίς απαιτήσεις.

Στα σούπερ μάρκετ η κατάσταση ολοένα και χειροτερεύει. Οι εργαζόμενοι που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης έχουν επιπλέον προβλήματα. Οι μερικούς απασχολούμενοι στη γνωστή αλυσίδα «X» αντιμετωπίζουν προβλήματα επιβίωσης με τους μισθούς πείνας, αντιμετωπίζουν και κοινωνικά προβλήματα, αφόρητη πίεση στο χώρο δουλειάς και αγωνία για το μεροκάματο. Τα σπαστά ωράρια απομακρύνουν τον εργαζόμενο από κάθε είδους κοινωνική και δημιουργική δραστηριότητα, καθώς οι εργαζόμενοι καθίστανται πιο ευάλωτοι στις εργοδοτικές πιέσεις για πρόσθετη εργασία με αποτέλεσμα τη διάλυση της προσωπικής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής αφού ο εργαζόμενος είναι ανά πάσα στιγμή στη διάθεση του εργοδότη του.

Η εντατικοποίηση σκοτώνει, η τρομοκρατία και οι συκοφαντίες οργιάζουν, στους ανεπιθύμητους εργαζόμενους ασκούνται αφόρητες πιέσεις για να τους εξαναγκάσουν να παραιτηθούν και οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να δουλεύουν κάτω από απαράδεκτες συνθήκες εργασίας. Τα ωράρια παραβιάζονται και οι κλαδικές συμβάσεις δεν εφαρμό-

ζονται. Αυτές οι εργασιακές σχέσεις που επικρατούν στον κλάδο εξευτελίζουν τον εργαζόμενο, όχι μόνο σαν εργαζόμενο, αλλά και σαν άνθρωπο.

Για να αυξήσει τα ήδη τεράστια κέρδη της, η πολυεθνική αλυσίδα «X» χρησιμοποιεί τις ελαστικές μορφές εργασίας, το 4ωρο και το 6ωρο. Εντατικοποιεί την εργασία λόγω έλλειψης προσωπικού και υποχρεώνει τους εργαζόμενους να κάνουν πολλές δουλειές ταυτόχρονα. Εξαναγκάζει τις εργαζόμενες γυναίκες να σηκώνουν βάρη με συνέπειες σε επαγγελματικές ασθένειες και στη μητρότητα. Επικαλείται έκτακτες ανάγκες για να εξαναγκάσει τους εργαζόμενους να δουλεύουν και την Κυριακή.

Στα καταστήματα της γνωστής αλυσίδας «X» όλοι οι εργαζόμενοι δουλεύουν σε βάρδιες και λόγω της ιδιομορφίας του καταστήματος υπάρχει λίγο προσωπικό σε όλα τα μαγαζιά. Το αποτέλεσμα; Αναμενόμενο...:

«Μπορεί στα χαρτιά να είμαστε πωλήτριες-ταμίες, αλλά κάνουμε τα πάντα. Ταμείο, ξεφόρτωμα, παραλαβές, σφουγγάρισμα, πώληση, ακόμα κι ένα είδος λογιστικής δουλειάς. Παρά το γεγονός ότι πηγαίνουμε καθημερινά μισή ώρα πριν στη δουλειά και φεύγουμε μισή ώρα μετά, υπερωρίες δεν υπάρχουν. Μόνο η απογραφή είναι υπερωρία...» λέει η εργαζόμενη Ψ.

Και συνεχίζει η εργαζόμενη Ρ σχετικά με τις συνθήκες που επικρατούν στη γνωστή αλυσίδα «X»:

«Δεν ξέρω τι γίνεται πάντως η γνωστή αλυσίδα «X» είναι μια εταιρεία η οποία θέλει να δουλεύουν στη δούλεψή της παντεσπάνια και όχι άνθρωποι. Μιλάω εκ πείρας γιατί κι εγώ και το αγόρι μου δουλεύουμε στην εταιρεία χρόνια και είμαστε πολύ δυσαρεστημένοι, αλλά δυστυχώς οι απολαβές είναι καλές (μόνο αυτές) γιατί ούτε χρόνος υπάρχει για προσωπική ξεκούραση και χαλάρωση. Η πολυεθνική εταιρεία «X» με τζίρο εκατομμυρίων ευρώ συστηματικά και στοχευμένα εντατικοποιεί την εργασία λόγω έλλειψης προσωπικού και υποχρεώνει τους εργαζόμενους να κάνουν πολλές δουλειές ταυτόχρονα (π.χ. όπως ανέφερα και πιο πάνω το αγόρι μου είναι βοηθός υπευθύνου και πριν περίπου ένα μήνα έτυχε στη βάρδιά του να περάσει εσωτερικός έλεγχος στο μανάβικο το οποίο είχε στήσει αυτός με μια μόνο κοπέλα και βρήκαν 6 σάπια λεμόνια με αποτέλεσμα να τον πάρει ο επιθεωρητής τηλέφωνο χτες το απόγευμα που ήταν στο μαγαζί από τις 6 το πρωί χωρίς να γράφει τις υπερωρίες και με επιτακτικό ύφος του είπε για τα λεμόνια χωρίς καν να σκεφτεί τη δράση του όλη την ημέρα και την κούρασή του). Εκτός από όλα αυτά, η εταιρεία εξαναγκάζει τις εργαζόμενες γυναίκες να σηκώνουν βάρη με συνέπειες σε επαγγελματικές ασθένειες και στη μητρότητα. Επικαλείται έκτακτες ανάγκες (συναγερμός) για να εξαναγκάσει τους εργαζόμενους να δουλεύουν Κυριακή και κάτι τελευταίο γιατί σας κούρασα έχει αναγκάσει την εργασιακή σχέση σε δουλεμπορική. Δεν είμαι καθόλου

περήφανη που δουλεύω σε μια τέτοια εταιρεία αλλά δυστυχώς η κοινωνία τέτοιες υποδομές έχει. Ευχαριστώ».

Όσον αφορά την εντατικοποίηση η εργαζόμενη Ψ απαντά:

«Ένας εργαζόμενος στο ωράριό του μπορεί ταυτόχρονα να δουλεύει στο ταμείο, να τακτοποιεί ράφια, να καθαρίζει, να χτυπάει πιστολάκι. Η καθαρίστρια του καταστήματος έρχεται για τρεις ώρες, οπότε είμαστε αναγκασμένοι εμείς να καθαρίζουμε, ακόμα και τις τουαλέτες! Αν στη βάρδια είμαστε 3 άτομα, λέμε και ευχαριστώ. Πώς μπορεί ένας άνθρωπος να τα κάνει όλα; Γίνεται; Όχι. Κι όμως το απαιτούν. Έκοψαν ακόμα και τα διαλείμματα. Καταλαβαίνετε τώρα τι εννοούσα όταν σας είπα ότι την επόμενη μέρα τα πόδια μας είναι ακόμα πρησμένα! Ένας αιώνας δε σου φτάνει να ξεκουραστείς. Η καθημερινότητα στη γνωστή αλυσίδα είναι ένα ατελείωτο τρέξιμο». Και συνεχίζει: «Κάθε μέρα που ο εργαζόμενος πιάνει δουλειά, νιώθει σαν να μην έφυγε ποτέ από το μαγαζί. Τα πόδια σου είναι ακόμα πρησμένα (από την ορθοστασία) και από την προηγούμενη μέρα κουβαλάς ακόμα την πίεση, το άγχος, τα νεύρα. Είναι σαν τους επιβάτες, που προσπαθείς να τρέξεις μακριά από κάτι που σε απειλεί, αλλά ποτέ δεν το καταφέρνεις. Είναι μια δουλειά που απαιτεί γερά νεύρα». Επίσης, η εντατικοποίηση φαίνεται έντονα και από το γεγονός ότι οι ταμίες οφείλουν να σκανάρουν περί τα 35 προϊόντα το λεπτό. Ουδείς έχει καταφέρει να εκπληρώσει αυτή την επίδοση η οποία απλώς επικρέμαται ως δαμόκλειος σπάθη πάνω από τα κεφάλια των εργαζομένων για να τους θυμίζουν ότι ποτέ δε θα γίνουν αρκετά γρήγοροι... Όμως και τα εργατικά ατυχήματα αποτελούν δείκτη της εντατικοποίησης της δουλειάς που πλήττει ιδιαίτερα τις νέες ηλικίες.

Όσον αφορά το διάλειμμα και το δικαίωμα των εργαζομένων σε αυτό;

«Διάλειμμα κάνουμε στην αποθήκη, αλλά ένας – ένας. Πάνω από ένας εργαζόμενος είναι... απαγορευτικό και έτσι το κάνουμε ο καθένας μόνος του», λέει κατηγορηματικά η Ρ και σημειώνει ότι «όταν υπάρχει πολλή δουλειά το διάλειμμα πάει περίπατο. Έχουμε φτάσει στο σημείο να μας χρονομετρούν οι εργοδότες όταν πάμε και στη τουαλέτα».

Επίσης, η τρομοκρατία, σε ορισμένες περιπτώσεις, είναι τέτοια που δεν μπορείς να αντιδράσεις. Χωρίς τρομοκρατία δεν γίνεται τίποτα. Κάμερες, συνεχείς υποδείξεις και παρακολουθήσεις υπαλλήλων είναι κάποιες μορφές τρομοκρατίας. Το πιο διαδεδομένο μέσο πίεσης είναι οι δυσμενείς μεταθέσεις. «Όποιος αντιδράσει, όποιος έχει αντίδραση για κάτι, μετατίθεται δυσμενώς σε άλλο κατάστημα. Από το Παγκράτι ή τους Αμπελόκηπους μπορεί ένας εργαζόμενος να μετατεθεί στα Σπάτα, στην Ελευσίνα ή στην Άνοιξη, μόνο και

μόνο επειδή ζήτησε κάτι». Αυτές οι μέθοδοι χρησιμοποιούνται και για να εξωθήσουν τους «ενοχλητικούς», πια, πλήρως απασχολούμενους στην απόλυση.

Φαίνεται λοιπόν, πως επικρατεί ένα εργασιακό καθεστώς, όπου ένας κανόνας κυριαρχεί: δουλειά για όσο θέλει, όποτε θέλει και όπως θέλει ο εργοδότης. Έχουμε την παρβίαση κάθε έννοιας εργασιακών, πολλές φορές και ανθρωπίνων, δικαιωμάτων. Διώκονται οι πενταωρίτες, οι εξαωρίτες και οι οχταωρίτες για να αντικατασταθούν από τετραωρίτες. Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εργάζεται σε συνθήκες κάτεργου, με απάνθρωπο ωράριο – ωρομίσθιο, άθλιους μισθούς και να ζει υπό τη δαμόκλεια σπάθη της απόλυσης και της ανεργίας. Οι εργαζόμενοι μετατρέπονται σε ρομπότ. Η μη καταβολή των υπερωριών αποτελεί πια κοινό μυστικό. Πίσω από τους γυαλιστερούς, γεμάτους χλιδή «κόσμους» των σούπερ μάρκετ, πίσω από τα ευγενικά χαμόγελα των υπαλλήλων, κρύβεται μια «κατάμαυρη» πραγματικότητα. Μια πραγματικότητα που θέλει τους εργαζόμενους μισοαπασχολούμενους, μισοασφαλισμένους και κυρίως με όλο πιο χαμηλά σκυμμένο το κεφάλι. Μαζί με την εργατική αξιοπρέπεια, καταρρακώνεται και η ανθρώπινη υπόσταση.

Οι μερικώς απασχολούμενοι στον κλάδο σήμερα με αυτές τις εργασιακές σχέσεις είναι πηλός στα χέρια των εργοδοτών, που τον πλάθουν όπως θέλουν, τον τοποθετούν όπου θέλουν, χωρίς κανείς να τους ελέγχει και να τους εμποδίζει. Αυτοί οι εργαζόμενοι υφίστανται την πιο σκληρή εκμετάλλευση που μπορείτε να φανταστείτε. Οι μερικώς απασχολούμενοι, λόγω του επισφαλούς χαρακτήρα που αναδύει η ίδια φύση της εργασίας τους, καθίστανται ιδιαίτερα ευάλωτοι σε πιέσεις της εργοδοσίας στην κατεύθυνση της απεμπόλησης των δικαιωμάτων τους.

3.5.6 Συνεργασία μερικώς απασχολουμένων με προϊσταμένους και συναδέλφους στη γνωστή αλυσίδα «X»

Οι ανισότητες και οι διακρίσεις στη γνωστή αλυσίδα «X» διατηρούνται σε υψηλά επίπεδα. Οι ανισότητες στους μισθούς και στα εργασιακά συνδέονται με διακρίσεις με έμφαση στο φύλο και στο διαφορετικό καθεστώς απασχόλησης.

Η σχέση των μερικώς απασχολουμένων με τους συναδέλφους τους στη γνωστή αλυσίδα «X» είναι συμπληρωματική και ταυτόχρονα ανταγωνιστική. Οι μερικώς απασχολούμενοι καλύπτουν τα όποια κενά εμφανίζονται σε προσωπικό και παράλληλα καλύπτουν τις ανάγκες της επιχείρησης. Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται μια αντιπαράθεση (και τεχνητή αντιπαράθεση) μεταξύ προσωπικού πλήρους και μερικής απασχόλη-

σης που οφείλεται κυρίως στο διαφορετικό εργασιακό καθεστώς και στη μεγαλύτερη αναλογία δικαιωμάτων που έχουν οι πλήρως απασχολούμενοι. Από τη μια πλευρά έχουμε την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης που δημιουργεί μια ιδιαίτερη κατηγορία μισθωτών με περιορισμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, χωρίς επαγγελματική κατάρτιση και αβέβαιο εργασιακό μέλλον και από την άλλη έχουμε την πλήρη απασχόληση με πλήρη εργασιακά δικαιώματα, επαγγελματική κατάρτιση και ασφάλεια. Υπάρχουν, στην ουσία, ανταγωνιστικές τάσεις.

Η συνεργασία των μερικώς απασχολούμενων με τους προϊσταμένους τους καθορίζεται μέσα στα τυπικά πλαίσια, με την έννοια ότι οι μερικώς απασχολούμενοι δε βρίσκονται πολλές ώρες στο χώρο του σούπερ μάρκετ σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους και σαφώς η μεταχείριση που έχουν οι 4ωροι μερικώς απασχολούμενοι από τους προϊσταμένους τους είναι διαφορετική από αυτή των πλήρως απασχολούμενων συναδέλφων τους. Πολύ χαρακτηριστική είναι η απάντηση της εργαζόμενης Ρ σχετικά με αυτό το θέμα: «Ακόμα, οι συκοφαντίες, οι πισώπλατες μαχαιριές είναι καθεστώς στη γνωστή αλυσίδα «Χ». Είναι ένας ακόμα τρόπος διάσπασης των εργαζομένων».

Όσο πιο ισότιμη μεταχείριση υπάρχει μεταξύ μερικώς και πλήρως απασχολούμενων από το σύστημα, τόσο περισσότερο θα επιτυγχάνονται οι επιδιώξεις των ατόμων που θα επιλέγουν τη μερική απασχόληση. Κύριος στόχος θα πρέπει να είναι η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ'ότι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός κι αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

3.5.7 Μερική απασχόληση και συνδικαλιστική δράση στη γνωστή αλυσίδα «Χ»

Σκοπός του σωματείου εργαζομένων στη γνωστή αλυσίδα «Χ» είναι η βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των μελών του, η υπεράσπιση όλων των δικαιωμάτων τους οικονομικών, κοινωνικών, πολιτικών καθώς και των συνδικαλιστικών και δημοκρατικών ελευθεριών και η καθημερινή πάλη για την κατοχύρωση και υπεράσπιση των συμφερόντων της εργατικής τάξης. Τελικός σκοπός είναι η κατάκτηση της κοινωνικής δικαιοσύνης με την κατάργηση της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο.

Η σχέση των μερικώς απασχολούμενων της γνωστής αλυσίδας «X» με τη συνδικαλιστική δράση είναι υποβαθμισμένη, ενώ η συμμετοχή τους μέσα στις γραμμές του συνδικαλιστικού κινήματος είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Στατιστικά, περίπου 1 στους 10 μερικώς απασχολούμενους της γνωστής αλυσίδας «X» είναι μέλος του σωματείου εργαζομένων, με αποτέλεσμα η άρνηση των εργαζομένων να συμμετέχουν στο σωματείο να τους οδηγεί και σε ηθελημένη άγνοια ή αδιαφορία. Συχνότερα γίνονται μέλη του σωματείου οι πλήρως απασχολούμενοι σε σχέση με τους μερικώς απασχολούμενους και περισσότερο οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες. Για τους μερικώς απασχολούμενους της γνωστής αλυσίδας «X» η ανασφάλεια είναι μεγάλη κι αυτό λειτουργεί ανασταλτικά για να συμμετάσχουν ενεργά στο σωματείο.

Από την αρχή της λειτουργίας του σωματείου (Ιούνιος 2002) παρατηρείται μικρή αλλά συνεχόμενη αύξηση του αριθμού των μελών του, αποδεικνύοντας πως γίνεται προσπάθεια και υπάρχει η βούληση από τους εργαζόμενους να εκφράζονται συλλογικά. Μέχρι σήμερα έχουν εγγραφεί στο σωματείο περισσότεροι από 500 μέλη και γίνεται προσπάθεια να αυξηθεί το ενδιαφέρον των εργαζομένων για συμμετοχή στο σωματείο.

Οι λόγοι για τους οποίους οι μερικώς απασχολούμενοι δήλωσαν ότι δεν ανήκουν στο σωματείο εργαζομένων οφείλονται στην αρνητική άποψη που έχουν διαμορφώσει για το συνδικαλισμό (28,8%), «δεν έχουν ενημέρωση» (5,2%), «δεν έχουν χρόνο» (17,8%) και «δεν ασχολούνται με τα κοινά» (19,6%). Υπάρχει και ένα μεγάλο ποσοστό (28,6%) μερικώς απασχολούμενων που δηλώνει ως λόγο το γεγονός ότι νιώθουν ανασφάλεια και ο φόβος της απόλυσης τους αναγκάζει να μην συμμετέχουν στο σωματείο και να διεκδικούν τα δικαιώματά τους.

Σε ό,τι αφορά όμως τη συνδικαλιστική δράση στη γνωστή αλυσίδα «X», το θέμα τίθεται ως εξής:

Το πέρασμα στη μερική απασχόληση συνεπάγεται οριστική σχεδόν κατάργηση της συνδικαλιστικής πρακτικής. Τα πράγματα για κάποιον που δεν είναι θωρίτης είναι δύσκολα, αφού απειλείται από τους προϊσταμένους του ότι δε θα γίνει ποτέ «κανονικός εργαζόμενος», αν συμμετάσχει στο σωματείο. Έχουν υπάρξει και περιπτώσεις απόλυσης για συνδικαλιστικούς λόγους. «Η πολυεθνική απέλυσε εργαζόμενη, πολύτεκνη μητέρα 3 παιδιών, γιατί διεκδικούσε τα δικαιώματά της, πάλευε για να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας για όλους τους εργαζόμενους στο χώρο δουλειάς, συμμετείχε στο σωματείο». Όσον αφορά τις

απεργίες, η προειδοποίηση της διεύθυνσης είναι τελεσίδικη, για όλους τους εργαζόμενους: «Όποιος λείπει για απεργία, θα υποστεί τις συνέπειες ...».

Εφαρμόζονται κανονισμοί λειτουργίας που θυμίζουν στρατόπεδα συγκεντρώσεων, παράνομες μαζικές απολύσεις κάθε τρεις μήνες, πριν το προσωπικό προλάβει καλά καλά να μάθει τη δουλειά. Ο τρόπος να εμποδίσουν την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δράσης είναι να απολύουν το προσωπικό κάθε τρεις μήνες και να το αντικαθιστούν με νέο (καθιστώντας έτσι αδύνατη τη συνδικαλιστική παρέμβαση). Ποιος λοιπόν, θα γραφτεί στο σωματείο, όταν ξέρει ότι την επόμενη μέρα θα απολυθεί; Με αυτό τον τρόπο, οι δυνατότητες συλλογικής οργάνωσης και διεκδίκησης των εργαζομένων είναι από εξαιρετικά περιορισμένες ως ανύπαρκτες, με αποτέλεσμα να αδυνατίζει το μέτωπο των διεκδικήσεων.

Παρά την αναιμική εκπροσώπηση του σωματείου εξαιτίας της επέκτασης της εφαρμογής της μερικής απασχόλησης, η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων (84,9%) συνεχίζει να πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι χρειάζονται το σωματείο, ενώ ένα 12% θεωρεί ότι δεν τους είναι απαραίτητο. Αυτή η άποψη επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν το σωματείο εργαζομένων ως τον πιο αποτελεσματικό φορέα για την προώθηση των συμφερόντων τους (60,6%).

Παρά τις επιφυλάξεις που διατυπώνουν γενικότερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα σωματεία εργαζομένων – ότι η μερική απασχόληση δεν πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως υποκατάστατο της πλήρους απασχόλησης, αλλά μόνο συμπληρωματικά – κατανοούν ότι αν τεθούν όρια, αυτή η μορφή απασχόλησης μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά κατά τη μείωση της ανεργίας. Η ίδια όμως η ύπαρξη του συνδικαλιστικού κινήματος απειλείται από μια ανεξέλεγκτη εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η διαμόρφωση μιας ρεαλιστικής και μακρόπνοης στρατηγικής αποτελεί όρο επιβίωσης για το συνδικαλιστικό κίνημα. Τα συνδικάτα επιμένουν στο συμπληρωματικό ρόλο της μερικής απασχόλησης και στη δέσμη μέτρων για την αποφυγή της χρήσης της υπονομευτικά απέναντι στην πλήρη απασχόληση.

3.5.8 Μερική απασχόληση και ποιότητα εργασίας στη γνωστή αλυσίδα «X»

Η ποιότητα της εργασίας³⁶ είναι μια εξαιρετικά πολύπλευρη έννοια. Αναφέρεται τόσο στη συγκρότηση και στα χαρακτηριστικά της εργασίας αυτής καθεαυτής, στις ικανότητες των εργαζομένων, στους σκοπούς και στις επιχειρησιακές πρακτικές των εργοδωτών, στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον όσο και στις κατευθύνσεις και στις προτεραιότητες των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας.

Δεν υπάρχει στερεότυπο ή ένας συμφωνημένος ορισμός σχετικά με την έννοια της ποιότητας εργασίας στην επιστημονική βιβλιογραφία. Λόγω της έλλειψης κάποιου ενιαίου κριτηρίου, η πλειοψηφία των μελετών χρησιμοποιεί και προτείνει περισσότερες θεμελιώδεις διαστάσεις³⁷ για την οροθέτηση της ποιότητας της εργασίας. Αυτές οι διαστάσεις έχουν ως επίκεντρο τόσο κάποια ειδικά χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (όπως, την αμοιβή, το ωράριο εργασίας, τις απαιτήσεις εξειδίκευσης, το περιεχόμενο της εργασίας γενικότερα) όσο και τις πτυχές του ευρύτερου εργασιακού περιβάλλοντος (όπως, τις γενικότερες συνθήκες της αγοράς εργασίας, την επιμόρφωση, τις προοπτικές σταδιοδρομίας, την κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης, κτλ.). Ορισμένες άλλες μελέτες επικεντρώνονται πλήρως στην (υποκειμενική) ικανοποίηση από τη θέση εργασίας ως συννοπτικό μέτρο της γενικής ποιότητας της εργασίας, όπως την αντιλαμβάνεται ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά³⁸.

Η ποιότητα των θέσεων εργασίας των μερικώς απασχολούμενων στη γνωστή αλυσίδα «X» φαίνεται, στις περισσότερες περιπτώσεις, πως είναι χαμηλή και συνώνυμη της ανειδίκευτης εργασίας που δεν πληρώνεται ικανοποιητικά. Από πολλούς εργαζόμενους

³⁶ Λυμπεράκη Αντιγόνη-Δενδρινός Γιάννης, *ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα (Κέρκυρα) 2004, σελ.71.

³⁷ Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καθόρισε μια συνολική σύλληψη της έννοιας της ποιότητας, συντιθέμενη από 10 κυρίως διαστάσεις. Για καθεμιά από αυτές τις διαστάσεις δημιουργήθηκαν ένας ή περισσότεροι δείκτες. Οι διαστάσεις αυτές είναι οι εξής: α) εγγενής ποιότητα της θέσης εργασίας, β) εξειδίκευση, διά βίου μάθηση και εξέλιξη της σταδιοδρομίας, γ) ισότητα μεταξύ των φύλων, δ) υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ε) ευελιξία και ασφάλεια, στ) ένταξη και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ζ) οργάνωση της εργασίας και ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, η) κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων, θ) πολυμορφία και μη διακριτική μεταχείριση και ι) συνολική οικονομική επίδοση και παραγωγικότητα.

³⁸ Λυμπεράκη Αντιγόνη-Δενδρινός Γιάννης, *ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα (Κέρκυρα) 2004, σελ.71.

με καθεστώς μερικής απασχόλησης (κυρίως 4ωρη μερική απασχόληση) της γνωστής αλυσίδας «X» έχει διατυπωθεί η άποψη ότι η εργασία τους έχει έναν υποβαθμισμένο χαρακτήρα τόσο όσον αφορά το περιεχόμενο της εργασίας γενικότερα όσο και όσον αφορά ειδικότερες πτυχές της εργασίας τους (π.χ. αμοιβή, συνθήκες εργασίας, διακρίσεις σε βάρος τους, παραβίαση των δικαιωμάτων τους, δυνατότητες συνδικαλισμού, κτλ.).

Ο βαθμός ικανοποίησης των μερικώς απασχολούμενων της γνωστής αλυσίδας «X» από την εργασία τους είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην άποψη που σχηματίζουν για την ποιότητα της θέσης εργασίας τους. Η πλειοψηφία των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης στη γνωστή αλυσίδα «X» δεν δείχνουν πολύ ικανοποιημένοι με την εργασία τους και τις συνθήκες εργασίας τους. Η επιλογή τους είναι κυρίως αναγκαστική είτε γιατί δεν έβρισκαν πλήρη απασχόληση είτε γιατί δεν ήθελαν να μείνουν άνεργοι. Γενικότερα, φαίνεται πως κυριαρχεί μια αρνητική διάσταση στο ποιοτικό σκέλος της εργασίας των μερικώς απασχολούμενων της γνωστής αλυσίδας «X».

Για να μπορέσει κάποιος να εκτιμήσει την επίδραση της μερικής απασχόλησης στην ποιότητα της εργασίας, εκ των προτέρων, ως αρνητική ή θετική θα πρέπει να λάβει υπόψη του μια σειρά από παράγοντες, όπως τις ατομικές προτιμήσεις του εργαζόμενου, τις προσδοκίες του και τους οικονομικούς περιορισμούς που ενδέχεται να αντιμετωπίζει, σε συνάρτηση και με άλλους σημαντικούς παράγοντες, όπως το περιεχόμενο της μερικής απασχόλησης, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της, καθώς και τη θεσμική διαχείριση και τη γενικότερη φιλοσοφία εφαρμογής της στις διάφορες κοινωνίες.

Κύριος στόχος θα πρέπει να είναι η βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης. Η ποιοτική αναβάθμιση όμως των θέσεων μερικής απασχόλησης φαίνεται σχετικά αδύνατο, καθώς θα προκαλέσει δυσχέρειες και πρόσθετο κόστος στις επιχειρήσεις.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε πως διαμορφώνεται μια νέα εικόνα στο πεδίο της αγοράς εργασίας που είναι συνδεδεμένη με την τάση ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων με κύριο στόχο τη μείωση του κόστους εργασίας και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Αυτή η τάση ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων, που συνεπάγεται διαφορετικά επίπεδα περιεχομένου απασχόλησης και δικαιωμάτων.

Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δημιουργεί σειρά επιπτώσεων τόσο στον τομέα της απασχόλησης και στο περιεχόμενο της απασχόλησης, όσο και στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων.

Η μερική απασχόληση τείνει, τα τελευταία χρόνια, να γίνει καθεστώς στο χώρο των σούπερ μάρκετ. Έχει πάρει τόσο μεγάλες διαστάσεις που τείνει να αντικαταστήσει την πλήρη και σταθερή απασχόληση. Αυτό συμβαίνει κυρίως, γιατί προσφέρει μειωμένο εργασιακό και λειτουργικό κόστος για τις επιχειρήσεις, καθιστώντας τις πιο ανταγωνιστικές. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι στο χώρο των σούπερ μάρκετ προσφεύγουν κυρίως αναγκαστικά σε αυτήν είτε γιατί δεν βρίσκουν πλήρη απασχόληση είτε για να μη μείνουν άνεργοι. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η μερική απασχόληση εκφράζεται ως αναγκαστική επιλογή και ως προσωρινή λύση απέναντι στο πρόβλημα της ανεργίας ή ως ένα στάδιο μετάβασης στην πλήρη απασχόληση. Υπάρχουν και οι περιπτώσεις εκείνες που βλέπουν τη μερική απασχόληση ως τη μόνη διέξοδο για την εξισορρόπηση προσωπικών, οικογενειακών και επαγγελματικών απαιτήσεων και υποχρεώσεων. Η περίπτωση αυτή αφορά κυρίως τις γυναίκες.

Το πέρασμα στη μερική απασχόληση προϋποθέτει οριστική σχεδόν παραίτηση από κάθε προοπτική καριέρας. Ένα ποσοστό μερικώς απασχολούμενων στο χώρο των σούπερ μάρκετ εργάζεται ελάχιστες ώρες γεγονός που κάνει δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στην εργασία και στην ανεργία. Γενικότερα, παρατηρείται μια δυσκολία προσαρμογής των εργαζομένων στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης, κοινωνική απομόνωση, περιθωριοποίηση, κακές συνθήκες εργασίας, περιορισμένες δυνατότητες συμμετοχής σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες και χαμηλή ποιότητα εργασίας.

Η παραβίαση των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων στο χώρο των σούπερ μάρκετ είναι πλέον συχνό φαινόμενο. Εντατικοποίηση της εργασίας, περιορισμένα εργασιακά, ασφαλιστικά και κοινωνικά δικαιώματα ανάλογα με το χρόνο απασχόλη-

σης, έλλειψη συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση και ένα αξιοπρεπές επίπεδο σύνταξης, τρομοκρατία, διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους πλήρους και μερικής απασχόλησης είναι ορισμένες μόνο πτυχές παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας.

Εάν επιχειρούσαμε να παρουσιάσουμε ένα προφίλ των μερικώς απασχολουμένων στο χώρο των σούπερ μάρκετ αυτό θα ήταν ως εξής:

Η πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση στο χώρο των σούπερ μάρκετ είναι γυναίκες, συνήθως παντρεμένες με παιδιά, που απασχολούνται σε θέση που απαιτεί περιορισμένα προσόντα, με χαμηλές απολαβές, χωρίς την πραγματική προοπτική καριέρας και με έντονη ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον.

Γενικότερα, ο χώρος των σούπερ μάρκετ έχει πολωθεί ανάμεσα σε έναν κορμό εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, υψηλή ειδίκευση και ανάλογες αμοιβές και παροχές, και σε μια ολόκληρη περιφέρεια ανειδίκευτων και χαμηλόμισθων εργαζομένων, με επισφαλή απασχόληση συνήθως γένους θηλυκού.

Οδηγούμαστε προς τη μερική εργασία, τη μερική ή καθόλου ασφάλιση, τη μερική αμοιβή, τη δραστική μείωση δηλαδή του εργατικού κόστους και βεβαίως το χτύπημα του συνδικαλιστικού κινήματος και της συλλογικής δράσης και τη μετατροπή του εργαζόμενου σε όμηρο διαρκείας.

Μέσα από τις συνεντεύξεις θίχτηκε ελαφρώς και ένα άλλο ζήτημα, που δεν μπόρεσε να αναλυθεί στα πλαίσια αυτής της εργασίας, αλλά αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα για περαιτέρω έρευνα και μελέτη:

Υπό τους όρους με τους οποίους λειτουργεί σήμερα η αγορά εργασίας, είναι δυνατόν να επιτευχθεί με ουσιαστικούς και όχι τυπικούς όρους, η ασφάλεια στην εργασία για μεγάλο μέρος του ευέλικτου εργατικού δυναμικού; Δηλαδή, είναι δυνατός ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας στην εργασία; Και σε ποιο βαθμό;

Είναι ένα ζήτημα που απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση, καθώς η σχέση ευελιξίας και ασφάλειας διέπεται από μια αντίφαση. Από τη στιγμή που η επιλογή της ευελιξίας από τη μεριά των επιχειρήσεων έχει ως στόχο τη μείωση του εργασιακού κόστους, η ασφάλεια στην ευελιξία συνεπάγεται άμεσα και την αύξησή του, καθώς η διασφάλιση δικαιωμάτων απαιτεί και πρόσθετο κόστος.

ΠΗΓΕΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΗΓΕΣ

Α΄ Νόμοι

Νόμος 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α/2-9-1998).

[...]

Νόμος 3174/2003 (ΦΕΚ 205 Α/28-08-2003).

[...]

Νόμος 3250/2004 (ΦΕΚ Α΄ 124 7.7.2004).

[...]

Νόμος 3846/2010

[...]

Β΄ Νομοθεσία

Εργατική Νομοθεσία, Μάης 2006.

[...]

Γ΄ Συμβάσεις

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2008 και 2009 [Π.Κ. ΥΠ. ΑΠ/ΣΗΣ & ΚΟΙΝ/ΚΗΣ ΠΡΟ/ΣΙΑΣ 13/18-4-2008].

[...]

Εθνική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας ετών 2008-2009-Π.Κ.: 103/5.8.2008.

[...]

Σύμβαση 175 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη Μερική Απασχόληση.

[...]

Δ΄ Συνεντεύξεις (Παραρτήματα 1 και 2)

Ε΄ Ηλεκτρονικές Διευθύνσεις

Πληροφορίες για την αλυσίδα σούπερ μάρκετ «X»:

http://www.learningsupport.elke.uoa.gr/tee_episkepsis/appdata/documents/off_attika/lid.html (πρόσβαση στις 22/3/2010).

[...]

<http://www.«X».gr/gr/home.nsf/alt1/c.c.n.ad.index.html> (πρόσβαση στις 7/2/2010).

[...]

<http://www.«X».gr/gr/home.nsf/alt1/c.c.n.exp.exp.html> (πρόσβαση στις 7/2/2010).

[...]

<http://www.«X».gr/gr/home.nsf/alt1/c.c.n.lo.index.html> (πρόσβαση στις 7/2/2010).

[...]

<http://www.«X».gr/gr/home.nsf/alt1/c.c.n.sa.index.html> (πρόσβαση στις 7/2/2010).

[...]

<http://www.«X».gr/gr/home.nsf/pages/c.service.au.company.index.html> (πρόσβαση στις 2/2/2010).

[...]

<http://www.«X».gr/gr/home.nsf/pages/c.service.au.history.index.html> (πρόσβαση στις 2/2/2010).

[...]

<http://www.«X».gr/gr/home.nsf/pages/c.service.au.sl.ser.html> (πρόσβαση στις 2/2/2010).

[...]

<http://www.«X».gr/gr/home.nsf/pages/c.service.au.ug.grundsaeetze.fg.html> (πρόσβαση στις 2/2/2010).

[...]

<https://www.sites.google.com/a/somatio-er-«X».gr/start.html> (πρόσβαση στις 7/2/2010).

[...]

<https://www.sites.google.com/a/somatio-er-«X».gr/start/enemerosou.html> (πρόσβαση στις 7/3/2010).

[...]

<https://sites.google.com/a/somatio-er-«X».gr/start/epichei-ke-s-s-e-2009.html> (πρόσβαση στις 7/3/2010).

[...]

Πληροφορίες για την εργατική νομοθεσία και τα δικαιώματα των εργαζομένων:

<http://www.disobey.net/ergasia/ergasia/D8D392EB.../ergasia.pdf.html> (πρόσβαση στις 18/10/2009).

[...]

<http://www.ekechios.gr/index.php?view=article&catid=33%3A2009-07-16-11-40-23&...html> (πρόσβαση στις 19/2/2010).

[...]

<http://www.ika.gr/gr/gr/infopages/asf/insurance/charge.cfm.html> (πρόσβαση στις 12/3/2010).

[...]

<http://www.inedode.gr/index.php?view=article&id=66%3A2009-09-07-06-38-51&tmp...html> (πρόσβαση στις 10/3/2010).

[...]

<http://www.kepea.gr/printit.php?id=145.html> (πρόσβαση στις 12/3/2010).

[...]

<http://www.symvasis.gr/index.php/ergatiki-nomothesia/5-eksartimeni-ergasia/symva...html> (πρόσβαση στις 28/2/2010).

[...]

Πληροφορίες για τη μερική απασχόληση:

http://www.dspace.libuom.gr/bitstream/2159/416/1/mouriki_97_117_1991.pdf.html (πρόσβαση στις 19/2/2010).

[...]

<http://www.eaed.gr/blog/index.php/epitheorisis-ika-asfaltikou-kai-ergatikou-dikaiou/n.3846/2010-eggiiseis-gi....html> (πρόσβαση στις 25/6/2010).
[...]
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/05/feature/gr9705113f.html> (πρόσβαση στις 3/4/2010).
[...]
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/11/feature/fr0111124f.html> (πρόσβαση στις 3/4/2010).
[...]
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2005/04/DE0504NU03.html> (πρόσβαση στις 3/4/2010).
[...]
<http://www.inegsee.gr/ekthesi2008/ekthesi2008.html> (πρόσβαση στις 20/10/2009).
[...]
<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-39-doc1.html> (πρόσβαση στις 14/3/2010).
[...]
<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-165.html> (πρόσβαση στις 21/10/2009).
[...]
<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-main.html> (πρόσβαση στις 17/3/2010).
[...]
<http://www.inegsee.gr/Tetradia10-11-doc10.html> (πρόσβαση στις 18/2/2010).
[...]
http://www.koukiadis.gr/Arthra_23066001.html (πρόσβαση στις 7/3/2010).
[...]
http://www.paratiritis-news.gr/detailed_article.php?mode=print&id=133372&categoryi...html (πρόσβαση στις 18/2/2010).
[...]
<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/11018/print/printer.html> (πρόσβαση στις 24/3/2010).
[...]

Πληροφορίες για τη μερική απασχόληση στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα:
http://www.allostyle.blogspot.com/2010/02/blog-post_18.html (πρόσβαση στις 12/3/2010).
[...]
<http://askdb.pblogs.gr/438087.html> (πρόσβαση στις 19/2/2010).
[...]
http://www.express.gr/index2.php?option=ozo_content&perform=view&id=282261&It e...html (πρόσβαση στις 1/4/2010).
[...]
<http://www.greekretail.gr/print/1012/index.html> (πρόσβαση στις 5/3/2010).
[...]
<http://www.hbnews.gr/permalink/27197.html> (πρόσβαση στις 1/4/2010).
[...]

Πληροφορίες για τα σούπερ μάρκετ:
<http://www.195/67.92206/uploads/emporio1.pdf.html> (πρόσβαση στις 9/3/2010).
[...]

<http://www.5ae.gr/company/index.html> (πρόσβαση στις 22/4/2010).
 [...]
<http://www.alithia.gr/newspaper/2005/07032005/07032005.9137.html> (πρόσβαση στις 5/3/2010).
 [...]
http://www.archive.enet.gr/online/online_print?id=37374928.html (πρόσβαση στις 18/2/2010).
 [...]
<http://www.economics.gr/articleData/IS/2005/Pantziou.html> (πρόσβαση στις 5/3/2010).
 [...]
http://www.en.wikipedia.org/wiki/List_of_Greek_Supermarkets.html (πρόσβαση στις 23/4/2010).
 [...]
<http://www.giannisouidos.wordpress.com/2008/06/21/%CF%84%CE%BF-%CF%84%CE%...html> (πρόσβαση στις 10/2/2010).
 [...]
http://www.greece.aldi.com/gr/html/company/about_us.htm?WT2_src=main.html (πρόσβαση στις 20/4/2010).
 [...]
http://www.news.kathimerini.gr/4Dcgi/4Dcgi/w_articles_civ_12_10/07/2004_109438.html (πρόσβαση στις 18/2/2010).
 [...]
<http://www.oie.gr/index2.html> (πρόσβαση στις 17/2/2010).
 [...]
<http://www.omed.gr/el/index.php?module=mysse&action=downloadFile&myid=1132.html> (πρόσβαση στις 18/2/2010).
 [...]
<http://www.repo-zine.blogspot.com/2009/08/lidl.html> (πρόσβαση στις 10/2/2010).
 [...]
<http://www.repo-zine.blogspot.com/search/label/Super%20Market.html> (πρόσβαση στις 17/2/2010).
 [...]
<http://www.sup.kathimerini.gr/xtra/marketview/Meletes/doc/Mel1406062.doc.html> (πρόσβαση στις 13/3/2010).
 [...]
<http://www.tovima.gr/default.asp?pid=2&artid=293360&ct=19&dt=11/10/2009.html> (πρόσβαση στις 8/2/2010).
 [...]
<http://www.tovima.gr/default.asp?pid=2&ct=3&artid=188260&dt=20/04/2008.html> (πρόσβαση στις 10/2/2010).
 [...]
http://www.translate.googleusercontent.com/translate_c?hl=el&langpair=en%7Cel&u=http://...html (πρόσβαση στις 5/3/2010).
 [...]

Πληροφορίες για τις συνθήκες εργασίας των μερικώς απασχολούμενων στο χώρο των σούπερ μάρκετ στην Ελλάδα:

<http://www.blogthea.gr/NextStep/aeaethoaeo/78470-eaocainiyi-oci-lidl-ueoe-oniiienaoass-oi...html> (πρόσβαση στις 10/2/2010).

[...]

<http://www.inout.gr/showthread.php?t=22138.html> (πρόσβαση στις 7/2/2010).

[...]

<http://www.magoulaonline.gr/2008/05/553/print/html> (πρόσβαση στις 8/2/2010).

[...]

<http://www1.rizospastis.gr/storyPlain.do?id.html> (πρόσβαση στις 22/4/2010).

[...]

<http://www1.rizospastis.gr/wwwengine/storyPlain.do?id.html> (πρόσβαση στις 18/2/2010).

[...]

<http://www2.rizospastis.gr/storyPlain.do?id.html> (πρόσβαση στις 19/4/2010).

[...]

<http://www2.rizospastis.gr/wwwengine/storyPlain.do?id.html> (πρόσβαση στις 18/4/2010).

[...]

<http://www2.rizospastis.gr/www.engine/storyPlain.do?id=3630991&action=print.html> (πρόσβαση στις 10/2/2010).

[...]

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Άϊλερς Άννα-Μάρθα, *Αγορά των σούπερ μάρκετ: Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την προσέλκυση των πελατών*, διπλωματική εργασία, Αθήνα (Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο) 2006.

Γκούτος Χαρίλαος Γ., *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου: Εγχειρίδιο για τον φοιτητή και τον πτυχιούχο που θα γίνει μισθωτός*, Αθήνα (Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου) 1996.

Δασκαλάκης Δημοσθένης Ι., *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αθήνα (Σάκκουλας) 1995.

Εκπαιδευτικό κέντρο, *Εγχειρίδιο καταστήματος: Έτσι λειτουργεί το κατάστημά μας*, Θέρμη (Lidl Hellas) 2009.

Καραμεσίνη Μ. και Κουζής Γ. (επιμ.), *Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα (Gutenberg) 2005.

Κουζής Γιάννης, *Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου: Ανταγωνιστικότητα-Απασχόληση-Εργασιακές Σχέσεις-Κοινωνική Ασφάλιση*, Αθήνα (Gutenberg) 2000.

Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρόθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*, Μελέτες 14, Αθήνα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) 2001.

Κουζής Γιάννης (επιμ.), *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση, Αθήνα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) 2009.

Κουκιάδης Ιωάννης Δ., *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Θεσσαλονίκη (Σάκκουλα) 1995.

Κουκιάδης Ι.Δ., *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου: Ατομικές Σχέσεις Εργασίας*, Θεσσαλονίκη (Σάκκουλα) 1997.

Κουκιάδης Ιωάννης Δ., *Εργατικό Δίκαιο: Επιτομή*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη (Σάκκουλα) 2006.

Ληξουριώτης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα (Νομική Βιβλιοθήκη) 2005.

Ληξουριώτης Ιωάννης (επιμ.), *Εργατική Νομοθεσία*, Αθήνα (Νομική Βιβλιοθήκη) 2008.

Λυμπεράκη Α. και Μουρίκη Α., *Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Αθήνα (Gutenberg) 1996.

Λυμπεράκη Αντιγόνη-Δενδρινός Γιάννης, *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα (Κέρκυρα) 2004.

Πετράκη Γεωργία, *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Αθήνα (Gutenberg) 2007.

Πλακίδα Ελένη, *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και εργασιακή ικανοποίηση, διπλωματική εργασία*, Αθήνα (Πάντειο Πανεπιστήμιο) 2007.

Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος, *Υπερεθνικές Κοινωνικές Πολιτικές την εποχή της παγκοσμιοποίησης*, Αθήνα (Κριτική) 2001.

Σπυρόπουλος Γ., *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνές χώρο*, Αθήνα (Σάκκουλας) 1998.

Σπύρου Κωνσταντίνος, *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και αγορά εργασίας. Μέσο αύξησης του ποσοστού απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας ή μηχανισμός αναπαραγωγής των ανισοτήτων στον κόσμο της εργασίας;*, διπλωματική εργασία, Αθήνα (Πάντειο Πανεπιστήμιο) 2008.

Ψημμένος Ιορδάνης, *Παγκοσμιοποίηση και Συμμετοχή Εργαζομένων*, Αθήνα (Gutenberg) 1999.

[...]

Tam May, *Part-time employment: A Bridge or a Trap?*, England (Aldershot Hants) 1997.

Watson Tony J., *Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία*, εισαγωγή-επιμέλεια Ιορδάνης Ψημμένος, Αθήνα (Αλεξάνδρεια) 2005.

[...]

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΕΡΙΚΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ ΤΗΣ ΓΝΩΣΤΗΣ
ΑΛΥΣΙΔΑΣ «Χ»

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ:

A) ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ:

1. Φύλο
2. Ηλικία
3. Μορφωτικό επίπεδο
4. Οικογενειακή κατάσταση
5. Οικογενειακό εισόδημα
6. Από πόσα μέλη αποτελείται η οικογένειά σας;

B) ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ:

7. Με ποιον τρόπο προσληφθήκατε;
8. Με ποιο εργασιακό καθεστώς εργάζεστε;
9. Η σύμβασή σας είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου;
10. Πόσες ώρες προβλέπει το συμβόλαιό σας να εργάζεστε την εβδομάδα;
11. Ποια είναι η φύση (αντικείμενο) της εργασίας σας;
12. Πόσο καιρό (χρονικό διάστημα) εργάζεστε στη συγκεκριμένη θέση;
13. Γνωρίζετε τα δικαιώματά σας;
14. Τηρούνται όλες οι πτυχές της εργατικής νομοθεσίας ανάλογα με το εργασιακό καθεστώς με το οποίο εργάζεστε;
15. Παρατηρούνται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας;
16. Το εργασιακό καθεστώς μερικής απασχόλησης με το οποίο εργάζεστε είναι αποτέλεσμα ηθελημένης ή αναγκαστικής επιλογής;
17. Η θέση μερικής απασχόλησης που έχετε αποτελεί λύση ή είναι ένα μεταβατικό στάδιο ωσότου βρεθεί κάτι καλύτερο;
18. Ποιες είναι οι θετικές και ποιες οι αρνητικές πτυχές της εργασίας σας;
19. Σας παρέχονται οι γνώσεις που είναι απαραίτητες για την εργασία σας;
20. Πώς θα χαρακτηρίζατε γενικότερα την εργασία σας;

Γ) ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

- 21. Πόσο ευχαριστημένοι είστε με τα μέσα που σας παρέχονται για την εργασία σας (ταμείο, Backoffice, μηχανολογικός εξοπλισμός, κτλ.);
- 22. Είστε ευχαριστημένοι με τις συνθήκες στο χώρο εργασίας σας (π.χ. θόρυβος, φωτισμός, εξαερισμός, θερμοκρασίες, χώρος εργασίας, χώρος ανάπαυσης, κτλ.);
- 23. Είστε ευχαριστημένοι με τα μέτρα ασφαλείας στο χώρο εργασίας σας;
- 24. Είστε ευχαριστημένοι με τα μέτρα αποφυγής ατυχημάτων στο χώρο εργασίας σας;
- 25. Πόσο ασφαλείς αισθάνεστε στο χώρο εργασίας σας;
- 26. Γενικότερα, είστε ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας σας;

Δ) ΑΠΟΔΟΧΕΣ:

- 27. Γνωρίζετε με ποιον τρόπο υπολογίζεται ο μισθός σας;
- 28. Είστε ευχαριστημένοι με την αμοιβή σας;
- 29. Θεωρείτε ότι η αμοιβή σας είναι ικανοποιητική για αυτό που προσφέρετε;

Ε) ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

- 30. Πώς ρυθμίζεται το ωράριο εργασίας σας;
- 31. Είστε ικανοποιημένοι με το ωράριο εργασίας σας;
- 32. Οι ώρες εργασίας σας επιτρέπουν το συνδυασμό επαγγελματικής ζωής, προσωπικής ζωής και ελεύθερου χρόνου;
- 33. Προλαβαίνετε να ολοκληρώσετε τις εργασίες σας στον χρόνο που έχετε στη διάθεσή σας;
- 34. Τηρείται η εργατική νομοθεσία όσον αφορά το ωράριο εργασίας σας;

ΣΤ) ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ:

- 35. Τι κλίμα επικρατεί μεταξύ των συναδέλφων;
- 36. Οι προϊστάμενοί σας προσπαθούν να δημιουργούν καλό κλίμα;
- 37. Παρατηρείται διάκριση μεταξύ των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης από τους προϊσταμένους σας;
- 38. Ποια είναι η σχέση μεταξύ των εργαζομένων με πλήρη και μερική απασχόληση;
- 39. Η συμπεριφορά των προϊσταμένων σας είναι δίκαιη απέναντί σας;
- 40. Σας γίνεται κριτική από τους προϊσταμένους σας; Αυτή η κριτική είναι εποικοδομητική με σκοπό να σας βοηθήσει;

41. Μπορείτε να εκφράσετε ελεύθερα την άποψή σας χωρίς να φοβηθείτε τυχόν συνέπειες;
42. Πόσο ευχαριστημένοι είστε από τη συνεργασία σας με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους σας;

Ζ) ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ:

43. Υπάρχει στην επιχείρηση που εργάζεστε κάποια συλλογική εκπροσώπηση (όπως σωματείο εργαζομένων, συμβούλιο εργαζομένων, κτλ.);
44. Συμμετέχετε στη συλλογική εκπροσώπηση που σχετίζεται με τον χώρο εργασίας σας;
45. Η συλλογική εκπροσώπηση που υπάρχει στο χώρο εργασίας σας δραστηριοποιείται γενικότερα σε θέματα που αφορούν την εργασία σας;
46. Υπάρχει μια γενικότερη κινητοποίηση προς τη συνδικαλιστική δράση ή διακρίνετε κάποιον φόβο συμμετοχής από τους εργαζόμενους;
47. Αν υπάρχει κάποιος φόβος συμμετοχής των εργαζομένων στη συνδικαλιστική δράση, από πού πιστεύετε ότι πηγάζει αυτός ο φόβος;
48. Ενημερώνεστε γενικότερα για τις διεκδικήσεις της συλλογικής εκπροσώπησης που υπάρχει στο χώρο εργασίας σας;

Η) ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ:

49. Πιστεύετε πως υπάρχουν πράγματα που πρέπει να βελτιωθούν ή να αλλάξουν στο χώρο εργασίας σας;
50. Νιώθετε βεβαιότητα ή αβεβαιότητα σχετικά με το εργασιακό καθεστώς με το οποίο εργάζεστε;
51. Ποιες είναι οι μελλοντικές προοπτικές σας σχετικά με την εργασία σας;
52. Πώς θα αξιολογούσατε γενικότερα την εργασία σας;

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

1^η συνέντευξη:

«Είμαι η P., 29 χρονών και ανύπαντρη. Τελείωσα το λύκειο και στη συνέχεια άρχισα να δουλεύω. Από τα 19 μου βρίσκομαι σε αυτή την εταιρεία. Ξεκίνησα ως 4ωρη πωλήτρια-ταμίας και στη συνέχεια, έγινα 6ωρη. Η σύμβασή μου είναι αορίστου χρόνου. Δεν μπορώ να πω με σιγουριά πως έκανα την καλύτερη επιλογή. Επέλεξα το καθεστώς μερικής απασχόλησης ως μια προσωρινή λύση μέχρι να βρεθεί κάτι καλύτερο, αλλά κατέληξα να εργάζομαι σε αυτή την εταιρεία 10 χρόνια τώρα. Τις απολαβές θα τις χαρακτηρίζα ικανοποιητικές, θα μπορούσαν όμως να είναι και καλύτερες. Το ωράριο εργασίας μας είναι κυλιόμενο και αυτό δεν είναι και ότι καλύτερο. Οι συνθήκες εργασίας στη γνωστή αλυσίδα «X» δεν είναι και οι καλύτερες. Δεν ξέρω τι ακριβώς γίνεται πάντως η γνωστή αλυσίδα «X» είναι μια εταιρεία η οποία θέλει να δουλεύουν στη δούλεψή της παντεσπάνια και όχι άνθρωποι. Μιλάω εκ πείρας, καθώς κι εγώ και το αγόρι μου δουλεύουμε στην εταιρεία χρόνια και είμαστε πολύ δυσαρεστημένοι, αλλά δυστυχώς οι απολαβές είναι καλές (μόνο αυτές) γιατί ούτε χρόνος υπάρχει για προσωπική ξεκούραση και χαλάρωση. Η πολυεθνική εταιρεία «X» με τζίρο εκατομμυρίων ευρώ συστηματικά και στοχευμένα εντατικοποιεί την εργασία λόγω έλλειψης προσωπικού και υποχρεώνει τους εργαζόμενους να κάνουν πολλές δουλειές ταυτόχρονα (π.χ. όπως ανέφερα και πιο πάνω το αγόρι μου είναι βοηθός υπευθύνου και πριν περίπου ένα μήνα έτυχε στη βάρδιά του να περάσει εσωτερικός έλεγχος στο μανάβικο το οποίο είχε στήσει αυτός με μια μόνο κοπέλα και βρήκαν 6 σάπια λεμόνια με αποτέλεσμα να τον πάρει ο επιθεωρητής τηλέφωνο χτες το απόγευμα που ήταν στο μαγαζί από τις 6 το πρωί χωρίς να γράφει τις υπερωρίες και με επιτακτικό ύφος του είπε για τα λεμόνια χωρίς καν να σκεφτεί τη δράση του όλη την ημέρα και την κούρασή του). Εκτός από όλα αυτά, η εταιρεία εξαναγκάζει τις εργαζόμενες γυναίκες να σηκώνουν βάρη με συνέπειες σε επαγγελματικές ασθένειες και στη μητρότητα. Διάλειμμα κάνουμε στην αποθήκη, αλλά ένας-ένας. Πάνω από ένας εργαζόμενος είναι... απαγορευτικό και έτσι το κάνουμε ο καθένας μόνος του. Στις περιπτώσεις που υπάρχει πολλή δουλειά το διάλειμμα πάει περίπατο. Έχουμε φτάσει στο σημείο να μας χρονομετρούν οι εργοδότες όταν πάμε και στη τουαλέτα. Επίσης, η γνωστή αλυσίδα «X» επικαλείται έκτακτες ανάγκες (συναγερμός) για να εξαναγκάσει τους εργαζόμενους να δουλεύουν Κυριακή και κάτι τελευταίο γιατί σας κούρασα έχει αναγκάσει την εργασιακή σχέση σε δουλεμπορική. Τα δικαιώματά

μας παραβιάζονται στο μέγιστο βαθμό. Οι διακρίσεις εις βάρος των μερικώς απασχολουμένων είναι γεγονός. Η συνδικαλιστική δράση δεν είναι πολύ ανεπτυγμένη εξαιτίας της τρομοκρατίας που προσπαθεί να επιβάλλει η μεριά της εργοδοσίας. Υπάρχει γενικότερα ένας φόβος από τη μεριά των μερικώς απασχολουμένων στο να συμμετάσχουν στο σωματείο και να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Δεν είμαι καθόλου περήφανη που δουλεύω σε μια τέτοια εταιρεία αλλά δυστυχώς η κοινωνία τέτοιες υποδομές έχει. Ευχαριστώ».

2^η συνέντευξη:

«Είμαι η Ψ., 46 χρονών, παντρεμένη και με 3 παιδιά. Εργάζομαι στη γνωστή αλυσίδα «X» με το καθεστώς της 4ωρης μερικής απασχόλησης και η σύμβασή μου είναι αορίστου χρόνου. Βρίσκομαι στη συγκεκριμένη εταιρεία εδώ και δύομιση χρόνια περίπου και εργάζομαι ως πωλήτρια-ταμίας τρόπος του λέγειν, καθώς μπορεί στα χαρτιά να είμαστε πωλήτριες-ταμίες, αλλά κάνουμε τα πάντα. Ταμείο, ξεφόρτωμα, παραλαβές, σφουγγάρισμα, πώληση, ακόμα κι ένα είδος λογιστικής δουλειάς. Παρά το γεγονός ότι πηγαίνουμε καθημερινά μισή ώρα πριν στη δουλειά και φεύγουμε μισή ώρα μετά, υπερωρίες δεν υπάρχουν. Μόνο η απογραφή είναι υπερωρία. Εκτός των άλλων, η καθαρίστρια του καταστήματος έρχεται για τρεις ώρες οπότε είμαστε αναγκασμένοι πολλές φορές εμείς να καθαρίζουμε, ακόμα και τις τουαλέτες! Η εντατικοποίηση λόγω της έλλειψης προσωπικού οργιάζει στη γνωστή αλυσίδα «X». Αν στη βάρδια είμαστε 3 άτομα, λέμε και ευχαριστώ. Πώς μπορεί ένας άνθρωπος να τα κάνει όλα; Γίνεται; Όχι. Κι όμως το απαιτούν. Έκοψαν ακόμα και τα διαλείμματα. Καταλαβαίνετε τώρα λοιπόν, ότι την επόμενη μέρα τα πόδια μας είναι ακόμα πρησμένα! Ένας αιώνας δε σου φτάνει να ξεκουραστείς. Η καθημερινότητα στη γνωστή αλυσίδα είναι ένα ατελείωτο τρέξιμο. Κάθε μέρα που ο εργαζόμενος πιάνει δουλειά, νιώθει σαν να μην έφυγε ποτέ από το μαγαζί. Τα πόδια σου είναι ακόμα πρησμένα (από την ορθοστασία) και από την προηγούμενη μέρα κουβαλάς ακόμα την πίεση, το άγχος, τα νεύρα. Είναι σαν τους εφιάλτες, που προσπαθείς να τρέξεις μακριά από κάτι που σε απειλεί, αλλά ποτέ δεν το καταφέρνεις. Είναι μια δουλειά που απαιτεί γερά νεύρα. Για μένα η μερική απασχόληση ήταν η μόνη διέξοδος για να μπορέσω να συμφιλιώσω τις οικογενειακές, τις προσωπικές και τις επαγγελματικές μου υποχρεώσεις και απαιτήσεις».

3^η συνέντευξη:

«Με λένε Φ. και είμαι 25 χρονών. Εργάζομαι στη γνωστή αλυσίδα «X» εδώ και 3 χρόνια περίπου με το καθεστώς της 4ωρης μερικής απασχόλησης. Η επιλογή μου να εργαστώ με μερική απασχόληση ήταν ηθελημένη κυρίως εξαιτίας του γεγονότος ότι σπουδάζω. Αυτό που μπορεί κανείς να παρατηρήσει δουλεύοντας στη γνωστή αλυσίδα «X» είναι η αφόρητη πίεση που ασκούν οι προϊστάμενοι στο προσωπικό και η αύξηση της έντασης των ρυθμών εργασίας σε καθημερινή βάση. Παράδειγμα αυτής της εντατικοποίησης είναι, εκτός των άλλων, και το γεγονός ότι οι ταμίες οφείλουν να σκανάρουν περί τα 35 προϊόντα το λεπτό. Κανένας δεν έχει καταφέρει να εκπληρώσει αυτή την επίδοση η οποία απλώς επικρέμαται ως δαμόκλειος σπάθη πάνω από τα κεφάλια των εργαζομένων για να τους θυμίζουν ότι ποτέ δε θα γίνουν αρκετά γρήγοροι... Το διάλειμμα το κάνει ο καθένας μόνος του στην αποθήκη. Σε κάποιες όμως περιπτώσεις, μπορεί και να μην κάνουμε διάλειμμα εξαιτίας της πολλής δουλειάς. Παρατηρούνται διακρίσεις εις βάρος των μερικώς απασχολούμενων τόσο όσον αφορά τα δικαιώματά τους όσο και όσον αφορά τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους. Παρατηρείται γενικότερα, μια ανταγωνιστική σχέση ανάμεσα στους μερικώς και πλήρως απασχολούμενους που οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι οι μερικώς απασχολούμενοι δε βρίσκονται πολλές ώρες στην επιχείρηση. Και ενώ υπάρχει σωματείο εργαζομένων που μάχεται για τα δικαιώματα των εργαζομένων, λίγοι συμμετέχουν σε αυτό. Για τους μερικώς απασχολούμενους ειδικότερα, δεν υφίσταται η συμμετοχή τους στο σωματείο εξαιτίας του φόβου της απόλυσης. Η εργοδοσία με τον τρόπο της προσπαθεί να επιβάλλει τους δικούς της νόμους: «Όποιος λείπει για απεργία, θα υποστεί τις συνέπειες...». Σίγουρα πολλά πράγματα πρέπει να βελτιωθούν κυρίως στα ζητήματα που σχετίζονται με τα δικαιώματα των μερικώς απασχολούμενων. Αυτό που επιδιώκω και έχω ως στόχο είναι να βρω μια δουλειά πάνω στο αντικείμενο των σπουδών μου. Προς το παρόν η μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X» αποτελεί το μεταβατικό στάδιο μέχρι να βρεθεί το κάτι άλλο».

4^η συνέντευξη:

«Γεια σας είμαι η Τ. και είμαι 33 χρονών, παντρεμένη και με ένα παιδί. Εργάζομαι στη γνωστή αλυσίδα «X» εδώ και 5 χρόνια περίπου με το καθεστώς της 6ωρης μερικής απασχόλησης. Υπέγραψα για τη θέση της πωλήτριας/ταμιά αλλά αυτό παραμένει μόνο στα χαρτιά, καθώς κάνουμε όλες τις δουλειές χωρίς εξαιρέσεις: ταμείο, ράφια, ξεφόρτωμα, πιστολάκι, σφουγγάρισμα, κτλ.. Δεν υπάρχουν λόγια για να περιγράψει κανείς την εκμε-

τάλλευση που υφίστανται οι μερικώς απασχολούμενοι στη γνωστή αλυσίδα «X». Άγχος, καταπίεση, εντατικοποίηση της εργασίας και σωματική κούραση. Η επιλογή μου να εργαστώ με μερική απασχόληση ήταν αναγκαστική, γιατί δεν έβρισκα κάτι καλύτερο. Από την ανεργία λοιπόν, είναι προτιμότερο το καθεστώς μερικής απασχόλησης. Δεν υπάρχουν οι ανέσεις για να πω δε θα δουλέψω. Οι υποχρεώσεις και τα έξοδα τρέχουν. Στην ουσία, με τις σημερινές συνθήκες εργασίας δεν υφίσταται καν περιθώριο επιλογής. Οι συνθήκες εργασίας στη γνωστή αλυσίδα «X» είναι απάνθρωπες. Δεν τηρείται κανένας κανόνας υγιεινής και ασφάλειας με αποτέλεσμα, ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων να αυξάνεται από χρόνο σε χρόνο. Δεν υπάρχει χρόνος που εργαζόμενος να μην έχει πάθει εργατικό ατύχημα ή να έχει λείψει λόγω επαγγελματικής ασθένειας. Αυτό που ενδιαφέρει τη γνωστή αλυσίδα «X» είναι η αύξηση των κερδών αδιαφορώντας, σε μεγάλο βαθμό, για την ασφάλεια των εργαζομένων. Τις αποδοχές θα μπορούσα να τις χαρακτηρίσω ικανοποιητικές σε γενικές γραμμές. Το ωράριο εργασίας είναι κυλιόμενο και, σε ορισμένες περιπτώσεις, παρατηρούνται φαινόμενα παραβίασης αυτού. Γενικότερα, η σχέση των μερικώς απασχολούμενων με τη συνδικαλιστική δράση είναι πολύ περιορισμένη, καθώς υπάρχει ένας φόβος που πηγάζει από τις απειλές της εργοδοσίας. Έχουν υπάρξει και περιπτώσεις απόλυσης για συνδικαλιστικούς λόγους. Η γνωστή αλυσίδα «X» είχε απολύσει εργαζόμενη, πολύτεκνη μητέρα 3 παιδιών, γιατί διεκδικούσε τα δικαιώματά της και πάλευε για να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας στο χώρο δουλειάς. Γενικότερα, υπάρχει και η πολιτική της δυσμενούς μετάθεσης. Με λίγα λόγια, όποιος αντιδράσει, όποιος έχει αντίδραση για κάτι, μετατίθεται δυσμενώς σε άλλο κατάστημα. Από το Παγκράτι ή τους Αμπελόκηπους μπορεί ένας εργαζόμενος να μετατεθεί στα Σπάτα, στην Ελευσίνα ή στην Άνοιξη, μόνο και μόνο επειδή ζήτησε κάτι. Δεν είμαι καθόλου ευχαριστημένη με τις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας μου. Δεν μπορώ να πω πως έχω προοπτικές για το μέλλον. Μην ξεχνάτε πως ζούμε σε μια εποχή οικονομικής κρίσης. Δεν αφήνεις τη δουλειά που έχεις αν προηγουμένως δεν έχεις βρει κάτι άλλο. Ευχαριστώ».

5^η συνέντευξη:

«Γεια σας είμαι ο Σ., 28 χρονών και ανύπαντρος. Δουλεύω στην εταιρεία εδώ και τέσσερα χρόνια περίπου. Τα πρώτα τρία χρόνια δούλενα με το καθεστώς της 6ωρης μερικής απασχόλησης. Η σύμβασή μου όμως τον τελευταίο χρόνο μετατράπηκε και εργάζομαι πλέον με το καθεστώς της 4ωρης μερικής απασχόλησης. Η μετατροπή της σύμβασής μου είναι ηθελημένη επιλογή γιατί βρήκα πλήρη απασχόληση και η 4ωρη μερική απασχόληση

αποτελεί πλέον δεύτερη εργασία για τη συμπλήρωση του εισοδήματός μου. Ασχολούμαι κυρίως με το φόρτωμα του καταστήματος. Δεν υπάρχουν λόγια για να εκφράσει κανείς τις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο δουλειάς: η πίεση που είναι αφόρητη, η εντατικοποίηση που οργιάζει, η σωματική κούραση που είναι πολύ μεγάλη, η μονοτονία, η εναλλαγή θερμοκρασίας (κρύου και ζέστης) και ο φόβος γενικότερα των εργαζομένων για το αν θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες της επιχείρησης και η ανασφάλεια έχουν οδηγήσει και στην εμφάνιση νέων ασθενειών όπως, το επαγγελματικό στρες. Επειδή υπάρχει έλλειψη προσωπικού, αναγκάζονται να φορτώνουν και να σηκώνουν βάρη και οι γυναίκες με συνέπειες στη μητρότητα. Έχουν υπάρξει και περιπτώσεις γυναικών που απέβαλαν. Το σωματείο εργαζομένων με τη περιορισμένη δράση που έχει, εξαιτίας της περιορισμένης συμμετοχής των εργαζομένων, έχει πάρει σαφή θέση ως προς αυτό το ζήτημα. Όσοι εργάζονται με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης βιώνουν, σε σημαντικό βαθμό, την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα για το μέλλον. Δεν ξέρουν τι να περιμένουν. Δεν ξέρουν τι τους ξημερώνει κι έτσι υποκύπτουν στους εκβιασμούς της εργοδοσίας. Μαζί με την εργατική αξιοπρέπεια καταρρακώνεται και η ανθρώπινη υπόσταση. Ευχαριστώ».

6^η συνέντευξη:

«Με λένε Δ. και είμαι 23 χρονών. Εργάζομαι στη γνωστή αλυσίδα «X» εδώ και 8 μήνες περίπου με 4ωρη μερική απασχόληση. Η επιλογή μου ήταν ηθελημένη, καθώς είμαι φοιτητής και η 4ωρη μερική απασχόληση ήταν ότι καλύτερο θα μπορούσε να βρεθεί μέχρι να πάρω το πτυχίο μου. Το προσωπικό σε όλα τα καταστήματα της γνωστής αλυσίδας «X» είναι κυρίως νεανικό γιατί οι νέοι είναι πιο παραγωγικοί και αποδοτικοί. Οι έντονοι ρυθμοί εργασίας, σε ορισμένες περιπτώσεις, είναι αφόρητοι και σου προκαλούν νεύρα. Σίγουρα είναι μια δουλειά που απαιτεί γερά νεύρα. Παρατηρείται επίσης, σημαντική έλλειψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας με αποτέλεσμα, την πρόκληση πολλών ατυχημάτων. Το σωματείο εργαζομένων, το οποίο υπάρχει, έχει σχετικά περιορισμένη δράση. Η μερική απασχόληση για μένα προσωπικά αποτελεί προσωρινή λύση μέχρι να τελειώσω τις σπουδές μου και να βρω μια δουλειά πάνω στο πτυχίο μου».

7^η συνέντευξη:

«Με λένε Μ., είμαι 38 χρονών, χωρισμένη, με τρία παιδιά. Εργάζομαι με 4ωρη μερική απασχόληση και η σύμβασή μου είναι αορίστου χρόνου. Η μερική απασχόληση για μένα αποτελεί αναγκαστική επιλογή. Δεν βρήκα κάτι καλύτερο και η μερική απασχόληση ήταν η

μόνη διέξοδος για μένα αυτή τη χρονική στιγμή που είμαι χωρισμένη με τρία παιδιά. Ομολογώ πως τα βγάζω πολύ δύσκολα πέρα. Με 400 ευρώ το μήνα τι να πληρώσει κανείς. Το ωράριο εργασίας είναι κυλιόμενο που σημαίνει πως άλλες φορές θα είμαι πρωί, άλλες φορές μεσημέρι και άλλες βράδυ. Αυτό αποτελεί πρόβλημα μερικές φορές για το ποιος θα κρατήσει τα παιδιά όσο εγώ θα είμαι στη δουλειά. Οι συνθήκες εργασίας δεν μπορώ να πω πως είναι και οι καλύτερες. Είμαστε υποχρεωμένοι να κάνουμε πολλές δουλειές ταυτόχρονα. Ορισμένες φορές είναι τόσο έντονη η κούραση που όταν γυρίζεις σπίτι δεν έχεις όρεξη για τίποτα άλλο. Τα δικαιώματα των μερικώς απασχολούμενων παραβιάζονται στο μέγιστο βαθμό. Εντατικοποίηση, ωμή παραβίαση των δικαιωμάτων, τρομοκρατία είναι ορισμένες μόνο πτυχές παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας. Οι εργαζόμενοι κατά κάποιον τρόπο μετατρέπονται σε ρομπότ. Οι διακρίσεις εις βάρος των μερικώς απασχολούμενων είναι εμφανείς σε μεγάλο βαθμό. Οι συκοφαντίες, οι πισώπλατες μαχαριές είναι καθεστώς στη γνωστή αλυσίδα «X». Είναι ένας τρόπος διάσπασης των εργαζομένων. Η σχέση των μερικώς απασχολούμενων με τη συνδικαλιστική δράση είναι πολύ περιορισμένη είτε γιατί δεν υπάρχει ενημέρωση, είτε γιατί δεν υπάρχει χρόνος, είτε και εξαιτίας του φόβου της απόλυσης. Δεν μπορώ να πω πως είμαι ευχαριστημένη που εργάζομαι στη γνωστή αλυσίδα «X» αλλά δεν μπορώ να κάνω και αλλιώς».

8^η συνέντευξη:

«Με λένε E., είμαι 30 χρονών, ανύπαντρη και δουλεύω με 6ωρη μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X» εδώ και 9 χρόνια σχεδόν. Η μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X» αποτελεί για μένα μια δεύτερη, συμπληρωματική εργασία. Τόσα χρόνια σε αυτή την εταιρεία μπορώ να έχω μια πολύ καλή εικόνα για την κατάσταση που επικρατεί. Η γνωστή αλυσίδα «X» προσλαμβάνει 4ωρους και 6ωρους εργαζόμενους με στόχο την εντατικοποίηση της εργασίας στο μέγιστο βαθμό. Και δεν είναι καθόλου υπερβολή όλο αυτό. Σε καθημερινή βάση παρακολουθείται η παραγωγικότητα του κάθε εργαζόμενου χωριστά και σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να υπάρξουν και επιπλήξεις ή ακόμα και απολύσεις. Συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας δεν υφίστανται στη γνωστή αλυσίδα «X». Η εκπαίδευση των εργαζομένων στην εργασία στη γνωστή αλυσίδα «X» δεν περιλαμβάνει πρακτικές ελαχιστοποίησης των κινδύνων που απορρέουν από αυτή αφού το ζητούμενο για τους εργοδότες δεν είναι η προστασία της υγείας του εργαζόμενου αλλά το πώς θα απομυζήσει από αυτόν το μέγιστο δυνατό κέρδος. Ποιος εργαζόμενος με καθεστώς μερι-

κής απασχόλησης θα τολμήσει εύκολα να γραφτεί στο σωματείο από τη στιγμή που γνωρίζει ότι την επόμενη μέρα θα απολυθεί; Κανείς».

9^η συνέντευξη:

«Με λένε Β., είμαι 27 χρονών, ανύπαντρη και εργάζομαι στην εταιρεία περίπου 4 χρόνια. Αυτή τη στιγμή εργάζομαι με 4ωρη μερική απασχόληση. Κύρια πολιτική της γνωστής αλυσίδας «Χ» είναι να προσλαμβάνει 4ωρους. Το εισόδημα είναι πενιχρό που δεν επαρκεί ούτε για τις βασικές ανάγκες, η εντατικοποίηση οργιάζει, η παραβίαση των δικαιωμάτων μας βρίσκεται στο μέγιστο σημείο που μπορεί να φανταστεί κοινός νους. Υπογράφουμε ως πωλήτριες-ταμίες και κάνουμε ένα σωρό άλλες δουλειές όπως, σφουγγάρισμα, ράφια, φόρτωμα, κτλ. Η εκμετάλλευση σε όλο της το μεγαλείο. Τα εργατικά ατυχήματα τον τελευταίο καιρό είναι όλο και πιο συχνά, κάποια από τα οποία δεν δηλώνονται καν ως εργατικά ατυχήματα. Μέσα στο 4ωρο τρέχεις να τα προλάβεις όλα. Σε πιάνει το άγχος εξαιτίας της πίεσης του χρόνου. Είναι μια δουλειά που σου προκαλεί ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον. Δεν ξέρεις τι μπορεί να σου ξημερώσει. Μια γυναίκα 35 χρονών για τη γνωστή αλυσίδα «Χ» θεωρείται πολύ μεγάλη. Υπάρχει και η πολιτική να απολύουν τους εργαζόμενους κάθε τρεις μήνες και να προσλαμβάνουν νέους με κύριο στόχο τη διάσπαση των εργαζομένων. Η δουλειά αυτή είναι πολύ δύσκολη και απαιτεί γερά νεύρα».

10^η συνέντευξη:

«Γεια σας, είμαι η Ν., 33 χρονών, παντρεμένη και με δύο παιδιά. Εργάζομαι στη γνωστή αλυσίδα «Χ» με 4ωρη μερική απασχόληση. Η σύμβασή μου είναι αορίστου χρόνου. Βρίσκομαι στην εταιρεία εδώ και 3 χρόνια περίπου. Δεν είχα άλλη επιλογή. Τα έξοδα είναι πολλά. Δεν τα βγάζαμε πέρα με το μισθό του άνδρα μου μόνο, οπότε πήρα την απόφαση να δουλέψω. Η μερική απασχόληση ήταν αναγκαστική επιλογή για μένα, καθώς έχω δύο μικρά παιδιά και δεν μπορώ να λείπω πολλές ώρες από το σπίτι. Τα 400 ευρώ δεν είναι και ότι καλύτερο, αλλά αποτελούν ένα συμπληρωματικό βοήθημα. Η κατάσταση στη γνωστή αλυσίδα «Χ» είναι τραγική. Εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας, παραβίαση κάθε έννοιας δικαιωμάτων από το ωράριο εργασίας και το ρεπό ως την απαγόρευση της συνδικαλιστικής δράσης με την απειλή της απόλυσης και την τρομοκρατία, διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, παραβίαση κάθε έννοιας εργασιακών, ασφαλιστικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Έχουμε την εκμετάλλευση του

ανθρώπου από άνθρωπο. Η μερική απασχόληση στη γνωστή αλυσίδα «X» με τον τρόπο που λειτουργεί σήμερα παρουσιάζει έναν υποβαθμισμένο χαρακτήρα. Ευχαριστώ».

**Part-time work in the area of supermarkets
The example of a known chain**

Parthenope Dokozi

ABSTRACT

The developments that take place today in the sector of labor relations are rapid. The entry of continuously more flexible forms of employment has led to the crisis of “typical” model of employment. The entry of American models of market (e.g. supermarkets) in the Greek labour market has led to the use of more flexible practices in order to decrease the functional and labor cost of enterprises.

The object under study of this particular work is part-time work in the area of supermarkets and the main interest is in the example of a known chain.

As a methodology we have the quantitative analysis for the depiction of statistical data and the qualitative analysis (interviews in-depth) on the presentation of the content of labor relations.

The following conclusions arose from the results of the research in the known chain: Part time work has taken very large dimensions in the area of supermarkets. The institution of part-time work is used for the reduction of functional and labor cost. Part-time work constitutes for most workers a forced choice. A legislation for part-time work exists, but there are cases of violation of the rights of part-time workers. The relation between full-time and part-time workers is supplementary and simultaneously competitive. An association of workers exists in the particular chain of supermarket, but there isn't a very big participation from part-time workers.

Keywords:

supermarket
institutional framework
part-time work
known chain X
trade union action
industrial relations content