



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και

Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



Ευέλικτη και άτυπη εργασία:

Η οπτική της ασφάλισης και η συμβολή του ελεγκτικού μηχανισμού του

e-ΕΦΚΑ

Θεοδώρα Σουγλέ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2021



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και

Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



Ευέλικτη και άτυπη εργασία:

Η οπτική της ασφάλισης και η συμβολή του ελεγκτικού μηχανισμού του

e-ΕΦΚΑ

Θεοδώρα Σουγλέ

A.M.: 06318

Επιβλέπων: Θεόδωρος Παπαηλίας, Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2021



University of West Attica

School of Administration, Economic, and Social Sciences

Department of Accounting & Finance

M.Sc. in Public Economics and Policy



Flexible and informal work:

The perspective of insurance and the contribution of the audit mechanism
of e-EFKA

Theodora Sougle R.N. 06318

Supervisor: Theodoros Papailias, Professor, University of West Attica, Department of Accounting and
Finance

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica in partial
fulfillment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Piraeus, Greece, 2021



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



Τίτλος εργασίας:

Ευέλικτη και άτυπη εργασία: η οπτική της ασφάλισης και η συμβολή του ελεγκτικού μηχανισμού του e-ΕΦΚΑ

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 18/03/2021



Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΠΑΠΑΗΛΙΑΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ, Π.Α.Δ.Α, ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ	
2	ΧΥΖ ΑΛΪΝΑ	ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ, Π.Α.Δ.Α, ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ	
3	ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π.Α.Δ.Α, ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ	

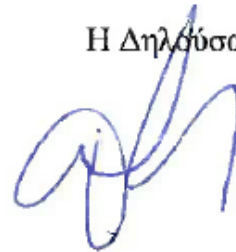
ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη **Θεοδώρα Σουγλέ** του **Νικολάου**, με αριθμό μητρώου **06318** φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών **Δημόσια Οικονομική και Πολιτική** του Τμήματος **Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής** της **Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών** του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλώτρια



Το αφιερώνω στους γονείς μου.

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ του καθηγητές μου και ιδιαίτερα τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κο Θεόδωρο Παπαηλία που με εμπιστεύτηκε και πίστεψε ότι θα τα καταφέρω, τους συμμετέχοντες στην έρευνα, τους συναδέλφους μου στην υπηρεσία για τις συμβουλές τους και τέλος τα αδέρφια μου.

Ευέλικτη και άτυπη εργασία: Η οπτική της ασφάλισης και η συμβολή του ελεγκτικού μηχανισμού του e-ΕΦΚΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στην μελέτη των ευέλικτων/άτυπων μορφών απασχόλησης καθώς αποτελούν πλέον δομικό στοιχείο του νέου τρόπου οργάνωσης της σύγχρονης επιχείρησης. Η κρίση στο πεδίο της απασχόλησης συνοδεύεται από μέτρα που ενισχύουν την ευελιξία και σε μεγάλο βαθμό συνεπάγονται την μετεξέλιξη των εργασιακών σχέσεων μέσω της ελαστικοποίησης ωραρίων και της άρσης των αυστηρών προδιαγραφών των θέσεων εργασίας σε σύγκριση με τη συμβατική απασχόληση. Στα πλαίσια αυτά, αρχικά προσδιορίζεται το θεωρητικό υπόβαθρο της έννοιας της άτυπης εργασίας και των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων τόσο στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά κυρίως στο επίπεδο της Ελληνικής επικράτειας. Εξετάζονται οι κυρίαρχες μη συμβατικές μορφές καθώς φαίνεται να αποτελούν δομικό στοιχείο οργάνωσης της αγοράς αλλά και ως μέσο αποφυγής απώλειας των θέσεων εργασίας. Στη συνέχεια, εξετάζονται μία σειρά από τροποποιήσεις και θεσμικές μεταρρυθμίσεις, όπως αποτυπώθηκαν στο ελληνικό εργατικό και ασφαλιστικό δίκαιο και συνέβαλαν στην διεύρυνση των επισφαλών μορφών εργασίας.

Για την εξαγωγή καλύτερων συμπερασμάτων αναφορικά με τα ευέλικτα σχήματα απασχόλησης, επελέγη ο ελεγκτικός μηχανισμός του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ), ως φέρων την ευθύνη για τον ορθότητα τήρησης της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας μέσω επιτόπιων, ειδικών, τακτικών, έκτακτων ελέγχων.

Διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια στους ελεγκτές της συγκεκριμένης υπηρεσίας του φορέα ώστε να διαπιστωθεί η συχνότητα εμφάνισης της μη τυπικής απασχόλησης, καθώς εάν και σε ποιο βαθμό τηρούνται οι συμφωνηθέντες όροι εργασίας και οι δυνατότητες αποκατάστασης των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων με μη σταθερή απασχόληση.

Λέξεις κλειδιά: ευελιξία, άτυπες εργασιακές σχέσεις, μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, ευελισφάλεια.

Flexible and informal work: The perspective of insurance and the contribution of the audit mechanism of the e-EFKA

ABSTRACT

This research aims to study flexible/informal forms of employment as they are now a building block of the new way of organizing modern business. The employment crisis is accompanied by measures that enhance flexibility and largely involve the evolution of industrial relations by flexible working hours and the lifting of strict job standards compared to conventional employment. In this context, the theoretical background of the concept of informal work and flexible labor industrial relations is initially defined both at the level of the European Union and, above all at the level of the Greek territory. Dominant unconventional forms are considered as they appear to be a building block of market organization but also as a means of avoiding job losses. A number of amendments and institutional reforms are then considered, as reflected in Greek labor and insurance law and have contributed to the expansion of precarious forms of work.

In order to draw better conclusions, with regard to flexible employment schemes, the regional control audit mechanism of the Electronic National Social Security Fund (e-EFKA) was selected, which has the responsibility for compliance with social security legislation through on-the-spot, specific, regular, exceptional checks.

Questionnaires were distributed to the auditors of the agency's specific department to determine the incidence of non-formal employment, and whether and to what extent the agreed working conditions agreed upon and the possibilities of restoring the insurance rights of non-stable workers are respected.

Keywords: flexibility, atypical forms of employment, part-time work, temporary employment, flexicurity.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

e-ΕΦΚΑ	:	Ηλεκτρονικής Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΑΠΔ	:	Αναλυτική Περιοδική Δήλωση
ΕΠΑ	:	Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης
ΙΚΑ	:	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΝΠΔΔ	:	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΟΓΑ	:	Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων
ΟΕΚ	:	Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας
ΟΠΣ	:	Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα
ΟΤΑ	:	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΔ	:	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΕΚΑ	:	Περιφερειακά Ελεγκτικά Κέντρα Ασφάλισης
ΠΝΠ	:	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
ΠΣ	:	Πληροφοριακό Σύστημα
ΣΣΕ	:	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΕΙΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΟΡΩΝ.....	5
1.1 Τυπική απασχόληση.....	5
1.2 Θεωρία της εξάρτησης.....	7
1.3 Ευελιξία.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΑΤΥΠΩΝ/ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ.	11
2.1 Εισαγωγή.....	11
2.2 Το Ευρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	17
3.1 Αίτια και μορφές εμφάνισης των ευέλικτων μορφωμάτων	17
3.2 Θεσμικές παρεμβάσεις	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ/ΑΤΥΠΩΝ ΣΧΗΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.	21
4.1. Μερική απασχόληση	21
4.1.1 Έννοια	21
4.1.2 Θεσμικό πλαίσιο.....	22
4.1.3 Δικαιώματα εργαζομένων	24
4.1.4 Σύμβαση Εργασίας.....	25
4.1.5 Αποδοχές	27
4.1.6 Ημέρες Ασφάλισης.....	27
4.2. Εκ περιτροπής εργασία	29
4.2.1 Έννοια	29
4.2.2 Μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας.....	29
4.2.3 Σύμβαση εργασίας.....	32
4.2.4 Αποδοχές – Ημέρες Ασφάλισης.....	32
4.3. Προσωρινή απασχόληση.....	34

4.3.1 Ορισμένου Χρόνου.....	34
4.3.2 Δανεισμός εργαζομένων.....	40
4.4. Εργασία εκτός της εγκαταστάσεως του εργοδότη	46
4.4.1 Η κατ' οίκον απασχόληση και η απασχόληση με σύστημα «φασόν»	46
4.4.2 Τηλεργασία.....	48
4.5. Εργόσημο	52
4.5.1 Έννοια οικιακών μισθωτών.....	52
4.5.2 Ισχύον θεσμικό πλαίσιο.....	53
4.5.3 Διαδικασία έκδοσης εργοσήμου.....	55
4.5.4 Ημέρες Ασφάλισης.....	55
4.5.5 Ασφαλιστικά Δικαιώματα	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	59
5.1 Εισαγωγή.....	59
5.2 Ερευνητικά ερωτήματα	59
5.3 Ερευνητική προσέγγιση	60
5.4 Ερευνητική μέθοδος.....	61
5.5 Ερευνητική διαδικασία και δειγματοληψία	62
5.6 Το ερωτηματολόγιο.....	63
5.7 Μέθοδοι ανάλυσης.....	63
5.8 Ερευνητικοί περιορισμοί.....	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	65
6.1 Εισαγωγή.....	65
6.2 Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος.....	65
6.3 Εμφάνιση του φαινομένου	71
6.4 Προσδιοριστικοί παράγοντες	75
6.5 Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου	75
6.6 Παραμετρικά Τεστ	79
6.6.1 Φύλο.....	79
6.6.2 Ηλικία (Ανάλυση One-way ANOVA).....	84
6.6.3 Μορφωτικό επίπεδο (Ανάλυση One-way ANOVA).....	92
6.6.4 Τοποθεσία ΠΕΚΑ (Ανάλυση One-way ANOVA).....	102

6.7 Ανάλυση συσχετίσεων	116
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	119
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	125
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	129
ΜΕΛΕΤΕΣ - ΑΡΘΡΑ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ.....	131
ΟΔΗΓΙΕΣ - ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ – ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ.....	133
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	135

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες σχεδόν όλες οι χώρες αντιμετώπισαν βαθιές οικονομικές και θεσμικές αλλαγές, οι οποίες είχαν επιπτώσεις στο κοινωνικό γίνεσθαι. Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων λόγω οικονομικής κρίσης, τεχνολογικής εξέλιξης και δημογραφικών παραγόντων επήλθε διαφοροποίηση στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργατικού δυναμικού καθώς και των μηχανισμών που ρυθμίζουν την αγορά εργασίας (Πάνου, Κυριαζόπουλου, Πετροπούλου, σελ.118, 2009).

Αναφορικά με τις ευρωπαϊκές αγορές έκαναν την εμφάνιση τους όλο και περισσότερο οι «ευέλικτες μορφές εργασίας» οι οποίες αποκλίνουν από τις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις. Η ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις της απασχόλησης εΐθισται να προκύπτει από το ζητούμενο της ανταγωνιστικότητας της αγοράς σε παγκόσμιο επίπεδο, όμως η οικονομική κρίση 2008/2009 αλλά και η κοινωνικοοικονομική κρίση λόγω της έξαρσης της νόσου COVID-19, διαφαίνεται ότι συνιστούν τους θεμελιώδεις παράγοντες που θα καθορίσουν την εξέλιξη των μη τυπικών μορφών απασχόλησης.

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά με έντονη εμφάνιση του φαινομένου κατά την περίοδο της κρίσης και την υιοθέτηση των μνημονίων από την Ελληνική Κυβέρνηση, έθεσαν το πλαίσιο για την ευελιξία της εργασίας. Οι προτάσεις για τις πολιτικές απασχόλησης που τέθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθόρισαν τις κατευθυντήριες γραμμές για την διαφοροποίηση των παραδοσιακών εργασιακών συμβάσεων και ιδιαίτερα της τυπικής μισθωτής απασχόλησης μέσω της προώθησης νέων, ελαστικών μορφών εργασίας και η ενσωμάτωσή τους με κατάλληλες ρυθμιστικές πολιτικές καθώς και παράλληλα την εισαγωγή της ευελιξίας ως νέο στοιχείο του παραγωγικού συστήματος βάσει των αναγκών της παραγωγής.

Σκοπός της εργασίας είναι η εξέταση των μεταρρυθμίσεων που υιοθετήθηκαν σε δομικά συστατικά της αγοράς εργασίας της χώρας κατά την περίοδο κυρίως της οικονομικής κρίσης καθώς τα συγκεκριμένα μέτρα εφαρμόστηκαν στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και της ευελιξίας της αγοράς στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάσωσης που συμφωνήθηκαν με την Ευρωπαϊκή Ένωση, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

Επιπλέον, ενόψει της κρίσης σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο λόγω της εμφάνισης και εξάπλωσης της νόσου COVID-19, αναμένεται ότι στον τομέα της απασχόλησης θα ενισχυθεί η

ευελιξία και η αποδυνάμωση της πλήρους εργασίας προς όφελος των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, και ενδεχομένως να επικρατήσει περαιτέρω ελαστικοποίηση των ωρών εργασίας με την υιοθέτηση σε μεγαλύτερο βαθμό μη τυπικών συμβάσεων απασχόλησης.

Συγκεκριμένα, η παρούσα εργασία έχει στόχο να εξετάσει τις υφιστάμενες ρυθμίσεις που διέπουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας στην Ελλάδα, οι οποίες φαίνεται να είναι αποτέλεσμα της πίεσης των δυνάμεων της αγοράς για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, μέσω υιοθέτησης ευπροσάρμοστων εργασιακών μορφών λόγω μείωσης του εργατικού κόστους και της μείωσης του ποσοστού ανεργίας. Ειδικότερα, θα ερευνηθεί κατά πόσο, το θεσμικό πλαίσιο που προσδιορίζει την ευέλικτη απασχόληση, κρίνεται επαρκές για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων με μη τυπικές μορφές απασχόλησης αναφορικά με την σχέση εργασίας και την ασφαλιστική ένταξή τους στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης e-ΕΦΚΑ. Η οπτική της ασφαλιστικής απεικόνισης των εργαζομένων θα ληφθεί αποτιμώντας και το ρόλο του ελεγκτικού μηχανισμού e-ΕΦΚΑ, αναφορικά με τον έλεγχο των εργοδοτών που απασχολούν εργαζομένους με μη-τυπικές μορφές εργασίας. Η συμβολή των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης (Π.Ε.Κ.Α.) του e-ΕΦΚΑ στην παρούσα χρονική στιγμή αναδεικνύεται ιδιαίτερος σημαντική, λόγω της ενδεχόμενης επικράτησης ολοένα και περισσότερων μορφωμάτων απασχόλησης με μικρότερη διάρκεια από την κανονική.

Συνοψίζοντας, στο κεφάλαιο 1 επιχειρείται αποσαφήνιση της έννοιας της ευελιξίας και της άτυπης εργασίας σε σύγκριση πάντα με την πλήρη απασχόληση, εστιάζοντας περιοριστικά στην ευέλικτη μισθωτή εργασιακή σχέση. Στο κεφάλαιο 2 γίνεται προσπάθεια αφαιρετικής προσέγγισης του όρου της μη τυπικής απασχόλησης ως αποτυπώνεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, παρουσιάζοντας εν περιλήψει ενδεικτικές πολιτικές απασχόλησης που προκρίθηκαν από την ευρωπαϊκή ένωση στα πλαίσια διατήρησης των θέσεων εργασίας καθώς και των ελάχιστων απαιτήσεων ως προτάθηκαν για υιοθέτηση από τα κράτη μέλη, για την διασφάλιση του όρου «ευελιξία με ασφάλεια». Στη συνέχεια, το τρίτο κεφάλαιο έρχεται να αποτυπώσει σε γενικές γραμμές τις αιτίες εμφάνισης της εργασιακής ευελιξίας σε σύντομο χρονικό διάστημα στην ελληνική αγορά εργασίας, υπογραμμίζοντας τις κύριες μεταρρυθμίσεις στο εργασιακό πεδίο. Στο τέταρτο κεφάλαιο προκρίνεται μία περιγραφή των πιο συνηθισμένων ευέλικτων σχημάτων στην ελληνική επικράτεια, αναλύοντας τις θεσμικές τροποποιήσεις που έχουν οδηγήσει στην εδραίωση τους στην αγορά εργασίας. Ακολουθεί στο πέμπτο κεφάλαιο, το οποίο αφορά τη μεθοδολογία της έρευνας, τη διανομή των ερωτηματολογίων και τις δυσκολίες που προέκυψαν.

Έπεται το κεφάλαιο 6 όπου έχουμε την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας ανά ερώτηση σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων και περιγραφή των αποτελεσμάτων. Στο έβδομο κεφάλαιο αποτυπώνονται τα συμπεράσματα της έρευνας συνδυαστικά με προσωπικές κρίσεις. Καταλήγοντας, στο όγδοο κεφάλαιο αποτυπώνονται προτάσεις για βελτίωση του τρόπου ελέγχου και της ασφαλιστικής αποκατάστασης των εργαζομένων με μη συμβατικές σχέσεις εργασίας, στηριζόμενες όχι μόνο στα αποτελέσματα του δείγματος αλλά και στην ισχύουσα νομοθεσία των ευέλικτων συμβάσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΕΙΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΟΡΩΝ.

1.1 Τυπική απασχόληση

Η **εργασία** γενικά διακρίνεται σε σωματική και πνευματική. Σωματική εργασία λέγοντας, νοούμε την καταβολή κατά το πλείστο σωματικών δυνάμεων του ανθρώπου για την επιτυχία ορισμένου αποτελέσματος, ενώ ως πνευματική εργασία νοούμε την καταβολή κατά το πλείστο πνευματικών δυνάμεων (Λαναράς, 2019). Με την ευρύτερη έννοια του όρου εργασία και σύμφωνα με την καθημερινή αντίληψη, είναι οι δραστηριότητες του ανθρώπου που αποβλέπουν στη δημιουργία υλικών, πνευματικών και ηθικών αγαθών, για την ικανοποίηση των αναγκών του.

Η **τυπική/παραδοσιακή μορφή απασχόλησης**, όπως προσδιορίστηκε και κυριάρχησε μεταπολεμικά, φέρει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Παροχή εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή να βρίσκεται ο εργαζόμενος πραγματικά σε υπηρεσιακή εξάρτηση έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχει αυτή. Συγκεκριμένα, να υποβάλλεται σε προσωπική (νομική) και οικονομική εξάρτηση άλλου προσώπου, ο οποίος καλείται εργοδότης. Γενικά, η σχέση της εξαρτημένης εργασίας δημιουργείται, όταν ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του τελεί υπό τη διεύθυνση και καθοδήγηση του εργοδότη προς τον οποίο παρέχεται η εργασία ή τον εκπρόσωπό του, οι οποίοι δύνανται να καθορίζουν το χρόνο, τον τρόπο (οδηγίες επίβλεψης-ελέγχου) και τον τόπο παροχής της εργασίας.
- Απασχόληση με πλήρες ωράριο εργασίας, ως έχει θεσπιστεί στη χώρα, που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ. Η εβδομαδιαία εργασία στην Ελλάδα, από 1/1/1984, έχει καθιερωθεί στις 40 ώρες .
- Παροχή εργασίας έναντι καταβολής μισθού ως προσδιορίζεται το ελάχιστο νόμιμο από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 653 του Α.Κ. «ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή συνηθισμένο μισθό». Κάθε εργαζόμενος που παρέχει την, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, εργασία του στον εργοδότη, ο τελευταίος έχει την υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό, μη δυνάμενος να είναι κατώτερος του νόμιμου ή του συνηθισμένου μισθού, ήτοι τον

καταβαλλόμενο σε άλλους μισθωτούς (υπαλλήλους, τεχνίτες, εργάτες, υπηρέτες κλπ.) του αυτού είδους με αυτόν, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες (Νιάρχος, 2011).

- Σύμβαση εργασίας αορίστου διάρκειας, η οποία δύναται να λυθεί ανά πάσα στιγμή με εκατέρωθεν καταγγελία και όλες τις νόμιμες συνέπειες ή αυτοδίκαια με τη συνταξιοδότηση του εργαζόμενου (Γκιάλης, 2009, όπως παρατίθεται στο Κούγιας, 2016 σελ. 5)

Σε αντιδιαστολή με την τυπική απασχόληση, η έννοια του **άτυπου** είναι σχετική και εξαρτάται από το τι θεωρείται κανονική απασχόληση σε κάθε χώρα μια δεδομένη ιστορική περίοδο. Έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί για την μη τυπική απασχόληση όπως "ειδική", "μη κανονική", "ευέλικτη", "περιθωριακή" (Leonard, 1998, όπως παρατίθεται στο Γκιάλης, 2009 σελ.91). Στην πραγματικότητα όμως, δεν φαίνεται να υπάρχει ένας καθολικός ορισμός του φαινομένου, αλλά επιμέρους ορισμοί και εναλλακτικές χρήσεις αυτών που συνδέονται με την ιδιαίτερη οπτική των διαφορετικών μεθοδολογικών και θεωρητικών προσεγγίσεων αλλά και τις ιδιομορφίες των τοπικών συστημάτων ή των κοινωνικών συνθηκών τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο, όσο και σε εθνικό χώρο καθώς και από τον τρόπο που ενσωματώνει και εφαρμόζει τις γενικές κατευθύνσεις της απασχόλησης η κάθε χώρα.

Σε άμεση νοηματική σύνδεση με τη μη-τυπική εργασία, η **ευελιξία** στην απασχόληση έχει σχέση με την δυνατότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζουν τον χρόνο εργασίας και το περιεχόμενο της εργασίας στις μεταβολές της ζήτησης για τα προϊόντα/υπηρεσίες τους, αλλά και την ανάγκη των εργαζομένων να προσαρμόζουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών (Γαβρόγλου, 2006).

Στο συγκεκριμένο σημείο θα γίνει διάκριση των εννοιών μεταξύ της μισθωτής απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης :

Αυτοαπασχολούμενος (εργοδότης) είναι άτομο το οποίο εργάζεται για δικό του λογαριασμό (με ή χωρίς προσωπικό) και ενίοτε με τη συμμετοχή συμβοηθούντων μελών. Τα άτομα που εργάζονται για τον εργοδότη απασχολούνται ως μισθωτοί. Η εργασία του ελεύθερου επαγγελματία δεν υπάγεται στις διατάξεις του εργατικού δικαίου καθώς η οργάνωση των εργασιών διενεργείται από τον ίδιο και παράλληλα αναλαμβάνει και την ευθύνη για τα αποτελέσματα αυτής της οργάνωσης.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν.765/42, η έννοια του εργαζόμενου είναι ταυτισμένη με την έννοια του «μισθωτού». Βάσει του ανωτέρω άρθρου «μισθωτός» νοείται το φυσικό πρόσωπο που παρέχει εξαρτημένη εργασία, έναντι αμοιβής, η οποία χορηγείται ως αντάλλαγμα της εργασίας σε χρήμα, είδος ή φιλοδωρήματα, προσδιοριζόμενο κατά χρονική περίοδο και μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή (Νιάρχος, 2011). Ο μισθωτός παρέχει την εργασία του για ένα άλλο πρόσωπο και αυτό είναι το βασικό κριτήριο που διακρίνει την εξαρτημένη εργασία από αυτή των ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Το γνωστικό αντικείμενο του ερευνητικού σεμιναρίου θα διενεργηθεί αποκλειστικά μόνο στον άξονα των ευέλικτων μορφών εργασίας και των ευέλικτων ρυθμίσεων απασχόλησης των μισθωτών, δηλαδή των εργαζομένων που παρέχουν εργασία για λογαριασμό κάποιου εργοδότη.

1.2 Θεωρία της εξάρτησης

Προκειμένου η σύμβαση εργασίας να υπαχθεί στις διατάξεις του εργατικού δικαίου θα πρέπει η παρεχόμενη εργασία να είναι «εξαρτημένη». Για να είναι η εργασία εξαρτημένη ο εργαζόμενος αναλαμβάνει να θέσει τις εργασιακές του δυνάμεις σε έναν εργοδότη και αυτός τις χρησιμοποιεί για τις ανάγκες της επιχείρησής του. Έχουν διατυπωθεί διάφορες θεωρίες για την έννοια της εξάρτησης, οι οποίες συνοπτικώς έχουν ως ακολούθως:

α) Η θεωρία της οικονομικής εξάρτησης, σύμφωνα με την οποία ως αποκλειστικό κριτήριο προκρίνεται η οικονομική εκμετάλλευση του εργαζόμενου που διαθέτει τις δυνάμεις του στον εργοδότη, ο οποίος από άποψη οικονομική βρίσκεται σε ανώτερο σημείο από τον απασχολούμενο. Συνεπώς, ο εργαζόμενος εξασφαλίζει την διαβίωσή του από τον εργοδότη με αντάλλαγμα την παροχή της εργασίας του. Κατά μία διαφορετική ερμηνεία η οικονομική εξάρτηση υπάρχει όταν αυτός που προσφέρει την εργασία του δεν διαθέτει κεφάλαια στην εργασία και δεν φέρει ευθύνη για τα αποτελέσματα του έργου.

β) Η θεωρία της νομικής εξάρτησης. Ο απασχολούμενος βρίσκεται κάτω από την εξουσία του εργοδότη, καθώς εργάζεται για αυτόν ακολουθώντας και εκτελώντας τις οδηγίες και εντολές του όσον αφορά τον τρόπο εργασίας, τον χρόνο απασχόλησης, συνεπώς δημιουργείται μεταξύ τους μία έννομη σχέση, στην ουσία πρόκειται για μία σχέση εξουσίας.

γ) Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης. Η θεωρία αυτή επικεντρώνεται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος θέτει τις εργασιακές του δυνάμεις στον εργοδότη με τον τρόπο, χρόνο, τόπο κλπ. που αυτός επιλέγει και προκρίνει, προκειμένου να εκπληρώσει τους στόχους του με τους όρους

που καθορίζει ο ίδιος (Κουκιάδης, σελ. 203-206, 2009). Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη είναι βασικό στοιχείο για την θεωρία της προσωπικής εξαρτήσεως, παράλληλα με τον έλεγχο που ασκεί ο ανωτέρω στα πλαίσια της κατοχής της εκμετάλλευσης που διαθέτει.

Γενικά το στοιχείο της εξαρτήσεως δεν είναι ποσοτικό αλλά ποιοτικό. Ο όρος της εξαρτήσεως άλλοτε χρησιμοποιείται με την στενή της έννοια και άλλοτε πιο ευρέως. Σημαντικό ρόλο παίζει η φύση της εργασίας, δηλαδή ακόμα και σε περιπτώσεις που η εργασία δεν παρέχεται αυτοπροσώπως, όπως συμβαίνει στην κατ' οίκον απασχόληση και την τηλεργασία, αυτή εξακολουθεί να θεωρείται εξαρτημένη εφόσον συντρέχουν άλλα στοιχεία, όπως ο καθορισμός του τρόπου και του χρόνου της εργασίας (Λεβέντης, σελ 38-46, 2011). Τέλος, το στοιχείο της εξαρτήσεως στις περιπτώσεις που καθίσταται δυσδιάκριτο άπτεται κυρίως διερεύνησης των αντικειμενικών συνθηκών και των όρων της εργασιακής σχέσης.

1.3 Ευελιξία

Η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων δεν αποτελεί μία καινούργια ανακάλυψη και πολύ περισσότερο ένα νέο φαινόμενο στην αγορά εργασίας. Οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις κρίνονται πλέον επιβεβλημένες και κατά πολλούς αναπόφευκτες στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, του διεθνούς ανταγωνισμού, της μείωσης του εργατικού κόστους, της αλλαγής της οργανωτικής δομής της παραδοσιακής επιχείρησης, της ανάπτυξης και εισβολής των νέων τεχνολογικών μέσων στην παραγωγική λειτουργία της κάθε εκμετάλλευσης. Από την άλλη προκρίνεται η δυνατότητα ικανοποίησης της ανάγκης πολλών εργαζομένων για εύρεση απασχόλησης που αποκλίνει από την παραδοσιακή μορφή στα πλαίσια εναρμόνισης του επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου. Η ευελιξία είναι ένα φαινόμενο που ανθεί και ταυτόχρονα μεταλλάσσεται εμφανίζοντας διαρκώς νέες μορφές εργασιακής σχέσης. Η ευελιξία μπορεί να λάβει διάφορες μορφές όπως εσωτερική και εξωτερική ευελιξία¹, νόμιμη ευελιξία, αυτή δηλαδή που είναι θεσμοθετημένη, παράνομη ευελιξία η οποία κινείται στο πεδίο της αδήλωτης εργασίας

¹ η εσωτερική ευελιξία είναι αυτή που αφορά τη σύμβαση εργασίας και συγκεκριμένα τους εργασιακούς όρους. Αναφέρεται στην ελαστικοποίηση των όρων που παρέχεται η εργασία, δηλαδή στον χρόνο εργασίας, στον μισθό, στον τόπο εργασίας, στον τρόπο κατανομής εργασίας και σε διάφορες μορφές ετοιμότητας. Η εξωτερική ευελιξία αφορά την ευελιξία στις προσλήψεις και τις απολύσεις ή την εξαγωγή της μισθωτής εργασίας (Κουκιάδης, σελ 22-23, 2019).

αλλά κυρίως μπορεί κανείς να τις κατηγοριοποιήσει, ανάλογα με το σκοπό που υπηρετούν κάθε φορά, στις ακόλουθες τέσσερις πτυχές του φαινομένου:

Ποσοτική ευελιξία	Ευελιξία των εργοδοτών να διαφοροποιούν τον αριθμό των εργαζομένων και των υπεργολάβων. Υπονοείται η χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, προσωρινής απασχόλησης, ενοικίαση εργαζομένων αλλά και η διάθεση να καταστεί περιττή η χρήση μόνιμων εργαζομένων
Ευελιξία ωραρίου	Προσαρμόζοντας τις ώρες εργασίας με χρήση υπερωριών ή χρήση μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, οι εργοδότες μπορούν να αντιμετωπίσουν αλλαγές στη ζήτηση χωρίς να αυξάνουν τον αριθμό των εργαζομένων
Μισθολογική ευελιξία	Η εκ περιτροπής εργασία, η προσωρινή εργασία, οι υπερωρίες, τα μπόνους και η μερική απασχόληση είναι πρακτικές των εργοδοτών που συμμετέχουν στην αστάθεια των χρηματικών ροών προς τους εργαζομένους και τους εργοδότες τους. Αυτές οι αυξομειώσεις επηρεάζουν αρνητικά τον οικογενειακό τους προϋπολογισμό.
Λειτουργική ευελιξία	Πρόκειται για ευελιξία στην εσωτερική οργάνωση και διαχείριση των επιχειρήσεων. Συνίσταται στην απλοποίηση της διαχειριστικής δομής, την εμπλοκή εργαζομένων στην απόφαση για διαχειριστικά θέματα, εισαγωγή πρακτικών ομαδικής εργασίας και στην εισαγωγή μεθόδων εναλλαγής καθηκόντων.

Πηγή: Walker, Goddwin, Cornell, 1999, σελ. 27-29, Προσαρμογή Θεοδωρουλάκης, Κουμαριανός

Συνεπώς, η ευελιξία αφορά μεν την αγορά εργασίας αλλά επεκτείνεται στην οργάνωση της παραγωγής της επιχείρησης και στους εργασιακούς όρους των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΑΤΥΠΩΝ/ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ.

2.1 Εισαγωγή

Το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο όσον αφορά την εργασία παρουσιάζει ενδιαφέρον για το εσωτερικό εργατικό δίκαιο καθώς η ευρωπαϊκή ένωση καθορίζει την πολιτική της απασχόλησης των κρατών-μελών². Πριν γίνει αναφορά στις οδηγίες και τους κανονισμούς σχετικά με την ευελιξία της αγοράς, θα αναφερθούμε επιγραμματικά σε τρία νομοθετικά κείμενα που παρουσιάζουν εργατικό ενδιαφέρον.

1. Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των δικαιωμάτων του Ανθρώπου που υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4/11/1950³.
2. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης ο οποίος υπογράφηκε τον Οκτώβριο του 1961⁴, και ο οποίος αποτελεί διεθνή σύμβαση, υποχρεωτική για τις χώρες που τον επικύρωσαν.
3. Ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλισης, πρόκειται για διεθνή σύμβαση σε θέματα κοινωνικής πολιτικής.

Τα ευρωπαϊκό κοινοτικό κοινωνικό δίκαιο αποτελεί μετά την προσχώρηση της Ελλάδας στην ΕΕ νέα πηγή του ελληνικού δικαίου. Λαμβάνοντας υπόψη τους στόχους της ΕΕ και κυρίως αυτούς που αναφέρονται στην ελεύθερη αγορά και τον ελεύθερο ανταγωνισμό και παράλληλα την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας έναντι τρίτων, και προκειμένου να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι, η ΕΕ ανέλαβε δράση απέναντι στον καθορισμό της απασχόλησης των εθνικών κρατών. Θα ακολουθήσει μία συνοπτική καταγραφή των κοινοτικών παρεμβάσεων στα εργασιακά θέματα κυρίως όσον αφορά τους όρους απασχόλησης στις ευέλικτες σχέσεις εργασίας.

2.2 Το Ευρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο

Οι αγορές εργασίας και οι κοινωνίες εξελίσσονται ταχύτατα καθώς έρχονται αντιμέτωπες με νέες αλλαγές αλλά και προκλήσεις που προκύπτουν από την παγκοσμιοποίηση, την ψηφιακή

² άρθρ. 137 ΣΕΚ ορίζονται οι τομείς επέμβασης που είναι η υγεία και η ασφάλεια εργασίας, οι όροι εργασίας, η ενημέρωση και η διαβούλευση, οι συνθήκες απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών, η ισότητα ανδρών και γυναικών, η καταπολέμηση κοινωνικού αποκλεισμού, ο εκσυγχρονισμός συστημάτων κοινωνικής προστασίας, αποκλείονται όμως θέματα αμοιβών, δικαιωμάτων του συνεταιρίζεσθαι, απεργίας και ανταπεργίας (άρθρ. 137 § 6)

³ κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον ν.2329/1953 και με το ν.δ. 53/1974 (σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών).

⁴ κυρώθηκε με το ν. 1426/1984 και το ν. 2595/1998.

επανάσταση, τους μεταβαλλόμενους τρόπους εργασίας και τις κοινωνικές, δημογραφικές εξελίξεις.

Οι σημαντικές αλλαγές σε παραγωγικό και οικονομικό επίπεδο, συνοδεύτηκαν από αποσταθεροποίηση του ρόλου της μισθωτής πλήρους εργασίας, και από επέκταση άλλων μορφών απασχόλησης. Οι πολιτικές κατευθύνσεις διεθνών οργανισμών, όπως ο ΟΟΣΑ, αλλά και αντίστοιχες εργασιακές ρυθμίσεις σε εθνικό επίπεδο, υποστηρίζουν την ανάγκη ενίσχυσης της ευελιξίας των παραγωγικών δομών, στην κατεύθυνση της πλήρους απελευθέρωσης των αγορών εμπορευμάτων, υπηρεσιών, κεφαλαίων και εργατικής δύναμης (OECD, 2004:142). Ο αυξανόμενος οικονομικός ανταγωνισμός και η ρευστότητα στις διεθνείς αγορές, φέρνει στο προσκήνιο ποικίλες στρατηγικές μείωσης του αυξημένου εργασιακού κόστους που συνδέεται με την τυπική εργασιακή σχέση. Ειδικά για την Ευρώπη, η ενίσχυση ρυθμίσεων ευέλικτης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου, προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο διεθνής ανταγωνισμός, σε συνδυασμό με την αποδυνάμωση του διαπραγματευτικού ρόλου των εργατικών συνδικάτων και την εμφάνιση υψηλών ποσοστών ανεργίας, άνοιξαν το δρόμο σε εναλλακτικές μορφές απασχόλησης.

Τα τελευταία 25 χρόνια εμφανίζεται ολοένα και μεγαλύτερη η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Το 2016 το ένα τέταρτο του συνόλου των συμβάσεων εργασίας αφορούσε άτυπες μορφές απασχόλησης και τα τελευταία δέκα χρόνια περισσότερο από το ήμισυ του συνόλου των νέων θέσεων ήταν «μη-τυπικές» (SWD{2017} 478). Η αλματώδης ανάπτυξη της τεχνολογίας και η εφαρμογή νέων ψηφιακών μέσων καθόρισε και προσδιόρισε νέα δεδομένα στον τρόπο εργασίας, παράλληλα με τη διαφοροποίηση του ενεργού εργατικού δυναμικού λόγω της γήρανσης του πληθυσμού. Αναδεικνύεται ότι η ευελιξία στην εργασία αποτελεί τον κινητήριο μοχλό για διατήρηση των θέσεων απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων. Από το 2014 έχουν δημιουργηθεί πάνω από πέντε εκατομμύρια θέσεις εργασίας, εκ των οποίων σχεδόν το 20% σε νέες μορφές απασχόλησης (SWD{2017} 478). Επιπροσθέτως, η εφαρμογή της ελαστικοποίησης των σχέσεων απασχόλησης έδωσε την ευκαιρία σε αποκλεισμένες ομάδες ανθρώπων να ενταχθούν στον εργασιακό στίβο και παράλληλα επέτρεψε την εμφάνιση νέων επιχειρηματικών μοντέλων.

Σημείο αναφοράς, συνεπώς, για τον ορισμό των μη τυπικών μορφών απασχόλησης είναι η σταθερή και με πλήρες ωράριο μισθωτή απασχόληση, που αποτελεί για τις αναπτυγμένες

οικονομίες την τυπική - δηλαδή την κανονική - μορφή απασχόλησης (Meulders et al., 1994, όπως παρατίθεται στο Καραμεσίνη, 1999 σελ.5).

Συγκεκριμενοποιώντας τον ανωτέρω προσδιορισμό και δρώντας αφαιρετικά λόγω ύπαρξης διαφόρων μελετών, μία σχέση εργασίας ορίζεται ως «ευέλικτη» ή «μη-τυπική», όταν λείπουν ένα ή και περισσότερα από τα στοιχεία που συγκροτούν την τυπική σχέση, όπως αυτή καθιερώθηκε μεταπολεμικά ως το κυρίαρχο μοντέλο απασχόλησης (Γεωργακοπούλου, 1996). Για παράδειγμα (Meulders κ.ά, 1992, όπως παρατίθεται στο Γκιάλης, 2005 σελ.74): "...[άτυπες είναι] όλες εκείνες οι μορφές απασχόλησης που διαφοροποιούνται από τα παραδοσιακά επαγγέλματα από χαρακτηριστικά τόσο διαφορετικά μεταξύ τους όπως ο αριθμός και η κατανομή των ωρών εργασίας, η οργάνωση και η χωροθέτηση της παραγωγής, ο καθορισμός των αμοιβών και η θεσμική ρύθμιση".

Σύμφωνα με αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ένας περισσότερο αναλυτικός ορισμός της άτυπης σύμβασης ή εργασιακής σχέσης είναι (Γκιάλης, 2009 σελ.93, όπως παρατίθεται στο Κούγιας, 2016 σελ. 8): "... άτυπη σύμβαση ή άτυπη εργασιακή σχέση, νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο, και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας, λόγω ιδίως:

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

Το Eurofound (2010), υιοθετώντας τον όρο «άτυπη» απασχόληση, θεωρεί τις ευέλικτες ρυθμίσεις απασχόλησης ως σύστημα απασχόλησης όπου οι ώρες εργασίας εντός της ημέρας δεν είναι προκαθορισμένες ή δεν αντιστοιχούν στο συνηθισμένο χρόνο και τα ωράρια παροχής της «κανονικής» εργασίας.

Στην έκθεση του Eurofound (2014), διαπιστώνεται ότι αναδύονται μορφές απασχόλησης διαφορετικές από τις παραδοσιακές «τυπικές» και «μη τυπικές» εργασιακές σχέσεις (π.χ. μερική απασχόληση, εκ περιτροπής, διαλείπουσα εργασία, ορισμένου χρόνου, τηλεεργασία, κατ' οίκον, αυτοαπασχόληση), όπως εργασία κατά παραγγελία, εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, απασχόληση βάσει συμβάσεων επιμερισμού θέσης εργασίας, συμβόλαιο μηδενικών ωρών, εργασία με «εργόσημο», κινητή εργασία μέσω χρήσης ΤΠΕ, περιστασιακή εργασία κ.ά. Ο κατάλογος είναι ευρύτατος και εξαρτάται από το επιμέρους κράτος μέλος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Η γιγάντωση και εξάπλωση των ελαστικών εργασιακών συμβάσεων, ιδιαιτέρως μετά την πρόσφατη προηγούμενη οικονομική ύφεση, σύμφωνα με έρευνα του ETUI (2013) εμφανίζεται να έχει σοβαρές επιπτώσεις στους εργαζομένους με μη τυπικές μορφές απασχόλησης καθώς φαίνεται να βρίσκονται ανάμεσα σε αυτούς που πρώτοι υφίστανται απώλεια της θέσης εργασίας τους. Ανακύπτει συνεπώς, θέμα ενίσχυσης της ασφάλειας των εργαζομένων με αυτές τις ρυθμίσεις απασχόλησης.

Η νομοθεσία σε ευρωπαϊκό επίπεδο διέπεται από κανόνες και διαδικασίες αναφορικά με την δυνατότητα των επιχειρήσεων να προσλαμβάνουν και να απολύουν εργαζομένους προσωρινών συμβάσεων καθώς και τον προσδιορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων αυτών.

Σε ενωσιακό επίπεδο η νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης παρέχει τις ελάχιστες απαιτήσεις που πρέπει να εφαρμόζουν τα κράτη μέλη. Κατά συνέπεια, το θεσμικό πλέγμα για την προστασία της απασχόλησης δεν είναι ομοιόμορφο μεταξύ των εθνικών χωρών καθώς εξαρτάται από τις εσωτερικές παραδοσιακές ρυθμίσεις και από την διακριτική ευχέρεια που διαθέτουν τα δικαστήρια για την κρίση των εργασιακών ζητημάτων.

Η θέσπιση νομοθεσίας για την ευέλικτη απασχόληση αποτελεί ένα πολύπλοκο θέμα καθώς μία ισχυρή θέσπιση κανόνων θα μειώσει την ευελιξία της αγοράς και τη δυνατότητα προσαρμογής των επιχειρήσεων και από την άλλη μία χαλαρή νομοθεσία θα δημιουργήσει χάσμα μεταξύ της νομοθεσίας που διέπει την «τυπική» εργασία και την «άτυπη» και ενδεχομένως να οδηγήσει σε κατάτμηση του εργασιακού χώρου. Οι μεταρρυθμίσεις της νομοθεσίας σχετικά με την ευέλικτη απασχόληση θα πρέπει να οδηγούνται σε ρυθμίσεις τέτοιες που η συγκεκριμένη απασχόληση να καθίσταται ευπροσάρμοστη και ασφαλής. Συνεπώς, οι ρυθμίσεις για την απασχόληση θα μπορούσαν να κατανοηθούν σε συνδυασμό με τις αρχές, τους κανόνες, τους θεσμούς και την πρακτική της κάθε χώρας, επαρχίας, πόλης ή κοινότητας.

Στα πλαίσια των παραδοσιακών μορφών μη «τυπικής» εργασίας έχουν δοθεί κατευθυντήριες γραμμές από την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως η οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997 για τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οδηγία 1999/70/EK του Συμβουλίου της 28^{ης} Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία που υπογράφηκε από τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους την 16/7/2002 καθώς και η οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση του γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Τέλος, το 2008 εκδόθηκε η Οδηγία 2008/104/EK της 19/11/2008 περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

Το 2012-2013 στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) ελήφθησαν συμπληρωματικά μέτρα για την πολιτική απασχόλησης για τα κράτη μέλη (Employment Package) με βασικό στόχο τη συγκράτηση του ποσοστού ανεργίας και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού προτάθηκε η ευέλικτη απασχόληση όπως η χρήση λογαριασμών χρόνου εργασίας ή τραπεζών ωρών εργασίας, μειωμένο ωράριο και ρήτρες συλλογικών συμβάσεων που επιτρέπουν κατά τόπους παρεκκλίσεις σε ορισμένες συνθήκες εργασίας και παράλληλα τον περιορισμό της υπερβολικής χρήσης άτυπων συμβάσεων (Καραμεσίνη, 2014).

Σύμφωνα με την αρχή 5 του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων μεταξύ άλλων ορίζεται ότι δύνανται να διασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες προκειμένου να μπορούν να ανταποκρίνονται γρήγορα στις οικονομικές συγκυρίες αλλά και να «αποτρέπονται οι σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσα από την απαγόρευση της κατάχρησης άτυπων συμβάσεων» και επιπροσθέτως «προάγεται η μετάβαση σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου» (Συμβούλιο ΕΕ, SOC 634).

Με την απόφαση (ΕΕ) 2018/1215 του Συμβουλίου της 16^{ης} Ιουλίου 2018 δόθηκαν κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών, για την εφαρμογή της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Οι κατευθυντήριες γραμμές του 2018 εστιάζονται μεταξύ άλλων στην διασφάλιση των αρχών της ευελιξίας και ασφάλειας, την άνιση μεταχείριση, την αποτροπή του κατακερματισμού των αγορών και την καταπολέμηση της κατάχρησης των άτυπων συμβάσεων.

Στη σημερινή εποχή κρίνεται ισχυρότερο το θέμα διασφάλισης των θέσεων απασχόλησης και ενίσχυσης των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας λόγω των επιπτώσεων σε παγκόσμιο επίπεδο

των κρουσμάτων της νόσου COVID-19. Σύμφωνα με άρθρο του ETUI (No 7/2020) μέχρι τα τέλη Απριλίου 2020 στην EU27 είχαν κατατεθεί 47 εκατομμύρια αιτήσεις για ενίσχυση εργαζομένων με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης ή παρόμοιων μορφών, νούμερο που αντιστοιχεί στο ένα τέταρτο της εργατικής δύναμης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζει την υφιστάμενη αλλά και την επερχόμενη οικονομική κρίση προκρίνει την ενίσχυση του ρόλου των ελαστικών μορφών απασχόλησης προτείνοντας την θέσπιση ευρωπαϊκού μέσου προσωρινής στήριξης για τον μετριασμό των κινδύνων ανεργίας σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης (SURE). Το πρόγραμμα SURE («μέσο, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της έξαρσης της νόσου COVID-19 και των κοινωνικοοικονομικών συνεπειών της», COM{2020} 139 final) δύνανται να χορηγεί χρηματοδοτική συνδρομή, μετά από αίτηση του Κράτους μέλους, προκειμένου να στηρίζει «συστήματα μειωμένου ωραρίου εργασίας και παρόμοια μέτρα, ώστε να συνδράμει τα κράτη μέλη στην προστασία των θέσεων εργασίας και, κατά συνέπεια, των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων έναντι του κινδύνου ανεργίας» (COM{2020} 139 final).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

3.1 Αίτια και μορφές εμφάνισης των ευέλικτων μορφωμάτων

Στην Ελλάδα μετά την κρίση της δεκαετίας 1970 και κυρίως εν τω μέσω της διεθνούς κρίσης, με την υιοθέτηση των συμφωνιών διάσωσης (2010, 2012, 2015), η χώρα δεσμεύθηκε να εφαρμόσει μεταρρυθμιστικά μέτρα για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας καθώς και μέτρα αναφορικά με το θεσμικό πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης. Οι κύριες παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις προώθησαν την ευελιξία της εργασίας διαμέσου της διευκόλυνσης προσλήψεων και απολύσεων και μείωση του κόστους αποζημίωσης, διεύρυνση νέων μορφών ευέλικτης απασχόλησης, διευθέτηση χρόνου εργασίας και ευελιξία αμοιβών.

Ακολούθησε υποχώρηση του ποσοστού της μισθωτής, τυπικής εργασίας και επέκταση ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Δηλαδή, των μορφών απασχόλησης που διαφοροποιούνται από το κλασικό μοντέλο της εργασίας, τη μίσθωση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, διότι δεν συγκεντρώνουν ένα ή περισσότερα από τα τρία εννοιολογικά του χαρακτηριστικά, δηλαδή το εξαρτημένο της εργασίας, το σταθερό της εργασιακής σχέσεως ή το πλήρες ωράριο.

Τέτοιες μορφές ενδεικτικά είναι η τηλεργασία, οι συμβάσεις κατανομής της εργασίας, η εργασία μετά την κλήση του εργοδότη, δανεισμός εργαζομένων, εργασία με «εργόσημο» και άλλες συναφείς εργασίες, καθώς επίσης και γνωστά από παλαιότερα ευέλικτα/άτυπα σχήματα εργασίας, όπως π.χ. η κατ' οίκον εργασία, η εργασία εκτός της εγκαταστάσεως του εργοδότη (με σύστημα φασόν), η εποχιακή εργασία, η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, εργασία σε συγγενικά πρόσωπα, οι συμβάσεις μαθητείας, αυτοαπασχόληση κ.λπ.

Ειδικότερα για την Ελλάδα, οι λόγοι εξάπλωσης της άτυπης απασχόλησης, σχετίζονται με το άνοιγμα της ελληνικής οικονομίας στο διεθνή ανταγωνισμό, την προσπάθεια προσαρμογής στην αβεβαιότητα της αγοράς, τη μείωση του εργασιακού κόστους, το επίπεδο του ποσοστού ανεργίας, τη μαζική εισροή μεταναστών και την εντεινόμενη ένταξη των γυναικών στον εργασιακό στίβο.

Στη χώρα μας τις τελευταίες δεκαετίες υπήρξε έντονο το φαινόμενο της μαζικής υποδοχής αλλοδαπού εργατικού δυναμικού η απασχόληση του οποίου φαίνεται να συνδέεται με σχέση εργασίας μη παραδοσιακού χαρακτήρα, ενώ παράλληλα παρατηρείται αύξηση με γρήγορο

ρυθμό και της παράνομης εργασίας, συνθήκες τις οποίες ορισμένοι συγγραφείς συνδέουν ευθέως με την εξάπλωση της άτυπης απασχόλησης.

Ωστόσο, το φαινόμενο της ευελιξίας πρέπει επίσης να συσχετισθεί και με ουσιώδεις αλλαγές που επήλθαν στις παραγωγικές δομές της οικονομίας από τα μέσα της δεκαετίας του 1970. Έτσι, η μεγάλη ανάπτυξη που σημείωσαν κλάδοι, όπως ο τουρισμός, τα τρόφιμα και η καπνοβιομηχανία, οδήγησε στην επέκταση της εποχιακής απασχόλησης, που αποτελεί παραδοσιακή μορφή άτυπης απασχόλησης.

Οι ελληνικές κυβερνήσεις ενόψει της κρίσης προχώρησαν σε σειρά παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας με βασικά χαρακτηριστικά την επιδίωξη της ευελιξίας και της συμπίεσης των δαπανών για την εργασία, οδηγώντας σε σοβαρές ανατροπές των βασικών αξόνων του ατομικού και του συλλογικού πεδίου των εργασιακών σχέσεων. Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και ειδικότερα σε ζητήματα που αφορούν στην ατομική σχέση εργασίας εστιάζονται κυρίως, στην μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας σε θέματα που αφορούν στην εκ περιτροπής εργασία, τη μερική απασχόληση, τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας κλπ. (INE-ΓΣΕΕ, 2012).

Όλα τα ανωτέρω κατέστησαν τις άτυπες μορφές απασχόλησης χρήσιμο εργαλείο για τη διατήρηση της κερδοφορίας και της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων μέσω της μείωσης του εργατικού κόστους. Η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας από βασικό μέσο αντιμετώπισης έκτακτων και ειδικών καταστάσεων κατά τη φάση της ανάπτυξης, μετατράπηκε κατά την περίοδο της κρίσης σε μέσο αντιμετώπισης μιας διαρκούς αβεβαιότητας, ανάκτησης και διατήρησης του κοινωνικού ελέγχου επί της εργασίας και βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και της κερδοφορίας μέσω της μείωσης των μισθολογικού κόστους.

3.2 Θεσμικές παρεμβάσεις

Οι βασικότερες συντελούμενες αλλαγές⁵ στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αναφορικά με τη μισθωτή εργασία έχουν να κάνουν με την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, με την προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης και την αποδυνάμωση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας και κυρίως αφορούν:

⁵ Θεσμικές παρεμβάσεις για την αναθεώρηση των εργασιακών σχέσεων συντελέστηκαν κυρίως με τους νόμους 3833/2010, 3845/2010, 3863/2010, 3899/2010, 3986/2011, 4046/2012, 4093/2012, 4144/2013 και 4254/2012.

α) Ρυθμίσεις διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου (Ν.3986/2010, Ν.3899/2010, Ν.3846/2010, Ν.4093/2012) με προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις διακυμάνσεις του φόρτου εργασίας (*υπερωρίες, υπερεργασία, συνολική διευθέτηση, εποχιακές προσλήψεις*)

β) Ρυθμίσεις για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας (Ν.3899/2010, Ν.3846/2010)

- Επέκταση της ανώτατης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης και των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πέραν των 2 ετών, στους 36 μήνες, όπως ακριβώς συμβαίνει και με την ανώτατη διάρκεια ενοικίασης των εργαζομένων που τριπλασιάζεται (από τους 12 στους 36 μήνες)
- Επέκταση της ετήσιας διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας στους 9 μήνες

γ) επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης από 2-12 μήνες χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης

δ) επέκταση του θεσμού της υπεργολαβίας

ε) μεταρρύθμιση του πλαισίου της μερικής απασχόλησης

στ) τυποποίηση των ειδικών συμβάσεων μαθητείας⁶.

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

⁶ δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι η ευελιξία στην αγορά εργασίας ενισχύεται και επιταχύνεται καθώς αποτελούν πλέον κύριο χαρακτηριστικό του ελληνικού εργασιακού χώρου. Από την άλλη, οι μη τυπικές μορφές απασχόλησης αποτελούν πολλές φορές επιλογή και των ίδιων των εργαζομένων για ποικίλους λόγους. Το μειωμένο ωράριο δίνει τη δυνατότητα κυρίως στις γυναίκες να ενταχθούν στον εργασιακό χώρο και ταυτόχρονα να μπορούν να συνδυάσουν τον προσωπικό με τον επαγγελματικό τους βίο. Τα ελαστικά χρονικά όρια εργασίας αποτελούν επιλογή των ατόμων προκειμένου να διαθέτουν ελεύθερο χρόνο για την πραγμάτωση των δημιουργικών τους επιθυμιών. Άτομα με δυσκολία πρόσβασης στον παραδοσιακό χώρο εργασίας μπορούν να εργάζονται από απόσταση (τηλεργασία, κατ' οίκον απασχόληση) και στην ουσία να αμείβονται με τους ίδιους όρους με τον απασχολούμενο εντός της επιχείρησης προσωπικό για την εργασία τους. Οι νέες τεχνολογίες σήμερα δίνουν τη δυνατότητα στον κάθε εργαζόμενο, από οποιοδήποτε σημείο και με ελεύθερο ωράριο να μπορεί να διεκπεραιώσει τις εργασίες που του ανατίθενται.

Παρατηρούμε υποκατάσταση των «μόνιμων» θέσεων εργασίας με αντίστοιχες προσωρινού χαρακτήρα μέσω των συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης, ή συμβάσεων μαθητείας ή ενοικίαση εργαζομένων ή ανάθεση εργολαβιών σε εξωτερικά συνεργεία εργαζομένων. Οι εργοδότες επιδιώκουν πρωτίστως αριθμητική ευελιξία η οποία όμως φαίνεται να συνοδεύεται από μισθολογική ευελιξία, καθώς προτείνεται η σύνδεση της αποδοτικότητας του εργαζομένου με τον μισθό (συμβάσεις έργου, εργόσημο, φασόν). Γενικά στο όνομα της διατήρησης των θέσεων εργασίας προκρίνονται τα ευέλικτα μορφώματα με τα οποία η αγορά εργασίας επιδιώκει ευελιξία «εξωτερική» με κυριότερες μορφές εκδήλωσης τις υπεργολαβίες, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχιακή απασχόληση, το δανεισμό εργαζομένων κ.ά. αλλά και «εσωτερική» η οποία αφορά κυρίως ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας (υπερωρίες, υπερεργασία, νυχτερινή εργασία κ.ά.) και τις αποδοχές των εργαζομένων⁷ (Μιχαήλ, σελ. 138, 2001).

⁷ πρόκειται για την μισθολογική ευελιξία και διακρίνεται στην ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και στην ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους (Καραμάνης, σελ. 187, 2011).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ/ΑΤΥΠΩΝ ΣΧΗΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.

Στην Ελλάδα η υιοθέτηση πολιτικών ευελιξίας της απασχόλησης εμφανίζεται στη δεκαετία 1990, όμως το φαινόμενο έγινε εντονότερο με την εκδήλωση της χρηματοπιστωτικής κρίσης οπότε και η χώρα προχώρησε σε σύντομο χρονικό διάστημα σε ευρεία σειρά μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας προκρίνοντας κυρίως την μείωση του μισθολογικού κόστους και την ευελιξία στην εργασία. Με την ανακοίνωση της συμφωνίας ένταξης της χώρας στο μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης (Μάιος 2010) και την υπογραφή του πρώτου Μνημονίου η χώρα δεσμεύτηκε να υιοθετήσει δέσμη μέτρων αναφορικά με το θεσμικό πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης στην αγορά εργασίας.

Λαμβάνοντας ως κριτήριο τη συχνότητα εφαρμογής στην ελληνική αγορά εργασίας των ευέλικτων σχέσεων απασχόλησης και την επέκταση των νέων μορφών εργασίας, η τυπολογία, ως έχει διαμορφωθεί στην ελληνική πρακτική είναι ακόλουθη: αυτοαπασχόληση, μερική απασχόληση, εκ περιτροπής, προσωρινή/περιστασιακή απασχόληση, τηλεργασία, κατ' οίκον απασχόληση.

Στη συνέχεια θα γίνει αναφορά εν συντομία στο θεσμικό πλαίσιο των ευέλικτων/άτυπων εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, εστιάζοντας στον ευέλικτα μισθωτό εργαζόμενο.

4.1. Μερική απασχόληση

4.1.1 Έννοια

Έχουν επικρατήσει διάφοροι όροι και έννοιες για την μειωμένη απασχόληση ή αλλιώς την αποκαλούμενη «υποαπασχόληση», στις οποίες περιλαμβάνεται κάθε απασχόληση που υπολείπεται των συμβατικών ωρών εργασίας της συνήθους εργασιακής σχέσης. Ειδικότερη μορφή της μειωμένης εργασίας είναι η μερική απασχόληση κατά την οποία ο μισθωτός εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται με μία σύμβαση συνεχόμενη αλλά με ωράριο εργασίας μικρότερο από την κανονική απασχόληση είτε σε ημερήσιο, είτε σε εβδομαδιαίο, είτε σε δεκαπενθήμερο, είτε και σε μηνιαίο επίπεδο.

Συνεπώς, η μερική απασχόληση είναι κάθε παροχή εργασίας μικρότερη από την κανονική απασχόληση με αντίστοιχα μικρότερες αποδοχές. Από τη νομολογία συνάγεται ότι όταν υφίσταται μειωμένη απασχόληση, η οποία όμως δεν συνοδεύεται από αντίστοιχη μείωση των

αποδοχών, σε αυτή την περίπτωση δεν αναφερόμαστε σε μερική απασχόληση αλλά σε συμφωνία πλήρους απασχόλησης με συμβατικά μικρότερο ωράριο εργασίας, και στην οποία αποδίδεται οι αποδοχές της πλήρους απασχόλησης (Κουκιάδης, σελ. 453, 2009).

Καταλαβαίνουμε ότι η προαναφερόμενη μειωμένη απασχόληση συγκρίνεται διαρκώς με την αντίστοιχη κανονική/πλήρη απασχόληση, καθώς και ο μερικώς απασχολούμενος με τον απασχολούμενο με πλήρη σύμβαση εργασίας⁸.

Βέβαια, η σύναψη συμβάσεως μερικής απασχόλησης αποτελούσε εξαρχής δυνατότητα του κάθε εργοδότη (361 ΑΚ). Στο ελληνικό δίκαιο, τη δεκαετία του 1990, ορίστηκε ότι εργοδότης και εργαζόμενος δύνανται κατά την έναρξη της εργασιακής τους σχέσης ή κατά τη διάρκειά της, να συνομολογήσουν για αόριστο/ορισμένο χρόνο μερική απασχόληση ή κάθε μορφή εκ περιτροπής απασχόληση⁹. Η μερική απασχόληση ανήκει πλέον στις ρυθμιζόμενες συμβάσεις εργασίας.

4.1.2 Θεσμικό πλαίσιο

Όπως αναφέρθηκε η χρήση της μερικής απασχόλησης ήταν πάντα δυνατή στα πλαίσια της συμβατικής ελευθερίας. Προκειμένου ο έλληνας νομοθέτης να περιορίσει αυτή την ελευθερία προέβη σε μία σειρά από νομοθετικές παρεμβάσεις.

Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με την ψήφιση του νόμου 1892/1990 για τον «εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38). Στη συνέχεια, το 1998 με το νόμο 2639/1998 για τη «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις», έγινε προσπάθεια να εναρμονιστεί το ελληνικό δίκαιο με την Οδηγία 97/81. Με το νόμο 3846/2010 «εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (άρθρο 2) υιοθετήθηκε γενική διάταξη ανάλογη της ρήτρας 4 παρ.1 της οδηγίας 97/81 ΕΚ της 15/12/1997, περί της προστασίας των μερικώς απασχολούμενων και της μη διάκρισής τους έναντι των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Παρόλο τις προσπάθειες βελτίωσης των όρων εργασίας εργαζομένων μερικής απασχόλησης, ευνοϊκές διατάξεις για τους μερικώς απασχολούμενους καταργήθηκαν με νεότερους νόμους¹⁰. Τελικά, το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 επαναδιατυπώθηκε πλήρως με το άρθρο 59 του ν. 4635/2019 (Κουκιάδης, σελ. 132, 2019).

⁸ άρθρ. 38 παρ. 2 του ν. 1892/1990.

⁹ άρθρ. 38 παρ.1 του ν. 1892/90 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρ. 2 του ν. 3846/2010

¹⁰ υποσημείωση άρθρ. 17 του ν.3899/2010 και άρθρ. 50 του ν.4611/2019

Με την έκδοση της κοινοτικής Οδηγίας 97/81/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, τέθηκαν ορισμένες γενικές αρχές που εν περιλήψει συνοψίζονται ως κατωτέρω:

- Εισήχθη η γενική **αρχή της μη διάκρισης** (ρήτρα 4 παρ.1), δηλαδή της ισότιμης μεταχείρισης των μερικώς απασχολουμένων σε σχέση με τον συγκρίσιμο εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση, προκειμένου να μπορέσουν να περιοριστούν φαινόμενα καταστρατήγησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Συνεπώς, τα δικαιώματα των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ισχύουν αναλογικά και για τους μερικώς απασχολούμενους.
- Αναλογικά με την **αρχή της ίσης μεταχειρίσεως** «οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου ανάλογα με τις ώρες μερικής απασχόλησης»¹¹.
Η αναφορά σε «συγκρίσιμο εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση» αντιστοιχεί στον απασχολούμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην ίδια επιχείρηση με τα ίδια καθήκοντα και υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας.
Από τον ελληνικό νόμο προβλεπόταν αύξηση των αποδοχών των μερικώς απασχολούμενων κατά 7,5% εφόσον αμείβονται με τα κατώτατα όρια αποδοχών και το ωράριο εργασίας ημερησίως είναι μικρότερο των 4 ωρών¹².
- Λαμβάνοντας υπόψη ότι νόμος προβλέπει ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων που ρυθμίζουν την άδεια για την εκ περιτροπής εργασία ή τη διαλείπουσα, ο μερικώς απασχολούμενος όπως και ο πλήρως απασχολούμενος δικαιούται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδειάς και μάλιστα από τον πρώτο μήνα της απασχόλησης. Ο μισθωτός με μερική απασχόληση θα λάβει τον ίδιο αριθμό ημερών κανονικής άδειας με τον εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση, όμως οι αποδοχές θα είναι λιγότερες ανάλογα με τις ώρες εργασίας του (Κουκιάδης, σελ. 518, 2009)
- Εφόσον προκύψει ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνημένη¹³ ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την προσφέρει, με την προϋπόθεση ότι είναι σε θέση να το πράξει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη (Ζερδελής, σελ. 63, 2017). Από την άλλη ο μερικώς εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί εργασία πέραν

¹¹ άρθρ. 38 παρ. 9 του ν.1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρ. 17 παρ. 1 του ν. 3899/2010

¹² άρθρ.7 του ν. 2874/2000 ως αντικατέστησε το άρθρ. 2 του ν. 2639/1998

¹³ άρθρ.38 παρ. 11 του ν.1892/1990

του συμφωνημένου ωραρίου όταν η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο¹⁴. Σε αυτό το σημείο γίνεται ιδιαίτερη μνεία, καθώς η μερική απασχόληση εντάσσεται στις ελαστικές συμβάσεις εργασίας και μία πιθανή καταστρατήγηση των ωρών εργασίας καθίσταται ευκολότερη. Όμως, ο θεσμός της μειωμένης απασχόλησης έχει ως σκοπό πρωτίστως την εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης και της εν γένει αγοράς εργασίας, αλλά από την άλλη αποτελεί και ίδια επιλογή των εργαζομένων για την εξυπηρέτηση των συμφερόντων τους (π.χ. εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής).

- Απαγόρευση παροχής της εργασίας του εργαζομένου με μερική απασχόληση με διακεκομμένο ωράριο¹⁵. Η διάταξη αυτή δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς επίσης και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης (Ληξουριώτης, σελ. 177, 2017).
- Τέθηκε η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση για τον αριθμό των μερικώς απασχολούμενων σε σχέση με το συνολικό προσωπικό, καθώς και για τον προγραμματισμό πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση. Βέβαια, δεν προβλέπεται διοικητική κύρωση στην περίπτωση που δεν τηρηθεί η ανωτέρω διαδικασία.

4.1.3 Δικαιώματα εργαζομένων

Στον μερικώς απασχολούμενο αναγνωρίζεται το δικαίωμα της προτεραιότητας για την κατάληψη θέσης πλήρους απασχόλησης, εφόσον προτίθεται να γίνει με τους ίδιους όρους που ισχύουν εν συγκρίσει με τους υπόλοιπους μισθωτούς της ίδιας ειδικότητας¹⁶.

Ο νομοθέτης στην Ελλάδα ρύθμισε δικαίωμα στον εργαζόμενο, μετατροπής της εργασιακής σχέσης από πλήρους σε μερικής απασχόλησης με δυνατότητα επιστροφής στην πλήρη, με

¹⁴ με το άρθρ. 2 του ν.3846/2010 είχε οριστεί ότι σε περίπτωση παροχής πρόσθετης εργασίας αυτή θα αμείβεται με προσαυξημένο ωρομίσθιο κατά 10%, η διάταξη αυτή καταργήθηκε με το άρθρ. 17 παρ. 2 του ν.3899/2010 αλλά επανήλθε και ορίστηκε στο 12% επί της συμφωνημένης αμοιβής.

¹⁵ άρθρ. 38 παρ. 7 του ν. 1892/1990.

¹⁶ άρθρ. 38 παρ. 13 του ν. 1892/1990.

προϋπόθεση ότι η επιχείρηση απασχολεί πλέον των είκοσι (20) ατόμων και ότι έχει συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον εργοδότη¹⁷.

Η αρχή της ισότιμης μεταχείρισης περιλαμβάνει και τον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης του μερικώς απασχολούμενου.

Η συμφωνία της εργασιακής σχέσης με μερική απασχόληση προϋποθέτει τη συναίνεση του εργαζομένου, δεν μπορεί, δηλαδή, να συνομολογηθεί χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου και ούτε μπορεί να επιβληθεί μονομερώς όπως ισχύει για την εκ περιτροπής απασχόληση. Η συγκατάθεση αυτή πρέπει να δοθεί εγγράφως και να γνωστοποιηθεί ως περιγράφεται αναλυτικά στη Σύμβαση εργασίας. Επομένως, κάθε καταγγελία σύμβασης εργασίας που οφείλεται σε άρνηση του μισθωτού να αποδεχθεί τη πρόταση για μερική απασχόληση, καθίσταται άκυρη¹⁸.

4.1.4 Σύμβαση Εργασίας

Συμφώνως των ανωτέρω κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση)¹⁹.

Η ανωτέρω γραπτή συμφωνία θα πρέπει να περιλαμβάνει τα στοιχεία της ταυτότητας των συμβαλλομένων, τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, τον τρόπο αμοιβής και τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης²⁰. Ο χρόνος της απασχόλησης θα πρέπει να αναφέρεται συγκεκριμένα και όχι αόριστα, χωρίς βέβαια ο νόμος να θέτει περιορισμό για το ελάχιστο ή μέγιστο χρονικό διάστημα της μερικής απασχόλησης, συνεπώς, θα πρέπει τουλάχιστον να είναι μία λιγότερη ώρα από την κανονική απασχόληση. Η εργασία του μερικώς απασχολούμενου παρέχεται υποχρεωτικά εφάπαξ και όχι διακεκομμένα με ορισμένες εξαιρέσεις²¹.

¹⁷ η κοινοτική οδηγία δεν αναφέρεται ξεκάθαρα σε δικαίωμα του εργαζομένου αλλά ότι δύναται ο τελευταίος να υποβάλλει αίτημα και ότι ο εργοδότης, εφόσον υπάρχει αυτή δυνατότητα, θα εξετάσει το αίτημά του.

¹⁸ άρθρο 38 παρ. 6 του ν.1892/1990.

¹⁹ ΣτΕ 3896/2014.

²⁰ άρθρο 38 του ν. 1892/1990, οι διατάξεις του άρθρου αυτού αντικαταστάθηκαν με το άρθρ.2 του ν.2639/1998, εκ νέου με το άρθρ. 2 του ν.3846/2010 και εν συνεχεία εν μέρει από το άρθρ. 17 παρ. 1,2 και 3 του ν. 3899/2010.

²¹ άρθρ. 38 παρ. 7 του ν.1892/1990 ή εξαίρεση άρθρ. 14 του ν.2747/1999 για τους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών κ.τ.λ.

Η συμφωνία για μερική απασχόληση συνοδεύεται υποχρεωτικά από έγγραφο τύπου, και εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας (ηλεκτρονική υποβολή στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ), τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση²². Το τεκμήριο είναι μαχητό και συνεπώς το βάρος της ανταπόδειξης φέρει ο εργοδότης, δηλαδή του κατά πόσον υφίσταται σχέση πλήρους ή μερικής εργασίας.

Συγκεκριμένα για την παράλειψη κατάρτισης έγγραφης σύμβασης για την συμφωνία με μερική απασχόληση, αρχικά η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας θεωρήθηκε άκυρη, μόνο όμως ως προς τον όρο που αφορά τη σύμβαση μερικής απασχόλησης με αποτέλεσμα η εργασιακή σχέση να εξακολουθεί να ισχύει για παροχή εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Εν συνεχεία, ο Άρειος Πάγος έχει νομολογήσει ως ακολούθως για την μη τήρηση του έγγραφου τύπου:

α) όταν αφορά σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για πρώτη φορά, χωρίς δηλαδή να προηγείται άλλη εργασιακή σχέση και συγκεκριμένα αυτή της πλήρους απασχόλησης ή όταν υπάρχει λύση της προηγούμενης συμβάσεως πλήρους εργασίας, τότε η σύμβαση εις όλον είναι άκυρη, καθώς εργασιακή σχέση πλήρους απασχόλησης δεν υπήρξε ποτέ, και θεωρείται ότι υπάρχει απλή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης (Λεβέντης, σελ. 199, 2011) και ο μισθωτός έχει αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού²³.

β) Αν όμως η σύμβαση μερικής απασχόλησης έρχεται ως συνέχεια μεταβολής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης, τότε η ακυρότητα αυτή επαναφέρει τους εργασιακούς όρους της προηγούμενης σύμβασης (Κουκιάδης σελ 455, 2009). Σε περίπτωση μερικής ακυρότητας της σύμβασης, ο εργοδότης καθίσταται υπερέμμερος, καθώς οφείλει μισθούς για πλήρη απασχόληση αλλά παράλληλα δικαιούται να απαιτήσει και παροχή εργασίας κατά το πλήρες εργασιακό ωράριο.

Βάσει των αμέσως προαναφερθέντων έχει διατυπωθεί η άποψη ότι σε περίπτωση ακυρότητας της σύμβασης μερικής απασχόλησης δεν σημαίνει και αυτόματα ότι ο εργαζόμενος δύναται να διεκδικήσει τις διαφορές των αποδοχών με πλήρη απασχόληση άρα και το ασφαλιστικό όργανο δεν μπορεί να προβεί σε καταλογισμό εισφορών για πλήρη απασχόληση βασιζόμενο μόνο στην

²² άρθρο 38 παρ. 1 του ν.1892/1990 όπως ισχύει μετά το άρθρο 2 του ν.3846/2010.

²³ με νεότερη διάταξη το άρθρ.2 παρ. 2 του ν. 3846/2010 ο μερικώς εργαζόμενος έχει αξίωση για μισθό και όχι αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού.

έλλειψη της έγγραφης σύμβασης και χωρίς να εξετάσει κατά πόσο η προσφερόμενη εργασία παρασχέθηκε πραγματικά κατά πλήρες ωράριο εργασίας (Ληξουριώτης, σελ. 174, 2017)

Η περίπτωση της μειωμένης απασχόλησης μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο με τη ρητή συγκατάθεση του εργαζομένου, που εκφράζεται με την υπογραφή της σχετικής ατομικής σύμβασης εργασίας. Δεν υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής της με μονομερή απόφαση εκ μέρους του εργοδότη, όπως συμβαίνει στην εκ περιτροπής εργασία και τη διαθεσιμότητα.

Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση, είναι άκυρη (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2012).

Συνεπώς, νοείται ως «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

4.1.5 Αποδοχές

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων καθορίζονται με βάση τις νόμιμες αποδοχές στην ίδια εργασία με πλήρες ωράριο και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Ειδικότερα, οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου που αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2012). Επειδή ο νόμος κάνει λόγο για τις αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων με αναφορά στο συγκρίσιμο εργαζόμενο επομένως, και σε αυτούς τους εργαζομένους ισχύουν οι κάθε είδους παροχές (μπόνους, οικειοθελείς παροχές).

4.1.6 Ημέρες Ασφάλισης

Το θέμα της κοινωνικής ασφάλισης των μερικώς απασχολούμενων είναι ιδιαίτερα σημαντικό και πολύπλοκο καθώς διακρίνονται αρκετές διαφορετικές περιπτώσεις που έχουν να κάνουν τόσο με τις ώρες εργασίας, τις ημέρες εργασίας, την εφαρμογή πενθημέρου ή όχι, όσο και με το ποσό της αμοιβής. Ο νόμος²⁴ κάνει λόγο για το υποχρεωτικό της κοινωνικής ασφάλισης, θέτοντας αναγνώριση όλων των ημερών εργασίας, εφαρμοζομένων των διατάξεων περί αναγνώρισης

²⁴ άρθρ. 39 του ν. 1892/1990.

περισσότερων ημερών επί πενθημέρου, αν οι καταβαλλόμενες αποδοχές υπολείπονται του εκάστοτε τεκμαρτού ημερομισθίου²⁵.

Για παράδειγμα: α) μισθωτός που απασχολείται με μειωμένο ωράριο όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, αλλά με μειωμένο ωράριο εργασίας τότε πρέπει να συγκρίνουμε τον ημερήσιο μισθό με το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης και τότε έχουμε:

- εάν ο ημερήσιος μισθός είναι ίσος ή μεγαλύτερος του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1^{ης} ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται 25 ημέρες ασφάλισης για εξαήμερη εβδομάδα ενώ 21 ή 22 ημέρες ασφάλισης για πενήμερη εβδομάδα.
- εάν ο ημερήσιος μισθός είναι μικρότερος της 1^{ης} ασφαλιστικής κλάσης οι ημέρες ασφάλισης προκύπτουν από το πηλίκο της διαίρεσης του μηνιαίου μισθού δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1^{ης} ασφαλιστικής κλάσης.

Αν η επιχείρηση εφαρμόζει πενήμερο τότε δεν μπορεί να του αναγνωρισθούν περισσότερες από 21 ή 22 ημέρες.

β) Αν ο μισθωτός απασχολείται μόνο ορισμένες ημέρες της εβδομάδας, συγκρίνουμε και πάλι τον ημερήσιο μισθό με το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης και έχουμε:

- Αν ο ημερήσιος μισθός είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται στον μισθωτό τόσες ημέρες όσες πραγματικά εργάζεται.
- Αν ο ημερήσιος μισθός είναι μικρότερος από το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου τη πρώτης ασφαλιστικής κλάσης, τότε αναγνωρίζονται στο μισθωτό τόσες ημέρες όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του μηνιαίου ποσού με το ποσό του τεκμαρτού ημερομισθίου της πρώτης ασφαλιστικής κλάσης. (Λαναράς Κ. σελ. 370-372, 2019).

Ειδικά για διδακτικό προσωπικό των φροντιστηρίων και κέντρων ξένων γλωσσών, όπου το ωράριο σε εβδομαδιαία βάση είναι καθορισμένο σε 21 διδακτικές ώρες και αντιστοιχεί σε 25

²⁵ στο πενήμερο αναγνωρίζονται 6 ημερομίσθια, για την απασχόληση τουλάχιστον 3 ημερών αναγνωρίζεται επιπλέον ένα ημερομίσθιο.

ένσημα μηνιαίως ανεξαρτήτως πως είναι κατανεμημένες οι ώρες εντός της εβδομάδας²⁶ (Ληξουριώτης, σελ. 470, 2017).

4.2. Εκ περιτροπής εργασία

4.2.1 Έννοια

Ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα, χωρίς να απαιτείται να συντρέχουν ειδικοί λόγοι για την σύναψη της, όπως συμβαίνει με άλλες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης. Ως εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή και ο συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Με τον όρο εκ περιτροπής εργασία παρέχεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να εργάζεται με πλήρες ημερήσιο ωράριο, αλλά οι ημέρες που παρέχει τις υπηρεσίες του να είναι λιγότερες των νομίμων κατά εβδομάδα, 10ήμερο, 15νθήμερο ή μήνα, δηλαδή οι ημέρες εργασίας κατά εβδομάδα με σύστημα θήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης θα πρέπει να είναι λιγότερες των έξι (6), ενώ με σύστημα 5νθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης λιγότερες των πέντε (5), κατά τη διάρκεια της οποίας ο μισθωτός δικαιούται να λαμβάνει μόνο τις αποδοχές που αναλογούν στο χρόνο απασχόλησής του (Νιάρχος, 2011).

4.2.2 Μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας

Ο νομοθέτης, εδώ και δεκαετίες, έχει προβλέψει και παράλληλα έδωσε το δικαίωμα σε εργοδότες που έχει περιοριστεί η δραστηριότητα της επιχείρησής τους, να λάβουν ηπιότερα μέτρα από αυτόν της καταγγελίας της σύμβασης απασχόλησης, παρέχοντας τους τη δυνατότητα πιθανής ανάκαμψης της επιχείρησής, αλλά και ως μέτρο αποφυγής των απολύσεων και πρόληψης της ανεργίας²⁷.

Επομένως, στην περίπτωση που περιοριστούν οι δραστηριότητες του εργοδότη μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην

²⁶ άρθρ. 30 παρ. 3 του ν. 4415/2016, εγκύκλιος 41919/909/4-11-2016.

²⁷ άρθρ. 13 του ν.δ. 2961/1954, σήμερα προβλέπεται από το άρθρ.2 του ν.2639/1998 με το οποίο αντικαταστάθηκε το άρθρ. 38 του ν.1892/1990.

επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος²⁸.

Πρόκειται, λοιπόν, για ένα σύστημα απασχόλησης, όπου μια επιχείρηση που βρισκόταν σε πλήρη λειτουργία, λόγω οικονομικής δυσπραγίας, το προσωπικό της παρέχει πλέον την εργασία του με εναλλαγή.

Επίσης, συνάγεται ότι, μολονότι η λειτουργία της επιχείρησης θα είναι συνεχής, ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του ορισμένες μόνο ημέρες της εβδομάδας, του μήνα ή του έτους, εναλλασσόμενος ατομικά ή ομαδικά με άλλους εργοδότες, σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η εναλλαγή αυτή χαρακτηρίζεται από κανονικότητα και σταθερότητα, και θα επιφέρει μείωση των αποδοχών των εργαζομένων.

Η νομοθεσία, για την εφαρμογή του συγκεκριμένου συστήματος, θέτει τρεις προϋποθέσεις μία ουσιαστική, μία τυπική και μία χρονική. Ουσιαστική προϋπόθεση είναι ο περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης, χωρίς απαραίτητα να έχει ζημιογόνα αποτελέσματα. Η έννοια του περιορισμού της δραστηριότητας έχει να κάνει με μείωση παραγωγής ή της ανάγκης για παροχή υπηρεσιών, μείωση παραγγελιών, μείωση εισπράξεων, διακοπή λειτουργίας τμήματος κ.ο.κ. (Λεβέντης, σελ. 200, 2011). Σε περίπτωση που καταστεί ανακριβής ο παραπάνω λόγος, τότε η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη και ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει την καταβολή μισθού ως ίσχυε (Κουκιάδης, σελ. 138, 2019).

Η τυπική προϋπόθεση συνίσταται στο γεγονός, ότι ο εργοδότης πριν την λήψη της απόφασης για επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, πρέπει να προβεί σε ενημέρωση²⁹ και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων ή ελλείψει αυτών, με το συμβούλιο των εργαζομένων³⁰. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων στην επιχείρηση, η διαβούλευση θα πρέπει να γίνει με το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Και εδώ, εάν δεν τηρηθεί η προβλεπόμενη διαδικασία, η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας καθίσταται άκυρη. Δεν είναι απαραίτητο για την επιβολή του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας, η διαβούλευση των μερών να καταλήξει σε συμφωνία, είναι όμως απαραίτητη η απόφαση του εργοδότη να κατατεθεί εντός οκτώ (8) ημερών από τη λήψη της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Η παράλειψη υποβολής της απόφασης επιφέρει

²⁸ ως ισχύει σήμερα με τα άρθρα 2 του ν.3846/2010 και 17 παρ. 3 του ν.3899/2010.

²⁹ η ενημέρωση προηγείται της διαβούλευσης και πρέπει να αναρτηθεί σε εμφανές χώρο της επιχείρησης.

³⁰ σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/06 και του άρθρ. 12 παρ. 4 του ν.1767/88 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρ. 8 παρ. 3 του ν.2224/1994.

διοικητική κύρωση³¹ (άρθρ. 16 του ν.2639/1998). Η χρονική προϋπόθεση όπως προείπαμε, έχει να κάνει με τον περιορισμό της διάρκειας της (9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος).

Η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης λόγω πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, αποτελεί υποκατάστατο μέτρο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και μπορεί να αφορά όλο το προσωπικό της επιχείρησης είτε μέρος αυτού.

Η διάρκεια της οποίας, όπως ήδη αναφέρθηκε, δεν δύναται να υπερβαίνει τους 9 μήνες μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, αλλά δεν είναι υποχρεωτικό να είναι συνεχής καθώς μπορεί να εφαρμόζεται κατά διαστήματα σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να παρέχεται είτε με εναλλαγή εργαζομένων, η οποία αποτελεί την συνήθη περίπτωση, είτε κατ' άλλο τρόπο³².

Ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος και η επιλογή των προσώπων υπόκειται σε έλεγχο, δηλαδή δεν πρέπει να υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από το κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Πάντως η κρίση του κατά το πόσο το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης που επιλέγει να επιβάλλει ένας εργοδότης στην επιχείρησή του, ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος ή όχι ανήκει στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, 2011).

Εν έτει 2020 και προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού, δίδεται το δικαίωμα στον εργοδότη και ετέρας περίπτωσης μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης. Το εν λόγω σύστημα αναφέρεται ως «Λειτουργία επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας»³³. Αποτελεί σύστημα εκ περιτροπής εργασίας επιβαλλόμενο μονομερώς από τον εργοδότη στα πλαίσια των έκτακτων μέτρων στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού. Το διάστημα εφαρμογής του δεν μπορεί να ξεπερνά τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος της Π.Ν.Π., δηλαδή από τις 20/03/2020. Το σύστημα επιβάλλεται χωρίς ειδικές διαδικασίες, αφορά μόνο τις επιχειρήσεις που πλήττονται από την κρίση του κορωνοϊού με βάση τους ΚΑΔ που έχει επιλέξει το Υπουργείο Οικονομικών. Στο τέλος κάθε μήνα ο εργοδότης υποχρεούται να δηλώνει την εφαρμογή αυτού του τρόπου εργασίας σε ειδικό έντυπο στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ. Στο σύστημα αυτό θα πρέπει να εντάσσεται τουλάχιστον το 50% του προσωπικού της επιχείρησης, όπου κάθε εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται κατ' ελάχιστο δύο (2) εβδομάδες το μήνα, συνεχόμενα ή

³¹ άρθρ. 16 του ν.2639/1998.

³² Γνμδ ΝΣΚ 5/2010.

³³ άρθρ. 9 της Π.Ν.Π.-ΦΕΚ 68 Α' /20-03-2020.

διακεκομμένα. Ο εργοδότης που θα εφαρμόσει αυτόν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας υποχρεούται να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνται κατά την έναρξη εφαρμογής του.

4.2.3 Σύμβαση εργασίας

Σε αντίθεση με την μονομερή επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, για κάθε νέα σύμβαση ή για κάθε μετατροπή πλήρους σε εκ περιτροπής εργασία απαιτείται η συγκατάθεση του κάθε εργαζομένου. Η σύμβαση μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου και δύναται είτε να συναφθεί εξαρχής, ήτοι με την πρόσληψη του εργαζομένου, είτε εκ των υστέρων, δηλαδή κατά τη διάρκεια της ήδη λειτουργούσας εργασιακής σχέσης.

Η έγγραφη συμφωνία για εκ περιτροπής απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνει: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, γ) τον χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής, ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Η συμφωνία για εκ περιτροπής απασχόληση υποβάλλεται ηλεκτρονικά μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», η παράλειψη γνωστοποίησης, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Η ακυρότητα λοιπόν της σύμβασης έχει να κάνει μόνο με τον χρόνο της απασχόλησης και όχι συνολικά με την εργασιακή σχέση, η οποία παραμένει σε ισχύ. Βέβαια, το τεκμήριο είναι μαχητό και ο εργοδότης μπορεί να το ανατρέψει και να αποδείξει ότι η απασχόληση αφορούσε εκ περιτροπής εργασία.

4.2.4 Αποδοχές – Ημέρες Ασφάλισης

Οι μισθωτοί που απασχολούνται εκ περιτροπής και αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο, αναγνωρίζουν στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ τόσες ημέρες εργασίας όσες ακριβώς είναι και οι εργάσιμες ημέρες κατά τις οποίες παρείχαν τις υπηρεσίες τους κατά εβδομάδα ή μήνα, ήτοι από 1-22 ή 1-21 ημέρες για τους απασχολούμενους σε επιχείρηση που εφαρμόζει το σύστημα δήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και αμείβονται με ημερομίσθιο ή μισθό αντίστοιχα ή 1-17 ημέρες για τους απασχολούμενους σε επιχείρηση που εφαρμόζει σύστημα 5νθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας είτε ο εργαζόμενος αμείβεται με ημερομίσθιο είτε με μισθό, δεδομένου ότι το 5νθήμερο δεν ισχύει για τους εκ περιτροπής απασχολούμενους μισθωτούς (Νιάρχος, 2011). Αυτή η ασφαλιστική άποψη, δεν αναγνωρίζει στα συγκεκριμένα απασχολούμενα

πρόσωπα προσαύξηση ημερών εργασίας, καθώς θεωρεί ότι αφορά μισθωτούς οι οποίοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό και έχουν συνεχή απασχόληση κατά τη διάρκεια του μήνα (δηλαδή χωρίς απουσίες κατά εβδομάδα εντός του μήνα και όχι για παρεχόμενη εργασία εκ περιτροπής). Επειδή μέχρι και σήμερα δεν έχει αποτυπωθεί εγγράφως από τον φορέα κοινωνικής ασφάλισης, με εγκύκλιο ή γενικό έγγραφο, ο τρόπος εξεύρεσης των ημερών ασφάλισης των απασχολουμένων με σύστημα εκ περιτροπής εργασίας. Πολλές φορές το ασφαλιστικό όργανο αντιμετωπίζοντας την περίπτωση της ασφάλισης των εκ περιτροπής απασχολουμένων, υπολογίζοντάς την με βάση τον μισθωτό πλήρους απασχόλησης, ο οποίος εφόσον δεν έχει συνεχή απασχόληση κατά τη διάρκεια του μήνα, προσδιορίζεται ως ακολούθως:

1. για κάθε εβδομάδα μη συνεχούς απασχολήσεως προσαυξάνεται ο αριθμός της πραγματικής απασχολήσεως κατά μία (1) ημέρα, εάν κατά την εβδομάδα αυτή παρασχέθηκε εργασία επί τρεις (3) τουλάχιστον ημέρες
2. Αν όμως, μέσα στην εβδομάδα μη πλήρους απασχολήσεως εργάστηκε μία ή δύο ημέρες, για την εβδομάδα αυτή αναγνωρίζονται μία ή δύο, αντίστοιχα, ημέρες εργασίας χωρίς καμία προσαύξηση των πραγματικών αυτών ημερών.

Γενικά για τον υπολογισμό των αποδοχών με εκ περιτροπής απασχόληση λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση, όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος, τότε λαμβάνεται υπόψη η συλλογική σύμβαση που υπάγεται ο απασχολούμενος εάν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Για τον τρόπο υπολογισμού, των εκ περιτροπής απασχολουμένων, πρέπει να γίνει διάκριση ανάλογα με το εάν με αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο³⁴.

Για τους αμειβόμενους με μισθό, πολλαπλασιάζουμε τον πλήρη μισθό (40/ωρου) με τις ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης, και ακολούθως διαιρούμε με το πλήρες ωράριο των 40 ωρών, ενώ για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το πλήρες ημερομίσθιο με το 0,15 για να βρούμε το ωρομίσθιο και ακολούθως το πολλαπλασιάζουμε με τις ώρες ημερήσιας απασχόλησης, για να βρούμε το ημερομίσθιο (Υπουργείο Εργασίας, Κοιν. Ασφάλ. & Πρόνοιας, 2013).

³⁴ ΔΕΝ 69/2013, σελ 1183

4.3. Προσωρινή απασχόληση

Η μορφή αυτή απασχόλησης διαφέρει από την «τυπική» εργασιακή σχέση με βάση τη διάρκειά της που είναι προσωρινή και περιορισμένη. Η πιο διαδεδομένη έκφανση της προσωρινής απασχόλησης είναι η απασχόληση εργαζομένων μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου (Ρομποτή, Φερόνας, 2016). Συχνά περιλαμβάνονται σε αυτήν εργαζόμενοι με συμβάσεις μαθητείας, σε καθεστώς δανεισμού, και άλλοι τύποι απασχόλησης όπως η εποχιακή εργασία, καθώς η απασχόλησή τους πραγματοποιείται συνήθως μέσα από μια σύμβαση ορισμένου χρόνου. Στο ερευνητικό σεμινάριο θα γίνει αναφορά στα δύο κύρια σχήματα της προσωρινής απασχόλησης, ήτοι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου και μέσω εταιρείας διαχείρισης προσωπικού.

4.3.1 Ορισμένου Χρόνου

4.3.1.1 Έννοια

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ανάλογα με την χρονική της διάρκεια μπορεί να διακριθεί σε αορίστου και ορισμένου χρόνου. Αορίστου χρόνου χαρακτηρίζεται η σύμβαση, η λήξη της οποίας δεν είναι από πριν καθορισμένη και δεν συνδέεται με το είδος και το σκοπό του επιτελούμενου έργου. Ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση, όταν τα δύο μέρη έχουν συμφωνήσει ότι η εργασιακή σχέση θα έχει συγκεκριμένη χρονική διάρκεια. Η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου ακόμα και στην περίπτωση που η διάρκεια δεν έχει συμφωνηθεί ρητά, αλλά σιωπηρά όπως προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας³⁵ ή όταν συνομολογείται για την εκτέλεση καθορισμένου έργου. Σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο «ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση ορισμένου χρόνου συναφθείσα απ’ ευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση ορισμένου γεγονότος»³⁶

Η λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου επέρχεται αυτοδικαίως με την πάροδο του προκαθορισμένου χρόνου χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια³⁷.

³⁵ 669 ΑΚ, αρθρ.2 ΒΔ 16.7.20, αρθρ. 9 παρ.3 ν.3198/55.

³⁶ ρήτρα 3 της «συμφωνίας-πλαίσιο» που περιλαμβάνεται στην Οδηγία 1999/70/ΕΚ της 28.6.1999.

³⁷ ΑΚ 669 § 1.

Επομένως, με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, η διάρκεια της οποίας έχει συμφωνηθεί με την βούληση και των δύο μερών, δεν υπάρχει υποχρέωση εκ μέρους του εργοδότη για καταβολή αποζημίωσης ή οποιαδήποτε άλλης προστασίας στον μισθωτό. Βέβαια, δύναται να καταγγελθεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου, νωρίτερα του συμφωνηθέντος χρονικού διαστήματος, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος (672 ΑΚ).

4.3.1.2 Ρυθμιστικό πλαίσιο

Η ανάγκη της αγοράς αλλά και των επιχειρήσεων για περισσότερη ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων, οδήγησε στην ολοένα και αυξανόμενη χρήση συμβάσεων που αποκλίνουν από την συνήθη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, όπως είναι η εργασιακή σχέση ορισμένου χρόνου. Με την υπογραφή της «συμφωνίας πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου» από τους κοινωνικούς εταίρους και την επικύρωσή της από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο³⁸, διαγράφονται οι γενικές γραμμές και οι ελάχιστες απαιτήσεις για την εργασία ορισμένου χρόνου. Η ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου υπογραμμίζει την **αρχή της μη διάκρισης** σύμφωνα με την οποία οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους μόνιμης απασχόλησης, μόνο επειδή έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η ρήτρα 5 έχει στόχο να αποτρέψει την κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Για αυτό υποχρεώνει κυβερνήσεις και κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο να λάβουν μέτρα όπως:

- Η δήλωση των αντικειμενικών λόγων που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων,
- Ο ορισμός μεγίστης συνολικής διάρκειας διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και
- Τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων.

Η ρήτρα 6 προβλέπει την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων από τους εργοδότες για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ώστε να εξασφαλισθεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν μόνιμες θέσεις εργασίας. Επίσης, στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες πρέπει να διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους.

³⁸ Οδηγία 99/70/ΕΚ της 28.6.1999.

Προκειμένου το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου να προσαρμοστεί στις οδηγίες ως αποτυπώθηκαν στη συμφωνία πλαίσιο, ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η σχετική κοινοτική οδηγία 99/70/ΕΚ με το ΠΔ 81/2003, όπως τροποποιήθηκε με το νεότερο ΠΔ 180/2004³⁹. Για τους μισθωτούς του Δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα εκδόθηκε το ΠΔ 164/2004, προκειμένου να εφαρμοστούν οι όροι της Οδηγίας και στους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα. Τα δύο αυτά νομοθετήματα, έχουν ως βασικό στόχο την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου και την αποτροπή υπέρμετρης χρήσης σχέσεων ορισμένου χρόνου από πλευράς εργοδοτών.

Συγκεκριμένα το ΠΔ 81/2003 έθεσε το κανονιστικό πλαίσιο για την απασχόληση ορισμένου χρόνου, ως εξής:

- Θεσπίζεται ότι η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή μόνο εάν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο, όπως αυτός προσδιορίζεται περιοριστικά στο νόμο (π.χ., αναπλήρωση μισθωτού, εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, η πραγματοποίηση συγκεκριμένου προγράμματος ή έργου, ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητα παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης).
- Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.
- «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση

³⁹ άρθρο 3 ΠΔ 180/2004, το οποίο είχε τροποποιήσει το άρθρο 5 του ΠΔ 81/2003 αντικαταστάθηκε στη συνέχεια με το άρθρο 41 του ν.3986/2011.

της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να αναφέρονται στη σχετική έγγραφη συμφωνία των μερών, αντίγραφο της οποίας δίδεται στον εργαζόμενο.

- Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.
- Υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση εργαζομένων ορισμένου χρόνου για την ύπαρξη κενών θέσεων αορίστου χρόνου που είναι διαθέσιμες προς πλήρωση καθώς και παροχή διευκολύνσεων στους συγκεκριμένους εργαζομένους για απόκτηση επιπλέον δεξιοτήτων μέσω της κατάλληλης κατάρτισης.

Δεδομένου ότι στη σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν καθίσταται υποχρεωτική η καταβολή αποζημίωσης εκ μέρους του εργοδότη σε περίπτωση καταγγελίας της εργασιακής σχέσης, γίνεται σαφές ότι οι μισθωτοί ορισμένου χρόνου δεν τυγχάνουν της ίδιας προστασίας από το εργατικό δίκαιο σε σχέση με τους συγκρίσιμους μισθωτούς αορίστου χρόνου. Στα πλαίσια, λοιπόν, τυχόν καταστρατήγησης⁴⁰ (Λεβέντης, σελ135, 2011) των διατάξεων για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, μέσω της σύναψης αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ο νομοθέτης στην Ελλάδα έθεσε ως κριτήριο για τη σύναψη της εργασιακής σχέσης ορισμένου χρόνου, να δικαιολογείται από τη φύση και το σκοπό της εργασίας ή από τις ανάγκες της επιχειρήσεως, το συμφέρον του μισθωτού ή λοιπές συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης⁴¹ (Λεβέντης, σελ. 131, 2011).

Τέτοιες περιπτώσεις μπορεί να είναι ο μισθωτός που προσλαμβάνεται να αντικαταστήσει πρόσκαιρα άλλον εργαζόμενο, μισθωτός που προσλαμβάνεται σε επιχείρηση που λειτουργεί εποχιακά, μισθωτός που προσφέρει εποχιακή εργασία, μισθωτός που προσλαμβάνεται να εκτελέσει συγκεκριμένο έργο (π.χ. τεχνικό), σε αυτές τις περιπτώσεις η λύση της σύμβασης δεν μπορεί να προσδιοριστεί επακριβώς αλλά κατά προσέγγιση σε μελλοντικό χρόνο. Συνάγεται, λοιπόν, ότι όταν η διάρκεια και το πέρας του έργου στο μέλλον δύναται να προβλεφθεί, τότε τυγχάνει εφαρμογής η σύμβαση ορισμένου χρόνου, με την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος

⁴⁰ η καταστρατήγηση κρίνεται με αντικειμενικά κριτήρια και όχι ως πρόθεση.

⁴¹ άρθρο 8 παρ. 3 του ν.2112/20 «αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένην χρονικήν διάρκειαν, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου»)

γνωρίζει και έχει αποδεχθεί ότι η εργασία του θα έχει ορισμένη διάρκεια λόγω της φύσης του προς εκτέλεση έργου.

4.3.1.3 Σύμβαση εργασίας

Προκειμένου να συνομολογηθεί μία σχέση ορισμένου χρόνου, δεν συνάγεται ξεκάθαρα από την νομολογία η υποχρέωση τήρησης έγγραφου τύπου για την εγκυρότητά της, παρόλα αυτά οι δύο πλευρές θα πρέπει να έχουν συμφωνήσει ότι θα παύσει με την υλοποίηση του σκοπού της εργασίας. Σημειωτέον δε, ότι όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, εξακολουθεί να ισχύει η υποχρέωση κατάρτισης και υποβολής των όρων εργασίας στο «ΠΣ-ΕΡΓΑΝΗ» εντός της προβλεπόμενης ημερομηνίας⁴².

Βέβαια, εάν για την σχέση ορισμένου χρόνου δεν συντρέχουν οι αντικειμενικοί λόγοι, ως αναφέρονται στο ΠΔ 81/2003, όπως ισχύει, τότε είναι άκυρη η σύμβαση ως προς τον χρονικό περιορισμό και εξακολουθεί να υφίσταται ως προς τους λοιπούς όρους εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, όμως, ανανέωσής της, απαιτείται έγγραφος τύπος που να περιλαμβάνει τους λόγους που δικαιολογούν την εξακολούθησή της. Αντίγραφο της προηγούμενης συμφωνίας πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο μετά την έναρξη της απασχόλησής του. Όταν όμως η ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν είναι μεγαλύτερη από (10) εργάσιμες ημέρες, τότε δεν απαιτείται η κατάρτιση έγγραφου τύπου της συμφωνίας⁴³.

Σε δύο περιπτώσεις οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται σε αορίστου, θεωρώντας ότι καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης: α) όταν η χρονική διάρκεια των αλληπάλλληλων συμβάσεων υπερβαίνει τα τρία έτη και β) όταν μέσα σε αυτά τα τρία έτη ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3). Το βάρος της ανταπόδειξης φέρει ο εργοδότης. Βέβαια, με το ν.3986/2011 εισάγονται μεταρρυθμίσεις του καθεστώτος για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τα ΠΔ 180/2004 και 81/2003. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο, ως απαριθμούνται ενδεικτικώς στη σχετική νομοθεσία⁴⁴.

⁴² άρθρο 2 του ν. 3846/2010

⁴³ άρθρο 5 παρ. 2 του Π.Δ. 81/2003 όπως ισχύει σήμερα άρθρο 41 του ν.3986/2011.

⁴⁴ άρθρο 41 του ν.3986/2011.

Η λήξη της σύμβασης εργασίας⁴⁵ μπορεί αναφέρεται σε ένα μελλοντικό και βέβαιο γεγονός, δηλαδή να γίνεται αναφορά κατά τρόπο ρητό, ακριβή και άμεσο σε μια από τις υποδιαίρεσεις του χρόνου (ημέρα, μήνας, έτος) ή η χρονική διάρκεια να έχει συμφωνηθεί σιωπηρά και να προσδιορίζεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας. Όταν η σύναψη της σύμβασης εργασίας έχει συνομολογηθεί για την αποπεράτωση ενός έργου, ακόμα και εάν δεν έχει προσδιοριστεί χρονικά το πέρας του έργου, θεωρείται ορισμένου χρόνου.

Μπορεί η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου να διενεργείται με την πάροδο του συγκεκριμένου χρονικού ορίου, όμως δεν είναι υποχρεωτική. Εργοδότης και μισθωτός δύνανται να προβαίνουν σε συμφωνία για ανανέωση της αρχικής σύμβασης, ρητώς ή σιωπηρώς, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Μπορεί στην αρχική σύμβαση να προβλέπεται η σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης με τους ίδιους όρους και για το ίδιο χρονικό διάστημα.

Πάντως, σε περίπτωση σιωπηρής ανανέωσης, όταν δηλαδή ο εργαζόμενος συνεχίζει να προσφέρει την εργασία του και ο εργοδότης την ανέχεται, τότε η ανανεωμένη σύμβαση λογίζεται ως αορίστου χρόνου (671 ΑΚ).

Για την εφαρμογή της ανωτέρω περίπτωσης απαιτείται η λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και η εξακολούθηση παροχής εργασίας από τον μισθωτό με τους ίδιους όρους και η αποδοχή της εργασίας από τον εργοδότη για εύλογο χρονικό διάστημα. Σε αυτό το τελευταίο σημείο έχει γίνει δεκτό ότι προκειμένου για συνέχιση της εργασίας για σύντομο χρονικό διάστημα, λόγω ειδικών συνθηκών, δεν συνεπάγεται ανανέωση της σύμβασης (Κουκιάδης Ι., σελ. 954, 2009 & Ληξουριώτης, σελ 156, 2017).

Στο ελληνικό δίκαιο προβλέπεται η πρόωρη λύση της σύμβασης με τη μέθοδο της καταγγελίας, όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Ο σπουδαίος λόγος έχει να κάνει τόσο με τον εργαζόμενο όσο και με τον εργοδότη, δηλαδή μπορούν και οι δύο πλευρές εξίσου να ζητήσουν τη λήξη της εργασιακής σχέσης. Για μεν τον εργοδότη σπουδαίος λόγος είναι π.χ. η αδικαιολόγητη απουσία του εργαζομένου, για δε τον απασχολούμενο είναι π.χ. η ηθική παρενόχληση από τον εργοδότη (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων (Συμβάσεις ορισμένου χρόνου), Μάρτιος 2017).

Τέλος, δυνατή είναι η πρόωρη λύση της σύμβασης εφόσον έχουν συμφωνήσει και τα δύο μέρη.

⁴⁵ προβλέπεται η υποχρέωση αναγγελίας της λήξης της σύμβασης, υποβολή εντύπου Ε7, στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ μέσα σε τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από τη λήξη της.

Για τις ιδιομορφίες των συμβάσεων ορισμένου χρόνου εποχιακώς απασχολουμένων και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα απαιτείται ιδιαίτερη μνεία που δεν εντάσσεται στην παρούσα έρευνα.

4.3.2 Δανεισμός εργαζομένων

4.3.2.1 Έννοια

Η σύμβαση δανεισμού συνομολογείται μεταξύ του εργοδότη και τρίτου με αντικείμενο την παραχώρηση («δανεισμό») του εργαζομένου στον τρίτο, δηλαδή ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία κατά την διάρκεια του δανεισμού στον τρίτο εργοδότη. Αυτή η ιδιότυπη εργασιακή σχέση μπορεί να συναφθεί μόνο κατόπιν της συμφωνίας του εργαζομένου. Η συμφωνία μπορεί να είναι **ρητή**, δηλαδή να προβλέπεται στην αρχική σύμβαση εργασίας είτε μεταγενέστερα εν όψει συγκεκριμένου δανεισμού, είτε **σιωπηρά**, δηλαδή όπως συνάγεται από τη συμπεριφορά του εργαζομένου (Λεβέντης, σελ 186, 2011). Η συμφωνία του δανεισμού συντελείται χωρίς να αίρεται η σύμβαση του εργαζομένου με τον αρχικό εργοδότη, αλλά επέρχεται διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας σε δύο πρόσωπα, με συνέπεια τον επιμερισμό των εργοδοτικών αρμοδιοτήτων⁴⁶. Κατά αυτόν τον τρόπο ο συμβατικός εργοδότης μεταβιβάζει στον έμμεσο εργοδότη το διευθυντικό δικαίωμα προκειμένου να καταστεί η παροχή της εργασίας του μισθωτού αξιοποιήσιμη από αυτόν (Ζερδελής, σελ. 44, 2017)

4.3.2.2 Γνήσιος και μη γνήσιος ή κατ' επάγγελμα δανεισμός

Γνήσιος δανεισμός (ή συμπτωματικός δανεισμός): Η συγκεκριμένη εργασιακή σχέση αφορά την απλή σύμβαση δανεισμού μισθωτού (παραχώρηση). Πρόκειται για τριμερή σχέση εργασίας, μεταξύ του αρχικού εργοδότη, του εργαζομένου και έναν τρίτο προς τον οποίο παραχωρείται. Ο εργαζόμενος σε αυτή την περίπτωση, ενώ παρέχει τις υπηρεσίες του στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση. Είθισται να συμβαίνει μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων, επιχειρήσεων, δηλαδή, που ανήκουν στον ίδιο όμιλο. Η συμφωνία δανεισμού δύναται να γίνει μόνο με τη συναίνεση του παραχωρούμενου μισθωτού⁴⁷. Η παραχώρηση συνήθως είναι σύντομη, πρέπει επομένως να έχει προσωρινό χαρακτήρα και να διασφαλίζεται η επάνοδος του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη. Διαφορετικά, μπορεί να

⁴⁶ ΑΠ 17/2012 ΔΕΕ 2013, 75.

⁴⁷ άρθρο 651 ΑΚ.

θεωρηθεί ότι πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη που τον απασχολεί, με ταυτόχρονη ή μη λύση της παλαιάς συμφωνίας με τον αρχικό εργοδότη (Ληξουριώτης, σελ 211, 2017) . Ο μισθωτός παραχωρείται με τους ίδιους όρους εργασίας στον τρίτο και ο αρχικός εργοδότης εξακολουθεί να είναι ο υπεύθυνος των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (π.χ. καταβολή μισθού, ασφαλιστικές εισφορές), εκτός εάν στη σύμβαση ορίζεται κάτι διαφορετικό. Τον έμμεσο εργοδότη βαρύνουν υποχρεώσεις όπως υπερωριακής απασχόλησης, απασχόληση κατά τις Κυριακές και αργίες, υποχρεώσεις πρόνοιας καθώς και για τυχόν ατύχημα του εργαζομένου, δεδομένου ότι είναι αυτός που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα. Από την άλλη, η άδεια του παραχωρούμενου μισθωτού υπάγεται, βέβαια, ως αρμοδιότητα στον αρχικό εργοδότη, αλλά εκ των πραγμάτων είναι απαραίτητη η συνεννόηση με το νέο εργοδότη. Η κοινοτική οδηγία 96/71/16-12-1996 η οποία ενσωματώθηκε στο εσωτερικό μας δίκαιο με το ΠΔ 219/2000, είναι αυτή που οριοθετεί την «απόσπαση» εργαζομένων μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου.

Μη γνήσιος δανεισμός (ή κατά επάγγελμα δανεισμός): Πρόκειται για τη σύμβαση προσωρινής παραχώρησης μισθωτού με αμοιβή ή σύμβαση προσωρινής απασχόλησης. Αναφερόμαστε, λοιπόν, στον δανεισμό εργαζομένων, γνωστό ως «ενοικίαση» εργαζομένων, καθώς η παραχώρηση προσωπικού αποτελεί αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης που παραχωρεί. Ο μισθωτός προσλαμβάνεται από τον εργοδότη που έχει ως αντικείμενο εργασίας ακριβώς αυτή την παραχώρηση προσωπικού, η συμφωνία συνάπτεται μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του μισθωτού, με την υποχρέωση καταβολής της μισθοδοσίας να βαρύνει τον εργοδότη που παραχωρεί. Άρα, η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη, προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτο που θα υποδείξει ο αρχικός εργοδότης. Ο μη γνήσιος δανεισμός ονομάζεται και κατ' επιχείρηση δανεισμός, καθώς όπως προείπαμε ο άμεσος εργοδότης αποτελεί επιχείρηση, της οποίας το αντικείμενο εργασίας είναι ακριβώς να παραχωρεί εργαζομένους σε τρίτους έναντι συμφωνημένης αμοιβής (INE-ΓΣΕΕ, 2012).

4.3.2.3 Νομικό πλαίσιο

Στη χώρα μας ισχύει ειδικό νομικό πλαίσιο για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων⁴⁸, το οποίο χαρακτηρίζει ως προσωρινή απασχόληση την κατά δανεισμό εργασία και οριοθετεί τις προϋποθέσεις σύστασης Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.). Πρόκειται για φυσικό ή νομικό πρόσωπο οποιουδήποτε τύπου, που έχει ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς σε άλλον εργοδότη με τη μορφή προσωρινής απασχόλησης. Επομένως, με βάση τις ισχύουσες διατάξεις, εργασία προσωρινής απασχόλησης, είναι αυτή που παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα, από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη που τον προσέλαβε (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου μερικής ή πλήρους απασχόλησης⁴⁹. Πρόκειται, δηλαδή, και σε αυτή την περίπτωση για μια μορφή τριμερούς σχέσεως εργασίας και επειδή η εργασιακή σχέση είναι προσωπικής φύσης, θα πρέπει ο εργαζόμενος να συναινέσει στον δανεισμό του σε άλλο εργοδότη, διαφορετικά η σύμβαση δανεισμού είναι άκυρη.

Με την Οδηγία 2008/104/EK⁵⁰ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου «Περί της εργασίας μέσω προσωρινής απασχόλησης», η οποία αφορά το σύνολο των ιδιωτικών και δημοσίων επιχειρήσεων, τέθηκε ένα προστατευτικό πλαίσιο θέτοντας ορισμένες κατευθυντήριες αρχές που ήρθαν να συμπληρώσουν το υπάρχον θεσμικό πλέγμα στη χώρα και σε γενικές γραμμές είναι οι κάτωθι:

- Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ως προς τους όρους εργασίας των παραχωρουμένων προς το λοιπό προσωπικό της επιχείρησης
- Η επικύρωση του προσωρινού χαρακτήρα της ιδιότυπης αυτής εργασιακής σχέσης, χωρίς όμως καθορισμού συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου
- Η υποχρέωση εργοδοτών για ενημέρωση των προσωρινά παραχωρούμενων εργαζομένων για την ύπαρξη κενών θέσεων στην επιχείρηση

⁴⁸ άρθρα 20-26 του ν.2956/2001, όπως τροποποιήθηκε κατά τρόπο εκτεταμένο με το άρθρο 3, του ν. 3846/2010 και το άρθρο 17 του ν.3899/2010.

⁴⁹ άρθρο 20 παρ.2 του ν.2956/2001.

⁵⁰ όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τα άρθρα 113-133 του ν.4052/2012 όπως τροπ. από παρ. ΙΑ.8 του ν.4093/2012 και παρ. ΙΑ.4 του ν.4254/2014.

- Η διασφάλιση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων του προσωρινά απασχολούμενου από τον άμεσο εργοδότη.

Η οδηγία επιδιώκει να συνδυάσει την ευελιξία με την ασφάλεια στην αγορά εργασίας, προσπαθώντας να συγκεράσει δύο, κατά πολλούς, αντικρουόμενους στόχους, εκείνον της προστασίας των εργαζομένων και της βελτίωσης της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με εκείνον της ανάπτυξης των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Η παραχώρηση του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη αφορά όλους τους κλάδους απασχόλησης και όλες τις ειδικότητες που τυχόν ζητούνται, χωρίς πλέον να απαιτείται η ύπαρξη συγκεκριμένων λόγων για τη συμφωνία, όπως αρχικά προβλεπόταν μόνο για λόγους εκτάκτων, πρόσκαιρων ή εποχιακών αναγκών⁵¹. Εξακολουθούν, βέβαια, να υφίστανται από τη νομοθεσία κάποιιο περιορισμοί ως προς την προσωρινή απασχόληση και ειδικότερα, η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, δεν επιτρέπεται:

- όταν με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας
- όταν το προηγούμενο τρίμηνο ο έμμεσος εργοδότης είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομικοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων
- όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις που ορίζουν προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ
- όταν η εργασία λόγω της φύσης της εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων
- όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Ε.Π.Α., 2015), εξαιρουμένων των εργατοτεχνιτών οικοδόμων που απασχολούνται σε έργα αρχικού προϋπολογισμού 10.000.000 ευρώ και άνω, τα οποία χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και διεξάγονται μετά από παραχώρηση ή εργολαβία για λογαριασμό του Δημοσίου, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, δημόσιων, δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων δημόσια ή κοινής ωφέλειας και γενικά επιχειρήσεων και οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός καθορίζεται από την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία (Ληξουριώτης, 2017, σελ. 218).

⁵¹ η διάταξη του άρθρου 122 παρ. 3 του ν.4052/2012 καταργήθηκε με το άρθρο 1 παρ. 1Α του ν.4254/2014

4.3.2.4 Σύμβαση εργασίας

Για την παροχή εργασίας με τη μορφή προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου πλήρους ή μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού, στην οποία θα αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο που πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός για την εργασία του.

Ειδικά για τον προσδιορισμό του ύψους των αποδοχών από το νόμο προσδιορίζεται ότι θα είναι σύμφωνα με τις σ.σ.εργ. που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη. Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, ότι πρόκειται για μία τριγωνική σχέση μεταξύ Ε.Π.Α., εργαζομένου και του τρίτου, στον οποίο τοποθετείται ο εργαζόμενος και η οποία λαμβάνει την έννοια της ιδιότυπης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Παρόλο, που η αρχική συμφωνία με τον άμεσο εργοδότη είναι σε ισχύ, ο παραχωρούμενος μισθωτός τίθεται στη διάθεση και τελεί υπό την επίβλεψη και το διευθυντικό δικαίωμα του έμμεσου εργοδότη.

Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα (36) μήνες. Σε περίπτωση καταστρατήγησης του παραπάνω περιορισμού, δηλαδή μετά το πέρας του συνολικού χρόνου των 36 μηνών, και με την προϋπόθεση της επανατοποθέτησης του εργαζομένου στον «ανάδοχο» εργοδότη, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, τότε η σύμβαση εργασίας εκλαμβάνεται ως αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη⁵² (Λεβέντης, σελ. 192, 2011, Ληξουριώτης, σελ 226, 2017).

Με αυτή την τριγωνική σχέση, και στην ουσία με την τοποθέτηση του μισθωτού σε ένα τρίτο, την χρήστρια επιχείρηση, συντελείται ο εργοδοτικό δυϊσμός, όπου κατά την διάρκεια της παραχώρησης, τόσο ο πρωτογενής όσο και ο δευτερογενής εργοδότης, αποκτούν δικαιώματα και υποχρεώσεις έναντι του απασχολούμενου στα πλαίσια παροχής της εργασίας του.

Ο αρχικός εργοδότης είναι υπεύθυνος, έναντι του προσωρινά απασχολούμενου, για την κατάρτιση της αρχικής σύμβασης εργασίας, την καταβολή του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών. Συγκεκριμένα για την ασφάλιση των ευκαιριακών απασχολούμενων ισχύουν τα

⁵² άρθρο 117 παρ.4 του ν.4052/2012.

προβλεπόμενα για το προσωπικό των ίδιων ειδικοτήτων του έμμεσου εργοδότη, συνεπώς, οποιαδήποτε συμφωνία αποκλίνει από τις ισχύουσες διατάξεις είναι άκυρη.

Συνεπώς, η Ε.Π.Α. για τους απασχολούμενους (συμπεριλαμβάνονται και οι οικοδόμοι) σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, είναι υπόχρεη υποβολής Α.Π.Δ. και καταβολής, όπως προείπαμε, των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους φορείς κοινωνικής ασφάλισης⁵³. Στην Α.Π.Δ. όσον αφορά τους προσωρινά απασχολούμενους, αναγράφεται ο ΚΑΔ του έμμεσου εργοδότη, οι Κωδικοί Ειδικότητας και Κωδικοί Πακέτων Κάλυψης που αντιστοιχούν στο είδος της απασχόλησης που παρέχουν οι εργαζόμενοι σε αυτόν⁵⁴. Επιπλέον έχει υποχρέωση υποβολής των εντύπων στο «ΠΣ-ΕΡΓΑΝΗ».

Βέβαια, εάν από τη σύμβαση δεν προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης (Ε.Π.Α.), τότε η Ε.Π.Α και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή με σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών του δικαιωμάτων και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών στον οικείο φορέα κοινωνικής ασφάλισης⁵⁵ (Λεβέντης, σελ 192, 2011).

Ο έμμεσος εργοδότης δεσμεύεται από τους όρους της έγγραφης σύμβασης και είναι υπεύθυνος για την υγεία και ασφάλεια (εργατικό ατύχημα), την ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολουμένων, την παροχή των ίδιων κοινωνικών υπηρεσιών και διευκολύνσεων που ισχύουν για το λοιπό προσωπικό της επιχείρησης.

Για αξιώσεις σχετικά με την αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης, υπερεργασία, παράνομη υπερωριακή απασχόληση, εκτός εάν δεν προβλέπεται διαφορετικά, στρέφονται κατά του δευτερογενούς εργοδότη. (Κουκιάδης, σελ. 81, 2019)

4.3.2.5 Ασφαλιστικά δικαιώματα

Γενικά για τον υπολογισμό των ημερών εργασίας στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ των προσωρινά απασχολούμενων εάν πρόκειται για μισθωτό, με πλήρες ωράριο εργασίας (8 ώρες), που απασχολείται ή βρίσκεται όλες τις ημέρες του μήνα στη διάθεση του εργοδότη και αμείβεται με

⁵³ άρθρο 116 περ. ε' ν.4052/2012, όπως ισχύει μετά την αντικατάσταση της με τη διάταξη του άρθρου Πρώτου, παρ. ΙΑ.4 ν.4254/2014.

⁵⁴ εγκύκλιος αρ. 75/1-11-2010 του τ.ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

⁵⁵ η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφ' όσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 126 ν.4052/2012 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

μισθό, ανεξάρτητα του εάν η επιχείρηση εφαρμόζει ή όχι το σύστημα της πενθήμερης εβδομάδας, του αναγνωρίζονται 25 ημέρες το μήνα ακόμα και για τους μήνες που έχουν 24 ή 26 εργάσιμες ημέρες (σύνολο έτους 300 ημέρες).

4.4. Εργασία εκτός της εγκαταστάσεως του εργοδότη

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης παρουσιάζει το χαρακτηριστικό γνώρισμα της παροχής της εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης και ειδικότερα σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου. Πρόκειται για «άτυπες σχέσεις εργασίας» οι οποίες προωθούν την ελαστικότητα στις σχέσεις εργασίας. Η απασχόληση με αμοιβή κατά μονάδα εργασίας αποτελεί την παραδοσιακή μορφή εργασίας από απόσταση, καθώς ως μετεξέλιξη της εμφανίζεται να είναι η τηλεργασία με τη χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών. Ειδικότερες εκφράσεις του φαινομένου της ευέλικτης αυτής μορφής απασχόλησης είναι:

4.4.1 Η κατ' οίκον απασχόληση και η απασχόληση με σύστημα «φασόν»

4.4.1.1 Έννοια

Η κατ' οίκον απασχόληση είναι διάφορη της οικιακής εργασίας, καθώς πρόκειται για παροχή ορισμένης εργασίας σε τρίτους με τόπο δουλειάς το σπίτι των εργαζομένων. Σε αυτή την εργασιακή μορφή, υπάγονται τα πρόσωπα που απασχολούνται αυτοπροσώπως στις διαδικασίες παραγωγής και συσκευασίας των προϊόντων, αλλά και όσοι απασχολούνται με το σύστημα αυτό στο χώρο παροχής υπηρεσιών σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις και αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται από το σπίτι τους ή σε εργαστήρια που βρίσκονται εκτός του χώρου λειτουργίας της επιχείρησης του εργοδότη, έστω και αν διαθέτουν δικά τους εργαλεία. Σε αυτή την κατηγορία απασχόλησης περιλαμβάνονται, τόσο άτομα που δραστηριοποιούνται στον τομέα παραγωγής και συσκευασίας, όπως οι ραπτεργάτες, γαζώτριες, υποδηματεργάτες, όσο και στον τομέα των υπηρεσιών, όπως οι μεταφραστές που αμείβονται με το κομμάτι, οι δακτυλογράφοι, οι ερευνητές αγοράς, οι απασχολούμενοι με στατιστικές μελέτες, λογιστές⁵⁶ κ.λπ.. Απαραίτητη δηλαδή προϋπόθεση υπαγωγής στην ασφάλιση του τ.ΙΚΑ απασχολούμενων και αμειβομένων με το κομμάτι (φασόν) είναι: η αυτοπρόσωπη, κατά κύρια απασχόληση σε μία ή περισσότερες

⁵⁶ άρθρο 22 του Ν.1902/90.

επιχειρήσεις απασχόληση. Η εργασία αυτή μπορεί να παρέχεται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια, πάντως εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Επειδή οι απασχολούμενοι με το «φασόν» προσιδιάζουν προς μισθωτούς, καθιερώθηκε υποχρεωτική και αυτοδίκαιη ασφάλιση σύμφωνα με τους κανόνες που ισχύουν γενικά για όλους τους άλλους μισθωτούς που ασφαλίζονται στο τ.ΙΚΑ. Συνεπώς, τα πρόσωπα αυτά θεωρούνται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία με την ευρεία έννοια του όρου. Επιπλέον, τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας θεσπίζει το άρθρο 1 του ν.3846/2010, προβλέποντας ότι και στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες⁵⁷ (Στεργίου, σελ. 381, 2005).

Βέβαια, το κοινωνικό ασφαλιστικό δίκαιο υπήρξε πρωτοπόρο και καλύπτει τους εργαζομένους με φασόν ανεξάρτητα από το είδος της δουλειάς τους, ανεξάρτητα δηλ. από το αν η δουλειά τους έχει αντικείμενο την παραγωγή ή συσκευασία. Στοιχεία όπως η παροχή εργασίας για πλείονες, η χρήση ιδιόκτητων εργαλείων και η εργασία σε εργαστήρια δεν έχουν σημασία. Η ασφάλισή τους είναι καθολική για όλους σχεδόν τους κινδύνους (Κουκιιάδης, 2009, σελ.261)

Εξαιρέση από τον χαρακτηρισμό των αμειβομένων με το σύστημα «φασόν», ως πρόσωπα που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καθιερώθηκε με την διάταξη που ισχύει από 17/10/1990, και αφορούν :

α) Όσους χρησιμοποιούν βοηθητικά πρόσωπα, τα οποία ασφαλίζονται στον e-ΕΦΚΑ

β) Όσους συγκεντρώνουν σωρευτικά τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- Δηλώνουν στην Εφορία εισόδημα από Δ' πηγή
- Είναι γραμμένοι στο αντίστοιχο με τον κλάδο τους επιμελητήριο
- Διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός της κατοικίας τους. (Νιάρχος, σελ. 702, 2011)

⁵⁷ τα πρόσωπα αυτά αν και παρέχουν ένα τελικό προϊόν, δεν έχουν πρόσβαση στην ίδια την αγορά, γιατί οι σχέσεις τους με τις επιχειρήσεις δεν είναι σχέσεις προμηθευτών προς πελάτες, αλλά μισθωτών προς εργοδότες. Ουσιαστικά τον επιχειρηματικό κίνδυνο τον φέρει η επιχείρηση που έκανε τις παραγγελίες. Αυτή θα επωμιστεί της ζημιές και θα αποκομίσει τα κέρδη από την εμπορευματοποίηση των προϊόντων ή των υπηρεσιών.

4.4.1.2 Ημέρες Ασφάλισης

Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης των προσώπων αυτών προσδιορίζεται ρητά από το νόμο, επειδή λόγω της ιδιορρυθμίας της απασχόλησης είναι αδύνατο να προκύψει από αντικειμενικά στοιχεία ο ακριβής χρόνος απασχόλησης.

Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης των απασχολουμένων με το σύστημα φασόν προκύπτει από τη διαίρεση της εργατικής τους αμοιβής, δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 9^{ης} ασφαλιστικής κλάσης, όπως αυτή ισχύει κάθε φορά⁵⁸.

Οι ημέρες ασφάλισης που προκύπτουν από τον υπολογισμό αυτόν, δεν μπορούν να είναι περισσότερες από 300 το χρόνο.

Σε περίπτωση, που υπάρχει αποδεδειγμένη ασθένεια, ανεργία κ.λπ., οι ημέρες ασφάλισης θα μειώνονται κατά τόσα τριακοσιοστά, όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες ασθενείας, ανεργίας κ.λπ.

Όταν από το πηλίκο της παραπάνω διαίρεσης προκύπτουν λιγότερες από 300 ημέρες ασφάλισης το χρόνο, τότε αυτές κατανέμονται ισάριθμα σε όλους τους μήνες του έτους ή στο σύνολο των μηνών πραγματικής απασχόλησης, όταν αυτή δεν καλύπτει ολόκληρο το έτος.

Ως εργοδότης των ανωτέρω προσώπων θεωρείται η επιχείρηση για λογαριασμό της οποίας ή των οποίων ο απασχολούμενος παράγει ή συσκευάζει τα προϊόντα (φασόν) ή παρέχει τις υπηρεσίες του⁵⁹.

4.4.2 Τηλεργασία

4.4.2.1 Έννοια

Η τηλεργασία από την εμφάνισή της έχει λάβει διάφορες μορφές, κυρίως αναφορικά με τον χώρο ως προς τον οποίο επιτελείται και συγκεκριμένα, αφορά τηλεργασία κατ' οίκον, κινητή τηλεργασία (mobile telework), η μεταφερόμενη με εναλλασσόμενο τόπο και η τηλεργασία σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο, τα τηλέκεντρα εργασίας (teleworking centres) με διάφορες παραλλαγές. Η σημαντικότερη μορφή είναι η τηλεργασία κατ' οίκον και για αυτό η συμφωνία πλαίσιο έχει ως πρότυπο αυτή τη μορφή.

⁵⁸ παρ.6 του άρθρ.22 του ν.1902/9, οι εισφορές για κάθε μήνα απασχόλησης υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής (εννοείται ότι έχει αφαιρεθεί ο ΦΠΑ) που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τα δελτία παροχής υπηρεσιών που εξέδωσε στο μήνα ο απασχολούμενος και μέχρι το ανώτατο όριο μισθού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης της παρ.1 του άρθρου 37, όπως ισχύει κάθε φορά.

⁵⁹ εγκύκλιος αρ. 7/15-1-1991 τ.ΙΚΑ.

Σύμφωνα με την συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία που υπεγράφη στις 16 Ιουλίου 2002 σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθορίστηκε η μορφή αυτής της εργασίας ως εξής: «Η τηλεργασία είναι μία μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης της εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, στο πλαίσιο μιας σύμβασης ή μιας σχέσης εργασίας, όπου η εργασία, η οποία θα μπορούσε επίσης να πραγματοποιηθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, διενεργείται εκτός αυτών των εγκαταστάσεων κατά τακτικό τρόπο».

Από τον ανωτέρω ορισμό αντιλαμβανόμαστε ότι υπεισέρχονται νέες μεταβλητές στη σύνθεση αυτής της εργασιακής σχέσης, οι οποίες σχετίζονται με τα ακόλουθα στοιχεία: α) την χρησιμοποίηση της πληροφορικής ως στοιχείου επικοινωνίας και διεκπεραίωσης του ανατιθέμενου έργου, β) τον τόπο εργασίας, αφού πρόκειται για επιτέλεση έργου σε απομακρυσμένη περιοχή από αυτόν της επιχείρησης, γ) της αλλαγής της οργανωτικής δομής της επιχείρησης, καθώς το κέντρο βάρους πέφτει στην αποκεντρωποίηση της λειτουργικής δομής της επιχείρησης. (Ληξουριώτης, σελ 244, 2017)

Η μορφή αυτή της εργασίας έρχεται σε αντιδιαστολή με την παραδοσιακή μορφή απασχόλησης, καθώς θέτει νέους όρους ως προς τον τόπο και χρόνο της εργασίας.

Με αυτή τη νέα μορφή εργασίας ανατρέπονται πολλά παραδοσιακά στοιχεία της κανονικής εξαρτημένης εργασίας, καθώς το βάρος πλέον μεταφέρεται στο αποτέλεσμα του έργου, λόγω της δυσχερούς παρακολούθησης της καθημερινής επιτέλεσης του έργου από τον εργοδότη.

4.4.2.2 Ρυθμιστικό πλαίσιο

Στις 16.7.2002 οι κοινωνικοί εταίροι της ΕΕ υπέγραψαν την ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία κάνοντας χρήση του αρθ. 139 της ΣΕΚ. Στη χώρα μας με το αρθ. 4 της εθν.γ.σ.σ.εργ. 2006-2007, υπό τη μορφή παραρτήματος, ενσωματώθηκε η συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία, ενώ στο ν.3846/2010 προβλέπονται ρυθμίσεις αναφορικά με τους όρους εργασίας των τηλεργαζομένων.

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη, και η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία.

Συνεπώς, λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο εργασίας του τηλεργαζόμενου, συνάγεται ότι μπορεί η τηλεργασία να εμφανίζεται με τη μορφή είτε πλήρους απασχόλησης είτε μερικής απασχόλησης,

διαπίστωση που ενισχύεται από το γεγονός ότι σε περίπτωση μετάβασης σε αυτή δεν θίγεται το προηγούμενο καθεστώς απασχόλησης (αρθρ. 3)

Η τηλεργασία από τον ορισμό φαίνεται να αναφέρεται σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αλλά μπορεί να παρέχεται και με τη μορφή άλλης σύμβασης παροχής έργου. Η αδυναμία ελέγχου του τόπου, χρόνου και τρόπου της εργασίας από τον εργοδότη, καθιστά ιδιαίτερα δυσχερές την εξακρίβωση της προσωπικής εξάρτησης. Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι η εργασία παρέχεται σε χώρο εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, μέσω υπολογιστών, δεν αποκλείει την άσκηση ελέγχου του εργοδότη, στοιχείο καθοριστικό για την ύπαρξη της εξάρτησης. Σε κάθε περίπτωση, εφαρμόζεται και στην περίπτωση της τηλεργασίας το τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας του ν.3846/2010, σύμφωνα με το οποίο η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.

Λόγω της ιδιαίτερης εργασιακής μορφής, η οποία διαφέρει κατά πολύ της κανονικής μορφής απασχόλησης και προκειμένου να διασφαλιστούν τα δικαιώματα των τηλεργαζομένων, στα πλαίσια της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στη συμφωνία-πλαίσιο περιγράφονται τα ακόλουθα:

- Οι τηλεργαζόμενοι διέπονται από την ίδια νομοθεσία, τα ίδια συλλογικά δικαιώματα, τις ίδιες συλλογικές συμβάσεις και τους κανονισμούς που ισχύουν για τους εργαζομένους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης (άρθρ. 4)
- Ο εργοδότης οφείλει να σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζομένου και εάν τεθεί οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου να είναι σύμφωνα με το Π.Δ. 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης. (άρθρ. 5, 6)
- Ο εργοδότης οφείλει να διοργανώνει συναντήσεις του τηλεργαζομένου με το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, προκειμένου να αντιμετωπίζονται φαινόμενα απομόνωσης του εργαζομένου με τηλεργασία από τους απασχολούμενους εντός της έδρας της επιχείρησης.
- Ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος παροχής, εγκατάστασης και συντήρησης του εξοπλισμού που χρειάζεται ο απασχολούμενος για αυτή τη μορφή της εργασίας.
- Διατήρηση της υποχρέωσης του εργοδότη για την προστασία της υγείας και ασφάλειας του τηλεργαζόμενου.

Πρόσφατα και εν μέσω της πανδημίας COVID-19, με την από 11.3.2020 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου προβλέφθηκε στο άρθρο 4 παρ. 2 αυτής, η δυνατότητα των εργοδοτών με δικής τους απόφαση να εφαρμόζουν σε εργαζομένους το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας.

4.4.2.3 Σύμβαση τηλεργασίας

Η σύμβαση της τηλεργασίας μπορεί να προβλέπεται στην αρχική σύμβαση ή δύναται να συμφωνηθεί εκ των υστέρων, αλλά έχει συναινετικό χαρακτήρα και για τις δύο πλευρές, ήτοι εργαζόμενο και εργοδότη (άρθρο 3). Εάν ο εργοδότης προσφέρει τηλεργασία μέσω τροποποίησης της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί χωρίς αυτό να σημαίνει λόγο απόλυσης. Ακόμα και εάν κατά τη διάρκεια της σύμβασης ο εργαζόμενος συμφωνήσει στην τηλεργασία, έχει δυνατότητα να επανέλθει στο κανονικό καθεστώς απασχόλησης. Ορίζεται έτσι στην παρ. 2 του άρθρου 5 του ν.3846/2010 ότι όταν η κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, ορίζεται μία περίοδος προσαρμογής τριών μηνών, κατά την οποία και τα δύο μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να σταματήσει την τηλεργασία και η μορφή της απασχόλησης να επανέλθει στην προηγούμενη μορφή. Οι λεπτομέρειες αυτής της ανάκλησης καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση.

Και σε αυτή την ειδική μορφή εργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο τους όρους εργασίας αναφορικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις και την περιγραφή της εργασιακής θέσης. Επιπλέον, λόγω της ιδιάζουσας αυτής εργασιακής μορφής, ο νομοθέτης με τον ν.3846/2010 (άρθρο 5), εξειδίκευσε περαιτέρω τους όρους εργασίας. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης, όταν καταρτίζει σύμβαση τηλεργασίας, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα καθήκοντά του λεπτομερώς, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο υπολογισμού του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κλπ.) (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2012). Αν και στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για την τηλε-ετοιμότητα, δεν καθορίζονται τα χρονικά της όρια καθώς και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού (Λεβέντης, σελ 218, 2011).

4.5. Εργόσημο

Εισαγωγή

Σύμφωνα με το Eurofound (2017) το «εργόσημο» αποτελεί «νέα μορφή απασχόλησης» η οποία διαφέρει από το πλαίσιο της κανονικής/τυπικής εργασιακής σχέσης. Λαμβάνει χώρα όταν ο εργοδότης αγοράζει ειδική μορφής επιταγή την οποία προορίζει για την επιτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου και μετά το πέρας του οποίου από τον εργαζόμενο, δίδεται στον τελευταίο για εξαργύρωση. Συνήθως, χρησιμοποιείτε για συγκεκριμένες εργασίες, και συχνά σε περιορισμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και ειδικότητες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας, όπως είναι η κατ' οίκον εργασία και ειδικά για την Ελλάδα οι αγροτικές εργασίες.

Το «εργόσημο», λοιπόν, συνιστά το νέο τρόπο πληρωμής και ασφάλισης συγκεκριμένων κατηγοριών επαγγελματιών⁶⁰, πριν όμως προχωρήσουμε στην ανάλυση της εμφάνισης και εξέλιξης του φαινομένου, κρίνεται σκόπιμο να εξεταστεί το προϊσχύον καθεστώς, ώστε να γίνει αντιληπτό πως επηρέασε η προηγούμενη κατάσταση τη νέα μορφή απασχόλησης στη χώρα μας.

4.5.1 Έννοια οικιακών μισθωτών

Το προϊσχύον καθεστώς αφορούσε του οικιακούς μισθωτούς. Πρόκειται για μισθωτούς οι οποίοι απασχολούνταν στην οικία του εργοδότη και όχι σε επιχείρηση ή άλλη εκμετάλλευση. Η απασχόλησή τους είχε να κάνει με τις οικιακές εργασίες και προσωπικές ανάγκες του εργοδότη και των μελών οικογενείας του ή τρίτων. Οι ειδικότητες που περιελάμβανε αυτή η κατηγορία μισθωτών, βάσει της απασχόλησής τους, ήταν του μάγειρα, του νοσοκόμου εφόσον είχε πτυχίο ή τριετή προϋπηρεσία, του κηπουρού, του προσωπικού οδηγού αυτοκινήτου, του οικοδιδασκάλου, του φύλακα παιδιών, του παιδαγωγού. Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό ότι ο οικιακός μισθωτός μπορεί να έχει την ιδιότητα είτε του υπαλλήλου είτε του εργάτη.

Χαρακτηριστικό της οικιακής απασχόλησης είναι η μερική τους απασχόληση ή και παράλληλη απασχόληση σε πολλούς εργοδότες

⁶⁰ ο Α. Στεργίου αναφέρει ότι το γαλλικό εργόσημο «επιτρέπει την εκπλήρωση με μια μόνο ενέργεια περισσότερων υποχρεώσεων του εργοδότη: δήλωση απασχόλησης, δήλωση μισθών, καταβολή εισφορών και εκκαθαριστικό σημείωμα. Γενικά, η κυρίαρχη ιδέα του μέτρου αυτού είναι η απαλλαγή του απλού ιδιώτη από τις γραφειοκρατικές υποχρεώσεις ενός εργοδότη» (<https://www.yrakp.gr/uploads/docs/3558.pdf>).

Η βασική διαφοροποίηση αυτών των μισθωτών σε σχέση με τους υπόλοιπους μισθωτούς που απασχολούνται σε επιχείρηση/εκμετάλλευση, έχει πρωτίστως να κάνει με την φύση της εργασίας και δευτερευόντως με τον τόπο της εργασίας.

Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω ήταν ότι η οικιακή απασχόληση είχε διαφορετική αντιμετώπιση ως προς τον βαθμό υπαγωγής των μισθωτών στην εργατική νομοθεσία.

Κυρίως δεν εφαρμόζονταν στους οικιακούς μισθωτούς οι διατάξεις: α) για την ασφάλιση κατά της ανεργίας, β) για τα χρονικά όρια εργασίας⁶¹ καθώς και οι οικόσιτοι οικιακοί μισθωτοί δεν υπόκεινται στις διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας), γ) για την ισχύ των κατώτατων ορίων μισθών της εθν.γ.σ.σ.εργ. (Κουκιάδης, σελ. 257, 2009), δ) για την υπερεργασία, για την υπερωριακή εργασία, απασχόληση κατά τις νυχτερινές ώρες, Κυριακές και αργίες, ε) για τα εργατικά ατυχήματα.

Βέβαια, έχουν διατυπωθεί και αντίθετες απόψεις αναφορικά με το χρονικά όρια εργασίας και συγκεκριμένα, εφόσον η Εθνική Γενική ΣΣΕ, η οποία καθιέρωσε την 40ωρη εβδομαδιαία απασχόληση, ισχύει για όλους τους εργαζομένους της χώρας που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη ιδιωτικού δικαίου, κατά συνέπεια συμπεριλαμβάνει και τους οικιακούς μισθωτούς. Στην ίδια κατεύθυνση έχει κινηθεί η ερμηνεία για την εφαρμογή των κατώτατων ορίων των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ, ότι δηλαδή ισχύει και για τους οικιακούς μισθωτούς μετά την έναρξη ισχύος του ν.1876/1990⁶² (Λεβέντης, σελ. 88, 2011).

Στην πράξη και στη νομολογία φαίνεται ότι τόσο για τα χρονικά όρια εργασίας όσο και για το ύψος του μισθού να έχει κυριαρχήσει ότι ισχύει το συμβατικό ή ειθισμένο ωράριο εργασίας και η ελεύθερη διαπραγμάτευση ή ο ειθισμένος μισθός για τους οικιακούς μισθωτούς.

Συνεπώς, ο μισθός των οικιακών μισθωτών ορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας σε κάθε άλλη περίπτωση, οφείλεται ο συνηθισμένος μισθός (Ληξουριώτης, σελ. 302, 2017).

4.5.2 Ισχύον θεσμικό πλαίσιο

Με στόχο την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της συνεπακόλουθης εισφοροδιαφυγής, το 2010, ο νομοθέτης στη χώρα μας εισήγαγε το «εργόσημο» ως ένα μέσο αντιμετώπισης του φαινομένου αυτού και συνάμα ως διάυλο ένταξης των εργαζομένων αυτών στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Θέσπισε νέες και πρωτότυπες διαδικασίες για τους

⁶¹ οι κατ' οίκον εργαζόμενοι σε δήμους και κοινότητες με πληθυσμό κάτω των 6000 κατοίκων (άρθρ.49, παρ. 4 του ν.2698/1953).

⁶² άρθρ. 1 παρ. 1 «αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτ. δικαίου σε οποιοδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία....».

εργαζομένους που απασχολούνται κατ' οίκον και αμείβονται με την ώρα ή την ημέρα για υπηρεσίες, όπως η βοήθεια στο νοικοκυριό, οι μικροεπισκευαστικές εργασίες, η φύλαξη βρεφών και παιδιών, η φροντίδα ηλικιωμένων ή κατάκοιτων ατόμων, η παράδοση ιδιαιτέρων μαθημάτων κ.ά., καθώς και για την κατηγορία των αγρεργατών (ημεδαπούς, αλλοδαπούς), που απασχολούνται σε γεωργικές/κτηνοτροφικές επιχειρήσεις και οι οποίοι ασφαλιζόνταν στον τ. ΟΓΑ ως αυτοτελώς απασχολούμενοι, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 27 του ν.2639/1998⁶³. Όμως, ύστερα από νομοθετικές τροποποιήσεις διευρύνθηκε ο κύκλος των προσώπων που μπορούν να κάνουν χρήση αυτού του νέου μέσου πληρωμής και ο κύκλος των αμειβομένων και ασφαλιζομένων προσώπων που υπάγονται υποχρεωτικά στην ειδική μορφή απασχόλησης με την έκδοση ειδικού τύπου επιταγής υπό τη μορφή εργοσήμου, περιλαμβάνει:

- Κατ' οίκον του εργοδότη απασχολούμενο προσωπικό που παρέχει εξαρτημένη εργασία ή υπηρεσίες, αμειβόμενο με την ώρα ή την ημέρα, σε τακτά ή μη χρονικά διαστήματα, είτε προς έναν, είτε προς περισσότερους του ενός εργοδότες, για την ίδια μισθολογική περίοδο, το οποίο υπάγεται στην ασφάλιση του τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.
- Προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες καθαρισμού και κηπουρικής κοινόχρηστων χώρων πολυκατοικιών
- Οι διανομείς διαφημιστικών εντύπων με το σύστημα της διανομής με ή χωρίς διεύθυνση αποδέκτη.
- Οι απασχολούμενοι στην προώθηση προϊόντων προσώπου και σώματος για λογαριασμό μίας ή περισσότερων επιχειρήσεων κατ' οίκον ή σε άλλο χώρο.
- Οι απασχολούμενοι στην προώθηση καταναλωτικών προϊόντων σε πολυκαταστήματα, καταστήματα τροφίμων και υπεραγορές⁶⁴.
- Απασχολούμενοι από Π.Α.Ε., Κ.Α.Ε. και λοιπά νομικά πρόσωπα επαγγελματικού και ερασιτεχνικού αθλητισμού, κερδοσκοπικά ή μη, αποκλειστικά και μόνο κατά τη διεξαγωγή αθλητικών αγώνων⁶⁵.

⁶³ αιτιολογική έκθεση των ν.3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις».

⁶⁴ άρθρα 20, 21, 22 του ν. 3863/2010, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 76 παρ. 8 ν. 3996/2011 και αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 74 ν. 4144/2013.

⁶⁵ άρθρ. 6 του ν.4225/2014 (ΦΕΚ 2/τ.Α'/7-1-2014).

- Προσωπικό συνοδείας το οποίο παρέχει υπηρεσίες για τη στήριξη των ατόμων με αναπηρία τα οποία συμμετέχουν στο κατασκηνωτικό πρόγραμμα για ΑμεΑ της περίπτωσης γ' της παρ. 6 του άρθρου 19 του ν.2646/1998⁶⁶.
- Διαιτητές, βοηθοί διαιτητές και παρατηρητές διαιτησίας αγώνων αθλημάτων επαγγελματικής κατηγορίας⁶⁷.

Το «εργόσημο», λοιπόν, αποτελεί ένα νέο υποχρεωτικό τρόπο πληρωμής μέσω του οποίου οι απασχολούμενοι σε διαφορετικούς ή περισσότερους του ενός εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να αμείβονται, ενώ παράλληλα εξασφαλίζουν ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη.

4.5.3 Διαδικασία έκδοσης εργοσήμου

Ο εργοδότης που επιθυμεί να απασχολήσει άτομο σε μία από τις ανωτέρω κατηγορίες, προβαίνει στην έκδοση του εργοσήμου καταβάλλοντας το ποσό της συμφωνηθείσας αμοιβής συμπεριλαμβανομένων και των ασφαλιστικών εισφορών. Το εργόσημο εξαργυρώνεται μόνο από τον εργαζόμενο και στην ουσία υποκαθιστά την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών για την παρασχεθείσα εργασία, ενώ παράλληλα με την εξαργύρωση του εργοσήμου παρακρατούνται από το συνολικό ποσό και οι αναλογούσες ασφαλιστικές εισφορές. Ως προς τα όρια των αποδοχών προβλέπεται ότι το εργόσημο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των πέντε (5) ευρώ.

Το ποσοστό των ασφαλιστικών εισφορών που περιέχονται στο εργόσημο από 23/05/2013 ανέρχεται στο 25% της συνολικής αξίας⁶⁸. Τα πρόσωπα που ασφαλιζονται μέσω της εξαργύρωσης του «εργοσήμου» ασφαλιζονται στον e-ΕΦΚΑ για τους Κλάδους Σύνταξης, Ασθένειας και Μητρότητας, για επικουρική ασφάλιση καθώς και στον τ.Ο.Ε.Κ..

Όσον αφορά το εργόσημο των εργατών γης (τ. ΟΓΑ) οι ασφαλιστικές εισφορές έχουν οριστεί σε ποσοστό 10% επί του ποσού του εργοσήμου και καλύπτουν τη σύνταξη, την ασθένεια και τον Λογαριασμό Αγροτικής Εστίας (ΛΑΕ).

4.5.4 Ημέρες Ασφάλισης

Οι ημέρες ασφάλισης των προσώπων που αμείβονται με εργόσημο δεν συναρτώνται πάντα με τον εκάστοτε συγκεκριμένο χρόνο απασχόλησης. Οι ημέρες θεωρούνται ως πραγματοποιηθείσες

⁶⁶ άρθρ. 69 του ν.4554/2018 (ΦΕΚ 130/τ.Α'/18-7-2018).

⁶⁷ άρθρ. 279 του ν.4555/2018 (ΦΕΚ 133/τ.Α'/19-7-2018 όπως τροποποιήθηκε με τις παρ. 1 και 2 του άρθρ.40 του ν.4587/2018 (ΦΕΚ 218/τ.Α'/24-12-2018).

⁶⁸ εγκ. αρ. 43/11-7-2013 τ.ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

κατά το μήνα εξαργύρωσης και δεν μπορούν να υπερβούν τις είκοσι πέντε (25) ανά ημερολογιακό μήνα ή τις τριακόσιες (300) ημέρες ασφάλισης ανά έτος. Ο τρόπος υπολογισμού των ημερών ασφάλισης προκύπτει από τη διαίρεση του ποσού των ασφαλιστικών εισφορών (που έχει παρακρατηθεί μέσω «Εργοσήμου») με τον συντελεστή 11,63. (Λαναράς, σελ. 56, 2019)

Οι ημέρες εργασίας των εργατών γης υπολογίζονται ανά έτος με βάση τις αμοιβές τους (τις οποίες έχουν λάβει με «εργόσημο») και προκύπτουν από τη διαίρεση του συνόλου των καταβληθεισών εντός του έτους αμοιβών δια του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη της 31^{ης} Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Ε.Ε., θεωρούνται δε ως πραγματοποιηθείσες κατά το μήνα εξόφλησης των «εργοσήμων»⁶⁹.

4.5.5 Ασφαλιστικά Δικαιώματα

Δεν φαίνεται η συγκεκριμένη κατηγορία απασχολουμένων, παρόλο που από το νόμο αποκαλούνται ως μισθωτοί με εξαρτημένη εργασία, δεν φαίνεται να υπάγονται πλήρως στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Δεν προβλέπεται από καμία διάταξη η δυνατότητα υποβολής δήλωσης καταγγελίας απασχόλησης εκ μέρους του εργαζομένου καθώς και ο τρόπος αντιμετώπισής της από την αρμόδια Υπηρεσία του Ασφαλιστικού Φορέα. Δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια εργασίας και τα κατώτατα όρια των αποδοχών. Επιπλέον, δεν προβλέπεται η δυνατότητα και ο τρόπος καταβολής αναλογίας επιδόματος αδείας και Δώρων Εορτών καθώς τυχόν προσαυξήσεις από υπερωριακή εργασία, εργασία κατά τις Κυριακές, αργίες. Διαπιστώνεται ότι ζητήματα που παρέμεναν εκκρεμεί με το προηγούμενο καθεστώς της κατ' οίκον απασχόλησης, φαίνονται να κληρονομούνται στη νέα κατάσταση και μάλιστα να καταλαμβάνουν μεγαλύτερη έκταση. Δεν έχει κυρωθεί από τη χώρα μας η σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2011 (σύμβαση αριθ.189) σχετικά με την αξιοπρεπή εργασία για το οικιακό προσωπικό⁷⁰ (Τοπάλη Πηνελόπη, Η σύμβαση των οικιακών εργαζομένων και η σημασία της για τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 142 Α', 2014, 41-69, <http://epublishing.ekt.gr/Downloaded at 12/06/2020 08:47:43>).

⁶⁹ ΥΑ 14913/343/Φ10034/27-6-2011.

⁷⁰ το 2011 η ΔΟΕ ψήφισε τη Σύμβαση των Οικιακών Εργαζομένων η οποία αποτελεί το θεσμικό πλαίσιο της οικιακής εργασίας όσον αφορά τα εργασιακά ωράρια, τις συμβάσεις, τις αμοιβές και τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας

Στην Ελλάδα η εξέταση του οικιακού χώρου από τις αρμόδιες αρχές για εξακρίβωση των συνθηκών εργασίας των οικιακών εργαζομένων δεν επιτρέπεται παρά μόνο αν υπάρχει εισαγγελική εντολή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η ερευνητική μεθοδολογία της εργασίας. Το κεφάλαιο περιέχει οκτώ (8) παραγράφους στις οποίες παρουσιάζονται: οι αναλυτικοί ερευνητικοί στόχοι της εργασίας, η ερευνητική προσέγγιση, η ερευνητική μέθοδος, η διαδικασία συλλογής των πρωτογενών δεδομένων και η μέθοδος δειγματοληψίας, ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου, ο τρόπος ανάλυσης των δεδομένων και οι ερευνητικοί περιορισμοί της μελέτης.

5.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Στη σύγχρονη εποχή η εργασιακή πραγματικότητα λόγω της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, την Ευρώπη και παγκόσμια, φαίνεται να παίρνει άλλες διαστάσεις και πτυχές εξέλιξης. Η πολιτική της απασχόλησης, ως ένα μέσο αντιμετώπισης της πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας, αποτελεί αντικείμενο προς διερεύνηση και επισκόπηση σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Για την αντιμετώπιση της κρίσης προβλέπεται να διαμορφωθούν τα βασικά χαρακτηριστικά ενός νέου εργασιακού τοπίου και καθεστώτος των εργασιακών σχέσεων που θα οδηγήσει σε περαιτέρω ελαστικοποίηση των όρων απασχόλησης. Ένα σύστημα εργασίας μειωμένου ωραρίου, μειωμένων μισθών και νέων σχημάτων εργασίας φαίνεται να προκρίνεται για την επαναλειτουργία της οικονομίας. Ειδικότερα, στην Ελλάδα καθίσταται επιτακτικότερη η διερεύνηση των όρων εργασίας των απασχολουμένων με ευέλικτη εργασιακή σχέση, καθώς τα τελευταία χρόνια η εμφάνιση σχημάτων απασχόλησης που αποκλίνουν από την «κανονική» έχει εξαπλωθεί σε σημαντικό βαθμό.

Τα βασικά διερευνητικά ερωτήματα αποτυπώνονται, ως κάτωθι:

- Ποια είναι τα κίνητρα/πλεονεκτήματα για την εμφάνιση και χρήση της ευέλικτης εργασίας και ποιοι είναι οι προσδιοριστικοί παράγοντες για την επιλογή ευέλικτων συμβάσεων από την πλευρά των απασχολουμένων.
- Κατά πόσο το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο των ευέλικτων σχημάτων εργασίας κρίνεται επαρκές για την προώθηση των όρων εργασίας και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

- Κατά πόσο υφίστανται περιορισμοί ως προς την κατάχρηση αυτών των σχημάτων εργασίας και την μη ορθή ασφαλιστική τακτοποίηση των εργαζομένων, από την πλευρά των εργοδοτών.
- Η συμβολή και η αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού μηχανισμού e-ΕΦΚΑ, στην τήρηση του θεσμικού πλαισίου της κοινωνικής ασφάλισης και την προστασία των όρων εργασίας των εργαζομένων με ελαστικές μορφές απασχόλησης, μέσω της αρμοδιότητας ελέγχου των εργοδοτών ως προς την ορθή εφαρμογή της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας.

5.3 Ερευνητική προσέγγιση

Για την προσέγγιση των προαναφερθέντων ερευνητικών ερωτημάτων, και στο πλαίσιο των διοικητικών και οικονομικών επιστημών, δύο είναι οι βασικές ερευνητικές προσέγγισης που μπορούν να χρησιμοποιηθούν: η ποσοτική και ποιοτική (Wilson, 2003; Malhotra & Bricks, 2006). Τα διακριτά χαρακτηριστικά της κάθε προσέγγισης συνοψίζονται στον πίνακα 5.1:

Πίνακας 5.1: Χαρακτηριστικά ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας

Ποσοτική Έρευνα	Ποιοτική Έρευνα
Πηγάζει από τη φιλοσοφική σχολή του θετικισμού	Πηγάζει από το διερμηνευτικό πλαίσιο
Στόχος της έρευνας είναι να εξετάσει σχέσεις μεταξύ μεταβλητών και να μετρήσει τα εξεταζόμενα επιστημονικά προβλήματα.	Στόχος της προσέγγισης είναι να κατανοήσει τα εξεταζόμενα φαινόμενα.
Γίνεται χρήση δομημένων και τυποποιημένων προσεγγίσεων για τη συλλογή των δεδομένων.	Η ερευνητική διαδικασία είναι ευέλικτη και λιγότερο δομημένη.
Η ανάλυση των δεδομένων γίνεται με στατιστικές τεχνικές, διαγράμματα, πίτες αναλύσεις ANOVA, Independent T-Tests, ανάλυση παλινδρόμησης, παραγοντική ανάλυση	Η ανάλυση των δεδομένων δε γίνεται με στατιστικές τεχνικές, αλλά βασίζεται στην ανάλυση εννοιών, φράσεων, προτάσεων κτλ.

κτλ.

Το μέγεθος του δείγματος είναι μεγάλο και αντιπροσωπευτικό. Επιτρέπει την γενίκευση των αποτελεσμάτων από τον δείγμα στο σύνολο του πληθυσμού.

Οι κύριες ερευνητικές μέθοδοι είναι οι δημοσκοπήσεις (έρευνα με ερωτηματολόγια) και οι δομημένες παρατηρήσεις

Το μέγεθος του δείγματος είναι μικρό και λιγότερο αντιπροσωπευτικό.

Οι κύριες ερευνητικές μέθοδοι είναι οι προσωπικές συνεντεύξεις σε βάθος (in depth interviews) και οι ομάδες εστίασης (focus groups).

Πηγές: Wilson, 2003, σελ.213; Malhotra and Bricks, 2003;2006

Λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά του κάθε τύπου έρευνας, αλλά και τους στόχους της διατριβής, αποφασίστηκε να χρησιμοποιηθεί η ποσοτική προσέγγιση. Οι βασικοί λόγοι πίσω από αυτή την απόφαση ήταν οι εξής: 1) η ποσοτική έρευνα εστιάζει στη μέτρηση των εξεταζόμενων επιστημονικών προβλημάτων, στοιχείο που κρίθηκε ως απαραίτητο για την αποτύπωση των επιπτώσεων της ευέλικτης εργασίας, 2) η ποσοτική έρευνα επιτρέπει τη χρήση μεγάλων δειγμάτων και τη γενίκευση των αποτελεσμάτων από το δείγμα στο συνολικό πληθυσμό, 3) η προσέγγιση αυτή οδηγεί στη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων, προσφέροντας πιο ξεκάθαρες απαντήσεις σχετικά με τους στόχους της έρευνας (Robson, 2007; Malhotra & Bricks, 2006; Saunders et al., 2012).

5.4 Ερευνητική μέθοδος

Δεδομένου ότι χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική προσέγγιση, τα πρωτογενή δεδομένα συγκεντρώθηκαν με τη πιο διαδεδομένη ερευνητική τεχνική της: την έρευνα με ερωτηματολόγια. Όπως αναφέρουν οι Aaker (2004) και Robson (2007), η έρευνα με ερωτηματολόγια είναι η κατάλληλη μέθοδος για την εξέταση των απόψεων, των συμπεριφορών και των κινήτρων των συμμετεχόντων. Υπάρχουν αρκετοί τρόποι διανομής των ερωτηματολογίων: μέσω ταχυδρομείου, μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, μέσω διαδικτύου, μέσω τηλεφώνου, κτλ. (Malhotra & Bricks, 2006; Rea & Parker, 2005). Στην παρούσα έρευνα

χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της διανομής τους μέσω ταχυδρομείου. Τα ερωτηματολόγια τυπώθηκαν και στάλθηκαν ταχυδρομικώς προς τους ερωτώμενους και επεστράφησαν πίσω στον φορέα με έξοδα του διενεργούντος την έρευνα. Με αυτόν τον τρόπο δόθηκε η δυνατότητα στους ερωτώμενους που βρίσκονται εκτός της περιφέρειας Αττικής να συμμετάσχουν στην έρευνα. Το πλεονέκτημα αυτής της μεθόδου έχει να κάνει με το γεγονός ότι ο ερωτώμενος μπορεί να απαντήσει με τον δικό του ρυθμό και κατά την προσωπική του κρίση χωρίς να αισθάνεται πίεση. Από την άλλη, βέβαια, δεν υπήρχε η δυνατότητα παρότρυνσης για μεγαλύτερη συμμετοχή εκ των ερωτηθέντων στην έρευνα.

5.5 Ερευνητική διαδικασία και δειγματοληψία

Ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε στελέχη που εργαζόντουσαν στα Περιφερειακά Ελεγκτικά Κέντρα Ασφάλισης του e-ΕΦΚΑ. Ο συγκεκριμένος ελεγκτικός μηχανισμός του e-ΕΦΚΑ, σύμφωνα με το Π.Δ. 8/2019, έχει την αποκλειστική αρμοδιότητα να διενεργεί ουσιαστικούς, επιτόπιους, τακτικούς, έκτακτους και ειδικούς ελέγχους για την ορθή εφαρμογή της ασφαλιστικής νομοθεσίας και την προστασία των ασφαλισμένων αλλά και των ίδιων των εργοδοτών. Η συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων θεωρήθηκε ως η κατάλληλη για να προσφέρει πληροφορίες σχετικά με το εξεταζόμενο θέμα. Ακολουθήθηκε η μέθοδος της απλής τυχαίας δειγματοληψίας, όπου κάθε εργαζόμενος των περιφερειακών ελεγκτικών κέντρων είχε μια, ίση και μοναδική πιθανότητα να συμμετέχει στην έρευνα (Saunders et al., 2016). Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν αποκλειστικά στους ελεγκτές και προϊσταμένους των Τμημάτων Ελέγχων και τον προϊστάμενο/η της εκάστοτε Διεύθυνσης, αναλυτικά ως κάτωθι:

ΠΕΚΑ	ΕΔΡΑ	ΑΠΕΣΤΑΛΘΕΝΤΑ	ΣΥΜΠΛΗΡΩΘΕΝΤΑ
ΑΤΤΙΚΗΣ	Αθήνα	42	14
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	Θεσσαλονίκη	33	8
	Σέρρες	7	7
	Έδεσσα	4	4
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	Λάρισα	13	9
	Τρίκαλα	5	4
	Βόλος	7	4
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	Λαμία	7	7
	Θήβα	4	4

ΚΡΗΤΗΣ	Ηράκλειο	10	8
	Χανιά	7	3
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	Κοζάνη	8	6
	Πτολεμαΐδα	4	4
ΗΠΕΙΡΟΥ-ΚΕΡΚΥΡΑΣ	Ιωάννινα	14	8
	Κέρκυρα	4	1
ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ-ΛΕΥΚΑΔΑΣ- ΚΕΦΑΛΛ.-ΖΑΚΥΝΘΟΥ	Πάτρα	12	12
	Αγρίνιο	9	9
Σύνολα		188	112

5.6 Το ερωτηματολόγιο

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα περιλάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου διαρθρωμένες με βάση την κλίμακα Likert, τη διχοτομική κλίμακα και μία ερώτηση καταγραφής απόψεων. Πιο συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο περιείχε τέσσερις βασικές ενότητες. Η πρώτη ενότητα συγκέντρωσε δεδομένα σχετικά με την εμφάνιση του φαινομένου της ευέλικτης εργασίας. Η δεύτερη ενότητα συγκέντρωσε δεδομένα σχετικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας. Η τρίτη ενότητα ήταν σχετική με την εξέταση των τρόπων αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου της ευέλικτης εργασίας. Τέλος, η τέταρτη ενότητα συγκέντρωσε πληροφορίες σχετικά με τα δημογραφικά δεδομένα των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, χρόνια προϋπηρεσίας σε τμήμα ελέγχου και θέση στον οργανισμό).

5.7 Μέθοδοι ανάλυσης

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με το SPSS v. 25. Χρησιμοποιήθηκαν μέτρα περιγραφικής στατιστικής, παραμετρικά τεστ και ανάλυση συσχετίσεων Pearson. Τα περιγραφικά μέτρα περιλάμβαναν χρήση μέσων, τυπικών αποκλίσεων, ποσοστών, κτλ. Τα παραμετρικά τεστ επιτρέπουν στους ερευνητές να εξετάσουν αν οι διαφορές στις απαντήσεις δυο ή περισσότερων διαφορετικών ομάδων οφείλονται στην τύχη (Saunders et al., 2012; Wrenn et al., 2007). Σε αυτό το πλαίσιο, Independent T-tests (2 ομάδες) χρησιμοποιήθηκαν για το φύλο και one-way ANOVA analysis (3 ομάδες και πάνω) για την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση ΠΕΚΑ. Τέλος, η ανάλυση συσχετίσεων επέτρεψε την εξέταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών του ερωτηματολογίου.

5.8 Ερευνητικοί περιορισμοί

Όπως κάθε έρευνα έτσι και η παρούσα έχει κάποιους ερευνητικούς περιορισμούς. Πρώτον, το δείγμα ήταν σχετικά μικρό. Η συγκέντρωση μικρού αριθμού ερωτηματολογίων οφείλεται σε διάφορους λόγους, οι οποίοι αποτυπώνονται κυρίως ως ακολούθως: α) μη συμμετοχή των ερωτηθέντων στην έρευνα, δηλαδή το ποσοστό απόκρισης των ελεγκτών κυρίως στα δύο πολυπληθέστερα ΠΕΚΑ (Αττικής & Κεντρικής Μακεδονίας) ήταν ιδιαίτερα χαμηλό, β) στα ΠΕΚΑ υπηρετούν αρκετά λιγότεροι ελεγκτές από τις ήδη προβλεπόμενες οργανικές θέσεις, συνεπώς η υποστελέχωση ενδέχεται να επηρέασε και το όποιο αποτέλεσμα, γ) μέχρι και σήμερα δεν έχουν συσταθεί τα ΠΕΚΑ Βορείου και Νοτίου Αιγαίου (με έδρα τη Ρόδο), Πελοποννήσου (με έδρα την Τρίπολη) και Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης (με έδρα την Κομοτηνή). Συνεπώς το δείγμα δεν αφορά όλη την επικράτεια της χώρας.

Επειδή όμως, σε αυτές τις περιφέρειες που δεν έχει συσταθεί το αντίστοιχο ΠΕΚΑ, εξακολουθούν και υφίστανται τα Υποκαταστήματα Μισθωτών/Τοπικές Διευθύνσεις, με παρόμοιες αρμοδιότητες, δεν ελήφθη, όμως, δείγμα από τους ελεγκτές που υπηρετούν στα Τμήματα Εσόδων των Υποκαταστημάτων, καθώς η διαδικασία διανομής και συλλογής των ερωτηματολογίων θα ήταν ιδιαίτερα δυσχερής και χρονοβόρα.

Δεύτερον, υπήρξαν αστάθμητοι παράγοντες που δυσκόλεψαν όχι μόνο τη συλλογή του δείγματος αλλά και την ίδια τη διαδικασία της έρευνας, όπως η εμφάνιση και εξάπλωση του COVID-19, το οποίο είχε ως συνέπεια πολλοί εργαζόμενοι να βρίσκονται σε τηλεργασία. Επιπλέον, η διανομή των ερωτηματολογίων έλαβε χώρα κατά τους μήνες Αύγουστο – Σεπτέμβριο που εκ των πραγμάτων πολλοί εκ των ελεγκτών βρίσκονται είτε σε άδεια είτε εκτός υπηρεσίας για ελέγχους, λόγω της θερινής περιόδου, όλα αυτά οδήγησαν στη συλλογή μειωμένου δείγματος.

Τρίτον, η εφαρμογή και ο έλεγχος στα ευέλικτα σχήματα εργασίας πιθανώς να επηρεάζεται από παράγοντες που δεν αναφέρθηκαν στην παρούσα εργασία. Τέλος, τέταρτον, η ποσοτική έρευνα δεν επιτρέπει την εξέταση σε βάθος των επιστημονικών προβλημάτων που τίθενται υπό συζήτηση (Wilson, 2003).

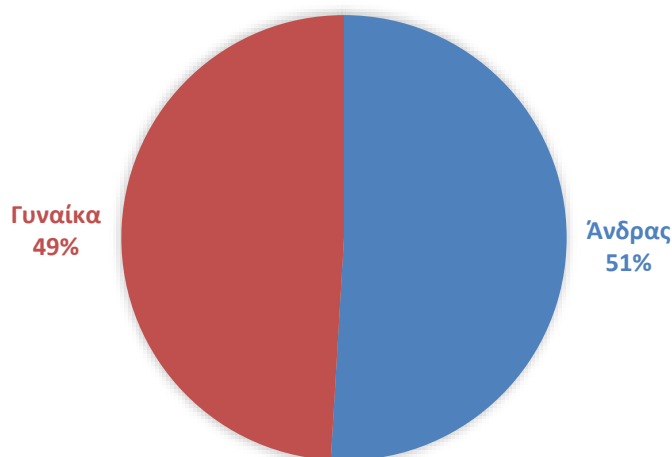
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

6.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η ανάλυση των αποτελεσμάτων. Το κεφάλαιο περιέχει επτά παραγράφους στις οποίες αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα μέτρα περιγραφικής στατιστικής, τα αποτελέσματα των παραμετρικών τεστ (independent t-tests και one way ANOVA) και της ανάλυσης συσχετίσεων Pearson.

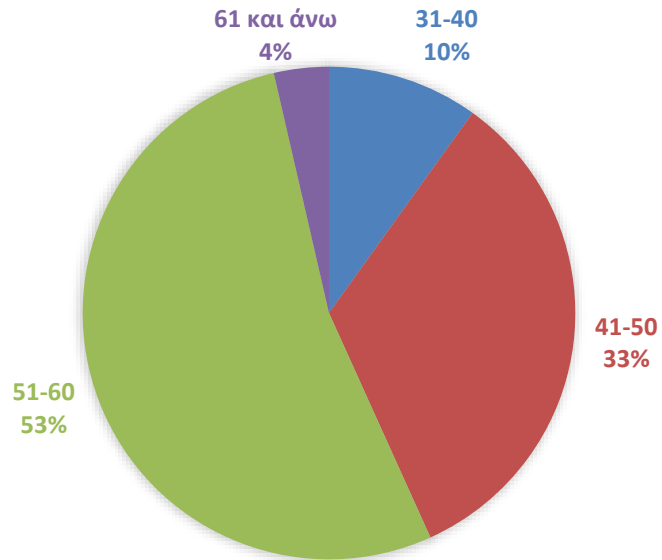
6.2 Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος

Ξεκινώντας με το φύλο των συμμετεχόντων, το 50,9 % ήταν άντρες και το 49,1 % γυναίκες (διάγραμμα 6.1).

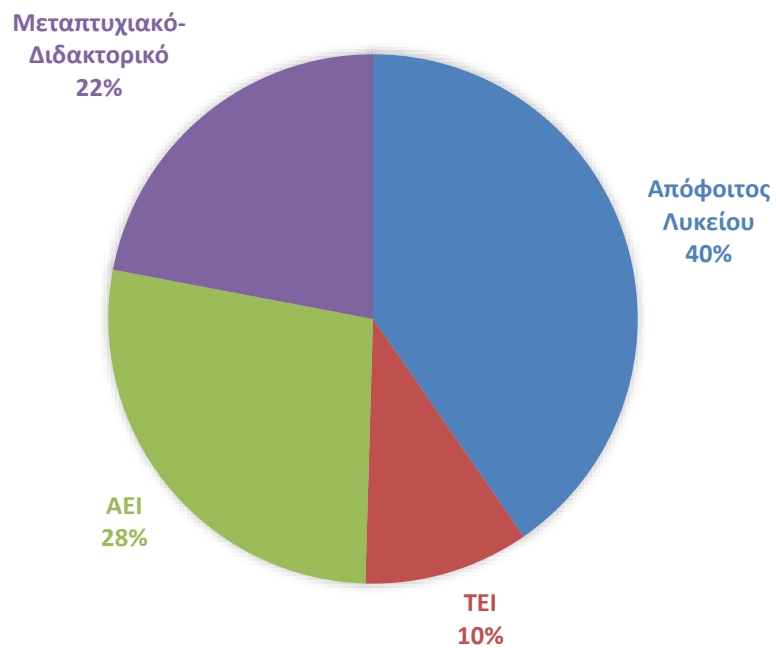


Διάγραμμα 6.1: Φύλο των συμμετεχόντων

Όσον αφορά την ηλικία, το 9,9 % των συμμετεχόντων ήταν 31-40 ετών, το 33,3 % ήταν 41-50 ετών, το 53,2 % ήταν 51-60 ετών και το 3,6 % ήταν μεγαλύτερο από 61 ετών (διάγραμμα 6.2). Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, το 40 % των ερωτηθέντων ήταν απόφοιτοι λυκείου, το 37 % ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 22 % ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού ή/και διδακτορικού τίτλου σπουδών (διάγραμμα 6.3).



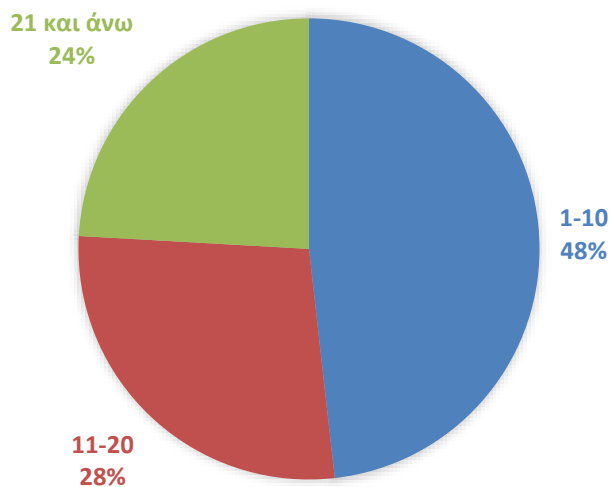
Διάγραμμα 6.2: Ηλικία των συμμετεχόντων



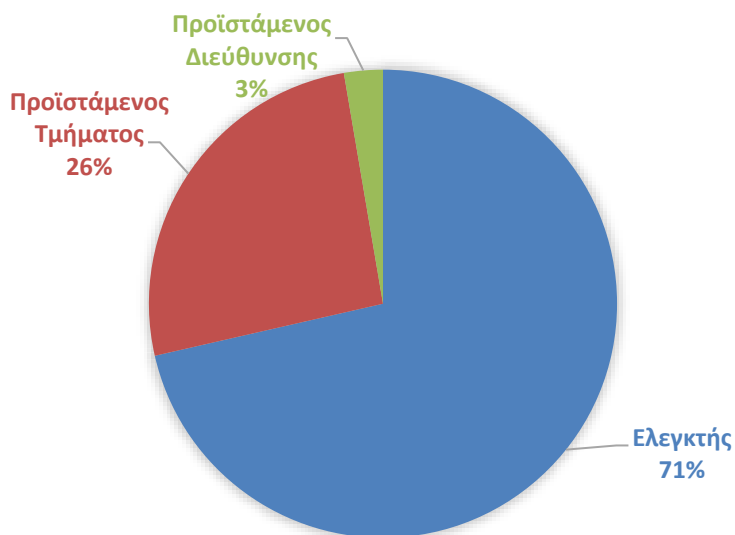
Διάγραμμα 6.3: Μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων

Παράλληλα, το 48 % του δείγματος είχε 1-10 έτη προϋπηρεσίας, το 28 % είχε 11-20 έτη και το 24 % είχε περισσότερα από 21 έτη προϋπηρεσίας (διάγραμμα 6.4). Ακόμη, το 71,4 % των

συμμετεχόντων ήταν ελεγκτές, το 25,9 % ήταν προϊστάμενοι τμήματος και το 2,7 % ήταν προϊστάμενοι διεύθυνσης (διάγραμμα 6.5).

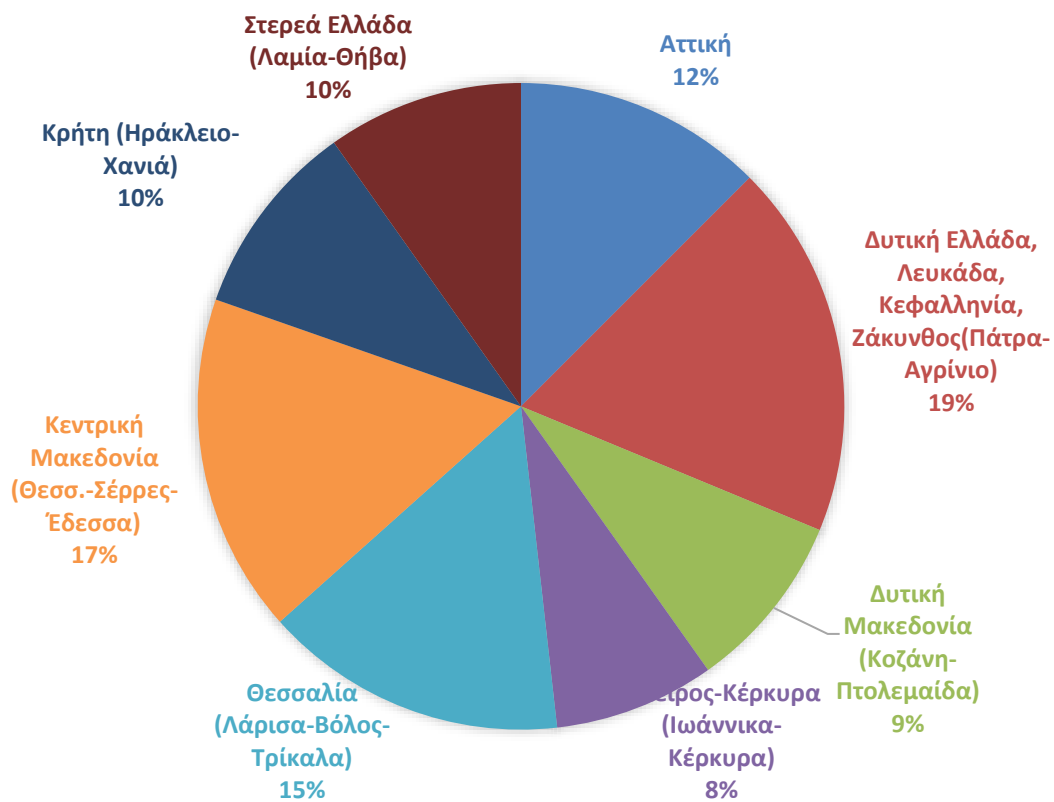


Διάγραμμα 6.4: Έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων



Διάγραμμα 6.5: Θέση στον φορέα

Τέλος, το διάγραμμα 6.6 δείχνει τον τόπο εργασίας των ερωτηθέντων ανά ΠΕΚΑ. Όπως φαίνεται παρακάτω, το 12,5 % του δείγματος εργάζονταν στην Περιφέρεια Αττικής, το 18,8 % στη Δυτική Ελλάδα, το 8,9 % στη Δυτική Μακεδονία, το 15 % στη Θεσσαλία, το 17 % στην Κεντρική Μακεδονία και το 10 % στην Κρήτη και στην Στερεά Ελλάδα.



Διάγραμμα 6.6: Τόπος εργασίας των συμμετεχόντων, ανά ΠΕΚΑ

Ο πίνακας 6.1 συνοψίζει τα δημογραφικά δεδομένα των συμμετεχόντων, δείχνοντας και τις συχνότητες κάθε μεταβλητής.

Πίνακας 6.1: Δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων

Φύλο				
	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
Άνδρας	54	48,2	50,9	50,9
Γυναίκα	52	46,4	49,1	100,0
Σύνολο	106	94,6	100,0	
Δεν απάντησαν	6	5,4		
Σύνολο	112	100,0		
Ηλικία				
	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
31-40	11	9,8	9,9	9,9
41-50	37	33,0	33,3	43,2
51-60	59	52,7	53,2	96,4
61 και άνω	4	3,6	3,6	100,0
Σύνολο	111	99,1	100,0	
Δεν απάντησαν	1	0,9		
Σύνολο	112	100,0		
Μορφωτικό επίπεδο				
	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
Απόφοιτος Λυκείου	44	39,3	40,4	40,4
ΤΕΙ	11	9,8	10,1	50,5
ΑΕΙ	30	26,8	27,5	78,0
Μεταπτυχιακό- Διδακτορικό	24	21,4	22,0	100,0
Σύνολο	109	97,3	100,0	
Δεν απάντησαν	3	2,7		
Σύνολο	112	100,0		

Έτη προϋπηρεσίας σε Τμήμα Ελέγχου

	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
1-10	54	48,2	48,2	48,2
11-20	31	27,7	27,7	75,9
21 και άνω	27	24,1	24,1	100,0
Σύνολο	112	100,0	100,0	

Θέση στο φορέα

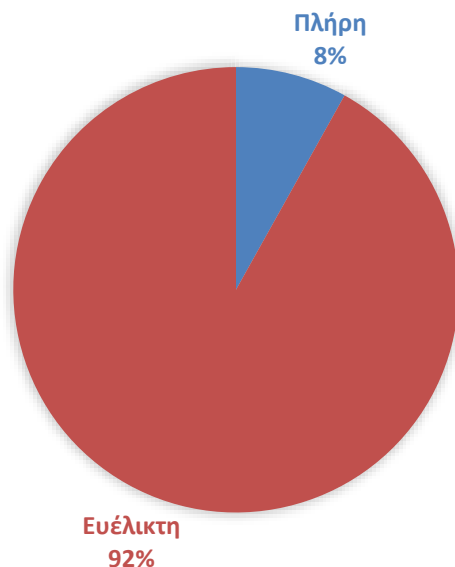
	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
Ελεγκτής	80	71,4	71,4	71,4
Προϊστάμενος Τμήματος	29	25,9	25,9	97,3
Προϊστάμενος Διεύθυνσης	3	2,7	2,7	100,0
Σύνολο	112	100,0	100,0	

Τοποθεσία (ανά ΠΕΚΑ)

	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
Αττική	14	12,5	12,5	12,5
Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα- Αγρίνιο)	21	18,8	18,8	31,3
Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαίδα)	10	8,9	8,9	40,2
Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	9	8,0	8,0	48,2
Θεσσαλία (Λάρισα- Βόλος-Τρίκαλα)	17	15,2	15,2	63,4
Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	19	17,0	17,0	80,4
Κρήτη (Ηράκλειο- Χανιά)	11	9,8	9,8	90,2
Στερεά Ελλάδα (Λαμία- Θήβα)	11	9,8	9,8	100,0
Σύνολο	112	100,0	100,0	

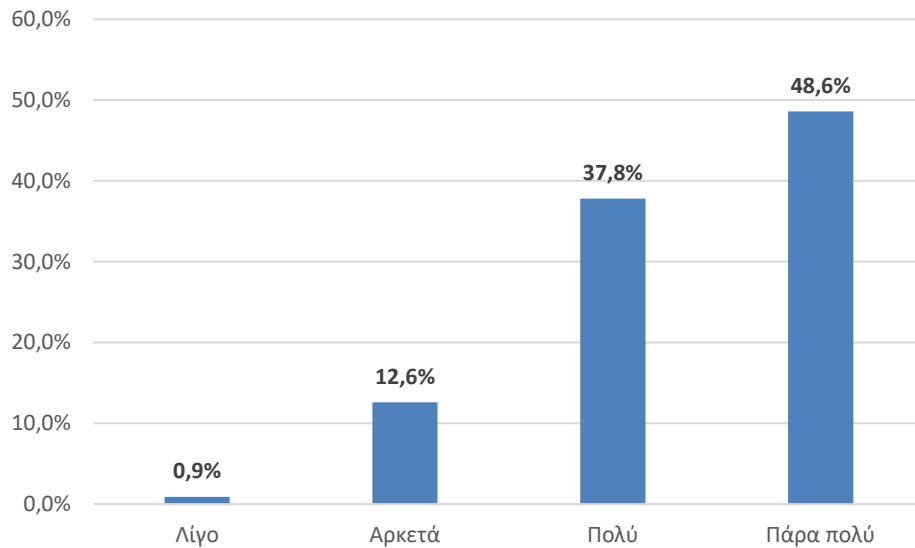
6.3 Εμφάνιση του φαινομένου

Σχετικά με τη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου, η έρευνα πρώτον έδειξε ότι στο πλαίσιο των ελέγχων που διενεργούνται το 92 % αφορά το καθεστώς της ευέλικτης απασχόλησης και μόλις το 8 % την πλήρη (διάγραμμα 6.7).



Διάγραμμα 6.7: Στο πλαίσιο των ελέγχων που διενεργούνται από την Υπηρεσία σας, ποια μορφή απασχόλησης υπερτερεί;

Στο ίδιο μήκος κύματος, το 48,6 % των συμμετεχόντων είπε ότι κατά τη διάρκεια ελέγχων συναντάει πάρα πολύ συχνά εργαζομένους με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας, ενώ το 37,8% είπε πολύ συχνά, το 12,6 % αρκετά συχνά και μόνο το 0,9 % δήλωσε ότι συναντάει το συγκεκριμένο είδος εργασίας σπάνια (διάγραμμα 6.8).



Διάγραμμα 6.8: Κατά την διενέργεια των ελέγχων πόσο συχνά συναντάται εργαζομένους με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας

Οι πιο συνηθισμένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης που συναντώνται από τους ελεγκτές στο σύνολο της επικράτειας είναι η μερική απασχόληση (μέσος: 4,47) και η εκ περιτροπής απασχόληση (μέσος 3,53). Σπάνια συναντάται η τηλεργασία, η ασφάλιση με το κομμάτι και το «εργόσημο» (πίνακας 6.2).

Οι βασικοί λόγοι εμφάνισης ή/και αύξησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα, σύμφωνα με τη γνώμη των ελεγκτών, είναι οι αλλαγές στην οικονομική ζωή (μέσος: 4,21), η μείωση εργατικού κόστους (μέσος: 4,09) και η παγκόσμια οικονομική κρίση (μέσος: 3,88). Από την άλλη πλευρά, η είσοδος των μεταναστών, οι αλλαγές στον τρόπο ζωής και ο διεθνής ανταγωνισμός και το υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης θεωρούνται ως λιγότερο σημαντικοί λόγοι (πίνακας 6.3).

Πίνακας 6.2: Συχνότητα εμφάνισης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κατά τη διενέργεια ελέγχων

	N	Μικρότερη τιμή	Μεγαλύτερη τιμή	Μέσος	ΤΑ
Μερική απασχόληση	112	2	5	4,47	,684
Εκ περιτροπής	112	1	5	3,53	1,022

απασχόληση					
Ορισμένου χρόνου	110	1	5	2,95	,923
Ενοικίαση εργαζομένου	111	1	4	2,22	,857
Εργόσημο	111	1	4	1,85	,729
Ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	112	1	4	1,55	,669
Τηλεργασία	111	1	3	1,16	,394

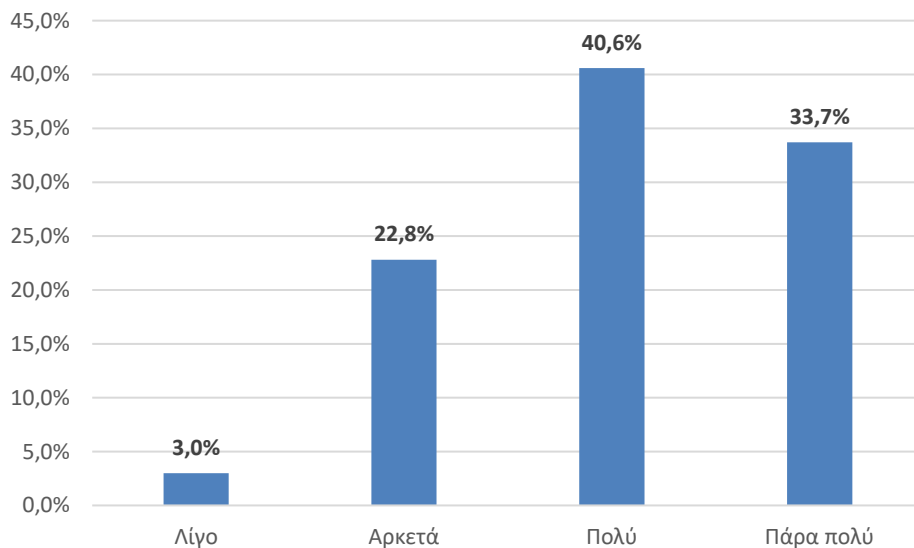
(1=καθόλου, 5=πάρα πολύ συχνά)

Πίνακας 6.3: Λόγοι που συνέβαλαν στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια

	N	Μικρότερη τιμή	Μεγαλύτερη τιμή	Μέσος	ΤΑ
Αλλαγές στην οικονομική ζωή	111	2	5	4,21	,810
Μείωση εργατικού κόστους	109	1	5	4,09	1,032
Παγκόσμια οικονομική κρίση	111	2	5	3,88	,960
Είσοδος μεταναστών	112	1	5	3,21	1,118
Αλλαγές στον τρόπο ζωής	110	1	5	3,09	,904
Διεθνής ανταγωνισμός	108	1	5	3,06	,979
Υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης	112	1	5	2,47	1,013

(1=καθόλου, 5=πάρα πολύ)

Χαρακτηριστικό είναι ότι η παραβίαση των όρων εργασίας των εργαζομένων σε ευέλικτα σχήματα είναι ένα φαινόμενο που συναντάται ιδιαίτερα συχνά στην εγχώρια αγορά εργασίας, στοιχείο που θέτει προβληματισμούς σχετικά με την εφαρμογή του συγκεκριμένου τύπου εργασίας (διάγραμμα 6.9).



Μέσος: 4,05, ΤΑ:0,829

Διάγραμμα 6.9: Πόσο συχνά διαπιστώνετε παραβίαση των όρων εργασίας (όπως έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας) των εργαζομένων με ευέλικτα σχήματα;

Η μορφή ευέλικτης εργασίας στην οποία εντοπίζονται οι περισσότερες παραβάσεις είναι η μερική απασχόληση (μέσος: 4,37) και η εκ περιτροπής απασχόληση (μέσος: 3,8). Πολύ πιο σπάνια εμφανίζονται παραβάσεις στην τηλεργασία, στην ασφάλιση φασόν, στο καθεστώς του «εργοσήμου», στην ενοικίαση των εργαζομένων και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (πίνακας 6.4) .

Πίνακας 6.4: Συχνότητα εμφάνισης παραβιάσεων ανά μορφή απασχόλησης

	N	Μικρότερη τιμή	Μεγαλύτερη τιμή	Μέσος	ΤΑ
Μερική απασχόληση	112	2	5	4,37	,761

Εκ περιτροπής απασχόληση	111	1	5	3,86	,986
Ορισμένου χρόνου	111	1	5	2,84	1,014
Ενοικίαση εργαζομένου	109	1	5	2,60	1,277
Εργόσημο	108	1	5	2,01	1,106
Ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	107	1	5	1,78	,965
Τηλεργασία	107	1	5	1,71	1,055

(1=καθόλου, 5=πάρα πολύ)

6.4 Προσδιοριστικοί παράγοντες

Όσον αφορά τους προσδιοριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας, η έρευνα έδειξε ότι ο πιο σημαντικός είναι η αδυναμία στελέχωσης των ελεγκτικών μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών (μέσος 4,15) και ακολουθούν η δομή του συστήματος ασφαλιστικών εργατικών ελέγχων (μέσος: 3,74), η έλλειψη εκπαίδευσης και συνεχούς επιμόρφωση των προσωπικού της ελεγκτικής αρχής (μέσος: 3,68) και τέλος η ελλιπής παροχή ασφαλιστικών οδηγιών για την διαχείριση περιπτώσεων μη ορθής εφαρμογής των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας (μέσος: 3,47). Ο πίνακας 6.5 δείχνει αναλυτικά τις απαντήσεις των ερωτηθέντων σε αυτή την ομάδα ερωτήσεων.

6.5 Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου

Ο πιο αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου της ευέλικτης εργασίας είναι η εντατικοποίηση των ελέγχων που θα οδηγήσει στη συμμόρφωση των οικονομικών οργανισμών στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία (μέσος: 4,41) και ακολουθούν: η ενίσχυση των περιφερειακών ελεγκτικών κέντρων ασφάλισης με έμπειρο και καταρτισμένο προσωπικό (μέσος: 4,33), η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας (μέσος: 3,92), η ενημέρωση των εργαζομένων για τα θεσπισμένα δικαιώματά τους και η πληροφόρηση των εργοδοτών για τις κοινωνικοασφαλιστικές

τους υποχρεώσεις (μέσος: 3,88), η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών (μέσος: 3,87) και η μείωση των εργοδοτικών εισφορών που θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (μέσος: 3,70) (πίνακας 6.6).

Πίνακας 6.5: Παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας

	N	Μικρότερη τιμή	Μεγαλύτερη τιμή	Μέσος	N
Η μη στελέχωση των Ελεγκτικών Μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών.	112	1	5	4,15	1,042
Η δομή του συστήματος ασφαλιστικών/εργατικών ελέγχων (έλλειψη ΟΠΣ, λανθασμένης/ελλιπής στόχευση εργοδοτών, χρονοβόρες ελεγκτικές διαδικασίες)	111	1	5	3,74	1,085
Η έλλειψη εκπαίδευσης και συνεχούς επιμόρφωση των προσωπικού της ελεγκτικής αρχής.	111	1	5	3,68	1,228
Η ελλιπής παροχή ασφαλιστικών οδηγιών για την διαχείριση περιπτώσεων μη ορθής εφαρμογής των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας.	112	1	5	3,47	1,082
Η πολυνομία, πολυπλοκότητα και ασάφεια των διατάξεων της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας	112	1	5	3,30	1,229

(1=καθόλου, 5=πάρα πολύ)

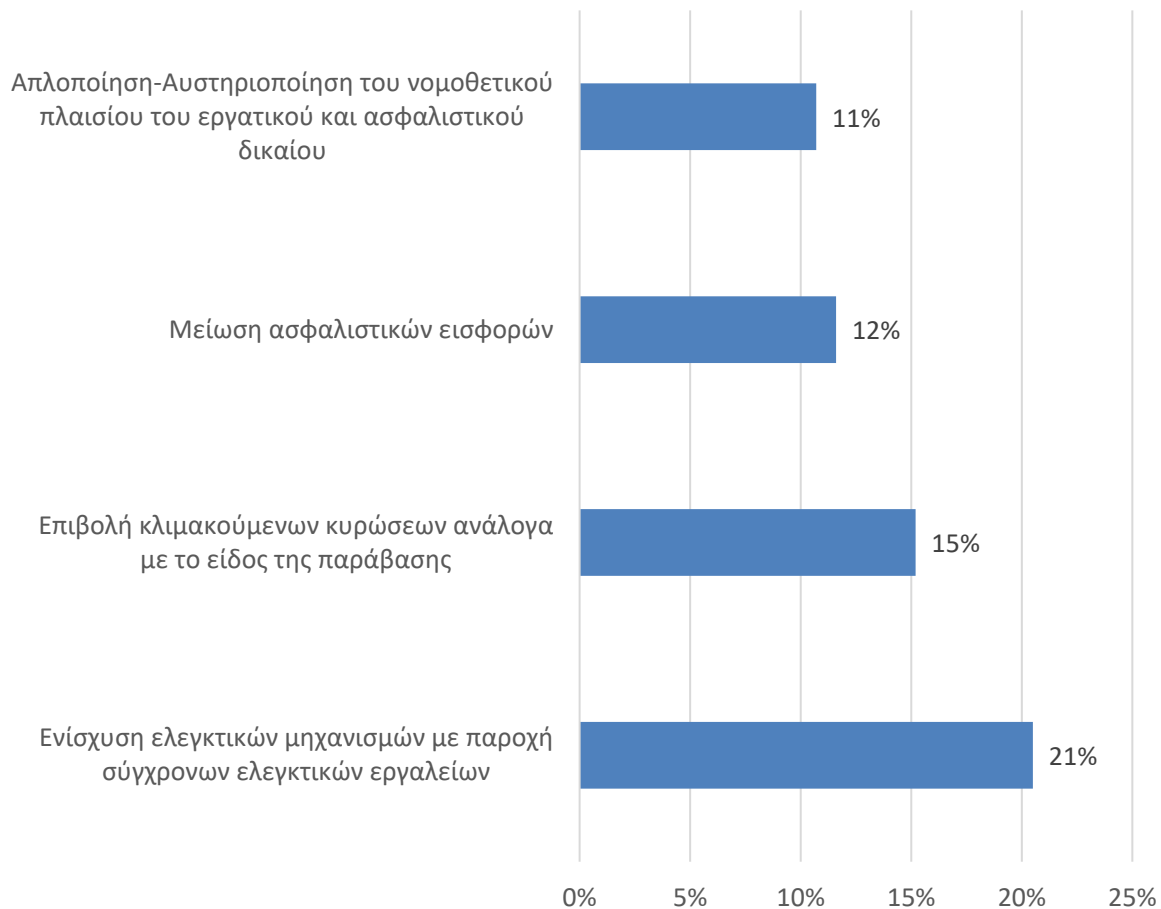
Πίνακας 6.6: Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου της ευέλικτης εργασίας

	N	Μικρότερη τιμή	Μεγαλύτερη τιμή	Μέσος	N
Η εντατικοποίηση των ελέγχων θα είχε ως αποτέλεσμα τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.	112	2	5	4,41	,778
Η ενίσχυση των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης με έμπειρο και άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό.	112	1	5	4,33	,914
Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας, θα συνέβαλε στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων.	111	2	5	3,92	,906
Η ενημέρωση των εργαζομένων για τα θεσπισμένα δικαιώματα τους και η πληροφόρηση των εργοδοτών για τις κοινωνικοασφαλιστικές τους υποχρεώσεις.	111	1	5	3,88	1,016
Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε τη θέση των απασχολουμένων στις ευέλικτες μορφές εργασίας.	112	1	5	3,87	,991
Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη	109	1	5	3,70	1,005

εργαζομένων πλήρους
απασχόλησης;

(1=καθόλου, 5=πάρα πολύ)

Τέλος, τα τέσσερα πιο δημοφιλή μέτρα που αναφέρθηκαν από τους συμμετέχοντες για να επιτευχθεί η συμμόρφωση των εργοδοτών στην Ελλάδα είναι με σειρά προτεραιότητας: η ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών με παροχή σύγχρονων εργαλείων, η επιβολή κλιμακούμενων κυρώσεων ανάλογα με το είδος της παράβασης, η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, και η θέσπιση αυστηρότερου νομοθετικού πλαισίου σχετικά με το εργατικό δίκαιο (βλέπε διάγραμμα 6.10).



Διάγραμμα 6.10: Είδος μέτρων που πρέπει να παρθούν έτσι ώστε να επιτευχθεί συμμόρφωση εργοδοτών στην Ελλάδα

6.6 Παραμετρικά Τεστ

Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα στο κεφάλαιο της ερευνητικής μεθοδολογίας, παραμετρικά τεστ χρησιμοποιήθηκαν για να εξεταστεί αν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων διαφοροποιήθηκαν με βάση τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά και ειδικότερα με βάση το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την περιφέρεια απασχόλησης, κτλ. Ειδικότερα, Independent t-tests χρησιμοποιήθηκαν για το φύλο (2 ομάδες) και ανάλυση One-way ANOVA για τα άλλα δημογραφικά στοιχεία (3 ομάδες και άνω).

6.6.1 Φύλο

Τα αποτελέσματα των Independent t-tests με βάση τον φύλο παρουσιάζονται στον πίνακα 6.7. Όπως φαίνεται παρακάτω, σε γενικές γραμμές το φύλο δεν επηρέασε τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, δεδομένου ότι στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν μόνο σε δύο περιπτώσεις. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες (μέσος: 3,50) πιστεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες (μέσος: 2,94) ότι η είσοδος των μεταναστών αύξησε την εμφάνιση των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια ($p=0,011<0,05$), καθώς και ότι η ενημέρωση των εργαζομένων για τα θεσπισμένα δικαιώματά τους και η πληροφόρηση των εργοδοτών για τις κοινωνικοασφαλιστικές τους υποχρεώσεις είναι αποτελεσματικά μέτρα για τον περιορισμό των παραβάσεων σε ευέλικτες μορφές εργασίας ($p=0,014<0,05$). Σε αυτή την περίπτωση ο μέσος για τους άντρες ήταν 3,65, ενώ για τις γυναίκες 4,14.

Πίνακας 6.7: Αποτελέσματα Independent T-tests (φύλο)

	Φύλο	N	Μέσος	ΤΑ	Τυπικό Σφάλμα	Sig
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: μερική απασχόληση	Ανδρας	54	4,37	,784	,107	
	Γυναίκα	52	4,62	,491	,068	,058
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία:	Ανδρας	54	3,37	1,104	,150	
	Γυναίκα	52	3,71	,915	,127	,087

εκ περιτροπής απασχόληση						
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ορισμένου χρόνου	Άνδρας	53	2,91	,883	,121	
	Γυναίκα	52	3,00	,990	,137	,607
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία:: ενοικίαση εργαζομένου	Άνδρας	53	2,06	,864	,119	
	Γυναίκα	52	2,35	,861	,119	,088
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία:: ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Άνδρας	54	1,54	,605	,082	
	Γυναίκα	52	1,56	,725	,101	,874
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία:: τηλεργασία	Άνδρας	54	1,17	,423	,058	
	Γυναίκα	52	1,13	,345	,048	,671
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία:: εργόσημο	Άνδρας	54	1,91	,652	,089	
	Γυναίκα	52	1,77	,807	,112	,334
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: αλλαγές στην οικονομική ζωή	Άνδρας	53	4,13	,856	,118	
	Γυναίκα	52	4,31	,755	,105	,268
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: αλλαγές στον τρόπο ζωής	Άνδρας	53	2,98	,971	,133	
	Γυναίκα	51	3,18	,842	,118	,276
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας	Άνδρας	53	3,72	1,007	,138	
	Γυναίκα	52	4,04	,907	,126	,089

στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: παγκόσμια οικονομική κρίση						
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: διεθνής ανταγωνισμός	Άνδρας	51	2,92	1,017	,142	
	Γυναίκα	51	3,12	,931	,130	,312
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Μείωση εργατικού κόστους	Άνδρας	53	3,98	1,135	,156	
	Γυναίκα	51	4,20	,939	,131	,296
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Είσοδος μεταναστών	Άνδρας	54	2,94	1,140	,155	
	Γυναίκα	52	3,50	1,076	,149	,011
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης	Άνδρας	54	2,43	1,092	,149	
	Γυναίκα	52	2,54	,979	,136	,578
Πόσο συχνά διαπιστώνετε παραβίαση των όρων εργασίας (όπως έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας) των εργαζομένων με ευέλικτα σχήματα;	Άνδρας	48	4,06	,861	,124	
	Γυναίκα	48	4,00	,825	,119	,717
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : μερική απασχόληση	Άνδρας	54	4,31	,820	,112	
	Γυναίκα	52	4,46	,699	,097	,325
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης	Άνδρας	54	3,72	,998	,136	
	Γυναίκα	51	3,98	1,010	,141	,191

εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : εκ περιτροπής απασχόληση						
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : ορισμένου χρόνου	Άνδρας	54	2,91	1,014	,138	
	Γυναίκα	52	2,69	1,020	,141	,279
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : ενοικίαση εργαζομένου	Άνδρας	52	2,48	1,260	,175	
	Γυναίκα	52	2,73	1,330	,184	,327
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Άνδρας	52	1,69	,897	,124	
	Γυναίκα	52	1,87	1,048	,145	,368
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : τηλεργασία	Άνδρας	52	1,69	1,130	,157	
	Γυναίκα	52	1,69	1,001	,139	,551
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : εργόσημο	Άνδρας	52	2,06	1,056	,146	
	Γυναίκα	52	1,96	1,188	,165	,623
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η πολυνομία, πολυπλοκότητα και ασάφεια των διατάξεων της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας;	Άνδρας	54	3,30	1,341	,182	
	Γυναίκα	52	3,37	1,138	,158	,142
Παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η δομή του συστήματος ασφαλιστικών/εργατικών ελέγχων (έλλειψη ΟΠΣ, λανθασμένης/ελλιπής στόχευση εργοδοτών, χρονοβόρες	Άνδρας	53	3,58	1,216	,167	
	Γυναίκα	52	3,85	,958	,133	,344

ελεγκτικές διαδικασίες)						
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η μη στελέχωση των Ελεγκτικών Μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών.	Άνδρας	54	4,11	1,076	,146	
	Γυναίκα	52	4,19	1,030	,143	,522
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η ελλιπής παροχή ασφαλιστικών οδηγιών για την διαχείριση περιπτώσεων μη ορθής εφαρμογής των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας.	Άνδρας	54	3,43	1,057	,144	
	Γυναίκα	52	3,52	1,163	,161	,373
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η έλλειψη εκπαίδευσης και συνεχούς επιμόρφωση των προσωπικού της ελεγκτικής αρχής.	Άνδρας	54	3,72	1,140	,155	
	Γυναίκα	52	3,73	1,285	,178	,181
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε τη θέση των απασχολουμένων στις ευέλικτες μορφές εργασίας.	Άνδρας	54	3,89	,925	,126	
	Γυναίκα	52	3,83	1,098	,152	,206
Τρόποι αντιμετώπισης για τον περιορισμό του φαινομένου: Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας, θα συνέβαλε στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων.	Άνδρας	54	3,96	,931	,127	
	Γυναίκα	52	3,87	,908	,126	,958
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η εντατικοποίηση των ελέγχων θα είχε ως αποτέλεσμα τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.	Άνδρας	54	4,33	,824	,112	
	Γυναίκα	52	4,50	,754	,105	,487

Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η ενίσχυση των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης με έμπειρο και άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό.	Ανδρας	54	4,20	,919	,125	
	Γυναίκα	52	4,42	,936	,130	,903
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η ενημέρωση των εργαζομένων για τα θεσπισμένα δικαιώματά τους και η πληροφόρηση των εργοδοτών για τις κοινωνικοασφαλιστικές τους υποχρεώσεις.	Ανδρας	54	3,65	1,084	,148	
	Γυναίκα	51	4,14	,917	,128	,014
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;	Ανδρας	54	3,56	1,093	,149	
	Γυναίκα	50	3,88	,895	,127	,063

6.6.2 Ηλικία (Ανάλυση One-way ANOVA)

Ομοίως, ο πίνακας 6.8 δείχνει τα αποτελέσματα της ανάλυσης One-way ANOVA με βάση την ηλικία. Και σε αυτή την περίπτωση η επιρροή της ηλικίας ήταν σχετικά μικρή. Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν σε τέσσερις περιπτώσεις: α) συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου της ενοικίασης των εργαζομένων ($p=0,025<0,05$), β) συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου της τηλεργασίας ($p=0,016<0,05$), γ) συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου του «εργοσήμου» ($p=0,038<0,05$) και δ) είσοδος των μεταναστών ως παράγοντας αύξησης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια ($p=0,027<0,05$). Τα αναλυτικά αποτελέσματα (περιγραφικά μέτρα) της ανάλυσης παρουσιάζονται στον πίνακα 4.9. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες που ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία 51-60 συνάντησαν πιο συχνά τις προαναφερθείσες μορφές ευέλικτης απασχόλησης (ενοικίαση εργαζομένου, τηλεργασία, εργόσημο) σε σχέση με τους ελεγκτές που ανήκαν σε άλλες ηλικιακές κατηγορίες. Από την άλλη πλευρά, οι νέοι ερωτηθέντες (31-40 ετών) πιστεύουν σε σημαντικά μικρότερο βαθμό σε σχέση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά συμμετέχοντες ότι η είσοδος των μεταναστών

προκάλεσε την αύξηση της εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια.

Πίνακας 6.8: Αποτελέσματα ανάλυσης One-way ANOVA με βάση την ηλικία

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Κατά την διενέργεια των ελέγχων πόσο συχνά συναντάται εργαζομένους με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση, εκ περιτροπής, ορισμένου χρόνου, "ενοικιαζόμενου", κ.ά.);	Between Groups	,734	3	,245	,446	,720
	Within Groups	58,138	106	,548		
	Total	58,873	109			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: μερική απασχόληση	Between Groups	,648	3	,216	,453	,716
	Within Groups	51,046	107	,477		
	Total	51,694	110			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: εκ περιτροπής απασχόληση	Between Groups	2,899	3	,966	,934	,427
	Within Groups	110,669	107	1,034		
	Total	113,568	110			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ορισμένου χρόνου	Between Groups	3,171	3	1,057	1,251	,295
	Within Groups	88,682	105	,845		
	Total	91,853	108			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία::	Between Groups	6,801	3	2,267	3,249	,025
	Within Groups	73,962	106	,698		
	Total	80,764	109			

ενοικίαση εργαζομένου						
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία;: ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Between Groups	2,341	3	,780	1,771	,157
	Within Groups	47,137	107	,441		
	Total	49,477	110			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία;: τηλεργασία	Between Groups	1,576	3	,525	3,599	,016
	Within Groups	15,478	106	,146		
	Total	17,055	109			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία;: εργόσημο	Between Groups	4,337	3	1,446	2,907	,038
	Within Groups	52,717	106	,497		
	Total	57,055	109			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: αλλαγές στην οικονομική ζωή	Between Groups	,481	3	,160	,237	,870
	Within Groups	71,710	106	,677		
	Total	72,191	109			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: αλλαγές στον τρόπο ζωής	Between Groups	1,214	3	,405	,509	,677
	Within Groups	83,465	105	,795		
	Total	84,679	108			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων	Between Groups	2,149	3	,716	,793	,501
	Within Groups	95,751	106	,903		
	Total	97,900	109			

συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: παγκόσμια οικονομική κρίση						
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: διεθνής ανταγωνισμός	Between Groups	3,536	3	1,179	1,240	,299
	Within Groups	97,866	103	,950		
	Total	101,402	106			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Μείωση εργατικού κόστους	Between Groups	4,386	3	1,462	1,374	,255
	Within Groups	110,688	104	1,064		
	Total	115,074	107			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Είσοδος μεταναστών	Between Groups	11,207	3	3,736	3,168	,027
	Within Groups	126,162	107	1,179		
	Total	137,369	110			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης	Between Groups	2,944	3	,981	,965	,412
	Within Groups	108,786	107	1,017		
	Total	111,730	110			
Πόσο συχνά διαπιστώνετε παραβίαση των όρων εργασίας (όπως έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας) των εργαζομένων με ευέλικτα σχήματα;	Between Groups	,127	3	,042	,060	,981
	Within Groups	68,626	97	,707		
	Total	68,752	100			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές	Between Groups	,259	3	,086	,145	,933
	Within Groups	63,597	107	,594		

απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : μερική απασχόληση	Total	63,856	110			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : εκ περιτροπής απασχόληση	Between Groups	2,294	3	,765	,774	,511
	Within Groups	104,661	106	,987		
	Total	106,955	109			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : ορισμένου χρόνου	Between Groups	3,440	3	1,147	1,116	,346
	Within Groups	108,933	106	1,028		
	Total	112,373	109			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : ενοικίαση εργαζομένου	Between Groups	7,618	3	2,539	1,570	,201
	Within Groups	168,262	104	1,618		
	Total	175,880	107			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Between Groups	3,743	3	1,248	1,342	,265
	Within Groups	94,823	102	,930		
	Total	98,566	105			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : τηλεργασία	Between Groups	2,650	3	,883	,785	,505
	Within Groups	114,859	102	1,126		
	Total	117,509	105			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας; : εργόσημο	Between Groups	1,643	3	,548	,439	,725
	Within Groups	128,357	103	1,246		
	Total	130,000	106			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι	Between	2,856	3	,952	,639	,592

κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η πολυνομία, πολυπλοκότητα και ασάφεια των διατάξεων της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας;	Groups					
	Within Groups	159,468	107	1,490		
	Total	162,324	110			
Παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η δομή του συστήματος ασφαλιστικών/εργατικών ελέγχων (έλλειψη ΟΠΣ, λανθασμένης/ελλιπής στόχευση εργοδοτών, χρονοβόρες ελεγκτικές διαδικασίες)	Between Groups	3,379	3	1,126	,960	,415
	Within Groups	124,439	106	1,174		
	Total	127,818	109			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η μη στελέχωση των Ελεγκτικών Μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών.	Between Groups	5,030	3	1,677	1,565	,202
	Within Groups	114,663	107	1,072		
	Total	119,694	110			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η ελλιπής παροχή ασφαλιστικών οδηγιών για την διαχείριση περιπτώσεων μη ορθής εφαρμογής των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας.	Between Groups	2,653	3	,884	,745	,528
	Within Groups	127,040	107	1,187		
	Total	129,694	110			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας; Η έλλειψη εκπαίδευσης και συνεχούς επιμόρφωση των προσωπικού της ελεγκτικής αρχής.	Between Groups	2,814	3	,938	,611	,609
	Within Groups	162,677	106	1,535		
	Total	165,491	109			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον	Between Groups	1,896	3	,632	,632	,596

περιορισμό του φαινομένου: Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε τη θέση των απασχολουμένων στις ευέλικτες μορφές εργασίας.	Within Groups	107,077	107	1,001		
	Total	108,973	110			
Τρόποι αντιμετώπισης για τον περιορισμό του φαινομένου: Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας, θα συνέβαλε στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων.	Between Groups	,556	3	,185	,219	,883
	Within Groups	89,708	106	,846		
	Total	90,264	109			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η εντατικοποίηση των ελέγχων θα είχε ως αποτέλεσμα τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.	Between Groups	,459	3	,153	,247	,863
	Within Groups	66,298	107	,620		
	Total	66,757	110			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η ενίσχυση των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης με έμπειρο και άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό.	Between Groups	,640	3	,213	,248	,863
	Within Groups	92,027	107	,860		
	Total	92,667	110			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η ενημέρωση των εργαζομένων για τα θεσπισμένα διακώματά τους και η πληροφόρηση των εργοδοτών για τις κοινωνικοασφαλιστικές τους υποχρεώσεις.	Between Groups	1,762	3	,587	,576	,632
	Within Groups	108,138	106	1,020		
	Total	109,900	109			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον	Between Groups	,465	3	,155	,149	,930

περιορισμό του φαινομένου: Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;	Within Groups	108,053	104	1,039		
	Total	108,519	107			

Πίνακας 6.9: Αναλυτικά αποτελέσματα ανάλυσης One-way ANOVA με βάση την ηλικία (περιγραφικά μέτρα)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ενοικίαση εργαζομένου	31-40	11	2,09	,944	,285	1	4
	41-50	37	2,35	,824	,135	1	4
	51-60	58	2,24	,844	,111	1	4
	61 και άνω	4	1,00	,000	,000	1	1
	Total	110	2,22	,861	,082	1	4
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: τηλεργασία	31-40	11	1,00	,000	,000	1	1
	41-50	37	1,05	,229	,038	1	2
	51-60	58	1,28	,488	,064	1	3
	61 και άνω	4	1,00	,000	,000	1	1
	Total	110	1,16	,396	,038	1	3
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: εργόσημο	31-40	11	1,82	,751	,226	1	3
	41-50	37	1,57	,728	,120	1	4
	51-60	58	2,00	,701	,092	1	4
	61 και άνω	4	2,00	,000	,000	2	2
	Total	110	1,84	,723	,069	1	4
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι	31-40	11	2,36	,505	,152	2	3
	41-50	37	3,14	1,206	,198	1	5
	51-60	59	3,44	1,103	,144	1	5

συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Είσοδος μεταναστών	61 και άνω	4	3,25	,500	,250	3	4
	Total	111	3,23	1,118	,106	1	5

6.6.3 Μορφωτικό επίπεδο (Ανάλυση One-way ANOVA)

Στο ίδιο μήκος κύματος, ο πίνακας 6.10 δείχνει τα αποτελέσματα της ανάλυσης One-way ANOVA με βάση το μορφωτικό επίπεδο. Σε αυτή την περίπτωση στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις παρατηρήθηκαν σε εννιά ερωτήσεις: 1) συχνότητα εμφάνισης της μερικής απασχόλησης, 2) συχνότητα εμφάνισης της ενοικίασης των εργαζομένων, 3) συχνότητα εμφάνισης της ασφάλισης με το κομμάτι (φασόν), 4) συχνότητα εμφάνισης της τηλεργασίας, 5) είσοδος των μεταναστών ως παράγοντας αύξησης των ευέλικτων μορφών εργασίας, 6) υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης ως παράγοντας αύξησης των ευέλικτων μορφών εργασίας, 7) εντοπισμός παραβάσεων σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, 8) εντοπισμός παραβάσεων σε ενοικίαση εργαζομένου και 9) επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας που συμβάλλει στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων (βλέπε πίνακα 6.10).

Πίνακας 6.10: Αποτελέσματα ανάλυσης One-way ANOVA με βάση το μορφωτικό επίπεδο

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Κατά την διενέργεια των ελέγχων πόσο συχνά συναντάται εργαζομένους με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση, εκ περιτροπής, ορισμένου χρόνου, "ενοικιαζόμενου", κ.ά.);	Between Groups	3,156	3	1,052	1,972	,123
	Within Groups	55,474	104	,533		
	Total	58,630	107			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη	Between Groups	5,423	3	1,808	4,143	,008
	Within Groups	45,807	105	,436		

συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: μερική απασχόληση	Total	51,229	108			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: εκ περιτροπής απασχόληση	Between Groups	4,481	3	1,494	1,474	,226
	Within Groups	106,382	105	1,013		
	Total	110,862	108			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ορισμένου χρόνου	Between Groups	5,840	3	1,947	2,331	,079
	Within Groups	86,010	103	,835		
	Total	91,850	106			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ενοικίαση εργαζομένου	Between Groups	6,870	3	2,290	3,292	,024
	Within Groups	72,343	104	,696		
	Total	79,213	107			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Between Groups	3,591	3	1,197	2,764	,046
	Within Groups	45,473	105	,433		
	Total	49,064	108			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία:	Between Groups	1,246	3	,415	2,741	,047
	Within Groups	15,754	104	,151		
	Total	17,000	107			

τηλεργασία						
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: εργόσημο	Between Groups	,836	3	,279	,516	,672
	Within Groups	56,164	104	,540		
	Total	57,000	107			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: αλλαγές στην οικονομική ζωή	Between Groups	1,067	3	,356	,525	,666
	Within Groups	70,452	104	,677		
	Total	71,519	107			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: αλλαγές στον τρόπο ζωής	Between Groups	2,719	3	,906	1,157	,330
	Within Groups	80,702	103	,784		
	Total	83,421	106			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: παγκόσμια οικονομική κρίση	Between Groups	,841	3	,280	,312	,817
	Within Groups	93,409	104	,898		
	Total	94,250	107			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση	Between Groups	,317	3	,106	,108	,955
	Within Groups	98,731	101	,978		
	Total	99,048	104			

εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: διεθνής ανταγωνισμός						
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Μείωση εργατικού κόστους	Between Groups	,074	3	,025	,023	,995
	Within Groups	110,567	102	1,084		
	Total	110,642	105			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Είσοδος μεταναστών	Between Groups	12,836	3	4,279	3,627	,015
	Within Groups	123,880	105	1,180		
	Total	136,716	108			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης	Between Groups	7,851	3	2,617	2,710	,049
	Within Groups	101,397	105	,966		
	Total	109,248	108			
Πόσο συχνά διαπιστώνετε παραβίαση των όρων εργασίας (όπως έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας) των εργαζομένων με ευέλικτα σχήματα;	Between Groups	1,894	3	,631	,912	,438
	Within Groups	65,743	95	,692		
	Total	67,636	98			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε	Between Groups	3,537	3	1,179	2,062	,110
	Within Groups	60,041	105	,572		

ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: μερική απασχόληση	Total	63,578	108			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: εκ περιτροπής απασχόληση	Between Groups	6,013	3	2,004	2,097	,105
	Within Groups	99,422	104	,956		
	Total	105,435	107			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: ορισμένου χρόνου	Between Groups	8,192	3	2,731	2,727	,048
	Within Groups	104,132	104	1,001		
	Total	112,324	107			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: ενοικίαση εργαζομένου	Between Groups	20,014	3	6,671	4,387	,006
	Within Groups	155,127	102	1,521		
	Total	175,142	105			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Between Groups	1,092	3	,364	,374	,772
	Within Groups	97,369	100	,974		
	Total	98,462	103			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι	Between Groups	1,151	3	,384	,331	,803
	Within Groups	115,763	100	1,158		
	Total	116,913	103			

ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: τηλεργασία						
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: εργόσημο	Between Groups	,149	3	,050	,039	,990
	Within Groups	128,842	101	1,276		
	Total	128,990	104			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η πολυνομία, πολυπλοκότητα και ασάφεια των διατάξεων της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας;	Between Groups	3,017	3	1,006	,688	,561
	Within Groups	153,423	105	1,461		
	Total	156,440	108			
Παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η δομή του συστήματος ασφαλιστικών/εργατικών ελέγχων (έλλειψη ΟΠΣ, λανθασμένης/ελλιπής στόχευση εργοδοτών, χρονοβόρες ελεγκτικές διαδικασίες)	Between Groups	1,050	3	,350	,305	,821
	Within Groups	119,200	104	1,146		
	Total	120,250	107			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η μη στελέχωση των Ελεγκτικών Μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών.	Between Groups	3,375	3	1,125	1,118	,345
	Within Groups	105,652	105	1,006		
	Total	109,028	108			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες	Between Groups	1,774	3	,591	,511	,675
	Within Groups	121,473	105	1,157		

επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η ελλιπής παροχή ασφαλιστικών οδηγιών για την διαχείριση περιπτώσεων μη ορθής εφαρμογής των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας.	Total	123,248	108			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η έλλειψη εκπαίδευσης και συνεχούς επιμόρφωση των προσωπικού της ελεγκτικής αρχής.	Between Groups	6,983	3	2,328	1,602	,193
	Within Groups	151,119	104	1,453		
	Total	158,102	107			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε τη θέση των απασχολουμένων στις ευέλικτες μορφές εργασίας.	Between Groups	2,781	3	,927	,917	,435
	Within Groups	106,155	105	1,011		
	Total	108,936	108			
Τρόποι αντιμετώπισης για τον περιορισμό του φαινομένου: Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας, θα συνέβαλε στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων.	Between Groups	6,970	3	2,323	2,901	,038
	Within Groups	83,280	104	,801		
	Total	90,250	107			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλουν	Between Groups	,620	3	,207	,330	,804
	Within Groups	65,802	105	,627		

στον περιορισμό του φαινομένου: Η εντατικοποίηση των ελέγχων θα είχε ως αποτέλεσμα τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.	Total	66,422	108			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η ενίσχυση των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης με έμπειρο και άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό.	Between Groups	1,791	3	,597	,735	,533
	Within Groups	85,255	105	,812		
	Total	87,046	108			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η ενημέρωση των εργαζομένων για τα θεσπισμένα δικαιώματά τους και η πληροφόρηση των εργοδοτών για τις κοινωνικοασφαλιστικές τους υποχρεώσεις.	Between Groups	2,894	3	,965	,971	,410
	Within Groups	103,356	104	,994		
	Total	106,250	107			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;	Between Groups	1,189	3	,396	,394	,758
	Within Groups	102,745	102	1,007		
	Total	103,934	105			

Όπως φαίνεται στα αναλυτικά αποτελέσματα στον πίνακα 6.11, οι ελεγκτές με υψηλό επίπεδο μόρφωσης, και ειδικότερα οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή/και διδακτορικού τίτλου σπουδών εντοπίζουν συχνότερα μορφές ευέλικτης εργασίας όπως η μερική απασχόληση, η ενοικίαση των εργαζομένων και η ασφάλιση με το κομμάτι σε σχέση με τους συναδέλφους τους με χαμηλότερο

εκπαιδευτικό επίπεδο. Επίσης, οι ελεγκτές με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο πιστεύουν σε μικρότερο βαθμό ότι η είσοδος των μεταναστών έχει προκαλέσει την αύξηση των μορφών ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα, καθώς και ότι η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας, συμβάλει στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων. Σε γενικές γραμμές, οι ελεγκτές με υψηλή μόρφωση εμφανίζουν και μια πιο υπεύθυνη και συνεπή στάση σε σχέση με την άσκηση του επαγγέλματός τους.

Πίνακας 6.11: Αποτελέσματα ανάλυσης One-way ANOVA με βάση το μορφωτικό επίπεδο (αναλυτικά αποτελέσματα)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: μερική απασχόληση	Απόφοιτος Λυκείου	44	4,36	,780	,118	2	5
	ΤΕΙ	11	4,00	,775	,234	3	5
	ΑΕΙ	30	4,67	,547	,100	3	5
	Μεταπτυχιακό-Διδακτορικό	24	4,71	,464	,095	4	5
	Total	109	4,49	,689	,066	2	5
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ενοικίαση εργαζομένου	Απόφοιτος Λυκείου	43	1,95	,844	,129	1	4
	ΤΕΙ	11	2,18	,874	,263	1	4
	ΑΕΙ	30	2,37	,890	,162	1	4
	Μεταπτυχιακό-Διδακτορικό	24	2,58	,717	,146	1	4
	Total	108	2,23	,860	,083	1	4
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι	Απόφοιτος Λυκείου	44	1,27	,740	,112	1	4
	ΤΕΙ	11	1,45	,688	,207	1	3
	ΑΕΙ	30	1,67	,450	,082	1	2
	Μεταπτυχιακό-	24	1,68	,702	,143	1	4

ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Διδακτορικό						
	Total	109	1,54	,674	,065	1	4
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: τηλεργασία	Απόφοιτος Λυκείου	43	1,28	,504	,077	1	3
	ΤΕΙ	11	1,18	,405	,122	1	2
	ΑΕΙ	30	1,13	,346	,063	1	2
	Μεταπτυχιακό- Διδακτορικό	24	1,00	,000	,000	1	1
	Total	108	1,17	,399	,038	1	3
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Είσοδος μεταναστών	Απόφοιτος Λυκείου	44	3,45	1,088	,164	1	5
	ΤΕΙ	11	3,64	,809	,244	3	5
	ΑΕΙ	30	3,20	1,157	,211	1	5
	Μεταπτυχιακό- Διδακτορικό	24	2,63	1,096	,224	1	5
	Total	109	3,22	1,125	,108	1	5
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης	Απόφοιτος Λυκείου	44	2,73	1,065	,160	1	5
	ΤΕΙ	11	2,82	1,079	,325	2	5
	ΑΕΙ	30	2,40	,932	,170	1	4
	Μεταπτυχιακό- Διδακτορικό	24	2,08	,830	,169	1	4
	Total	109	2,50	1,006	,096	1	5
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης	Απόφοιτος Λυκείου	44	3,16	,987	,149	1	5
	ΤΕΙ	11	2,45	,688	,207	1	3
	ΑΕΙ	30	2,73	1,081	,197	1	5
	Μεταπτυχιακό- Διδακτορικό	23	2,57	1,037	,216	1	4

εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: ορισμένου χρόνου	Total	108	2,84	1,025	,099	1	5
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας : ενοικίαση εργαζομένου	Απόφοιτος Λυκείου	43	2,30	1,145	,175	1	5
	ΤΕΙ	11	3,00	1,265	,381	1	5
	ΑΕΙ	30	2,37	1,189	,217	1	5
	Μεταπτυχιακό-Διδακτορικό	22	3,36	1,432	,305	1	5
	Total	106	2,61	1,292	,125	1	5
Τρόποι αντιμετώπισης για τον περιορισμό του φαινομένου: Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας, θα συνέβαλε στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων.	Απόφοιτος Λυκείου	43	3,74	,954	,145	2	5
	ΤΕΙ	11	3,45	,688	,207	2	4
	ΑΕΙ	30	4,07	,944	,172	2	5
	Μεταπτυχιακό-Διδακτορικό	24	4,25	,794	,162	3	5
	Total	108	3,92	,918	,088	2	5

6.6.4 Τοποθεσία ΠΕΚΑ (Ανάλυση One-way ANOVA)

Ακόμα πιο σημαντική ήταν η επιρροή της τοποθεσίας εργασίας των συμμετεχόντων στις απαντήσεις τους. Ειδικότερα, στατιστικά σημαντικές διαφορές με βάση την τοποθεσία ΠΕΚΑ παρατηρήθηκαν σε 10 περιπτώσεις, ήτοι: 1) συχνότητα εμφάνισης της εκ περιτροπής απασχόλησης, 2) συχνότητα εμφάνισης της ενοικίασης των εργαζομένων, 3) συχνότητα εμφάνισης της ασφάλισης με το κομμάτι, 4) συχνότητα εμφάνισης του «εργοσήμου», 5) συχνότητα εντοπισμού παραβάσεων, 6) εντοπισμός παραβάσεων σχετικά με την ενοικίαση των εργαζομένων, 7) εντοπισμός παραβάσεων σχετικά με το «εργόσημο», 8) η δομή του συστήματος ασφαλιστικών/εργατικών ελέγχων ως παράγοντας που επηρεάζει την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, 9) η μη στελέχωση των Ελεγκτικών Μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών ως παράγοντας που επηρεάζει την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και 10) η ενίσχυση των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης με έμπειρο και άρτια

εκπαιδευμένο προσωπικό ως μέτρο περιορισμού του φαινομένου της ευέλικτης απασχόλησης (βλέπε πίνακα 6.12).

Πίνακας 6.12: Αποτελέσματα ανάλυσης One-way ANOVA με βάση τη θέση ΠΕΚΑ

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Κατά την διενέργεια των ελέγχων πόσο συχνά συναντάται εργαζομένους με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση, εκ περιτροπής, ορισμένου χρόνου, "ενοικιαζόμενου", κ.ά.);	Between Groups	1,555	7	,222	,398	,901
	Within Groups	57,436	103	,558		
	Total	58,991	110			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: μερική απασχόληση	Between Groups	2,848	7	,407	,862	,539
	Within Groups	49,071	104	,472		
	Total	51,920	111			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: εκ περιτροπής απασχόληση	Between Groups	18,830	7	2,690	2,881	,009
	Within Groups	97,090	104	,934		
	Total	115,920	111			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την	Between Groups	8,554	7	1,222	1,480	,183

κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ορισμένου χρόνου	Within Groups	84,218	102	,826		
	Total	92,773	109			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ενοικίαση εργαζομένου	Between Groups	26,965	7	3,852	7,369	,000
	Within Groups	53,846	103	,523		
	Total	80,811	110			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Between Groups	11,698	7	1,671	4,576	,000
	Within Groups	37,981	104	,365		
	Total	49,679	111			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: τηλεργασία	Between Groups	2,125	7	,304	2,090	,051
	Within Groups	14,956	103	,145		
	Total	17,081	110			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων	Between Groups	9,011	7	1,287	2,685	,014
	Within Groups	49,385	103	,479		
	Total	58,396	110			

μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: εργόσημο						
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: αλλαγές στην οικονομική ζωή	Between Groups	4,400	7	,629	,954	,469
	Within Groups	67,834	103	,659		
	Total	72,234	110			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: αλλαγές στον τρόπο ζωής	Between Groups	3,979	7	,568	,681	,688
	Within Groups	85,111	102	,834		
	Total	89,091	109			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: παγκόσμια οικονομική κρίση	Between Groups	6,096	7	,871	,940	,479
	Within Groups	95,381	103	,926		
	Total	101,477	110			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων	Between Groups	8,365	7	1,195	1,269	,273
	Within Groups	94,181	100	,942		
	Total	102,546	107			

συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: διεθνής ανταγωνισμός						
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Μείωση εργατικού κόστους	Between Groups	4,879	7	,697	,639	,723
	Within Groups	110,204	101	1,091		
	Total	115,083	108			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Είσοδος μεταναστών	Between Groups	15,989	7	2,284	1,933	,072
	Within Groups	122,868	104	1,181		
	Total	138,857	111			
Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια: Υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης	Between Groups	11,370	7	1,624	1,647	,130
	Within Groups	102,549	104	,986		
	Total	113,920	111			
Πόσο συχνά διαπιστώνετε παραβίαση των όρων εργασίας (ως έχουν συμφωνηθεί στη στη	Between Groups	10,718	7	1,531	2,454	,024
	Within Groups	58,035	93	,624		
	Total	68,752	100			

σύμβαση εργασίας) των εργαζομένων με ευέλικτα σχήματα;						
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: μερική απασχόληση	Between Groups	2,379	7	,340	,571	,778
	Within Groups	61,871	104	,595		
	Total	64,250	111			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: εκ περιτροπής απασχόληση	Between Groups	11,740	7	1,677	1,814	,092
	Within Groups	95,233	103	,925		
	Total	106,973	110			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: ορισμένου χρόνου	Between Groups	12,885	7	1,841	1,892	,078
	Within Groups	100,196	103	,973		
	Total	113,081	110			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: ενοικίαση εργαζομένου	Between Groups	69,340	7	9,906	9,359	,000
	Within Groups	106,899	101	1,058		
	Total	176,239	108			
Παρακαλούμε να	Between	10,571	7	1,510	1,698	,118

εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Groups					
	Within Groups	88,046	99	,889		
	Total	98,617	106			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: τηλεργασία	Between Groups	6,009	7	,858	,759	,623
	Within Groups	112,010	99	1,131		
	Total	118,019	106			
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: εργόσημο	Between Groups	17,424	7	2,489	2,192	,041
	Within Groups	113,567	100	1,136		
	Total	130,991	107			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η πολυνομία, πολυπλοκότητα και ασάφεια των διατάξεων της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας;	Between Groups	18,477	7	2,640	1,840	,087
	Within Groups	149,202	104	1,435		
	Total	167,679	111			
Παράγοντες που επηρεάζουν την	Between Groups	25,023	7	3,575	3,527	,002

εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η δομή του συστήματος ασφαλιστικών/εργατικών ελέγχων (έλλειψη ΟΠΣ, λανθασμένης/ελλιπής στόχευση εργοδοτών, χρονοβόρες ελεγκτικές διαδικασίες)	Within Groups	104,401	103	1,014		
	Total	129,423	110			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η μη στελέχωση των Ελεγκτικών Μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών.	Between Groups	17,537	7	2,505	2,532	,019
	Within Groups	102,883	104	,989		
	Total	120,420	111			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η ελλιπής παροχή ασφαλιστικών οδηγιών για την διαχείριση περιπτώσεων μη ορθής εφαρμογής των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας.	Between Groups	14,583	7	2,083	1,878	,080
	Within Groups	115,337	104	1,109		
	Total	129,920	111			
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η έλλειψη	Between Groups	18,832	7	2,690	1,883	,080
	Within Groups	147,132	103	1,428		
	Total	165,964	110			

εκπαίδευσης και συνεχούς επιμόρφωση των προσωπικού της ελεγκτικής αρχής.						
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτιώνει τη θέση των απασχολουμένων στις ευέλικτες μορφές εργασίας;	Between Groups	8,540	7	1,220	1,263	,276
	Within Groups	100,451	104	,966		
	Total	108,991	111			
Τρόποι αντιμετώπισης για τον περιορισμό του φαινομένου: Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας, θα συνέβαλε στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων;	Between Groups	8,214	7	1,173	1,473	,185
	Within Groups	82,056	103	,797		
	Total	90,270	110			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η εντατικοποίηση των ελέγχων θα είχε ως αποτέλεσμα τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργατική και	Between Groups	4,351	7	,622	1,030	,415
	Within Groups	62,756	104	,603		
	Total	67,107	111			

ασφαλιστική νομοθεσία;						
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η ενίσχυση των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης με έμπειρο και άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό.	Between Groups	17,075	7	2,439	3,351	,003
	Within Groups	75,702	104	,728		
	Total	92,777	111			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η ενημέρωση των εργαζομένων για τα θεσπισμένα δικαιώματά τους και η πληροφόρηση των εργοδοτών για τις κοινωνικοασφαλιστικές τους υποχρεώσεις.	Between Groups	2,965	7	,424	,395	,904
	Within Groups	110,513	103	1,073		
	Total	113,477	110			
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;	Between Groups	7,982	7	1,140	1,140	,344
	Within Groups	101,027	101	1,000		
	Total	109,009	108			

Κοιτώντας τα αναλυτικά αποτελέσματα στον πίνακα 6.13, παρατηρείται ότι στις Περιφέρειες της Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας είναι πιο έντονη η εμφάνιση της εκ περιτροπής

απασχόλησης και της ενοικίασης εργαζομένων σε σχέση με τις άλλες περιφέρειες της χώρας. Αντίθετα, η ασφάλιση με το κομμάτι και η απασχόληση με «εργόσημο» εμφανίζεται περισσότερο στην Αττική. Σχετικά υψηλή είναι και η χρήση του «εργοσήμου» στη Στερεά Ελλάδα. Στις περιφέρειες που εντοπίζονται οι περισσότερες παραβάσεις σχετικά με την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας είναι αυτές της Κρήτης, της Δυτικής Μακεδονίας και της Στερεάς Ελλάδας. Ενδεικτικά, παραβιάσεις σχετικά με την «ενοικίαση» εργαζομένου παρατηρούνται περισσότερο στη Δυτική Μακεδονία, ενώ παραβιάσεις που αφορούν το «εργόσημο» στη Στερεά Ελλάδα. Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν και στις απαντήσεις που αφορούσαν την αντιμετώπιση του φαινομένου της ευέλικτης απασχόλησης με τα στελέχη που εργαζόντουσαν στα ΠΕΚΑ Αττικής, Κρήτης, Δυτικής Μακεδονίας και Στερεάς Ελλάδας να υποστηρίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας είναι η δομή του συστήματος ασφαλιστικών/εργατικών ελέγχων (έλλειψη ΟΠΣ, λανθασμένη/ελλιπής στόχευση εργοδοτών, χρονοβόρες ελεγκτικές διαδικασίες), η μη στελέχωση των Ελεγκτικών Μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών καθώς και με έμπειρο και άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό (πίνακας 6.13).

Πίνακας 6.13: Αποτελέσματα Ανάλυση One-way ANOVA με βάση τη θέση ΠΕΚΑ
(περιγραφικά μέτρα, αναλυτικά αποτελέσματα)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: εκ περιτροπής απασχόληση	Αττική	14	3,64	,929	,248	2	5
	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα-Αγρίνιο)	21	3,62	,921	,201	2	5
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	4,50	,707	,224	3	5
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	9	3,11	1,167	,389	2	5
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	17	2,94	1,249	,303	1	5
	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	19	3,74	,806	,185	2	5

	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	11	3,45	,934	,282	2	5
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	3,27	,905	,273	2	5
	Total	112	3,53	1,022	,097	1	5
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ενοικίαση εργαζομένου	Αττική	14	2,43	,646	,173	1	3
	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα-Αγρίνιο)	21	1,62	,590	,129	1	3
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	3,20	,919	,291	2	4
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	9	1,89	,928	,309	1	4
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	16	2,00	,730	,183	1	4
	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	19	2,79	,631	,145	2	4
	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	11	2,09	,944	,285	1	4
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	1,91	,539	,163	1	3
	Total	111	2,22	,857	,081	1	4
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν)	Αττική	14	2,36	,929	,248	1	4
	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα-Αγρίνιο)	21	1,52	,602	,131	1	3
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	1,50	,527	,167	1	2
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	9	1,11	,333	,111	1	2
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	17	1,47	,624	,151	1	3
	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	19	1,42	,507	,116	1	2
	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	11	1,36	,505	,152	1	2
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	1,55	,522	,157	1	2
	Total	112	1,55	,669	,063	1	4
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα	Αττική	13	2,15	,801	,222	1	4
	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος	21	1,71	,561	,122	1	3

εμφάνιση των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία: εργόσημο	(Πάτρα-Αργίνιο)						
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	1,60	,843	,267	1	3
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	9	1,89	,928	,309	1	4
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	17	1,94	,748	,181	1	3
	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	19	1,42	,507	,116	1	2
	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	11	2,00	,632	,191	1	3
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	2,36	,674	,203	1	3
	Total	111	1,85	,729	,069	1	4
Πόσο συχνά διαπιστώνετε παραβίαση των όρων εργασίας (όπως έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας) των εργαζομένων με ευέλικτα σχήματα;	Αττική	14	3,86	,770	,206	2	5
	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα-Αργίνιο)	17	3,47	,717	,174	2	5
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	4,40	,699	,221	3	5
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	8	4,13	,835	,295	3	5
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	14	4,00	,784	,210	2	5
	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	17	4,12	,857	,208	3	5
	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	10	4,50	,850	,269	3	5
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	4,36	,809	,244	3	5
	Total	101	4,05	,829	,083	2	5
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: ενοίκιαση εργαζομένου	Αττική	14	2,64	1,277	,341	1	5
	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα-Αργίνιο)	21	1,81	,680	,148	1	3
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	4,00	,816	,258	3	5
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	8	2,25	1,165	,412	1	5
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	17	2,47	,943	,229	1	5

	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	18	3,78	1,396	,329	1	5
	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	10	1,80	,632	,200	1	3
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	2,00	1,000	,302	1	4
	Total	109	2,60	1,277	,122	1	5
Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας: εργόσημο	Αττική	13	2,15	1,068	,296	1	5
	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα-Αγρίνιο)	21	1,95	1,322	,288	1	5
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	1,30	,675	,213	1	3
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	8	1,88	,641	,227	1	3
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	16	1,75	1,065	,266	1	5
	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	19	2,05	,970	,223	1	4
	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	10	2,00	1,155	,365	1	5
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	3,00	1,095	,330	1	5
	Total	108	2,01	1,106	,106	1	5
Παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η δομή του συστήματος ασφαλιστικών/εργατικών ελέγχων (έλλειψη ΟΠΣ, λανθασμένης/ελλιπής στόχευση εργοδοτών, χρονοβόρες ελεγκτικές διαδικασίες)	Αττική	14	4,29	,726	,194	3	5
	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα-Αγρίνιο)	20	3,30	1,218	,272	1	5
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	4,00	1,054	,333	2	5
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	9	2,56	,882	,294	1	4
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	17	3,82	1,185	,287	1	5
	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	19	3,68	1,003	,230	2	5
	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	11	4,09	,701	,211	3	5
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	4,18	,874	,263	3	5
	Total	111	3,74	1,085	,103	1	5
Σε ποιο βαθμό θεωρείται	Αττική	14	4,29	,726	,194	3	5

ότι οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας: Η μη στελέχωση των Ελεγκτικών Μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών.	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα-Αγρίνιο)	21	3,71	1,384	,302	1	5
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	4,50	,707	,224	3	5
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	9	3,89	1,167	,389	2	5
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	17	4,35	1,115	,270	1	5
	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	19	3,68	,946	,217	2	5
	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	11	4,82	,405	,122	4	5
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	4,55	,688	,207	3	5
	Total	112	4,15	1,042	,098	1	5
Τρόποι αντιμετώπισης που μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου: Η ενίσχυση των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης με έμπειρο και άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό.	Αττική	14	4,43	,756	,202	3	5
	Δυτική Ελλάδα, Λευκάδα, Κεφαλληνία, Ζάκυνθος (Πάτρα-Αγρίνιο)	21	3,62	1,161	,253	1	5
	Δυτική Μακεδονία (Κοζάνη-Πτολεμαΐδα)	10	4,80	,632	,200	3	5
	Ήπειρος-Κέρκυρα (Ιωάννινα-Κέρκυρα)	9	4,22	1,093	,364	2	5
	Θεσσαλία (Λάρισα-Βόλος-Τρίκαλα)	17	4,59	,712	,173	3	5
	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσ.-Σέρρες-Έδεσσα)	19	4,26	,872	,200	3	5
	Κρήτη (Ηράκλειο-Χανιά)	11	4,82	,405	,122	4	5
	Στερεά Ελλάδα (Λαμία-Θήβα)	11	4,45	,688	,207	3	5
	Total	112	4,33	,914	,086	1	5

6.7 Ανάλυση συσχετίσεων

Ομοίως, και η ανάλυση συσχετίσεων Pearson έδειξε τη στατιστικά σημαντική σχέση της συχνότητας εμφάνισης παραβιάσεων των όρων εργασίας των εργαζομένων σε ευέλικτα σχήματα με την τοποθεσία, και ειδικότερα με την Περιφέρεια που πραγματοποιούνται οι έλεγχοι, αναδεικνύοντας πάλι τη σημασία του χώρου στις παραβατικές συμπεριφορές. Χαρακτηριστικό

είναι ότι για τα άλλα δημογραφικά στοιχεία δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις (βλέπε πίνακα 6.14).

Πίνακας 6.14: Συσχετίσεις (συχνότητα παραβίασης των όρων εργασίας σε ευέλικτα σχήματα με δημογραφικά στοιχεία)

		Φύλο	Ηλικία	Μορφωτικό επίπεδο	Έτη προϋπηρεσίας σε Τμήμα Ελέγχου	Θέση στο φορέα	Τοποθεσία (ανά ΠΕΚΑ)
Πόσο συχνά διαπιστώνετε παραβίαση των όρων εργασίας (όπως έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας) των εργαζομένων με ευέλικτα σχήματα;	Pearson	-,037	-,039	,124	-,010	,034	,276**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,717	,696	,222	,922	,738	,005
	N	96	101	99	101	101	101
Φύλο	Pearson	1	-,150	,198*	-,159	-,024	,007
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,127	,045	,104	,803	,945
	N	106	105	103	106	106	106
Ηλικία	Pearson	-,150	1	-,424**	,406**	,359**	,057
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,127		,000	,000	,000	,554
	N	105	111	109	111	111	111
Μορφωτικό επίπεδο	Pearson	,198*	-,424**	1	-,061	,050	,114
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,045	,000		,527	,609	,237
	N	103	109	109	109	109	109

Έτη προϋπηρεσίας σε Τμήμα Ελέγχου	Pearson	-,159	,406**	-,061	1	,347**	-,125
	Correlati on						
	Sig. (2- tailed)	,104	,000	,527		,000	,190
Θέση στο φορέα	N	106	111	109	112	112	112
	Pearson	-,024	,359**	,050	,347**	1	,115
	Correlati on						
Τοποθεσία (ανά ΠΕΚΑ)	Sig. (2- tailed)	,803	,000	,609	,000		,227
	N	106	111	109	112	112	112
	Pearson	,007	,057	,114	-,125	,115	1
	Correlati on						
	Sig. (2- tailed)	,945	,554	,237	,190	,227	
	N	106	111	109	112	112	112

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι «συνθήκες εργασίας» ως ερευνητικό πεδίο αλλά και πεδίο δημόσιας παρέμβασης αποτελούν αντικείμενο διερεύνησης κυρίως τις τρεις τελευταίες δεκαετίες και συνιστά διεπιστημονική περιοχή δημόσιου και ακαδημαϊκού ενδιαφέροντος. Οι μεταρρυθμίσεις στην πολιτική της απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας διαμόρφωσαν ένα νέο εργασιακό τοπίο που παγιώνεται, μέσω της ενίσχυσης των όρων ευελιξίας και ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου.

Έχοντας ως εργαλείο τη βιβλιογραφική αναδίφηση έγινε προσπάθεια απεικόνισης και εξέτασης του φαινομένου της ευέλικτης/άτυπης μορφής εργασίας στην Ελλάδα, μέσω της ισχύουσας εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Η έρευνα επικεντρώνεται κυρίως στον τρόπο που ο ελεγκτικός μηχανισμός του e-ΕΦΚΑ διαπιστώνει και αντιμετωπίζει την ευέλικτη απασχόληση μέσα από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις υφιστάμενες διαδικασίες ελέγχου.

Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι παρόλο, που η σταθερή απασχόληση ως εργασιακή μορφή φαίνεται ότι κρατεί ακόμα τα σκήπτρα της συνήθους εργασιακής σύμβασης, κατά την ελεγκτική διαδικασία είτε μέσω επιτόπιου ελέγχου είτε εν συνεχεία μέσω τακτικού ελέγχου⁷¹, φαίνεται ότι υπερτερεί η ευέλικτη εργασία σε σχέση με την πλήρη απασχόληση, ως φαινομένου εμφάνισης. Το γεγονός αυτό δεν έγκειται μόνο στην αύξηση των ελαστικών μορφών εργασίας, που έτσι και αλλιώς, όπως προείπαμε εξακολουθεί να υπερισχύει η παραδοσιακή εργασιακή σχέση, αλλά κυρίως έχει να κάνει με το είδος των ελεγχόμενων επιχειρήσεων, δηλαδή οι έλεγχοι επικεντρώνονται περισσότερο σε επισιτιστικές, ξενοδοχειακές-τουριστικές επιχειρήσεις με ταυτόχρονη εντατικοποίηση τους κυρίως κατά τη θερινή περίοδο. Από την άλλη, οι ουσιαστικοί έλεγχοι διενεργούνται κυρίως βάσει των προηγηθέντων επιτόπιων ελέγχων με αποτέλεσμα να ελέγχονται, ως επί το πλείστον, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε αυτού του είδους τις εκμεταλλεύσεις.

Από τις ευέλικτες/άτυπες συμβάσεις εργασίας κατά την διάρκεια των ελέγχων φαίνεται ότι πιο συχνά απαντώνται αυτή της μερικής απασχόλησης, έπεται η εκ περιτροπής εργασία και πιο σπάνια η τηλεργασία, η απασχόληση κατ' οίκον και η εργασία με τη διαδικασία του «εργοσήμου». Είναι γεγονός ότι η σύμβαση της μερικής απασχόλησης είναι η πιο διαδεδομένη

⁷¹ πρόκειται για την εξακρίβωση της ορθότητας των δηλωθέντων στοιχείων των μισθωτών στην ΑΠΔ από τον εργοδότη, βάσει της ημερομηνίας πρόσληψης, ειδικότητας, της προϋπηρεσίας, των αποδοχών και τυχόν πρόσθετων αμοιβών, το χρόνο εργασίας (πλήρους ή μειωμένης ημερήσιας ή μηνιαίας απασχόλησης).

μεταξύ των ευέλικτων συμβάσεων και επιπλέον συνιστά μια μορφή εργασίας η οποία έχει απασχολήσει την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία με ποικίλες νομοθετήσεις και παρεμβάσεις. Η εκ περιτροπής απασχόληση αποτελεί πολλές φορές και μέτρο αποφυγής των ομαδικών απολύσεων εκ μέρους του εργοδότη όπως αναλύθηκε στο Κεφάλαιο 4. Από την άλλη ο μη συχνός εντοπισμός των άτυπων μορφών εργασίας όπως αυτή της τηλεργασίας, της απασχόλησης με το σύστημα «φασόν» και με την διαδικασία του «εργοσήμου», δεν έχει να κάνει τόσο με ποσοτικά στοιχεία, ότι δηλαδή είναι οι λίγοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τέτοιου είδους εργασιακές μορφές, αλλά συνάδει κυρίως με τη φύση και τον τόπο παροχής της εργασίας. Η τηλεργασία η οποία φαίνεται ότι γιγαντώθηκε κατά την διάρκεια του COVID-19, ως εντοπίζεται στη χώρα μας, κυρίως εμφανίζεται με την μορφή της εξ αποστάσεως εργασίας, με την οικία του εργαζομένου να αποτελεί και τον νέο εργασιακό χώρο. Η παράμετρος της παροχής της εργασίας στην οικία, δυσχεραίνει σε σημείο που καθιστά αδύνατη την ελεγκτική διαδικασία καθώς αυτή μπορεί να διενεργηθεί μόνο με την παρουσία της αστυνομικής αρχής και του εισαγγελέα. Η απασχόληση με το σύστημα «φασόν» έχει κυρίως να κάνει με απασχόληση εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, είτε στην οικία του εργαζομένου είτε σε άλλο χώρο, με αποτέλεσμα και σε αυτή την περίπτωση να υπάρχουν προβλήματα εντοπισμού των εργαζομένων και εξακρίβωσης του προσώπου του εργοδότη. Για τους εργαζομένους που η υπαγωγή τους στην ασφάλιση διενεργείται αποκλειστικά μέσω της διαδικασίας έκδοσης και εξαργύρωσης του «εργοσήμου», κατά την ελεγκτική διαδικασία συναντώνται δυσχέρειες και κωλύματα τόσο κατά τον εντοπισμό τους, αφού αρκετοί εργάζονται στην οικία του εργοδότη, άλλοι είναι αγρεργάτες, όσο και κατά την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου ως ισχύει στη χώρα μας, καθώς η ασφάλιση τους συνδέεται αποκλειστικά με την έκδοση και εξαργύρωση του «εργοσήμου», λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν υπάρχει προς το παρόν υποχρέωση δήλωσής τους στο «ΠΣ-ΕΡΓΑΝΗ»⁷² με αποτέλεσμα να μην δύνανται να εφαρμοστούν οι κυρώσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας (πρόστιμο για αδήλωτη εργασία, ασφαλιστική τακτοποίηση κ.ά.).

Οι λόγοι εξάπλωσης των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας σύμφωνα με την έρευνα συνίστανται κυρίως στην παγκόσμια οικονομική κρίση και ιδίως στην παρατεταμένη κρίση που εισήλθε η χώρα μας από το έτος 2008 και φυσικά στη μείωση του εργατικού κόστους από την

⁷² σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρ. 60 του ν.4635/2019, οι απασχολούμενοι με εργόσημο βάσει του άρθρ. 20 του ν.3863/2010 καταχωρίζονται υποχρεωτικά στο «ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ», για την εφαρμογή της προαναφερθείσας διάταξης αναμένεται η έκδοση Υπουργικής απόφασης (άρθρ. 2).

εργοδοτική πλευρά. Φαίνεται ότι η είσοδος των μεταναστών και η αυτοαπασχόληση να είναι στις χαμηλότερες αιτίες, παρόλο που σαν φαινόμενα και σαν ποσοστά εμφάνισης στη χώρα μας έχουν λάβει σημαντικές διαστάσεις. Ειδικά το ποσοστό της αυτοαπασχόλησης⁷³ στην Ελλάδα είναι από τα υψηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, δεδομένου ότι στην ξένη βιβλιογραφία η αυτοαπασχόληση θεωρείται μία από τις σημαντικότερες μορφές της ευελιξίας.

Στην ερώτηση εάν εντοπίζονται συχνά παραβιάσεις των όρων εργασίας ως περιγράφονται στην ευέλικτη εργασιακή σύμβαση, το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ότι παρατηρείται πολύ συχνά, βλέποντας τη μερική απασχόληση που είναι και η πιο συνηθισμένη από τις ελαστικές μορφές απασχόλησης να κρατεί τα πρωτεία. Η προηγούμενη διαπίστωση γεννά προβληματισμούς όχι μόνο για την αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού μηχανισμού αλλά κυρίως για το ρόλο του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου των ευέλικτων συμβάσεων.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων και στην ουσία δρουν βοηθητικά στην ενίσχυση του φαινομένου παραβίασης των όρων εργασίας, σύμφωνα με την άποψη των ελεγκτών, έχουν κυρίως να κάνουν με το ίδιο το προσωπικό και τη δομή του ελεγκτικού μηχανισμού, όπως είναι η έλλειψη προσωπικού κατάλληλα εκπαιδευμένου, η ίδια η διαδικασία του ελέγχου και η ελλιπής παροχή οδηγιών εκ μέρους του ασφαλιστικού φορέα για τον τρόπο ασφαλιστικής αντιμετώπισης και τακτοποίησης των εργαζομένων με ποικίλες άτυπες συμβάσεις εργασίας και στους οποίους παρατηρείται η σχετική απόκλιση των εργασιακών όρων.

Υπάρχουν αρκετοί τρόποι και πολιτικές για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του φαινομένου της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα. Οι πιο σημαντικοί είναι (με σειρά σημαντικότητας): η εντατικοποίηση των ελέγχων που θα οδηγήσει στη συμμόρφωση των οικονομικών οργανισμών στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία, η ενίσχυση των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης με έμπειρο και καταρτισμένο προσωπικό, η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας, η ενημέρωση των εργαζομένων για τα θεσπισμένα δικαιώματά τους και η πληροφόρηση των εργοδοτών για τις κοινωνικοασφαλιστικές τους υποχρεώσεις, η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και η μείωση των εργοδοτικών εισφορών που θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Συνεπώς, απαιτούνται μια σειρά από πρακτικές που αφορούν τόσο τον

⁷³ είτε με τη μορφή της «παραδοσιακής» αυτοαπασχόλησης, είτε στις συμβάσεις έργου και τα ιδιωτικά συμφωνητικά ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Πολλές φορές οι συμβάσεις αυτές υποκρύπτουν μισθωτή εργασία (σύντομη ή διάρκειας) σε έναν πελάτη-εργοδότη.

εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας των ελεγκτικών αρχών όσο και την αρτιότερη ενημέρωση του κόσμου της εργασίας σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων επηρέασαν ως ένα βαθμό τις στάσεις και τις απαντήσεις τους. Ειδικότερα, οι απόψεις των ελεγκτών διαφοροποιήθηκαν με βάση τον τόπο εργασίας τους, ήτοι εάν διενεργούν επιτόπιους ελέγχους σε μεγάλα αστικά κέντρα (π.χ. Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα) ή σε μικρότερα (π.χ. Κέρκυρα, Χανιά κ.ά.) και το μορφωτικό τους επίπεδο (π.χ. απόφοιτος Λυκείου, απόφοιτος ανωτάτης σχολής κ.λπ.). Αντίθετα, το φύλο και η ηλικία δεν επηρέασαν σημαντικά τις απαντήσεις των ερωτηθέντων.

Όσον αφορά τον τόπο εργασίας (έδρα του κάθε Π.Ε.Κ.Α.), η έρευνα έδειξε ότι στις Περιφέρειες της Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας είναι πιο έντονη η εμφάνιση της εκ περιτροπής απασχόλησης και της ενοικίασης εργαζομένων σε σχέση με τις άλλες περιφέρειες της χώρας. Ιδιαίτερος για την εκ περιτροπής εργασία θα μπορούσε ίσως η διαπίστωση αυτή να ερμηνευθεί, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε αυτές τις περιοχές (Κοζάνη, Θεσσαλονίκη, Σέρρες) πολλές επιχειρήσεις προκειμένου να αποφύγουν ομαδικές απολύσεις και ακόμα και την οριστική παύση εργασιών, λόγω οικονομικών δυσκολιών και μείωσης της ζήτησης της παραγωγής τους, προχώρησαν πιθανότατα στην μονομερή επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας του προσωπικού τους. Το ανωτέρω σκεπτικό ενισχύεται από το γεγονός ότι στην περιοχή του Έβρου δεν έχει συσταθεί προς το παρόν το αντίστοιχο Π.Ε.Κ.Α και οι έλεγχοι διενεργούνται κυρίως από το Π.Ε.Κ.Α Κεντρικής Μακεδονίας και στην περιοχή αυτή πολλές οικονομικές εκμεταλλεύσεις έχουν εφαρμόσει το σύστημα της μονομερούς εκ περιτροπής εργασίας.

Παρόλο που το δείγμα των ερωτηματολογίων της Αττικής δεν είναι μεγάλο είναι όμως ενδεικτικό για οδηγηθούμε στο γεγονός ότι η μερική απασχόληση κυριαρχεί κυρίως στην περιοχή της Αττικής αλλά και στα νησιά του Αιγαίου (πλην της Κρήτης) στα οποία όμως δεν λειτουργεί προς το παρόν το αντίστοιχο Π.Ε.Κ.Α. και οι επιτόπιοι έλεγχοι διενεργούνται κυρίως από το Π.Ε.Κ.Α Αττικής σε συνεργασία με τις υπάρχουσες Τοπικές Διευθύνσεις.

Αντίθετα, η ασφάλιση με το κομμάτι και η απασχόληση με εργόσημο εμφανίζεται περισσότερο στην Αττική. Το «εργόσημο», ως κατηγορίες εργαζομένων, θα λέγαμε ότι χωρίζεται στο κατ' οίκον που θεωρούμε ότι είναι λογικό να εμφανίζεται εντονότερα στην Αττική στην πιο πυκνοκατοικημένη περιοχή της χώρας και στις υπόλοιπες κατηγορίες ως αποτυπώνονται στο αντίστοιχο κεφάλαιο που και πάλι η ζήτηση αυτών των ειδικοτήτων είναι μεγαλύτερη στο νομό

της Αττικής. Σχετικά υψηλή είναι και η χρήση του «εργοσήμου» στη Στερεά Ελλάδα. Στη συγκεκριμένη περίπτωση θεωρούμε ότι πρόκειται για «εργόσημο» πλέον της κατ' οίκον απασχόλησης αλλά και αυτό που αφορά τους εργάτες γης (τ.ΟΓΑ) το οποίο φυσικό λόγω των καλλιεργειών που υπάρχουν στην περιοχή.

Στις περιφέρειες που εντοπίζονται οι περισσότερες παραβάσεις σχετικά με την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας είναι αυτές της Κρήτης, της Δυτικής Μακεδονίας και της Στερεάς Ελλάδας. Ενδεικτικά, παραβιάσεις σχετικά με την ενοικίαση εργαζομένων παρατηρούνται περισσότερο στη Δυτική Μακεδονία, ενώ παραβιάσεις που αφορούν το «εργόσημο» στη Στερεά Ελλάδα. Σε τουριστικές περιοχές όπως είναι η Κρήτη είναι επόμενο ότι εφαρμόζονται σε μεγαλύτερο βαθμό οι ελαστικοί όροι εργασίας και βάσει των ελέγχων φαίνεται ότι η πραγματική απασχόληση αποκλίνει από τους δηλωθέντες εργασιακούς όρους. Όσον αφορά τις παραβάσεις που αφορούν την απασχόληση με «εργόσημο» αναφέρθηκε και ανωτέρω η αδυναμία και τα προβλήματα των ελέγχων. Η ενοικίαση των εργαζομένων πολλές φορές συγχέεται με την απασχόληση προσωπικού μέσω εργολάβων και σε κάθε περίπτωση η δυσκολία εύρεσης του πραγματικού εργοδότη καθιστά δυσχερή τον έλεγχο.

Οι ελεγκτές με υψηλό επίπεδο μόρφωσης, και ειδικότερα οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή/και διδακτορικού τίτλου σπουδών, εντοπίζουν συχνότερα μορφές ευέλικτης εργασίας. Βέβαια, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, ανεξαρτήτως θέσεως, αφορά υπαλλήλους με κάποιου είδους πτυχίο. Επίσης, οι ελεγκτές με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο πιστεύουν σε μικρότερο βαθμό ότι η είσοδος των μεταναστών έχει προκαλέσει την αύξηση των μορφών ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα, καθώς και ότι η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας, συμβάλει στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων. Σε γενικές γραμμές, οι ελεγκτές με υψηλή μόρφωση εμφανίζουν μία διαφορετική στάση ως προς την άσκηση των καθηκόντων τους, όσον αφορά τον ρόλο του ελεγκτικού μηχανισμού και του τρόπου εφαρμογής, τήρησης και ελέγχου του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Επειδή η ευελιξία φαίνεται να έχει αρνητικές συνέπειες ως προς την ανασφάλεια των εργαζομένων σε σχέση με τη θέση εργασίας τους αλλά και ως προς την κοινωνική προστασία⁷⁴, συνεπώς έχει άμεση και έμμεση επίπτωση στα δικαιώματα των εργαζομένων με αποτέλεσμα η ελαστική εργασία να συνδέεται με την επισφάλεια,

Αναλύοντας τα δεδομένα και τους όρους εργασίας των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και παράλληλα, λαμβάνοντας υπόψη τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τα ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν στον ελεγκτικό μηχανισμό του e-ΕΦΚΑ, διαπιστώνουμε ότι κατά τον έλεγχο των εργαζομένων που απασχολούνται με ελαστικούς όρους εργασίας εντοπίζονται δυσκολίες ως προς την ασφαλιστική τους αντιμετώπιση από την πλευρά του ελεγκτικού οργάνου.

Αρχίζοντας από την πιο συνηθισμένη ευέλικτη μορφή εργασίας, ήτοι τη μερική απασχόληση, γίνεται αντιληπτό ότι ο τρόπος υπολογισμού των ημερών ασφάλισης είναι πολύπλοκος και αρκετά δύσχρηστος για τους ελεγκτές. Ίσως, θα ήταν χρήσιμο οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων να αποσυνδεθούν από τον τρόπο υπολογισμού των ημερών ασφάλισης. Οι ημέρες εργασίας να υπολογίζονται αποκλειστικά και μόνο με τις πραγματικά πραγματοποιηθείσες ώρες εργασίας και ανάλογα να ανάγονται σε ημέρες εργασίας π.χ. όταν κάποιος συμπληρώσει εργασία οκτώ (8) ωρών εργασίας, τότε θα λάβει στον ασφαλιστικό του λογαριασμό μία (1) ημέρα εργασίας.

Αναφορικά με την εκ περιτροπής εργασία και επειδή μέχρι και σήμερα από τον ασφαλιστικό φορέα δεν έχουν δοθεί συγκεκριμένες οδηγίες για τον τρόπο υπολογισμού των ημερών εργασίας και των αποδοχών, κρίνεται απαραίτητο να ληφθεί μέριμνα για την απεικόνιση των ημερών εργασίας ώστε ο αριθμός των αναγνωρισμένων ημερών να είναι συγκεκριμένος και συνεπώς το ελεγκτικό έργο να καταστεί ευκολότερο και σαφέστερο.

Στα πλαίσια προστασίας του μισθωτού ορισμένου χρόνου θα μπορούσε να προβλεφθεί, σε περίπτωση που η λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν είναι επακριβώς προσδιορισμένη αλλά και στην περίπτωση που στην αρχική σύμβαση προβλέπεται η πιθανή ανανέωση της, αλλά τελικά αυτή δεν ανανεωθεί, η θέσπιση σχετικής διάταξης που να υποχρεώνει τον εργοδότη να

⁷⁴ ανεπαρκή κάλυψη για τους κινδύνους γήρατος, υγείας και ανεργίας.

προειδοποιεί έγκαιρα τον μισθωτό για την μη ανανέωση της εργασιακής σχέσης ή τη λήξη της. (Κουκιάδης, 2009 σελ 956)

Σχετικά με την ενοικίαση εργαζομένων και πέρα από τις ισχύουσες κυρώσεις⁷⁵, θα μπορούσαν να ληφθούν υπόψη τα κάτωθι:

Αναφορικά με την ίδρυση και λειτουργία των Ε.Π.Α., να προβλεφθούν αυστηρότεροι όροι όπως είναι η ύπαρξη ενός ελάχιστου εργασιακού χώρου, η ύπαρξη προσωπικού και υλικοτεχνικού εξοπλισμού, προκειμένου να περιοριστούν φαινόμενα εταιρειών «φαντάσματα». Επιπλέον, οι Ε.Π.Α. να διαθέτουν τα αναγκαία κεφάλαια (ελάχιστο ποσό μετοχικού κεφαλαίου) τα οποία θα διασφαλίσουν την εκπλήρωση των ασφαλιστικών τους υποχρεώσεων προς το παραχωρούμενο προσωπικό. Να τεθούν αυστηρότεροι περιορισμοί στην ανανέωση των συμβάσεων στον ίδιο εργοδότη του ίδιου μισθωτού, οι οποίοι να καθορίζουν επακριβώς το ανώτατο χρονικό όριο. Να τεθεί περιορισμός στην πρόσληψη εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση ώστε να γίνεται αποκλειστικά με σύμβαση πλήρους απασχόλησης, όπως συμβαίνει στη Σουηδία (Ρομποτή Ε., σελ 119). Να μειωθεί το ανώτατο όριο της τοποθέτησης στους 24 μήνες (όπως ισχύει σε Γαλλία, Γερμανία και Βέλγιο), ώστε η τοποθέτηση ως εργασιακή μορφή να μην τείνει να καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης, και με αυτόν τον τρόπο θα διατηρηθεί ο προσωρινός χαρακτήρας της απασχόλησης, ως ορίζεται στην ευρωπαϊκή οδηγία.

Δεδομένου ότι στο πλαίσιο περιορισμού εξάπλωσης της νόσου COVID-19, δύνανται πλέον ο εργοδότης, **μονομερώς**, με απόφαση του να καθορίζει ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στην έδρα της επιχείρησης, να πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας⁷⁶, κρίνεται πλέον επιβεβλημένο ένα νέο νομοθετικό πλαίσιο με ειδικές ρυθμίσεις κατά κλάδο για την τηλεργασία, που να προβλέπει και να διευκρινίζει ρητώς τα κατωτέρω:

Για κάθε μεταβολή της αρχικής σύμβασης εργασίας σε τηλεργασία, αλλά και κάθε ανάκληση αυτής, δηλαδή επιστροφή στην κανονική απασχόληση, εντός της έδρας της επιχείρησης, να προβλεφθεί η υποχρέωση, εκ μέρους του εργοδότη, υποβολής έγγραφου συμφωνητικού στο «ΠΣ-ΕΡΓΑΝΗ» σε καθορισμένο χρονικό διάστημα.

Το γεγονός ότι η τηλεργασία μπορεί να αφορά τηλεργασία μερικής, εκ περιτροπής και περιστασιακής απασχόλησης, να καταστεί σαφές ότι εφαρμόζονται όλες οι προϋποθέσεις και οι υποχρεώσεις που ισχύουν στην ελληνική νομοθεσία όταν αυτές οι εργασιακές σχέσεις

⁷⁵ άρθρ. 128 παρ. 2 του ν.4052/2012, όπως ισχύει μετά τις διατάξεις του άρθρου 27 παρ. 7 και 80 παρ. 3 του ν.4144/2013.

⁷⁶ άρθρ. 4 ΠΝΠ 11-3-2020.

διενεργούνται με τον παραδοσιακό τρόπο (υποβολή έγγραφης συμφωνίας εντός συγκεκριμένης προθεσμίας).

Δεδομένου ότι στην Ελλάδα το μεγαλύτερο ποσοστό της τηλεργασίας αφορά κατ' οίκον εργασία, γίνεται αντιληπτό πόσο δύσκολο είναι το έργο των ελεγκτικών αρχών αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας, τον έλεγχο του χρόνου της εργασίας, την υπερωριακή απασχόληση, την εργασία Κυριακές ή γιορτές. Συνεπώς, θα πρέπει να θεσπιστούν νέες ειδικές διατάξεις για τον έλεγχο αυτής της κατηγορίας των απασχολουμένων με σεβασμό πάντα την προσωπική ζωή του τηλεεργαζομένου.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν φαινόμενα καταστρατήγησης του χρόνου εργασίας των εξ αποστάσεως εργαζομένων, χρήσιμο είναι να εφαρμοστούν στην Ελλάδα διατάξεις σχετικά με το δικαίωμα των τηλεεργαζομένων στην αποσύνδεση, το δικαίωμα τους δηλαδή να απέχουν από τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες τους για εταιρικές υποθέσεις, ώστε να μη διαταράσσεται η ανάπαυσή τους, η οποία ορίζεται από τον νόμο ότι πρέπει να διαρκεί τουλάχιστον 11 συναπτές ώρες ημερησίως (όπως ήδη συμβαίνει σε Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία) (ΟΚΕ, σελ 24).

Επιπροσθέτως, πρέπει να οριοθετηθεί η έννοια της τηλεετοιμότητας και τι περιλαμβάνει, τα πιθανά επιτρεπτά όρια της τηλεετοιμότητας, την αμοιβή του τηλεεργαζομένου και τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής αυτής.

Καταλήγοντας, λόγω της ιδιαίτερης φύσης της εργασίας, να υπάρξει σαφή και συγκεκριμένη διάταξη για το εργατικό ατύχημα και την επαγγελματική ασθένεια, προκειμένου να προληφθεί ο κίνδυνος η συγκεκριμένη εργασιακή σχέση να μην τύχει εφαρμογής της προστασίας των εργατικών διατάξεων.

Τέλος, για τους εργαζομένους με την διαδικασία του «εργοσήμου», να κυρωθεί από τη χώρα μας η σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2011 (σύμβαση αριθ.189) σχετικά με την αξιοπρεπή εργασία για το οικιακό προσωπικό. Να ισχύσουν τα κατώτατα όρια αποδοχών σύμφωνα με την ισχύουσα Σ.Σ.Ε. Στην αξία του «εργοσήμου» να περιέχεται και η αναλογία επιδόματος αδειάς και δώρων. Να προβλεφθεί η αναδρομική ασφάλιση από το ασφαλιστικό όργανο σε περίπτωση που διαπιστώσει από πραγματικά γεγονότα την ύπαρξη της. Να δοθεί η δυνατότητα στο ασφαλιστικό όργανο να προβαίνει σε καταλογισμό ημερών ασφάλισης, παρόλο που δεν θα έχει προηγηθεί καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών. Να υπάρξει υποχρέωση υποβολής του εντύπου της ατομικής σύμβασης εργασίας στο «ΠΣ-ΕΡΓΑΝΗ» από τον εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση που εντοπίζεται παραβίαση των όρων εργασίας με ευέλικτη/άτυπη μορφή, να θεσπιστεί η επιβολή αυτοτελούς προστίμου και για όλους τους μισθωτούς εργαζομένους να ισχύουν οι διατάξεις της αδήλωτης εργασίας.

Οι ασφαλιστικές εισφορές της σταθερής απασχόλησης, όσον αφορά τις αποδοχές του κατώτατου μισθού να μειωθούν, ώστε να δοθεί κίνητρο για απομάκρυνση από την μερική απασχόληση και επιλογή της πλήρους εργασίας.

Επειδή η ασφαλιστική νομοθεσία λειτουργεί συμπληρωματικά του εργατικού δικαίου, παρεμβαίνοντας ρυθμιστικά στο ίδιο πεδίο, ήτοι ρύθμιση του παράγοντα εργασία, αλλά από διαφορετική πλευρά και με διαφορετικά μέσα, για κάθε νέα ρύθμιση ή τροποποίηση του εργατικού δικαίου ταυτόχρονα να προβλέπεται και η ανάλογη εφαρμογή του στο κοινωνικοασφαλιστικό δίκαιο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ζερδελής Δ., «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Ε΄ έκδοση, *Εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ*, 10/2017
2. Κουκιάδης Ι.Δ., «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Δ΄ Έκδοση, *Εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ*, 2009
3. Κουκιάδης Ι.Δ., «Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Επιτομή Ζ΄ Έκδοση, *Εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ*, 2019
4. Λαναράς Δ., Κ., «Η ασφάλιση στον Ε.Φ.Κ.Α.», *Εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ*, σελ.6-15, 2019
5. Λεβέντης Γ.-Παπαδημητρίου Κ.Δ., «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», *ΔΕΛΤΙΟΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ*, 2011
6. Ληξουριώτης Ι., «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», *Εκδόσεις ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ*, 2017
7. Νιάρχος Σ., «Πρακτικός Οδηγός Ασφαλιστικών και Εργατικών Θεμάτων», *ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ*, σελ.1011/1155-1174, 2011

ΜΕΛΕΤΕΣ - ΑΡΘΡΑ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. Aaker, D. A., Kumar, V., Day, G. S. (2004). *Marketing Research* (8th ed.). USA: Wiley and Sons.
2. Αιτιολογική έκθεση Ν. 3863/2010, κεφ. τέταρτο, «Ασφάλιση Ειδικών Μορφών Απασχόλησης»
3. Απόφαση αριθμ. 14913/343/Φ10034/27-6-2011 *Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης*, «Προδιαγραφές του Εργοσήμου»
4. Γαβρόγλου Σ., «Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη», *ΠΑΕΠ*, Αθήνα, 2006
5. Γεωργακοπούλου Β., «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες», *ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*, Αθήνα, 1996
6. Γκιάλης Σ. «Εργασιακή ευελιξία και άτυπη εργασία στη νέα εποχή», *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, τόμος ΙΔ, τεύχος 56, σελ. 90-122, 2009
7. Γκιάλης Σ., «Χωρικοί καταμερισμοί και διαστάσεις των άτυπων μορφών εργασίας: Η περίπτωση του Τοπικού Παραγωγικού Συστήματος της Θεσσαλονίκης», *Περιοδικό ΑΕΙΧΩΡΟΣ*, τόμος 4, τεύχος 1, σελ. 81, Πανεπιστημιακές εκδόσεις Θεσσαλίας, σελ.70-86, 2005
8. Εγκύκλιος *τ.ΙΚΑ-ΕΤΑΜ* αρ. 43/11-7-2013, “Αμοιβή και παρακράτηση εισφορών περιστασιακά απασχολούμενων με την διαδικασία έκδοσης και εξαργύρωσης ειδικής επιταγής: «Εργόσημο»”
9. ETUI (Brussels 2013), “Atypical forms of employment contracts in times of crisis”, working paper 2013.03
10. ETUI (No 7/2020), “Ensuring fair short-time work – a European overview”
11. Eurofound (2010), “Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements”
12. Eurofound (2014), “New forms of employment”, Presentation to European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, 20 November 2014
13. Eurofound (2017), “Aspects of non-standard employment in Europe”, Dublin (Produced on the request of the European Commission)
14. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο Ευρωπαϊκού Εξαμήνου: Νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης», 2017
15. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), «Πρόταση σχετικά με τη θέσπιση ευρωπαϊκού μέσου προσωρινής στήριξης για τον μετριασμό των κινδύνων ανεργίας σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης {SURE} λόγω της έξαρσης της νόσου COVID-19», COM(2020) 139 final, Βρυξέλλες, 2.4.2020
16. Θεοδωρουλάκης Μ., Κουμαριανός Β., «Ελαστικές μορφές απασχόλησης και οι επιπτώσεις στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης», *ΕΕΚΠ*, τεύχος 11, σελ. 5-41, Σεπτέμβριος 2019
17. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, «Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις: Βασικά Στοιχεία και Έννοιες», σ.40-46, 69, Φεβρουάριος 2012
18. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, «Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας, κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης», σελ.92-131, Οκτώβριος 2012

19. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, «Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής/Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)», Μάιος 2015
20. Καραμάνης Κ., «Ευέλικτες μορφές εργασίας: πόσο επηρέασαν την απασχόληση; Συμπεράσματα από την Περιφέρεια Ηπείρου», 4^ο «Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο: Σύγχρονη Επιχείρηση και παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον: Νέες προκλήσεις μετά τη κρίση», σελ. 183-195, 2011
21. Καραμεσίνη Μ., «Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, σελ.3-32, 1999
22. Καραμεσίνη Μ., «Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση αντιμέτωπη με την οικονομική κρίση», *ΕΕΚΠ*, τεύχος 2, σελ.13-14, Μάιος 2014
23. Κούγιας, Κ., «Ευέλικτη απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης: διαπιστώσεις και σκέψεις», *ΕΕΚΠ*, τόμος 6, σελ.5-8, 2016
24. Malhotra, N., Birks, D. (2003). *Marketing research: An applied Approach, 2nd European edition*. Harlow: Pearson Education.
25. Malhotra, N., Birks, D. (2006). *Marketing research: An applied Approach 3rd European edition*. Harlow: Pearson Education.
26. Μιχαήλ Μ. Δ., «Άτυπη απασχόληση, συνθήκες εργασίας και επιχειρηματικά σύμφωνα στην Ευρωπαϊκή Ένωση», *Επιθεώρηση Οικονομικών Επιστημών*, τόμος Ι, τεύχος Ι, σελ. 137-156, 2001,
27. OECD (2004), “Economic Outlook, Part IV: Labour market performance and the OECD Jobs Strategy”, Paris: OECD
28. Πάνου Ε., Κυριαζόπουλου Ε., Πετροπούλου Μ., «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην τοπική αυτοδιοίκηση μελέτη περίπτωσης ενός «μικρού» και ενός «μεγάλου» μητροπολιτικού δήμου της Αθήνας», *ΣΠΟΥΔΑΙ*, τόμος 59, τεύχος 3^ο-4^ο, σελ.118-142, 2009
29. Rea, L., Parker, R. (2005), *Designing and conducting survey research, a comprehensive guide*, 3ed edition, San Francisco: Wiley and Sons
30. Ρομποτή Ε., Φερόνας Α., «Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας των χωρών υπό καθεστώς δημοσιονομικής προσαρμογής: Μια συγκριτική ανάλυση», *ΕΕΚΠ*, τεύχος 5, σελ. 24, Ιανουάριος 2016
31. Robson, C. (2007). *The research of the real world, a tool for social scientists and professional researchers*, Athens: Gutenberg Publications.
32. Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A. (2009), “*Research Methods for business students*” 5th ed.. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
33. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research methods for business students*. Harlow: Pearson.

34. Στεργίου Α., «Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση», *Εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ*, σελ. 381, 2005
35. Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «Πρόταση διοργανικής διακήρυξης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», 2017 (SOC 634)
36. SWD(2017) 478-479, «Πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση»
37. Walker R., Goodwin D. and Cornwell E., “Work patterns in Europe and related social security Issues: Coping with the myths of flexibility” in D. Pieters, *Changing work patterns and Social Security, Kluwer Law International*, 1999
38. Wilson. A. (2003), *Marketing Research, An integrated approach*, Essex Pearson Education Limited
39. Wrenn, B., Stevens, R., Loudon, D. (2007), *Marketing research: text and cases*, New York: Haworth publications
40. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, έγγραφο αρ.πρωτ.: 4355/16/3-3-2011, «Εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας»
41. Υπουργείο Εργασίας, Κοιν. Ασφαλ. & Πρόνοιας, έγγραφο αρ.πρωτ.: οικ.36311/840/5-11-2013, «Εκ περιτροπής απασχόληση»

ΟΔΗΓΙΕΣ - ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ – ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

- Οδηγία 91/533/ΕΟΚ της 14/10/1991 σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας
- Οδηγία 97/81/ΕΚ της 15/12/1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης
- Οδηγία 1999/70/ΕΚ της 28/6/1999 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ της 27/11/2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
- Οδηγία 2003/88/ΕΚ της 4/11/2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας
- Συμφωνία-πλαίσιο της 16/7/2002 για την τηλεργασία (εντάχθηκε στο εσωτερικό δίκαιο με το άρθρ. 4 εθν.γ.σ.σ.εργ. 2006-2007)
- Οδηγία 2008/104/ΕΚ της 19/11/2008 περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

- Απόφαση 2010/707/ΕΕ της 21/10/2010 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών
- Απόφαση 2018/1215/ΕΕ της 16/7/2018 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική» του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής, της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, εκπονώ τη διπλωματική μου εργασία με θέμα:

«Ευέλικτη και άτυπη εργασία:

η οπτική της ασφάλισης και η συμβολή του ελεγκτικού μηχανισμού του e-ΕΦΚΑ»

Τονίζω ότι σχετικά με τη συμπλήρωση που ακολουθεί, η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Οι απαντήσεις είναι απολύτως εμπιστευτικές και η ταυτότητα των συμμετεχόντων θα παραμείνει ανώνυμη. Η συμπλήρωσή του δεν διαρκεί παραπάνω από περίπου 10 λεπτά. Θα ήθελα να υπογραμμίσω ότι η συμμετοχή σας είναι καθοριστική για τη διενέργεια της έρευνας.

Αν έχετε οποιαδήποτε απορία αναφορικά με την παρούσα έρευνα, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στην ηλεκτρονική διεύθυνση: thsougla@yahoo.gr.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την στήριξή σας.

Θεοδώρα Σουγλέ

A. ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Παρακαλούμε σημειώστε με X τα ακόλουθα:

1. Στα πλαίσια των ελέγχων που διενεργούνται από την Υπηρεσία σας, ποια μορφή απασχόλησης υπερτερεί;

Πλήρη ευέλικτη

2. Κατά την διενέργεια των ελέγχων πόσο συχνά συναντάται εργαζομένους με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση, εκ περιτροπής, ορισμένου χρόνου, «ενοικιαζόμενοι», κ.ά);

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

3. Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 τη συχνότητα εμφάνισης των κάτωθι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την ελεγκτική σας εμπειρία:

	Καθόλου 1	Λίγο 2	Αρκετά 3	Πολύ 4	Πάρα πολύ 5
Μερική απασχόληση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εκ περιτροπής απασχόληση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ορισμένου Χρόνου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ενοικίαση εργαζομένου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τηλεργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εργόσημο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Από τους κάτωθι αναφερόμενους λόγους πόσο θεωρείται ότι συνέβαλλε ο καθένας στην αύξηση εμφάνισης των ευέλικτων/άτυπων συμβάσεων εργασίας στην Ελληνική επικράτεια;

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
	1	2	3	4	5
Αλλαγές στην οικονομική ζωή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αλλαγές στον τρόπο ζωής	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Παγκόσμια οικονομική κρίση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Διεθνής ανταγωνισμός	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μείωση εργατικού κόστους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είσοδος μεταναστών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Πόσο συχνά διαπιστώνετε παραβίαση των όρων εργασίας (όπως έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας) των εργαζομένων με ευέλικτα σχήματα;

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

6. Παρακαλούμε να εκτιμήσετε με βάση την κλίμακα 1-5 σε ποιο βαθμό οι κάτωθι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζουν παραβίαση των όρων εργασίας ;

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
	1	2	3	4	5
Μερική απασχόληση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εκ περιτροπής απασχόληση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ορισμένου Χρόνου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ενοικίαση εργαζομένου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ασφάλιση με το κομμάτι (φασόν);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τηλεργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εργόσημο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Σε ποιο βαθμό θεωρείται οι κάτωθι παράγοντες επηρεάζουν την εφαρμογή των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας;

1. Η πολυνομία, πολυπλοκότητα και ασάφεια των διατάξεων της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας:

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

2. Η δομή του συστήματος ασφαλιστικών/εργατικών ελέγχων (έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος, λανθασμένη/ελλιπής στόχευση εργοδοτών, χρονοβόρες ελεγκτικές διαδικασίες):

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

3. Η μη στελέχωση των Ελεγκτικών Μηχανισμών με τον κατάλληλο αριθμό ελεγκτών:

(περιορισμένος αριθμός ελέγχων)

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

4. Η ελλιπής παροχή ασφαλιστικών οδηγιών για την διαχείριση περιπτώσεων μη ορθής εφαρμογής των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας:

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

5. Η έλλειψη εκπαίδευσης και συνεχούς επιμόρφωση του προσωπικού της ελεγκτικής αρχής:

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

Γ. ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι οι παρακάτω τρόποι αντιμετώπισης μπορούν να συμβάλλουν στον περιορισμό του φαινομένου;

1. Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτιώνει τη θέση των απασχολουμένων στις ευέλικτες μορφές εργασίας:

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

2. Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση παραβίασης των όρων εργασίας από τον τελευταίο, θα συνέβαλλε στην τήρηση της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας εκ μέρους των επιχειρήσεων:

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

3. Η εντατικοποίηση των ελέγχων θα είχε ως αποτέλεσμα την συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία:

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

4. Η ενίσχυση των Περιφερειακών Ελεγκτικών Κέντρων Ασφάλισης με έμπειρο και άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό:

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

5. Η ενημέρωση των εργαζομένων για τα θεσπισμένα δικαιώματά τους και η πληροφόρηση των εργοδοτών για τις κοινωνικοασφαλιστικές τους υποχρεώσεις:

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

6. Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης:

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

7. Είδος μέτρων που πρέπει να παρθούν έτσι ώστε να επιτευχθεί συμμόρφωση εργοδοτών στην Ελλάδα:

.....
.....
.....
.....
.....

Δ. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-60 61 και άνω

3. Μορφωτικό επίπεδο: Απόφοιτος Λυκείου ΤΕΙ ΑΕΙ

Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό

4. Χρόνια προϋπηρεσίας σε Τμήμα Ελέγχου: 1-10 11-20 21 και άνω

5. Προσδιορίστε τη θέση σας:

- Ελεγκτής
- Προϊστάμενος Τμήματος
- Προϊστάμενος Διεύθυνσης