



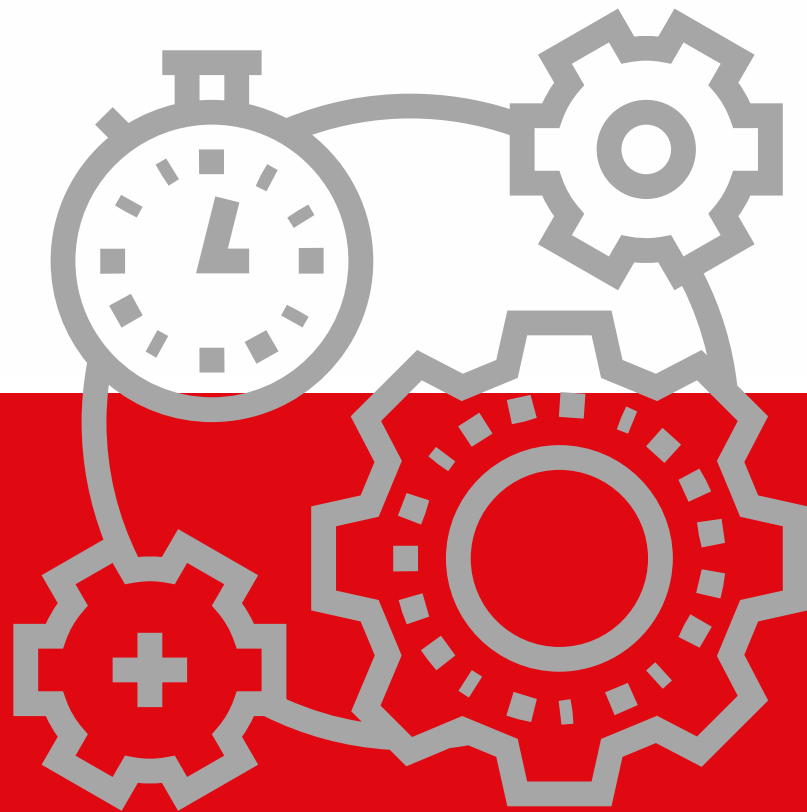
ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ

Εργάσιμος χρόνος & υπερωριακή απασχόληση: Η ελληνική αγορά εργασίας και νομοθεσία υπό συγκριτική οπτική

Δανάη Κολτσίδα - Κατερίνα Τσατσαρώνη



Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς

Θεματική: Εργασία – Κοινωνικό Κράτος – Αλληλεγγύη

Δανάη Κολτσίδα & Κατερίνα Τσατσαρώνη

Εργάσιμος χρόνος & υπερωριακή απασχόληση: Η ελληνική αγορά

εργασίας και νομοθεσία υπό συγκριτική οπτική

Ιούνιος 2021

** Ευχαριστούμε θερμά τις/τους συναδέλφους Andrea Allamprese, Tatiana Moutinho, Barbara Steiner, Steffen Lehndorff, Christoph Sykora, David Mum και Θόδωρο Παρασκευόπουλο, για τη βοήθειά τους.*

Περιεχόμενα

Σκοπός & μεθοδολογία της μελέτης	2
A. Βασικά συγκριτικά δεδομένα για την κατάσταση της αγοράς εργασίας – Η θέση της Ελλάδας στην Ε.Ε.....	4
A.1. Απασχόληση – Ανεργία	4
<i>Χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας</i>	4
<i>Υψηλή ανεργία</i>	6
<i>Μη οικειοθελής μερική απασχόληση</i>	7
A.2. Επίπεδα μισθών	9
<i>Μέσες αμοιβές</i>	9
<i>Κατώτατος μισθός</i>	12
<i>Μισθολογικά επίπεδα και εργάσιμος χρόνος</i>	13
B. Εργάσιμος χρόνος, υπερωριακή απασχόληση και ένταση εργασίας.....	16
B.1. Συνολική εικόνα για τον εργάσιμο χρόνο	16
B.2. Ανάλυση ανά κλάδους	18
B.3. Εργάσιμος χρόνος, εντατικοποίηση και ποιότητα εργασίας	22
Γ. Συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων	33
Γ.1. Συνδικαλιστική πυκνότητα και ρόλος των σωματείων	33
Γ.2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	35
Δ. Εποπτεία και ελεγκτικοί μηχανισμοί.....	38
E. Μελέτη περιπτώσεων: Ιταλία, Αυστρία και Γερμανία.....	44
E.1. Βασικές ρυθμίσεις και ανώτατα όρια για τον εργάσιμο χρόνο	45
E.2. Έκταση και αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης.....	46
E.3. Εναλλακτική «αποζημίωση» υπερωριών – Ελαστική διευθέτηση εργάσιμου χρόνου.....	47
E.4. Επίπεδο ρύθμισης των θεμάτων του εργάσιμου χρόνου : Νομοθεσία – Συλλογικές Συμβάσεις – Ατομικές Συμβάσεις.....	48
E.5. Τήρηση των προβλέψεων – Μηχανισμοί επιθεώρησης εργασίας.....	49
E.6. Αποτελέσματα – Πραγματική έκταση της υπερεργασίας και υπερωριακής εργασίας	50
ΣΤ. Συμπεράσματα	51
ΣΤ.1. Σύνοψη των βασικών χαρακτηριστικών της ελληνικής αγοράς εργασίας	52
ΣΤ.2. Επίδραση του νέου νομοθετικού πλαισίου.....	53
ΣΤ.3. Σχέση με το διεθνές πλαίσιο.....	54
ΣΤ.4. Εναλλακτικές προτάσεις πολιτικής.....	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	57

Δανάη Κολτσιδά¹ - Κατερίνα Τσατσαρώνη²

Εργάσιμος χρόνος & υπερωριακή απασχόληση: Η ελληνική αγορά εργασίας και νομοθεσία υπό συγκριτική οπτική

Σκοπός & μεθοδολογία της μελέτης

Η αφορμή για την ανά χειράς σύντομη συγκριτική μελέτη δόθηκε από τη σημαντική δημόσια συζήτηση που διεξάγεται αυτή την περίοδο στην Ελλάδα, η οποία ξεκίνησε μετά τη νομοθετική πρωτοβουλία της κυβέρνησης για τη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου³. Η εν λόγω συζήτηση – όπως και σε άλλες αντίστοιχες περιστάσεις – διεξάγεται στη χώρα μας με επίκληση, γενικώς ή άκρως επιλεκτικά, των *ευρωπαϊκών τάσεων*, χωρίς όμως ούτε να τεκμηριώνεται ποιες είναι οι τάσεις αυτές, ούτε πολύ περισσότερο να λαμβάνονται υπόψη οι διαφοροποιημένες συνθήκες κάθε εθνικής αγοράς εργασίας.

Η αγορά εργασίας αποτελεί ένα *σύστημα*, τα επιμέρους στοιχεία του οποίου αλληλεπιδρούν σε κάθε δεδομένη χρονική στιγμή, διαμορφώνοντας μία συγκεκριμένη *θέση ισορροπίας*. Κάθε μεταβολή, επομένως, στις παραμέτρους ενός από αυτά τα στοιχεία δεν παράγει αποτελέσματα (μόνο) *αυτοτελώς*, αλλά και σε συνάρτηση με την

¹ Δικηγόρος, Πολιτική επιστήμονας, Διευθύντρια Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς

² Οικονομολόγος, Ερευνήτρια ΙΝΠ – Συντονίστρια θεματικής [Εργασία – Κοινωνικό Κράτος – Αλληλεγγύη](#)

³ Πρόκειται για το σχέδιο νόμου «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής "Επιθεώρηση Εργασίας" - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής», που βρίσκεται διαθέσιμο εδώ: https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Katatethenta-Nomosxedia?law_id=78e5874f-435d-499c-ad8c-ad3d0145d03e

κατάσταση των λοιπών στοιχείων που συγκροτούν την αγορά εργασίας. Πιο απλά, η ίδια νομοθετική επιλογή σε ένα επιμέρους θέμα δεν παράγει σε κάθε επιμέρους (εθνική) αγορά εργασίας τα ίδια αποτελέσματα. Λόγου χάρη, η θέσπιση της μερικής απασχόλησης, σε μια αγορά εργασίας με χαμηλό ποσοστό ανεργίας, υψηλούς μισθούς, αποτελεσματικής εποπτείας της τήρησης των κανόνων του εργατικού δικαίου κ.ο.κ., μπορεί να αποτελέσει διέξοδο και επιλογή για ορισμένους εργαζόμενους και εργαζόμενες είτε μόνιμα είτε σε συγκεκριμένες περιόδους της ζωής τους (για λόγους υγείας, φροντίδας κ.λπ.). Αντίθετα, σε μια αποδιαρθρωμένη αγορά εργασίας με υψηλή ανεργία, χαμηλούς μισθούς κ.ο.κ., ο ίδιος θεσμός μπορεί να μετατραπεί σε δούρειο ίππο καταστρατήγησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Με αυτή, επομένως, την αφετηρία, στην ανά χείρας μελέτη θα παρουσιάσουμε ορισμένα από τα βασικά μεγέθη της ελληνικής αγοράς εργασίας σε σύγκριση με το ευρωπαϊκό πλαίσιο. Στόχος μας είναι να καταδείξουμε ομοιότητες και διαφορές και να τεκμηριώσουμε γιατί, κατά τη γνώμη μας, η ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου θα λειτουργήσει μόνο αρνητικά για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους στο πλαίσιο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Προς το σκοπό αυτό, στηριχθήκαμε σε δύο ειδών πηγές: Αφ' ενός, ήδη δημοσιευμένες επίσημες στατιστικές και συγκριτικά δεδομένα, ειδικά της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των συνδεδεμένων με αυτή οργανισμών (Eurostat, Eurofound κ.λπ.) και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), αφ' ετέρου δεδομένα που συλλέξαμε στη βάση ενός σύντομου ανοιχτού ερωτηματολογίου από ειδικούς στο πεδίο του εργατικού δικαίου και των οικονομικών της εργασίας σε σχέση με ορισμένες από τις μεγαλύτερες χώρες του «στενού πυρήνα» της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η επιλογή να εμβαθύνουμε στον «στενό πυρήνα» της Ε.Ε. υπαγορεύθηκε από μια συνειδητή τοποθέτηση: Με δεδομένες και γνωστές τις τεράστιες ανισότητες μεταξύ του ευρωπαϊκού κέντρου και της περιφέρειας – ή, ορθότερα, των περιφερειών⁴ – της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αναγωγή όλων των θεμάτων σε μια αφηρημένη «ευρωπαϊκή εμπειρία» κινδυνεύει να αποκρύπτει τις διαφοροποιήσεις στη λογική ενός μέσου όρου και, πολύ περισσότερο, να συμπαρασύρει όλες τις ευρωπαϊκές χώρες σε μια προς τα κάτω εξίσωση σε ό,τι αφορά τα κοινωνικά δικαιώματα. Από την πλευρά μας επιμένουμε σε ένα *ευρωπαϊκό κερτημένο* που θα είναι συνώνυμο μιας συλλογικά καλύτερης ζωής, θελκτικό για τους λαούς της Ευρώπης. Κατά τη γνώμη μας, κάθε «εξευρωπαϊσμός» και «εκσυγχρονισμός». πρέπει να στοχεύει στις καλύτερες – για

⁴ Αν και συγκροτούν από κοινού την «περιφέρεια» της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο Ευρωπαϊκός Νότος παρουσιάζει και σημαντικές διαφορές – εκτός από ομοιότητες – από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης.

τους εργαζόμενους/τις εργαζόμενες και τα δικαιώματά τους, πάντοτε – διεθνείς και ευρωπαϊκές εμπειρίες⁵.

Μία καταληκτική μεθοδολογική σημείωση : Στις στατιστικές που χρησιμοποιήσαμε, επιλέξαμε – ακόμα και εκεί που υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα για το 2020 και το 2021 – να αποτυπώσουμε την προ πανδημίας εικόνα, καθώς αυτή δημιούργησε ένα καθεστώς εξαίρεσης και στο πεδίο της εργασίας.

A. Βασικά συγκριτικά δεδομένα για την κατάσταση της αγοράς εργασίας – Η θέση της Ελλάδας στην Ε.Ε.

Η Ελλάδα αποτελεί την αρνητική πρωταθλήτρια της Ευρώπης – όχι μόνο του «παλιού» πυρήνα της Ε.Ε., αλλά και της σημερινής Ευρώπης των 27 – στους περισσότερους δείκτες που αφορούν την αγορά εργασίας. Η δεκαετής κρίση και τα μέτρα λιτότητας που εφαρμόστηκαν, η αποδιάρθρωση του εργατικού δικαίου στο πλαίσιο των μνημονιακών «μεταρρυθμίσεων», αλλά και διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας – όπως ιδίως η κυριαρχία της μικρής και πολύ μικρής επιχειρηματικότητας – αποτυπώνονται με μελανά χρώματα σε όλους τους δείκτες που αφορούν την εργασία.

A.1. Απασχόληση – Ανεργία

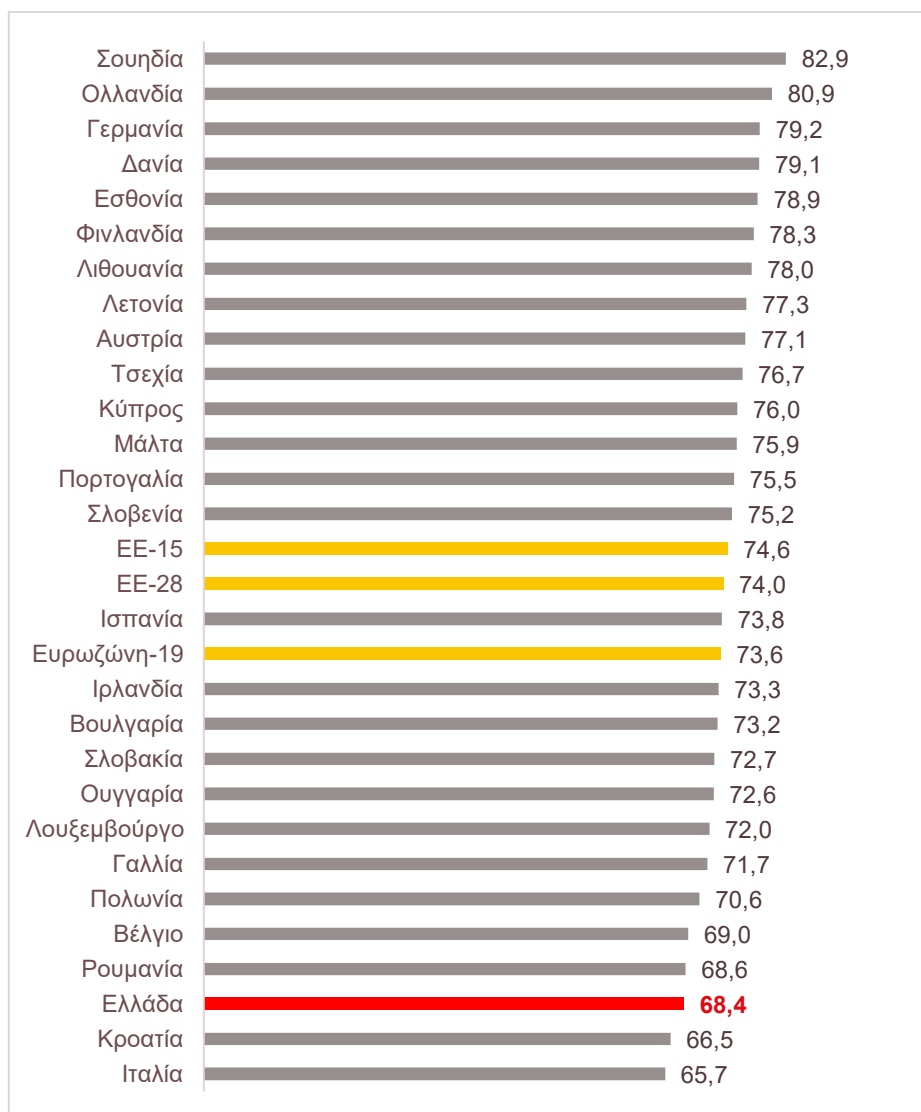
Χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας

Ένα από τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την ελληνική αγορά εργασίας είναι, κατά κοινή ομολογία, τα **χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας** – ιδίως των νέων και των γυναικών (**Διάγραμμα 1**) – αφού λιγότερο από **70%** του πληθυσμού της χώρας μεταξύ 15 και 64 ετών συμμετέχει στην αγορά εργασίας (δηλαδή εργάζεται ή αναζητά εργασία).

⁵ Βλ. και Καραμεσίνη, Μ., «Απορρύθμιση του χρόνου εργασίας: ποιος εξευρωπαϊσμός;», *Η Αυγή*, 6/6/2021, διαθέσιμο online εδώ: https://www.avgi.gr/oikonomia/388751_aporrythmisi-toy-hronoy-ergasias-poiος-exeyropaismos

Το στοιχείο αυτό επισημαίνεται από όλες τις πλευρές – μεταξύ των οποίων και το «Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία (Τελική Έκθεση)», δηλαδή η γνωστή «Έκθεση Πισσαρίδη». Ωστόσο, αυτό που συνήθως υποεκτιμάται – όπως θα δούμε στη συνέχεια – είναι ο ρόλος που παίζει σε αυτό το φαινόμενο και η υψηλή ανεργία, αλλά και το χαμηλό επίπεδο των μισθών, που λειτουργούν αποτρεπτικά στην είσοδο στην αγορά εργασίας, καθιστώντας τη συχνά ασύμφορη⁶.

Διάγραμμα 1 : Ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας (activity rate) - Ηλικίες 15-64 - 2019



* Πηγή : Eurostat

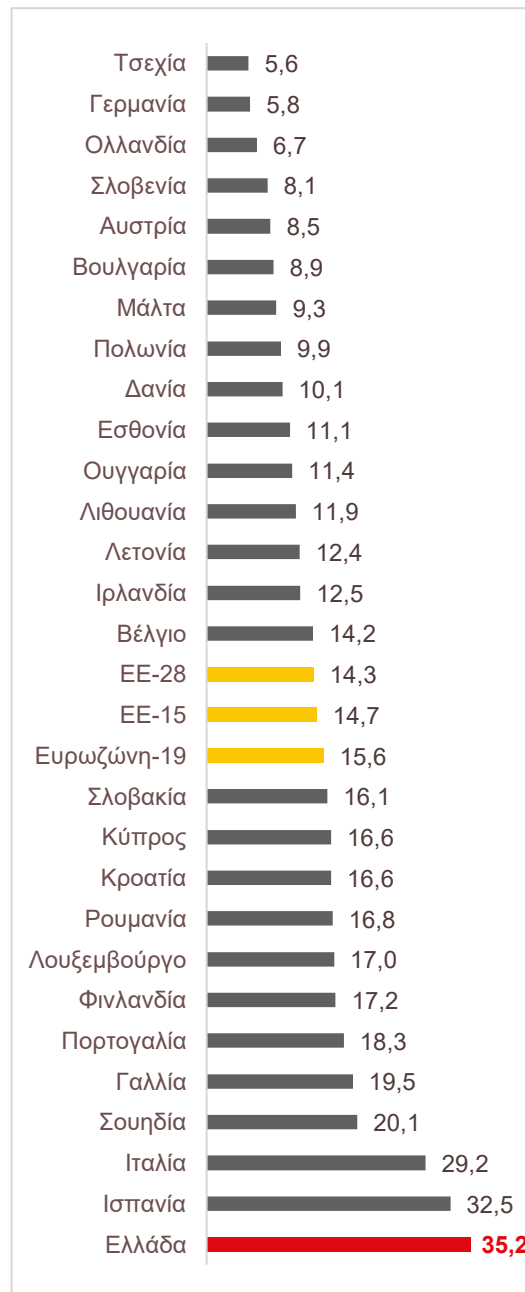
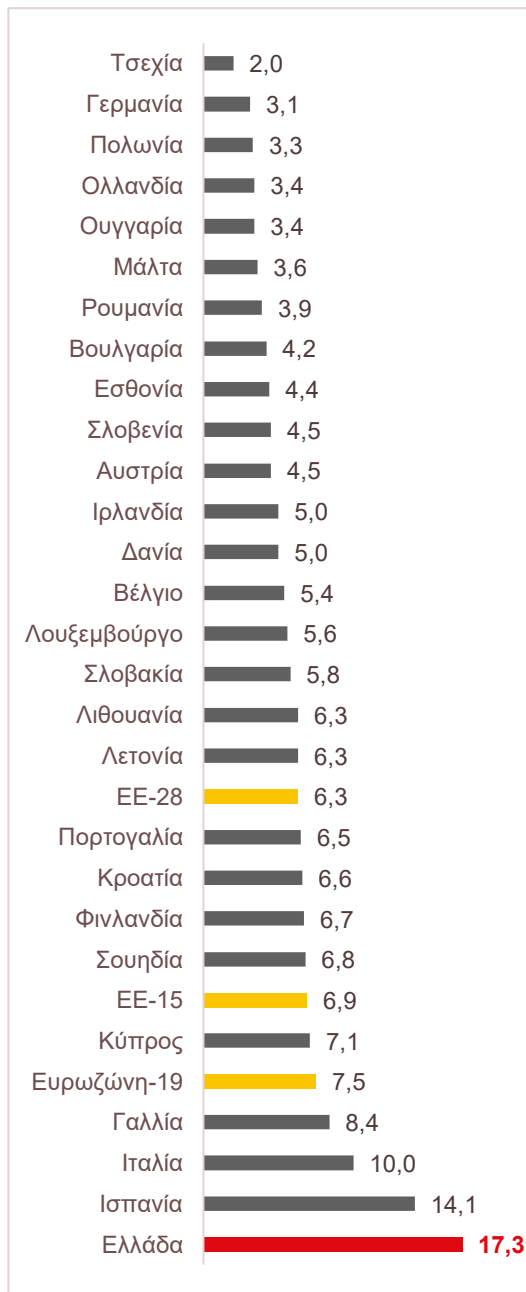
⁶ Βλ. και Κολτσιδά Δ., Τσατσαρώνη, Κ. «Νεοφιλελεύθερα όνειρα και εργασιακός εφιάλτης», *Η Αυγή*, 13/12/2020, διαθέσιμο online: https://www.avgi.gr/oikonomia/374260_neofilelythera-oneira-kai-ergasiakos-efialtis

Υψηλή ανεργία

Αντίστοιχα, τα ποσοστά **ανεργίας** – παρά τη σχετική τους αποκλιμάκωση, μετά το τρομακτικό σημείο στο οποίο είχαν φτάσει στα μέσα της προηγούμενης δεκαετίας – παραμένουν τα υψηλότερα στην Ευρώπη, τόσο στο γενικό πληθυσμό (άνω του 17% προ πανδημίας) όσο και μεταξύ των **νέων** (άνω του 35% επίσης προ πανδημίας), όπως φαίνεται στο **Διάγραμμα 2** και στο **Διάγραμμα 3**, αντίστοιχα.

Διάγραμμα 2 : Ποσοστά ανεργίας (15-74 ετών) - 2019

Διάγραμμα 3 : Ποσοστά ανεργίας των νέων (15-24 ετών) - 2019

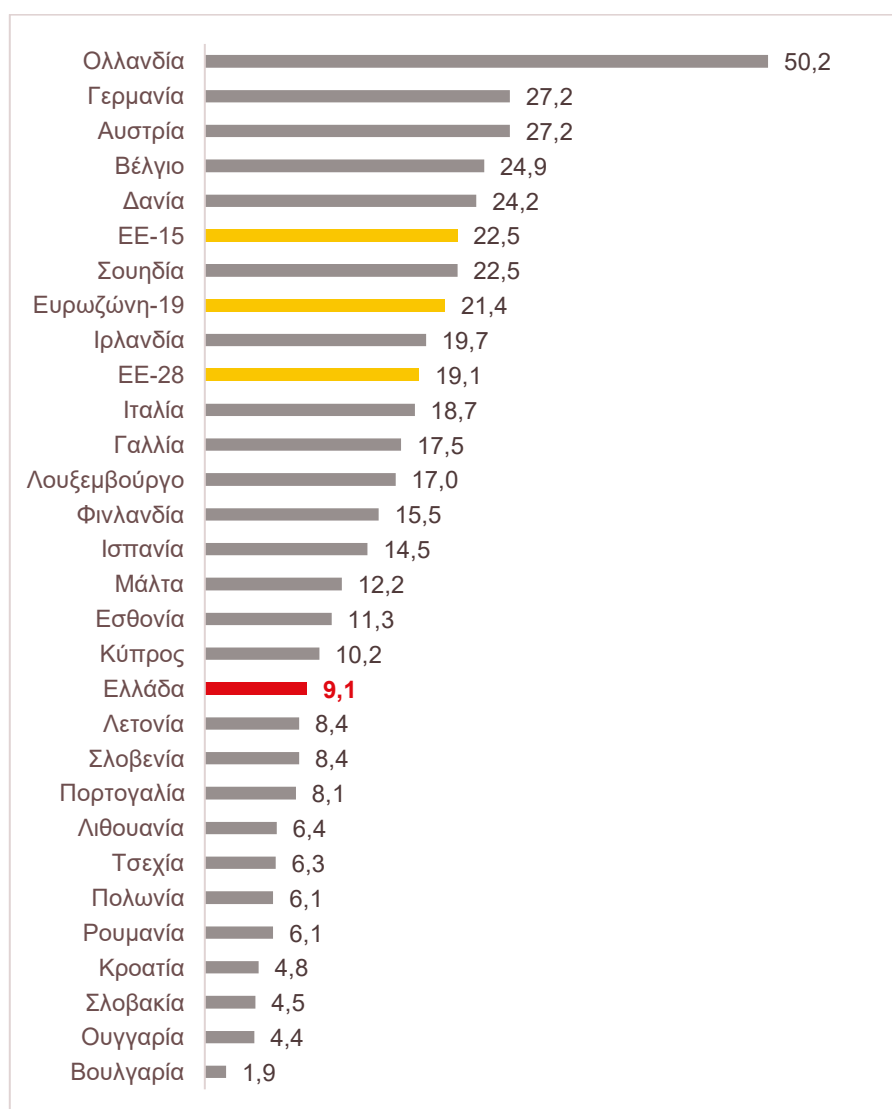


* Πηγή : Eurostat

Μη οικειοθελής μερική απασχόληση

Συμπληρωματικά προς τα ποσοστά της ανεργίας πρέπει κανείς να πάρει υπόψη και το φαινόμενο της **μερικής απασχόλησης**. Στο σύνολο του εργατικού δυναμικού η Ελλάδα έχει σχετικά μικρότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με άλλες χώρες (Διάγραμμα 4).

Διάγραμμα 4 : Μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (4^ο τρίμηνο 2019)

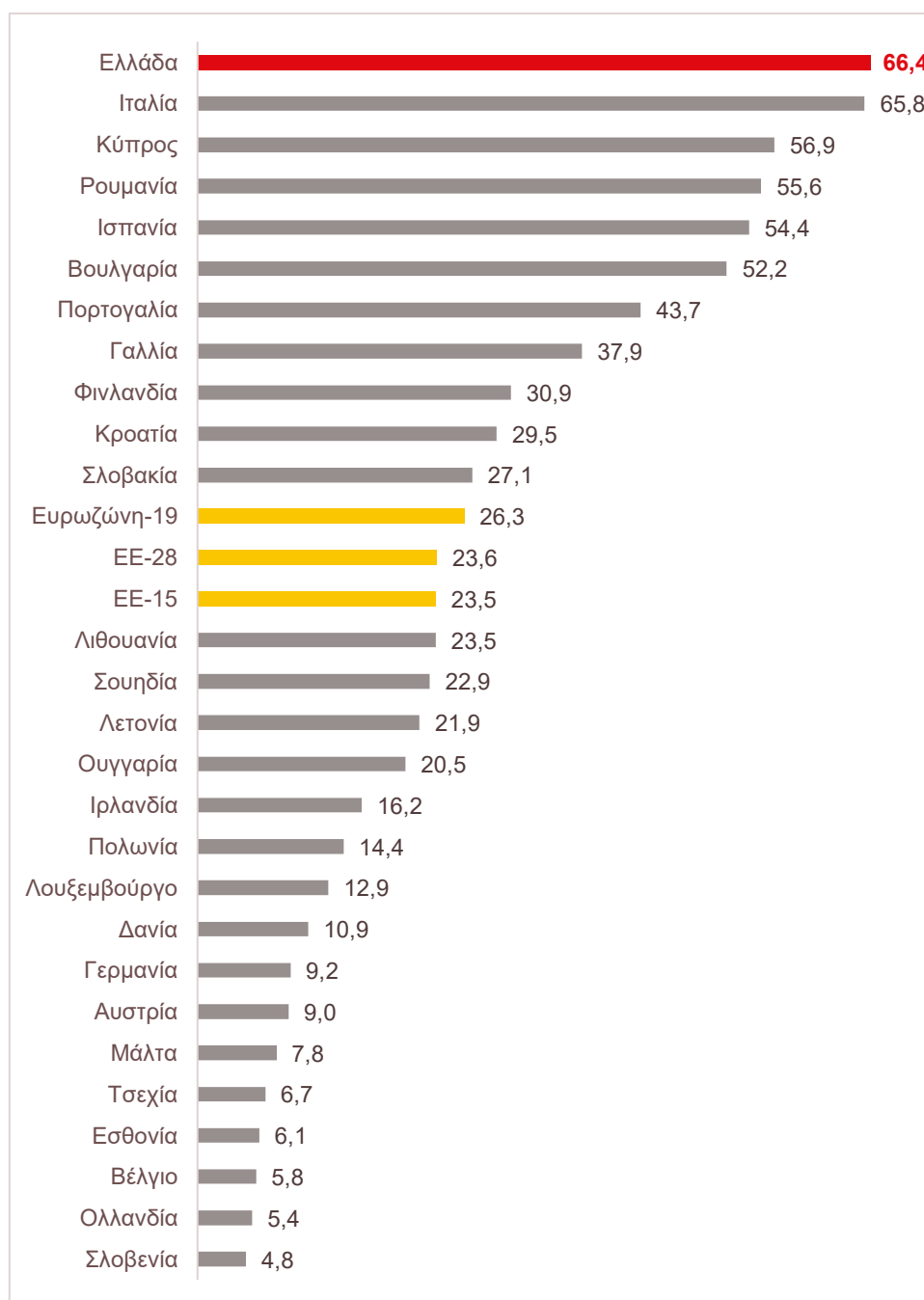


* Πηγή : Eurostat

Η ουσιώδης διαφορά ωστόσο είναι ότι στη χώρα μας αυτό δεν αποτελεί οικειοθελή, αλλά **αναγκαστική** επιλογή, ελλείπει θέσεων πλήρους (full-time) απασχόλησης. Έτσι, η Ελλάδα κατατάσσεται πρώτη στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως προς

το ποσοστό των **μη οικειοθελώς εργαζόμενων με μερική (part-time) απασχόληση** (Διάγραμμα 5). Εξάλλου, δεν είναι τυχαίο ότι η μερική απασχόληση εκτοξεύεται από το **9,1%** στο σύνολο των εργαζομένων σε **18,7%** στις ηλικίες 15-29 ετών, όπου απαντώνται και τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας.

Διάγραμμα 5 : Μη οικειοθελής μερική απασχόληση – Ποσοστό επί της συνολικής μερικής απασχόλησης (2019)



* Πηγή : Eurostat

Πρόκειται, με άλλα λόγια, για ένα φαινόμενο που βρίσκεται σε άμεση σύνδεση με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και τα χαμηλά επίπεδα των μισθών, αφού – όπως παρατηρεί κανείς συγκρίνοντας τα συνολικά ποσοστά μερικής απασχόλησης με αυτά της μη οικειοθελούς – είναι σαφές ότι στις χώρες με χαμηλό ποσοστό ανεργίας και καλά επίπεδα μισθών (λ.χ. Ολλανδία, Γερμανία κ.ο.κ.) η μερική απασχόληση αποτελεί (οικονομικά βιώσιμη) επιλογή για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες είτε μόνιμα είτε σε σύνδεση με συγκεκριμένες ανάγκες της ζωής τους (λ.χ. φροντίδα μελών οικογένειας, προβλήματα υγείας κ.ο.κ.), γι' αυτό και αρκετοί εργαζόμενοι/εργαζόμενες την επιλέγουν, αλλά ελάχιστοι καταφεύγουν αναγκαστικά σε αυτή.

Συνεπώς, για να εκτιμήσει κανείς σωστά το εύρος της ελλείπουσας προσφοράς εργασίας, θα πρέπει εκτός της ανεργίας, να λάβει υπόψη του και την μη οικειοθελή μερική απασχόληση.

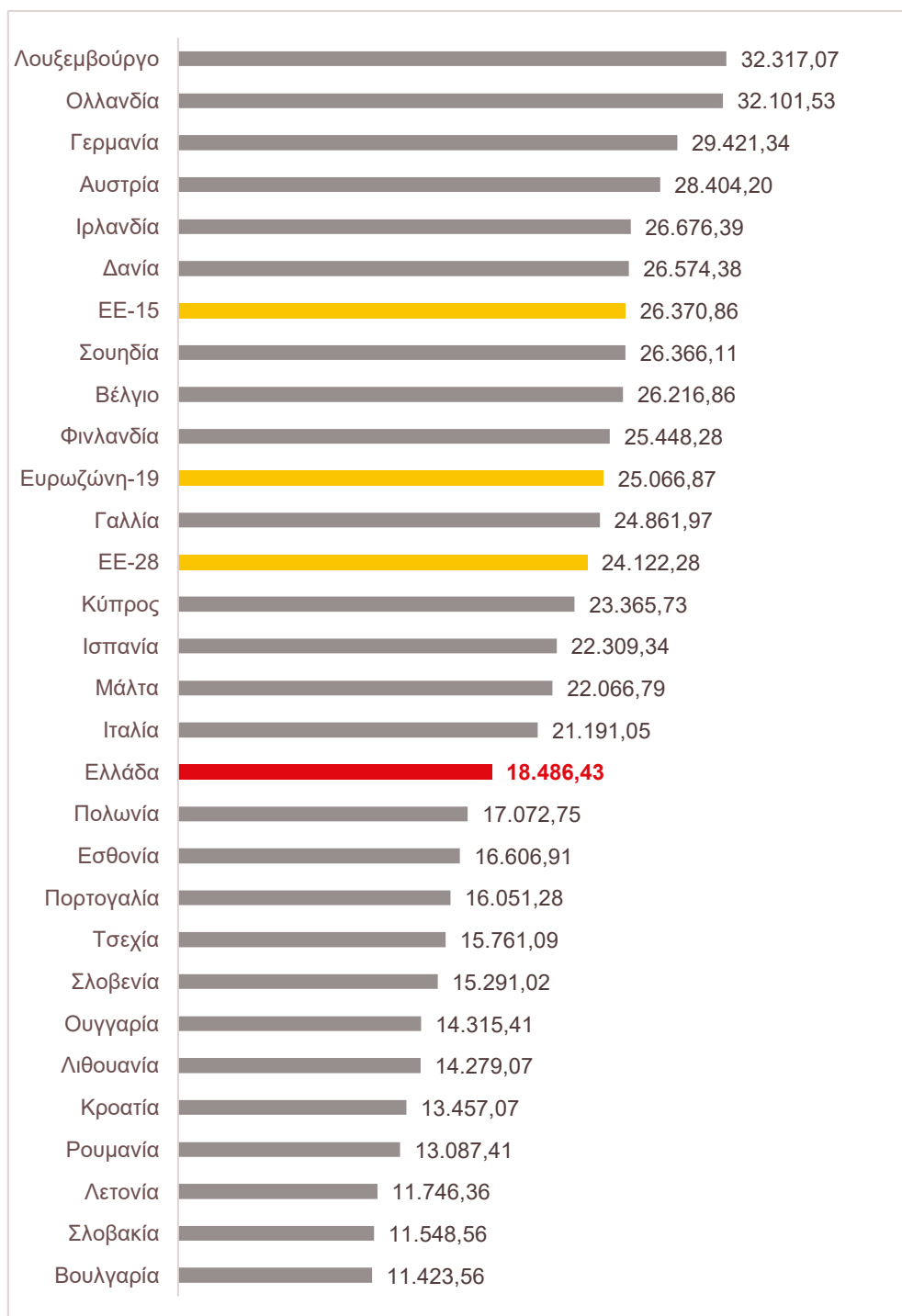
Τα μεγέθη που παρατέθηκαν παραπάνω περιγράφουν το κατά πόσο παρέχονται πραγματικές και οικονομικά βιώσιμες ευκαιρίες απασχόλησης και, ως εκ τούτου, επιδρούν καθοριστικά στη **διαπραγματευτική ισχύ** των εργαζομένων, ένα ζήτημα που θα μας απασχολήσει και στη συνέχεια.

A.2. Επίπεδα μισθών

Μέσες αμοιβές

Το δεύτερο επίσης χαρακτηριστικό για την ελληνική αγορά εργασίας, ειδικά μετά τη δεκαετή κρίση της προηγούμενης περιόδου, που ανέκοψε κάθε τάση σύγκλισης με τα ευρωπαϊκά επίπεδα, είναι το **πολύ χαμηλό επίπεδο των μισθών** (Διάγραμμα 6). Είναι χαρακτηριστικό ότι – εξαιρώντας τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και των Βαλκανίων – μόνο η Πορτογαλία έχει μικρότερες ετήσιες αποδοχές από την Ελλάδα, στο πλαίσιο των χωρών της «παλιάς» (προ της διεύρυνσης του 2004) Ε.Ε.

Διάγραμμα 6 : Μέσος ετήσιος μισθός (καθαρές αποδοχές με βάση την αγοραστική δύναμη) – Εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης χωρίς παιδιά – 2019

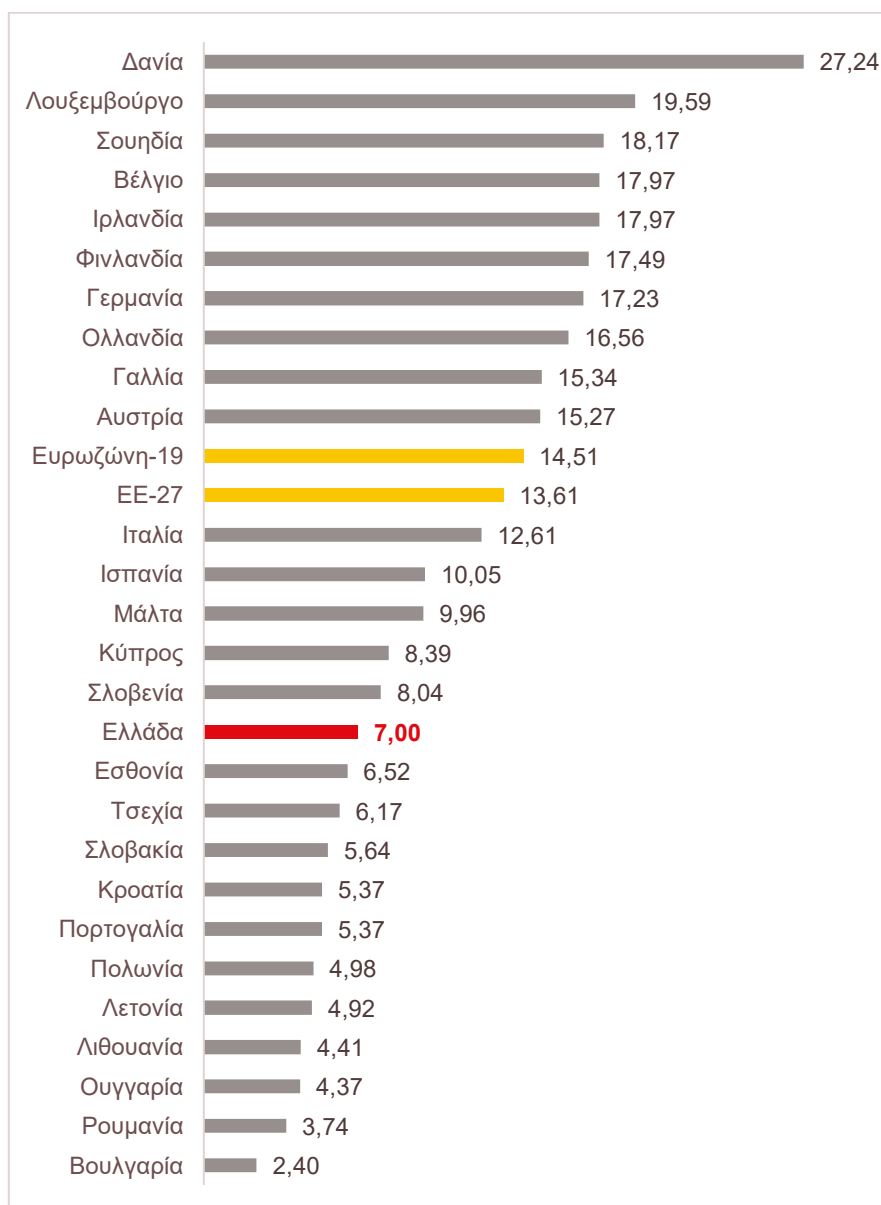


* Πηγή : Eurostat

Το χαμηλό εξάλλου επίπεδο των μισθών – σε συνδυασμό, αντίστροφα, με τα υψηλά επίπεδα εργάσιμου χρόνου – αντανακλάται με ακόμη μεγαλύτερη ενάργεια στο **ύψος της ωριαίας αμοιβής**, το οποίο στην Ελλάδα είναι μεταξύ των χαμηλότερων, με την

Πορτογαλία να είναι η μοναδική από τις χώρες της προ της διεύρυνσης του 2004 Ε.Ε. που βρίσκεται σε ακόμα χαμηλότερη θέση (Διάγραμμα 7)⁷.

Διάγραμμα 7 : Διάρθρωση ωριαία αμοιβή (2018) - Εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις μεγαλύτερες των δέκα (10) απασχολούμενων



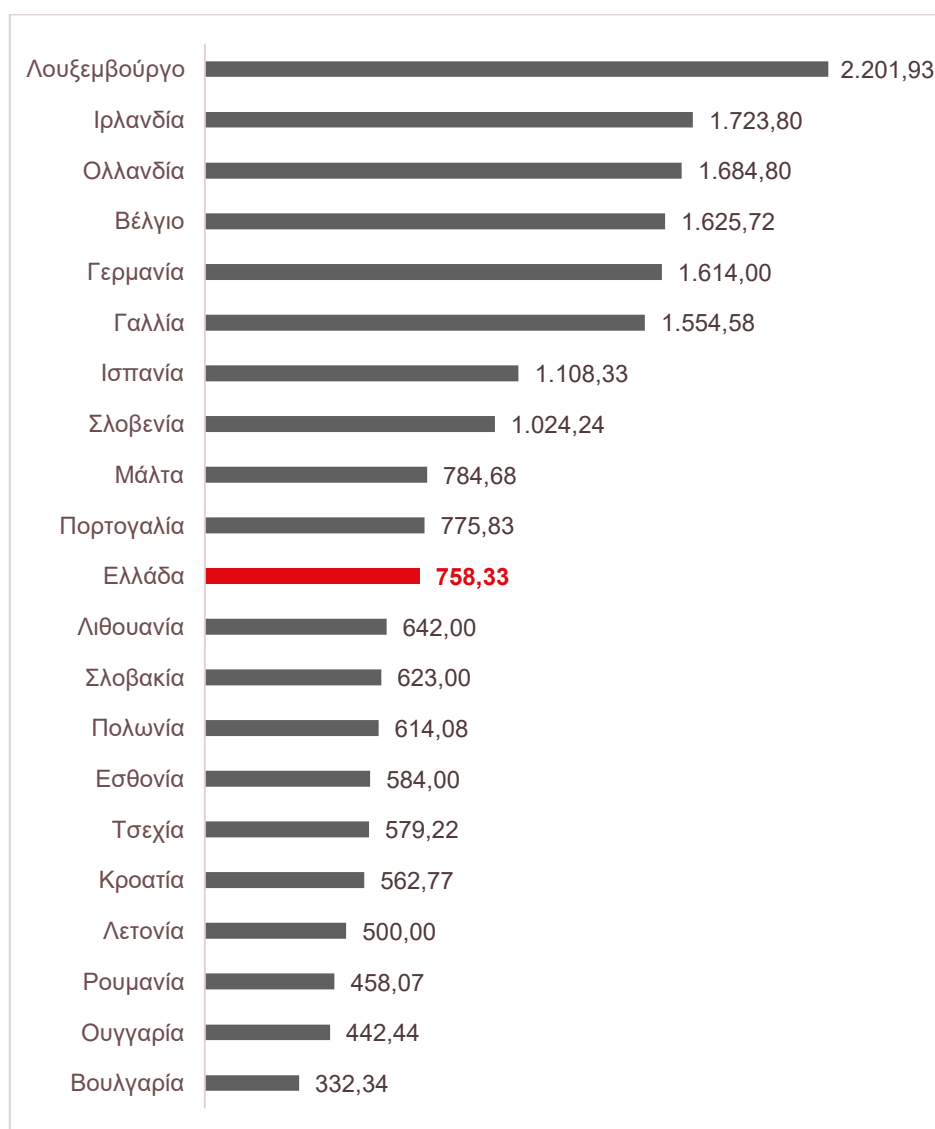
* Πηγή : Eurostat

⁷ Δυστυχώς, τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν μόνο επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από δέκα (10) εργαζόμενους, γεγονός που – ειδικά στην Ελλάδα – αποκλείει μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού, ωστόσο παραμένουν ενδεικτικά.

Κατώτατος μισθός

Εξάλλου, παρά τη σχετικά πρόσφατη αύξηση του κατώτατου μισθού από την αρχή του 2019, η Ελλάδα παραμένει από τις χώρες με το **χαμηλότερο συγκριτικά κατώτατο μισθό** (Διάγραμμα 8), προηγούμενη μόνο χωρών της Ανατολικής Ευρώπης και των Βαλκανίων. Και μάλιστα, αυτή την αρχική αύξηση δεν επακολούθησε καμία μεταγενέστερη μετά την κυβερνητική αλλαγή, γεγονός που καθιστά την Ελλάδα εξαίρεση μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών που εφαρμόζουν το σύστημα του κατώτατου μισθού, με μοναδική άλλη εξαίρεση την Ουγγαρία (Διάγραμμα 9).

Διάγραμμα 8 : Κατώτατος μισθός σε ευρώ (1ο εξάμηνο 2021)



* Πηγή : Eurostat

Διάγραμμα 9 : Μεταβολή κατώτατου μισθού (S1_2021-S2_2019) – Σε ευρώ



* Πηγή : Eurostat

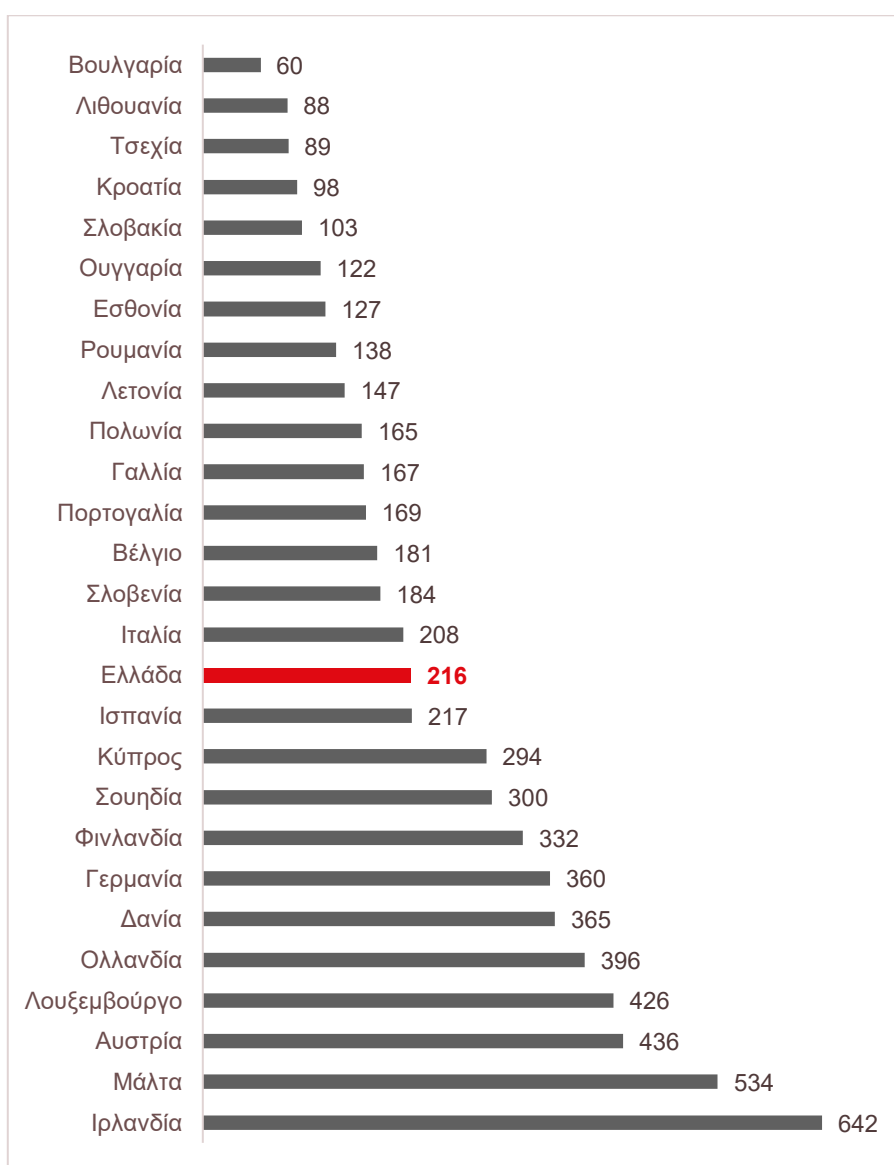
Μισθολογικά επίπεδα και εργάσιμος χρόνος

Τα χαμηλά επίπεδα των μισθών βρίσκονται, όπως είναι λογικό, σε άμεση συνάρτηση με το ζήτημα του εργάσιμου χρόνου από πολλές απόψεις.

Πρώτα απ' όλα, στις χώρες όπου τα μισθολογικά επίπεδα είναι χαμηλά, η υπερωριακή απασχόληση συχνά γίνεται αντιληπτή από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες όχι ως μία επιβάρυνση την οποία προσπαθούν να αποφύγουν, αλλά κάτι

που επιδιώκουν, καθώς η επιπλέον αμοιβή που σχετίζεται με αυτή αποτελεί κρίσιμο συμπλήρωμα του εισοδήματός τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι – για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που παρέχουν υπερωριακή απασχόληση – η μέση μηνιαία αμοιβή που αποκομίζουν από αυτή στην Ελλάδα ανέρχεται σε 216 ευρώ (στοιχεία 2018), όπως φαίνεται στο **Διάγραμμα 10**. Με άλλα λόγια, στο πλαίσιο των χαμηλών μισθολογικών επιπέδων που προαναφέραμε, η αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση αποτελεί σημαντικό τμήμα των εισοδημάτων των νοικοκυριών των αντίστοιχων εργαζομένων.

Διάγραμμα 10 : Μέση μηνιαία αμοιβή από υπερωριακή απασχόληση (με αναφορά τους εργαζόμενους που παρέχουν υπερωριακή εργασία) - 2018



* Πηγή : Eurostat

Αντίστροφα, τα υψηλά μισθολογικά επίπεδα – και κυρίως τα υψηλά ποσοστά επιπλέον αποζημίωσης για την υπερωριακή απασχόληση – λειτουργούν ως αντικίνητρο για τους εργοδότες, ώστε να περιορίζουν τις απαιτήσεις τους για υπερωριακή απασχόληση στο ελάχιστο αναγκαίο.

Ευρύτερα, εξάλλου, το χαμηλό επίπεδο των μισθών δυσχεραίνει, αντικειμενικά και κάθε συζήτηση και διεκδίκηση για τη συνολική μείωση του εργάσιμου χρόνου, ανεξαρτήτως υπερωριακής απασχόλησης. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην πρόσφατη έρευνα του Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς με τη συνεργασία της Prorata, «Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα : Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας»⁸ (Νοέμβριος 2020), παρ' όλο που η πλειοψηφία (52,8%) των ερωτώμενων δήλωσε ότι θεωρεί εφικτή τη μείωση του εργάσιμου χρόνου με διατήρηση των μισθών στα ίδια επίπεδα, σε όλα τα διλήμματα που τέθηκαν σε σχέση με ενδεχόμενες μεταβολές στον μισθό και στον εργάσιμο χρόνο τους διαφάνηκε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών δίνει προτεραιότητα στη διατήρηση ή αύξηση των μισθολογικών τους απολαβών. Ειδικότερα, το 68,1% δήλωσαν ότι δεν θα δεχόταν μια μικρή μείωση μισθού προκειμένου να δουλεύουν λιγότερες ώρες, το 70% ότι δεν θα δεχόταν να δουλεύουν περισσότερες ώρες, αλλά αντί για υπερωρίες να παίρνουν σε αντάλλαγμα αντίστοιχα ρεπό, ενώ το 59,9% δεν θα δεχόταν να δουλεύουν λιγότερες ώρες, με μικρή μείωση μισθού, προκειμένου να καταπολεμηθεί η ανεργία μέσω της δημιουργίας αντίστοιχων θέσεων εργασίας.

Στο ζήτημα του εργάσιμου χρόνου θα αναφερθούμε και στη συνέχεια, τόσο αυτοτελώς όσο και στη συνάρτησή του με τις υπόλοιπες παραμέτρους που συγκροτούν την αγορά εργασίας.

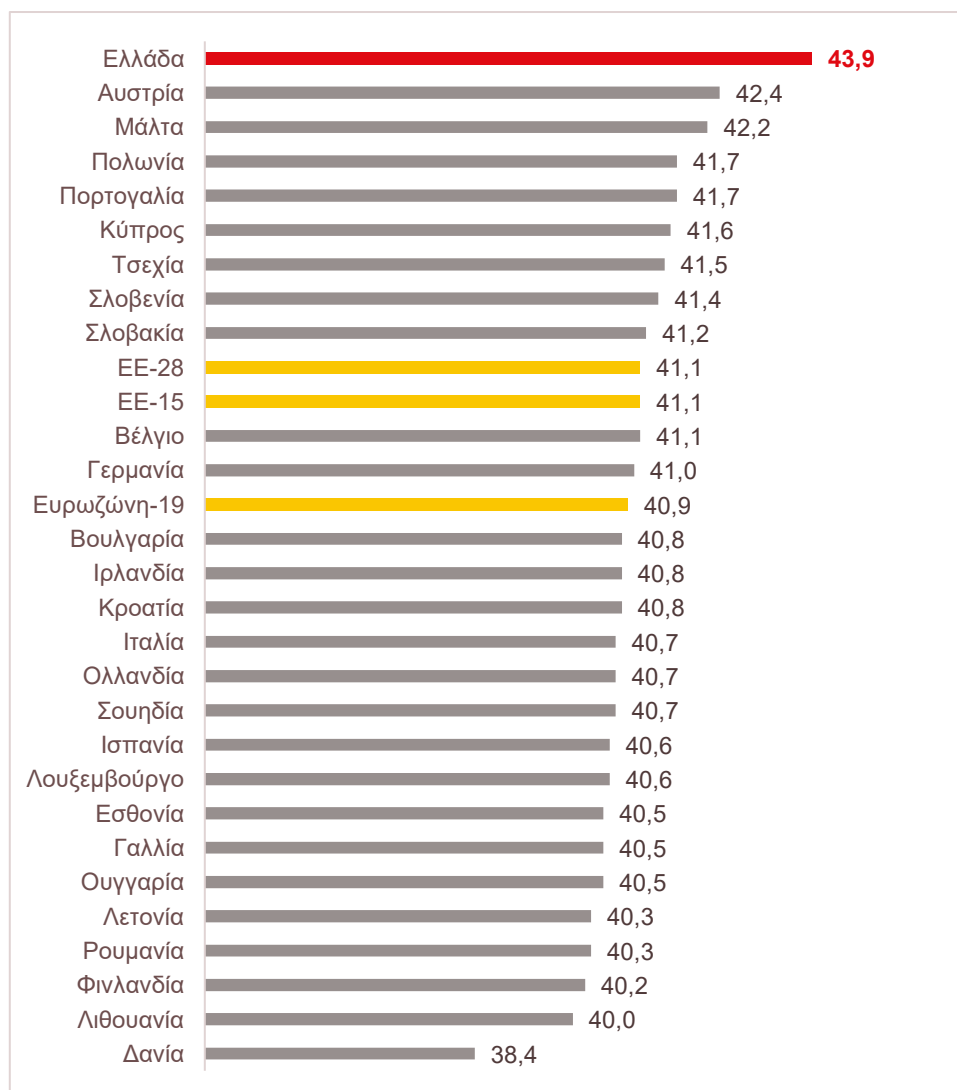
⁸ Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, Prorata, *Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα : Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας*, Νοέμβριος 2020 [online], διαθέσιμη εδώ: <https://poulantzas.gr/yliko/erevna-synthikes-ergasias-stin-ellada-ebeiries-kai-staseis-gyro-apo-tin-agora-ergasias/>

Β. Εργάσιμος χρόνος, υπερωριακή απασχόληση και ένταση εργασίας

Β.1. Συνολική εικόνα για τον εργάσιμο χρόνο

Τα συγκριτικά δεδομένα σε ευρωπαϊκό επίπεδο γύρω από τον **εργάσιμο χρόνο**, αποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στην Ελλάδα είναι μεταξύ εκείνων που **εργάζονται περισσότερο** (Διάγραμμα 11), αφού η χώρα μας κατέχει την πρώτη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με 43,9 ώρες μέσο χρόνο εργασίας ανά εβδομάδα.

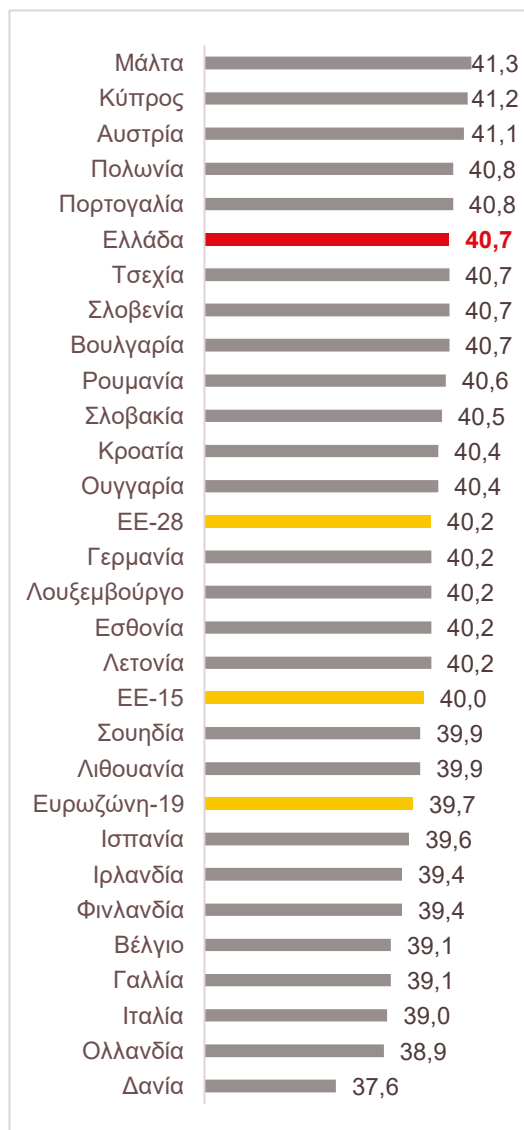
Διάγραμμα 11 : Μέσος εβδομαδιαίος εργάσιμος χρόνος για το σύνολο των απασχολούμενων (σε ώρες) - 2019



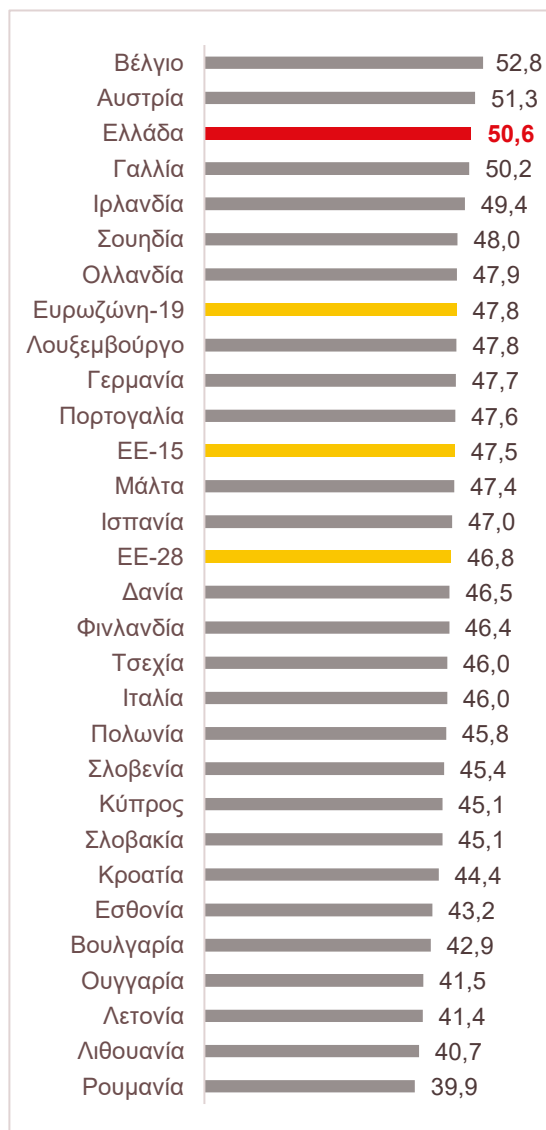
* Πηγή : Eurostat

Τα υψηλά επίπεδα του εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου αφορούν τόσο τους αυτοαπασχολούμενους (με την ευρεία έννοια, δηλαδή και τους εμπόρους), αλλά σε πολύ μεγάλο βαθμό και τους μισθωτούς, του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα περιλαμβανομένου (Διάγραμμα 12 και Διάγραμμα 13).

Διάγραμμα 12 : Μέσος εβδομαδιαίος εργάσιμος χρόνος για τους μισθωτούς (ΔΤ & ΙΤ / σε ώρες) - 2019



Διάγραμμα 13 : Μέσος εβδομαδιαίος εργάσιμος χρόνος για τους αυτοαπασχολούμενους (όλων των κλάδων / σε ώρες) - 2019



* Πηγή : Eurostat

Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί το εξής : Επί της αρχής, με δεδομένο ότι η διάρκεια του εργάσιμου χρόνου συνδέεται με την οργάνωση της κοινωνικής ζωής – το πότε δηλαδή λειτουργούν τα καταστήματα, οι επιχειρήσεις, οι δημόσιες υπηρεσίες, πότε οι

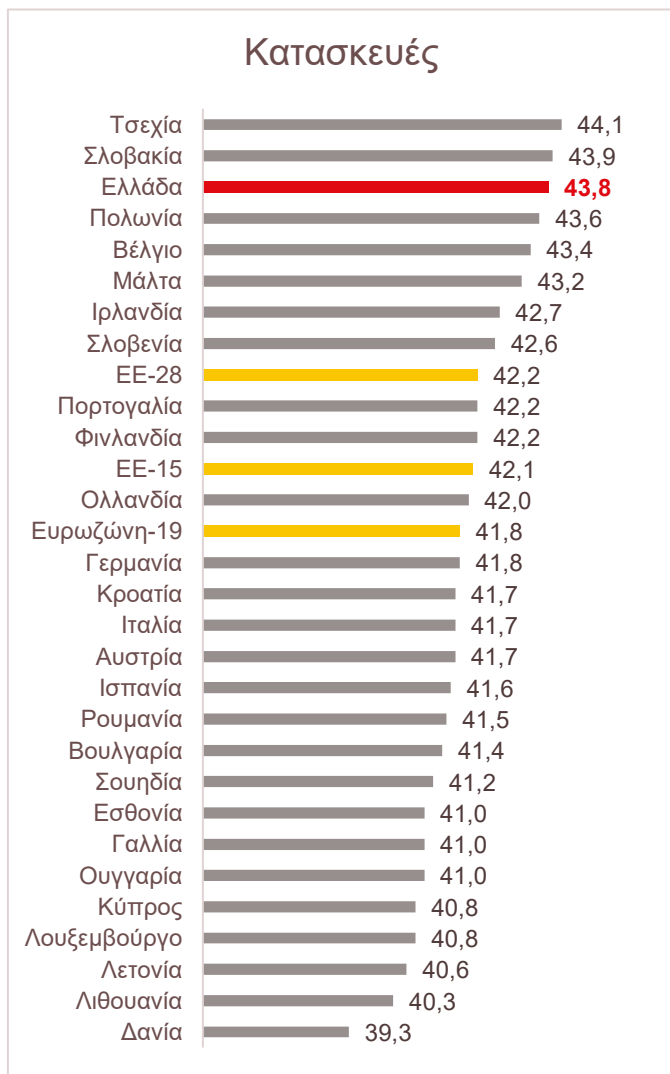
άνθρωποι ψωνίζουν, διεκπεραιώνουν τις υποθέσεις τους, διασκεδάζουν κ.ο.κ. – είναι σαφές ότι *μακροπρόθεσμα* ο εργάσιμος χρόνος της μίας κατηγορίας τείνει να επηρεάζει τον εργάσιμο χρόνο της άλλης. Για παράδειγμα, αν για τους μισθωτούς που απασχολούνται στο λιανεμπόριο θεσπιστούν μακρά ωράρια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, αυτό μοιραία θα συμπαρασύρει και τον εργάσιμο χρόνο των αυτοαπασχολούμενων στον ίδιο κλάδο, αφού θα διαμορφώσει ανάλογα και τα ωράρια λειτουργίας των καταστημάτων. Μάλιστα, συχνά η επίπτωση τέτοιων τάσεων στους αυτοαπασχολούμενους μπορεί να είναι μεγαλύτερη, αφού δεν έχουν τη δυνατότητα να οργανώσουν τη λειτουργία της επιχείρησής τους με βάρδιες. Αντίστοιχα αλληλοεξαρτώμενος είναι, τουλάχιστον στο *μεσο-* και *μακροπρόθεσμο* επίπεδο, ο εργάσιμος χρόνος που διαμορφώνεται στον ιδιωτικό και εκείνος του δημόσιου τομέα.

B.2. Ανάλυση ανά κλάδους

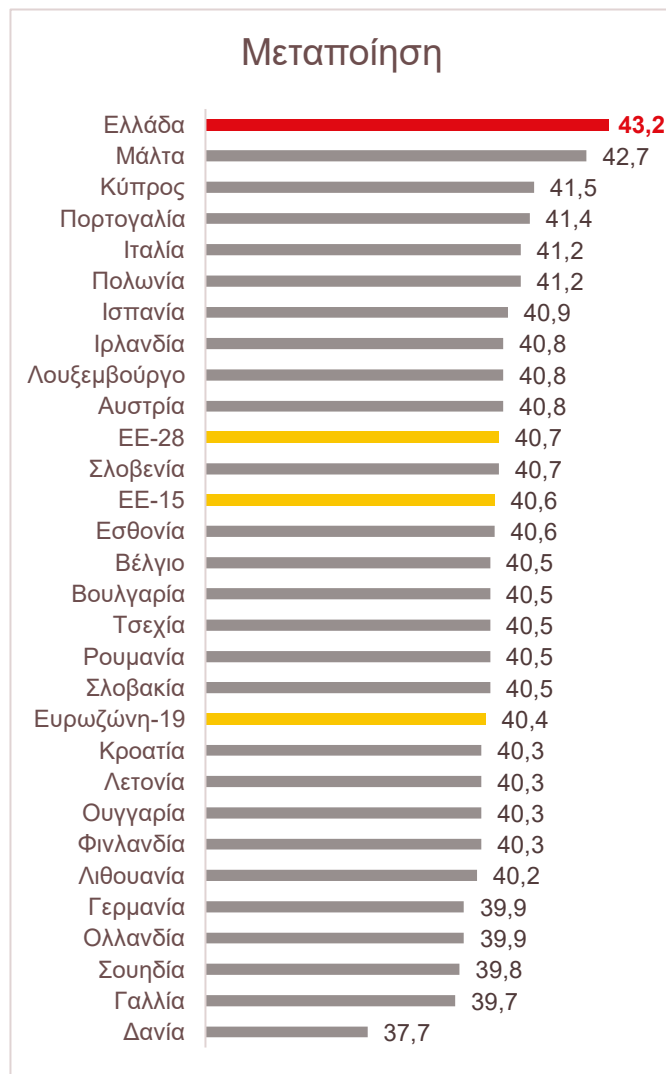
Η πραγματική εικόνα αναδεικνύεται με ακόμη μεγαλύτερη σαφήνεια αν απομακρυνθεί κανείς από τον γενικό μέσο όρο και εμβαθύνει στον εργάσιμο χρόνο ανά κλάδο επαγγελματικής δραστηριότητας (κατά NACE-2). Όπως φαίνεται στα διαγράμματα που ακολουθούν (*Διάγραμμα 14, Διάγραμμα 15, Διάγραμμα 16, Διάγραμμα 17, Διάγραμμα 18, Διάγραμμα 19*) είναι σαφές ότι κλάδοι όπως το εμπόριο, οι μεταφορές και η αποθήκευση (logistics), ο τουρισμός και η εστίαση, αλλά και η διοικητική υποστήριξη και οι παρόμοιες υπηρεσίες είναι μεταξύ αυτών που στην Ελλάδα έχουν ήδη πολύ υψηλά μέσα επίπεδα εργάσιμου χρόνου σε σύγκριση με την υπόλοιπη Ευρώπη.

Αλλά και στη σύγκριση με τους υπόλοιπους κλάδους στο εθνικό πλαίσιο, οι συγκεκριμένοι κλάδοι δραστηριότητας εμφανίζουν αυξημένο εργάσιμο χρόνο (*Διάγραμμα 20*). Ειδικότερα, ενώ ο μέσος μηνιαίος εργάσιμος χρόνος για το σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας (ιδιωτικού και δημοσίου τομέα) είναι 43,9 ώρες, αυτός ανέρχεται σε 50,2 για την φιλοξενία και την εστίαση, 48,6 για τις μεταφορές και την αποθήκευση, 46,1 για το εμπόριο. Εάν μάλιστα συνυπολογιστεί ότι αρκετοί από τους κλάδους αυτούς έχουν αυξημένα χαρακτηριστικά εποχικότητας, συνδεδεμένα με την τουριστική ή τις εορταστικές περιόδους, είναι σαφές ότι μέσα στο έτος ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας μπορεί να φτάσει και σε πολύ υψηλότερα επίπεδα.

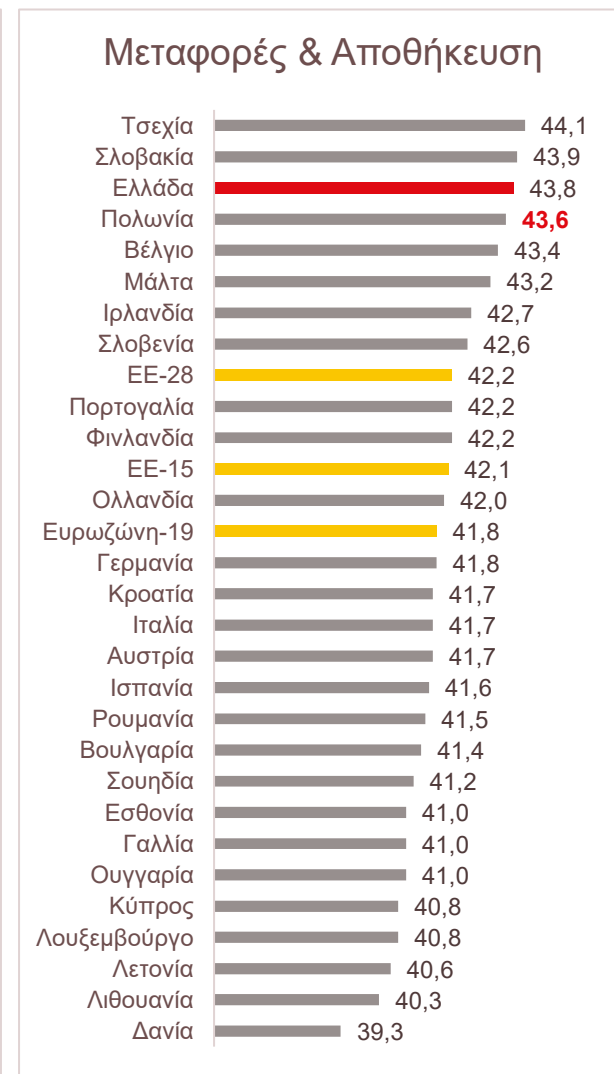
Διάγραμμα 14 : Κατασκευές



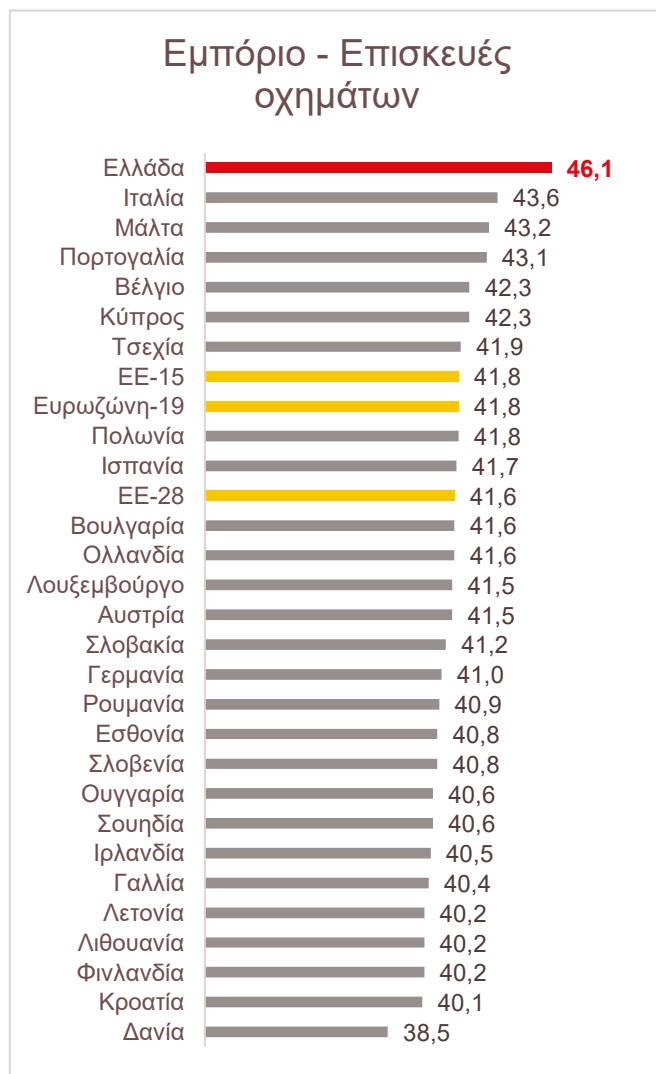
Διάγραμμα 15 : Μεταποίηση



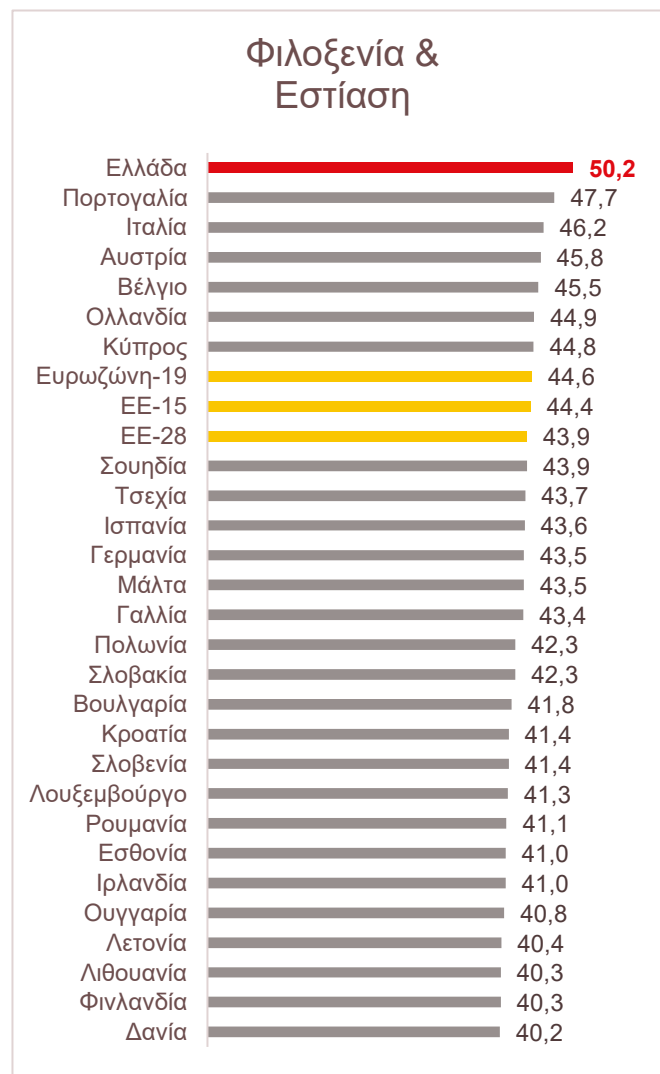
Διάγραμμα 16 : Μεταφορές & Αποθήκευση



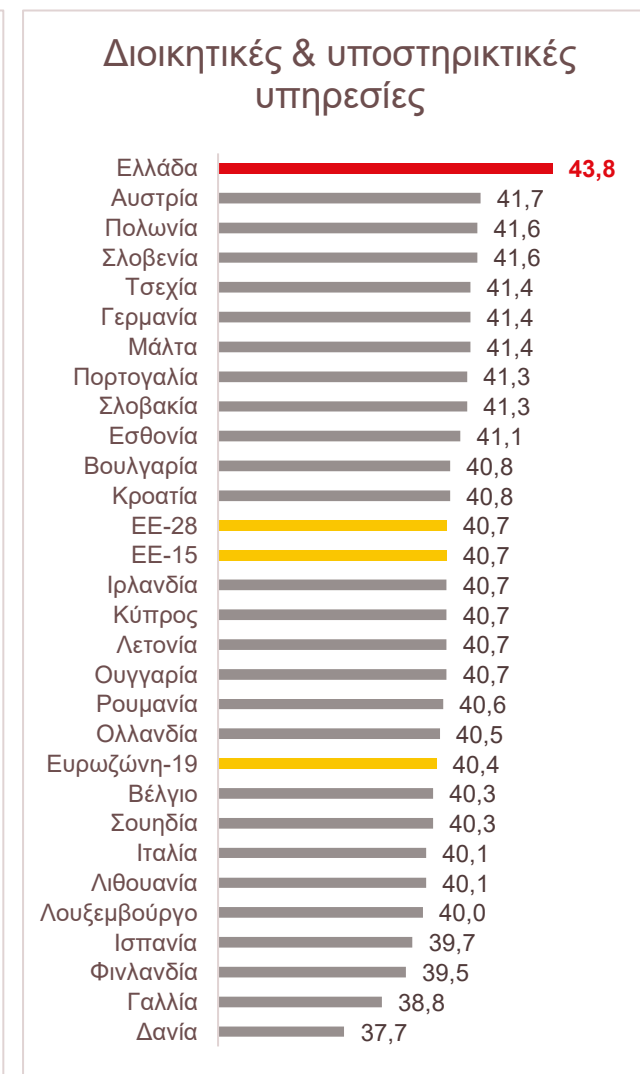
Διάγραμμα 17 : Εμπόριο & Επισκευές οχημάτων



Διάγραμμα 18 : Φιλοξενία & Εστίαση



Διάγραμμα 19 : Διοίκηση & Υποστήριξη



* Πηγή : Eurostat – Όλα τα διαγράμματα αφορούν μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας (σε ώρες) για το σύνολο των απασχολούμενων στον οικείο κλάδο για το έτος 2019

Διάγραμμα 20 : Μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην Ελλάδα κατά κλάδο (σύνολο απασχολούμενων - 2019)



* Πηγή : Eurostat

B.3. Εργάσιμος χρόνος, εντατικοποίηση και ποιότητα εργασίας

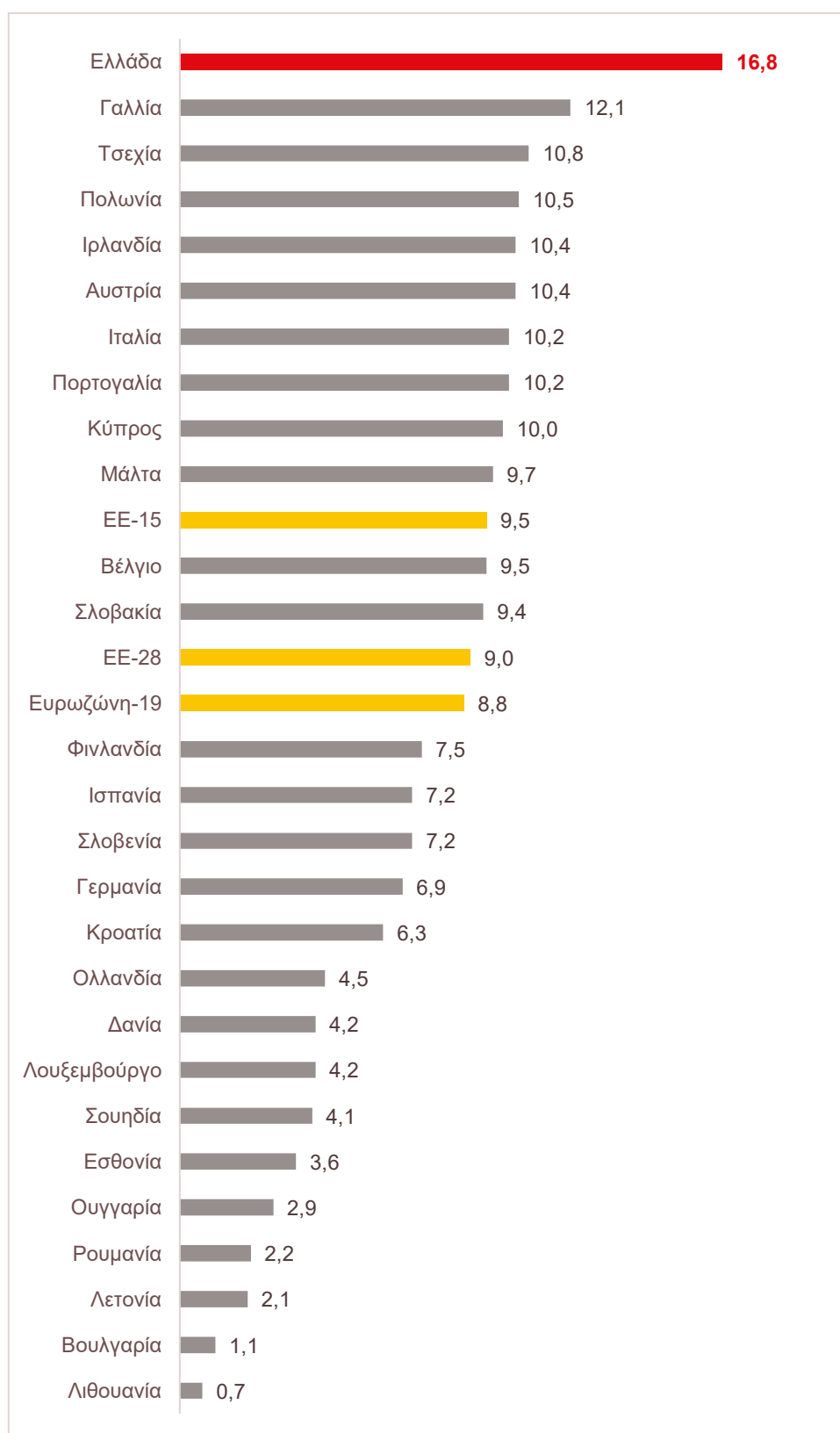
Πέραν των μέσων τιμών που ήδη αναφέρθηκαν, η περαιτέρω εμβάθυνση σε **ποιοτικές παραμέτρους του εργάσιμου χρόνου** είναι ακόμη πιο αποκαλυπτική για τις συνθήκες εργασίας και, κατ' επέκταση, την ποιότητα της ζωής και την υγεία των εργαζομένων στην Ελλάδα.

Αναλυτικότερα, η Ελλάδα είναι η πρώτη στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως προς το **ποσοστό των εργαζομένων που δουλεύουν περισσότερες από 49 ώρες την εβδομάδα** (υπενθυμίζεται ότι το ανώτατο όριο εβδομαδιαίας απασχόλησης σύμφωνα με την ευρωπαϊκή οδηγία για τον εργάσιμο χρόνο⁹ είναι 48 ώρες). Συγκεκριμένα, στη χώρα μας, το 16,8% του συνόλου των απασχολούμενων ανήκει στην κατηγορία όσων δουλεύουν περισσότερες από 49 ώρες την εβδομάδα (**Διάγραμμα 21**).

Μάλιστα, η κατάσταση σε σχέση με την υπερεργασία είναι ακόμη δυσμενέστερη για συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες (κατά ISCO-08). Το ποσοστό όσων εργάζονται πάνω από 49 ώρες την εβδομάδα μεταξύ των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών και των πωλητών και πωλητριών φτάνει το 19,6% (**Διάγραμμα 22**), ενώ στους χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού ακόμα και το 20,8% (**Διάγραμμα 23**).

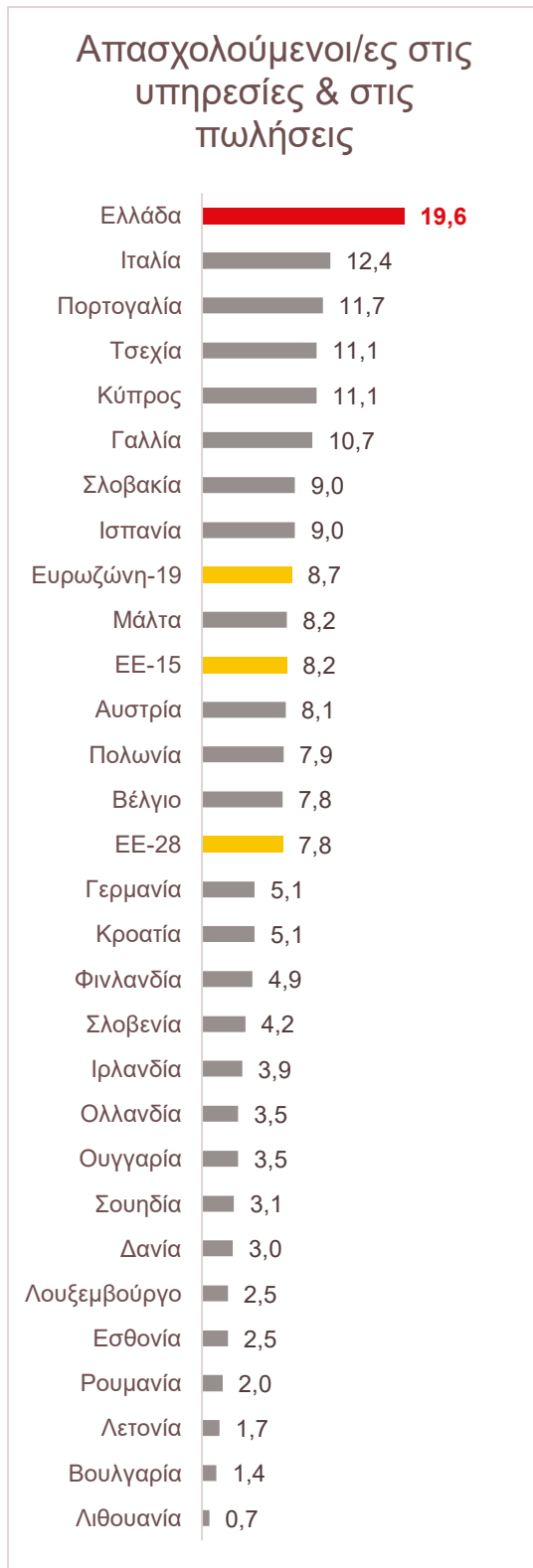
⁹ Οδηγία 2003/88/EC

Διάγραμμα 21 : Ποσοστό εργαζόμενων πάνω από 49 ώρες εβδομαδιαίως (σύνολο απασχολούμενων - 2019)

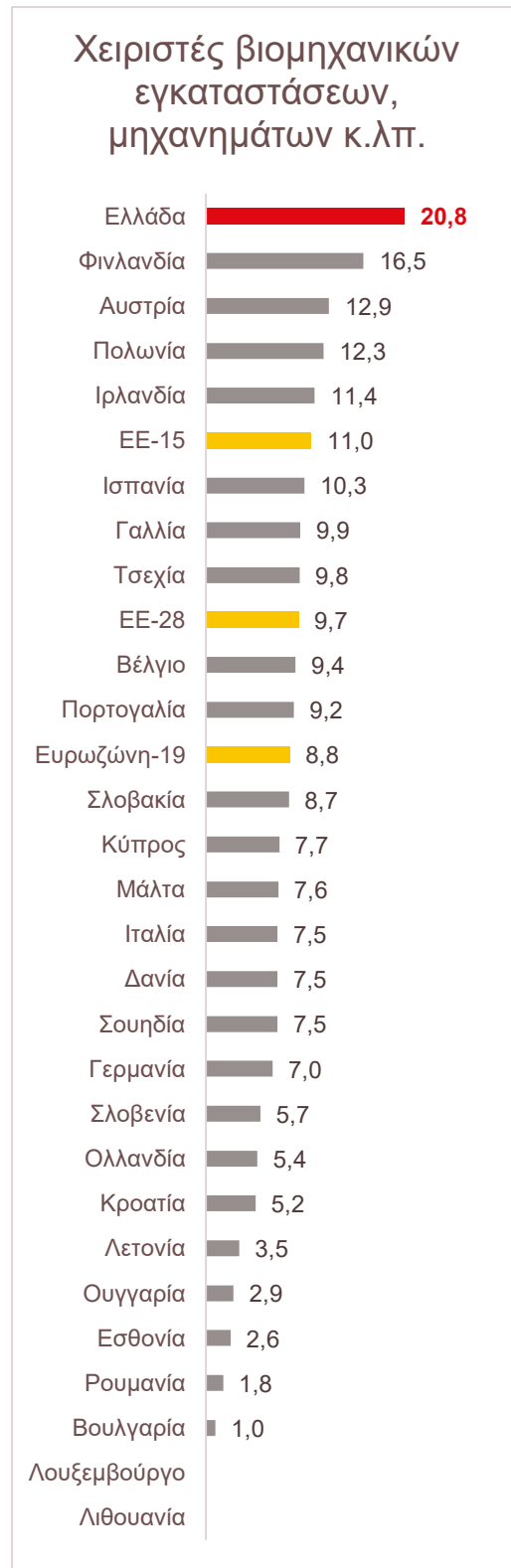


* Πηγή : Eurostat

Διάγραμμα 22 : Ποσοστό απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών και πωλητών/τριών (κατά ISCO 08) που εργάζονται πάνω από 49 ώρες εβδομαδιαία (2019)



Διάγραμμα 23 : Ποσοστό χειριστών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού (κατά ISCO 08) που εργάζονται πάνω από 49 ώρες εβδομαδιαία (2019)



* Πηγή : Eurostat

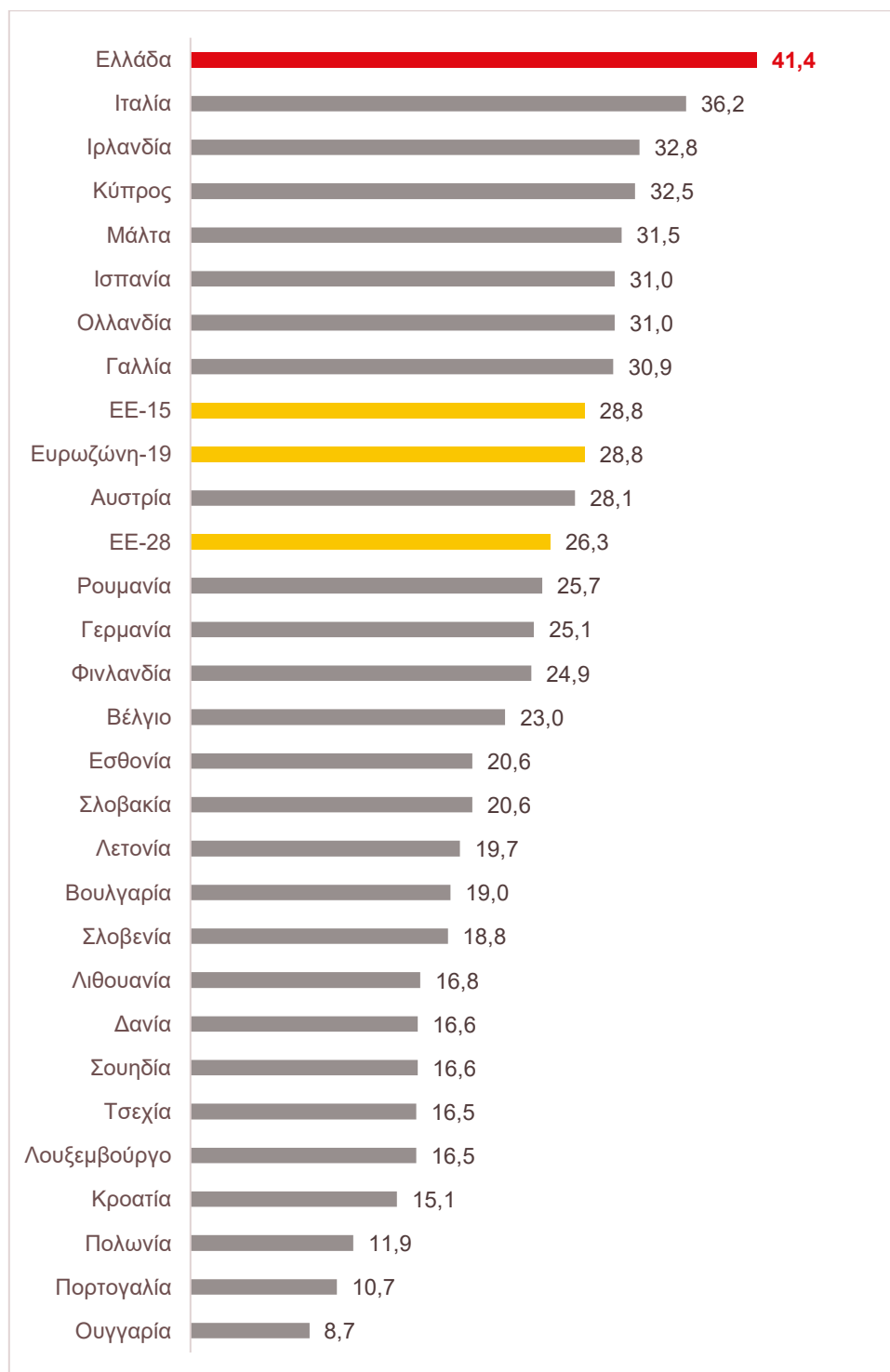
Αντίστοιχη είναι η εικόνα σε ό,τι αφορά την εργασία τα σαββατοκύριακα (**Διάγραμμα 24**), αφού η χώρα μας έρχεται πρώτη στην Ε.Ε., με το 41,4% του συνόλου των απασχολούμενων να εργάζονται και το σαββατοκύριακο. Το αντίστοιχο ποσοστό επί των μισθωτών ανέρχεται σε 32,1% (σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, που χρησιμοποιούνται εδώ), το οποίο όμως είναι πολύ υψηλότερο στην πραγματικότητα, αφού σε αυτό περιλαμβάνονται και οι μισθωτοί του δημοσίου τομέα – που δεν εργάζονται κατά κανόνα τα σαββατοκύριακα.

Όπως είναι αναμενόμενο, και στο ζήτημα αυτό υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις, με τους απασχολούμενους και τις απασχολούμενες στην παροχή υπηρεσιών και τους πωλητές/τις πωλήτριες να εργάζονται τα σαββατοκύριακα στη συντριπτική τους πλειοψηφία (69,1%), όπως και ένα σημαντικό ποσοστό των χειριστών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού (45,3%), αλλά και ανειδίκευτων εργατών, χειρωνάκτων και μικροεπαγγελματιών (42,1%), όπως φαίνεται στο **Διάγραμμα 25**, **Διάγραμμα 26** και **Διάγραμμα 27**.

Αντίθετα, πιο σπάνιες φαίνεται να είναι οι περιπτώσεις των εργαζομένων που αναγκάζονται να προσαρμόσουν το ωράριο εργασίας τους στην ανάγκη ολοκλήρωσης κάποιας εργασιακής υποχρέωσης (**Διάγραμμα 28**), πιθανότατα λόγω του ήδη ιδιαίτερα αυξημένου εργάσιμου χρόνου, όπως φάνηκε παραπάνω. Βέβαια, και εδώ το ποσοστό όσων προσαρμόζουν το ωράριό τους στις εργασιακές ανάγκες μία φορά το μήνα ή και συχνότερα ανέρχεται σε 27,3%, εκ των οποίων το 10,1% τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα.

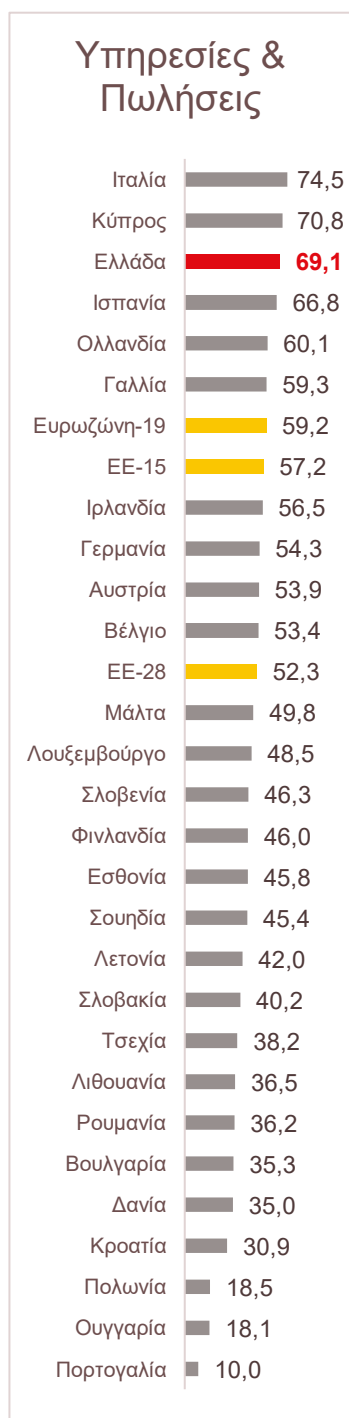
Αναμενόμενο, αλλά άξιο να σημειωθεί ως στοιχείο που πρέπει να ληφθεί υπόψη στο σχεδιασμό των συναφών πολιτικών, είναι το γεγονός ότι το φαινόμενο αυτό, της προσαρμογής του ωραρίου στην ανάγκη ολοκλήρωσης μιας εργασιακής υποχρέωσης, στη χώρα μας είναι συχνότερο μεταξύ των εργαζομένων σε μικρές επιχειρήσεις (**Διάγραμμα 29**). Και κυρίως, είναι σημαντικές οι διαφοροποιήσεις που εμφανίζονται μεταξύ των διαφορετικών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας (κατά NACE-2), αφού στις κατασκευές, στα επιστημονικά, τεχνικά επαγγέλματα, στη διοικητική υποστήριξη και στις υπηρεσίες, στις τέχνες και στην ψυχαγωγία, στη γεωργία, αλλά και στο εμπόριο, στις μεταφορές, στη φιλοξενία και στην εστίαση, εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά όσων αναγκάζονται να προσαρμόσουν το ωράριό τους στις εργασιακές τους υποχρεώσεις τουλάχιστον μία φορά το μήνα ή και συχνότερα (**Διάγραμμα 30**).

Διάγραμμα 24 : Ποσοστό απασχολουμένων που εργάζονται τα σαββατοκύριακα (2019)

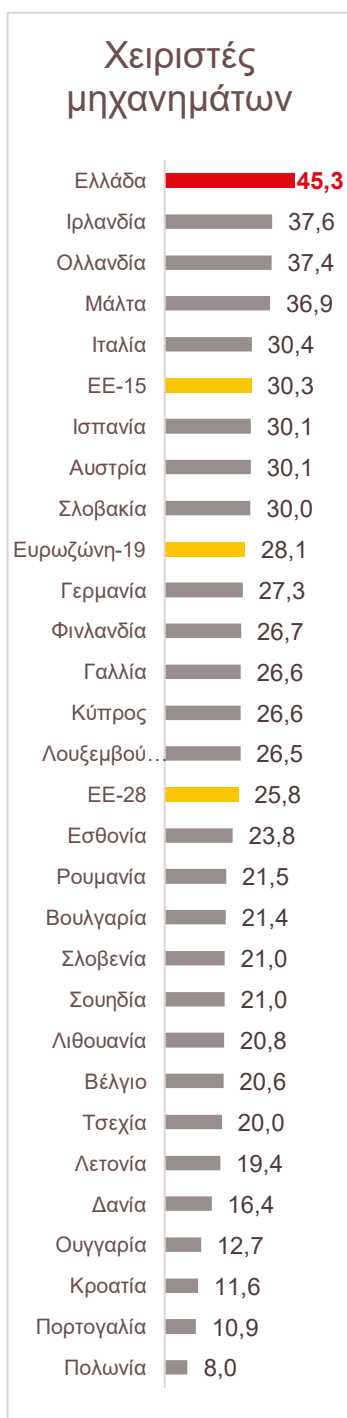


* Πηγή : Eurostat

Διάγραμμα 25 :
Απασχολούμενοι στην παραγωγή υπηρεσιών & πωλητές που εργάζονται τα σαββατοκύριακα (2019)



Διάγραμμα 26 : Χειριστές/τριες βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού κ.λπ. που εργάζονται τα σαββατοκύριακα (2019)

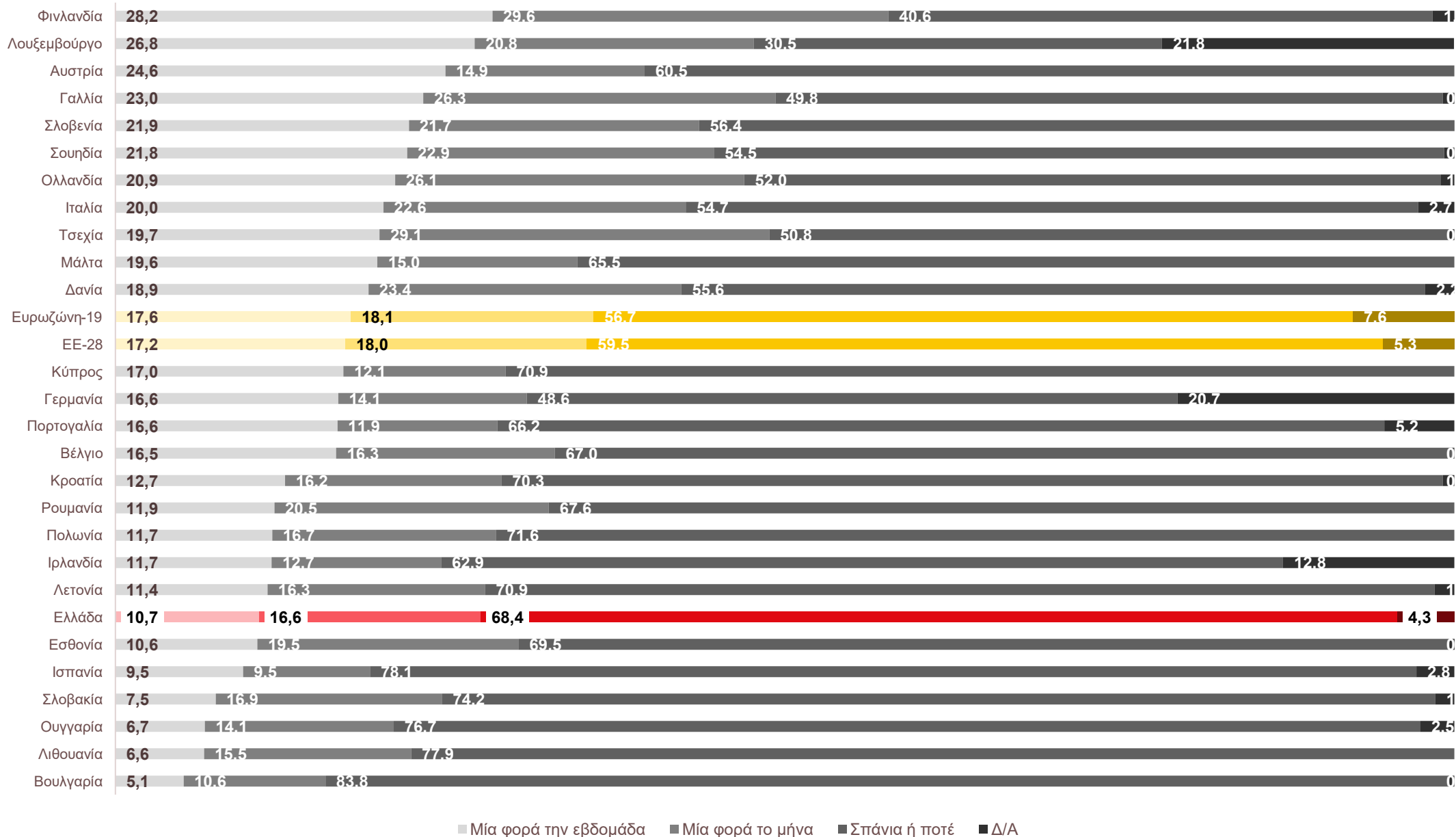


Διάγραμμα 27 : Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και λοιποί μικροεπαγγελματίες που εργάζονται τα σαββατοκύριακα (2019)



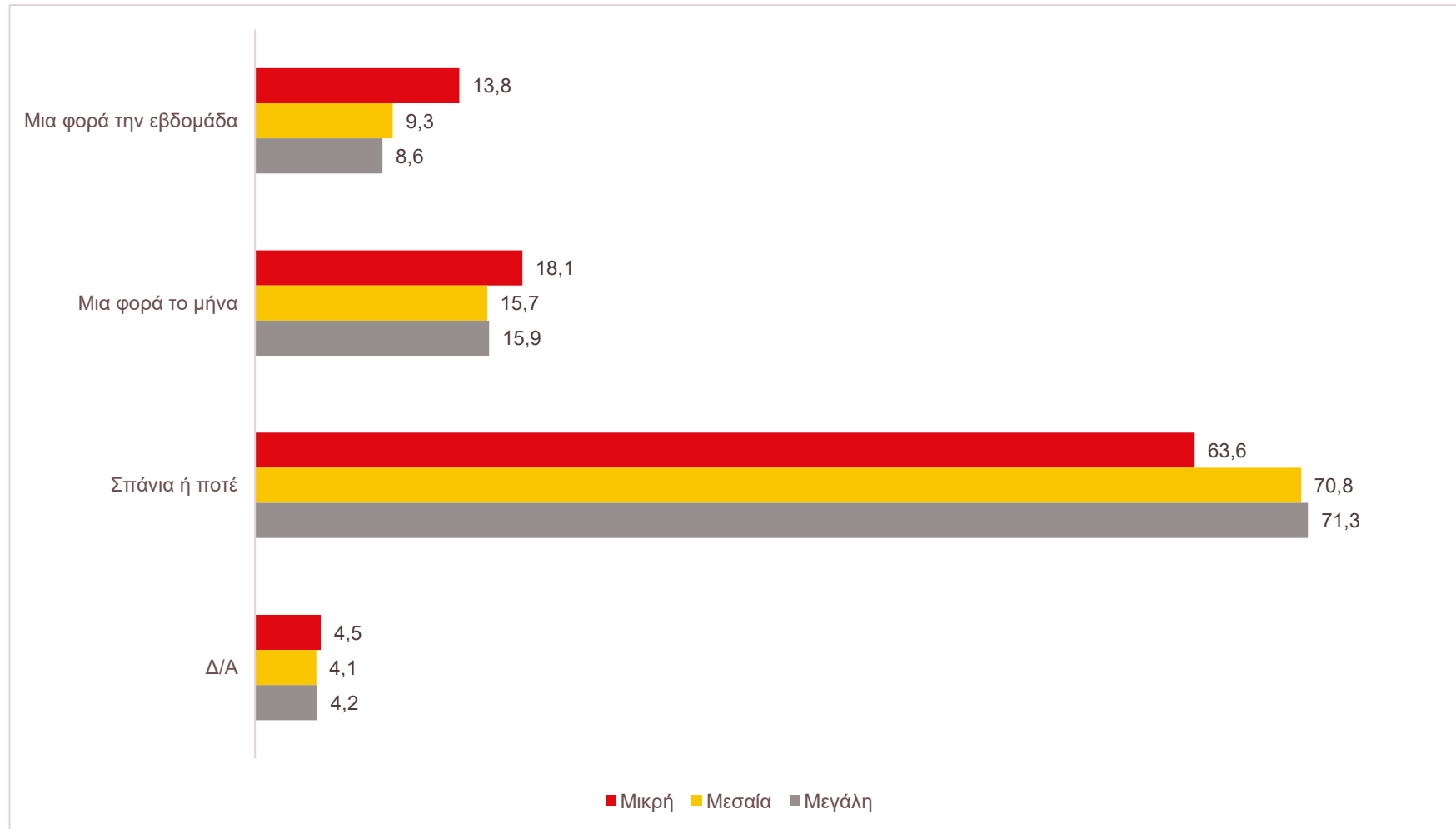
* Πηγή : Eurostat

Διάγραμμα 28 : Συχνότητα προσαρμογής ωραρίου στην εκπλήρωση εργασιακών υποχρεώσεων (μισθωτοί - 2019)



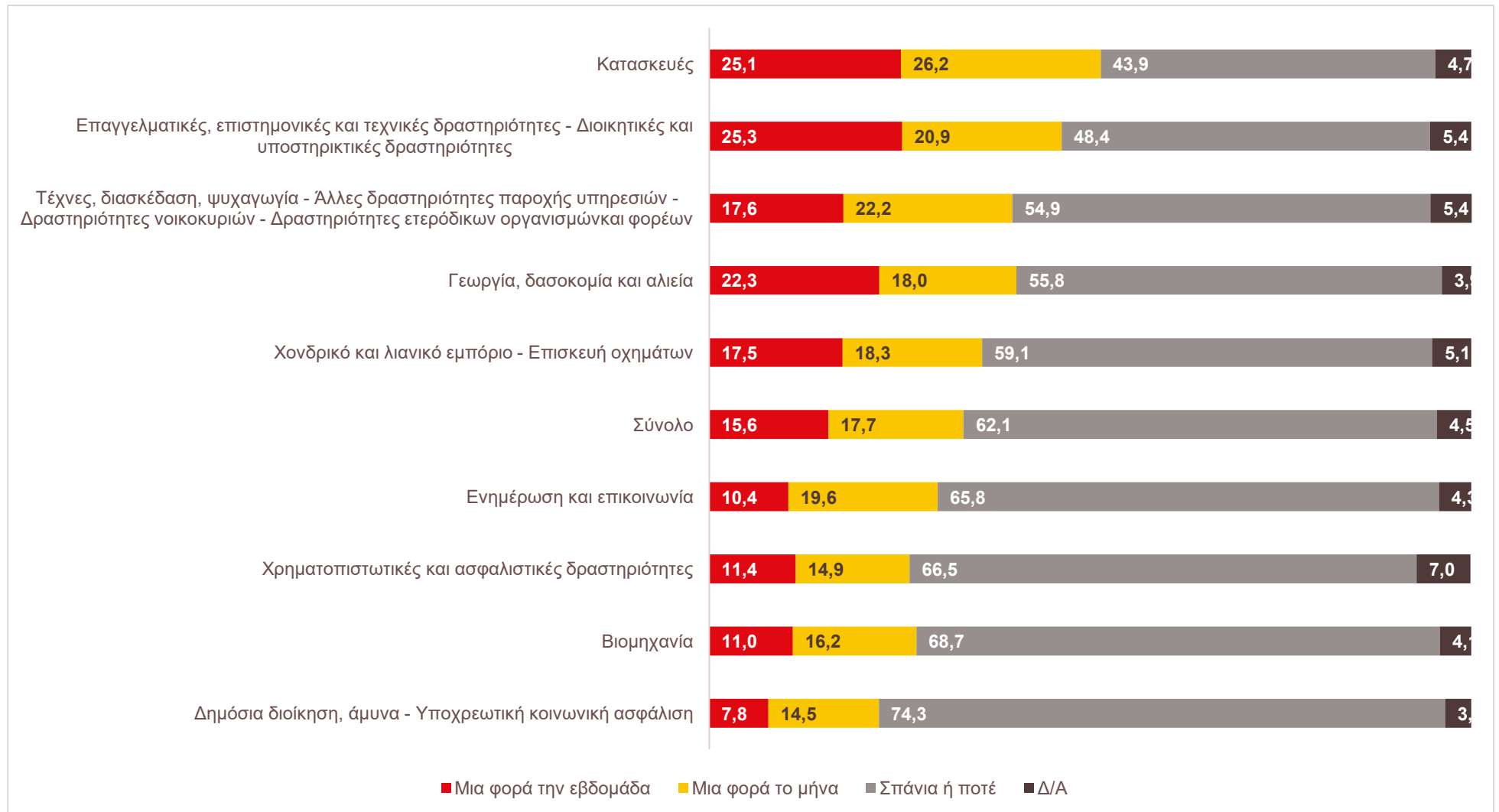
* Πηγή : Επεξεργασία στοιχείων Eurostat

Διάγραμμα 29 : Ποσοστό μισθωτών στην Ελλάδα που αναγκάζονται να προσαρμόσουν το ωράριό τους στην ανάγκη ολοκλήρωσης κάποιας εργασιακής υποχρέωσης ανά συχνότητα και ανά μέγεθος επιχείρησης (μικρή-μεσαία-μεγάλη) – 2019



* Πηγή : Επεξεργασία στοιχείων Eurostat

Διάγραμμα 30 : Ποσοστό μισθωτών στην Ελλάδα που αναγκάζονται να προσαρμόσουν το ωράριό τους στην ανάγκη ολοκλήρωσης κάποιας εργασιακής υποχρέωσης ανά κλάδο (NACE- 2) - 2019



* Πηγή : Επεξεργασία στοιχείων Eurostat

Τελευταία ένδειξη σχετική με τον εργάσιμο χρόνο και την εργασιακή ποιότητα που αξίζει να αναφερθεί εδώ είναι το ποσοστό όσων εργάζονται υπό πίεση χρόνου. Η χώρα μας – σε αντίθεση με ό,τι θα ανέμενε κάποιος ενδεχομένως λόγω του αυξημένου χρόνου εργασίας – κατατάσσεται πρώτη στον σχετικό δείκτη, με το 47,9% των απασχολούμενων να δηλώνουν ότι εργάζονται συχνά ή πάντα υπό πίεση χρόνου (Διάγραμμα 31). Με άλλα λόγια, στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι δουλεύουν και πολύ και εντατικά.

Τα στοιχεία που είδαμε στο κεφάλαιο αυτό, σε σχέση με τον εργάσιμο χρόνο αναδεικνύουν δύο σημαντικά στοιχεία :

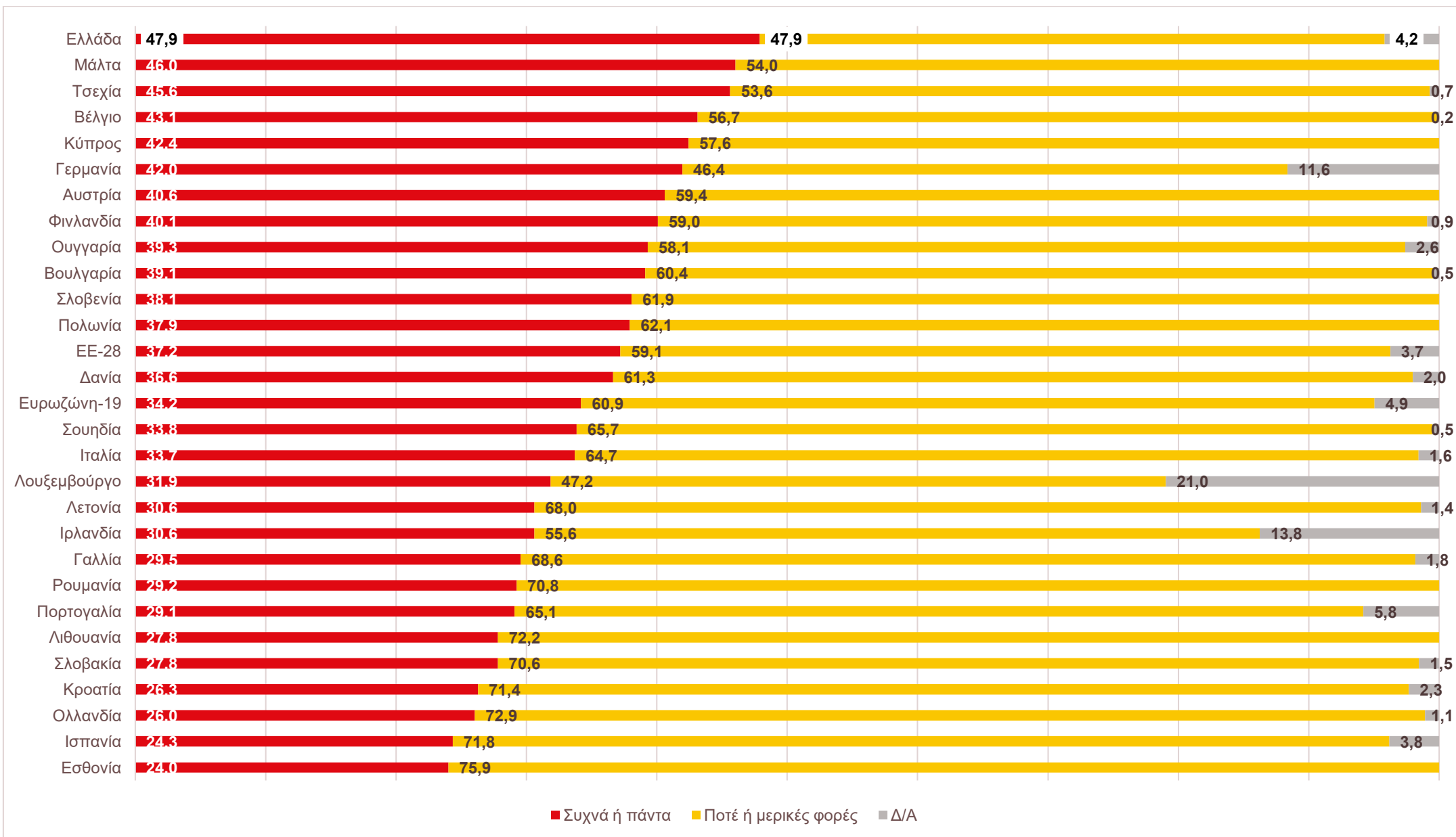
Το πρώτο είναι ότι η ελληνική αγορά εργασίας κατέχει ήδη μία αρνητική «πρωτιά», αφού ως προς όλες τις παραμέτρους του εργάσιμου χρόνου (διάρκεια, ελαστικότητα, πίεση χρόνου) το τοπίο που περιγράφουν οι επίσημες στατιστικές είναι αρνητικό για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, από πλευράς δικαιωμάτων, προστασίας της υγείας τους και σεβασμού των αναγκών της προσωπικής, κοινωνικής και οικογενειακής του ζωής.

Το δεύτερο στοιχείο σχετίζεται με τη συνάρτηση εργάσιμου χρόνου και ανεργίας. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από τη θεμελιώδη αντίφαση της υπερεργασίας και της εντατικοποίησης της εργασίας των ήδη απασχολούμενων, της γενικευμένης χρήσης της υπερωριακής απασχόλησης, της ελαστικοποίησης του ωραρίου και άτυπων μορφών απασχόλησης εκτός αυτού, αντί να καλύψει τις ανάγκες αυτές με νέες προσλήψεις, μειώνοντας έτσι τα ποσοστά ανεργίας και μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης.

Η ακόμα μεγαλύτερη ελαστικοποίηση της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου, η οποία προτείνεται, θα κάνει την υπερωριακή απασχόληση ακόμα φθηνότερη και ευκολότερη για τους εργοδότες, για ό,τι αυτό συνεπάγεται τόσο για την ακόμα μεγαλύτερη αύξηση της επιβάρυνσης του εργάσιμου χρόνου των ήδη εργαζόμενων, όσο και για τη μείωση θέσεων εργασίας¹⁰.

¹⁰ Βλ. και Ιωαννίδης, Γ., *Οι επιπτώσεις στην απασχόληση από την πρόσθετη ευελιξία στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας*, Ινστιτούτο Εναλλακτικών Πολιτικών ΕΝΑ, Μάιος 2021, διαθέσιμο [online] εδώ : https://www.enainstitute.org/wp-content/uploads/2021/06/Paper-Ergasia_03062021.pdf

Διάγραμμα 31 : Εργασία υπό συνθήκες πίεσης χρόνου (ανά συχνότητα) - 2019



* Πηγή : Eurostat

Γ. Συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων

Αν οι συνθήκες της αγοράς εργασίας επηρεάζουν την ατομική διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων στο πλαίσιο ενός μηχανισμού προσφοράς και ζήτησης, το επίπεδο της συλλογικής τους εκπροσώπησης είναι αυτό που καθορίζει συνολικά τη θέση τους μέσα στην αγορά εργασίας, διαμορφώνει το συσχετισμό δύναμης και άρα την κατεύθυνση των ασκούμενων πολιτικών και, τελικά, αποτελεί ένα ύστατο καταφύγιο για αυτούς.

Γ.1. Συνδικαλιστική πυκνότητα και ρόλος των σωματείων

Εν μέρει για ιστορικούς λόγους και σχετικούς με τα διαρθρωτικά στοιχεία της ελληνικής οικονομίας (και κυρίως την κυριαρχία των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων)¹¹, εν μέρει ως αποτέλεσμα της κρίσης του συνδικαλιστικού φαινομένου¹², η Ελλάδα χαρακτηρίζεται διαχρονικά – και με πτωτικές τάσεις, όπως εξάλλου ισχύει διεθνώς – από χαμηλή **συνδικαλιστική πυκνότητα**, δηλαδή χαμηλό ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων σε συνδικάτα¹³, όπως φαίνεται στο **Διάγραμμα 32**.

Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό και με άλλα χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα, περιορίζουν σημαντικά την **επιδραστικότητα** και την **αποτελεσματικότητά** του. Μερικά από τα σημαντικότερα, όπως παρατίθενται συνοπτικά από τον Απ. Καψάλη¹⁴, είναι τα ακόλουθα:

- Η έλλειψη εκπροσώπησης των νέων κοιτασμάτων της μισθωτής εργασίας (ευέλικτης εργασίας, οικονομικών μεταναστών, εργαζόμενων σε νέους κλάδους).

¹¹ Βλ. Ζησιμόπουλος, Γ., Καρολίδης, Γ., Ανδρουλάκης, Γ., Οικονομάκης, Γ., «Όψεις της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης την περίοδο της κρίσης», *Θέσεις*, τεύχος 127, Απρίλιος - Ιούνιος 2014, διαθέσιμο [online] εδώ :

http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1259&Itemid=29

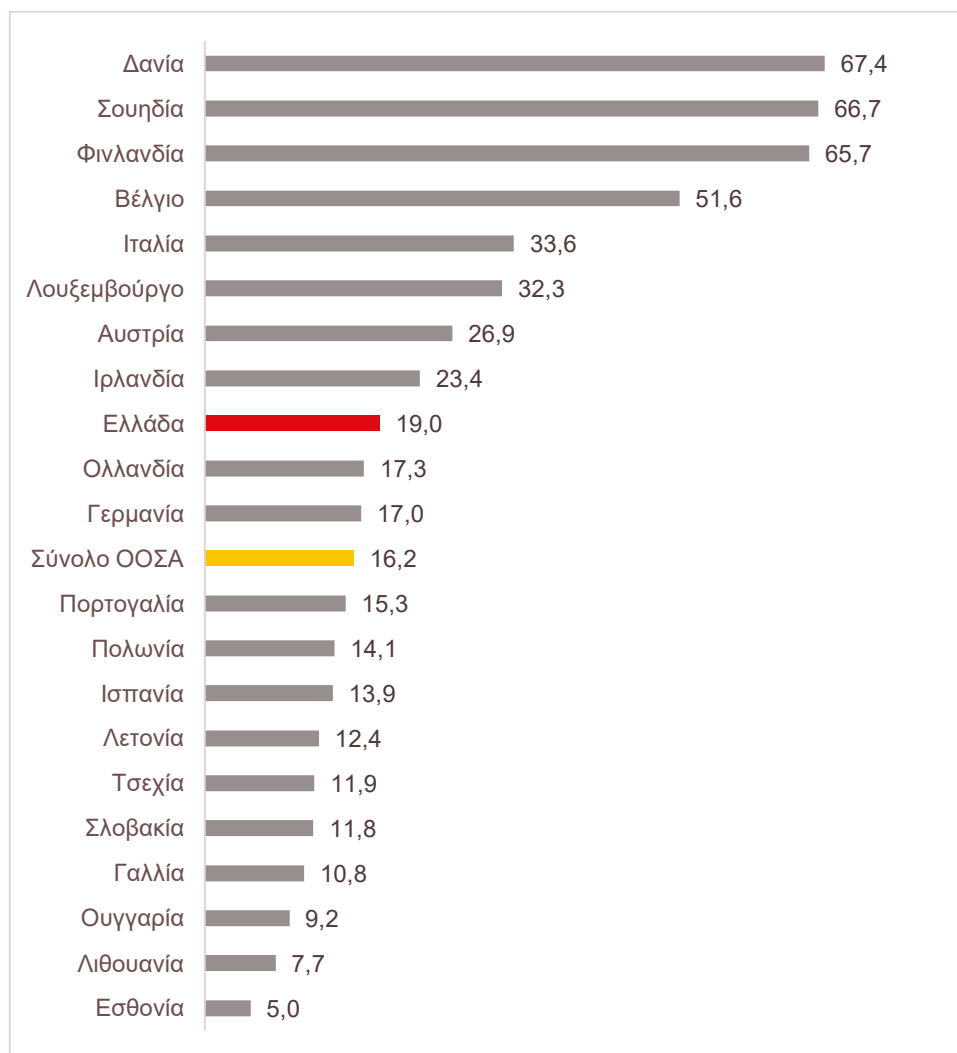
¹² Βλ. Μπιθουμήτρης, Γ., Κωτσονόπουλος, Λ., «Μετασχηματισμοί του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τη μεταπολίτευση μέχρι την κρίση: συνέχειες και ρήξεις», *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, τ. 44, Νο 1, 2018, 99-122, <https://doi.org/10.12681/hpsa.15923>

¹³ Για μία σύνοψη της μεθοδολογικής συζήτησης, βλ. Ζησιμόπουλος κ.ά., ό.π.

¹⁴ Καψάλης, Απ., Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης, Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ, Αθήνα, Σεπτέμβρης 2012, διαθέσιμο [online] εδώ : <https://rosalux.gr/el/text/ta-ellinika-syndikata-sto-perivallon-tis-oikonomikis-yfesis-kai-krisis> (εκεί και περαιτέρω παραπομπές).

- Η απουσία των νέων ηλικιών και η ελλιπέστατη εκπροσώπηση των γυναικών.
- Η απουσία συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας στο 98% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα.
- Η έλλειψη ενότητας και συντονισμού του συνδικαλιστικού κινήματος.
- Η εξάρτηση των σωματείων από το κράτος και τους εργοδότες.
- Η αλλοίωση του παραδοσιακού συγκρουσιακού μοντέλου από συναινετικά στοιχεία, που αποδυνάμωσε την ταξική διάσταση των συνδικάτων.

Διάγραμμα 32 : Συνδικαλιστική πυκνότητα - 2016



* Πηγή : ΟΟΣΑ

Γ.2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις

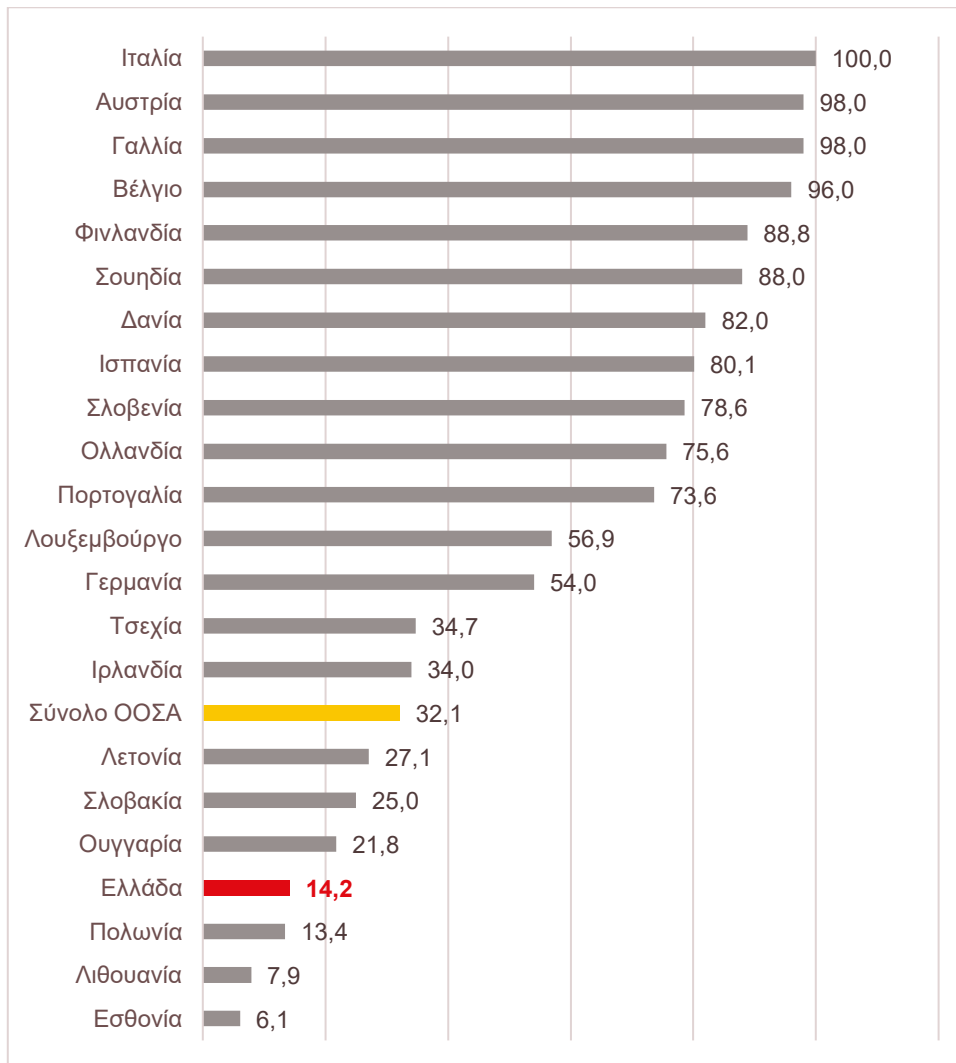
Χωρίς να σημαίνει ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα, η φυσιογνωμία και η αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος δεν παίζει σημαντικό ρόλο, ακόμα σημαντικότερος δείκτης, ωστόσο, με άμεση επίπτωση στο επίπεδο της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι ο ρόλος και η έκταση εφαρμογής του συστήματος των **συλλογικών διαπραγματεύσεων** και το **ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας**. Αυτό, μπορεί εξάλλου να είναι πολύ διαφορετικό από τη συνδικαλιστική πυκνότητα σε μια χώρα, χάρη σε διάφορες θεσμικές προβλέψεις που μπορεί κατά περίπτωση να ισχύουν (επεκτασιμότητα, κήρυξη ΣΣΕ ως υποχρεωτικής, προσχώρηση σε ΣΣΕ κ.λπ.).

Η χώρα μας, μετά το πλέγμα των μνημονιακών μεταρρυθμίσεων της προηγούμενης δεκαετίας σημείωσε μία κατακόρυφη πτώση της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις από ένα σύστημα καθολικής κάλυψης σε ένα ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό (14,2% το 2017), όπως φαίνεται στο **Διάγραμμα 33**. Δυστυχώς, δεν υπάρχουν επικαιροποιημένα στατιστικά για το ποσοστό κάλυψης από ΣΣΕ, μετά τις νέες ρυθμίσεις της περιόδου 2018-2019 και τη συστηματική προσπάθεια του Υπουργείου Εργασίας εκείνη την περίοδο για αποκατάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ωστόσο το αποτέλεσμα των παρεμβάσεων εκείνης της περιόδου σε καμία περίπτωση δεν έχει αποκαταστήσει το καθεστώς πλήρους κάλυψης.

Το ζήτημα της κάλυψης από ΣΣΕ απασχολεί κατ' εξοχήν μισθολογικά ζητήματα¹⁵, ωστόσο παίζει καθοριστικό ρόλο και στη διαμόρφωση του εργάσιμου χρόνου (ύψος, διεύθετηση κ.λπ.), εντός φυσικά των ορίων που θεσπίζει η ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία. Ειδικότερα, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή Οδηγία για τον εργάσιμο χρόνο (2003/88/EC), εξαιρέσεις από τις προβλέψεις για την ημερήσια ανάπαυση, τα διαλείμματα, την εβδομαδιαία ανάπαυση, τη διάρκεια της νυχτερινής εργασίας, τις περιόδους αναφοράς για τον υπολογισμό της εβδομαδιαίας ανάπαυσης και του εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου, επιτρέπονται με συλλογικές κατ' αρχήν διαπραγματεύσεις.

¹⁵ Βλ. WSI Report No. 63e, February 2021, διαθέσιμο [online] εδώ: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007970, αλλά και ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Η πρόταση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2021», διαθέσιμο [online] εδώ: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/h-protasi-tou-ine-gsee-gia-ton-katotato-mistho-stin-ellada-to-2021/>

Διάγραμμα 33 : Ποσοστό κάλυψης από ΣΣΕ



* Πηγή : ΟΟΣΑ – Στοιχεία : Αυστρία, Ιταλία, Βέλγιο, Ολλανδία, Τσεχία, Ουγγαρία, Πολωνία, Λιθουανία (2019), Γαλλία, Σουηδία, Δανία, Ισπανία, Πορτογαλία, Λουξεμβούργο, Γερμανία, Λετονία, Εσθονία (2018), Φινλανδία, Σλοβενία, Ιρλανδία, Ελλάδα (2017), Σλοβακία (2016).

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Eurofound¹⁶, η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου γίνεται σε τέσσερα διαφορετικά επίπεδα – υποχρεωτικής νομοθεσίας, κλαδικών συμφωνιών, επιχειρησιακών συμφωνιών και ατομικής συμφωνίας εργοδότη/ εργαζομένου. Ανάλογα δε με το ποιο επίπεδο παίζει το σημαντικότερο ρόλο, ο καθορισμός του εργάσιμου χρόνου μπορεί να είναι απολύτως επιβεβλημένος, επιβεβλημένος με προσαρμογές, αποτέλεσμα διαπραγματεύσης ή μονομερής.

¹⁶ Eurofound, *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.

Πίνακας 1 : Θεσμικά επίπεδα και τρόποι καθορισμού του εργάσιμου χρόνου

	Απολύτως επιβεβλημένος	Επιβεβλημένος με προσαρμογές		Αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης			Μονομερής
Υποχρεωτική νομοθεσία	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Κλαδικές συμφωνίες		✓		✓	✓	✓	✓
Επιχειρησιακές συμφωνίες		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ατομική συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου			✓		✓	✓	✓
	Βουλγαρία Εσθονία Ουγγαρία Λιθουανία Λετονία Πολωνία Ρουμανία Σλοβενία	Ελλάδα Γαλλία Κροατία Πορτογαλία Σλοβακία	Τσεχία Ιρλανδία Μάλτα	Αυστρία Βέλγιο Κύπρος Γερμανία Δανία Ισπανία Φινλανδία Ιταλία Νορβηγία	Ολλανδία	Λουξεμβούργο	ΗΒ

* Πηγή : Eurofound (2016) - Το σύμβολο ✓ δηλώνει το κύριο θεσμικό επίπεδο όπου λαμβάνει χώρα ο καθορισμός του εργάσιμου χρόνου, ενώ το σύμβολο ✓ δηλώνει άλλα (δευτερεύοντα) θεσμικά επίπεδα που παίζουν ρόλο στη διαδικασία καθορισμού.

Όπως φαίνεται σαφώς στον **Πίνακας 1**, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν εξαιρετικά σημαντικό ρόλο, είτε ως κύριο θεσμικό επίπεδο καθορισμού των σχετικών με τον εργάσιμο χρόνο ζητημάτων, είτε συμπληρωματικά ως επίπεδο προσαρμογής και εξειδίκευσης των υποχρεωτικά ρυθμιζόμενων από τη νομοθεσία. Εξάλλου – οι περισσότερες χώρες που αναγνωρίζουν και ατομικές συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου – είτε επιφυλάσσουν σε αυτές όλως δευτερεύοντα αντικείμενα είτε τις επιτρέπουν στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει συλλογική εκπροσώπηση ή/και συλλογική συμφωνία που να ρυθμίζει τα του εργάσιμου χρόνου. Είναι επομένως σαφές ότι τα αποτελέσματα της μεταφοράς ενός τέτοιου συστήματος, που θα επιτρέψει ατομικές συμφωνίες, είναι τελείως διαφορετικά σε χώρες με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις ή/και υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας (ιδίως σε επιχειρησιακό επίπεδο), σε σύγκριση με χώρες όπως η Ελλάδα. Στη χώρα μας, ελλείψει συνδικαλιστικής εκπροσώπησης ή/και κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, το βέβαιο είναι ότι ο μονομερής καθορισμός του εργάσιμου χρόνου από τον εργοδότη θα γίνει ο κανόνας.

Δ. Εποπτεία και ελεγκτικοί μηχανισμοί

Τέλος, το ύστατο σημείο στο οποίο κρίνεται η επίδραση κάθε μεταβολής στις παραμέτρους της αγοράς εργασίας – ειδικά όταν αυτή κινείται στην κατεύθυνση της ελαστικοποίησης των προβλέψεων του εργατικού δικαίου – είναι, όπως είναι ευνόητο, η ύπαρξη και η αποτελεσματικότητα των διαδικασιών εποπτείας και των ελεγκτικών μηχανισμών.

Η Ελλάδα έχει, ως γνωστόν, ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας¹⁷, γεγονός που – εκτός από τη συσχέτισή του με ορισμένα δομικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας – αποτελεί και μία σαφή ένδειξη ανεπάρκειας των ελεγκτικών μηχανισμών. Κατά την περίοδο 2015-2019 έγιναν συστηματικές προσπάθειες επιχειρησιακής ενίσχυσης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), σε

¹⁷ Μια σύνοψη ως προς τους διαφορετικούς τρόπους υπολογισμούς της, βλ. στο International Labour Organisation, Diagnostic report on undeclared work in Greece, 2016, διαθέσιμο εδώ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf

συνδυασμό με θεσμικές μεταβολές (όπως ενδεικτικά η εκ των προτέρων δήλωση των υπερωριών) που επέτρεπαν τους ελέγχους, με ορατά θετικά αποτελέσματα.

Εκτός των ανθρώπινων και υλικών όρων, και το θεσμικό πλαίσιο υπό το οποίο λειτουργούν οι εθνικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί της αγοράς εργασίας είναι σημαντικό. Σύμφωνα με τις διαθέσιμες συγκριτικές μελέτες, μπορεί κανείς να κατηγοριοποιήσει τα ελεγκτικά συστήματα των ευρωπαϊκών χωρών όπως φαίνεται στον Πίνακας 2. Όπως είναι εμφανές από τη σύγκριση των συστημάτων των επιμέρους χωρών – και με την εξαίρεση της Γερμανίας, η οποία έχει ένα ιδιάζον μεικτό σύστημα επιθεώρησης, στο οποίο καθοριστικό ρόλο παίζουν και τα ταμεία ασφάλισης έναντι εργατικών ατυχημάτων των εργοδοτών – σε όλες τις χώρες οι θεσμοί επιθεώρησης εργασίας έχουν δημόσιο χαρακτήρα, και μάλιστα υπάγονται πάντα στο αρμόδιο Υπουργείο¹⁸. Οι θεσμοί επιθεώρησης θεωρούνται, με άλλα λόγια, αναπόσπαστο τμήμα κάθε χάραξης και υλοποίησης δημόσιας πολιτικής στο πεδίο της εργασίας, παρά τη γενική τάση απαξίωσής τους στο πλαίσιο της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Όπως έχει εύστοχα επισημανθεί, εξάλλου, με αφορμή το νέο νομοθετικό πλαίσιο που πρόκειται να εισαχθεί,¹⁹ το ΣΕΠΕ, όπως και οι θεσμοί επιθεώρησης εργασίας συνολικά, «είναι το βασικό μέσο για να εξασφαλιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων στην πράξη. Σαν τέτοιο, η αποστολή του από τη φύση της του επιβάλλει να λειτουργεί με κοινωνικό κριτήριο, υπέρ του αδύνατου». Με αυτό δε το σκεπτικό σε όλες τις χώρες, όπως είδαμε, οι θεσμοί αυτοί παραμένουν υπό τον έλεγχο των αντίστοιχων κυβερνήσεων – συχνά και σε πολύ κεντρικό πολιτικό επίπεδο (απευθείας υπαγόμενοι στον υπουργό). Αντίθετα, «η μετατροπή του σε ανεξάρτητη αρχή έρχεται να σηματοδοτήσει την απόσυρση του από τον δημόσιο χώρο. Πλέον, η εκάστοτε πολιτική εξουσία θα μπορεί να αποποιείται των ευθυνών της για το πώς εφαρμόζεται στην πράξη η εργατική νομοθεσία. Αντί να κινητοποιείται για να ανταποκριθεί στις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζόμενων, θα τους παραπέμπει σε μια ακόμα ανεξάρτητη αρχή».

¹⁸ Με εξαίρεση την Πολωνία, όπου ο αντίστοιχος θεσμός υπάγεται στην Κάτω Βουλή της χώρας.

¹⁹ Κορφιιάτης, Π., *Η τελευταία πράξη εναντίον στον κόσμο της εργασίας; Αναλύοντας το νομοσχέδιο για τα εργασιακά*, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, Θεματική Εργασία – Κοινωνικό Κράτος – Αλληλεγγύη, Μάιος 2021, διαθέσιμοι [online] εδώ : <https://poulantzas.gr/yliko/panos-korfiatis-i-teleftaia-praxi-enantia-ston-kosmo-tis-ergasias-analyontas-to-nomoschedio-gia-ta-ergasiaka/>

Πίνακας 2 : Χαρακτηριστικά θεσμών επιθεώρησης και ελέγχου της αγοράς εργασίας

Χώρα	Θεσμός	Υπαγωγή	Τύπος	Αρμοδιότητες
Βέλγιο	<i>Πολλαπλοί</i>	Ομοσπονδιακή Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικού Διαλόγου (FPS Employment) και, δι' αυτής, στον ομοσπονδιακό Υπουργό Εργασίας	Εξειδικευμένος (πολλαπλοί)	Ανάλογα με τον επιμέρους θεσμό : Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές, Μέτρα αναδιάρθρωσης
Τσεχία	Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων	Γενικός	Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές
Δανία	Δανική Αρχή Εργασιακού Περιβάλλοντος	Υπουργείο Απασχόλησης	Εξειδικευμένος	Υγεία και ασφάλεια
Γαλλία	Επιθεώρηση Εργασίας	Υπουργείο Εργασίας	Γενικός	Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές, Μέτρα αναδιάρθρωσης
Γερμανία	Επιθεώρηση Εργασίας	Διοικήσεις Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Ομόσπονδα κράτη)	Εξειδικευμένος	Υγεία και ασφάλεια
	Ταμεία Ασφάλισης εργοδοτών έναντι εργατικών ατυχημάτων (Berufsgenossenschaften)	Ανεξάρτητοι φορείς που λειτουργούν υπό το δημόσιο δίκαιο	Εξειδικευμένος	Υγεία και ασφάλεια
Ελλάδα	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας	Υπουργείο Εργασίας	Γενικός	Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές
Ουγγαρία	Επιθεώρηση Εργασίας (OMMF)	Υπουργείο Κοινωνικών και Εργασιακών Υποθέσεων	Γενικός	Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές
Ιταλία	Επιθεώρηση Εργασίας	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής	Γενικός (με δύο κλάδους : Επιθεώρηση Εργασίας και Τεχνική Επιθεώρηση)	Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές, Κοινωνική Ασφάλιση
Λετονία	Επιθεώρηση Εργασίας	Υπουργείο Πρόνοιας	Γενικός	Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές

Πολωνία	Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας (PIP)	Κάτω Βουλή	Γενικός	Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές
Ρουμανία	Επιθεώρηση Εργασίας (Inspectia Muncii)	Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικογένειας	Γενικός	Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές, Μέτρα αναδιάρθρωσης
Ισπανία	Επιθεώρηση Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (LSSI)	Υπουργείο Εργασίας	Γενικός	Υγεία και ασφάλεια, Απασχόληση, Αδήλωτη εργασία, Εργάσιμος χρόνος, Ίση μεταχείριση, Μισθοί και απολαβές, Κοινωνική ασφάλιση, Μέτρα αναδιάρθρωσης

* Πηγή : Επεξεργασία στοιχείων από Syndex/EPSU²⁰, David Walters²¹, Deborah Berlioz²² και ILO²³

²⁰ Syndex/EPSU, *A mapping report on Labour Inspection Services in 15 European countries, 2012 (rev. 2013)*, διαθέσιμο [online] εδώ : <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPUSU%20report%20on%20Labour%20Inspection%20services%20update%202013.pdf>

²¹ Walters, D., "Labour inspection and health and safety in the EU", *The European Trade Union Institute's (ETUI) health and safety at work magazine (HesaMag)*, No 14, Autumn-Winter 2016, διαθέσιμο [online] : https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_14_EN_4.pdf

²² Berlioz, D., "Is Germany's dual system fit for purpose?", *The European Trade Union Institute's (ETUI) health and safety at work magazine (HesaMag)*, No 14, Autumn-Winter 2016, διαθέσιμο [online] : https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_14_EN_4.pdf

²³ Labour inspection country profiles, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/WCMS_DOC_LAB_INF_CTR_EN/lang-en/index.htm

Το τελευταίο στοιχείο που πρέπει να επισημανθεί σχετικά με την παρακολούθηση της εργατικής νομοθεσίας, ειδικά για τον εργάσιμο χρόνο και τη διευθέτησή του, είναι αυτό της καταγραφής και παρακολούθησής του. Σε ένα πλαίσιο ακραίας εξατομίκευσης, η μετάθεση της ευθύνης καταγραφής στους εργαζόμενους δημιουργεί ένα πλαίσιο διάτρητο και θα ευνοήσει τις αυθαιρεσίες.

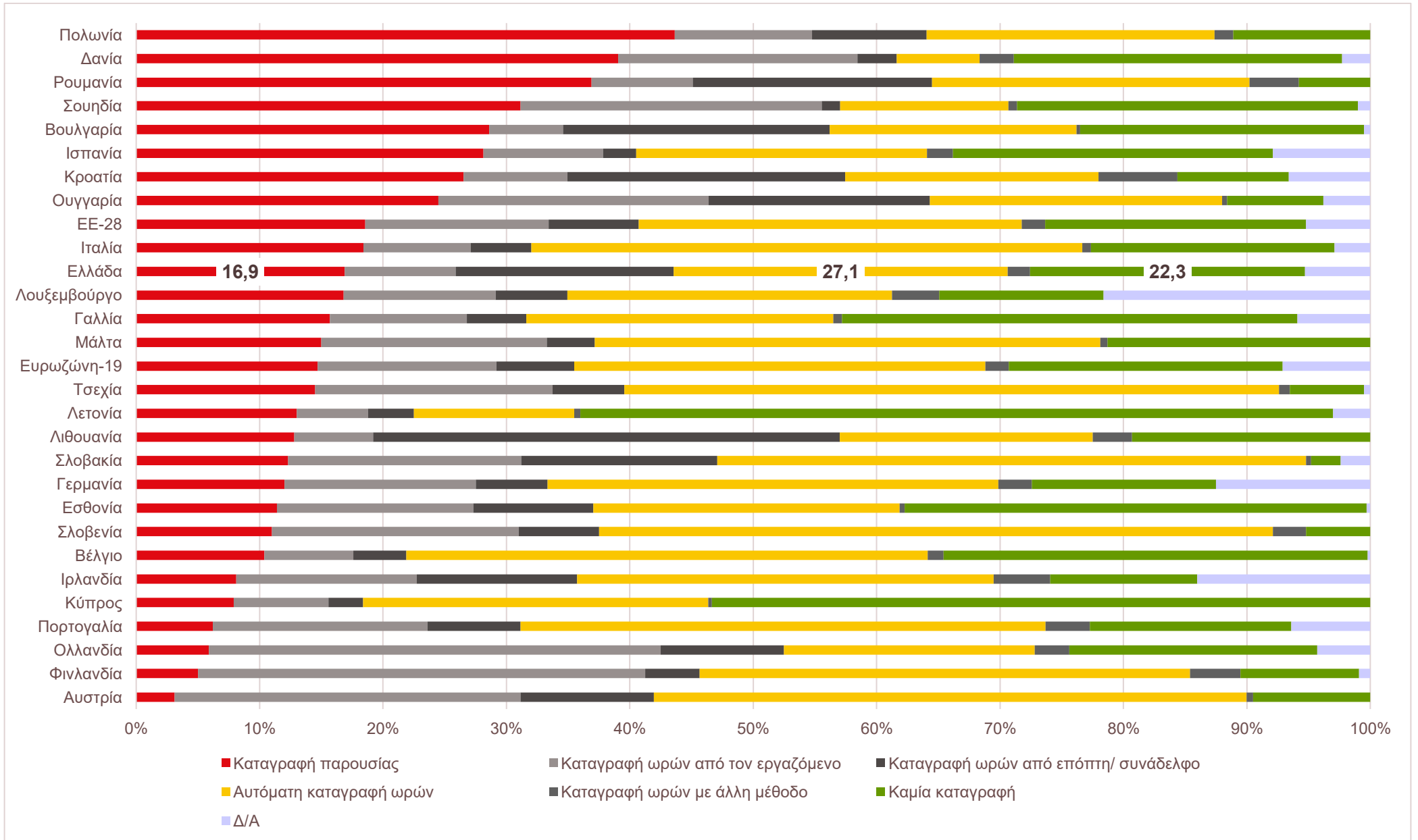
Στη χώρα μας, με βάση τα πλέον πρόσφατα (2019) διαθέσιμα δεδομένα, η παρουσία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας καταγράφεται στο 16,9% των περιπτώσεων, αυτοματοποιημένη καταγραφή των ωρών εργασίας γίνεται στο 27,1%, ενώ στο 22,3% των περιπτώσεων δεν γίνεται καμία καταγραφή (Διάγραμμα 34).

Το ζήτημα, βέβαια, της καταγραφής του εργάσιμου χρόνου, έχει πολλές παραμέτρους. Στο πεδίο αυτό συναντώνται ζητήματα προστασίας της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, προσπάθειες εντατικοποίησης της εργασίας, αλλά και – αντίστροφα – ζητήματα κατοχύρωσης των εργαζομένων έναντι παραβιάσεων του εργάσιμου χρόνου, δήλωσης και αμοιβής της υπερωριακής απασχόλησης και ούτω καθεξής. Επομένως, δεν είναι εύκολο να πει κανείς ποια είναι η βέλτιστη επιλογή παρακολούθησης και καταγραφής.

Αυτό που είναι, ωστόσο, δεδομένο είναι ότι η μεταβίβαση της ευθύνης της καταγραφής στον εργαζόμενο, τουλάχιστον όταν αυτή λαμβάνει χώρα σε ένα δυσμενές εργασιακό περιβάλλον, όπως αυτό που περιγράφεται από όλα τα δεδομένα που παραθέσαμε, είναι η λιγότερο αποτελεσματική για την προστασία των δικαιωμάτων του²⁴.

²⁴ Βλ. και Κορφιάτης, Π., ό.π.

Διάγραμμα 34 : Τρόποι καταγραφής του εργάσιμου χρόνου (2019)



Ε. Μελέτη περιπτώσεων: Ιταλία, Αυστρία και Γερμανία

Η Ελλάδα δεν είναι η μόνη χώρα στην οποία το ζήτημα του εργάσιμου χρόνου βρίσκεται στην επικαιρότητα. Σε όλη την Ευρώπη, αλλά και πολύ πέραν αυτής, το θέμα του εργάσιμου χρόνου απασχολεί την πολιτική, τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, αλλά και την επιστήμη, μέσα από δύο αντίρροπες τάσεις : Η μία τάση, είναι η συζήτηση περί της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, με πρωτοβουλίες για δωρη ή 4ήμερη εργασία, που δεν εκκινούν μόνο από το εργατικό κίνημα, αλλά και από το χώρο της οικολογίας, καθώς και από ένα τμήμα των εργοδοτών, κυρίως σε «νέους» κλάδους. Η δεύτερη είναι αυτή που εκδιπλώνεται και στη χώρα μας αυτές τις μέρες και αφορά τη διεύρυνση του εργάσιμου χρόνου, καθώς και την ελαστικοποίησή του, στο πλαίσιο της γενικότερης αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων στο νεοφιλελεύθερο πλαίσιο.

Έχοντας αυτό υπόψη, αλλά και προκειμένου να αντλήσουμε στοιχεία πιο επίκαιρα και κυρίως σε μεγαλύτερο βάθος από αυτά που μας δίνουν οι δημοσιευμένες επίσημες στατιστικές, συλλέξαμε στοιχεία από τρεις ακόμη χώρες του «πυρήνα» της Ευρωπαϊκής Ένωσης : την Ιταλία²⁵, την Γερμανία²⁶ και στην Αυστρία²⁷. Τα στοιχεία που συλλέξαμε – στη βάση ενός ανοιχτού ενδεικτικού ερωτηματολογίου που απευθύναμε προς ειδικούς στο εργατικό δίκαιο και στις εργασιακές σχέσεις – αφορούν, κυρίως, τις ώρες εργασίας και τις ώρες των υπερωριών που έχουν νομοθετηθεί σε αυτές τις χώρες. Επιπλέον, αναζητήσαμε δεδομένα για το κατά πόσο υπάρχει και πόσο αποτελεσματικά λειτουργεί η εκάστοτε επιθεώρηση εργασίας και τελικά αν τηρούνται όσα ορίζει η κάθε χώρα.

Παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά τα βασικά ευρήματα.

²⁵ Τα στοιχεία που αναφέρονται εδώ μας δόθηκαν από τον Andrea Allamprese, Τμήμα Νομικής, Πανεπιστήμιο Modena

²⁶ Τα στοιχεία προέρχονται από τον Steffen Lehdorff, IAQ / Πανεπιστήμιο Duisburg-Essen

²⁷ Τα στοιχεία μας δόθηκαν από τον David Mum, GPA

Ε.1. Βασικές ρυθμίσεις και ανώτατα όρια για τον εργάσιμο χρόνο

Οι εθνικές ρυθμίσεις γύρω από το στενό πυρήνα του εργάσιμου χρόνου ακολουθούν, όπως είναι εύλογο, τη σχετική ευρωπαϊκή οδηγία (2003/88/EC).

Ειδικότερα, στην **Ιταλία** έως το 2003, σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο, ο ημερήσιος χρόνος εργασίας ήταν 8 ώρες ανά ημέρα. Το 2003 νομοθετήθηκε και ισχύει έως και σήμερα το όριο των 40 ωρών την εβδομάδα (Νομοθετικό Διάταγμα 66/2003). Εξαιρέσεις σε αυτό το ανώτατο όριο ισχύουν για τους εργαζόμενους στην ιδιωτική φύλαξη (security) και για το προσωπικό των σχολείων. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν κάποιες εξαιρέσεις που ξεπερνούν το όριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας : Οικιακή εργασία, τηλεργασία, διευθυντικά στελέχη ή πρόσωπα με αυξημένη αυτονομία στην εργασία, καθώς και μια σειρά επαγγελματιών με χρονικά διακοπτόμενη δραστηριότητα (θυρωροί, χειριστές πινάκων, εργαζόμενοι στη διακομιδή ασθενών, νοσηλευτικό προσωπικό, εργαζόμενοι σε υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης (π.χ. πυροσβέστες σε βιομηχανικές εγκαταστάσεις).

Παρόμοια είναι και η κατάσταση στην **Αυστρία**, όπου είναι θεσμοθετημένο με νόμο το 8ωρο ανά ημέρα, με εξαίρεση κάποιους ειδικούς τομείς του δημόσιου τομέα, όπως η αστυνομία ή τα νοσοκομεία, όπου οι εργαζόμενοι/-ες ξεπερνούν τις 8 ώρες εργασίας ανά ημέρα κάποιες ημέρες την εβδομάδα, όπως και στην Ιταλία.

Όσον αφορά στην περίπτωση της **Γερμανίας**, το νομοθετικό πλαίσιο ορίζει και εκεί ως όριο τις 8 ώρες ανά ημέρα, αλλά αυτό μπορεί να παραταθεί έως και τις 10 ώρες ανά ημέρα, χωρίς επιπλέον αποζημίωσης, εάν τηρείται ο μέσος όρος των 8 ωρών ανά ημέρα σε διάστημα αναφοράς 6 μηνών. Υπάρχουν και εδώ εξαιρέσεις, κυρίως πάλι στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό ή σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων μεγάλο μέρος της εργασίας των οποίων περιλαμβάνει το να βρίσκονται σε επιφυλακή, για τους οποίους μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας, το ημερήσιο ωράριο εργασίας τους δύναται να ξεπερνά τις 10 ώρες κάποιες μέρες και με ανώτατο όριο τις 13 ώρες. Επιπλέον, ο ημερήσιος χρόνος εργασίας περιορίζεται από την πρόβλεψη της νομοθεσίας ότι απαιτείται να μεσολαβεί χρόνος ξεκούρασης τουλάχιστον 11 ωρών μεταξύ δύο εργάσιμων ημερών – μια απαίτηση που προκαλεί τη μεγαλύτερη αντίδραση των εργοδοτικών οργανώσεων. Δεν υπάρχει νομοθετημένος ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας, πέραν της ημερήσιας πρόβλεψης, αλλά η έμμεση βάση της εξαήμερης εργασίας σημαίνει ότι το πραγματικό εβδομαδιαίο όριο είναι οι 48

ώρες (σε εξαήμερη εργασία) ή 60 ώρες, με την προϋπόθεση να εξισορροπείται με βάση τον παραπάνω κανόνα σε 48 κατά μέσο όρο ώρες σε μια περίοδο 6 μηνών.

Ε.2. Έκταση και αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης

Αφού εξετάσαμε παραπάνω το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο των τριών χωρών όσον αφορά τον ημερήσιο και εβδομαδιαίο εργάσιμο χρόνο, μπορούμε να μελετήσουμε τι ισχύει για την υπερωριακή απασχόληση και την εργασία πέραν του κανονικού/τακτικού εργάσιμου χρόνου.

Ξεκινώντας από την **Ιταλία**, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, η υπερωριακή εργασία επιτρέπεται εντός του ορίου των 250 ωρών ετησίως, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά από κάποιες συγκεκριμένες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι υπερωρίες αμείβονται είτε με πρόσθετη αμοιβή ως ποσοστό του μισθού, το οποίο διαφέρει ανάλογα με τον κλάδο, είτε με περισσότερες μέρες ανάπαυσης – σύμφωνα με συλλογικές συμβάσεις εργασίας²⁸.

Από την άλλη μεριά, η **Αυστρία** από το 2018 – οπότε και έλαβε χώρα μία επί τα χείρω για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου – οι ώρες υπερωριών ανά εβδομάδα μπορούν να φτάσουν τις 20, έναντι των 10 ωρών που ίσχυε προηγουμένως. Όμως, σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο, δεν μπορεί ο εργαζόμενος να ξεπεράσει τις 12 ώρες εργασίας ημερησίως αθροιστικά (10 ώρες έως το 2018). Επίσης, ισχύει το ανώτατο όριο της ευρωπαϊκής οδηγίας για τον εργάσιμο χρόνο, που περιορίζει τον εβδομαδιαίο χρόνο σε 48 ώρες κατ' ανώτατο όριο, υπολογιζόμενο ως μέσο όρο σε μια περίοδο 17 εβδομάδων.

Η αμοιβή των υπερωριών γίνεται είτε καταβάλλοντας πρόσθετα το 50% του ημερομισθίου, σύμφωνα με τον νόμο για τον εργάσιμο χρόνο, είτε καταβάλλοντας επιπλέον χρόνο ανάπαυσης και ξεκούρασης (βλ. παρακάτω). Μέσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προβλέπονται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους – για παράδειγμα υψηλότερη αποζημίωση, όπως λ.χ. την πληρωμή επιπλέον του 100% του ημερομισθίου τις Κυριακές.

²⁸ Όπως είδαμε παραπάνω η Ιταλία είναι η μόνη χώρα της ΕΕ που έχει πλήρη (100%) κάλυψη από ΣΣΕ.

Στη **Γερμανία** δεν υπάρχουν περισσότερες διατάξεις, πλην όσων έχουν αναφερθεί ήδη για εργάσιμο χρόνο και τα ανώτατα όρια αυτού. Για την υπέρβαση του εργάσιμου χρόνου θα πρέπει να ενημερωθεί και να την εγκρίνει το συμβούλιο των εργαζομένων της επιχείρησης (Betriebsrat) και ο εργαζόμενος έχει πάντα τη δυνατότητα να αρνηθεί να δουλέψει περισσότερες ώρες εκτός του ωραρίου του. Καθώς το πλαίσιο που διαμορφώνει η νομοθεσία είναι αρκετά ευρύ (48 κατανεμημένες σε 6 ημέρες ανά εβδομάδα), μεγάλο μέρος της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου καταλείπεται προς ρύθμιση σε Συλλογικές Συμβάσεις, οι οποίες κατά μέσο όρο προβλέπουν περίπου 37 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα. Οι συνέπειες ωστόσο της αύξησης των συμφωνιών που προβλέπουν ευελιξία στα ωράρια έχει περιορίσει ένα μέρος του ρόλου και της «δύναμης» των συμβουλίων των εργαζομένων.

Ταυτόχρονα, δεν υπάρχει συγκεκριμένη διάταξη για την αμοιβή των υπερωριών. Αυτή καθορίζεται κυρίως μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαφέρει ανάλογα τον τομέα δραστηριότητας, για παράδειγμα στις δημόσιες υπηρεσίες είναι συν 30% του ημερομισθίου, ενώ στη βαριά βιομηχανία κυμαίνεται από συν 25% έως και συν 60%.

Ε.3. Εναλλακτική «αποζημίωση» υπερωριών – Ελαστική διευθέτηση εργάσιμου χρόνου

Ένα κεντρικό ερώτημα που μας απασχολεί σχετίζεται με τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι «αποζημιώνονται», όχι μόνο σε χρήματα, αλλά και με επιπλέον χρόνο ανάπαυσης για την υπερωριακή απασχόληση που παρέχουν.

Στην **Ιταλία**, όπως ήδη είδαμε, αντί της οικονομικής αμοιβής, μπορεί να προβλεφθεί η παροχή επιπλέον χρόνου ανάπαυσης, με βάση συλλογική σύμβαση εργασίας.

Σε ό,τι αφορά την **Αυστρία**, το ευέλικτο ωράριο (Gleitzeit) είναι αρκετά διαδεδομένο. Όπως προαναφέρθηκε, η υπερωριακή απασχόληση μπορεί – αντί της προσαύξησης – να αντισταθμίζεται με την παροχή επιπλέον χρόνου ανάπαυσης και ξεκούρασης, στο πλαίσιο του υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου που αναφέρθηκε παραπάνω.

Στην περίπτωση της **Γερμανίας** η νομοθεσία δεν προβλέπει τα σχετικά με την εναλλακτική «αποζημίωση» της υπερωριακής απασχόλησης – το θέμα ρυθμίζεται εξ ολοκλήρου από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή/και τις ατομικές συμβάσεις, μέσα στο πλαίσιο της νομοθεσίας και των τυχόν ΣΣΕ. Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, μέσω

συλλογικών συμβάσεων έχει τεθεί το πλαίσιο για συμφωνίες επί ελαστικού ωραρίου σε τοπικό επίπεδο, οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις περιλαμβάνουν και τους λεγόμενους «λογαριασμούς εργάσιμου χρόνου». Η ποικιλία των τοπικών συμφωνιών είναι μεγάλη, εκτιμάται ωστόσο ότι περίπου 40% των εργαζομένων υπάγονται σε συμφωνίες σχετικά με «λογαριασμού εργάσιμου χρόνου»²⁹.

Ε.4. Επίπεδο ρύθμισης των θεμάτων του εργάσιμου χρόνου : Νομοθεσία – Συλλογικές Συμβάσεις – Ατομικές Συμβάσεις

Το ζήτημα του επιπέδου στο οποίο ρυθμίζονται τα ζητήματα του εργάσιμου χρόνου είναι κομβικό, αφού – όπως ήδη αναφέραμε – η ίδια ευελιξία μπορεί να εφαρμοστεί με τελείως διαφορετικά αποτελέσματα στο πλαίσιο μιας συλλογικής διαπραγμάτευσης και τελείως διαφορετικά σε ατομικό επίπεδο, όπου στην ουσία μεταφράζεται σε άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Ο χρόνος εργασίας στην **Ιταλία** ρυθμίζεται με συγκεκριμένο νομοθετικό διάταγμα (66/2003) για την εφαρμογή της οδηγίας 2003/88. Ο νόμος αφήνει τη ρύθμιση συγκεκριμένων θεμάτων στη συλλογική διαπραγμάτευση – μεταξύ των οποίων, όπως προαναφέρθηκε, και η ρύθμιση της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης. Ένα άλλο ζήτημα που μπορεί να ρυθμιστεί με ΣΣΕ είναι η πρόβλεψη ότι το όριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας μπορεί να υπολογιστεί ως μέσος όρος σε μια περίοδο αναφοράς 12 μηνών. Τέλος, διμερείς συμφωνίες μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου μπορούν να συναφθούν μόνο για τα εξής θέματα: Πρώτον, τον ορισμό προτύπων που βελτιώνουν το χρόνο εργασίας σε σχέση με το νομοθετικό πλαίσιο και τις συλλογικές συμβάσεις (π.χ. αριθμός αργιών ή αριθμός υπερωριών κάτω από το νόμιμο ανώτατο όριο) και δεύτερον τον περιορισμό των εξουσιών του εργοδότη (π.χ. μοντέλο βαρδιών, εργασία τις Κυριακές κ.λπ.).

Στην **Αυστρία**, το νομοθετικό πλαίσιο για τις ώρες εργασίας (Νόμος για τον Εργάσιμο Χρόνο) ορίζει το γενικό πλαίσιο, σε 40 ώρες εργασίας την εβδομάδα. Βάσει συλλογικών συμβάσεων, ωστόσο, ορίζεται ένα ευνοϊκότερο πλαίσιο, κατά μέσο όρο στις 38,8 ώρες εργάσιμου χρόνου την εβδομάδα. Ρυθμίσεις για την εφαρμογή στο επίπεδο της επιχείρησης γίνονται με τη συμμετοχή και μέσω του συμβουλίου των

²⁹ Λογαριασμός εργάσιμου χρόνου είναι το σύστημα του υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου αθροιστικά σε μεγαλύτερες χρονικές περιόδους αναφοράς.

εργαζομένων και, όπου αυτό δεν υπάρχει, με προσωπικές συμφωνίες ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο.

Στη **Γερμανία** το νομικό πλαίσιο ορίζει ως βασικό επίπεδο ρύθμισης για την εργασία την ατομική σύμβαση εργασίας κάποιου/-ας. Σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη να καλύπτεται από μια συλλογική σύμβαση και έτσι να πρέπει η ατομική του να ταιριάζει με τις προβλέψεις της συλλογικής, αλλά η σύμβαση πάντα είναι ατομική. Ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων – ιδίως τα διευθυντικά στελέχη – εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των ΣΣΕ. Συνολικά δε, πρέπει να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από ΣΣΕ έχει μειωθεί και πλέον ανέρχεται περίπου σε 50%.

E.5. Τήρηση των προβλέψεων – Μηχανισμοί επιθεώρησης εργασίας

Παρά τις συγκεκριμένες διατάξεις την νομοθεσίας σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα και πιο συγκεκριμένα στην περίπτωση μας, σε σχέση κυρίως με τον εργάσιμο χρόνο, σημαντική είναι η αναφορά σε μηχανισμούς που επιθεωρούν την εργασία και επεμβαίνουν όταν η νομοθεσία ή οι συμβάσεις καταστρατηγούνται.

Ξεκινώντας από την **Ιταλία**, γενικά, φαίνεται ότι η νομοθεσία για τον εργάσιμο χρόνο γίνεται σεβαστή. Ωστόσο, αποτελεί και μία πρόκληση για τα ελεγκτικά σώματα, αφού είναι εύκολη η μη δήλωση του επιπρόσθετου χρόνου εργασίας των εργαζομένων από τους εργοδότες. Η ιταλική Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει το χρόνο εργασίας μέσω της πρόσβασής της σε διάφορες βάσεις δεδομένων (π.χ. αυτές που χρησιμοποιεί η Αρχή Κοινωνικής Ασφάλισης ή εκείνη στην οποία οι εργοδότες δηλώνουν τους εργαζόμενους), αλλά και μέσω άλλων στοιχείων, όπως πληροφορίες που συλλέγονται ψηφιακά από τους εργαζόμενους, δηλώσεις και άλλες αποδεικτικές πηγές. Κάποιες φορές, όμως, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες συμφωνούν τη σύναψη εικονικά σύμβασης μερικής απασχόλησης, ενώ στην πραγματικότητα οι εργαζόμενοι απασχολούνται με πλήρες ωράριο ή και περισσότερο. Σε αυτές τις περιπτώσεις – παίρνοντας υπόψη και τις ειδικές προβλέψεις για τη μερική απασχόληση, σε σχέση με την πιο ελαστική χρήση του χρόνου (“*clausole elastiche/flessibili*”) - είναι αρκετά δύσκολο να αποδείξει κανείς την κάμψη των κανόνων που προστατεύουν τους εργαζόμενους, των οποίων μάλιστα η συμβατική θέση είναι τόσο αδύναμη που τους αποτρέπει από το να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους.

Στην περίπτωση της **Αυστρίας**, υπεύθυνα για την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και των συμβάσεων είναι τόσο τα συμβούλια των εργαζομένων όσο και η Αυστριακή Επιθεώρηση Εργασίας.

Τέλος, στη **Γερμανία** μια ασάφεια, μια «γκρίζα» ζώνη στο θέμα του κατά πόσο τηρούνται οι προβλέψεις της νομοθεσίας και των ΣΣΕ. Αρμόδια για την εποπτεία και τη συμμόρφωση είναι η Επιθεώρηση Εργασίας, που αποτελεί οργανισμό του δημόσιου τομέα, την οποία έχουν επίσης δικαίωμα να καλέσουν τα συμβούλια εργαζομένων της επιχείρησης. Η υποστελέχωση ωστόσο δημιουργεί ανησυχία ως προς την πραγματική ικανότητά της να επιβάλει την τήρηση των προβλεπόμενων. Προφανώς υπάρχει μεγάλος βαθμός και αδήλωτης/μη τυπικής εργασίας. Λόγου χάρη, ο μέσος όρος πραγματικής εργασίας υπολογίζεται από την στατιστική αρχή της χώρας (ELFS) στις 41 ώρες την εβδομάδα για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, οι ακραίες τιμές του οποίου σχετίζονται με τις εξαιρετικά πολλές ώρες εργασίας, κυρίως των ανδρών υπαλλήλων υψηλής εξειδίκευσης στην κατηγορία του «λευκού κολάρου».

E.6. Αποτελέσματα – Πραγματική έκταση της υπερεργασίας και υπερωριακής εργασίας

Καθώς τελικά το κριτήριο μιας ρύθμισης είναι τα πραγματικά αποτελέσματα που αυτή παράγει στο πλαίσιο κάθε συγκεκριμένης αγοράς εργασίας, παρουσιάζουμε τέλος το πώς λειτούργησε το θεσμικό πλαίσιο που περιγράψαμε στις χώρες που μελετάμε.

Στην **Αυστρία** ο πραγματικός εργάσιμος χρόνος είναι αρκετά υψηλός, καθώς τελικά οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες πλήρους απασχόλησης φτάνουν τις 40,8 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα κατά μέσο όρο, έναντι των 39,7 που είναι ο αντίστοιχος μέσος όρος στην ΕΕ των 27. Αυτό οδηγεί τελικά αρκετές φορές στην σύναψη πολλών part-time συμβάσεων, που σε μεγάλο ποσοστό αφορούν και επηρεάζουν ειδικά τις γυναίκες. Έτσι, συνολικά το 18% του εργατικού δυναμικού παρέχουν σταθερά υπερεργασία (2019), ενώ την ίδια στιγμή το 28,5% δουλεύει με συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, που μεταφράζεται σε 10% των ανδρών και 48,2% των γυναικών. Πάντως, πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι τα ποσοστά απασχόλησης στην Αυστρία είναι συγκριτικά υψηλά.

Στη **Γερμανία**, σύμφωνα με τις επίσημες στατιστικές της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, ο μέσος όρος των υπερωριών ανά εργαζόμενο είναι περίπου 1 ώρα

ανά εβδομάδα, εκ των οποίων περίπου οι μισές δεν αμείβονται. Τα τελευταία 30 χρόνια ο όγκος της απλήρωτης υπερωριακής απασχόλησης έχει μείνει σχεδόν σταθερός, ενώ την ίδια στιγμή έχει μειωθεί στο μισό η επί πληρωμή υπερωριακή απασχόληση, εξαιτίας της ευέλικτης διευθέτησης του εργασιμου χρόνου. Συνολικά, μπορεί κανείς να υπολογίσει μία αθροιστική έμμεση αρνητική επίπτωση στην απασχόληση. Το πιο σημαντικό ωστόσο αποτέλεσμα πρέπει να αναζητηθεί στην περιορισμένη στελέχωση των μεγάλων εταιριών και τις επιπτώσεις που αυτή έχει στο επίπεδο της εντατικοποίησης και του εργασιακού στρες. Με την έννοια αυτή, η υπερεργασία θα πρέπει να θεωρηθεί «κορυφή του παγόβουνου».

Συνολικά, παρατηρούμε ότι οι προκλήσεις και οι τάσεις στις χώρες που μελετήσαμε είναι σε μεγάλο βαθμό κοινές, όπως επίσης και στη χώρα μας – εξάλλου το αποφασιστικό βήμα μετασχηματισμού του εργασιμου χρόνου έγινε με την ευρωπαϊκή οδηγία 2003/88/EC. Ωστόσο, υπάρχουν διαφοροποιήσεις που – αν και φαίνονται μικρές – έχουν τεράστια ουσιαστική αξία. Και μία τέτοια σχετίζεται με το εύρος του πεδίου που καταλείπεται προς ρύθμιση σε ατομικό επίπεδο. Επίσης, παρά τη γενική τάση απορρύθμισης και ελαστικοποίησης, τόσο η συλλογική όσο και η ατομική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων, όπως αυτή καθορίζεται από τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά της νομοθεσίας στα οποία αναφερθήκαμε στην ανάλυσή μας, τελικά μπορεί να αλλάξει σημαντικά τα αποτελέσματα των νομοθετικών προβλέψεων από χώρα σε χώρα. Λόγου χάρη, και μόνο το ποσοστό κάλυψης από ΣΣΕ μπορεί να τροποποιήσει άρδην το πραγματικό πεδίο που καταλείπεται στην ατομική διαπραγμάτευση σε κάθε επιμέρους χώρα.

ΣΤ. Συμπεράσματα

Στα κεφάλαια που προηγήθηκαν επιχειρήσαμε να δώσουμε μία όσο γίνεται συνοπτική εικόνα των παραμέτρων που συγκροτούν την ελληνική αγορά εργασίας υπό συγκριτική οπτική. Όπως είπαμε, σκοπός μας ήταν να δώσουμε στον αναγνώστη και στην αναγνώστρια τη δυνατότητα να αντιληφθεί το ευρύτερο πλαίσιο μέσα στο οποίο πρόκειται να προστεθεί η νέα εργατική νομοθεσία, που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ατομική βάση μεταξύ

εργοδότη και εργαζόμενου, ελαστικοποίηση του δικαίου των απολύσεων, αυστηροποίηση του πλαισίου για τον συνδικαλισμό και σειρά άλλων – αρνητικών κατά τη γνώμη μας για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες – ρυθμίσεων.

ΣΤ.1. Σύνοψη των βασικών χαρακτηριστικών της ελληνικής αγοράς εργασίας

Όπως αποτυπώθηκε στα δεδομένα που παραθέσαμε, η Ελλάδα συγκεντρώνει μια σειρά παθογενειών, κατατασσόμενη μεταξύ των χειρότερων περιπτώσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε σχεδόν όλους τους δείκτες. Έχοντας κληρονομήσει ιστορικά διαρθρωτικά χαρακτηριστικά των χωρών του Νότου, έχοντας προσχωρήσει από νωρίς στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και προσαρμοστεί σε ρυθμίσεις και επιλογές των πλούσιων οικονομιών του Βορρά και έχοντας υποστεί μια πρωτοφανούς έντασης προσαρμογή μέσω των προγραμμάτων λιτότητας, αντίστοιχη με τις διαδικασίες μετάβασης και αποδιάρθρωσης που έζησαν οι χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και των Βαλκανίων, η Ελλάδα φαίνεται να αποτελεί το πεδίο όπου απαντώνται σχεδόν όλες οι επιμέρους παθογένειες.

Πρόκειται για μία χώρα όπου :

- Κυριαρχεί η μικρή και πολύ μικρή επιχειρηματικότητα, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τον κατακερματισμό του εργατικού δυναμικού και, κατ' επέκταση, τις δυνατότητες ελέγχου, συνδικαλισμού κ.ο.κ.
- Έχει πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας και μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης και, αντίστοιχα, χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ως αποτέλεσμα και τις ελλείπουσας προσφορές, γεγονός που μειώνει δραστικά τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων.
- Έχει χαμηλά επίπεδα μισθών, στοιχείο που θέτει το οικονομικό σκέλος της εργασίας σε πρώτο πλάνο, οδηγώντας τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες να επιζητούν τις υπερωρίες, ώστε να συμπληρώσουν το εισόδημά τους, αλλά και να προβάλουν λιγότερες αξιώσεις σε άλλα, καθόλου δευτερεύοντα, θέματα όπως ο εργάσιμος χρόνος, οι συνθήκες εργασίας, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία κ.ο.κ., ενώ καθιστά φτηνή την υπερωριακή απασχόληση για τους εργοδότες.
- Έχει σημαντικά υψηλά επίπεδα εργάσιμου χρόνου, υψηλά ποσοστά υπερεργασίας και εντατικοποίησης της εργασίας, με ιδιαίτερη μάλιστα επιβάρυνση συγκεκριμένων κλάδων (εμπόριο, φιλοξενία και εστίαση, μεταφορές

και αποθήκευση κ.ο.κ.). Το γεγονός μάλιστα αυτό αποτελεί έναν φαύλο κύκλο για την ελληνική αγορά εργασίας, αφού η υπερεργασία περιορίζει και υποκαθιστά τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, υπονομεύοντας έτσι τις προσπάθειες μείωσης της ανεργίας.

- Έχει μικρή συνδικαλιστική πυκνότητα, ιδίως σε επιχειρησιακό επίπεδο, περιορισμένη αποτελεσματικότητα, ισχύ και νομιμοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος και, κυρίως, χαμηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, μετά τις μνημονιακές αναδιαρθρώσεις, γεγονός που σημαίνει ότι – κάθε υποχώρηση από τις υποχρεωτικές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου δεν αφήνει χώρο, όπως λέγεται, στη συλλογική αυτονομία, αλλά στην εργοδοτική αυθαιρεσία.
- Τέλος, παρά το γεγονός ότι μετά τις προσπάθειες αναβάθμισης του ΣΕΠΕ, είχε ένα ικανοποιητικό σύστημα επιθεώρησης εργασίας, που με τις κατάλληλες παρεμβάσεις, θα μπορούσε να αποτελέσει το αντιστάθμισμα σε όλο το παραπάνω αρνητικό για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες πλαίσιο, το τελευταίο αυτό «ανάχωμα» βρίσκεται εκ νέου σε μία περίοδο αμφισβήτησης και υποβάθμισης.

ΣΤ.2. Επίδραση του νέου νομοθετικού πλαισίου

Όλα τα παραπάνω, τεκμηριώνουν κατά τη γνώμη μας πλήρως γιατί το νέο νομοθετικό πλαίσιο θα λειτουργήσει ακόμη περισσότερο αποδιορθωτικά για την αγορά εργασίας. Αναλυτικότερα :

Πρώτον, η δυνατότητα ατομικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου – με δεδομένη την απουσία επαρκούς συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και κάλυψης από ΣΣΕ, θα αντιστρέψει τη σχέση κανόνα-εξαίρεσης που υπάρχει σήμερα στο εργατικό δίκαιο σε σχέση με τα ωράρια και θα ανοίξει ένα πολύ ευρύ πεδίο εργοδοτικής αυθαιρεσίας.

Δεύτερον, η εναλλακτική «αποζημίωση» για την υπερωριακή απασχόληση με ρεπτό αντί χρηματικών απολαβών καθιστά ούτως ή άλλως ακόμη πιο φθηνή την υπερεργασία για τους εργοδότες και επομένως θα εντείνει τον φαύλο κύκλο που επισημάναμε και θα περιορίσει ακόμη περισσότερο τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Τρίτον, η υποκατάσταση της χρηματικής αποζημίωσης για υπερωριακή απασχόληση θα στερήσει από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που

απασχολούνται υπερωριακά σημαντικό τμήμα των εισοδημάτων τους, γεγονός που – λαμβανομένου υπόψη του χαμηλού επιπέδου των μισθών – θα θέσει εν αμφιβόλω την επιβίωσή τους.

Τέταρτον, η γενίκευση της ατομικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου, σε συνδυασμό με την υποβάθμιση των ελεγκτικών μηχανισμών, θα οδηγήσει σε ακόμη μεγαλύτερη αύξηση του ήδη μεγαλύτερου στην Ευρώπη εργάσιμου χρόνου, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την υγεία και την προσωπική, κοινωνική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων στην Ελλάδα. Πρόκειται για την αντίστροφη ακριβώς τάση από αυτή που κυριαρχεί διεθνώς σε σχέση με την ανάγκη μείωσης του εργάσιμου χρόνου.

Πέμπτον, η αύξηση και ο κατακερματισμός του εργάσιμου χρόνου, σε συνδυασμό με την αυστηροποίηση του πλαισίου για τη συνδικαλιστική δράση, θα μειώσει ακόμη περισσότερο τα περιθώρια συμμετοχής σε σωματεία, δημιουργώντας ακόμη ένα καθοδικό σπιράλ για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες.

Τέλος, η δημιουργία ενός εξ αρχής ναρκοθετημένου πεδίου για την Επιθεώρηση Εργασίας, με ρυθμίσεις που ανοίγουν παράθυρα στην εργοδοτική αυθαιρεσία, μεταβίβαση της ευθύνης ελέγχου του εργάσιμου χρόνου στον εργαζόμενο και ταυτόχρονη θεσμική και οργανωτική υποβάθμιση του ΣΕΠΕ, αναμένεται να ανατροφοδοτήσει και να εντείνει τις αρνητικές επιπτώσεις που αναφέραμε μόλις.

Είναι δε αυτονόητο ότι όλα τα παραπάνω θα είναι πολύ περισσότερο έντονα σε κλάδους ή κατηγορίες εργαζομένων που είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε προκλήσεις και περισσότερο αδύναμοι. Κλάδοι όπως ο τουρισμός, το λιανεμπόριο, η εστίαση, όπου ήδη κυριαρχεί η επισφαλής εργασία, οι μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, η αδήλωτη εργασία, όπου ήδη ισχύουν ελαστικά ωράρια και εναλλακτικές διευθετήσεις του εργάσιμου χρόνου, αναμένεται να πληγούν περισσότερο. Και βέβαια, περισσότερο εκτεθειμένοι μένουν εργαζόμενοι που είναι, αντικειμενικά, σε πιο ευάλωτη θέση.

ΣΤ.3. Σχέση με το διεθνές πλαίσιο

Το πεδίο του ατομικού εργατικού δικαίου χαρακτηρίζεται από μία θεμελιώδη ανισοτιμία, μία διαφορά ισχύος μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου – γι' αυτό εξάλλου και αυτή επιχειρείται να εξισορροπηθεί μέσω των θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης.

Με την έννοια αυτή, κάθε ρύθμιση που ενισχύει την ελαστικότητα της εργασιακής σχέσης ωφελεί τουλάχιστον κατά κύριο λόγο τον εργοδότη.

Πέραν αυτής της γενικής διαπίστωσης, όταν συγκρίνει κανείς την Ελλάδα με άλλες περιπτώσεις ευρωπαϊκών χωρών, όπως αυτές που αναλύσαμε παραπάνω, πρέπει να παίρνει υπόψη του ορισμένες κρίσιμες διαφορές – και κυρίως τις ακόλουθες δύο :

Πρώτον, στο πεδίο της ατομικής σχέσης εργοδότη-εργαζόμενου, τα ποσοστά ανεργίας υπονομεύουν κάθε ουσιαστική δυνατότητα διαπραγμάτευσης ή άρνησης από την πλευρά του εργαζόμενου σε οποιαδήποτε εργοδοτική απαίτηση – πολύ περισσότερο σε κλάδους που χαρακτηρίζονται από υψηλή επισφάλεια, σε ανειδίκευτο ή χαμηλής εξειδίκευσης προσωπικό, μεταξύ των νέων εργαζομένων κ.ο.κ.

Δεύτερον, στο πεδίο της κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στη βάση του οποίου κρίνεται το πραγματικό πεδίο που αφήνεται να ρυθμιστεί σε ατομική βάση. Ακόμα και με την ίδια νομοθετική πρόβλεψη, το τι τελικά θα αφηθεί στη μονομερή απόφαση του εργοδότη διαφέρει ριζικά σε μια χώρα όπως η Ιταλία, με πλήρη κάλυψη από ΣΣΕ, σε μια χώρα όπως η Γερμανία, όπου η κάλυψη από ΣΣΕ ακόμα και μετά τη σχετική πτώση της είναι περίπου στο 50%, και σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, με την κάλυψη από ΣΣΕ να έχει φτάσει ακόμα και το 14%.

ΣΤ.4. Εναλλακτικές προτάσεις πολιτικής

Το αρνητικό εργασιακό τοπίο που περιγράψαμε απαιτεί παρεμβάσεις στην ακριβώς αντίθετη κατεύθυνση από αυτή που διαμορφώνεται με το νέο νομοθετικό πλαίσιο που αναμένεται να θεσπιστεί.

Η μείωση του εργάσιμου χρόνου και ο περιορισμός της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης είναι για την Ελλάδα διπλά σημαντικός, όχι μόνο προκειμένου να παρακολουθήσει η χώρα τις σύγχρονες τάσεις προς όφελος της υγείας και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων της, αλλά και για τον επιπλέον λόγο ότι αυτή σχετίζεται άμεσα με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Προκειμένου αυτό να επιτευχθεί, απαιτούνται παρεμβάσεις σε δύο επίπεδα :

- Στο επίπεδο των εργαζομένων, με αύξηση του επιπέδου των μισθών, ώστε να περιοριστεί η ανάγκη συμπλήρωσης του εισοδήματός τους και με δημιουργία

άλλων αντικινήτρων (π.χ. μέσω της φορολόγησης των εισοδημάτων από υπερωριακή απασχόληση), ώστε να περιορισθεί η προσφορά για παροχή υπερωριακής απασχόλησης. Ήδη η θέσπιση του κατώτατου μισθού υπήρξε ένα σημαντικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση, αλλά πρέπει αυτό να συνεχιστεί.

- Στο επίπεδο των εργοδοτών, με τη δημιουργία αντικινήτρων για υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων (λ.χ. με θέσπιση ιδιαίτερα υψηλής αποζημίωσης για υπερωριακή απασχόληση) και την παροχή κινήτρων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων.

Ταυτόχρονα, ιδιαίτερη μέριμνα απαιτείται για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, καθώς και για άλλες μορφές απασχόλησης που εκφεύγουν της παραδοσιακής συγκρότησης της εργασίας (ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι, συμβάσεις «μηδενικού χρόνου» κ.ο.κ.).

Επίσης, απαιτείται η συνέχιση της προσπάθειας που ξεκίνησε την περίοδο 2018/2019 για αναβίωση και ενίσχυση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και η ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών – θεσμικά, επιχειρησιακά, νομοθετικά και πολιτικά. Ήδη κατά την προηγούμενη περίοδο είχαν γίνει – παρά τους μνημονιακούς καταναγκασμούς – σημαντικά βήματα στην κατεύθυνση αυτή.

Τέλος, ένα στοιχείο ιδιαίτερα σημαντικό, που ξεφεύγει ωστόσο του πεδίου της παρούσας ανάλυσης, είναι η επικαιροποίηση του θεσμικού πλαισίου, ώστε να καταλάβει και το πεδίο των νέων μορφών εργασίας και μάλιστα όχι μόνο στο πεδίο του ατομικού εργατικού δικαίου (όπως γίνεται λ.χ. και στη χώρα μας και διεθνώς με τη συζήτηση για τους εργαζόμενους μέσω πλατφορμών ή για την τηλεργασία), αλλά και στο πεδίο του συλλογικού εργατικού δικαίου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Ζησιμόπουλος, Γ., Καρολίδης, Γ., Ανδρουλάκης, Γ., Οικονομάκης, Γ., «Όψεις της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης την περίοδο της κρίσης», Θέσεις, τεύχος 127, Απρίλιος-Ιούνιος 2014, διαθέσιμο:

http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1259&Itemid=29

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Η πρόταση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2021», διαθέσιμο: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/h-protasi-tou-ine-gsee-gia-ton-katotato-mistho-stin-ellada-to-2021/>

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Ετήσια Έκθεση 2020

Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, Prorata, Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα : Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας, Νοέμβριος 2020, διαθέσιμο: <https://poulantzas.gr/yliko/erevna-synthikes-ergasias-stin-ellada-ebeiries-kai-staseis-gyro-apo-tin-agora-ergasias/>

Ιωαννίδης, Γ., Οι επιπτώσεις στην απασχόληση από την πρόσθετη ευελιξία στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, Ινστιτούτο Εναλλακτικών Πολιτικών ΕΝΑ, Μάιος 2021, διαθέσιμο:

https://www.enainstitute.org/wp-content/uploads/2021/06/Paper-Ergasia_03062021.pdf

Καραμεσίνη, Μ., «Απορρύθμιση του χρόνου εργασίας: ποιος εξευρωπαϊσμός;», Η Αυγή, 6/6/2021, διαθέσιμο: https://www.avgi.gr/oikonomia/388751_aporrythmisi-toy-hronoy-ergasias-pois-exeyropaismos

Καψάλης, Απ., Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης, Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ, Αθήνα, Σεπτέμβρης 2012, διαθέσιμο: <https://rosalux.gr/el/text/ta-ellinika-syndikata-sto-perivallon-tis-oikonomikis-yfesis-kai-krisis>

Κολτσίδα Δ., Τσατσαρώνη, Κ. «Νεοφιλελεύθερα όνειρα και εργασιακός εφιάλτης», Η Αυγή, 13/12/2020, διαθέσιμο:

https://www.avgi.gr/oikonomia/374260_neofileyleythera-oneira-kai-ergasiakos-efialtis

Κορφιάτης, Π., Η τελευταία πράξη εναντίον στον κόσμο της εργασίας; Αναλύοντας το νομοσχέδιο για τα εργασιακά, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, Θεματική Εργασία-Κοινωνικό Κράτος-Αλληλεγγύη, Μάιος 2021, διαθέσιμο:

<https://poulantzas.gr/yliko/panos-korfiatis-i-teleftaia-praxi-enantia-ston-kosmo-tis-ergasias-analyontas-to-nomoschedio-gia-ta-ergasiaka/>

Μπιθουμήτρης, Γ., Κωτσονόπουλος, Λ., «Μετασχηματισμοί του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τη μεταπολίτευση μέχρι την κρίση: συνέχειες και ρήξεις», Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τ. 44, Νο 1, 2018, 99-122, <https://doi.org/10.12681/hpsa.15923>

Πισσαρίδης, Χρ., κ.ά., Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία. Τελική Έκθεση, 14 Νοεμβρίου 2020

Ξενόγλωσση

Berlioz, D., “Is Germany’s dual system fit for purpose?”, The European Trade Union Institute’s (ETUI) health and safety at work magazine (HesaMag), No 14, Autumn-Winter 2016, διαθέσιμο:

https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_14_EN_4.pdf

Eurofound, Working time in 2017–2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.

Eurofound, Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016

Gerold, S., Stein, U., Are Working Hours a new Driver of Inequality? On the relation between hours inequality, earnings inequality, and collective bargaining in Germany, Working Paper No. 203, March 2020, Hans-Böckler-Stiftung

International Labour Organisation, Diagnostic report on undeclared work in Greece, 2016, διαθέσιμο:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf

International Labour Organisation, Labour inspection country profiles, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/WCMS_DOC_LAB_INF_CTR_EN/lang--en/index.htm

Keune, M.,Galgóczy, B. (eds.), Collective bargaining on working time. Recent European experiences, ETUI-REHS, Brussels, 2006

Lang, C., Clauwaert, S., Schömann, I., Working time reforms in times of crisis, Working Paper 2013.04, ETUI

WSI Report No. 63e, February 2021, διαθέσιμο: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007970

Syndex/EPSU, A mapping report on Labour Inspection Services in 15 European countries, 2012 (rev. 2013), διαθέσιμο:

<https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20report%20on%20Labour%20Inspection%20services%20update%202013.pdf>

Vogel, L., The three aspects of time, The European Trade Union Institute's (ETUI) health and safety at work magazine, No 5, Spring-Summer 2012

Walters, D., "Labour inspection and health and safety in the EU", The European Trade Union Institute's (ETUI) health and safety at work magazine (HesaMag), No 14, Autumn-Winter 2016, διαθέσιμο:

https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_14_EN_4.pdf