



ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ
ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

ΝΤΑΛΚΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ:12281

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΤΑΛΙΑΔΟΥΡΟΥ ΕΥΑΝΘΙΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	σελ.4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	σελ.5-7
1.2 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΠΡΩΤΑ ΣΥΠΤΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	σελ.5
1.3 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΑ	σελ.9
1.4 ΑΝΕΡΓΙΑ	σελ.10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
2.1 ΕΝΝΟΙΑ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ	σελ.11
2.2 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ	σελ.12
2.3 ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ.14
2.4 ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΛΗΡΟΥΣ ΩΡΑΡΙΟΥ	σελ.16
2.5 ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ -ΕΝΝΟΙΑ	σελ.16
2.5.1 ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ	σελ.17
2.5.2 ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ	σελ.18
2.6 ΥΠΕΡΒΑΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ. 19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	
3.1 ΕΝΝΟΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
3.2 Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΣΥΚΡΙΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	σελ. 21
3.3 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	σελ.22

3.4 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΗΚΑ ΚΑΙ ΠΡΟΦΙΛ ΜΕΡΙΚΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ σελ. 22

3.5 ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ σελ.23

3.6 ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
σελ.24

3.7 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΗΝ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ σελ.28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

4.1 ΕΝΝΟΙΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ σελ.28

4.2 ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΕΠΙΒΟΛΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ σελ.29

4.3 ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ σελ.30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:

5.1 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ σελ.32

5.2 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ σελ.35

5.3 ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ σελ.36

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι να μελετήσει τις νέες ευέλικτες μορφές εργασίας που άρχισαν να εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις στην εποχή της κρίσης στην Ελλάδα. Για αρχή θα κάνουμε μια ιστορική αναδρομή σημαντικότερα σημεία της κρίσης σε διεθνώς αλλά και στην Ελλάδα, τις συνέπειες που είχε στην αγορά εργασίας αλλά και γενικότερα. Τα αποτελέσματα της κρίσης ήταν εμφανή στην χώρα μας καθώς επηρεάστηκαν βασικοί τομείς της οικονομίας μας. Η έλλειψη σε απαιτούμενα κεφάλαια προκάλεσε μείωση στην κατανάλωση και αυτό με την σειρά του μείωση στην παράγωγη. Έτσι πολλές επιχειρήσεις παρουσίασαν μείωση κέρδους και ζημίες. Αποτέλεσμα όλων αυτών ήταν οι επιχειρήσεις να προβούν σε μείωση του προσωπικού τους με σκοπό να εξοικονομήσουν χρήματα. Έτσι σίγα-σίγα η σταθερή και πλήρης εργασία έδωσε την θέση της σε νέες μορφές εργασίας όπως είναι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, οι συμβάσεις έργου και άλλες πολλές.

Η αλήθεια είναι ότι οι παραπάνω μορφές εργασίας δεν οφείλουν την δημιουργία τους στην οικονομική κρίση καθώς έχουν συζητηθεί πολλές φορές στα συμβούλια της Ευρωπαϊκής ένωσης με στόχο την βελτίωση των επιχειρήσεων σε ευρωπαϊκό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Αυτά βεβαίως θα τα αναλύσουμε στην συνέχεια με σκοπό να δούμε αν τελικά οι αλλαγές αυτές επηρέασαν και κατά πόσο επιχειρήσεις και εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ:

Αν και οι οικονομικές κρίσεις αποτελούν ένα τακτικό φαινόμενο στην παγκόσμια ιστορία από αρκετά χρόνια πριν , διαπιστώνοντας πως υπερισχύει μια συνεχόμενη κατάσταση η οποία χαρακτηρίζεται από περιόδους ευημερίας , στασιμότητας και κρίσεων , το εντεινόμενο εξωτερικό άνοιγμα των εθνικών οικονομιών , συγκεκριμένα μετά το 1973 θεωρείται χαρακτηριστικό γεγονός της σύγχρονης εποχής , που είχε σαν αποτέλεσμα το ξέσπασμα μιας οικονομικής κρίσης να επεκτείνεται με μεγάλη ταχύτητα διεθνώς.

Όπως όλοι γνωρίζουμε το εξωτερικό εμπόριο ο εξωτερικός δημόσιος και ιδιωτικός δανεισμός , όπως και η διεθνής κίνηση κεφαλαίων κ.α. , αποτελούν σημαντικούς παράγοντες όπου καθιστούν ένα εθνικό οικονομικό σύστημα πολύ ευάλωτο σε εξωγενείς αναταράξεις. Ο όρος οικονομική κρίση χρησιμοποιείται επανειλημμένως στις μέρες μας. Κοινωνικές επιπτώσεις όπως ανεργία, κλείσιμο επιχειρήσεων, μείωση μισθών, ακόμα και εγκληματικότητα θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης . Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι η ιστορία του οικονομικού κραχ του 1929 επαναλαμβάνεται με τα πρώτα σημάδια να έχουν ήδη φανεί.

Μετά το πέρας του Α΄ Παγκοσμίου πολέμου και γύρω στο 1921 παρατηρείται μια ανάκαμψη στις οικονομίες των χωρών, οι οποίες στρέφονται προς τη μαζική βιομηχανική παραγωγή. Ο κόσμος έχει ταλαιπωρηθεί από τα δεινά του πολέμου και προσπαθεί να φτιάξει τη ζωή του, αγοράζοντας όλο και περισσότερα καταναλωτικά αγαθά. Η τάση αυτή παρουσιάζεται με ιδιαίτερη ένταση στις Ηνωμένες Πολιτείες. Οι Αμερικανοί επιχειρηματίες κερδίζουν τεράστια ποσά, τα οποία, εν μέρει, δανείζουν στις ευρωπαϊκές χώρες και κυρίως στην Γερμανία και την Αγγλία, για να αποκομίσουν και νέα κέρδη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η Ευρώπη να γνωρίζει ανάμεσα στο 1923-29 . Έχοντας ως παράδειγμα τις Ενωμένες Πολιτείες, οι ευρωπαϊκές στρέφονται προς τη μαζική τυποποιημένη παραγωγή. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι αυτή η ευημερία είναι δεν είναι σταθερή. Η ποσότητα των βιομηχανικών προϊόντων έχει αυξηθεί τόσο πολύ που είναι πολύ δύσκολο να βρεθούν πελάτες για να τα αγοράσουν. Οι καταναλωτές είναι αρχικά οι αγρότες, που είναι ακόμη πολλοί και πωλούν φθηνά τα προϊόντα τους, με αποτέλεσμα να διαθέτουν ελάχιστα χρήματα. Για να αυξηθεί ικανοποιητικά η κατανάλωση γίνεται προσπάθεια να αυξηθούν οι μισθοί. Παρόλα αυτά, η αύξηση αυτή όμως γίνεται με μικρότερος ρυθμούς από τους ρυθμούς αύξησης της παραγωγής.

Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μην μπορούν να απορροφηθούν τα παραγόμενα προϊόντα, των οποίων μάλιστα οι τιμές συνεχώς ανεβαίνουν. Οι επιχειρήσεις για να μπορέσουν να επιβιώσουν και να αναπτυχθούν προσπαθούν να βρουν τρόπους που θα τους βοηθήσουν να πωλήσουν τα προϊόντα τους. Σε αυτό το σημείο γεννιέται η διαφήμιση, που προσπαθεί να πείσει τον καταναλωτή να κάνει αγορές. Η διαφήμιση έχει σαν αποτέλεσμα να οδηγήσει τους πολίτες στην κατανάλωση, οι οποίοι όμως δεν έχουν τα χρήματα να αγοράσουν όλα αυτά που θέλουν. Έτσι, οι καταναλωτές οδηγούνται στην τραπεζική πίστωση, με την οποία οι τράπεζες προκαταβάλλουν στους αγοραστές τα αναγκαία για τις αγορές τους χρήματα, με τον όρο να τα επιστρέψουν αργότερα με τόκο. Τελικά ολόκληρη η οικονομία καταλήγει να στηρίζεται στις τραπεζικές πιστώσεις.

Στις 22 Οκτωβρίου 1929, σε μια Αμερική ευημερούσα, που πίστευε ότι έχει βρει τον τρόπο να χτυπήσει την ανέχεια, ξεσπά η μεγάλη κρίση. Ενώ μέχρι τότε η αξία των βιομηχανικών μετοχών αυξανόταν συνεχώς, οικονομικοί κύκλοι που φοβούνται μια ξαφνική πτώση των τιμών των μετοχών, αρχίζουν να πωλούν. Στις 24 Οκτωβρίου 1929 ρευστοποιήθηκαν 13 εκατομμύρια τίτλοι μετοχών. Από εκείνη την ημέρα μεγάλος αριθμός Αμερικανών ρευστοποιεί τις μετοχές του για να τις τοποθετήσει αλλού ελπίζοντας να κερδίσει περισσότερα.

Αμέσως η τιμή των μετοχών αρχίζει να πέφτει κατακόρυφα και ένας αληθινός πανικός δημιουργείται στο χρηματιστήριο. Όλοι προσπαθούν να πουλήσουν τις μετοχές τους πριν πέσουν πιο χαμηλά. Πολλές τράπεζες που είχαν τοποθετήσει τα χρήματα των πελατών τους σε μετοχές για να αποκομίσουν μεγαλύτερα κέρδη, καταστρέφονται και κηρύσσουν πτώχευση. Άλλες τράπεζες μπροστά στην οικονομική κρίση δεν δανείζουν πια τα χρήματα τους στους πελάτες τους για να αγοράσουν βιομηχανικά προϊόντα και αρνούνται τα χρηματοδοτήσουν τις επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις που δεν μπορούν πια να διαθέσουν τα προϊόντα τους και τα βλέπουν να συσσωρεύονται σε στοκ, αναγκάζονται να ρίξουν τις τιμές. Πολλές χρεοκοπούν. Οι εργάτες απολύονται ή εισπράττουν μειωμένες αμοιβές, πράγμα που επιδεινώνει την οικονομική κρίση, γιατί με την σειρά τους, δεν μπορούν να αγοράσουν. Στα μέσα του 1930 όλη η αμερικάνικη οικονομία έχει παραλύσει.¹

¹ Βικιπαιδεία, 2015, Παγκόσμια οικονομική ύφεση 1929, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%8C%CF%83%CE%BC%CE%B9%CE%B1_%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CF%8D%CF%86%CE%B5%CF%83%CE%B7_1929

Από τις Ηνωμένες Πολιτείες η κρίση επεκτείνεται σε ολόκληρο τον κόσμο. Οι αμερικάνικες τράπεζες που είχαν δανείσει χρήματα στις άλλες χώρες, επιδιώκουν να επαναπατρισουν τα κεφάλαια τους για να αντιμετωπίσουν τις οικονομικές τους δυσκολίες. Έτσι προκαλούν χρεοκοπία στις γερμανικές και αυστριακές τράπεζες που στηρίζονται κυρίως στον αμερικανικό δανεισμό.

Εκείνη που θίγεται περισσότερο είναι η Γερμανία, η οποία έχει σημειώσει αξιόλογη βιομηχανική ανάπτυξη χάρη στα αμερικάνικα κεφάλαια. Στην Αγγλία, της οποίας οι οικονομικές δυσκολίες είναι παλιές, η κατάσταση επιδεινώνεται περισσότερο γιατί η κρίση, παραλύοντας την παγκόσμια οικονομία, αφαιρεί από την χώρα τους περισσότερους πελάτες. Αντίθετα η Γαλλία πλήττεται λιγότερο γιατί σε αυτή οι μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις ήταν λίγες και επομένως οι αμερικανικές επενδύσεις ελάχιστες.

Αλλά εκτός από τις βιομηχανικές χώρες, η κρίση πλήττει και τις γεωργικές και τις υπανάπτυκτες. Η παράλυση της οικονομίας αφαιρεί από τις πλούσιες χώρες τα χρήματα με τα οποία αγόραζαν τα προϊόντα των αγροτικών χωρών. Έτσι ο Καναδάς δεν μπορεί πια να πουλήσει το σιτάρι του, η Αυστραλία το μαλλί της, η Βραζιλία τον καφέ της. Επειδή δεν υπάρχουν αγοραστές, οι τιμές αυτών των προϊόντων πέφτουν και έτσι οι χώρες αυτές χάνουν την κύρια πηγή εσόδων τους. Το χρηματιστηριακό κραχ χειροτέρευσε την ήδη εύθραυστη κατάσταση της αμερικανικής οικονομίας και συνέβαλε στη Μεγάλη Οικονομική Ύφεση της δεκαετίας του '30, που έπληξε Ευρώπη και Αμερική, με πτωχεύσεις εταιρειών, μαζική ανεργία και μεγάλη κεφαλαιοκρατική συγκέντρωση. Οι ΗΠΑ ουσιαστικά σε κανένα σημείο δεν ξεπέρασαν εντελώς την ύφεση, κάτι που όμως έγινε με την έναρξη του Β' Παγκόσμιου Πολέμου.

Στην μετέπειτα ιστορική ανάδρομη της κρίσης βεβαία, σημειώθηκαν κάποια από τα σημαντικότερα γεγονότα οικονομικής κρίσης διεθνώς όπως οι πετρελαϊκές κρίσεις (1973-1974 & 1979-1980), η χρηματοπιστωτική κρίση της δεκαετίας του 1990 στην ανατολική Ασία, καθώς και η οικονομική κρίση της αργεντινής.

1.2 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΠΡΩΤΑ ΣΥΠΤΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ:

Για πολλά χρόνια μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και τον εμφύλιο πόλεμο, που τέλειωσε το 1949, οι οικονομικές επιδόσεις της Ελλάδας ήταν ανάμεσα στις ποιο εντυπωσιακές όχι μόνο στην Ευρώπη αλλά και στον υπόλοιπο κόσμο. Η ανάπτυξη της ελληνικής βιομηχανίας μετά το 1950 στηρίχτηκε στο υπόδειγμα της υποκατάστασης των εισαγωγών. Αυτό διήρκησε μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1970.

Η Ελλάδα επηρεάστηκε αρνητικά από την πρώτη πετρελαϊκή κρίση της δεκαετίας του 1970, αλλά ανέκαμψε σχετικά γρήγορα. Ύστερα από επτά έτη δικτατορίας, η δημοκρατία αποκαταστάθηκε το 1974 και έτσι η Ελλάδα ένα χρόνο μετά εισήρθε στην ΕΟΚ. Ωστόσο μετά την δεύτερη πετρελαϊκή κρίση, η Ελλάδα εισήρθε σε μια περίοδο στασιμοπληθωρισμού και ταχείας συσσώρευσης δημόσιου χρέους.

Με την έναρξη της δεκαετίας του 1980 αρχίζουν να εμφανίζονται τα πρώτα συμπτώματα της κρίσης. Μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις διεκδικούν μεγαλύτερη ευελιξία κατά των όρων εργασίας. Ως δικαιολογία προβάλλεται ο μεγάλος διεθνής ανταγωνισμός, και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας. Τα σύνορα μεταξύ των χωρών της ευρωπαϊκής ενώσεως έχουν σχεδόν καταργηθεί, η ευρωπαϊκή αγορά έχει πλέον ανοίξει και για προϊόντα από τρίτες χώρες αλλά και από άλλες ηπείρους.²

² ΒΛ: ΓΕΩΡΓΙΟΥ Α. ΛΕΒΕΝΤΗ, ΚΩΣΤΑ Δ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ <ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ>, ΑΘΗΝΑ 2011, ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α, ΣΕΛ 5, ΚΕΦ 3.

Οι επιχειρήσεις καλούνται να αντιμετωπίσουν όχι μόνο τον εσωτερικό ανταγωνισμό, αλλά καλούνται να αντιμετωπίσουν και το διεθνή ανταγωνισμό προ παντός από τις ΗΠΑ, την Ιαπωνία, και τις άλλες ραγδαία εκβιομηχάνικες χώρες της άπω ανατολής. Στο διεθνή αυτό ανταγωνισμό οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις παραπονούνται, ότι μειονεκτούν γιατί ανταγωνίζονται επιχειρήσεις που λειτουργούν σε χώρες με ανύπαρκτη εργατική νομοθεσία.

για την αντιμετώπιση του σκληρού αυτού ανταγωνισμού πολλές μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις ανοίγουν παραγωγικές μονάδες και κάνουν επενδύσεις σε χώρες με χαμηλό κόστος εργασίας. Από την δεκαετία του 1980 παρατηρείται όλο και συχνότερα το φαινόμενο νέες επενδύσεις και ανάπτυξη της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων να συμβαδίζουν με απολύσεις, αλλά και με μεταβολές των ορών εργασίας.

1.3 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:

Όπως ήταν φυσικό η μείωση της κατανάλωσης λόγω της οικονομικής κρίσης επέφερε και μείωση στην παραγωγή στους περισσότερους κλάδους. Αρκετές επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να δηλώσουν πτώχευση, και άλλες για να σωθούν επέλεξαν την μείωση του λειτουργικού τους κόστους. Όλα αυτά είχαν συνέπειες στον κόσμο της εργασίας, η οποία με την σειρά της οδηγήθηκε σε αλλαγές και σε πολύ διαφορετικά καθεστώτα απασχόλησης σε σχέση με όσα γνωρίζαμε.

Έτσι υπήρξαν σημαντικές αλλαγές στην εργασία τόσο στην Ελλάδα όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, με κοινό την μείωση των θέσεων εργασίας, τις υπερβολαβίες, την μετεγκατάσταση των παραγωγικών μονάδων, την μείωση του μισθολογικού κόστους, καθώς και την αύξηση του ωραρίου εργασίας.

Οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οργανισμών και οι μειώσεις προσωπικού που τις συνοδεύουν κάνουν όλο και πιο έντονη την ήδη αδύναμη ισχύ της πλευράς των εργαζομένων και δημιουργούν ανισορροπίες μεταξύ εργασίας και επιχειρήσεων.

1.4 ΑΝΕΡΓΙΑ

Μία από τις βασικότερες συνέπειες της οικονομικής κρίσης είναι η ανεργία. Σε περιόδους κρίσης μειώνεται η κατανάλωση και αυτό έχει ως άμεσο αποτέλεσμα και την μείωση της παραγωγής. Έτσι οι εκάστοτε επιχειρήσεις αναγκάζονται να προβούν σε μείωση του προσωπικού με αποτέλεσμα χιλιάδες άνθρωποι να χάνουν τη δουλειά τους. Αυτοί που πλήττονται κατά κύριο λόγο είναι οι πιο μεγάλοι σε ηλικία, οι οποίοι λόγω του ότι έχουν περισσότερα χρόνια στη δουλειά έχουν και πιο πολλές απαιτήσεις. Έτσι προτιμούνται άνθρωποι πιο νέοι και χωρίς εργασιακή εμπειρία λόγω του ότι θα είναι πιο ευέλικτοι και θα τους χειραγωγούν πιο εύκολα.

Βέβαια και οι νέοι άνθρωποι κυρίως από 25- 35 υποφέρουν από την ανεργία η οποία τείνει να γίνει μάλιστα της εποχής.

Ειδικότερα για την Ελλάδα, ο ΟΟΣΑ σημειώνει ότι το ποσοστό ανεργίας μένει καθλωμένο κοντά στο υψηλότερο επίπεδο του από τότε που άρχισε η κρίση (27,2% τον Μάιο του 2014) και προβλέπει ότι η ανεργία θα παραμείνει υψηλή (περί το 27%) έως το τέλος του 2017. Η έκθεση αναφέρει ότι η Ελλάδα έχει επίπεδο «ποιότητας εισοδημάτων» κοντά στον μέσο όρο του ΟΟΣΑ, αλλά οι επιδόσεις της είναι χαμηλές όσον αφορά την ασφάλεια στην αγορά εργασίας (τον κίνδυνο να μείνει κανείς άνεργος και τη διαθεσιμότητα προσωρινής εισοδηματικής ενίσχυσής του) και την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος. Ο συνολικός κίνδυνος να μείνει κανείς άνεργος και η αναμενόμενη διάρκεια του διαστήματος που θα μείνει άνεργος είναι μεταξύ των υψηλότερων, ενώ οι μηχανισμοί ασφάλισης κατά της ανεργίας (η κάλυψη με επιδόματα και η γενναιοδωρία της ασφάλισης της ανεργίας) είναι μεταξύ των ασθενέστερων μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ. Οι Έλληνες εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις με ανεπαρκείς πόρους για να καλύψουν τις απαιτήσεις της εργασίας τους. Αυτή η κατάσταση δεν

εμποδίζει μόνο την παραγωγικότητα, αλλά μπορεί να έχει ισχυρές αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων.

Κάποια από τα βασικά αίτια της ανεργίας είναι τα παρακάτω :

- Η απαίτηση της παγκόσμιας αγοράς για βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων.
- Η τεχνολογική εξέλιξη και συνεπώς η αυτοματοποίηση που αντικατέστησε σε πολλές βιομηχανίες και επιχειρήσεις γενικότερα το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό με κατασκευές νέας τεχνολογίας.
- Η είσοδος οικονομικών μεταναστών και η απασχόληση τους σε διάφορες θέσεις εργασίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 ΕΝΝΟΙΑ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ:

Ειδικότερα στο εργατικό δίκαιο εργασία θεωρείται η ανθρώπινη ενέργεια που θέτει ο μισθωτός στη διάθεση του εργοδότη για ορισμένο σκοπό. Η σχέση αυτή εργασίας είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας. Συνεπώς στο εργατικό δίκαιο υπάγεται μόνο η σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας.

Κύριο χαρακτηριστικό στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, το οποίο την διαφοροποιεί από άλλες συμβάσεις παροχής εργασίας, είναι το στοιχείο της εξάρτησης, το γεγονός δηλαδή ότι ο εργαζόμενος υπόκειται κατά την παροχή της εργασίας του στον έλεγχο του εργοδότη και είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις οδηγίες του σχετικά με τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας του, καθώς και να δέχεται την εποπτεία του προς διαπίστωση του γεγονότος ότι συμμορφώνεται με τις οδηγίες αυτές.³

2.2 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ:

Η στοιχειοθέτηση του χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης προκύπτει από τη συνδυαστική κάθε φορά συνδρομή μιας σειράς ειδικότερων κριτηρίων, όπως το σταθερό (ημερήσιο, εβδομαδιαίο) ωράριο και ο προσδιοριζόμενος από τον εργοδότη τόπος παροχής της εργασίας, η διάθεση από τον εργοδότη των μέσων παραγωγής (εργαλεία, πρώτες ύλες κ.λπ.), η προσδιοριζόμενη από τον εργοδότη μέθοδος εκτέλεσης της εργασίας, η ένταξη του εργαζομένου σε μια ιεραρχικά οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση, η δυνατότητα πειθαρχικού ελ

³ Βλ. Ιωάννης Ληξουργιώτης, <ατομικές εργασιακές σχέσεις> 2016, κεφ 2.2 έννοια της εξάρτησης και τα στοιχεία που την θεμελιώνουν, σελ. 90-91

έγγου, ο τρόπος και η μέθοδος αμοιβής (προσδιορισμός μισθού), η φορολογική και κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση του εργαζομένου (παρακράτηση και απόδοση φόρου μισθωτών υπηρεσιών και η υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ), η παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και όχι η διάθεση του (ημερήσιου, εβδομαδιαίου, μηνιαίου) εργασιακού χρόνου του εργαζομένου σε περισσότερους εργοδότες.

Τα στοιχεία αυτά δεν είναι απαραίτητο να συντρέχουν ταυτόχρονα σε κάθε εργασιακή σχέση προκειμένου να χαρακτηριστεί ως εξαρτημένη, ούτε είναι δυνατόν να ιεραρχηθούν κατά σπουδαιότητα. Και τούτο γιατί με σχέση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να απασχολείται τόσο ένας ανειδίκευτος εργάτης όσο και ένας υπάλληλος σε ιεραρχικά διευθυντική θέση, ή ακόμη και ένας κατ' οίκον εργαζόμενος, ένας «τηλεεργαζόμενος» ή ένας πωλητής.

Υπάρχουν περιπτώσεις εργασιακών σχέσεων που διαφέρουν πολύ μεταξύ τους ως προς τον χαρακτήρα τους, ώστε ανάλογα με τον χαρακτήρα αυτό κάποια από τα παραπάνω κριτήρια κάποιες φορές να εμφανίζονται ιδιαίτερα αδύναμα (π.χ. υπαγωγή στην ελεγκτική εξουσία του εργοδότη, καθορισμός του τόπου και του χρόνου εργασίας) ή ακόμη και να λείπουν εντελώς, ή λόγω του χαρακτήρα της παρεχόμενης εργασίας ο μισθωτός δεν είναι δυνατόν να ενταχθεί σε μια συγκεκριμένη

οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση (π.χ. στην περίπτωση του κατ' οίκον εργαζομένου, του τηλεεργαζόμενου ή του πλασιέ κ.λπ.).

Η υπαγωγή του εργαζομένου στην ασφάλιση του ΙΚΑ θεωρείται στοιχείο το οποίο, σε συνδυασμό με τα υπόλοιπα στοιχεία, δημιουργεί ενδείξεις για την ύπαρξη σ

χέσης εξαρτημένης εργασίας, ενώ η μη ασφάλιση του εργαζομένου στο ΙΚΑ και η ασφάλισή του σε άλλον κοινωνικοασφαλιστικό μηχανισμό (π.χ. ΟΑΕΕ) δεν αρκεί από μόνη της να αναιρέσει τον χαρακτήρα της έννομης σχέσης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.⁴

⁴ Βλ. Ινστιτούτο εργασίας γσεε, <μορφες απασχολησης περαν της εξαρτημενης εργασιας>, http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/morfes_apasxolisis_peran_tis_exartimenis.pdf

2.3 ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην εποχή που ζούμε η εργασία πλήρους απασχόλησης έχει αρχίσει να χάνει την κυριαρχία της από κάποιες νέες ευέλικτες μορφές εργασίας, προσφέροντας κάποια θετικά αλλά και κάποια αρνητικά στον τομέα της απασχόλησης. Εμείς θα ασχοληθούμε και θα επικεντρωθούμε στις πιο σημαντικές, και τις πιο αναπτυγμένες θα τις αναφέρουμε αρχικά και κάποιες άλλες στην συνέχεια θα τις αναπτύξουμε σε επόμενα κεφάλαια.

1. Μερική απασχόληση
2. Εκ περιτροπής εργασία
3. Προσωρινή εργασία :

Προσωρινή απασχόληση μπορούμε να θεωρήσουμε ως την απασχόληση προκαθορισμένης χρονικής διάρκειας που έχει ως στόχο την κάλυψη βραχυπρόθεσμων αναγκών των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 20 του Ν. 2956/2001 ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία , η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη για περιορισμένο διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Η προσωρινή απασχόληση όχι μόνο διεκδικεί ένα μεγάλο μερίδιο της αγοράς εργασίας, αλλά και για πολλές επιχειρήσεις συνιστά την σωτηρία λύση για την μείωση του κοστολόγου κομματιού της λειτουργίας, δηλαδή αυτού του ανθρωπίνου δυναμικού. Η προσωρινή απασχόληση αποτελείται και εκείνη από κάποιες σημαντικές κατηγορίες οι οποίες είναι:

A. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου:

Διαφέρει από την τυπική σχέση εργασίας (Σύμβαση Αορίστου Χρόνου) μόνο ως προς τη διαδικασία λύσης της σύμβασης και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν: Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτοδίκαια όταν παρέλθει το χρονικό διάστημα που είχε προβλεφθεί κατά τη σύναψή της. Εάν κάποιο από τα μέρη θελήσει να λύσει τη σύμβαση πριν από τη λήξη

της, πρέπει να αποδείξει ότι έχει σοβαρό λόγο διαφορετικά οφείλει αποζημίωση. Π.χ αν τη λύσει αναίτια ο εργοδότης, μπορεί να οφείλει στον εργαζόμενο τη συμφωνημένη αμοιβή του μέχρι τη λήξη τη σύμβασης ή ότι άλλο αποφασίσει το δικαστήριο. Εκ πρώτης όψεως ο εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου έχει όλα τα εργατικά και ασφαλιστικά δικαιώματα με μόνη διαφορά ότι δεν δικαιούται αποζημίωση άμα λήξει κανονικά η σύμβασή του. Δικαιούται όμως επίδομα ανεργίας, αν εκπληρώνει τις σχετικές προϋποθέσεις. Ωστόσο δεν είναι τόσο «τυπική» όσο φαίνεται αν πάρουμε ως κριτήριο την επίσημη ρύθμισή της από την εργατική και την ασφαλιστική νομοθεσία. Στην πράξη μπορεί να συγκαλύπτει μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, δίνοντας τη δυνατότητα στον εργοδότη να χρησιμοποιεί «ευέλικτα» τον εργαζόμενο χωρίς να του καταβάλλει τη σχετική αποζημίωση ,με αλληπάλληλες, συνεχόμενες ή όχι, συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αυτή η σχέση μπορεί να συνάπτεται χωρίς την ελεύθερη συγκατάθεση του εργαζόμενου (αν ο τελευταίος δεν έχει άλλη επιλογή), είτε ως μέσο αποσταθεροποίησης της απασχόλησης του στην επιχείρηση, είτε ως μέσο δέσμευσής του σ αυτήν για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα.

B. Εποχιακή απασχόληση:

Επιμέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, που εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο συμβάσεως ορισμένου χρόνου, θεωρείται και η εποχική απασχόληση. Η ιδιομορφία της είναι στο ότι η μορφή αυτή απασχόληση συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων σε 92 συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους. Το εποχικό προσωπικό μπορεί να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν καλύπτονται από το σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό. Οι εποχιακά απασχολούμενοι εργάζονται για μικρότερα χρονικά

διαστήματα σε ετήσια βάση. Δεν είναι μερικώς απασχολούμενοι με τη συνήθη έννοια του όρου, εκτός αν εργάζονται λιγότερες ώρες την ημέρα κατά τη διάρκεια απασχόλησης τους. Στην εποχιακή απασχόληση υπάρχει δεδομένη εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας, αλλά αυτή δε γίνεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, αλλά ούτε στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις που ο νόμος προβλέπει μια σχετική προτεραιότητα του εποχικά εργαζόμενου για επαναπρόσληψη από την ίδια επιχείρηση, κατά την επόμενη περίοδο.

Γ. Δανεισμός εργαζομένων

Δ. Συμβάσεις έργου

E. Stages

2.4 ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΛΗΡΟΥΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

Πλήρες ωράριο ονομάζουμε τον ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας μιας επιχείρησης για την παροχή του νόμιμου μισθού τον οποίου οφείλει να καταβληθεί από τον εργοδότη. Το ωράριο πλήρους ωραρίου μπορεί να οριστεί είτε από τον νόμο, είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας, είτε να καθοριστεί με ατομική σύμβαση εργασίας. Το ωράριο εργασίας και στις τρεις περιπτώσεις δεν μπορεί βεβαίως να είναι ανώτερο του νόμιμου ή συλλογικού συμβατικού ωραρίου. Εάν ωστόσο για κάποιους λόγους ο εργοδότης δεν απασχολήσει τον μισθωτό κατά το πλήρες ωράριο δεν απαλλάσσεται από την καταβολή του πλήρους μισθού. Αυτό βεβαίως ισχύει και στην περίπτωση της ατομικής σύμβασης εργασίας όπου αν συμφωνηθεί ωράριο μικρότερο του νόμιμου είναι δυνατόν η συμφωνία αυτή να μην συνοδεύεται και με αντίστοιχη μείωση μισθού. Ωστόσο όπως θα εξετάσουμε στην συνέχεια είναι δυνατόν να συμφωνηθεί ότι για μειωμένο ωράριο θα οφείλονται και αντίστοιχα μειωμένες απολαβές.

2.5 ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΕΝΝΟΙΑ:

Ωράριο εργασίας θεωρείται η χρονική διάρκεια της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση. Σύμφωνα με το νόμο ως ώρες εργασίας, που συνιστούν το ωράριο εργασίας, θεωρούνται μόνο οι πραγματικές χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας. Πάντως δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη καθώς και η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου. Ο χρόνος μετάβασης του εργαζομένου από την κατοικία στον τόπο εργασίας και ο χρόνος επιστροφής σ'αυτή δεν συμπεριλαμβάνονται στο ωράριο εργασίας ακόμη και όταν γίνονται με μεταφορικά μέσα του εργοδότη.

Στο ωράριο εργασίας δεν περιλαμβάνονται επίσης ο αναγκαίος χρόνος για την προετοιμασία των εργαζομένων για ανάληψη εργασίας, όπως και οι διακοπές για ελαφρό πρόγευμα ή για μεσημβρινό φαγητό καθώς και τα διαλείμματα εργασίας. Το διάστημα όμως, κατά το οποίο, μετά τη λήξη της εργασίας ο μισθωτός οφείλει να συλλέγει τα εργαλεία και να τα μεταφέρει σε ορισμένο τόπο, αποτελεί χρόνο εργασίας.

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται στο νόμιμο ωράριο (ημερήσιο ή εβδομαδιαίο) και στο συμβατικό ωράριο εργασίας (ατομικά ή με συλλογική σύμβαση εργασίας καθορισμένο).

2.5.1 ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που έχει καθοριστεί με νόμο ή με εξουσιοδότηση νόμου, συνήθως με νόμο ή προεδρικό διάταγμα και το οποίο τα ανώτατα επιτρεπτά χρονικά όρια εργασίας είτε σε ημερήσια είτε σε εβδομαδιαία βάση.

Το νόμιμο ημερήσιο ωράριο των μισθωτών είναι οκτώ (8) ώρες εργασίας και το εβδομαδιαίο ωράριο είναι σαράντα (40) ώρες εργασίας για πενθήμερη εργασία και σαράντα οκτώ (48) ώρες για εξαήμερη εργασία την εβδομάδα. Ως εβδομαδιαία θεωρείται η εργασία που παρέχεται από τα μεσάνυχτα της Κυριακής προς Δευτέρα μέχρι τα μεσάνυχτα της επομένης Κυριακής. Ως ημερήσια θεωρείται η εργασία που παρέχεται την ίδια ημέρα, δηλαδή από μεσάνυχτα σε μεσάνυχτα.

2.5.2 ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται από Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή από Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης ή από την ατομική σύμβαση εργασίας. Το συμβατικό ωράριο εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί μικρότερο αλλά όχι μεγαλύτερο από το νόμιμο ωράριο.

Οι εργοδότες υποχρεούνται να καταθέτουν εις διπλούν στην Επιθεώρηση Εργασίας Πίνακα Προσωπικού, στον οποίο μεταξύ των άλλων στοιχείων πρέπει να αναγράφεται η έναρξη και η λήξη του ωραρίου του κάθε εργαζόμενου. Η κατάθεση του Πίνακα Προσωπικού γίνεται πλέον ηλεκτρονικά.⁵

⁵ ΒΛ: ΓΕΩΡΓΙΟΥ Α. ΛΕΒΕΝΤΗ, ΚΩΣΤΑ Δ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ <ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ>, ΑΘΗΝΑ 2011, ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 <ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ> ΣΕΛ 379.

2.6 ΥΠΕΡΒΑΣΕΙΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Οι υπερβάσεις του συμβατικού ωραρίου εργασίας διακρίνονται σε δυο ειδή την υπερεργασία, και στην πρόσθετη χρονικά εργασία.

A. Η απασχόληση του μισθωτού καθ' υπέρβαση του ατομικού συμβατικού χρόνου εργασίας και μέχρι την 40^η ώρα καλείται υπερεργασία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο. Η απασχόληση του μισθωτού από 41^η έως και την 45^η ώρα στις επιχειρήσεις που εφαρμόζεται ωράριο εργασίας ως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα καλείται θεσμοθετημένη υπερεργασία. Η θεσμοθετημένη υπερεργασία στις επιχειρήσεις που ισχύει το σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα). Η θεσμοθετημένη υπερεργασία αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%. Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και, εφόσον ζητηθεί από τον τελευταίο, αυτός είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

B. Υπερωρία θεωρείται η εργασία που παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια της υπερεργασίας που καθορίζεται κάθε φορά από το νόμο για κάθε κατηγορία μισθωτών και για κάθε είδους επιχείρηση. Κατά συνέπεια υπερωρία καλείται εκείνη η απασχόληση του μισθωτού που υπερβαίνει τις εννέα ώρες ημερησίως και τις σαράντα πέντε ώρες στην πενθήμερη εργασία ή τις σαράντα οκτώ ώρες στην εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία.

Για την υπερωριακή απασχόληση οι μισθωτοί δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση των επιτρεπομένων ορίων που είναι 120 ώρες για τους υπαλλήλους ετησίως και 30 συνήθως για τους εργατοτεχνίτες το εξάμηνο

αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Για τυχόν υπέρβαση των παραπάνω νόμιμων ορίων υπερωριακής απασχόλησης από τον εργοδότη, απαιτείται άδεια από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ). Στην περίπτωση αυτή η υπερωρία αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Εργαζόμενος μερικής απασχόλησης νοείται κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας του οποίου οι ώρες εργασίας είναι υπολογισμένες σε ημερήσιες, εβδομαδιαίες, η μηνιαία βάση και είναι λιγότερες καθώς και με αντίστοιχο μειωμένο ημερήσιο η μηνιαίο μισθό σε σύγκριση με τις ώρες εργασίας και μισθό του εργαζομένου με πλήρη απασχόληση.

Η συμφωνία μερικής απασχόλησης θα πρέπει κατά το νόμο να περιλαμβάνουν υποχρεωτικά τους εξής όρους:

- α. τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων
- β. τον τόπο παροχής της εργασίας (έδρα της επιχείρησης)
- γ. το χρόνο της απασχόλησης ,και τον τρόπο κατανομής της.
- Δ. το τρόπο και το ποσό της αμοιβής.

ε. τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Να σημειώσουμε πως η διάφορα από την τυπική σχέση εργασίας είναι ότι η μερική απασχόληση δεν είναι χρονικά πλήρης. Παρά το γεγονός πως δεν υπάρχει καθολική συμφωνία όσον αφορά τον συνολικό αριθμό των ωρών εργασίας ανάμεσα στις διαφορές χώρες, η διεθνή βιβλιογραφία αναφέρεται σε χρονικό διάστημα μεταξύ 30-35 ωρών εβδομαδιαίως.

3.2 Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΣΥΓΚΡΙΣΙΜΟΤΗΤΑΣ:

Οι εργαζόμενοι με σύμβαση η σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους.

Ενδιαφέρον είναι ότι οι νέες διατάξεις, κατά τη διατύπωση της έννοιας του «συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση», αναφέρονται σε εργαζόμενο που, εκτός των άλλων, «εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες» με τον εργαζόμενο μερικής απασχόλησης. Το πρόβλημα της μη ύπαρξης, στη συγκεκριμένη περίπτωση, άλλου εργαζόμενου με τον οποίο θα μπορούσε να συγκριθεί ο απασχολούμενος με μερική απασχόληση, ο νέος νόμος αντιγράφοντας τη σχετική διάταξη της Οδηγίας, το λύνει με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση.

3.3 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ανάλογα με τη χρονική μονάδα αναφοράς της μερικής απασχόλησης διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες συμβατικής μερικής απασχόλησης:

- α. την ημερήσια, στην οποία οι ώρες της ημερήσιας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- β. την εβδομαδιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της εβδομαδιαίας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- γ. τη μηνιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της μηνιαίας εργασίας, είναι λιγότερες από τις κανονικές
- δ. την ετήσια, στην οποία οι μήνες της ετήσιας εργασίας είναι λιγότεροι από δώδεκα ή οι εργάσιμες εβδομάδες ή ημέρες είναι διάσπαρτες μέσα στο έτος.

Δεν πρόκειται για μερική απασχόληση όταν ο μισθωτός απασχολείται μερικές μόνο εργάσιμες ώρες η ημέρες, αλλά δικαιούται μισθό πλήρους απασχόλησης. Επίσης δεν πρόκειται για μερική απασχόληση όταν ο μισθωτός απασχολείται πλήρως κάποιες περιόδους συνεχών ημερών ή εβδομάδων ή μηνών, αλλά αυτές οι περίοδοι δεν είναι συναπτές και κατά την απασχόληση σε καθεμία από αυτές υπάρχει χωριστή σύμβαση εργασίας.

3.4 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΟΦΙΛ ΜΕΡΙΚΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ

Παρά το ότι οι μερικώς απασχολούμενοι συνιστούν μια εξαιρετικά ανομοιογενή ομάδα ως προς τα χαρακτηριστικά τους θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε το προφίλ τους. Η πλειοψηφία των εργαζομένων στην μερική απασχόληση εμφανίζεται κατά κύριο λόγο να είναι γυναίκες, συνήθως άγαμες με ανήλικα παιδιά που απασχολούνται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών (ένας τομέας που παρουσιάζει και το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούντων) σε θέση που απαιτεί περιορισμένα προσόντα και με χαμηλές απολαβές και χωρίς την προοπτική

προαγωγής. Επίσης η το καθεστώς μερικής απασχόλησης αποτελεί επιλογή για άτομα νεαρής ηλικίας, για άτομα με ειδικές ανάγκες καθώς και για άτομα προχωρημένης ηλικίας καθώς τους δίνεται η δυνατότητα μιας ποιο όποιας μορφής εργασίας.

Για τους άντρες η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει ένα μικρότερο μερίδιο, καθώς αναζητούν και καταλαμβάνουν κυρίως θέσεις πλήρους απασχόλησης καθώς θεωρείτε η πρέπουσα εργασία για τους επικεφαλείς των περισσότερων νοικοκυριών. Επίσης η μερική απασχόληση είναι ευρέως αποδεκτή στους ανέργους και σε άτομα που αναζητούν εργασία άνω των 12 μηνών. Έξαλλου πολλές έρευνες καταδεικνύουν ότι η πρωταρχική αίτια που οδήγησε τους εργαζόμενους σε αυτή την μορφή εργασίας είναι ότι δεν βρήκαν πλήρη απασχόληση και έτσι αποτέλεσε δεύτερη επιλογή, δηλαδή λύση ανάγκης.

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι αναζητούν θέσεις πλήρους εργασίας διότι οι μισθοί είναι πολύ χαμηλότεροι σε σχέση με το βιοτικό επίπεδο της Ελλάδας. Αυτός είναι ο βασικός λόγος που η Ελλάδα κατέχει το μικρότερο ποσοστό μερικών απασχολούντων σε σχέση με άλλες χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης, παρόλο όμως που τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια αύξηση από το 2005 το ποσοστό από 4,7% εκτονώθηκε σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ στο 10,5% μέσα στο 2017 του συνόλου των απασχολούμενων ηλικίας 20 – 64 ετών.

3.5 ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του ΑΚ). Στην πράξη ωστόσο μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιες. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισής της διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με τη ψήφιση του νόμου 1892 / 1990 για «τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 38, παρ. 1).

Στη συνέχεια συμπληρώνεται το 1998 με τον νόμο 2639 / 1998 για τη «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 2) και το 2000, με τον νόμο 2874 / 2000 για την «προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 7)

Τα βασικότερα στοιχεία του ισχύοντος πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης είναι:

- Ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία ανάμεσα στους συμβαλλόμενους.
- Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 8ημέρων από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας ειδάλλως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.
- ☒ Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών.
- ☒ Η βάση υπολογισμού της μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι η ημερήσια απασχόληση, η εβδομαδιαία, η δεκαπενθήμερη και η μηνιαία.
- ☒ Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα.
- ☒ Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μια φορά την ημέρα.

- ☒ Η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων (πχ δικαίωμα σε άδεια, κατάρτιση, ασφάλιση).
- ☒ Η ασφαλιστική κάλυψη για 4ωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης.
- ☒ Η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης, εκτός αν υπάρχει άλλη απασχόληση για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- ☒ Η εισαγωγή της στον δημόσιο τομέα (εκτός από την Δημόσια Διοίκηση) και η δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση.

3.6 ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Όπως ήδη αναφέραμε ο νομός περιέχει ειδικές αναφορές και ρυθμίσεις σχετικά με τους μερικώς απασχολούμενους και αναφέρεται σε ειδικές εκφάνσεις της ισότιμης μεταχείρισης τους. Στην συνέχεια θα αναφέρουμε και θα αναπτύξουμε τις πιο σημαντικές στην σωστή εφαρμογή της μερικής απασχόλησης.

1. ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Αναφορικά με τις αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων προβλέπεται ότι αυτές υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου, μειωμένες ανάλογα με τις ώρες κατά τις οποίες παρέχει εργασία. Ενώ αρχικά

προβλεπόταν προσαύξηση των αποδοχών κατά 7,5% για τους μερικούς απασχολούμενους με ωράριο κάτω των 4 ωρών, με το άρθρο του Ν.3899/2010, η διάταξη αυτή καταργήθηκε.

2. ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΗΜΕΡΩΝ ΑΡΓΙΑΣ

Επίσης ορίζεται η απασχόληση την κυριακάτικη ημέρες αργίας καθώς και η νυχτερινή εργασία συνεπάγεται με την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

3. ΑΔΕΙΑ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οι μερικώς απασχολούμενοι με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν, έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα άδειας, για την διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται οι γενικές περί άδειας διατάξεις.

4. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από την συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης.

5. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΕΚΟΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Όσο αφορά στην ημερησία χρονική διάρκεια της παρεχομένης εργασίας, δεν προσδιορίζεται ποια συγκεκριμένη διάρκεια θεωρείται μερική απασχόληση, και έτσι δεν έθεσε όρους ελάχιστου ή μεγίστου χρόνου εργασίας εφόσον αυτή παρέχεται ενιαία μια φορά την ημέρα και όχι διακεκομμένα.

6. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ

Για τον προσδιορισμό της προϋπηρεσίας του μισθωτού λαμβάνεται υπόψη και η μερική απασχόληση. Έτσι με 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε 1 ημέρα προϋπηρεσίας.

7. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΠΡΟΛΗΨΗ ΜΕ ΠΛΗΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επί προσφοράς εργασίας με άσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας ο μερικώς απασχολούμενος έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση πλήρους εργασίας στην ίδια επιχείρηση.

8. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη. Ωστόσο ανά πρόκειται για τροποποιητική καταγγελία υπό την έννοια ότι ο εργοδότης προβαίνει σε καταγγελία της σύμβασης από τον μισθωτό της πρότασης του να δηχθεί μετατροπή της σχέσης του από πλήρους σε μερική απασχόληση.

9. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΣΕ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχείρηση πλέον των 20 ατόμων έχει το δικαίωμα μετά την συμπλήρωση ενός έτους εργασίας να ζητήσει την μετατροπή της σύμβασης του από πλήρους σε μερική, με δικαίωμα να επανόδου του εκτός αν δεχτεί την άρνηση του εργοδότη του για επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος θα πρέπει στην αίτηση του να συμπληρώσει τον χρόνο και το είδος της μερικής απασχόλησης του και αν και εφόσον ο εργοδότης του δεν απαντήσει όντος 1 μηνάς, τότε αυτόματος εκείνη θεωρείται δεκτή.

10. ΙΣΟΤΙΜΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται, δυνατότητες συμμετοχής στις επαγγελματικές

δραστηριότητες που εφαρμόζει η επιχείρηση, με συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, καθώς και όλες τις κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στην διάθεση των άλλων εργαζομένων.

3.7 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΗΝ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ήδη με το 39 του Ν1982/1990 ρυθμίζονται τα ζητήματα κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων στην μερική απασχόληση ενώ με το ΠΔ 508/1991 ορίζεται ο τρόπος υπολογισμού της σύνταξης .

Με βάση τις παραπάνω διατάξεις οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί υπάγονται υποχρεωτικά, στους οικείους ασφαλιστικούς φορείς στους οποίους ανήκουν και οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση. Ανεξάρτητα με από το αν ο μερικώς απασχολούμενος αμείβεται με μισθό η ημερομίσθιο, για την ασφάλιση αναγνωρίζονται όλες οι ημέρες που παρέχει την εργασία σε μια μισθολογική περίοδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 ΕΝΝΟΙΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης η αναζήτηση τρόπων μείωσης του λειτουργικού κόστους καθιστάτε ιδιαίτερης σημασίας προτεραιότητα για την βιωσιμότητα μιας επιχείρησης. Για τον λόγο αυτό οι επιχειρήσεις προκειμένου να μειώσουν το εργασιακό τους κόστος στρέφονται σε διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης. Μία από τις μορφές ευέλικτης απασχόλησης είναι και η εκ περιτροπή απασχόληση . Ως εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα η κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα η κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Παρέχεται είτε με συμφωνία εργοδότη και συγκεκριμένου εργαζομένου, είτε επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη σε περιπτώσεις περιορισμού των δραστηριοτήτων της επιχείρησης προς αποφυγή απολύσεων. Η ατομική σύμβαση με την οποία συμφωνείται η εκ περιτροπής εργασία πρέπει να είναι εγγραφή, και θα πρέπει εντός 8 ημερών από την σύναψη της να γνωστοποιείται στην επίθεση εργασίας.

4.2 ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΕΠΙΒΟΛΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στη περίπτωση επιβολή εκ περιτροπής εργασίας με μονομερή απόφαση του εργοδότη παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη, σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του να επιβάλει στην επιχείρησή του σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, μέχρι εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.

Η επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας προβλέπεται αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε περιπτώσεις περιορισμού της δραστηριότητας του εργοδότη. Με τον όρο «περιορισμός της δραστηριότητας» δεν νοείται η απλή μείωση του οικονομικού αποτελέσματος της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η ενδεχόμενη μείωση των κερδών της, αλλά απαιτείται ο περιορισμός του όγκου της δραστηριότητας, δηλαδή η μείωση της παραγωγής ή της ανάγκης για παροχή υπηρεσιών, κατά τρόπον ώστε να προκύπτει πλεονάζον προσωπικό λόγω της μείωσης της διαθέσιμης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται ως ακραίο αλλά ηπιότερο της καταγγελίας μέσο, υπό την προϋπόθεση όμως ότι κατά την επιβολή της θα υπάρχει η πρόγνωση ότι διά της επιβολής του εν λόγω μέτρου η επιχείρηση θα μπορέσει σε εύλογο χρονικό διάστημα να ανακάμψει.

Πριν από τη μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη απαιτείται η προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δίχως ωστόσο να απαιτείται αυτές να καταλήξουν σε συμφωνία. Η πρόσκληση που απευθύνει ο εργοδότης προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την έναρξη των διαβουλεύσεων θα πρέπει να περιλαμβάνει, πέρα από τον τόπο και τον χρόνο των διαβουλεύσεων, τους λόγους που καθιστούν αναγκαία την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, παρέχοντας ταυτόχρονα κατά τρόπο ειδικό και συγκεκριμένο τα στοιχεία από τα οποία προκύπτει ο περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης και η πιθανή διάρκειά του, την προτεινόμενη έκταση της εκ περιτροπής εργασίας . εάν όμως δεν γίνει ενημέρωση με τους εκπρόσωπους του προσωπικού, ώστε να λάβουν αυτοί γνώση της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, τότε η μονομερής επιβολή του

μέτρου είναι παράνομη, και συνεπώς οι μισθωτοί δικαιούνται να απαιτήσουν τις αποδοχές της πλήρους απασχόλησης. Εάν καταρτιστεί σχετική συμφωνία θα πρέπει να γνωστοποιηθεί μέσα σε 8 μέρες στην επιθεώρηση εργασίας.

4.3 ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισής της εκ περιτροπής απασχόλησης διαμορφώνεται το 1954 με το Νομοθετικό Διάταγμα 2961/54 και συμπληρώνεται το 1998 με τη ψήφιση του νόμου 2639/98 . Τα βασικότερα στοιχεία του ισχύοντος πλαισίου λειτουργίας της είναι:

- εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση που χαρακτηρίζεται, στα πλαίσια της ίδιας σύμβασης, από εναλλαγές χρονικών διαστημάτων εργασίας πλήρους ημερήσιου ωραρίου με μη εργασία.
- η υπηρεσία στην οποία απασχολείται ο εκ περιτροπής εργαζόμενος, είναι συνεχής και η θέση του καλύπτεται από άλλους εργαζομένους όταν αυτός δεν απασχολείται.
- Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να προκύπτει και μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του και μετά από σχετική διαβούλευση με την εκπροσώπηση των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Ν.Δ. 2961/54 άρθρ. 13 παρ. 7, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν, είτε κατά τη σύσταση της σχέσεως εργασίας είτε όσο διαρκεί αυτή, να συμφωνήσουν εγγράφως πάσης φύσεως εκ περιτροπής εργασία, καθορίζοντας και την ανάλογη αμοιβή, βάσει των εκάστοτε ισχυόντων ημερομισθίων ή μισθών.

Ως εργασία εκ περιτροπής εννοείται στη διάταξη αυτή η μερική απασχόληση με την έννοια που ορίστηκε στο κεφάλαιο για τη μερική απασχόληση, αλλά και με τις εξής διαφορές: εδώ η απασχόληση χαρακτηρίζεται από κάποια ρύθμιση ή

κανονικότητα ως προς την εναλλαγή των διαστημάτων απασχολήσεως και των διαστημάτων μη-απασχολήσεως μέσα στον εργάσιμο χρόνο της ημέρας, της εβδομάδας, του μήνα ή του έτους και δεν απαιτείται να τελούν υπό μερική απασχόληση και άλλοι μισθωτοί της επιχειρήσεως, ούτε ενδιαφέρουν οι λόγοι για τους οποίους συμφωνήθηκε αυτό το σύστημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Τα πλεονεκτήματα που δυνητικά έχει η μερική απασχόληση είναι ποικίλα. Σ βασική θετική επίπτωση αναφέρεται συχνά στη σχετική βιβλιογραφία η προσωρινή λύση απέναντι στο πρόβλημα της ανεργίας, με το οποίο έρχεται αντιμέτωπο μεγάλο μέρος το εργατικού δυναμικού, και το γεγονός ότι στην περίπτωση που αποτελεί δεύτερη εργασία μπορεί να παράσχει ένα συμπληρωματικό ως προς το κύριο εισόδημα. Επίσης, η ανάγκη προσαρμογής σε προσωπικές και οικογενειακές απαιτήσεις είναι για ειδικές κατηγορίες εργαζόμενων μια πραγματικότητα.

Έτσι, οι νέοι, καταλαμβάνοντας μια θέση εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης, μπορούν να συνδυάσουν την εκπαιδευτική τους δραστηριότητα με την εργασία για να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα καταστήσει ευκολότερη την πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά της εργασίας αργότερα. Η άνθιση της μερικής απασχόλησης σχετίζεται άμεσα με την εισαγωγή των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Οι γυναίκες αποτελούν τα 2/3 των μερικώς απασχολούμενων σε μερικές χώρες και η αναλογία αυτή είναι εντυπωσιακή. Η συντριπτική πλειοψηφία των μερικών απασχολούμενων γυναικών είναι παντρεμένες και μέσης ηλικίας. Η τελευταία «ειδική» ομάδα εργαζομένων είναι οι ηλικιωμένοι. Όσοι βρίσκονται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης ίσως επιθυμούν να αποχωρήσουν από την επαγγελματική τους ζωή σταδιακά, μέσα από ένα οργανωμένο σύστημα

σταδιακής συνταξιοδότησης, ενώ κάποιοι συνταξιούχοι ίσως θέλουν να προσθέσουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα στη σύνταξή τους, ιδιαίτερα στην περίπτωση κατά την οποία αυτή είναι χαμηλή.

Επιπλέον, η μερική απασχόληση ανταποκρίνεται στην ανάγκη που εκφράζει μια ολοένα κι αυξανόμενη μερίδα ανθρώπων να εργάζονται λιγότερες ώρες, παρά το μειονέκτημα του μικρότερου -σε σχέση με την πλήρη απασχόληση- μισθού, προκειμένου να διαθέτουν τον απαραίτητο για αυτούς χρόνο να ασχοληθούν με άλλες δραστηριότητες.

Η ισχυρή θέληση των ατόμων των ειδικών αυτών κατηγοριών πηγάζει από την επιθυμία τους για δίκαιο μοίρασμα του χρόνου ανάμεσα στην επαγγελματική ζωή και τις προσωπικές ανάγκες ή υποχρεώσεις, την επιθυμία για πραγματικά ελεύθερο χρόνο και τη θέληση για καλύτερη διαχείριση της προσωπικής τους ζωής. Εξάλλου, ο σκοπός της εργασίας είναι να παράσχει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να απολαύσει μια ικανοποιητική ζωή και η δέσμευση στην εργασία δεν πρέπει να λειτουργεί σε βάρος άλλων τομέων.

Το εάν ωστόσο τα άτομα θα μπορέσουν να εκμεταλλευτούν τα πλεονεκτήματα που παρέχει η μερική απασχόληση εξαρτάται από ένα πλήθος παραγόντων, όπως την πολιτική των εργοδοτών και τη γενικότερη πολιτική για την απασχόληση. Παράγοντες όπως ο αριθμός των ωρών εργασίας, το αν η απασχόληση είναι καθημερινή, το αν είναι οικειοθελής επιλογή, αν μπορεί να μετατραπεί σε πλήρης -αν το επιθυμεί εργαζόμενος, το είδος της θέσης, οι προοπτικές για κατάρτιση και επαγγελματική ανέλιξη, τα ασφαλιστικά δικαιώματα κ.α. είναι κρίσιμοι, γιατί καθορίζουν ουσιαστικά τα πιθανά οφέλη. Γενικά, όσο πιο ισότιμη μεταχείριση υπάρχει ανάμεσα τους μερικώς και τους πλήρως απασχολούμενους από το σύστημα, τόσο περισσότερο επιτυγχάνονται οι επιδιώξεις των ατόμων που επιλέγουν τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας.

Τα μειονεκτήματα τώρα για τους εργαζόμενους είναι ότι το εισόδημα από τη μερική απασχόληση συχνά δεν μπορεί να εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης, πράγμα που σημαίνει ότι ενδέχεται να εγκλωβίσει τους μερικώς απασχολούμενους σε εργαζόμενους με βοηθητικό εισόδημα. Αντιθέτως, με την τυπική σχέση εργασίας διασφαλίζεται ένα σχετικά επαρκές εισόδημα στους συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι ο μερικά απασχολούμενος σπάνια κατοχυρώνεται απέναντι στη δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς υπερωρίες, και μάλιστα να τις πληρωθεί κανονικά. Επιπροσθέτως, η ποιότητα των θέσεων εργασίας

μερικής απασχόλησης είναι σε πολλές των περιπτώσεων χαμηλή, και ενίοτε συνώνυμη της ανειδίκευτης εργασίας και δεν πληρώνεται ικανοποιητικά. Ο λόγος για την αμοιβή δεν έχει να κάνει με τις ώρες εργασίας αυτές καθαυτές, αλλά ακριβώς με το γεγονός ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι συχνά ανειδίκευτοι. Οι ευκαιρίες των μερικώς απασχολούμενων για προαγωγή και επαγγελματική ανέλιξη, οι οποίες εξαρτώνται και από την απόκτηση γνώσεων και εμπειρίας, είναι σαφώς λιγότερες από τις αντίστοιχες των πλήρως απασχολούμενων. Έτσι, παραμερίζονται σε θέματα προαγωγών και μονιμότητας, αφού οι εργοδότες προτιμούν τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.

Έρευνες που διεξήχθησαν στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατέδειξαν μερικές από τις πλέον σημαντικές συνέπειες της μερικής απασχόλησης για τους ίδιους τους εργαζόμενους υπό το καθεστώς αυτό:

Περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης, έλλειψη συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση και αξιοπρεπές επίπεδο σύνταξης και εντατικοποίηση της εργασίας -λόγω της δυνατότητας αύξησης της έντασης των ρυθμών που προσφέρει το μειωμένο ωράριο. Στα ανωτέρω προστίθενται και δευτερογενή προβλήματα, όπως δυσκολία προσαρμογής στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης –ακόμα και κοινωνική απομόνωση ή περιθωριοποίηση, κακές συνθήκες εργασίας, αδυναμία οργάνωσης στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων, αντιπαράθεση μεταξύ προσωπικού, ψυχολογικά προβλήματα - λόγω του μη-ικανοποιητικού εισοδήματος, του φόβου απόλυσης και της ανασφάλειας του.

Στα πλεονεκτήματα που παρέχει η υιοθέτηση της μερικής απασχόλησης για την πλευρά της εργοδοσίας εξέχουσα θέση κατέχει η δυνατότητα μεγάλης ευελιξίας στο σχεδιασμό της παραγωγής και στην καλύτερη οργανωτική λειτουργία της επιχείρησης. Το ευέλικτο εργατικό δυναμικό δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να ανταποκρίνεται με σχετικά πιο γρήγορο ρυθμό στις απροσδόκητες αλλαγές στη ζήτηση προϊόντων, να αντιμετωπίζει το μεγάλο φόρτο εργασίας σε περιόδους ή ώρες αιχμής, να καλύπτει τα κενά ανάμεσα στις κανονικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας και στις επιθυμητές ώρες λειτουργίας, πράγμα που σημαίνει ότι καλύπτονται οι ανάγκες του οργανισμού και μάλιστα με μειωμένο κόστος.

Επιπλέον, στις θετικές για τον οργανισμό επιπτώσεις συγκαταλέγονται η μεγαλύτερη παραγωγικότητα, το μειωμένο ποσοστό απουσίας, και η κινητοποίηση των μερικώς απασχολούμενων, αφού θεωρείται το ότι η μερική

απασχόληση επιτυγχάνει μεγαλύτερη «εκμετάλλευση» του εργαζόμενου, ο οποίος αυξάνει τους ρυθμούς εργασίας του και την απόδοση του –περισσότερο από τον πλήρως απασχολούμενο- προκειμένου να διατηρήσει την επισφαλή θέση εργασίας του. Στα μειονεκτήματα για τον οργανισμό συγκαταλέγεται και το κόστος για στρατολόγηση, εκπαίδευση, καθοδήγηση – επίβλεψη, επίλυση των προβλημάτων επικοινωνίας και αντιμετώπιση των δυσκολιών καθορισμού του προγράμματος εργασίας των μερικώς απασχολούμενων, ιδίως στις περιπτώσεις που δεν είναι εξ αρχής προσδιορισμένο το χρονικό διάστημα το οποίο θα παραμείνει στον οργανισμό ο εργαζόμενος, καθώς σε τέτοιου είδους θέσεις είναι σύνηθες το φαινόμενο συχνής ανακύκλωσης εργαζομένων.

5.2 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εισαγωγή μιας τέτοιου είδους ευέλικτης μορφής απασχόλησης έχει για τον εργαζόμενο τα ίδια πλεονεκτήματα που αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω για τη μερική απασχόληση. Υπάρχουν, όμως, και κάποια επιπλέον. Η εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί να συνεισφέρει στο να γίνει η αποχώρηση του εργαζομένου που έχει φτάσει κοντά στη συνταξιοδότηση πιο ήπια.

Η αύξηση του ορίου ζωής κάνει την αναγκαστική αποχώρηση από την εργασία οικονομικά ασύμφορη και υποκειμενικά παράλογη. Η χρησιμότητα της συνύπαρξης απερχομένων και νεοεισερχομένων στο χώρο εργασίας, με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας, είναι ιδιαίτερα σημαντική και από την άποψη της μετάδοσης της συσσωρευμένης πείρας. Σύμφωνα με έρευνες, η πλειοψηφία των εργαζομένων με το καθεστώς αυτό είναι γυναίκες και συνήθως με παιδιά, διότι έτσι έχουν τη δυνατότητα να αφιερώσουν περισσότερες ώρες.

Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης προσφέρει μεγάλη ευελιξία, διότι οι διακανονισμοί μπορούν να γίνουν ανάμεσα στους ίδιους τους εργαζομένους, χωρίς απαραίτητως να συμβουλευονται τη διεύθυνση της επιχείρησης. Είναι εύκολο να εφαρμοστεί σε γραμματειακή, νομική ή διδακτική εργασία, καθώς και σε άλλες δουλειές που απαιτούν υψηλό επίπεδο προσόντων.

Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αντικειμενικές δυσκολίες. Πρέπει να υπάρχει ένα συνεργατικό κλίμα επικοινωνίας μεταξύ τους για να διεκπεραιώνουν την εργασία αποδοτικά κι αποτελεσματικά, να μην μεταβιβάζουν την ευθύνη για τυχόν κακώς κείμενα ο ένας στον άλλο και να συμφωνούν για τις ώρες ή τις ημέρες που ο καθένας θα παρέχει την εργασία του. Επιπλέον, το μερίδιο ευθύνης καθενός είναι μεγάλο, διότι ο ένας

εργαζόμενος πρέπει να συνεχίσει την εργασία αν ο άλλος αρρωστήσει ή πάρει άδεια αναψυχής.

Όσον αφορά στις θετικές συνέπειες για τον οργανισμό, είναι εμφανές ότι η εκ περιτροπής εργασία αποτελεί έναν αποτελεσματικό τρόπο διατήρησης προσωπικού υψηλών δεξιοτήτων που υπό άλλες συνθήκες μπορεί να αποχωρούσε. Οι εργαζόμενοι με αυτή τη μορφή απασχόλησης έχουν αποδειχθεί πιο παραγωγικοί από τους πλήρως απασχολούμενους, κατά 33 – 60% εξαιτίας του ότι έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, απουσιάζουν σπανιότερα για ανειλημμένες οικογενειακές υποχρεώσεις, έχουν μικρότερο ποσοστό αποχωρήσεων και μεγαλύτερη δυνατότητα κάλυψης θέσεων σε περιόδους αδειών.

Σε πολλούς οργανισμούς η εκ περιτροπής απασχόληση χρησιμοποιείται ως δοκιμαστικό στάδιο πριν την πλήρη απασχόληση παρέχοντας τη δυνατότητα στον εργοδότη να ελέγξει τις δυνατότητες και ικανότητες του εργαζομένου προτού του αναθέσει εργασία πλήρους απασχόλησης.

Στα μειονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγονται το κόστος πρόσληψης κι εκπαίδευσης. Επίσης, μπορεί να ανακύψει πρόβλημα αν τα άτομα που μοιράζονται μια δουλειά εργάζονται κι αποδίδουν με διαφορετικό τρόπο κι αυτό δίνει μη συνεπές αποτέλεσμα. Αυτοί που μοιράζονται την ίδια θέση εργασίας μπορεί να συναντούν δυσκολίες στη μεταξύ τους επικοινωνία και αν ένας από τους δύο φύγει, ίσως είναι δύσκολο να βρεθεί κάποιος άλλος που θα είναι πρόθυμος να αναλάβει τις ώρες του. Το μοίρασμα της ίδιας θέσης εργασίας μπορεί να παρουσιάσει πολλά και περίπλοκα θέματα που πρέπει να χειριστεί η διεύθυνση και που αφορούν στον τρόπο με τον οποίο μοιράζεται η δουλειά, στα προγράμματα, στην αντικατάσταση ενός απόντος εργαζομένου, στην αξιολόγηση της παρεχόμενης εργασίας, στις συνέπειες παραίτησης ή μετατροπής της εκ περιτροπής σε πλήρη εργασία και σε άλλα συναφή θέματα.

5.3 ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Με βάση τα παρακάτω τα στοιχεία θα ερευνησουμε την μεταβολή των προσλήψεων έως και το 2011 σε πλήρης, μερική και εκ περιτροπής απασχόληση, γενικώς για όλους τους κλάδους εργασίας. Χάρη στα σημαντικά πλεονεκτήματα που αναφέραμε ο εργαζόμενος και ο εργοδότης, συμφωνούν στις ευέλικτες πλέον συμβάσεις εργασίας. Αυτό βοηθά και την επιχείρηση στην λειτουργία και αποτελεσματικότητα της αλλά και ολόκληρη την ελληνική οικονομία, διότι ανοίγουν νέες θέσεις και ολοένα και περισσότερο μειώνεται το ποσοστό ανεργίας. Συνοπτικά, με την παραπάνω έρευνα, γνωστοποιούμε ότι η οικονομική κρίση στην Ελλάδα έχει στριμώξει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις.

Μία στις τρεις προσλήψεις μέσα στο 2011 είναι σε θέσεις μερικής απασχόλησης ενώ οι επιχειρήσεις προσέλαβαν λιγότερους εργαζόμενους κατά 20,93% σε σχέση με το 2010. Το 9μηνο του 2011, σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα μια χρονιά πριν, είχαμε μειωμένες κατά 20,93% τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, ενώ αυξημένο κατά 3,96% είναι το ποσοστό των συμβάσεων μερικής απασχόλησης. Επίσης, έχει αυξηθεί κατά 12,17% η εκ περιτροπής απασχόληση το 2010 μετατράπηκαν 26.253 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές ευέλικτων συμβάσεων εργασίας, ολοένα και περισσότερες δηλαδή. Τις πρώτες θέσεις στο κλάδο αυτόν κατέχουν τα εστιατόρια – ταβέρνες, οι αίθουσες δεξιώσεων, τα μεζεδοπωλεία, οι καφετέριες - τα μπαρ και γενικά όλα τα είδη διασκέδασης, όπως και τα βιοτεχνικά πάρκα, τα κομμωτήρια, τα βενζινάδικα, τα συνεργεία αυτοκινήτων, οι υπηρεσίες ασφαλείας και άλλα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ:

Η πρόσφατη παγκόσμια οικονομική κρίση, με τη μείωση της οικονομικής δραστηριότητας, το κλείσιμο και τις αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων αύξησε την ανεργία και μετατόπισε το συσχετισμό δύναμης ακόμα περισσότερο υπέρ του κεφαλαίου και εις βάρος της μισθωτής εργασίας, με αρνητικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις. Σ' αυτή την εργασία ασχοληθήκαμε με την διαλεκτική σχέση μεταξύ ανεργίας και ευελιξίας της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε., στο πλαίσιο της τρέχουσας κρίσης. Εστιάσαμε την προσοχή μας στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, τις διευθετήσεις του εργάσιμου χρόνου και τη σχέση τους με την ανεργία, υποστηρίζοντας ότι οι διαφορετικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και την ανεργία στις χώρες της Ε.Ε. οφείλονται στο μίγμα μορφών ευελιξίας που προκρίνει κάθε εθνικό θεσμικό πλαίσιο, στις πολιτικές προσαρμογής της εργοδοσίας στη μείωση της ζήτησης και τις κρατικές πολιτικές. Από τα όσα είδαμε μέχρι τώρα μπορούμε να πούμε ότι η ευελιξία στην αγορά εργασίας είναι απαραίτητη και αναμφίβολα, αποτελεσματική στην χρήση της ως εργαλείο αντιμετώπισης νέων αναγκών που παρουσιάζονται συνέχεια. Με την παρουσίαση και ανάλυση των ευέλικτων μορφών εργασίας ξεχωριστά, και την έρευνά μας στα ενδιάμεσα κεφάλαια της εργασίας, μπορούμε να δούμε κατά πόσο έχουν εισχωρήσει οι μορφές αυτές στην καθημερινότητα όλων μας. Αυτές οι συμβάσεις εργασίας αποτελούν πλέον το μέλλον για πολλούς από εμάς, όπως ο αναφέραμε και στο 2 κεφάλαιο της εργασίας μας οι νέοι έχουν το μεγαλύτερο πρόβλημα αυτή την στιγμή στην Ελλάδα, οπότε και βρίσκουν λύσεις μέσα στην ευελιξία των σχέσεων.

Γι' αυτόν τον λόγο θα πρέπει και η πολιτικοί φορείς να παρέχουν ευκαιρίες τέτοιου είδους απασχόλησης σε όσους το επιθυμούν. Γενικά θα πρέπει οι παραπάνω, να μειώσουν τις διαφορές μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης ειδικά όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας. Πέραν αυτών, θα μπορούν, οι νέες μορφές μερικής

απασχόλησης που προκύπτουν, να αναπτυχθούν και να διαδοθούν περαιτέρω ώστε να αποκτήσουμε αυξημένη ευελιξία στις επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α.ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΛΕΒΕΝΤΗ & Δ.ΚΩΣΤΑ ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ <ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ>

ΑΘΗΝΑ 2001

ΙΩΑΝΝΗΣ Δ.ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ <ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΕΠΙΤΟΜΗ> Ε ΕΚΔΟΣΗ 2014 ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ <ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ> 4^Η ΕΚΔΟΣΗ 2016

Γεώργιος Μπακατσάκος. 2010. «Παγκόσμια οικονομική κρίση, ευρωπαϊκή ένωση και Ελλάδα»

Βάνα Γεωργακοπούλου-Γιάννης Κούζης, Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Εφημερίδα «Ναυτεμπορική», αρ, φυλ. 24185.

<http://www.kathimerini.gr/>

Βικιπαιδεία, 2016, Διεθνής χρηματοπιστωτική κρίση 2007-2008, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα:

https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%94%CE%B9%CE%B5%CE%B8%CE%BD%CE%AE%CF%82_%CF%87%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%BF%CF%80%CE%B9

¹ Βικιπαιδεία, 2015, Παγκόσμια οικονομική ύφεση 1929, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα:

https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%8C%CF%83%CE%BC%CE%B9%CE%B1_%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CF%8D%CF%86%CE%B5%CF%83%CE%B7_1929

¹ Βλ.Ινστιτούτο εργασίας γσεε,<μορφες απασχολησης περαν της εξαρτημενης εργασιας>, http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/morfes_apasxolisis_peran_tis_exartimenis.pdf