

Οι αλλαγές στη δομή και στη λειτουργία των επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις

2012. Αναδιαρθρώσεις, αφερεγγυότητα επιχειρήσεων, αλλαγές στο περιεχόμενο της εργασίας

ΠΕΝΝΥ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ, ΕΛΕΝΑ ΚΟΥΣΤΑ, ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ

Συντονιστής: ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ
ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ
ΙΟΥΛΙΟΣ 2013

39 ΜΕΛΕΤΕΣ

Οι αλλαγές στη δομή και στη λειτουργία των επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις: 2012

Αναδιαρθρώσεις, αφερεγγυότητα επιχειρήσεων, αλλαγές στο περιεχόμενο της εργασίας



Οι αλλαγές στη δομή και στη λειτουργία των επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις: 2012

Αναδιαρθρώσεις, αφερεγγυότητα επιχειρήσεων, αλλαγές στο περιεχόμενο της εργασίας

Γεωργιάδου Πέννυ

Κούστα Έλενα

Σταμάτη Άντα

Συντονιστής

Γιάννης Κουζής

Ιούλιος 2013



Θεματική ενότητα 1
Το φαινόμενο των αναδιαρθρώσεων. Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις

Α. Σταμάτη,
Ε. Κούστα

Συντονιστής
Γιάννης Κουζής

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α,
106 81, Αθήνα

Ηλ. σελιδοποίηση - Παραγωγή:

ΚΑΜΠΥΛΗ ADV.

Αντιγόνης 60, Αθήνα

Τηλ.: 210-51.56.820, Fax: 210-51.56.811

© Copyright: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ISBN: 978-960-9571-44-9

ISSN: 2241-5068



Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή 11

2. Αναδιαρθρώσεις και απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση 13

3. Αναδιαρθρώσεις και εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση 23

4. Αναδιαρθρώσεις στην Ελλάδα 27

4.1. Θεσμικό πλαίσιο 27

4.2. Αποτελέσματα Έρευνας ΙΝΕ / ΓΣΕΕ για τις Αναδιαρθρώσεις των Επιχειρήσεων 30

5. Συμπεράσματα 35

6. Βιβλιογραφία 37

Παράρτημα I 41

Παράρτημα II 45

Παράρτημα III 47

Παράρτημα IV 51

Παράρτημα V 55



Executive Summary (Περίληψη)

Το φαινόμενο των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική παράμετρο στις οικονομικές εξελίξεις στον διεθνή και ευρωπαϊκό χώρο με σημαντικότατες συνέπειες στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Η μελέτη αποσκοπεί στην καταγραφεί των εν λόγω εξελίξεων στον ευρωπαϊκό χώρο και τις επιπτώσεις στην απασχόληση και στο περιεχόμενο της εργασίας. Παράλληλα επιχειρείται η αντίστοιχη αποτύπωση των συνεπειών αυτών στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2008-11, μέσα από την ανάδειξη των κύριων κοινωνικών παραμέτρων που συνεπάγονται οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων με έμφαση στις πράξεις εξαγορών και συγχωνεύσεων.



1. Εισαγωγή

Η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων βρίσκεται σήμερα στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά στις περισσότερες χώρες διεθνώς. Αυτό οφείλεται στην παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και στον έντονο διεθνή ανταγωνισμό. Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας είναι έντονες, επεκτείνονται δε τόσο στον οικονομικό, όσο και στον κοινωνικό και στον πολιτικό τομέα. Η αυτοματοποίηση της παραγωγής, οι επενδύσεις εντάσεως κεφαλαίου, οι συγχωνεύσεις και οι συνεχείς αναδιαρθρώσεις οδηγούν κατά κανόνα σε μείωση προσωπικού, καταργήσεις θέσεων εργασίας, υποκατάσταση της μισθωτής εργασίας με ανεξάρτητη εργασία ή αναθέσεις παροχής εργασίας σε τρίτους ανεξάρτητους επιχειρηματίες (εργολαβίες).

Πολύ σημαντικός είναι ο εννοιολογικός προσδιορισμός της αναδιάρθρωσης. Η αναδιάρθρωση περιλαμβάνει την αναδιοργάνωση της επιχείρησης η οποία επιτυγχάνεται με την τροποποίηση των διάφορων συστατικών στοιχείων της επιχείρησης, όπως είναι η διοίκηση της, η περιουσία της, η σύνθεση των εταίρων/μετόχων της, οι σχέσεις των εταίρων μεταξύ τους.[1]. Η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων ταυτίζεται με τον μετασχηματισμό επιχειρήσεων με την ευρεία έννοια του όρου, [2] και παράλληλα εμπεριέχει τον μετασχηματισμό των επιχειρήσεων υπό την στενή έννοια του όρου. Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία[3], ο μετασχηματισμός επιχειρήσεων υπό την στενή έννοια του όρου μπορεί να λάβει τις ακόλουθες μορφές: α) την μετατροπή της εταιρικής μορφής, β) την συγχώνευση, γ) την εξαγορά, δ) την διάσπαση, ε) την απόσχιση κλάδου και στ) την διεθνή μεταφορά έδρας (μετεγκατάσταση).

Κοινό χαρακτηριστικό όλων των παραπάνω περιπτώσεων μετασχηματισμών είναι η συνέχιση της παραγωγικής και γενικότερα της επιχειρηματικής δραστηριότητας της επιχείρησης με την μορφή ενός νέου οικονομικού φορέα που έχει ξεχωριστή νομική αυτοτέλεια. Η εν λόγω συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας της επιχείρησης σε περιπτώσεις μετασχηματισμών και συνεπώς σε περιπτώσεις μετατροπής, συγχώνευσης, εξαγοράς, διάσπασης, που επιτυγχάνεται με τα μέσα του εταιρικού δικαίου θεωρείται ως γνήσιος μετασχηματισμός.[4]

1. Χρυσάνθης, 2001.

2. Ο μετασχηματισμός υπό ευρεία έννοια μπορεί να συμπεριλαμβάνει ενδεικτικά την ανάθεση της διοίκησης σε τρίτους, την μεταβίβαση περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας, την αύξηση ή μείωση του εταιρικού κεφαλαίου κ.ά.

3. άρθρο 1 Ν 2166/1993.

4. Περάκης, 2001.

Σε αντίθεση με αυτόν ως καταχρηστικός μετασχηματισμός νοείται ο μετασχηματισμός που επιτυγχάνεται με τα μέσα του κοινού δικαίου και όχι του εταιρικού δικαίου. Έτσι, στην περίπτωση ενός καταχρηστικού μετασχηματισμού με συγχώνευση επιχειρήσεων θα είχαμε λύση και εκκαθάριση των εταιρικών επιχειρήσεων που πρόκειται να μετασχηματισθούν, διανομή της περιουσίας τους στους εταίρους / μετόχους, ίδρυση νέας εταιρίας και εισφορά των όποιων προκυψάντων διανεμηθέντων περιουσιακών στοιχείων σε αυτήν.

Στη παρούσα εργασία επιδιώκεται η καταγραφή και η ανάλυση των αναδιαρθρώσεων στην Ελλάδα και την Ευρώπη σε συνάρτηση με την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

Η παρούσα μελέτη περιλαμβάνει: την καταγραφή της ευρωπαϊκής διάστασης του φαινομένου των αναδιαρθρώσεων, στην συνέχεια, παρουσιάζεται συνοπτικά το θεσμικό πλαίσιο που τις διέπει, ενώ παρουσιάζονται τα αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε από το ΙΝΕ για την εξέλιξη του φαινομένου κατά τα έτη 2008 έως 2012, με σκοπό να εξαχθούν συμπεράσματα για το πώς επηρεάσθηκαν η απασχόληση και οι εργασιακές σχέσεις. Καταλήγοντας, παρατίθεται η σύνοψη και τα τελικά συμπεράσματα, που προκύπτουν με βάση την εξέταση και ανάλυση των παραπάνω θεμάτων.



2. Αναδιαρθρώσεις και απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η συνεχιζόμενη καταγεγραμμένη στασιμότητα του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η ολοένα και περισσότερο ανοδική πορεία των ποσοστών ανεργίας και τα επίμονα, άλυτα προβλήματα που προκαλεί ο δανεισμός αλλά και τα προγράμματα λιτότητας σε χώρες μέλη της Ε.Ε. –κάτι που ενισχύει τη συζήτηση σχετικά με την πιθανότητα το «φάρμακο» της λιτότητας να εξολοθρεύει την ασθένεια (στην προκειμένη περίπτωση το υπερβολικό χρέος) ταυτόχρονα ωστόσο και τον ασθενή[5]- δεν επιτρέπουν αισιόδοξες προβλέψεις για τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Αντίθετα, η εκδοχή «θα μπορούσε να είναι και χειρότερα» φαίνεται να αποτελεί έως και σήμερα την «καλύτερη» είδηση[6].

Στο πλαίσιο αυτό, η ευρωπαϊκή οικονομία κινείται, σύμφωνα με πρόσφατες καταγραφές (3ο τρίμηνο του 2012), και πάλι σε υφεσιακούς ρυθμούς, προσομοιάζοντας την πτώση της παραγωγής όπως αυτή καταγράφεται μεταξύ δευτέρων τριμήνων 2008 και 2009[7].

Το πραγματικό ΑΕΠ συρρικνώνεται σε δύο από τα τρία τελευταία τρίμηνα: η αύξηση του πραγματικού ΑΕΠ είναι -0,3% το τέταρτο τρίμηνο του 2011, 0% το πρώτο τρίμηνο του 2012 και εκτιμάται [8] σε ποσοστό της τάξης του -0,1% το δεύτερο τρίμηνο του 2012 (-0,3% σε σύγκριση με το δεύτερο τρίμηνο του 2011).

Στο πλαίσιο αυτό, και παρά την οικονομική συρρίκνωση, ο αριθμός των απασχολούμενων στην ΕΕ, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Αναδιαρθρώσεων (ERM), αναμένεται να αυξηθεί κατά 0,1% το δεύτερο τρίμηνο, αντιστρέφοντας την πτωτική τάση των προηγούμενων τριών τριμήνων. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι τα εκτιμούμενα επίπεδα απασχόλησης είναι κατά 0,2% χαμηλότερα από εκείνα του δεύτερου τριμήνου του 2011 ενώ, σε ορισμένες χώρες η αναμενόμενη μείωση της απασχόλησης εξακολουθεί να είναι δραματική (περίπου -4% στην Ισπανία και την Πορτογαλία και -9%[9] στην Ελλάδα κατά την ίδια περίοδο).

Όσον αφορά τα ποσοστά ανεργίας, αυτά, συνεχίζουν να αυξάνονται[10]: το Μάιο του 2012 η ανεργία στην ΕΕ αγγίζει το 10,3%, το υψηλότερο ποσοστό που καταγράφεται από την έναρξη της κρίσης. Σύμφωνα με τη Eurostat αυτό αντιστοιχεί σε 25 εκατομμύρια ανέρ-

5. ERM Quarterly, Issue 1, April 2012.

6. ERM Quarterly, Issue 2, July 2012.

7. ERM Quarterly, Issue 3, October 2012.

8. European Monitoring Centre on Change, October 2012.

9. Eurostat, Employment Statistics, August 2012.

10. Eurostat, Unemployment Statistics, September 2012.

γους, άνδρες και γυναίκες στην ΕΕ, σχεδόν δύο εκατομμύρια περισσότερους από ότι τον προηγούμενο χρόνο. Και συνεχίζει, με το ποσοστό της ΕΕ να είναι κατά 0,8 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο τον Αύγουστο του 2012.

Οι διαφορές στα ποσοστά ανεργίας σε όλα τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης βρίσκονται σε ιστορικά επίπεδα, με διακυμάνσεις από 4,6% στην Αυστρία μέχρι 5,5% στο Λουξεμβούργο, την Ολλανδία και τη Γερμανία, και έως 25% στην Ισπανία και 25,1%[11] στην Ελλάδα τον Ιούλιο του 2012.

Η ανεργία των νέων στην ΕΕ αυξάνεται στο επίπεδο της τάξης του 22,7% (Αύγουστος 2012). Ειδικότερα δε για την Ελλάδα ξεπερνά το 50% ενώ, στην Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ιρλανδία κινείται περίπου στο 35%, ποσοστά πολύ υψηλότερα από εκείνα του προηγούμενου έτους.

Όπως είναι αναμενόμενο, τα δεδομένα αυτά εγείρουν ερωτήματα σχετικά με την καταλληλότητα και την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων λιτότητας σε αυτές τις χώρες. Μάλιστα, στο πλαίσιο αυτό οι προοπτικές φαίνονται ζοφερές: ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Οικονομικού Κλίματος κινείται στο κατώτατο επίπεδο το καλοκαίρι του 2012, ο Δείκτης Υπευθύνων Προμηθειών στην ευρωζώνη (PMI) συνεχίζει να επιδεινώνεται ενώ, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) καθώς και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) υποβαθμίζουν τις προβλέψεις τους για την Ευρώπη. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι τα προβλήματα στην περιφέρεια της ζώνης του ευρώ μπορεί σύντομα να επηρεάσουν και τον πυρήνα του οικοδομήματος.

11. ELFS τριμηνιαία στοιχεία, 2012.

Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Αναδιαρθρώσεων καταγράφει συνολικά 274 περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων μεταξύ 1ης Ιουλίου και 30ης Σεπτεμβρίου 2012, εκ των οποίων οι 197 αφορούν απώλεια θέσεων εργασίας και οι 77 δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Αναλυτικότερα, οι περιπτώσεις αυτές αφορούν 105.076 θέσεις εργασίας που χάνονται και 30.520 θέσεις εργασίας που δημιουργούνται.

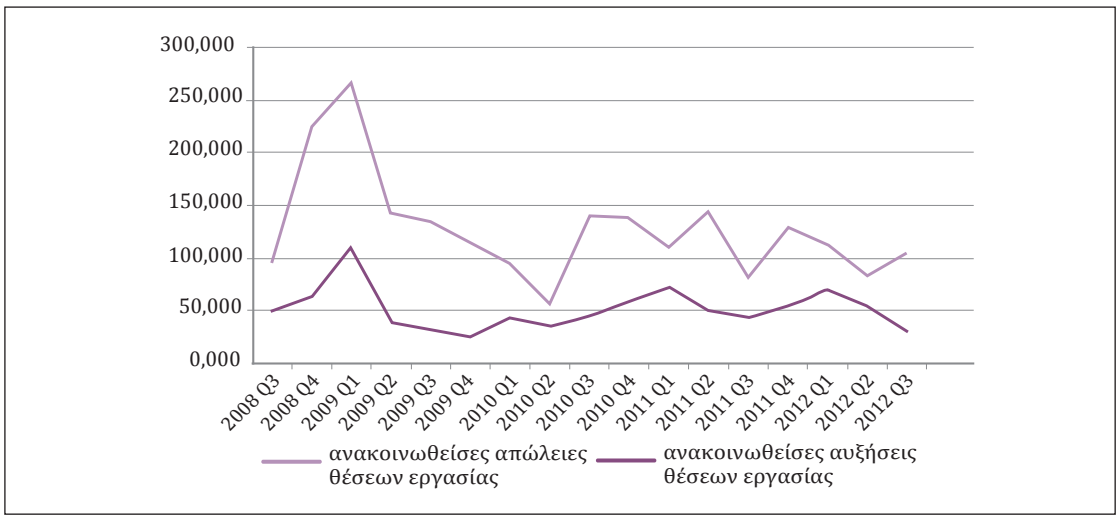
Η εσωτερική αναδιάρθρωση αντιπροσωπεύει σχεδόν το 77% των απωλειών θέσεων εργασίας. Οι πτωχεύσεις (9%), οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές (6%), το κλείσιμο των επιχειρήσεων (6%) και οι μετεγκαταστάσεις (2%) μειώνονται σε σύγκριση με το προηγούμενο τρίμηνο.

Όσον αφορά τη γεωγραφική κατανομή, η χώρα με τη μεγαλύτερη[12], σε αριθμό, απώλεια θέσεων εργασίας είναι η Ιταλία (31.340 θέσεις εργασίας), ακολουθούμενη από τη Γερμανία (16.297), τη Γαλλία (12.284) και την Πολωνία (8.420).

Το Ηνωμένο Βασίλειο καταγράφει τον υψηλότερο αριθμό νέων θέσεων εργασίας (7.200), ακολουθούμενο από τη Ρουμανία (5.702), τη Γαλλία (4.720) και την Πολωνία (4.295). –βλ. Διάγραμμα 1.

12. Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Αναδιαρθρώσεων καταγράφει περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν από τουλάχιστον 100 άτομα και πάνω. Περιπτώσεις όπως η Ελλάδα (με το 97% των επιχειρήσεων να είναι μικρές και μεσαίες < των 50 εργαζομένων) δεν αποτυπώνεται στις αναφορές.

Διάγραμμα 1: Θέσεις Εργασίας που Χάνονται ή / και Δημιουργούνται, 3ο Τρίμηνο 2008 – 3ο Τρίμηνο 2012[13]



Q1: πρώτο τρίμηνο , Q2: δεύτερο τρίμηνο, Q3: τρίτο τρίμηνο, Q4: τέταρτο τρίμηνο

Πηγή: ERM Quarterly, Issue 3, October 2012.

Επεξεργασία ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

Η πρόσφατη Έκθεση 2012 του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης των Αλλαγών[13] η οποία επιχειρεί να καταγράψει τις συνέπειες των αναδιαρθρώσεων σε ατομικό επίπεδο για κάθε εργαζόμενο που πλήττεται, αναφέρει ότι η κυριότερη ίσως ανησυχία στην ακολουθούμενη πολιτική της ΕΕ είναι η καταγεγραμμένη, για το 2012, απώλεια των 5 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας έναντι όσων υπήρχαν το 2008.

Η πλειοψηφία των θέσεων αυτών καταργείται με την απόλυση των εργαζομένων λόγω αναδιάρθρωσης.

Και καταλήγει σε κάποια βασικά πορίσματα για την υπάρχουσα κατάσταση, μεταξύ άλλων:

- Οι δείκτες απασχόλησης συνεχίζουν να επιδεινώνονται με, ωστόσο, μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Για παράδειγμα, ενώ η Ιρλανδία έχει απολέσει το 16% της προ-ύφεσης απασχόλησης, χώρες όπως η Αυστρία, η Γερμανία και η Πολωνία επιδεικνύουν θετικό πρόσημο στην εξέλιξη της απασχόλησης.
- Περισσότερο από το 1/3 (37%) των εργαζομένων στην ΕΕ – 27 αναφέρουν ότι η αναδιάρθρωση πραγματοποιήθηκε τα προηγούμενα 3 έτη. Εξαίρεση, σύμφωνα με τα ευρήματα της Έκθεσης, αποτελεί η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Σλοβενία όπου το υψηλότερο ποσοστό μείωσης της απασχόλησης καταγράφεται τα τελευταία δύο χρόνια (2010-12) και όχι κατά την αρχική περίοδο της κρίσης.
- Παρατηρούνται μεγάλες διακυμάνσεις στις αναγγελθείσες αναδιαρθρώσεις, με τους εργαζόμενους στη Δανία, τη Φινλανδία και την Σουηδία να αναφέρουν τα μεγαλύτερα ποσοστά αναδιάρθρωσης στον εργασιακό τους χώρο, σε αντίθεση με τις χώρες της

13. "Employment Restructuring Report – Q 3", European Union Edition, 2012.

Ανατολικής Ευρώπης (Πολωνία και Βουλγαρία).

- Στη θετική αποτίμηση της αναδιάρθρωσης είναι η επικράτηση της οργάνωσης της εργασίας που σχετίζεται με τα συστήματα υψηλής απόδοσης, μεγαλύτερη αυτονομία των εργαζομένων, πρόσβαση στην κατάρτιση και συμμετοχή των ιδίων στις επιχειρησιακές αποφάσεις.
- Στην αρνητική αποτίμηση συμπεριλαμβάνεται η αύξηση έντασης της εργασίας και η εργασιακή ανασφάλεια. Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που προχωρούν σε αναδιάρθρωση (κυρίως οι εργάτες) βιώνουν εργασιακό στρες, υψηλότερα επίπεδα ψυχοσωματικών ασθενειών και κατ' εξακολούθηση απουσία από την εργασία τους. Για πρώτη φορά μάλιστα η Έκθεση για τις Αναδιαρθρώσεις 2012 του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Αναδιαρθρώσεων εντοπίζει τον αρνητικό συσχετισμό μεταξύ αναδιάρθρωσης και αυτοαναφερόμενης υγείας των εργαζομένων.
- Οι εργαζόμενοι με τη μεγαλύτερη πιθανότητα να απολυθούν είναι λιγότερο πιθανό να προσληφθούν σε νέα θέση εργασίας.
- Οι μακροχρόνια εργαζόμενοι που απολύονται, έχουν μικρότερες πιθανότητες πρόσληψης.
- Από τις δέκα μεγαλύτερες, καταγεγραμμένες[14], περιπτώσεις απώλειας θέσεων εργασίας, λόγω αναδιάρθρωσης τους τελευταίους 12 μήνες, οι τρείς αφορούν τη δημόσια διοίκηση των κρατών μελών της ΕΕ. Ξεχωρίζει η περίπτωση της Ελλάδας με την απώλεια 30.000 θέσεων εργασίας, σταδιακά, στο δημόσιο τομέα[15] και ως αποτέλεσμα των δεσμεύσεων της Ελληνικής Κυβέρνησης στους διεθνείς δανειστές της (Ευρωπαϊκή Ένωση / Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα / Διεθνές Νομισματικό Ταμείο).

Ακολουθεί η Nokia, η οποία καταγράφει σημαντικές απώλειες κερδών, κυρίως εξαιτίας του ολοένα και αυξανόμενου ανταγωνισμού στην αγορά των «smartphones» από εταιρείες όπως η Samsung και η Apple, με αποτέλεσμα την κατάργηση 10.000 θέσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της παύσης λειτουργίας των εγκαταστάσεών της στη Φινλανδία και την Ουγγαρία. Ταυτόχρονα η κοινοπραξία κινητής δικτύωσης με τη Siemens, ανακοινώνει τη μείωση, κατά ¼, του εργατικού δυναμικού της σε διεθνές επίπεδο.

Παραδόξως, και παρά την οικονομική αντοχή που επιδεικνύει η Γερμανία, είναι αυτή που καταγράφει δύο από τις μεγαλύτερες περιπτώσεις απώλειας θέσεων εργασίας λόγω αναδιάρθρωσης στον ιδιωτικό τομέα –αυτή της Schlecker (αλυσίδα φαρμακείων) με 11.750 θέσεις εργασίας να χάνονται και της εταιρείας ενέργειας E.on με 11.000 θέσεις αντίστοιχα

14. "After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction - ERM report 2012 ", Eurofound, November 2012.

15. Η Κυβέρνηση ενέκρινε το σχέδιο αποχωρήσεων 30.000 δημοσίων υπαλλήλων από το στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα σε 3 στάδια: στο πρώτο περιλαμβάνονται οι υπάλληλοι από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα οι οποίοι θα αποχωρήσουν μέσω της διαδικασίας της εφεδρείας λαμβάνοντας για ένα χρόνο μέρος του μισθού τους. Το δεύτερο επίπεδο αφορά σε υπαλλήλους του στενού δημόσιου τομέα που βρίσκονται κοντά στη σύνταξη, οι οποίοι εφεξής μπαίνουν σε «προσυνταξιοδοτικό» καθεστώς. Η κυβέρνηση υπολογίζει ότι από τις δύο αυτές περιπτώσεις θα αποχωρήσουν περί τους 18.000 υπαλλήλους από το Δημόσιο. Οι υπόλοιποι 12.000 θα απολυθούν μετά από καταργήσεις οργανισμών.

εκ των οποίων οι μισές περίπου αφορούν τη χώρα[16].

Στο ίδιο πλαίσιο, ο δημόσιος τομέας στην Ιταλία καταγράφει 24.000 απώλειες θέσεων εργασίας ενώ η Peugeot – Citroen αποφασίζει περικοπές 8.000 θέσεων εργασίας.

Στον αντίποδα οι αναγγελθείσες νέες θέσεις εργασίας, στην πλειοψηφία τους αφορούν τον κλάδο των Υπηρεσιών όπως το εμπόριο, τα ξενοδοχεία και την τροφοδοσία. Μάλιστα, οι σημαντικότερες ανακοινώσεις, μεταξύ άλλων, αφορούν αλυσίδες σουπερ μάρκετ[17] και οι οποίες απευθύνονται κυρίως σε νέους και ανέργους.

Ιδιαίτερη περίπτωση εδώ, όσον αφορά τις περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων, φαίνεται να αποτελεί αυτή της Ιρλανδίας, με σημάδια ανάκαμψης τους τελευταίους 12 μήνες, σε αντίθεση με τις σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας, όπως αυτές αποτυπώνονται, κατά την περίοδο 2010-2011. Έτσι, από τον Οκτώβριο του 2011 έως και σήμερα η καταγραφείσα κατάσταση[18] καταδεικνύει 19 περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων με 6.144 απώλειες θέσεων εργασίας και 30 περιπτώσεις δημιουργίας 7.155 νέων θέσεων εργασίας. Και καθώς το ποσοστό ανεργίας παραμένει σταθερό στη χώρα -14,7%- από το τρίτο τρίμηνο του 2011, αυτό ίσως αποτελεί ένδειξη θετικών εξελίξεων για την Ιρλανδική οικονομία. Η κινητήρια δύναμη αυτών των αυξήσεων στις νέες θέσεις εργασίας είναι ο κλάδος της Πληροφόρησης και Επικοινωνίας. Το 2012 (έως και το τρίτο τρίμηνο του έτους) καταγράφεται «έκρηξη» νέων προσλήψεων, της τάξης των 1.880 εργαζομένων, κυρίως σε πολυεθνικές επιχειρήσεις όπως η Apple (500 νέες θέσεις), η Hewlett-Packard (280 νέες θέσεις), ή η IBM (300 νέες θέσεις).

Σημαντική διαφορά καταγράφεται στα ποσοστά μετατόπισης (χαμένες θέσεις εργασίας ανά απασχολούμενο) μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ που κυμαίνονται από > του 20% στις χώρες της Βαλτικής, την Ισπανία, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία και την Ουγγαρία έως < του 7% στην Ολλανδία και το Λουξεμβούργο. Ως «μειονεκτούσες» ομάδες[19] θεωρούνται οι χαμηλής εκπαίδευσης εργαζόμενοι, οι μετανάστες και τα άτομα με χρόνιες παθήσεις και οι οποίες καταγράφουν μεγαλύτερες πιθανότητες μετατόπισης ακόμη και κατά τον έλεγχο εκείνων των μεταβλητών ανθρώπινου κεφαλαίου όπως η θητεία, το επάγγελμα, η εκπαίδευση κλπ.

Στο πλαίσιο αυτό, η πιθανότητα μετατόπισης είναι κατά τρείς φορές μεγαλύτερη στους ανειδίκευτους εργατοτεχνίτες από ότι είναι στους επαγγελματίες και τους εργαζόμενους με περισσότερα από 4 χρόνια θητείας. Διαφορές μεταξύ φύλων δεν καταγράφονται ενώ, οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας φαίνεται να είναι λιγότερο πιθανό να μετατοπιστούν.

Το ποσοστό επανένταξης στην αγορά εργασίας μεταξύ εκείνων που εκτοπίστηκαν αγγίζει, κατά μέσο όρο, το 26% στην Ευρωπαϊκή Ένω-

16. Άλλες αναδιαρθρώσεις στη χώρα αφορούν την εταιρεία RWE (στον τομέα της ενέργειας) που αποφασίζει περικοπή 2.400 θέσεων εργασίας, την πτώχευση του γερμανικού ναυπηγοεπισκευαστικού κολοσσού P+S Werften και την απώλεια 2.000 θέσεων εργασίας καθώς και την απόφαση της εμπορικής αλυσίδας Karstadt για την περικοπή, έως το τέλος του 2014, 2.000 θέσεων εργασίας.

17. Morrisons and Sainsburys, ' EU Member State Labour Trends' in "Employment Restructuring Report – Q 3", European Union Edition, 2012.

18. ERM Quarterly, Issue 3, October 2012.

19. "After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction - ERM report 2012 ", Eurofound, November 2012.

ση. Ξεπερνάει ωστόσο το 40% στη Φινλανδία, τη Μάλτα, την Κύπρο και την Ολλανδία ενώ, κινείται σε χαμηλά επίπεδα στη Σλοβενία (14%), την Ισπανία (14%), τη Βουλγαρία (16%), την Ελλάδα (16%) και τη Λιθουανία (16%).

Οι μεσήλικες (ηλικιακό γκρουπ περίπου 40 ετών), σύμφωνα με τα ευρήματα[20], έχουν περισσότερες πιθανότητες επανένταξης. Οι μειονεκτούσες ομάδες (εργαζόμενοι χαμηλής εκπαίδευσης, μετανάστες, μειονότητες και μακροχρόνια ασθενείς) έχουν λιγότερες πιθανότητες επανένταξης στην αγορά εργασίας. Ιδιαίτερα εντυπωσιακό είναι το ποσοστό επανένταξης υψηλόβαθμων στελεχών από ότι αυτό των ανειδίκευτων εργατοτεχνιτών. Ακόμη, εργαζόμενοι για πολλά έτη σε μία θέση εργασίας έχουν σημαντικά λιγότερες πιθανότητες να επανενταχθούν σε μία νέα.

Ίσως το πιο ενδιαφέρον στοιχείο εδώ είναι ότι οι διάφοροι δείκτες μέτρησης του βαθμού ικανοποιητικής διαβίωσης συνδέονται άμεσα με τα περιστατικά εργασιακής μετατόπισης[21].

Κατά τη διετία 1ο Τρίμηνο του 2008 έως 1ο Τρίμηνο του 2012, όπως προαναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, πέντε εκατομμύρια θέσεις εργασίας χάνονται στην ΕΕ – 27. Η μέτρια ανάκαμψη της απασχόλησης, +1,1 εκατομμύρια, +0,5%, μεταξύ 1ου Τριμήνου 2010 και 1ου Τριμήνου 2011, δυστυχώς ακολουθείται από στασιμότητα τους τελευταίους 12 μήνες.

Οι κλάδοι της Μεταποίησης και των Κατασκευών συμβάλουν περισσότερο από κάθε άλλο σε αυτή τη μείωση της απασχόλησης, με περισσότερες από επτά εκατομμύρια απώλειες θέσεων εργασίας και με μερίδιο μεγαλύτερο του 100% της συνολικής καθαρής μείωσης της απασχόλησης κατά την υφεσιακή και μετά την ύφεση περίοδο (βλ. Πίνακα 1).

Πίνακας 1: Συνολική Απασχόληση / ανά Κλάδο και Μεταβολές 1ο Τρίμηνο 2008 – 1ο Τρίμηνο 2012

ΚΛΑΔΟΙ	Απασχολούμενοι 2008 (000ς)	Απασχολούμενοι 2012 (000ς)	Μεταβολή	% Μεταβολή 2008-12	Μερίδιο % 2012
Α – Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	*9.967*	*9.382*	*-585*	*-5.9*	*4.5*
Β – Ορυχεία και λατομεία	*873*	*835*	*-39*	*-4.4*	*0.4*
Γ – Παραγωγή, εκ των οποίων	*37.452*	*33.467*	*-3.985*	*-10.6*	*15.9*
Γ1 – Τρόφιμα, ποτά, καπνός	*4.991*	*4.751*	*-241*	*-4.8*	*2.3*
Γ2 – Κλωστοϋφαντουργία, ενδύματα, δερμάτινα	*3.266*	*2.462*	*-803*	*-24.6*	*1.2*
Γ3 – Ξυλεία, χαρτί και εκτύπωση	*3.261*	*2.683*	*-578*	*-17.7*	*1.3*
Γ4 – Οπτάνθρακας, προϊόντα πετρελαίου	*242*	*201*	*-41*	*-17.0*	*0.1*
Γ5 – Χημικά	*1.450*	*1.333*	*-117*	*-8.0*	*0.6*

20. "After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction - ERM report 2012 ", Eurofound, November 2012.

21. Fifth European Working Conditions Survey, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.

Γ6 – Φαρμακευτικά	*791*	*796*	*5*	*0.7*	*0.4*
Γ7 – Καουτσούκ, πλαστικά κλπ.	*3.306*	*2.908*	*-398*	*-12.0*	*1.4*
Γ8 – Βασικά μέταλλα	*5.636*	*5.023*	*-614*	*-10.9*	*2.4*
Γ9 – Υπολογιστές, κλπ.	*1.690*	*1.552*	*-138*	*-8.2*	*0.7*
Γ10 – Ηλεκτρικός εξοπλισμός	*1.582*	*1.404*	*-178*	*-11.2*	*0.7*
Γ11 – Μηχανήματα, κλπ.	*3.302*	*2.918*	*-384*	*-11.6*	*1.4*
Γ12 – Μεταφορά	*4.187*	*3.982*	*-205*	*-4.9*	*1.9*
Γ13 – Λοιπά και επισκευές	*3.748*	*3.453*	*-295*	*-7.9*	*1.6*
Δ – Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αέριου, ατμού και κλιματισμού	*1.475*	*1.691*	*217*	*14.7*	*0.8*
Ε – Ύδρευση, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων, κλπ.	*1.543*	*1.591*	*48*	*3.1*	*0.8*
ΣΤ– Κατασκευές	*18.202*	*15.059*	*-3.143*	*-17.3*	*7.2*
Ζ – Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων, κλπ.	*30.717*	*29.554*	*-1.163*	*-3.8*	*14.0*
Η – Μεταφορά και αποθήκευση	*11.301*	*10.704*	*-597*	*-5.3*	*5.1*
Θ– Διαμονή και δραστηριότητες υπηρεσιών τροφίμων	*8.963*	*9.103*	*140*	*1.6*	*4.3*
Ι – Πληροφορίες και επικοινωνίες, εκ των οποίων	*6.096*	*6.282*	*186*	*3.1*	*3.0*
Ι1 – Εκδόσεις, μετάδοση εκπομπών	*1.947*	*1.957*	*11*	*0.5*	*0.9*
Ι2 - Τηλεπικοινωνίες	*1.440*	*1.211*	*-229*	*-15.9*	*0.6*
Ι3 – Πληροφορίες και υπηρεσίες πληροφοριών	*2.709*	*3.114*	*405*	*15.0*	*1.5*
Κ – Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	*6.502*	*6.466*	*-37*	*-0.6*	*3.1*
Λ – Δραστηριότητες διαχείρισης ακίνητης περιουσίας	*1.621*	*1.663*	*43*	*2.6*	*0.8*
Μ – Επαγγελματικός, επιστημονικός και τεχνικός, εκ των οποίων	*10.132*	*10.565*	*433*	*4.3*	*5.0*
Μ1 – Νομικές και λογιστικές υπηρεσίες, αρχιτεκτονική, μηχανική, κλπ.	*7.221*	*7.343*	*122*	*1.7*	*3.5*
Μ2 – Επιστημονική έρευνα/ανάπτυξη	*807*	*836*	*28*	*3.5*	*0.4*
Μ3 – Άλλοι επιστημονικοί, επαγγελματικοί, τεχνικοί	*2.103*	*2.386*	*283*	*13.4*	*1.1*
Ν – Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	*7.788*	*8.353*	*565*	*7.3*	*4.0*
Ο – Δημόσια διοίκηση/άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	*15.331*	*15.111*	*-220*	*-1.4*	*7.2*
Π – Εκπαίδευση	*15.332*	*15.879*	*557*	*3.6*	*7.5*
Ρ – Υγεία, εκ των οποίων	*20.548*	*22.339*	*1.791*	*8.7*	*10.6*
Ρ1 – Υπηρεσίες ανθρώπινης υγείας	*12.284*	*12.964*	*681*	*5.5*	*6.2*
Ρ2 – Φροντίδα κατ' οίκον και κοινωνική μέριμνα	*8.264*	*9.375*	*1.110*	*13.4*	*4.5*
Σ– Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	*3.246*	*3.303*	*57*	*1.7*	*1.6*
Τ - Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	*5.203*	*5.053*	*-150*	*-2.9*	*2.4*
Υ – Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	*2.433*	*2.591*	*158*	*6.5*	*1.2*
Φ – Δραστηριότητες εκτός επικράτειας οργανισμών	*185*	*188*	*3*	*1.4*	*0.1*
ΔΑ	*652*	*1.328*	*676*	*103.6*	*0.6*
Ευρωπαϊκή Ένωση των 27	***215.552***	***210.505***	***-5.047***	***-2.3***	***100.0***

Σημείωση: ΔΑ = καμία απάντηση

Πηγή: ELFS τριμηνιαία στοιχεία (υπολογισμοί του συγγραφέα), 2012.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη).

Στο ίδιο πλαίσιο, οι πιο πρόσφατες καταγραφές (3ο τρίμηνο 2012)[22] καταδεικνύουν ότι ο κλάδος της Μεταποίησης εξακολουθεί να καταγράφει τις περισσότερες απώλειες θέσεων εργασίας (32.501). Ακολουθούν η Δημόσια Διοίκηση (25.500), οι Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές δραστηριότητες (16.076), το Λιανικό Εμπόριο (8.446) και η Πληροφόρηση και Επικοινωνία (6.251).

Παραδόξως, όπως και στην πρώτη κατηγορία έτσι και εδώ ο μεγαλύτερος αριθμός ανακοινωθέντων νέων θέσεων εργασίας καταγράφεται στον τομέα της Μεταποίησης (8.350 νέες θέσεις εργασίας) και ακολουθούν οι Μεταφορές και Αποθήκευση (7.240), η Λιανική Πώληση (3.554), η Πληροφόρηση και Επικοινωνία (2.380) και η Διοικητική Υποστήριξη και Εξυπηρέτηση (2.221) –βλ. Διάγραμμα 2.

Ο κλάδος της Μεταποίησης όπως ήδη αναφέρθηκε[23] επηρεάζεται περισσότερο από όλους τους κλάδους κατά τη συνεχιζόμενη ύφεση, καταγράφοντας τις μεγαλύτερες απώλειες θέσεων εργασίας και το 2012. Παραδόξως, σε γενικές γραμμές η απασχόληση στις δημόσιες υπηρεσίες καταγράφει αυξητικές τάσεις τα δύο πρώτα τρίμηνα του 2012 (σε αντίθεση με ότι συμβαίνει το 3ο τρίμηνο) και παρά την επιδείνωση των δημοσίων οικονομικών των περισσοτέρων κρατών μελών της ΕΕ (βλ. Διάγραμμα 3).

Έτσι, το ποσοστό των περιπτώσεων που εμπίπτουν στον κλάδο της Μεταποίησης υπολογίζεται σε περίπου 48% επί του συνολικού αριθμού των δημοσιευμένων θέσεων (από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Αναδιαρθρώσεων καθώς και τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής) εργασίας που χάνονται κατά την περίοδο 2008 – 2012. Το ποσοστό αυτό μειώνεται κατά περίπου 20% το 2011, ωστόσο αυξάνεται το 2012 εξαιτίας κυρίως της συνεχιζόμενης στασιμότητας σε αναπτυξιακές προοπτικές.

Μία ιδιαίτερη υποκατηγορία στην Μεταποίηση, ο εξοπλισμός αυτοκινήτων και μεταφορικών μέσων καταγράφει απώλεια 80.000 θέσεων εργασίας το 2008 και 2009 και 30.000 το 2011 και 2012. Οι αναγγελθείσες νέες θέσεις εργασίας στον κλάδο αυτό υπερδιπλασιάζεται την ίδια περίοδο, κυρίως στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης.

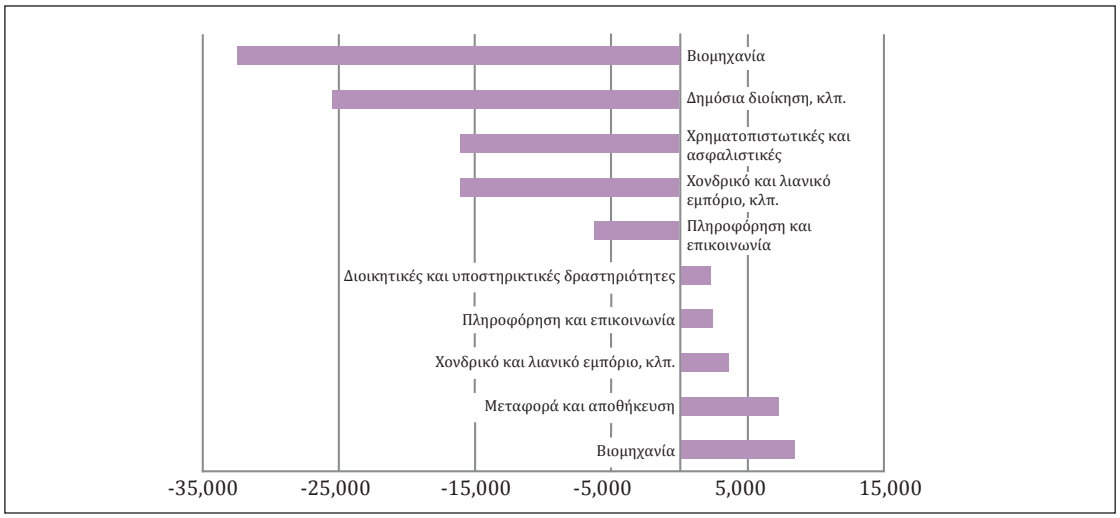
Η κατηγορία «εσωτερική αναδιάρθρωση» αφορά την πλειοψηφία των περιπτώσεων[24] με συνεχώς ανοδικές τάσεις (77% το 3ο τρίμηνο του 2012 και 62% το δεύτερο τρίμηνο του ίδιου έτους). Το ποσοστό πτωχεύσεων / παύσης λειτουργίας επιχειρήσεων αυξάνεται κατά τη διάρκεια της ύφεσης (2008 – 2009), οριακά υποχωρεί (2010 - 2011) και αυξάνεται το 2012. Τις ίδιες αυξητικές τάσεις καταγράφει η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων ωστόσο, εξακολουθεί να κινείται στα επίπεδα της προύφεσης περιόδου. Τέλος, το ποσοστό απώλειας θέσεων εργασίας λόγω συγχωνεύσεων ή εξαγορών καταγράφει αύξηση το 2012, μετά από μία περίοδο μείωσης κατά τη διάρκεια και κατά τη μετά ύφεση περίοδο 2008 – 2009 (βλ. Διάγραμμα 4).

22. ERM Quarterly, Issue 3, October 2012.

23. Βλ. Πίνακα 1 & Διάγραμμα 2

24. Βλ. ενότητα 2.1.

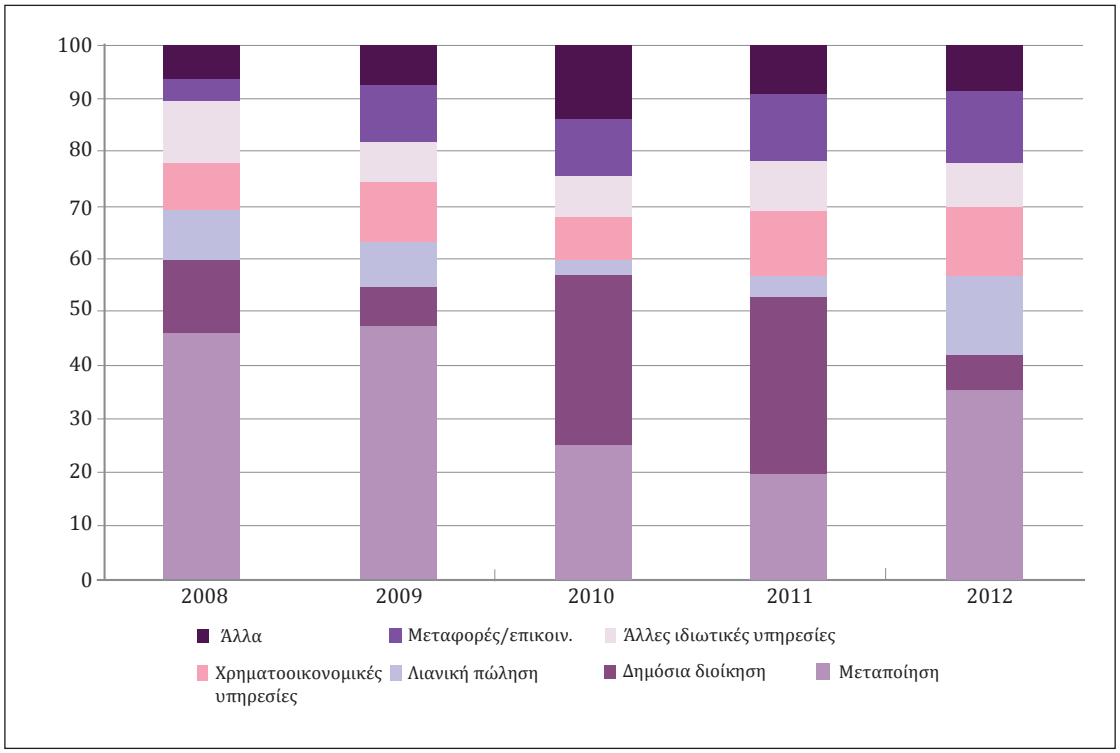
Διάγραμμα 2: Θέσεις Εργασίας που Χάνονται ή / και Δημιουργούνται, 3ο Τρίμηνο 2012, ανά Κλάδο



Πηγή: ERM Quarterly, Issue 3, October 2012.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη).

Διάγραμμα 3: Συνολικά Αναγγελθείσες Απώλειες Θέσεων Εργασίας (ERM), ανά Έτος & Κλάδο, 2008 – 2012



Σημείωση: Τα στοιχεία του 2012 αφορούν το 1ο Τρίμηνο και το 2ο Τρίμηνο.

Πηγή: ERM, 2012.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη).

Διάγραμμα 4: Μερίδιο Απώλειας Θέσεων Εργασίας (%) / ανά τύπο Αναδιάρθρωσης, 2002 – 2ο Τρίμηνο 2012



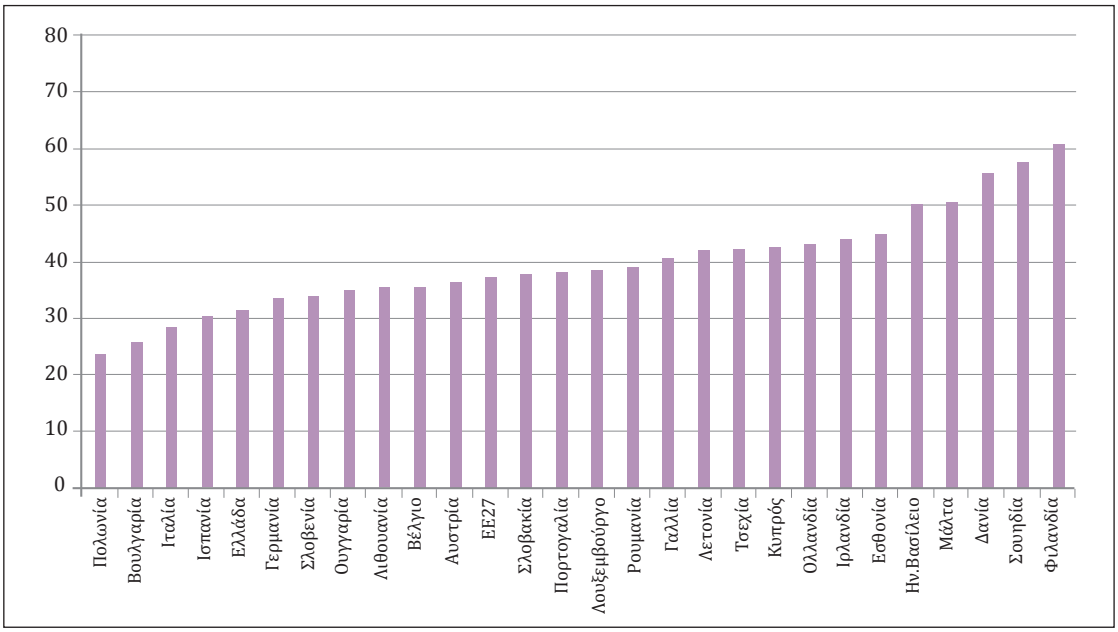
	2002-7	2008	2009	2010	2011	2012
Άλλα	0	0	0	4	1	0
Μετεγκαταστάσεις	9	4	4	3	3	5
Συγχώνευση/εξαγορά	4	5	2	3	1	5
Πτώχευση/κλείσιμο	15	22	22	15	14	29

Σημείωση: Η βασική κατηγορία «εσωτερική αναδιάρθρωση (δεν αποτυπώνεται) αφορά το εναπομείναν μερίδιο των αναγγελθέντων απωλειών θέσεων εργασίας. Ο όρος «μετεγκαταστάσεις» αναφέρεται και στις "offshore" εταιρείες..

Πηγή: ERM, 2012.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη).

Διάγραμμα 5: Αναγγελθείσες Αναδιαρθρώσεις (2009 – 2012), ΕΕ – 27



Πηγή: 5EWCS, 2012.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη).



3. Αναδιαρθρώσεις και εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Σύμφωνα με τις πρόσφατες καταγραφές του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης των Αλλαγών (Νοέμβριος 2012) αλλά και τα διαθέσιμα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής[25], το 37% των εργαζομένων στην ΕΕ αναφέρει μεταβολή της εργασίας λόγω αναδιάρθρωσης ή αναδιοργάνωσης του εργασιακού χώρου.

Για μία ακόμη φορά υπάρχει σημαντική διακύμανση μεταξύ των κρατών μελών. Έτσι, η Δανία, η Φινλανδία και η Σουηδία καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά αναδιαρθρώσεων (μεταξύ 55% και 62%) ενώ, χώρες όπως η Πολωνία, η Βουλγαρία αλλά και η Ιταλία και η Γερμανία κινούνται σε χαμηλά επίπεδα (βλ. Διάγραμμα 5).

Σύμφωνα με την πέμπτη κατά σειρά ευρωπαϊκή έρευνα για τις εργασιακές σχέσεις[26], το 42% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που έχουν προχωρήσει σε αναδιάρθρωση αναφέρουν αύξηση της έντασης εργασίας, για παράδειγμα εργασία σε περιορισμένο χρόνο (σχεδόν κατά το ήμισυ) και σε υψηλούς ρυθμούς, συγκρινόμενο με το 34% σε μη αναδιαρθρωμένες επιχειρήσεις.

Οι πιθανότητες αναφοράς υψηλότερων ποσοστών στο πεδίο της έντασης εργασίας, επί του συνόλου, είναι κατά 45% αυξημένες για τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις που προχωρούν σε αναδιάρθρωση ενώ, οι πιθανότητες αναφοράς ανελαστικών χρονοδιαγραμμάτων είναι κατά 53% περισσότερες από ότι σε εργαζόμενους επιχειρήσεων που δεν έχουν υποστεί αναδιάρθρωση. –βλ. Πίνακα 2.

25. “Employment Restructuring Report – Q 3”, European Union Edition, 2012.

26. Fifth European Working Conditions Survey, Eurofound, April 2012 updated.

Πίνακας 2: Ένταση Εργασίας / Χρόνος Εργασίας και αναγγελθείσες Αναδιαρθρώσεις

Θέμα	Εξαρτημένη Μεταβλητή	Αναδιάρθρωση		Αναλογίες Αποδόσεων*	Επίπεδα Σημαντικότητας	No Αναδιαρθρώσεων
		Ναι (%)	Όχι (%)			
Ένταση της Εργασίας	**Υψηλής έντασης εργασία**	42.1	33.7	1.447	***	19.866
	Εργασία σε πιεστικές προθεσμίες	58.6	33.7	1.527	***	19.869
	Εργασία σε υψηλές ταχύτητες	50.8	45.0	1.347	***	19.881
	(Δεν) υπάρχει αρκετός χρόνος για την ολοκλήρωση της εργασίας	31.5	44.7	1.416	***	19.894
	Εργασία σε ελεύθερο χρόνο ώστε να ανταπεξέλθει στις εργασιακές απαιτήσεις	33.8	23.0	1.415	***	19.651
	Επιμήκυνση εβδομαδιαίων ωρών εργασίας	11.6	10.2			19.739
Χρόνος Εργασίας	Επιμήκυνση ημερών εργασίας	36.3	25.7	1.240	***	19.541
	Κανονικό ωράριο: ίδιες ημέρες ανά βδομάδα	79.0	83.5	0.769	***	19.959
	Κανονικό ωράριο: ίδιες ώρες ανά ημέρα	60.2	66.7	0.835	***	19.955
	Σταθερή ώρα έναρξης και λήξης βάρδιας	64.5	72.9	0.780	***	19.949
	Εργασία με βάρδιες (εκ περιτροπής εργασία)	23.0	17.4	1.295	***	19.883

Σημείωση: Αναλογίες αποδόσεων Σύγκριση ανταποκρίσεων που αναφέρουν αναδιάρθρωση τα προηγούμενα 3 χρόνια έναντι αυτών που δεν αναφέρονται

Μεταβλητές: Φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, μέγεθος επιχείρησης, βαθμός επιστασίας, κλάδος, επάγγελμα και χώρα..

*Επίπεδα σημαντικότητας : * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.*

Πηγή: 5EWCS, 2012.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη).

Εργαζόμενοι οι οποίοι υφίστανται τις συνέπειες μίας αναδιάρθρωσης έχουν αυξημένες πιθανότητες να αναφέρουν ως απορρέουσα εξέλιξη την σημαντική έλλειψη χρόνου για τη διεκπεραίωση συγκεκριμένης εργασίας[27].

27. Σύμφωνα με τις καταγραφές του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Αναδιαρθρώσεων, εργαζόμενοι που εργάζονται σε επιχειρήσεις όπου τα επίπεδα απασχό-

Ένας πιθανός παράγοντας που οδηγεί, σε αύξηση της έντασης εργασίας, είναι η έλλειψη τακτικών χρονοδιαγραμμάτων σε επιχειρήσεις που υφίστανται αναδιάρθρωση, με πιο πιθανές εκδοχές την εργασία και μετά τη λήξη του ωραρίου ή τις συχνές αλλαγές βάρδιας και την ολοένα και αυξανόμενη τάση της μείωσης της εργασιακής εβδομάδας ή των εργασιακών ημερών. Με άλλα λόγια την εισαγωγή «ευέλικτων» και συνεχώς μεταβαλλόμενων μοντέλων εργασιακού χρόνου σε επιχειρήσεις που τελούν υπό αναδιάρθρωση.

Στο πλαίσιο αυτό όσον αφορά το χρόνο εργασίας, καταγράφονται σημαντικές διακυμάνσεις στις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας / ανά κράτος μέλος της ΕΕ ωστόσο, σύμφωνα με τα ευρήματα της Έκθεσης για τις Αναδιαρθρώσεις στην ΕΕ (2012)[28], αυτές αφορούν κυρίως εργαζόμενους προσωρινά απασχολούμενους.

Στο πλαίσιο αυτό, στοιχεία της Eurostat[29] καταδεικνύουν την αποδόμηση του χρόνου εργασίας, ανά κλάδο, στην ΕΕ – 27, την περίοδο μεταξύ 1ου Τριμήνου του 2008 και 1ου Τριμήνου του 2010, σύμφωνα με τα οποία οι συνολικές ώρες εργασίας μειώνονται σε όλους τους κλάδους εκτός αυτού, της Δημόσιας Διοίκησης, του Θεάματος και της Ψυχαγωγίας. Οι συνολικές ώρες εργασίας στην Ευρωζώνη – 17 μειώνονται κατά 3,6%, το φαινόμενο αφορά το σύνολο των χωρών μελών με εξαίρεση την Πολωνία στην οποία καταγράφεται αύξηση του ΑΕΠ και των ωρών εργασίας.

Στην πιο πρόσφατη περίοδο (1ο Τρίμηνο 2010 – 1ο Τρίμηνο 2012), και ως πιθανό συνεπακόλουθο της αύξησης της Ακαθάριστης Προστιθέμενης Αξίας, η πλειοψηφία των κλάδων καταγράφει επέκταση του συνολικού χρόνου εργασίας. Έτσι, οι συνολικές ώρες εργασίας, στις μισές περίπου χώρες της ΕΕ, αυξάνονται. Η Ευρωζώνη – 17 καταγράφει μείωση προσωπικού στο 0,22% και αύξηση των ωρών εργασίας κατά 0,2% με χαρακτηριστικές εξαιρέσεις την Αυστρία και τη Γερμανία[30].

Οι σημαντικότεροι κλάδοι που συμβάλλουν σε αυτό (στη αύξηση, δηλαδή, των ωρών εργασίας) είναι ο τομέας των Επαγγελματικών Υπηρεσιών, της Πληροφόρησης και Επικοινωνίας και των Ακινήτων. Στο ίδιο πλαίσιο, με χαμηλότερα, ωστόσο, ποσοστά κινείται η Δημόσια Διοίκηση και ο Χρηματοπιστωτικός τομέας. Ο κλάδος της Βιομηχανίας, τέλος, καταγράφει επίσης αύξηση του μέσου όρου ωρών εργασίας, πιθανόν λόγω επέκτασης αυτών σε εργαζόμενους που υπέστησαν περικοπή κατά την περίοδο της κρίσης. Τέλος, ο κλάδος των Κατασκευών, σημειώνει μείωση της παραγωγής και συνεπακόλουθη μείωση του συνολικού αριθμού ωρών εργασίας (βλ. Διάγραμμα 6).

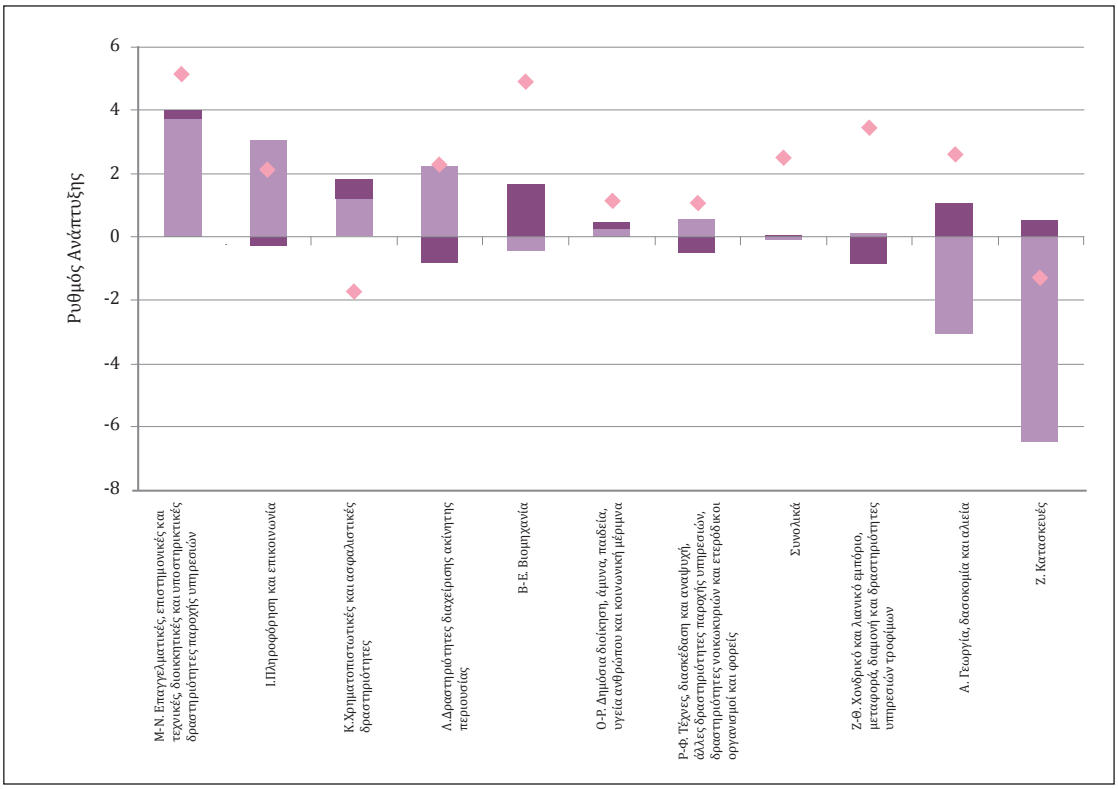
λησης μειώνονται τείνουν ολοένα και περισσότερο να δηλώνουν πως «δεν υπάρχει αρκετός χρόνος ώστε να διεκπεραιωθούν τα πάντα».

28. 'Work Intensity' in "After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction - ERM report 2012", Eurofound, November 2012.

29. "Labour Input Indicators in Short – Term Statistics, Overview", Eurostat, April 2012.

30. Η συνεχιζόμενη μείωση των ωρών εργασίας στην Αυστρία συνοδεύεται με αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ενώ, στη Γερμανία η αντίστοιχη μείωση ίσως και να απορροφά μέρος του ποσοστού μείωσης των εργαζομένων.

Διάγραμμα 6: Σύνολο Ωρών Εργασίας, ανά Κλάδο στην ΕΕ – 27, 1ο Τρίμηνο 2010 – 1ο Τρίμηνο 2012



Σημείωση: *Ο όρος Απασχόληση αναφέρεται στον αριθμό των εργαζομένων ατόμων. Ο όρος Μέσος όρος ωρών εργασίας αναφέρεται στο σύνολο των ωρών εργασίας διαιρουμένου από τον αριθμό των εργαζομένων ατόμων. Ο δείκτης Ακαθάριστης Προστιθέμενης Αξίας (ΑΠΑ) μετρά τη διαφορά μεταξύ τριμήνων της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας βασιζόμενη στο δείκτη, 2005 = 100. Η απασχόληση και ο μέσος όρος ωρών εργασίας αφορά την ΕΕ – 27 εκτός από την Ελλάδα, τη Μάλτα, τη Ρουμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και για ορισμένους κλάδους τη Βουλγαρία και την Ουγγαρία.*

Πηγή: ERM, 2012.

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη).



4. Αναδιαρθρώσεις στην Ελλάδα

4.1. Θεσμικό πλαίσιο

Η τύχη των εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, και ειδικότερα αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων, με όποια μορφή και αν συντελείται, ανήκει στα θεμελιώδη ζητήματα του εργατικού δικαίου. Από την αντιμετώπιση του ζητήματος εξαρτώνται ύψιστα συμφέροντα των εργαζομένων, όπως η προστασία της θέσης εργασίας και η προστασία του περιεχομένου (των όρων) της σύμβασης εργασίας.

Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο ρυθμίζεται από το ΠΔ 178/2002, το οποίο αποτελεί ενσωμάτωση κοινοτικών οδηγιών στο εθνικό θεσμικό πλαίσιο. Σύμφωνα με τις διατάξεις τους μεταβίβαση επιχείρησης ή εγκατάστασης (εκμετάλλευσης) είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτο (επιχειρηματία/εταιρεία), εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης. Δεν ενδιαφέρει δηλαδή ο τρόπος μεταβίβασης αρκεί να συνεχίζει να υφίσταται η επιχείρηση ως ενιαία οικονομική οντότητα και να διατηρεί την οικονομική της ταυτότητα και μετά τη μεταβίβαση.

Η μεταβίβαση της επιχείρησης (ή εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης ή δραστηριοτήτων που έχουν ξεχωριστή οικονομική/λειτουργική αποστολή) σε τρίτο (επιχειρηματία/εταιρία) μπορεί να είναι συμβατική (πχ πώληση και μεταβίβαση μεριδίων επιχείρησης), ή εκ του νόμου (πχ. μεταβίβαση επιχείρησης μετά τη διακοπή της λειτουργίας της) ή να προέλθει από συγχώνευση (απορρόφηση επιχείρησης από τρίτη εταιρεία με παροχή μετοχών ή ίδρυση νέας εταιρείας μετά τη λύση των συγχωνευόμενων εταιρειών και μεταβίβαση στη νέα εταιρεία του ενεργητικού και παθητικού τους, με παροχή μετοχών)..

Με το ΠΔ 178/2002 επιδιώκεται μια συνολική ρύθμιση του ζητήματος των συνεπειών που απορρέουν από τις αναδιαρθρώσεις για τους εργαζόμενους και ειδικότερα: α) Η προστασία της υπόστασης και του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων που υφίστανται στην εξαγοραζόμενη ή συγχωνευόμενη επιχείρηση (μεταβιβαζόμενη), β) η ρύθμιση της ευθύνης για τον παλαιό και νέο εργοδότη, γ) η συνέχιση της ισχύος των διατάξεων του συλλογικού δικαίου, που ρυθμίζουν τους όρους εργασίας, και δ) η διασφάλιση των συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και της εκπροσώπησης τους στην μετασχηματιζόμενη επιχείρηση.

Το ΠΔ 178/2002 αναφέρεται σε μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως του τρόπου που επέρχονται αυτές, όροι γενικότεροι στους οποίους περιέχονται και οι περιπτώσεις των συγχωνεύσεων και εξαγορών των επιχειρήσε-

ων.[31] Στο ΠΔ 178/2002 δεν περιέχεται σαφής καθορισμός του χρονικού σημείου κατά το οποίο επέρχεται η μεταβίβαση της επιχείρησης, ωστόσο θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αυτή επέρχεται όταν ο διάδοχος εργοδότης αποκτά την πραγματική και λειτουργική εξουσία διεύθυνσης της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της εκμετάλλευσης.[32]Με την ανάληψη του οργανωτικού ελέγχου της μετασχηματιζόμενης επιχείρησης, ο διάδοχος βρίσκεται κατά κανόνα σε θέση να ασκήσει το διευθυντικό δικαίωμα έναντι των εργαζομένων και με τον τρόπο αυτό να συγκεκριμενοποιήσει τις οργανωτικές του αρμοδιότητες και να διαμορφώσει την οργάνωση της επιχείρησης και της παραγωγικής εργασιακής διαδικασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 του ΠΔ178/2002, «Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από την σύμβαση ή την σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στον διάδοχο». Παράλληλα, όμως ως προς τον διάδοχο ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο και ο αρχικός εργοδότης για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από την σχέση εργασίας μέχρι την ημερομηνία της μεταβίβασης. Επίσης, κατά το άρθρο 4 παρ. 2 του ως άνω ΠΔ, μετά την μεταβίβαση της επιχείρησης (εν προκειμένω την εξαγορά ή την συγχώνευση), ο διάδοχος (η εξαγορασθείσα ή η συγχωνευόμενη επιχείρηση), οφείλει να τηρεί όλους τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, κανονισμό εργασίας, ή ατομική σύμβαση εργασίας. Στο ΠΔ 178/2002 περιλαμβάνονται διατάξεις για την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων καθώς και σχετικά με την πληροφόρηση και την διαβούλευση τους σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης. Ειδικότερα καθιερώνεται υποχρέωση για έγκαιρη πληροφόρηση των εκπροσώπων των θιγόμενων από την μεταβίβαση εργαζομένων, αναφορικά με τους λόγους της μεταβίβασης και τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζόμενους και τα προβλεπόμενα γι' αυτούς μέτρα. Τόσο ο εργοδότης που μεταβιβάζει την επιχειρηματική του δραστηριότητα, όσο και ο διάδοχος εργοδότης, υποχρεούνται να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, που θίγονται από μία μεταβίβαση, για τα ακόλουθα σημεία:

α) την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης,

β) τους λόγους της μεταβίβασης,

γ) τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζόμενους από τη μεταβίβαση,

δ) τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζόμενους.

Ο μεταβιβάζων εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί τις παραπάνω πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του πριν την πραγματοποίηση της μεταβίβασης. Ομοίως, ο διάδοχος εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τις πληροφορίες αυτές στους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησής του. Η πληροφόρηση και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να γίνεται έγκαιρα και οπωσδήποτε πριν οι εργαζόμενοι θιγούν άμεσα από τη μεταβίβαση, ως προς τις συνθήκες απασχόλησής τους.

Καθιερώνεται επίσης, υποχρέωση για διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, αν πρόκειται να ληφθούν μέτρα αλ-

31. ΑΠ 198/1966,ΔΕΝ 1969.504, 650/1982 ΕΕργΔ 1982. 648, Εφ Πατρών 61/1988 ΔΕΝ 1988.1033.

32. Καμενόπουλου Θωμά, «Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης της επιχείρησης στις εργασιακές σχέσεις», ΕΕργΔ 1996,1045 επ.

λαγής του καθεστώτος των εργαζομένων, με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

Το ΠΔ 178/2002 αφορά κάθε περίπτωση μεταβίβασηςπου αφορά ιδιωτικές ή δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες. Αντίθετα, δεν περιλαμβάνονται στην έννοια της μεταβίβασης η διοικητική αναδιοργάνωση δημόσιων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων μεταξύ δημόσιων διοικητικών αρχών.

Σύμφωνα με το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο, οι κύριοι τρόποι μετασχηματισμού επιχειρήσεων διακρίνονται σε συγχωνεύσεις, όπως αυτές διακρίνονται σε διάφορους τύπους ανάλογα με το είδος τους, σε εξαγορές επιχειρήσεων και σε μετεγκαταστάσεις επιχειρήσεων.

Συγχώνευση καλείται η συνένωση δύο ή περισσοτέρων επιχειρήσεων σε μια και συντελείται όταν μια επιχείρηση αγοράζει μια άλλη και την απορροφά σε μια ενιαία επιχειρησιακή δομή, διατηρώντας την αρχική εταιρική ταυτότητα της συγχωνευόμενης επιχείρησης. Ειδικότερα, οι συγχωνεύσεις διακρίνονται στους κάτωθι τύπους: Συγχώνευση με απορρόφηση, συγχώνευση με σύσταση νέας εταιρείας, διάσπαση ανωνύμων εταιριών. Οι εξαγορές, από την άλλη πλευρά, αφορούν στην μεταβίβαση του συνόλου ή πλειοψηφικού πακέτου της ιδιοκτησίας μιας επιχείρησης (εξαγοραζόμενη) σε μια άλλη (εξαγοράζουσα), που καταβάλλει το αντίστοιχο τίμημα. Η μεταβίβαση αυτή πραγματοποιείται συνήθως είτε με αγορά /ανταλλαγή μετοχών μέσω Χρηματιστηρίου είτε με καταβολή μετρητών, ενώ είναι σε αρκετές περιπτώσεις ικανή και η εξαγορά μειοψηφικού πακέτου μετοχών να εξασφαλίσει στην εξαγοράσουσα επιχείρηση ουσιαστικό έλεγχο, εάν με την πράξη αυτή επηρεάζεται η Διοίκηση της επιχείρησης ή υφίσταται κατακερματισμός των υπολοίπων μεριδίων ιδιοκτησίας. Τέλος, ο όρος «μετεγκατάσταση» χρησιμοποιείται συχνά, ωστόσο παρουσιάζει σημαντικές δυσκολίες στην προσέγγιση του. Μια προσέγγιση θεωρεί ως «μετεγκατάσταση της επιχείρησης» την συμπεριφορά της επιχείρησης, η οποία μεταφέρει το σύνολο ή μέρος των εγκαταστάσεων παραγωγής της από μία χώρα σε μία άλλη και διακρίνεται σε διακρατική μετακίνηση (“outshoring” - “off shoring”) ή μετακίνηση σε άλλη θέση (“delocalisation”). Ωστόσο, η διάκριση αυτή δεν περιγράφει το φαινόμενο στο σύνολο του, καθώς η μεταφορά της παραγωγής μια επιχείρησης από έναν τόπο ή μια χώρα σε άλλη, συχνά αποτελεί μέρος μια γενικότερης απόφασης της επιχείρησης για αναδιάρθρωση των παραγωγικών της δραστηριοτήτων, συνδυάζεται με αποφάσεις και στρατηγικές συγχωνεύσεων και εξαγορών, ενώ άλλες φορές κρίνεται αναγκαία για την επιβίωση και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

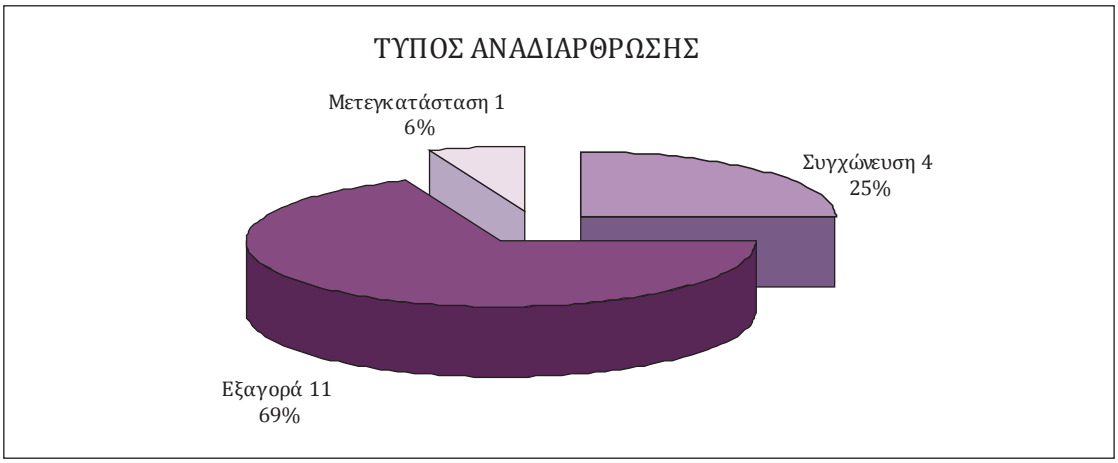
Το ΠΔ 178/2002 σε συνδυασμό με τον Ν 1387/1983, όπως τροποποιήθηκε με το Ν 2874/2000, για τις ομαδικές απολύσεις αποτελεί το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα, που επιχειρεί να διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση συγχωνεύσεως, εξαγοράς, και γενικά μεταβιβάσεως επιχειρήσεων καθώς και σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Το θεσμικό πλαίσιο φαίνεται ωστόσο πως δεν αρκεί να προστατεύσει τις δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους από τους συνεχείς μετασχηματισμούς των επιχειρήσεων.

4.2. Αποτελέσματα Έρευνας ΙΝΕ / ΓΣΕΕ για τις Αναδιαρθρώσεις των Επιχειρήσεων

Στο πλαίσιο της έρευνας του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ σχετικά με την αποτύπωση του φαινομένου των αναδιαρθρώσεων στην Ελλάδα και την καταγραφή των περιστατικών συγχωνεύσεων, εξαγορών και μετεγκαταστάσεων κατά την περίοδο της κρίσης(2008-12) επελέγησαν και απεστάλησαν ερωτηματολόγια για 16 επιχειρήσεις για τις οποίες υπάρχουν επιβεβαιωμένες περιπτώσεις αναδιάρθρωσης επιχειρήσεων. Αποδέκτες των ερωτηματολογίων ήταν εκπρόσωποι των εργαζομένων που απασχολούνταν στις εν λόγω επιχειρήσεις κατά την περίοδο τέλεσης της αναδιάρθρωσης.

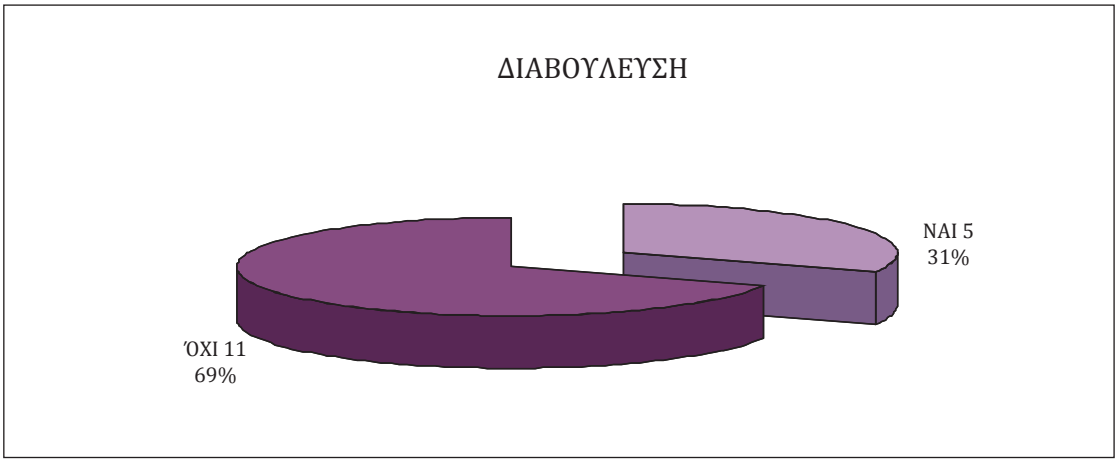
Από τις 16 επιβεβαιωμένες περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων (βλ. Διάγραμμα 7):

Διάγραμμα 7: Τύπος Αναδιάρθρωσης



Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης).

Διάγραμμα 8: Ενημέρωση / Διαβούλευση



Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης).

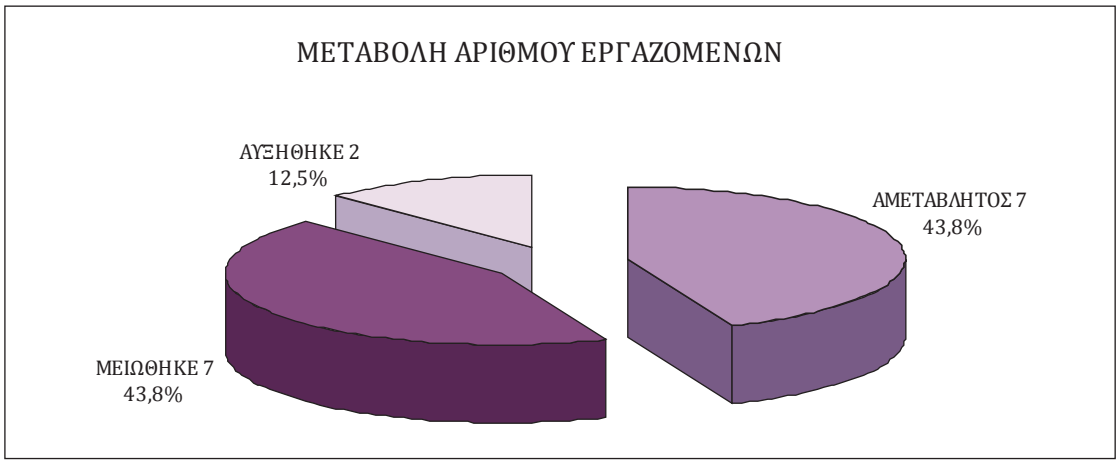
- οι 4 αφορούν συγχώνευση επιχειρήσεων,
- οι 11 εξαγορά και
- η 1 μόνο αφορά μετεγκατάσταση.

Να επισημανθεί ότι η πλειοψηφία των καταγεγραμμένων περιπτώσεων αφορά επιχειρήσεις με έδρα το Νομό Αττικής, 1 βρίσκεται στην Κεντρική Μακεδονία και 1 στην Ανατολική Μακεδονία – Ξάνθη.

Από αυτές τις επιχειρήσεις, στις 5 περιπτώσεις καταγράφεται ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σε αντίθεση με 11 περιπτώσεις για τις οποίες η εργοδοσία δεν προέβη σε κανενός είδους διαβούλευση (βλ. Διάγραμμα 8).

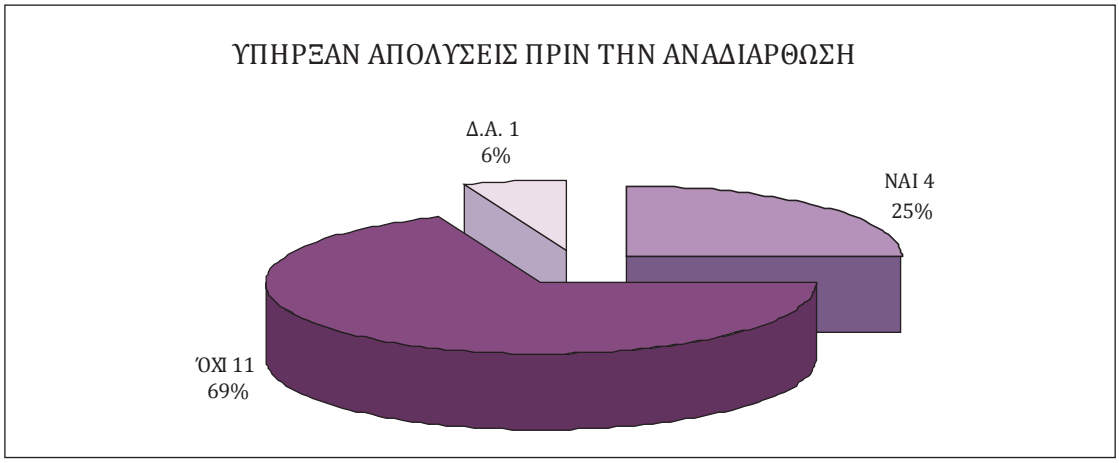
Σε 7 από τις επιχειρήσεις (βλ. Διάγραμμα 9) η αναδιάρθρωση συνδυάζεται με γενική μείωση του αριθμού των εργαζομένων πριν από την πραγματοποίηση της αναδιάρθρωσης και μόνο σε 2 αποτυπώνεται γενική αύξηση του προσωπικού. Σε 7 επιχειρήσεις ο αριθμός προσωπικού παραμένει αμετάβλητος.

Διάγραμμα 9: Μεταβολή (γενική μείωση – αύξηση) Αριθμού Εργαζομένων



Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης).

Διάγραμμα 10: Απολύσεις Προσωπικού Πριν από την Αναδιάρθρωση

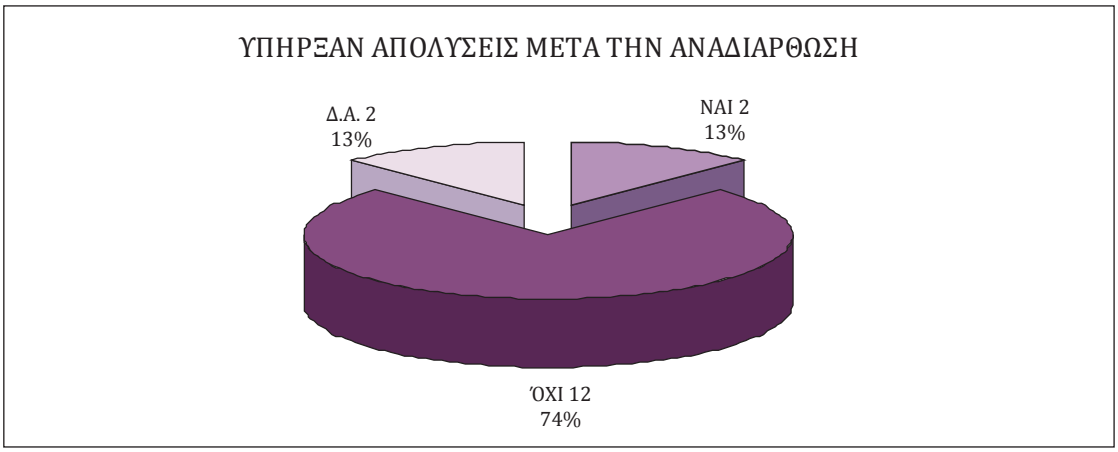


Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης).

Σύμφωνα με τις απαντήσεις, 4 επιχειρήσεις πριν την πραγματοποίηση της αναδιάρθρωσης προχωρούν σε απολύσεις εργαζομένων, 11 επιχειρήσεις διατηρούν το υπάρχον προσωπικό ενώ, σε μία περίπτωση δεν υπάρχει απάντηση (βλ. Διάγραμμα 10).

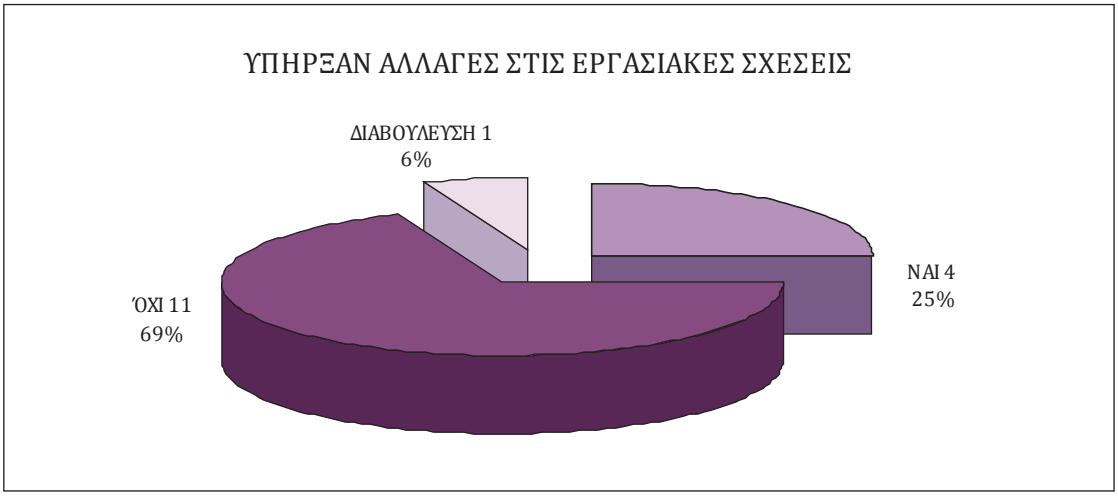
Μετά από την πραγματοποίηση αναδιάρθρωσης καταγράφονται απολύσεις σε 2 επιχειρήσεις καθώς επίσης και η διατήρηση θέσεων απασχόλησης σε 12 από αυτές. Σε δύο περιπτώσεις δεν υπάρχει απάντηση (βλ. Διάγραμμα 11).

Διάγραμμα 11: Απολύσεις Προσωπικού Μετά από την Αναδιάρθρωση



Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης).

Διάγραμμα 12: Αλλαγές στο Καθεστώς Εργασιακών Σχέσεων Μετά από την Αναδιάρθρωση

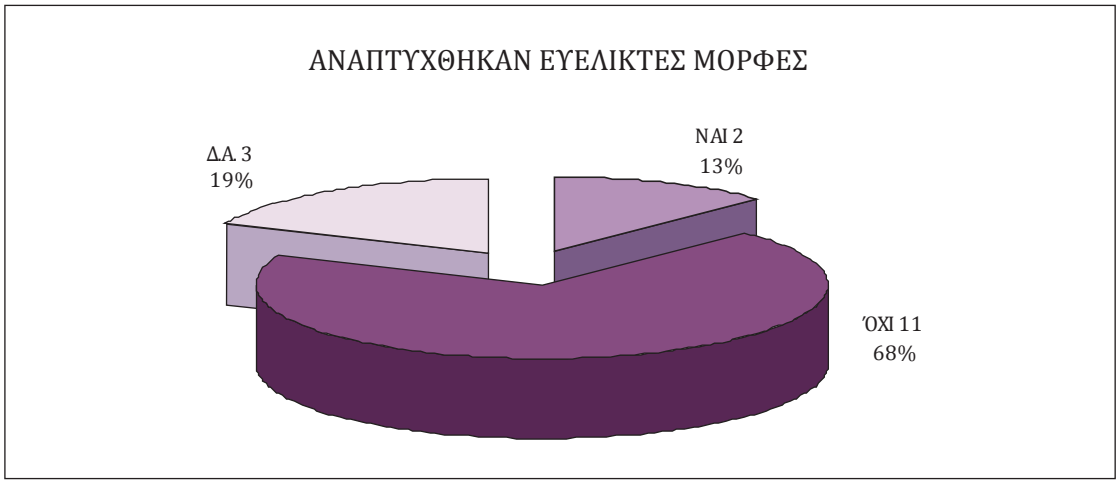


Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης).

Όσον αφορά στο ερώτημα σχετικά με την υιοθέτηση αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις που έπονται της αναδιάρθρωσης, 4 επιχειρήσεις απαντούν θετικά, 11 αρνητικά ενώ, 1 επιχείρηση βρίσκεται στην παρούσα φάση σε διαβούλευση (βλ. Διάγραμμα 12).

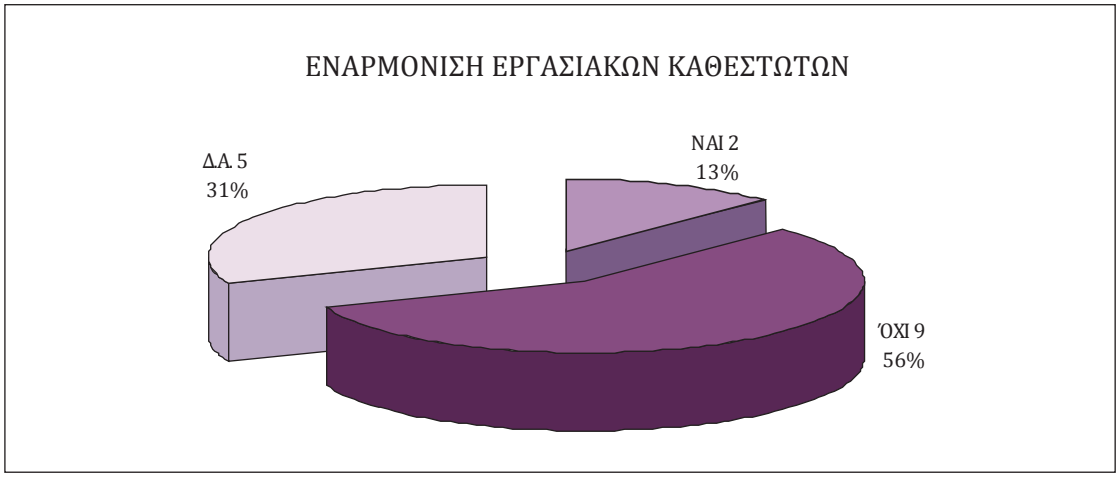
Στο πλαίσιο αυτό, ενισχύονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας (βλ. Διάγραμμα 13) σε 2 επιχειρήσεις, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες 11 για τις οποίες ωστόσο φαίνεται να προϋπάρχει η υιοθέτηση ευέλικτων μορφών. Το εν λόγω ερώτημα δεν διευκρινίζεται από 3 επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 13: Ευέλικτες Μορφές Εργασίας Μετά από την Αναδιάρθρωση



Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης).

Διάγραμμα 14: Εναρμόνιση Εργασιακών Καθεστώτων



Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης).

Σε 2 περιπτώσεις καταγράφεται εναρμόνιση των διαφορετικών εργασιακών καθεστώτων μετά από την πραγματοποίηση της αναδιάρθρωσης στην οποία συμμετέχουν περισσότερες από μία επιχειρήσεις. Αντιθέτως, σε 9 επιχειρήσεις δεν καταγράφεται το φαινόμενο της εναρμόνισης ανάμεσα στις συμμετέχουσες εταιρείες. Δεν υπάρχει, τέλος, διευκρινιστική απάντηση σε 5 περιπτώσεις (βλ. Διάγραμμα 14).

Τέλος, στο ερώτημα σχετικά με τα συστήματα αμοιβών, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων φαίνεται να εφαρμόζεται η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και κυρίως η Κλαδική ΣΣΕ.

Εν κατακλείδι, τα αποτελέσματα της εν λόγω εμπειρικής έρευνας συμπυκνώνονται στα ακόλουθα: Οι περισσότερες από τα 2/3 των περιπτώσεων αναδιάρθρωσης αφορούν εξαγορές επιχειρήσεων ενώ το ¼ αναφέρεται σε συγχωνεύσεις. Η πλειοψηφία των περιπτώσεων αναδιάρθρωσης καταγράφεται στην περιοχή της Αττικής. Οι διαδικασίες διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν από την έναρξη των διαδικασιών αναδιάρθρωσης εντοπίζεται μόλις στα 3/10 των περιπτώσεων, εύρημα που αναδεικνύει το έλλειμμα κοινωνικού διαλόγου και παρά τα προβλεπόμενα από τη νομοθεσία. Η μείωση του προσωπικού σε περίπτωση αναδιάρθρωσης αποτελεί τη συνήθη εξέλιξη μαζί με τη διατήρησή του ενώ η αύξηση των θέσεων εργασίας συναντάται στο 12% των περιπτώσεων. Το φαινόμενο των απολύσεων καταγράφεται στο ¼ των περιπτώσεων πριν από την συντελούμενη αναδιάρθρωση και στο 13% μετά από αυτήν, εύρημα που τοποθετεί χρονικά τις απολύσεις συνήθως πριν από τις πράξεις αναδιάρθρωσης. Βασικότερη συνέπεια των αναδιαρθρώσεων αποτελεί η αύξηση της ευελιξίας της εργασίας όπως προκύπτει για στο ¼ των περιπτώσεων ενώ τέλος, στην πλειοψηφία των εξαγορών και των συγχωνεύσεων δεν ακολουθεί εναρμόνιση των διαφορετικών εργασιακών καθεστώτων που ισχύουν ανάμεσα στις συμμετέχουσες στην αναδιάρθρωση επιχειρήσεις.



5. Συμπεράσματα

Το φαινόμενο των αναδιαρθρώσεων εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική παράμετρο των οικονομικών εξελίξεων στον διεθνή και ευρωπαϊκό χώρο με ιδιαίτερα σημαντικές συνέπειες στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη μεγάλη πλειοψηφία των αναδιαρθρώσεων, παρατηρείται σημαντική μείωση των θέσεων εργασίας από τη στιγμή που ο απολογισμός είναι συντριπτικά αρνητικός για την απασχόληση συγκριτικά με τις θέσεις εργασίας που χάνονται και εκείνες που δημιουργούνται. Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων κυριαρχεί η εντατικοποίηση της εργασίας και η ενίσχυση της ευελιξίας, κυρίως στα ζητήματα του εργάσιμου χρόνου. Στην Ελλάδα το φαινόμενο των αναδιαρθρώσεων εκδηλώνεται κυρίως μέσω των εξαγορών ενώ απουσιάζει συνήθως η ουσιαστική διαδικασία διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων αναφορικά με τις συνέπειες των συντελούμενων πράξεων συγχώνευσης. Στο πεδίο της απασχόλησης οι πρακτικές μείωσης της απασχόλησης υπερισχύουν σημαντικά της πρακτικής δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, ενώ η περαιτέρω ενίσχυση της παρουσίας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνιστά την συνηθέστερη επιλογή αναφορικά με τις συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Bender, S., Dustmann, C., Margolis, D. and Meghir, C. (2002), 'Worker displacement in France and Germany' in P. Kuhn (ed.), *Losing Work, Moving On: Work Displacement in International Perspective,* Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI.

Burchell, B.J., Ladipo, D. and Wilkinson, F. (eds) (2002), *Job insecurity and Work intensification*, Routledge, London.

Di Nunzio, D., Hohnen, P., Hasle, P., Torvatn, H. and Oyum, L. (2009), *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life: Psychosocial risks*, WORKs project paper, EU Framework Programme 6.

Eliason, M. and Storrie, D. (2009a), 'Job loss is bad for your health: Swedish evidence on cause-specific hospitalization following involuntary job loss', *Social Science & Medicine*, Elsevier, Vol. 68, No. 8, April, pp. 1,396–1,406.

Eliason, M. and Storrie, D. (2009b), 'Does job loss shorten life?, *Journal of Human Resources,* Vol. 44, No. 2, pp. 277–302.

"Employment Restructuring Report Q 3" (2012). European Union Edition, Belgium.

Eurofound (2012). "After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction", ERM Report ", November.

Eurofound (2011), "Shifts in the job structure in the European Union during the Great Recession", Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2009, November), Eurobarometer 71.2. (ZA4973 Data file Version 3.0.0), GESIS Data Archive, Brussels.

European Restructuring Monitor, Quarterly, Issue 1, Eurofound, April 2012.

European Restructuring Monitor, Quarterly, Issue 2, Eurofound, July 2012.

European Restructuring Monitor, Quarterly, Issue 3, Eurofound, October 2012.

European Monitoring Centre on Change, October 2012.

Eurostat (2012). "Employment Statistics", August.

Eurostat (2012). "Unemployment Statistics", September.

Eurostat (2012). "Labour Input Indicators in Short – Term Statistics, Overview", April.

EU's Labour Force Survey (EU LFS), 2008 – 2012.

"Eurozone job crises: Trends and Policy Responses", Eurofound, 2012

"Fifth European Working Conditions Survey", Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, April 2012.

"Flexicurity in times of crises", Press Release, Eurofound, March 2012.

"Flexicurity-It takes three to tango", Eurofound, June 2012.

"Green Paper: Restructuring and anticipation of change, what lessons from the economic crisis?" {COM(2012) 7 final}, European Commission, January 2012.

"Industrial relations and working conditions developments in Europe 2011", Institute for Employment Studies, Eurofound, October 2012.

Kieselbach, T., Nielsen, K. and Triomphe, C.E. (2010), "Investing in well-being at work: Ad-

dressing psychosocial risks in times of change", background paper, Belgian EU Presidency conference, 22–24 November: Psychosocial risks and health effects of restructuring.

Morrisons and Sainsburys (2012). "EU Member State Labour Trends" in "Employment Restructuring Report – Q 3", European Union Edition.

Vogel, L. (2011), 'Restructurings, working conditions and health', HesaMag 4, European Trade Union Institute's health and safety at work magazine, ETUI.

"Wages and Working Conditions in the Crisıs", Eurofound, July 2012

Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., de Jong, T., Mattila-Holappa, P. and Mockallo, Z. (2011), "Exploring the link between restructuring and employee well-being", CIOP, Warsaw EF/12/61.

"Working time developments – 2011", Eurofound, August 2012.

"Work Intensity" in "After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction - ERM report 2012", Eurofound, November 2012.

Αγαλλοπούλου Π. επιμ. (2000). «Συγχωνεύσεις-Εξαγορές- Αναδιαρθρώσεις Επιχειρήσεων και επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα..

Βλαστός Γ. (2002). «Ατομικό εργατικό δίκαιο», εκδόσεις Σάκκουλα..

Γεωργακοπούλου Β. (2000). «Εξαγορά και συγχωνεύσεις : Έννοια, βασικές διαστάσεις και συνέπειες για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις», Επιθ. Εργ. Σχέσεων, τευχ 20 19)

Δούκα Β. (1997). «Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές εργασιακές σχέσεις», εκδόσεις Σάκκουλα .

Δεληγιάννη-Δημητράκου Χριστίνα (1997). «Ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας», ΔΕΕ 12/1997 έτος 3ο, 1151 επ .

Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ. (2008). «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα .

Διονυσοπούλου Ελένη (2008). «Η αποτελεσματική προστασία του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων» ,ΕΕΔ τομ.67ος 2008 ,641 επ .

Δούκα Β, (1997): «Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα.

Θεοδόσης Ν. Γεώργιος. (2008). «Συμμετοχικά δικαιώματα εργαζομένων «, ΔΕΕ 8-9/2008 , 1016 επ.

Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2011). «Η Ελληνική Οικονομία», Τριμηνιαία Έκθεση, Αρ. Τεύχους 65, Σεπτέμβριος.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ–ΑΔΕΔΥ (2012

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2012). «Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση», Ετήσια Έκθεση.

Καμενόπουλος Θωμάς (1996). «Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης της επιχείρησης στις εργασιακές σχέσεις», ΕΕργΔ 1996, 1045 επ.

Καμπής Δ, (2000). «Μια οικονομική θεώρηση της συνεργασίας επιχειρήσεων και των επιπτώσεων στις ομαδικές απολύσεις», στην συλλογική μελέτη «Συγχωνεύσεις – Εξαγορές – Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα.

Καρακατσάνης Α. (1992). «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο» , εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Κουζής Γ. (επιστημονικός υπεύθυνος), Σταμάτη Α, Ματζουράνης Α., Μπουκουβάλας Κ., Καρακιουλάφη Χ. (2008). «Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων: Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Θεωρητική και εμπειρική ανάλυση», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.

Κουζής Γ. (2001). «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Κουζής Γ. (2008). «Τα χαρακτηριστικά του Ελληνικού Συνδικαλιστικού κινήματος», Gutenberg, Αθήνα.

Κουκιάδης Ι. (2006): «Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.

Κραβαρίτου Γ. (2004). «Η ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις - Ένα θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Δικαίου» , ΕΕΔ τομ.63ος, 641 επ.

Κρητικίδης, Γ. (2009). «Απασχόληση και Ανεργία το Β' εξάμηνο του 2009 στην Ελλάδα», Περιοδικό Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 165, Οκτώβριος.

Κρητικίδης, Γ. (2011). «Απασχόληση και Ανεργία το Β' εξάμηνο του 2011 στην Ελλάδα», Περιοδικό Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Οκτώβριος.

Λεοντάρη, Μ. (2002). « Μετατροπή – Συγχώνευση-Διάσπαση εταιριών», Αθήνα.

Λεβέντης Γ. (2010). «Ομαδικές απολύσεις στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης», Δ.Ε.Ν. τομ.66/2010 τεύχος 1552 , 81 επ .

Λεβέντης Γ. (2000). «Μεταβολή των όρων εργασίας- Αναδιάρθρωση επιχειρήσεων-ομαδικές απολύσεις», Εισήγηση: «Συγχωνεύσεις, Εξαγορές, Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις στης εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης Γ. (1995). «Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων», Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τευχ. 3.

Λεοντάρης Μ. (2002). «Μετατροπή – Συγχώνευση-Διάσπαση εταιριών», Εκδόσεις Σάκκουλας.

Ληξουριώτης Δ Ιωάννης. (2008). «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου (ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις)», Νομική Βιβλιοθήκη .

Ληξουριώτης Δ. Ιωάννης (2001). «Το μέγεθος της επιχείρησης ως παράγων διαμόρφωσης δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στο εργατικό δίκαιο», ΔΕΕ 10/2001 έτος 13ο .

Μηλιαρά Ν. Έλλη, (2002). «Προστασία εργαζομένων κατά τη σύμβαση επιχειρήσεων -Η συμφωνία του άρθρου 6 π.δ. 572/1988» , ΕΕΔ τομ 61ος, 769 επ .

Νικολαίδης Χ. (2009). «Σημείωση στην απόφαση Α.Π 3/2008 (Ολ.)», Αρχείο Νομολογίας περίοδος Β' (ΝΙ) έτος 2009 ,172 επ .

Πάντζος Ε. – Πάντζου Ε. Ελένη . «Ομαδικές απολύσεις», Ε7 ,1763 επ.

Περάκης, Ε. (2001). «Η Μορφολογία των Εξαγορών», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών.

Ρόκας, Κ. (1996). «Εμπορικές Εταιρείες», 4η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα/Κομοτηνή, Ελλάδα.

Ρόκας, Κ. (1998). «Αναδιάρθρωση των Επιχειρήσεων στο Πλαίσιο του Εταιρικού Δικαίου», Ημερίδα Ερευνητικός Όμιλος Φοιτητών Νομικής, Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, 15-16 Μαϊου, Αθήνα, Ελλάδα.

Ρόκας, Κ. (2001). «Αναδιάρθρωση των Επιχειρήσεων στο Πλαίσιο του Εταιρικού Δικαίου», δημοσ. σε «Αναδιάρθρωση Επιχειρήσεων» επιμελ.: Ερευνητικός Όμιλος Φοιτητών Νομικής, Αθήνα, Ελλάδα.

Ρομπόλης Σ. (2007). «Η μετανάστευση από και προς την Ελλάδα», Επίκεντρο, Θεσσαλονίκη.

Σκαλίδης, Ε. (2007). «Δίκαιο Εμπορικών Εταιρειών», 6η Έκδοση, Εκδόσεις, Jus, Θεσσαλονίκη, Ελλάδα.

Σταμάτη Α.. (2003). «Οι επιδράσεις των συγχωνεύσεων των επιχειρήσεων στις εργασιακές σχέσεις», Ενημέρωση 101, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Τόλιος Γ. (1998). «Συγκέντρωση κεφαλαίου: Τραπεζικοί και ασφαλιστικοί όμιλοι στην Ελληνική κοινωνία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή.

Τόλιος Γ. (1998). «Συγκέντρωση κεφαλαίου: Οικονομικοί όμιλοι και οικονομική ελίτ», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Χρυσάνθης, Χ. (2001). δημοσ. σε «Το Δίκαιο της Ανώνυμης Εταιρείας», επιμ. Περάκης Ε., Τόμος 8ος «Μετασχηματισμοί Εταιρειών», 2η Έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, Ελλάδα.

Gerben Bruinsma, Harry Van den Tilaart,Winfried Kruse,Win van DeR Meerch,Faustimo Miguelez Logo, Ρωμανιάς Γιώργος, Σιγάλας, Ι. Νίκος, Βόγλη Κατερίνα, (2009). «Τα εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ-GBIO-CIREM-HIVA-IBE-ΠΕ.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Πίνακας Π-1: Πινακοποίηση Ερωτηματολογίων

Α/Α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΝΟΜΟΣ	ΤΥΠΟΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ	ΕΤΟΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΡΙΝ
1	ΤΕΓΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ - ΦΩΤΟΕΚΔΟΤΙΚΗ ΑΕ	ΑΤΤΙΚΗ	ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	7/2012	ΝΑΙ
2	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΧΗΜΙΚΑ ΑΒΕΕ "EL.FE. ΑΒΕΕ"	ΑΘΗΝΑ - ΚΑΒΑΛΑ - ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	2010	ΝΑΙ
3	RTL GROUP CENTRAL, EASTERN EUROPE - WALLEROCH LIMITED	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2008	ΝΑΙ
4	BP ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2009	ΟΧΙ
5	BP - ΕΛΠΕ	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2009	ΝΑΙ
6	ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.	ΑΤΤΙΚΗ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	/12/2010	ΟΧΙ
7	ΟΛΠ Α.Ε.	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	4 - 10/2009	ΟΧΙ
8	EFG EUROLIFE - ACTIVA INSURANCE	ΑΤΤΙΚΗ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	2009-2010	ΝΑΙ
9	ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕΒΕ	ΑΤΤΙΚΗ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	3/2010	ΟΧΙ
10	CORAL Α.Ε.	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	6/2010	ΟΧΙ
11	INTERMBETON - ΛΟΥΚΑΣ ΤΣΟΓΚΑΣ	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	10/2006	ΟΧΙ
12	ΑΕ ΛΕΥΚΟΣΙΔΗΡΟΥΡΓΙΑΣ & ΣΤΙΛΒΩΜΑΤΩΝ ΕΛΣΑ - VOGEL NOOT HOLDING AKTIENGESELLS CHARTH	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2007	ΟΧΙ
13	VOGEL NOOT HOLDING AKTIENGESELLS CHARTH - SILGAM	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2011	ΟΧΙ
14	TELLAS - WIND HELLAS	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2009	ΝΑΙ (TELLAS) ΟΧΙ WIND
15	ΣΕΚΑΠ	ΞΑΝΘΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2012 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ	ΟΧΙ
16	ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΑΤΕ BANK	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	7/2012	ΟΧΙ

Α/Α	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΜΕ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ (ΠΡΙΝ) ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ	ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
1	ΝΑΙ	800	550	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
2	ΟΧΙ	520	450	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
3	ΟΧΙ	580	400	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ
4	ΟΧΙ	230	180	ΟΧΙ	Δ.Α.	ΟΧΙ
5	Δ.Α.	4.000	2.500	ΟΧΙ	Δ.Α.	ΝΑΙ
6	ΟΧΙ	8.238	8.432	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
7	ΟΧΙ	1.600	1.300	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
8	ΝΑΙ	50	40	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
9	ΟΧΙ	32	32	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
10	ΟΧΙ	Δ.Α.	Δ.Α.	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
11	ΟΧΙ	3	5	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ
12	ΟΧΙ	170	170	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
13	ΟΧΙ	170	170	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
14	ΝΑΙ (TELLAS)	1.520	1.940	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
15	ΟΧΙ	60	Δ.Α.	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ
16	ΟΧΙ	4.400	9.500	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ

Α/Α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΝΕΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΜΟΙΒΩΝ	ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝΤΙΣ ΣΣΕ	ΑΝΑΠΤΥΧΘΗΚΑΝ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ	ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΚΑΘΕΣΤΩΤΩΝ
1	ΤΕΓΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ - ΦΩΤΟΕΚΔΟΤΙΚΗ ΑΕ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Α.
2	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΧΗΜΙΚΑ ΑΒΕΕ "EL.FE. ΑΒΕΕ"	ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	Δ.Α.
3	RTL GROUP CENTRAL, EASTERN EUROPE - WALLEROCH LIMITED	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
4	BP ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
5	BP - ΕΛΠΕ	-	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
6	ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΥΠΗΡΧΑΝ	ΟΧΙ
7	ΟΛΠ Α.Ε.	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
8	EFG EUROLIFE - ACTIVA INSURANCE	ΝΑΙ	ΝΑΙ	Δ.Α.	Δ.Α.
9	ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕΒΕ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
10	CORAL Α.Ε.	ΟΧΙ	ΝΑΙ	Δ.Α.	Δ.Α.
11	INTERMBETON - ΛΟΥΚΑΣ ΤΣΟΓΚΑΣ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ
12	ΑΕ ΛΕΥΚΟΣΙΔΗΡΟΥΡΓΙΑΣ & ΣΤΙΛΒΩΜΑΤΩΝ ΕΛΣΑ - VOGEL NOOT HOLDING AKTIENGESELLS CHARTH	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
13	VOGEL NOOT HOLDING AKTIENGESELLS CHARTH - SILGAM	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
14	TELLAS - WIND HELLAS	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΔΕΝ ΥΠΗΡΞΑΝ ΑΛΛΑΓΕΣ	ΟΧΙ
15	ΣΕΚΑΠ	ΟΧΙ	Δ.Α.	Δ.Α.	Δ.Α.
16	ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ATE BANK	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ

Πηγή: Επεξεργασία ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης) ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Πίνακας Π-1: Πινακοποίηση Ερωτηματολογίων

Α/Α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΝΟΜΟΣ	ΤΥΠΟΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ	ΕΤΟΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΡΙΝ
1	ΤΕΓΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ - ΦΩΤΟΕΚΔΟΤΙΚΗ ΑΕ	ΑΤΤΙΚΗ	ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	7/2012	ΝΑΙ
2	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΧΗΜΙΚΑ ΑΒΕΕ "EL.FE. ΑΒΕΕ"	ΑΘΗΝΑ - ΚΑΒΑΛΑ - ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	2010	ΝΑΙ
3	RTL GROUP CENTRAL, EASTERN EUROPE - WALLEROCH LIMITED	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2008	ΝΑΙ
4	BP ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2009	ΟΧΙ
5	BP - ΕΛΠΕ	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2009	ΝΑΙ
6	ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.	ΑΤΤΙΚΗ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	/12/2010	ΟΧΙ
7	ΟΛΠ Α.Ε.	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	4 - 10/2009	ΟΧΙ
8	EFG EUROLIFE - ACTIVA INSURANCE	ΑΤΤΙΚΗ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	2009-2010	ΝΑΙ
9	ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕΒΕ	ΑΤΤΙΚΗ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	3/2010	ΟΧΙ
10	CORAL Α.Ε.	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	6/2010	ΟΧΙ
11	INTERMBETON - ΛΟΥΚΑΣ ΤΣΟΓΚΑΣ	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	10/2006	ΟΧΙ
12	ΑΕ ΛΕΥΚΟΣΙΔΗΡΟΥΡΓΙΑΣ & ΣΤΙΛΒΩΜΑΤΩΝ ΕΛΣΑ - VOGEL NOOT HOLDING AKTIENGESELLS CHARTH	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2007	ΟΧΙ
13	VOGEL NOOT HOLDING AKTIENGESELLS CHARTH - SILGAM	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2011	ΟΧΙ
14	TELLAS - WIND HELLAS	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2009	ΝΑΙ (TELLAS) ΟΧΙ WIND
15	ΣΕΚΑΠ	ΞΑΝΘΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	2012 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ	ΟΧΙ
16	ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ATE BANK	ΑΤΤΙΚΗ	ΕΞΑΓΟΡΑ	7/2012	ΟΧΙ

Α/Α	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΜΕ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ (ΠΡΙΝ) ΑΠΑΣΧΟ-ΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ	ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
1	ΝΑΙ	800	550	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
2	ΟΧΙ	520	450	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
3	ΟΧΙ	580	400	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ
4	ΟΧΙ	230	180	ΟΧΙ	Δ.Α.	ΟΧΙ
5	Δ.Α.	4.000	2.500	ΟΧΙ	Δ.Α.	ΝΑΙ
6	ΟΧΙ	8.238	8.432	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
7	ΟΧΙ	1.600	1.300	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
8	ΝΑΙ	50	40	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
9	ΟΧΙ	32	32	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
10	ΟΧΙ	Δ.Α.	Δ.Α.	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
11	ΟΧΙ	3	5	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ
12	ΟΧΙ	170	170	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
13	ΟΧΙ	170	170	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
14	ΝΑΙ (TELLAS)	1.520	1.940	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
15	ΟΧΙ	60	Δ.Α.	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ
16	ΟΧΙ	4.400	9.500	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ

Α/Α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΝΕΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΜΟΙΒΩΝ	ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΤΙΣ ΣΣΕ	ΑΝΑΠΤΥΧΘΗΚΑΝ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ	ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΚΑΘΕΣΤΩΤΩΝ
1	ΤΕΓΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕ - ΦΩΤΟΕΚΔΟΤΙΚΗ ΑΕ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Α.
2	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΧΗΜΙΚΑ ΑΒΕΕ "EL.FE. ΑΒΕΕ"	ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	Δ.Α.
3	RTL GROUP CENTRAL, EASTERN EUROPE - WALLEROCH LIMITED	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
4	BP ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
5	BP - ΕΛΠΕ	-	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
6	ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΥΠΗΡΧΑΝ	ΟΧΙ
7	ΟΛΠ Α.Ε.	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
8	EFG EUROLIFE - ACTIVA INSURANCE	ΝΑΙ	ΝΑΙ	Δ.Α.	Δ.Α.
9	ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕΒΕ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
10	CORAL Α.Ε.	ΟΧΙ	ΝΑΙ	Δ.Α.	Δ.Α.
11	INTERMBETON - ΛΟΥΚΑΣ ΤΣΟΓΚΑΣ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ
12	ΑΕ ΛΕΥΚΟΣΙΔΗΡΟΥΡΓΙΑΣ & ΣΤΙΛΒΩΜΑΤΩΝ ΕΛΣΑ - VOGEL NOOT HOLDING AKTIENGESELLS CHARTH	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
13	VOGEL NOOT HOLDING AKTIENGESELLS CHARTH - SILGAM	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ
14	TELLAS - WIND HELLAS	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΔΕΝ ΥΠΗΡΞΑΝ ΑΛΛΑΓΕΣ	ΟΧΙ
15	ΣΕΚΑΠ	ΟΧΙ	Δ.Α.	Δ.Α.	Δ.Α.
16	ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ATE BANK	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ

Πηγή: Επεξεργασία ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Πίνακας Π-2: 11/2008-10/2012: Συγχωνεύσεις

Έτος	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Τύπος Αναδιάρθρωσης	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2008	Ελληνική Υφαντουργία (Ακκάς)	Κεντρική Μακεδονία (Κιλκίς-Γιαννιτσά)	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Κλωστοϋφαντουργία)	500	**Πρώτο Θέμα:** Σε παγίωση της 4ήμερης εκ περιτροπής εργασίας στους εργαζόμενους της «Ελληνικής Υφαντουργίας ΑΕ» στα Γιαννιτσά και σε μονομερή επιβολή του μέτρου στους εργαζόμενους των «Κλωστηρίων Κιλκίς ΑΕ» προχωρά ο όμιλος Ακκά. Η 4ήμερη εκ περιτροπής εργασία στην «Ελληνική Υφαντουργία» ξεκίνησε από το Δεκέμβρη του 2008, συνεχίστηκε το 2009 με παράλληλη επιβολή τριών εβδομάδων εργασίας για τους μήνες Ιούνη, Οκτώβρη και Δεκέμβρη, αλλά και το 2010, ανάλογα με τις ανάγκες της. Η κατάσταση αυτή παγιώθηκε και επεκτάθηκε με την εφαρμογή εκ περιτροπής εργασίας τριών εβδομάδων. Αυτό το μέτρο επέβαλε μονομερώς η εργοδοσία και στους εργαζόμενους στα «Κλωστήρια Κιλκίς» για το πρώτο τρίμηνο του 2011, με πρόσχημα την κρίση και την έλλειψη πρώτων υλών. 500 εργαζόμενοι	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Κιλκίς η εταιρεία συγχωνεύτηκε πριν από 2 χρόνια με τα Κλωστήρια Κιλκίς. Από τους 90 εργαζόμενους οι 45 μεταφέρθηκαν στα κλωστήρια Κιλκίς ενώ οι υπόλοιποι απολύθηκαν με αποζημιώσεις. Στα κλωστήρια Κιλκίς εφαρμόστηκε εκ περιτροπής εργασία για 9 μήνες και θα επανέλθουν για ένα δίμηνο ακόμη ανάλογα με τις συνθήκες.

2009	Ενωμένη Κλωστοϋφαντουργία	Αν. Μακεδονία-Θράκη (Έβρος)	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών)	1200	**Ημερησία:** Η Ενωμένη Κλωστοϋφαντουργία υποστηρίζει ότι αποφάσισε τη διακοπή λειτουργίας της μονάδας της ΟΤΤΟ Εβρος στην Αλεξανδρούπολη εξαιτίας της δραματικής μείωσης στην ζήτηση των προϊόντων της συγκεκριμένης μονάδας. Στη συνέχεια οι εκπρόσωποι του ομίλου Λαναρά κατέθεσαν πρόταση να μεταφερθούν οι 55 εργαζόμενοι στο εργοστάσιο Fanco στην Κομοτηνή ή να απολυθούν, μετά από τηλεφωνική επικοινωνία με τη διοίκηση της Ενωμένης Κλωστοϋφαντουργίας.	Η Ενωμένη Κλωστοϋφαντουργία συγχωνεύθηκε με την ΟΤΤΟ ΕΒΡΟΣ. Οι εργαζόμενοι βρίσκονται από το Μάιο του 2009 σε επίσχεση εργασίας.
2011	Wind	ΕΛΛΑΔΑ	ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	3.500 (1.500 Wind-2.500 Vodafone	**Καθημερινή:** Μια πιθανή συγχώνευση των Wind Hellas και Vodafone θα οδηγήσει σε περικοπές χιλιάδων θέσεων εργασίας στις δύο επιχειρήσεις που σήμερα απασχολούν περί τις 3.500 εργαζόμενους. Σύμφωνα με τον διευθύνοντα σύμβουλο της Wind Hellas, οι συζητήσεις με τη Vodafone βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο και ότι «δεν υπάρχει καμία απολύτως βεβαιότητα για την εξέλιξη και την κατάληξή τους»	Κατόπιν επικοινωνίας με τον πρόεδρο του σωματείου, αναφέρθηκε ότι η συγχώνευση μεταξύ των δύο εταιρειών δεν έχει ακόμη πραγματοποιηθεί και αναμένεται η απόφαση της Ε.Ε. μέσω του ευρωπαϊκού ρυθμιστή που ελέγχει τις τηλεπικοινωνίες.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Πίνακας Π-3: 11/2008-10/2012: Εξαγορές

Έτος	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Τύπος Αναδιάρθρωσης	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2008	ΟΛΘ ΑΕ (ΣΕΜΠΟ)	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη)	ΕΞΑΓΟΡΑ	Αποθήκευση (Σταθμός Εμπορευματοκιβωτίων)	600	**Ημερησία:** Λίγο πριν την οριστικοποίηση του τελικού κειμένου για τη σύμβαση παραχώρησης στην κοινοπραξία των εταιρειών Hutchison-Alapis του ΣΕΜΠΟ στο λιμάνι της Θεσσαλονίκης δημοσιεύματα αναφέρουν μείωση προσωπικού (σε σύνολο 600 ατόμων) κατά 150 εργαζόμενους.	Η επιχείρηση, επιβεβαιώνεται ότι προχώρησε σε μείωση προσωπικού περίπου 150 ατόμων.
2008	Βιομηχανία Φωσφορικών Λιπασμάτων	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη (Νέα Καρβάλη)	ΕΞΑΓΟΡΑ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (χημική βιομηχανία-παραγωγή λιπασμάτων και αζωτούχων ενώσεων)	600-700	**Ελευθεροτυπία:** Η Βιομηχανία Φωσφορικών Λιπασμάτων στην Καβάλα έθεσε σε διαθεσιμότητα 200 υπαλλήλους και ανέστειλε την παραγωγή της, καθώς οι πωλήσεις λιπασμάτων έπεσαν δραματικά.	Έκλεισε το εργοστάσιο της Θεσσαλονίκης ενώ συνεχίζει τη λειτουργία του το εργοστάσιο της Καβάλας. Απολύθηκε σταδιακά το σύνολο του προσωπικού στη Θεσσαλονίκη δηλαδή 600 άτομα. Έλαβαν επιδότηση 6ετούς διάρκειας έως 1500 ευρώ/μήνα. Η εταιρεία εξαγοράστηκε από τον Όμιλο Λαυρεντιάδη και στη συνέχεια από τον Κυριακίδη. Δεν έχουν γίνει απολύσεις στο εργοστάσιο της Καβάλας.

2008	Fulgor	Πελοπόν-νησος (Κό-ρινθος)	ΕΞΑΓΟΡΑ	ΜΕΤΑ-ΠΟΙΗΣΗ (Κατασκευή καλωδιώσε-ων και εξαρ-τημάτων καλωδίων)	456-227	**Ελευθεροτυπία**: Η Fulgor, εργοστάσιο παραγωγής καλωδίων στην Κόρινθο έθεσε τον Νοέμβριο του 2008, 45 από τους 456 εργαζόμενους της σε δίμηνη διαθεσιμότητα.	Εξαγοράστηκε από τον όμιλο Στασινόπουλου τον Ιούνιο του 2011. Απολύθηκαν 60 εργαζόμενοι από τους περίπου 285 ενώ, προβλέ-πονται ακόμη 20 απολύσεις. Χωρίς να έχει υπογραφεί σύμβαση η εργο-δοσία προτείνεται να μεταβάλλει τους όρους της ήδη υπάρχουσας (διακο-πή επιδομάτων) στο σύνολο του προσωπικού.

Έτος	Επιχείρηση	Γεωγρα-φική πε-ριοχή	Τύπος Ανα-διάρθρω-σης	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρη-σης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2009	ΕΚΟ	Ελλάδα	ΕΞΑΓΟΡΑ	ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ (εμπορικοί εκπρόσωποι που μεσολα-βούν στην πώληση καυσίμων, μεταλλευ-μάτων, με-τάλλων και άλλων βιο-μηχανικών χημικών προϊόντων)	750	**Αυγή:** Κινδυνεύουν οι 750 εργαζόμενοι στα πρατήρια ΕΚΟ καθώς η Shell προτίθεται να εγκαταλείψει την εμπορία στην Ελλάδα πουλώντας το μερί-διό της (13 - 14%) σε πιθανό επενδυτή. Το deal της πώλησης της εταιρείας, όπως όλα δείχνουν, θα γίνει μέσω διαγωνισμού.	Τα ΕΛ.ΠΕ. εξαγό-ρασαν την ΒΡ. Ως αποτέλεσμα εξελίσ-σεται πρόγραμμα αποχωρήσεων έως 110 άτομα μέχρι το τέλος του χρόνου. Και τα οποία δεν θα αντικατασταθούν. Επιπλέον γίνονται περικοπές επιδο-μάτων, μέσω της ΣΣΕ, της τάξης του 6% στο σύνολο του προσωπικού.
2010	Παπαστρά-τος	Αττική (Ασπρό-πυργος)	ΕΞΑΓΟΡΑ	Βιομηχανία τσιγάρων	850-800	**Το Βήμα:** Η καπνοβιομηχανία Παπαστράτος στον Ασπρόπυργο, προχώ-ρησε σε περικοπή της παραγωγής της λόγω μειωμένης ζήτησης, υποχρεώνοντας τους 700 εργαζόμενους της σε άδεια.	Η επιχείρηση εξα-γοράστηκε από την Philip Morris το 2003. Δεν πραγ-ματοποιήθηκαν απολύσεις ωστόσο υπήρξε πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου το 2005 με υψηλές αποζημιώσεις λόγω μετεγκατάστασης της παραγωγικής μονάδας στον Ασπρόπυργο. Σύμφωνα με το σωματείο η μετε-γκατάσταση αφορά σύγχρονο εργοστά-σιο, καλυτέρευση των εργασιακών συνθηκών, αύξηση μισθών και καλύτε-ρες παροχές.

Έτος	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Τύπος Αναδιάρθρωσης	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2010	Ναυπηγία Σκαραμαγκά	Αττική	ΕΞΑΓΟΡΑ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ (κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών, πλοίων και σκαφών)	1300	**Καθημερινή:** Όρος για την ανάληψη ναυπηγικών-επισκευαστικών προγραμμάτων από την ABU DHABI MAR Σταδιακή μείωση του προσωπικού κατά 400 άτομα	Εξαγορά από τη γερμανική εταιρεία Thyssen Krupp το 2001. Το 2006 ο βιομηχανικός τομέας αποσχίστηκε και ονομάστηκε ΤΡΟΧΑΙΟ ΥΛΙΚΟ και η οποία εταιρεία πουλήθηκε σε μια Γερμανοελβετική εταιρεία. Η εταιρεία αυτή πτωχεύει το Μάρτιο του 2010 και 170 εργαζόμενοι απολύονται. Οι συμβάσεις εργασίας που το Συνδικάτο με τον εργοδότη έχουν συνάψει όλα αυτά τα χρόνια υλοποιούνται κατά γράμμα. Μείωση προσωπικού δεν υπήρξε, μόνο αποχωρήσεις με κοινωνικά μέτρα (συντάξεις, οικειοθελείς αποχωρήσεις).
2011	ΕΝ.ΚΛΩ	Έβρος	ΕΞΑΓΟΡΑ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων)	600	**Deal News:** Αμερικανοί επενδυτές αναμένεται να αποκτήσουν πλειοψηφικό πακέτο μετοχών της Ενωμένης Κλωστοϋφαντουργίας μέσα από την κάλυψη αύξησης μετοχικού κεφαλαίου της ελληνικής εταιρείας. Πάντως είναι δυσαρεστημένοι από τη μακρά χρονική διάρκεια των συζητήσεων και υποστηρίζουν πως τα χρονικά περιθώρια που είναι διατεθειμένοι να περιμένουν κοντεύουν να εξαντληθούν	Σύμφωνα με τον πρόεδρο του Ε.Κ., στις αρχές του Φθινοπώρου 2011 πραγματοποιήθηκε συνάντηση των εκπροσώπων της εταιρείας με τους υποψήφιους επενδυτές, και η οποία βρίσκεται σε εξέλιξη.

Έτος	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Τύπος Αναδιάρθρωσης	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2012	ΣΕΚΑΠ (Καπνοβιομηχανία)	Ελλάδα	ΕΞΑΓΟΡΑ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ)	250 εργαζόμενοι	**Ισοτιμία**: 250 εργαζόμενοι απλήρωτοι εδώ και 2 μήνες ενώ, σύμφωνα με πληροφορίες, αγγλικό fund εκδήλωσε ενδιαφέρον για την απόκτηση του 50,6% του κεφαλαίου που ελέγχεται από την εταιρεία	Σύμφωνα με το σωματείο εργαζομένων, οι 250 εργαζόμενοι παραμένουν απλήρωτοι εδώ και 2 μήνες αλλά δεν έχει υπάρξει ενδιαφέρον για την εξαγορά του 50,6% του κεφαλαίου της εταιρείας. Η εργοδοσία δεν έχει προχωρήσει σε απολύσεις παρά μόνο σε μειώσεις μισθών. Οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε διαπραγματεύσεις με τη διοίκηση για τον τρόπο με τον οποίο θα γίνουν οι μειώσεις.
2012	Alpha Bank – Emporiki Bank	Ελλάδα	ΕΞΑΓΟΡΑ	ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	31.159	**Ναυτεμπορική:** Εξαγορά	



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

Πίνακας Π-4: 11/2008 –10/2012: Μετεγκαταστάσεις

Έτος	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Τύπος Αναδιάρθρωσης	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2009	Ενωμένη Κλωστοϋφαντουργία	Αν. Μακεδονία-Θράκη (Έβρος)	ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Παραγωγή κλωστοϋφαντουρ-γικών υλών)	1200	**Ημερησία:** Η Ενωμένη Κλωστοϋφαντουργία υποστηρίζει ότι αποφάσισε τη διακοπή λειτουργίας της μονάδας της ΟΤΤΟ Εβρος στην Αλεξανδρούπολη εξαιτίας της δραματικής μείωσης στην ζήτηση των προϊόντων της συγκεκριμένης μονάδας. Στη συνέχεια οι εκπρόσωποι του ομίλου Λαναρά κατέθεσαν πρόταση να μεταφερθούν οι 55 εργαζόμενοι στο εργοστάσιο Fanco στην Κομοτηνή ή να απολυθούν, μετά από τηλεφωνική επικοινωνία με τη διοίκηση της Ενωμένης Κλωστοϋφαντουργίας.	Η Ενωμένη Κλωστοϋφαντουργία συγχωνεύθηκε με την ΟΤΤΟ ΕΒΡΟΣ. Οι εργαζόμενοι βρίσκονται από το Μάιο του 2009 σε επίσχεση εργασίας.

2010	Παπαστράτος	Αττική (Ασπρόπυργος)	ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Βιομηχανία τσιγάρων	850-800	**Το Βήμα:** Η καπνοβιομηχανία Παπαστράτος στον Ασπρόπυργο, προχώρησε σε περικοπή της παραγωγής της λόγω μειωμένης ζήτησης, υποχρεώνοντας τους 700 εργαζόμενους της σε άδεια.	Η επιχείρηση εξαγοράστηκε από την Philip Morris το 2003. Δεν πραγματοποιήθηκαν απολύσεις ωστόσο υπήρξε πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου το 2005 με υψηλές αποζημιώσεις λόγω μετεγκατάστασης της παραγωγικής μονάδας στον Ασπρόπυργο. Σύμφωνα με το σωματείο η μετεγκατάσταση αφορά σύγχρονο εργοστάσιο, καλυτέρευση των εργασιακών συνθηκών, αύξηση μισθών και καλύτερες παροχές.
2011	Κοτσώνης ΑΕΒΕ	Ναύπλιο	ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Παραγωγή χαρτιού, εκτυπώσεις εκδόσεις)	40-65	**Ριζοσπάστης**: Η εταιρεία αποφάσισε τη μεταφορά του εργοστασίου από το Ναύπλιο στο Κορωπί Αττικής, ωστόσο αντί να μεταφέρει όσους εργαζόμενους θέλουν, με τα δικαιώματά τους, τους κάλεσε να κάνουν αίτηση και από αυτούς θα γίνει επιλογή. Ταυτόχρονα εκμεταλλεύεται τον αντεργατικό νόμο περί «προειδοποίησης απόλυσης».	Κατόπιν επικοινωνίας με το Ε.Κ. Ναυπλίου, επιβεβαιώνεται το δημοσίευμα. Η εταιρεία μετέφερε το εργοστάσιο στο Κορωπί Αττικής και πρότεινε στους εργαζόμενους να επιλέξουν μεταξύ μετακίνησης στο Κορωπί ή απόλυσης. Η εταιρεία προχώρησε σε κάποιες απολύσεις σε σύνολο προσωπικού 65 εργαζομένων.

Έτος	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Τύπος Αναδιάρθρωσης	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2012	Coca Cola-Ελληνική Εταιρεία Εμφιαλώσεως	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη) & Πελοπόννησος (Πάτρα)	ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Μεταποίηση (Βιομηχανία Τροφίμων & Ποτών)	370 εργαζόμενοι (στο εργοστάσιο της Θεσσαλο-νίκης	**Η Εποχή** Κλείσιμο μονάδων και μεταφορά του όγκου παραγωγής στα εμφιαλωτήρια του Σχηματαρίου, Βόλου και Ηρακλείου. Ταυτόχρονα, είναι πιθανή η μετεγκατάσταση της εταιρείας στη Βουλγαρία καθώς τα μεροκάματα είναι εξαιρετικά χαμηλά και ο συντελεστής φορολόγησης των επιχειρήσεων μόλις 10% (όταν στην Ελλάδα φτάνει και το 45%)	Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο εργαζομένων του εργοστασίου της Πάτρας, η εταιρεία προχώρησε σε κλείσιμο των εμφιαλωτηρίων της Θεσσαλονίκης και της Πάτρας και υπάρχει η πιθανότητα μετεγκατάστασης στη Βουλγαρία. Δεν υπάρχει επίσημη απόφαση από την εταιρεία

2012	Tsipita	Στερεά Ελλάδα (Φθιώτιδα)	ΜΕΤΕΓΚΑ-ΤΑΣΤΑΣΗ	Μεταποίηση (Βιομηχανία Τροφίμων & Ποτών)	-	**Ριζοσπάστης** Απολύσεις 60 εργαζομένων ενώ το εργοστάσιο επεκτείνει τις δραστηριότητές του σε χώρες των Βαλκανίων και την Αίγυπτο	Σύμφωνα με τον Πρόεδρο της Ομοσπονδίας Γάλακτος και Ποτών, Κο Λιαπάτη, η εταιρεία, από τα 700 άτομα προσωπικό που κατείχε διέκοψε τις συμβάσεις των 550 έκτακτων υπαλλήλων και κράτησε μόνο τους 150 μόνιμους εργαζόμενους. Δεν προχώρησε σε μειώσεις μισθών. Επιβεβαιώνοντας το δημοσίευμα, η επιχείρηση εξάγει εμπόρευμα στα Σκόπια και στη Βουλγαρία.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V

Πίνακας Π-5: Στοιχεία Επιτροπής Ανταγωνισμού 2008-2012

ΠΕΝΕΝ
2008
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
«I.T.S.A Travel Samos Μιχαλάκη Σαρλάς ο.ε.»-«ΣΑΜΙΑΚΕΣ ΠΛΟΕΣ ΝΕ»- ΠΛΟΕΣ ΑΙΓΑΙΟΥ ΝΕ»-ΣΑΜΙΑΚΕΣ ΚΡΟΥΑΖΙΕΡΕΣ ΝΕ»
ΟΤΟΕ
2008
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
«ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ»-«PROTON ΤΡΑΠΕΖΑ Α.Ε.»-αγροτική
ΜΠΕΣΤΛΑΙΝ CARDS ΠΑΡΟΧΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ-ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΟ ΤΑΜΙΕΥΤΗΡΙΟ ΕΛΛ.
2010
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΟ ΤΑΜΙΕΥΤΗΡΙΟ-ASPIS BANK Α.Ε.
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ
2008
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
«ΛΟΥΚΑΣ ΤΣΟΓΚΑΣ ΜΠΕΤΑ»-ΙΝΤΕΡΜΠΕΤΟΝ ΔΟΜΙΚΑ ΥΛΙΚΑ Α.Ε.»-«ΤΙΤΑΝ ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ Α.Ε.»
Lafarge ΒΕΤΟΝ ΑΒΕΕ-ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΒΕΤΟΝ ΑΕΒΕ-ΜΠΕΤΟΝ ΠΡΕΒΕΖΗΣ Α.Ε.(ΕΞΑΓΟΡΑ)
ΠΟΕΜ
2008
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
«ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΛΕΥΚΟΣΙΔΗΡΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΙΛΒΩΜΑΤΩΝ ΕΛΣΑ»-«VOGEL & NOOT HOLDING AKTIENGESELLSCHAFT»
ΟΑΣΕ
2008
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
«EFG Eurolife .Α.Ε.- Γενικών Ασφαλίσεων»- Activa Insurance
ΟΣΕΤΕΕ
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
ΑΕΤΕΚ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ-ΠΡΟΜΑΧΟΣ Α.Ε.
ΕΣΗΕΑ
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
«RTL GROUP CENTRAL & EASTERN EUROPE Gmbh»-WAKEROCH LIMITED»
«ΤΕΓΟΠΟΥΛΟΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Α.Ε.-ΕΨΙΛΟΝ ΓΡΑΦΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ Α.Ε.»
ΝΕΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε. (STAR CHANNEL)-STAR ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ Α.Ε.
ΠΗΓΑΣΟΣ ΕΚΔΟΤΙΚΗ Α.Ε.- ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ Α.Ε. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ +ΟΜΙΛΟΣ ΛΑΜΠΡΑΚΗ

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ
2011
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
«ΕΛΑΙΣ UNILEVER HELLAS Α.Ε.»- «ΕΒΓΑ ΑΒΕΕ»

ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ
2009
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
«ΠΕΤΡΟΣ ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΕΒΕ»- OSTREA OIL Α.Ε.»
«ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ (ΕΛ.ΠΕ.)»-«BP HELLAS Α.Ε.»
2010
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
MOTOR OIL- SHELL

ΟΕΦΣΕ
2009
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
ALAPIS ΑΒΕΕ- ΜΕΝΤΜΕΚ Α.Ε. –ΓΕΡΟΛΥΜΑΤΟΣ ΑΕΒΕ

ΟΙΥΕ
2008
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
ΑΒ-ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ-PLUS HELLAS
2009
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
«MARKET ΚΟΡΥΦΗ Α.Ε.»- «ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.»
2010
ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ
CAREFOUR Α.Ε. –DIA HELLAS



Θεματική ενότητα 2
Οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις υπό την απειλή της ανεργίας κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης

Ε. Κούστα

Α. Σταμάτη,

Συντονιστής

Γιάννης Κουζής



Περιεχόμενα

1 Εισαγωγή 63

2 Πολιτικές στην Ευρώπη για την Διατήρηση της Απασχόλησης την περίοδο 2011 - 2012 65

2.1 Η Απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Εξελίξεις 65

2.2 Μερική Απασχόληση και Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου 67

2.3 Η Ανεργία στην ΕΕ - 27, αυξητικές τάσεις 71

2.4 Η Εργασιακή Ανασφάλεια στην ΕΕ κατά την Περίοδο της Κρίσης 72

3 Η Διατήρηση της Απασχόλησης (;) στην Ευρώπη της Κρίσης 75

3.1 Ευελιξία με (Αν)Ασφάλεια 76

3.1.1 Περιπτώσεις Μελέτης Μέτρων Εξωτερικής Αριθμητικής Ευελιξίας 78

3.1.2 Περιπτώσεις Μελέτης Μέτρων Εσωτερικής Αριθμητικής Ευελιξίας 80

3.1.3 Περιπτώσεις Μελέτης Μέτρων Λειτουργικής Ευελιξίας [33] 82

3.1.4 Περιπτώσεις Μελέτης Μέτρων Εργασιακού Κόστους/Ευελιξίας των Αμοιβών[34] 84

4 Ελλάδα - Πρόσφατες Θεσμικές Εξελίξεις και Έκταση του Φαινομένου 87

4.1 Πρόσφατες Θεσμικές Εξελίξεις 87

4.2 Η Εξέλιξη του Περιεχομένου των Συμβάσεων Εργασίας, 2010 - 2012 93

5 Αποτελέσματα έρευνας ΙΝΕ / ΓΣΕΕ για την εφαρμογή των μέτρων της διαθεσιμότητας και της εκ περιτροπής εργασίας 99

6 Συμπεράσματα 105

33. Ορισμός λειτουργικής ευελιξίας –μορφή ευελιξίας που παρέχει τη δυνατότητα σε επιχειρήσεις αλλά κυρίως στους εργαζόμενους σε αυτές να αλλάζουν αντικείμενο εργασίας, ανάλογα με τις ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

34. Ορισμός εργασιακού κόστους / ευελιξίας των αμοιβών –δυνατότητα προσαρμογής των μισθών σύμφωνα με τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 107

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι 111

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ 119

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ 125

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV 137



Executive Summary (Περίληψη)

Η μελέτη αποσκοπεί στην καταγραφή και στην ανάλυση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων κατά την περίοδο 2011-12 στον ευρωπαϊκό χώρο όπως αυτό διαμορφώνεται υπό την απειλή της οικονομικής κρίσης και της ανεργίας και με ειδικότερο στόχο την διατήρηση των θέσεων εργασίας και της απασχόλησης. Εξετάζονται οι πολιτικές που ασκούνται στις χώρες της Ένωσης για την αποτροπή των απολύσεων καθώς και τα λαμβανόμενα μέτρα κατά την εξεταζόμενη περίοδο υπέρ της διακηρυσσόμενης ασφάλειας στην εργασία. Ειδικότερα για την Ελλάδα καταγράφονται οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, κατά την περίοδο 2008-11, και η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που χρησιμοποιούνται για την καταπολέμηση της ανεργίας χωρίς αυτό να επιτυγχάνεται αλλά αντίθετα να διευρύνεται η εργασιακή επισφάλεια και ανασφάλεια.



1. Εισαγωγή

Η οικονομική κρίση που εκδηλώνεται ευρύτατα στον ευρωπαϊκό χώρο, και τα συμπτώματα που την συνοδεύουν, με ιδιαίτερα μάλιστα οδυνηρές συνέπειες για ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχουν δημιουργήσει μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας. Η αύξηση της ανεργίας σε ποσοστά άνω του 10% για την Ε27 και την ευρωζώνη με 28 και 19 περίπου εκατομμύρια ανέργους αντίστοιχα για το καλοκαίρι του 2012 δημιουργούν επικίνδυνες εξελίξεις για το μέλλον της κοινωνικής συνοχής και του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Την ίδια στιγμή, μάλιστα, σε χώρες που βρίσκονται στο επίκεντρο της κρίσης με την έκρηξη των δημοσιοοικονομικών προβλημάτων (Ελλάδα, Ισπανία) η ανεργία υπερβαίνει σε ποσοστά το 25%, εξέλιξη που, ειδικότερα στην ελληνική περίπτωση, απορρέει από τις πολιτικές λιτότητας που τροφοδοτούν συνεχώς την ύφεση και συνακόλουθα την ανεργία. Σε αυτό το πλαίσιο καταγράφονται στον ευρωπαϊκό χώρο παρεμβάσεις προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις και να διατηρηθεί η απασχόληση μέσα από την χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας ή επιχειρείται η σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας, χωρίς ωστόσο η εργασιακή ασφάλεια να αποκτά ουσιαστική διάσταση και επομένως να αναπαράγεται, τις περισσότερες φορές κατά το πρόσφατο παρελθόν, το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας και επισφάλειας.

Στην παρούσα εργασία καταγράφεται η εικόνα των παρεμβάσεων για την διατήρηση της απασχόλησης στην Ευρώπη κατά την περίοδο 2011-12 και τα αμφιλεγόμενα αποτελέσματά τους, κυρίως στον τομέα της διατηρούμενης ποιότητας στην εργασία. Ειδικότερα για την Ελλάδα καταγράφεται, κατά την ίδια περίοδο, η πορεία του περιεχομένου των συμβάσεων εργασίας καθώς και οι συντελούμενες θεσμικές παρεμβάσεις με άξονα τη διατήρηση και ενίσχυση της απασχόλησης και τους σοβαρούς προβληματισμούς για την αποτελεσματικότητά τους, που γεννά το γενικότερο πλαίσιο των ασκούμενων πολιτικών στη χώρα που τροφοδοτούν την αύξηση της ανεργίας. Παράλληλα, στο πλαίσιο εμπειρικής έρευνας του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ με βάση τους θεσμούς της διαθεσιμότητας και της εκ περιτροπής εργασίας που χρησιμοποιούνται από τον έλληνα νομοθέτη, ως μέσα για την αποφυγή των απολύσεων, επιχειρείται η αξιολόγηση των πρακτικών αυτών σε δείγμα επιχειρήσεων όπου αυτές έλαβαν χώρα από το 2008 και εντεύθεν. Τέλος, στα δύο παραρτήματα που ακολουθούν καταγράφονται οι περιπτώσεις διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασίας που αντλούνται από τον ημερήσιο και περιοδικό τύπο σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα των πρώτων επαφών επιβεβαίωσης των σχετικών δημοσιευμάτων από το ΙΝΕ. Το υλικό αυτό αποτέλεσε και την βάση για την

διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας με ερωτηματολόγιο στις επιχειρήσεις που προέβησαν στις συγκεκριμένες λύσεις προκειμένου να αποφύγουν, με βάση τους ισχυρισμούς τους, τις απολύσεις.

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε υπό τον συντονισμό του Γ. Κουζή και με συγγραφείς τις Έ. Κούστα και Α. Σταμάτη η οποία παρουσιάζει το μέρος των θεσμικών παρεμβάσεων στην Ελλάδα. Στην εκπόνηση του συνολικού έργου συνέβαλαν επίσης ο Γ. Κρητικίδης που ανέλαβε την στατιστική επεξεργασία και την απεικόνιση των αποτελεσμάτων της εμπειρικής έρευνας καθώς και οι Α. Θάνου και Α. Χαρίση ως βοηθοί έρευνας. Τέλος τη γραμματειακή υποστήριξη του έργου είχε η Χ. Τριβιζά.



2. Πολιτικές στην Ευρώπη για την Διατήρηση της Απασχόλησης την περίοδο 2011 - 2012

Η οικονομική ύφεση έχει σημαντικό αντίκτυπο στην αγορά εργασίας για ολόκληρο το 2011 έως και το πρώτο εννεάμηνο του 2012, στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, με συνεπακόλουθο αποτέλεσμα την ολοένα αυξανόμενη ανεργία καθώς και τη γενικευμένη μείωση της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, η ιδιαίτερα αργή ανάκαμψη από αυτήν τη χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση, όπως καταγράφεται στην πλειοψηφία των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), αποτυπώνεται στην οριακή ανάπτυξη της ευρωπαϊκής οικονομίας ενώ, διαμορφώνει μία περιορισμένη και άνιση αύξηση της απασχόλησης σε όλη την Ευρώπη[35].

Οι θετικές οικονομικές επιδόσεις δεν συνδέονται πάντοτε με την αύξηση της απασχόλησης. Άλλωστε, σε ορισμένες χώρες – μέλη της ΕΕ η αύξηση της απασχόλησης φαίνεται να συνδέεται με την ταυτόχρονη αύξηση της μόνιμης απασχόλησης ενώ, σε άλλες μπορεί να συνδεθεί με την αύξηση της προσωρινής και της μερικής απασχόλησης. Τέλος, σε μερικές χώρες η μείωση της απασχόλησης φαίνεται να σχετίζεται και με την υποκατάσταση της μόνιμης απασχόλησης από την προσωρινή ή τη μερική απασχόληση.

35. Industrial relations and working conditions developments in Europe 2011, Eurofound; Institute for Employment Studies, October 2012.

Οι συνέπειες της παρατεταμένης αυτής κρίσης, σε σχέση με τον κόσμο της εργασίας, δεν περιορίζονται μόνο εδώ. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η κρίση και τα μέτρα που υιοθετούνται για την καταπολέμηση αυτής, έχουν σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας, ακόμη και αν δεν παρατηρούνται συγκλίνουσες τάσεις, μεταξύ των κρατών – μελών της ΕΕ, όπως αποτυπώνονται στην κάθε μεμονωμένη περίπτωση.

2.1 Η Απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Εξελίξεις

Σύμφωνα με μετρήσεις του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης πέντε εκατομμύρια λιγότεροι άνθρωποι απασχολούνται σε αμειβόμενη εργασία το 2012 συγκριτικά με τον αριθμό απασχολουμένων το 2008 (περίπου 65 εκατομμύρια) ενώ, σύμφωνα με την «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ»[36], το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ – 27, για τα άτομα ηλικίας 15 έως 64 ετών, κορυφώνεται το 2008 (σε επίπεδα της τάξης του 65%) και μειώνεται τα επόμενα διαδοχικά έτη για να διαμορφωθεί στο 64,1% το 2010. Η μείωση αυτή, κατά τη διάρκεια της κρίσης –συνολική πτώση κατά 1,7 ποσοστιαίες μονάδες- ανακόπτεται εξαιτίας

36. EU's Labour Force Survey (EU LFS), 2008 – 2012.

της οριακής αύξησης στα ποσοστά απασχόλησης της ΕΕ – 27, και διαμορφώνεται στο 64,3% (βλ. Πίνακα 1) σε καμία περίπτωση ωστόσο δεν αντισταθμίζει τη μείωση της απασχόλησης τα προηγούμενα έτη με εξαίρεση την Εσθονία (+6,7% το 2010-2011 και -4,2% το 2009-2010) και τη Γερμανία (+2.6% το 2010–2011 και -0.1% την προηγούμενη περίοδο).

Πίνακας 1: Ποσοστό απασχόλησης, ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών, 2001-2011

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ΕΕ-27	62.6	62.4	62.6	63.0	63.4	64.4	65.3	65.8	64.5	64.1	64.3
Ευρωζώνη	62.1	62.3	62.6	63.1	63.6	64.6	65.5	65.9	64.5	64.1	64.2
Βέλγιο	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6	62.0	61.9
Βουλγαρία	49.7	50.6	52.5	54.2	55.8	58.6	61.7	64.0	62.6	59.7	58.5
Τσεχία	65.0	65.4	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4	65.0	65.7
Δανία	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9	77.4	77.0	77.9	75.3	73.3	73.1
Γερμανία (1)	65.8	65.4	65.0	65.0	65.5	67.2	69.0	70.1	70.3	71.1	72.5
Εσθονία	61.0	62.0	62.9	63.0	64.0	64.4	68.1	69.8	63.5	61.0	65.1
Ιρλανδία	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6	68.7	69.2	67.6	62.2	60.1	59.2
Ελλάδα	56.3	57.5	58.7	59.4	60.1	61.0	61.4	61.9	61.2	59.6	55.6
Ισπανία (1)	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3	64.8	65.6	64.3	59.8	58.6	57.7
Γαλλία	62.8	63.0	63.9	63.7	63.7	63.6	64.3	64.8	64.0	63.8	63.8
Ιταλία (2)	54.8	55.5	56.1	57.6	57.6	58.4	58.7	58.7	57.5	56.9	56.9
Κύπρος	67.8	68.9	69.2	68.9	68.5	69.6	70.1	70.9	69.9	69.7	68.1
Λετονία	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3	66.3	68.3	68.6	60.9	59.3	61.8
Λιθουανία	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6	63.6	64.9	64.3	60.1	57.8	60.7
Λουξεμβούργο	63.1	63.4	62.2	62.5	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2	65.2	64.6
Ουγγαρία	56.2	56.2	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3	56.7	55.4	55.4	55.8
Μάλτα	54.3	54.4	54.2	54.0	53.9	53.6	54.6	55.3	55.0	56.1	57.6
Ολλανδία (3)	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2	74.4	76.0	77.2	77.0	74.7	74.9
Αυστρία (2)	68.5	68.7	68.9	67.8	68.6	70.2	71.4	72.1	71.6	71.7	72.1
Πολωνία	53.4	51.5	51.2	51.7	52.8	54.5	57.0	59.2	59.3	59.3	59.7
Πορτογαλία (4)	69.0	68.8	68.1	67.8	67.5	67.9	67.8	68.2	66.3	65.6	64.2
Ρουμανία (5)	62.4	57.6	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8	59.0	58.6	58.8	58.5
Σλοβενία	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5	66.2	64.4
Σλοβακία	56.8	56.8	57.7	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2	58.8	59.5
Φιλανδία	68.1	68.1	67.7	67.6	68.4	69.3	70.3	71.1	68.7	68.1	69.0
Σουηδία (3)	74.0	73.6	72.9	72.1	72.5	73.1	74.2	74.3	72.2	72.7	74.1
Ηνωμένο Βασίλειο	71.4	71.4	71.5	71.7	71.7	71.6	71.5	71.5	69.9	69.5	69.5
Ισλανδία	:	:	83.3	82.3	83.8	84.6	85.1	83.6	78.3	78.2	78.5
Νορβηγία	77.2	76.8	75.5	75.1	74.8	75.4	76.8	78.0	76.4	75.3	75.3

Ελβετία	79.1	78.9	77.9	77.4	77.2	77.9	78.6	79.5	79.0	78.6	79.3
Κροατία	:	53.4	53.4	54.7	55.0	55.6	57.1	57.8	56.6	54.0	52.4
ΠΓΔΜ	:	:	:	:	:	39.6	40.7	41.9	43.3	43.5	43.9
Τουρκία	:	:	:	:	:	44.6	44.6	44.9	44.3	46.3	48.4
Ιαπωνία	68.8	68.2	68.4	68.7	69.3	70.0	70.7	70.7	70.0	70.1	70.3
Ηνωμένα Έθνη	73.1	71.9	71.2	71.2	71.5	72.0	71.8	70.9	67.6	66.7	66.6

(1) Διακοπή σε σειρές, 2005

(2) Διακοπή σε σειρές, 2004 σε σειρές, 2002

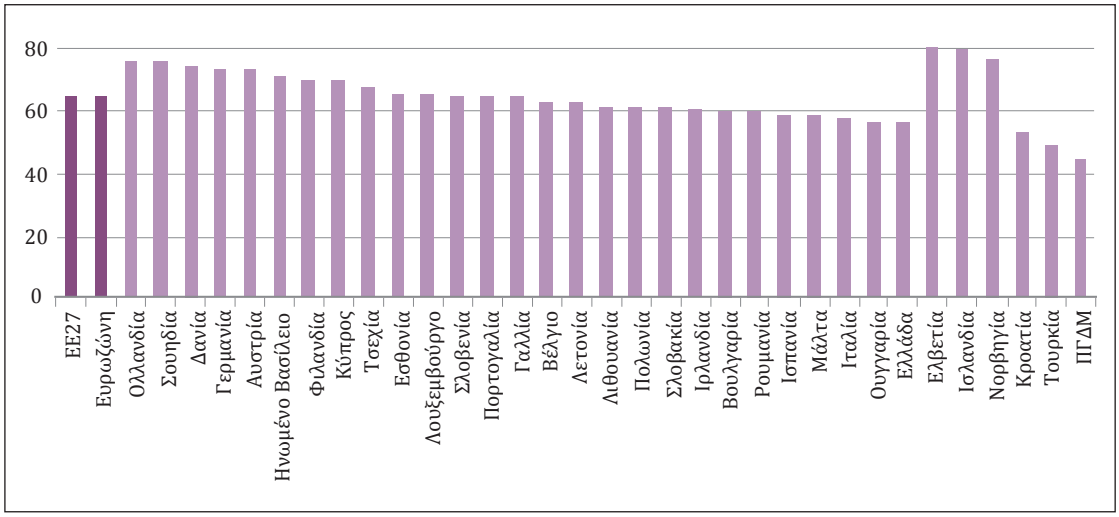
(3) Διακοπή σε σειρές, 2010

(4) Διακοπή σε σειρές, 2011 (5) Διακοπή

Πηγή: Eurostat, Αύγουστος 2012

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

Διάγραμμα 1: Ποσοστό απασχόλησης, ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών, 2011



Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

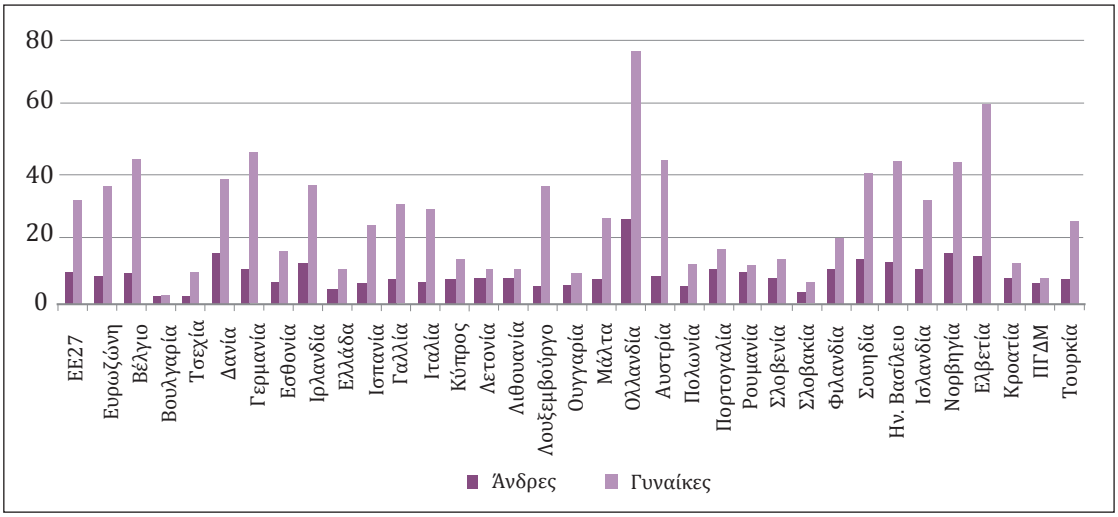
Μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, η Αυστρία, η Γερμανία, η Δανία και η Σουηδία καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης, της τάξης του 72% έως 74% και φτάνοντας έως και το 74,9% της Ολλανδίας. Στην αντίθετη κατεύθυνση της κλίμακας, τα ποσοστά απασχόλησης κινούνται κάτω από το 60% σε δέκα κράτη – μέλη της ΕΕ, με τα χαμηλότερα να καταγράφονται στην Ιταλία (56,9%), Ουγγαρία (55,8%) και Ελλάδα (55,6%) –βλ. Διάγραμμα 1.

2.2 Μερική Απασχόληση και Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της Eurostat (2011 – 2012)[37], το ποσοστό του ερ-

37. Employment Statistics – Statistics Explained, Eurostat, August 2012.

Διάγραμμα 2: Άτομα εργαζόμενα σε μερική απασχόληση, 2011



Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

γατικού δυναμικού της ΕΕ – 27, που δηλώνει τη μερική απασχόληση ως την κύρια μορφή εργασίας του, αυξάνει σταθερά από 16,2% το 2001 σε 19,5% το 2011. Από αυτό, το υψηλότερο καταγράφεται στην Ολλανδία (της τάξης του 49,1% το 2011) και ακολουθούν το Ηνωμένο Βασίλειο, η Γερμανία, η Σουηδία, η Δανία και η Αυστρία, όπου, σε κάθε περίπτωση, η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει περισσότερο από το ένα τέταρτο (25% σε 27%) στο σύνολο των απασχολουμένων. Αντίθετα, η μερική απασχόληση είναι σχετικά σπάνια στη Βουλγαρία (2,4% στο σύνολο της απασχόλησης) και στη Σλοβακία (4,1%) -βλ. Πίνακα 2.

Η συχνότητα εφαρμογής της μερικής απασχόλησης διαφέρει σημαντικά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το 32,1% (το ένα τρίτο, δηλαδή, περίπου) των γυναικών που απασχολούνται στην ΕΕ - 27 εργάζεται με μερική απασχόληση το 2011, ποσοστό πολύ μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών (9,0%). Χαρακτηριστικό παράδειγμα εδώ είναι η Ολλανδία όπου τα τρία τέταρτα (ποσοστό της τάξης του 76,7%) του συνόλου των εργαζομένων γυναικών απασχολείται μερικώς το 2011, το υψηλότερο, με διαφορά, ποσοστό από αυτά των υπολοίπων κρατών – μελών της ΕΕ (βλ. Διάγραμμα 2).

Όσον αφορά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και, ενώ παρατηρείται αρχικά πτώση της τάξης του 13,6% το 2009, αυτές αυξάνουν στο 13,9% το 2010 και στο 14,0% το 2011. Περισσότεροι από ένας στους τέσσερεις εργαζόμενους στην Πολωνία και την Ισπανία απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου το 2011, ποσοστό πολύ κοντά σε αυτό της Πορτογαλίας (22,2%) –βλ. Διάγραμμα 3.

Στις υπόλοιπες χώρες – μέλη της ΕΕ, το μερίδιο απασχόλησης με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ποικίλλει από 18,2% στην Ολλανδία έως και 2,8% στην Λιθουανία αλλά και 1,5% στη Ρουμανία. Αναμφίβολα, η ποικιλομορφία αυτή στη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου αντανακλά, ως ένα βαθμό, τις εφαρμοζόμενες εθνικές πολιτικές, τα επίπεδα προσφοράς και ζήτησης της εργασίας, τις εκτιμήσεις των εργοδοτών σχετικά με ενδεχόμενη ανάπτυξη / συρρίκνωση και τέλος, την ευκολία σύμφωνα με την οποία οι εργοδότες προσλαμβάνουν ή απολύουν το ανθρώπινο δυναμικό τους.

Πίνακας 2: Άτομα με μερική απασχόληση, 2001-2011

	Άτομα με μερική απασχόληση		
	2001	2006	2011 (1)
ΕΕ-27	16.2	18.1	19.5
Ευρωζώνη	15.8	19.1	20.9
Βέλγιο	18.5	22.2	25.1
Βουλγαρία	3.2	2.0	2.4
Τσεχία	4.9	5.0	5.5
Δανία	20.1	23.6	25.9
Γερμανία (2)	20.3	25.8	26.6
Εσθονία	8.2	7.8	10.6
Ιρλανδία	16.5	:	23.5
Ελλάδα	4.0	5.7	6.8
Ισπανία (3)	8.0	12.0	13.8
Γαλλία	16.3	17.3	17.9
Ιταλία (3)	8.4	13.3	15.5
Κύπρος	8.4	7.7	10.0
Λετονία	10.3	6.5	9.2
Λιθουανία	9.9	9.9	8.7
Λουξεμβούργο	10.4	17.1	18.4
Ουγγαρία	3.6	4.0	6.8
Μάλτα	7.4	10.0	13.2
Ολλανδία (4)	42.2	46.2	49.1
Αυστρία (3)	18.2	21.8	25.2
Πολωνία	10.3	9.8	8.0
Πορτογαλία (4)	11.1	11.3	13.3
Ρουμανία (3)	16.6	9.7	10.5
Σλοβενία	6.1	9.2	10.4
Σλοβακία	2.3	2.8	4.1
Φινλανδία	12.2	14.0	14.9
Σουηδία (3)	21.1	25.1	26.0
Ηνωμένο Βασίλειο	25.0	25.3	26.8
Ισλανδία	:	17.1	20.8
Νορβηγία	26.0	28.7	28.1
Ελβετία (4)	31.8	33.3	35.2
Κροατία	:	9.4	9.9
ΠΓΔΜ	:	6.6	6.3
Τουρκία	:	7.6	12.0

(1) Διακοπή σε σειρές

(2) Άτομα με μερική απασχόληση, διακοπή σε σειρές μεταξύ 2001 και 2006

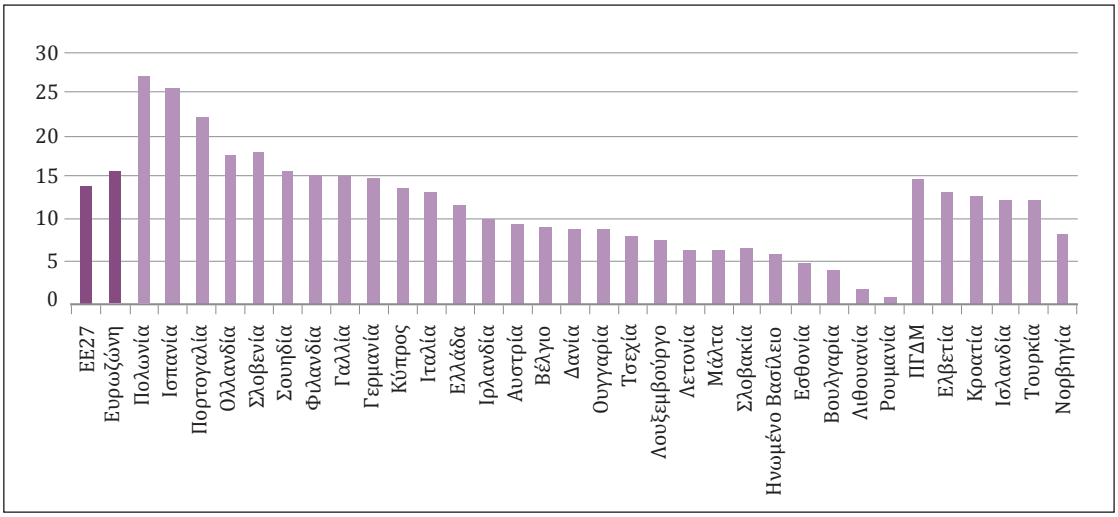
(3) Διακοπή σε σειρές, μεταξύ 2001 και 2006

(4) Διακοπή σε σειρές, μεταξύ 2006 και 2011

Πηγή: Eurostat, Αύγουστος 2012

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

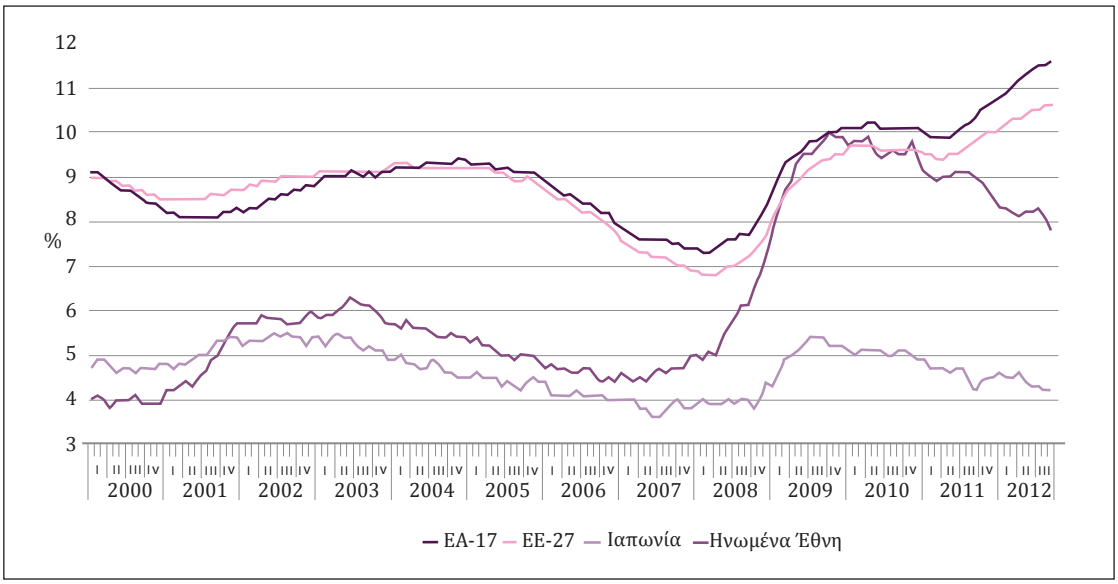
Διάγραμμα 3: Ποσοστό εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών, 2011



Πηγή: Eurostat, Αύγουστος 2012

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

Διάγραμμα 4: Ποσοστά Ανεργίας, ΕΕ-27, ΕΑ-17, Ηνωμένα Έθνη και Ιαπωνία, εποχικώς προσαρμοσμένα, Ιανουάριος 2000 - Σεπτέμβριος 2012



Επεξήγηση Συμβόλων: ΕΑ-17: Ευρωζώνη των 17, ΕΕ-27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27.

Πηγή: Eurostat, Αύγουστος 2012

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη

2.3 Η Ανεργία στην ΕΕ – 27, αυξητικές τάσεις

Τα αποτελέσματα της χρηματοπιστωτικής κρίσης και ύφεσης αποτυπώνονται με τον πλέον παραδειγματικό τρόπο στα ποσοστά ανεργίας της ΕΕ – 27 και της Ευρωζώνης (ΕΖ – 17) την περίοδο 2011 - 2012 (βλ. Διάγραμμα 4).

Σύμφωνα με εκτιμήσεις της Eurostat[38], 25.751 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες στην ΕΕ – 27, εκ των οποίων οι 18.490 εκατομμύρια στην ευρωζώνη, είναι άνεργοι το Σεπτέμβριο του 2012. Συγκρινόμενος με τα στοιχεία του Αυγούστου 2012, ο αριθμός των ανέργων αυξάνει κατά 169.000 στην ΕΕ – 27 και κατά 146.000 στην Ευρωζώνη ενώ συγκρινόμενος με αυτά του 2011 αυξάνει δραματικά κατά 2.145.000 στην ΕΕ – 27 και κατά 2.174.000 στην Ευρωζώνη.

Μεταξύ των κρατών μελών, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας καταγράφονται στην Αυστρία (4,4%), στο Λουξεμβούργο (5,2%), στη Γερμανία και στην Ολλανδία (5,4% και στις δύο χώρες) ενώ, τα υψηλότερα στην Ισπανία (25,8%) και στην Ελλάδα (25,1% τον Ιούλιο του 2012 σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής -ΕΛΣΤΑΤ).[39]

Στην πραγματικότητα, και κατά τη διάρκεια ενός έτους, το ποσοστό ανεργίας αυξάνει σε είκοσι κράτη – μέλη και μειώνεται, αντίστοιχα, σε επτά.

Οι μεγαλύτερες μειώσεις καταγράφονται στη Λιθουανία (από 14,7% σε 12,9%), στην Εσθονία (από 11,4% σε 10% μεταξύ Αυγούστου 2011 – Αυγούστου 2012) και στη Λετονία (από 17,0% σε 15,9% μεταξύ 2ου τριμήνου 2011 – 2ου τριμήνου 2012).

Οι μεγαλύτερες αυξήσεις καταγράφονται στην Ελλάδα (από 17,8% σε 25,1%, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, μεταξύ Ιουλίου 2011 και Ιουλίου 2012)[40], στην Κύπρο (από 8,5% σε 12,2%) και στην Πορτογαλία (από 13,1% σε 15,7%) –βλ. Διάγραμμα 5.

Μεταξύ Σεπτεμβρίου 2011 και Σεπτεμβρίου 2012, το ποσοστό ανεργίας των εργαζομένων ανδρών αυξάνει από το 10,1% στο 11.5% στην Ευρωζώνη και από το 9,7% στο 10,6% στην ΕΕ - 27. Στις γυναίκες, το ποσοστό αυτό αυξάνει, αντίστοιχα, από το 10.6% στο 11.8% στην Ευρωζώνη και από το 9,9% στο 10,7% στην ΕΕ - 27.

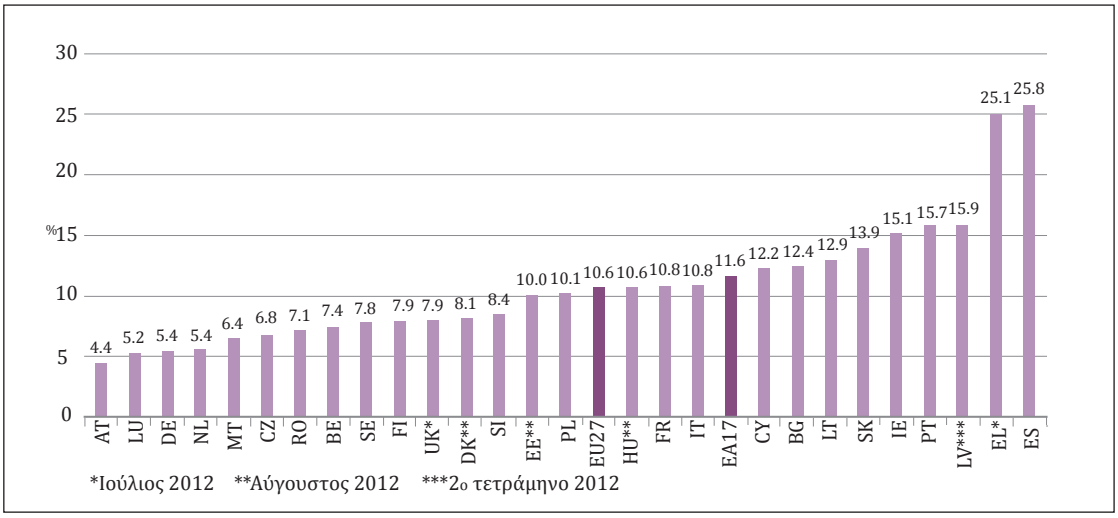
---

38. Unemployment Statistics – Statistics Explained, Eurostat, September 2012.

39. Ωστόσο, σύμφωνα με, την από 11η Οκτωβρίου 2012, ανακοίνωση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, σχετικά με τα δημοσιευθέντα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, το πραγματικό ποσοστό της ανεργίας ξεπερνά το 30% και με τις προβλέψεις, για τον επόμενο χρόνο, να είναι δυσοίωνες.

40. Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (Αύγουστος 2012) για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση επιβεβαιώνεται η πρόβλεψη του Ινστιτούτου για αύξηση της στατιστικής ανεργίας στα επίπεδα του 17% - 18% στο τέλος του 2011. «Οι εξελίξεις αυτές στην ανεργία σε συνδυασμό με την πρόβλεψη για αύξηση της ανεργίας κατά το 2012 στα επίπεδα του 23% - 24% διαμορφώνουν συνθήκες κοινωνικού κραχ με ότι αρνητικό αυτό συνεπάγεται για τους εργαζόμενους, τους νέους, τους ανέργους και την διάβρωση της κοινωνικής συνοχής στην χώρα μας. Οι ρυθμοί αύξησης των ανέργων από το 24% του δευτέρου τριμήνου του 2009 σε πάνω από το 40% τα τελευταία τρία τρίμηνα είναι εκρηκτικοί. Είναι χαρακτηριστικό ότι πάνω από το ήμισυ (52,8%) των νέων μέχρι 24 ετών και το 42% των νέων μέχρι 29 ετών είναι πλέον άνεργο. Το ποσοστό ανεργίας και των δύο αυτό ηλικιακών ομάδων στην διάρκεια της οικονομικής κρίσης διπλασιάζεται. Επίσης, το ποσοστό ανεργίας των 25 ετών & άνω ή των 30 ετών & άνω τριπλασιάζεται (20,5% και 18,3% το 2012 έναντι 7,1% και 5,9% του 2008)». Ταυτόχρονα, η στατιστική ανεργία εντός του 2013 αναμένεται να φτάσει το 28% με 29% (οι άνεργοι, δηλαδή, θα ξεπεράσουν τα 1.400.000 άτομα), ενώ η πραγματική ανεργία, θα αγγίξει το 34%.

Διάγραμμα 5: Ποσοστά ανεργίας, εποχικώς προσαρμοσμένα, Σεπτέμβριος 2012



Επεξήγηση Συμβόλων: AT: Αυστρία, LU: Λουξεμβούργο, DE: Γερμανία, NL: Ολλανδία, MT: Μάλτα, CZ: Τσεχία, RO: Ρουμανία, BE: Βέλγιο, SE: Σουηδία, FI: Φιλανδία, UK: Ην. Βασίλειο, DK: Δανία, SI: Σλοβενία, EE: Εσθονία, PL: Πολωνία, EU27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, HU: Ουγγαρία, FR: Γαλλία, IT: Ιταλία, EA17: Ευρωζώνη των 17, CY: Κύπρος, BG: Βουλγαρία, LT: Λιθουανία, SK: Σλοβακία, IE: Ιρλανδία, PT: Πορτογαλία, LV: Λετονία, EL: Ελλάδα, ES: Ισπανία.

Πηγή: Eurostat, Αύγουστος 2012

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

Τέλος, το Σεπτέμβριο του 2012, 5.520 εκατομμύρια νέοι (κάτω των 25 ετών) είναι άνεργοι στην ΕΕ – 27, (ποσοστό της τάξης του 22,8%) εκ των οποίων οι 3.493 εκατ. βρίσκονται στην Ευρωζώνη (ποσοστό της τάξης του 23,3%). Συγκρινόμενη με τα στοιχεία του Σεπτεμβρίου 2011, η ανεργία στους νέους αυξάνει κατά 164.000 στην ΕΕ – 27 και κατά 275.000 στην Ευρωζώνη. Στο πλαίσιο αυτό τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη Γερμανία (8,0%), στην Ολλανδία (9,7%) και στην Αυστρία (9,9%) ενώ, τα υψηλότερα στην Ελλάδα (55,6% τον Ιούλιο του 2012)[41] και στην Ισπανία (54,2%).

Την ίδια περίοδο η αναφορά για την ανεργία στις Ηνωμένες Πολιτείες και την Ιαπωνία κινείται στο 7,8% και 4,2% αντίστοιχα.

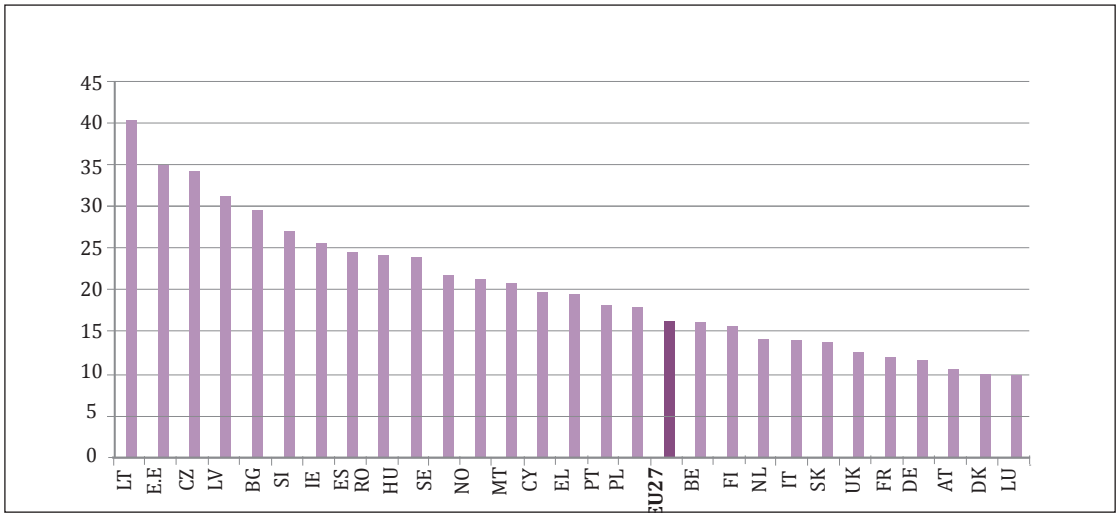
2.4 Η Εργασιακή Ανασφάλεια στην ΕΕ κατά την Περίοδο της Κρίσης

Τα προαναφερθέντα στοιχεία επιβεβαιώνονται και από την Έκθεση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας[42] όπως, αυτή, αποτυπώνει τις συνέπειες της οικονομικής ύφεσης

41. Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (Αύγουστος 2012) για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση πάνω από το ήμισυ (52,8%) των νέων μέχρι 24 ετών και το 42% των νέων μέχρι 29 ετών είναι πλέον άνεργο. Το ποσοστό ανεργίας και των δύο αυτό ηλικιακών ομάδων στην διάρκεια της οικονομικής κρίσης διπλασιάζεται. Επίσης, το ποσοστό ανεργίας των 25 ετών & άνω ή των 30 ετών & άνω τριπλασιάζεται (20,5% και 18,3% το 2012 έναντι 7,1% και 5,9% του 2008).

42. Fifth European Working Conditions Survey (EWCS) - 2010, Eurofound, April 2012 updated.

Διάγραμμα 6: Αναφορά εργαζομένων για ανασφάλεια εργασίας στην ΕΕ27 και Νορβηγία, 2010 (%)



Επεξήγηση Συμβόλων: LT: Λιθουανία, ΕΕ: Εσθονία, CZ: Τσεχία, LV: Λετονία, BG: Βουλγαρία, SI: Σλοβενία, IE: Ιρλανδία, ES: Ισπανία, RO: Ρουμανία, HU: Ουγγαρία, SE: Σουηδία, NO: Νορβηγία, MT: Μάλτα, CY: Κύπρος, EL: Ελλάδα, PT: Πορτογαλία, PL: Πολωνία, EU27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, BE: Βέλγιο, FI: Φιλανδία, NL: Ολλανδία, IT: Ιταλία, SK: Σλοβακία, UK: Ην.Βασίλειο, FR: Γαλλία, DE: Γερμανία, AT: Αυστρία, DK: Δανία, LU: Λουξεμβούργο.

Πηγή: Eurofound Fifth EWCS, 2010

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

στην αντίληψη του εργατικού δυναμικού ως αποτέλεσμα δειγματοληπτικής έρευνας (μέσω συνεντεύξεων 44,000 εργαζομένων από 34 χώρες –ΕΕ - 27, Νορβηγία, Κροατία, ΠΓΔ της Μακεδονίας, Τουρκία, Αλβανία, Μοντενέγκρο και Κόσσοβο). Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι σε ποσοστό μεγαλύτερο του 30% αισθάνονται απειλή στη διατήρηση της απασχόλησης τους, τους επόμενους έξι μήνες σε χώρες όπως η Λιθουανία (σε ποσοστό 40% των ερωτηθέντων), η Τσεχική Δημοκρατία και η Εσθονία (σε ποσοστό περίπου 35%) και η Λετονία (σε ποσοστό 31% των ερωτηθέντων) ενώ, στη Δανία και το Λουξεμβούργο η εργασιακή ανασφάλεια αποτυπώνεται με ποσοστά χαμηλότερα του 10%. Σημαντικό εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι σε 17 από τις 28 συμμετέχουσες χώρες, κυρίως σε αυτές στις οποίες επιβάλλονται αυστηρά μέτρα λιτότητας, το ποσοστό εργασιακής ανασφάλειας ξεπερνάει τον μέσο όρο της ΕΕ – 27 (16,4%) –βλ. Διάγραμμα 6.



3. Η Διατήρηση της Απασχόλησης (;) στην Ευρώπη της Κρίσης

Η «Μεγάλη Ύφεση», εξακολουθεί τέσσερα χρόνια μετά, να υπονομεύει τις προοπτικές ανάκαμψης της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενώ απειλεί όχι μόνο τη διατήρηση του ενιαίου νομίσματος αλλά και την ίδια την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση όπως αυτή διαμορφώνεται τις τελευταίες δεκαετίες.[43]

Πέντε εκατομμύρια λιγότεροι άνθρωποι βρίσκονται σε αμειβόμενη απασχόληση το 2012 (συγκριτικά με το 2008), μία, χωρίς προηγούμενο στην πρόσφατη ευρωπαϊκή ιστορία, πολυετής συρρίκνωση των επιπέδων απασχόλησης. Η ανεργία αυξάνεται το 2012, μετά από σύντομη περίοδο σταθεροποίησης ως απόρροια των χρηματοδοτικών πακέτων στήριξης κατά τη διετία 2009 – 2010.

Η εξάρτηση από τα μέτρα λιτότητας με στόχο τη μείωση του δημόσιου χρέους έχει πλέον αντίκτυπο στην απασχόληση, όπως σημειώνει η Έκθεση του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Αναδιαρθρώσεων, και σε αυτούς τους τομείς (κυρίως κρατικά επιχορηγούμενους) που, κατά τρόπον τινά, συνέχισαν να αναπτύσσονται την περίοδο της ύφεσης, όπως η υγεία και η εκπαίδευση.

Οι επιπτώσεις της χρηματοπιστωτικής κρίσης και της, 2008 – 2009, ύφεσης αποτυπώνονται εντονότερα στις υπερχρεωμένες χώρες κατά την επόμενη φάση της κρίσης στην ευρωζώνη και των ακολουθούμενων περικοπών στα δημόσια οικονομικά. Η διαπίστωση αυτή, πουθενά αλλού δεν έχει καταστεί σαφέστερη από ότι στην Ισπανία και στην Ελλάδα. Το ένα τέταρτο του εργατικού δυναμικού της Ισπανίας είναι άνεργο ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό έχει υπερδιπλασιαστεί από τις αρχές του 2010.

Τα ποσοστά μετατόπισης (απώλεια θέσεων ανά εργαζόμενο) ποικίλουν μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, και κινούνται σε επίπεδα της τάξης του άνω του 20% στις χώρες της Βαλτικής, την Ισπανία, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία και την Ουγγαρία και κάτω του 7% στην Ολλανδία και το Λουξεμβούργο. Οι μειονεκτούσες ομάδες[44] (όπως εργαζόμενοι με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, οι μετανάστες, οι μειονότητες καθώς και οι χρόνια πάσχοντες) έχουν περισσότερες πιθανότητες εκτόπισης ακόμη και κατά την αξιολόγηση βασικών μεταβλητών του ανθρώπινου κεφαλαίου όπως η προϋπηρεσία, το επάγγελμα, η εκπαίδευση, κλπ. Οι πιθανότητες εκτόπισης είναι 3 φορές μεγαλύτερη στους βιομηχανικούς εργάτες (blue collar), σε ίδιο ποσοστό μεταξύ ανδρών

43. "After Restructuring: Labour Markets, Working Conditions and Life Satisfaction", European Restructuring Monitor, Eurofound November 2012.

44. Σύμφωνα με τις πρόσφατες καταγραφές (Νοέμβριος 2012) του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Αναδιαρθρώσεων.

και γυναικών και ελάχιστες στην περίπτωση των εργαζομένων μέσης ηλικίας.

Στο πλαίσιο αυτό οι Κυβερνήσεις των κρατών μελών της ΕΕ αλλά και οι ίδιες οι επιχειρήσεις συνεχίζουν να εφαρμόζουν μέτρα (όπως ακριβώς συνέβη και στην προηγούμενη διετία) τα οποία, όπως επικαλούνται, αντιμετωπίζουν τις αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης στη διατήρηση της απασχόλησης.

3.1 Ευελιξία με (Αν)Ασφάλεια

Έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας[45], βασιζόμενη σε 230 καταγεγραμμένες «ευέλικτες» πρακτικές όπως αυτές εφαρμόζονται από τα κράτη - μέλη και τους κοινωνικούς συνομιλητές, καταδεικνύει ότι μέτρα που υιοθετούνται από τις επιχειρήσεις κυρίως για τους νέους εργαζόμενους συνήθως εστιάζουν στην αύξηση της εργασίας, παρέχοντας ταυτόχρονα κυρίως εξωτερική αριθμητική ευελιξία στην επιχείρηση. Στο πλαίσιο αυτό υιοθετούνται συμβάσεις που εμπεριέχουν δράσεις κατάρτισης. Όσον αφορά τις πρακτικές που ακολουθούνται για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, παρατηρείται μεταστροφή από τα σχήματα της εθελούσιας εξόδου σε σχήματα λειτουργικής ευελιξίας (όπως είναι για παράδειγμα η εκ περιτροπής εργασία, ο συνδυασμός πολλών αρμοδιοτήτων αντί της μίας, κλπ).

Μια γενική παρατήρηση αφορά το γεγονός ότι οι διάφορες «ευέλικτες» πρακτικές που υιοθετούνται περί τα τέλη του 2011 έως και για ολόκληρο το 2012 στην ΕΕ συνδυάζουν την ευελιξία του εργασιακού κόστους με την εργασία, το εισόδημα και τη συνδυαστική ασφάλεια καθώς και την εξωτερική αριθμητική ευελιξία με την απασχόληση ή / και την εισοδηματική ασφάλεια. Ευρέως διαδεδομένη είναι η εσωτερική αριθμητική ευελιξία σε συνδυασμό με την εργασία, την απασχόληση ή / και την εισοδηματική ασφάλεια, κυρίως, ωστόσο, με μέτρα και πρακτικές τα οποία προϋπήρχαν και προσαρμόζονται κατά την περίοδο της ύφεσης. Πιθανή εξήγηση της εξέλιξης αυτής είναι ότι η μείωση των ωρών εργασίας και οι διαθεσιμότητες, τα οποία προϋπήρχαν στο εργατικό δίκαιο ορισμένων κρατών – μελών για πολλά χρόνια, και δεν χρησιμοποιούνταν έως την έναρξη της κρίσης, εμπίπτουν στη συγκεκριμένη κατηγορία. Συνήθης πρακτική την περίοδο αυτή εξακολουθεί να είναι και η χρήση επιδομάτων κατάρτισης με στόχο την προώθηση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων και της ανταγωνιστικότητας των εργοδοτών, με ταυτόχρονη μείωση των ωρών εργασίας του προσωπικού και την, συνεπακόλουθη, μείωση του κόστους των αμοιβών.[46]

Ο Πίνακας 3 που ακολουθεί αποτυπώνει με τον πλέον αντιπροσωπευτικό τρόπο τον τύπο των καταγεγραμμένων μέτρων που εφαρμόζονται, κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους, στις χώρες – μέλη της ΕΕ. Επισημαίνεται εδώ ότι, η αρχική αποτύπωση της ευελιξίας με ασφάλεια[47] στην εργασία, εμπλουτίζεται με τις νέες εφαρμοζόμενες πρακτικές σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη διατήρηση της απασχόλησης.

45. "Second Phase of Flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States", Eurofound, March 2012.

46. Ελ. Κούστα, 'Η Ευελιξία με Ασφάλεια (Flexicurity) την Περίοδο της Κρίσης: Τάσεις και Προοπτικές στα Κράτη – Μέλη της ΕΕ, για την «Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση – Ετήσια Έκθεση 2012», ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αύγουστος 2012.

47. Wilthagen, T. and Tros, F. (2004), 'The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets', Transfer, Vol. 10, No. 2, pp. 166–186.

Πίνακας 3: Μορφές εντοπισμένης εφαρμογής των μέτρων ευελιξίας στο πλαίσιο του πλέγματος ευελιξίας

Ασφάλεια Εργασίας	Ασφάλεια Απασχόλησης	Ασφάλεια Εισοδήματος	Συνδυαστική Ασφάλεια
Εξωτερική • Τύποι συμβάσεων εργασίας **Αριθμητική** • Συστήματα μερικής συνταξιοδότησης **Ευελιξία** • Συμφωνίες εργασιακής ασφάλισης • Εκ περιτροπής εργασία/κατάρτιση με δυνατότητα υποκατάστασης • Ομάδες εργοδότη/Δεξαμενές εργασίας • Επιδότηση μισθού • Μειώσεις ασφαλιστικών εργοδοτικών εισφορών	• Υπηρεσίες απασχόλησης • Εκπαίδευση/Διά βίου μάθηση • Διαδικασίες κινητικότητας • Επανένταξη/Εξωτερικές μονάδες τοποθέτησης • Συμβάσεις αλληλεγγύης • Επιδοτήσεις μισθού για την πρόσληψη ανέργων • Ασφάλιστρα κινδύνου για ορισμένες ομάδες ανέργων • Πρακτική άσκηση • Ταμεία κατάρτισης για τους προσωρινά απασχολούμενους • Πρόωρη συνταξιοδότηση • Επαγγελματική κινητικότητα	• Κεφάλαια εγγύησης μισθών/ Πακέτα αποζημιώσεων για απολύσεις • Εγγυητικά μέτρα για την ασφάλεια του συνταξιοδοτικού εισοδήματος • Ασφάλιστρα κινδύνου για ορισμένες ομάδες ανέργων • Εγγύηση του εισοδήματος • Επίδομα ανεργίας	• Προστασία κατά της απόλυσης κατά τη διάρκεια διαφόρων συστημάτων άδειας συμπεριλαμβανομένης της εκ περιτροπής εργασίας ,της κατάρτισης, της μερικής συνταξιοδότησης.
Εσωτερική • Διαθεσιμότητα και μείωση του χρόνου εργασίας **Αριθμητική** προσωρινές ρυθμίσεις απόλυσης **Ευελιξία** • Εκ περιτροπής εργασία • Εκπαιδευτική άδεια/Διαθεσιμότητα • Εργοδοτικές ομάδες • Ρυθμίσεις ευέλικτου ωραρίου • Γονική άδεια, δικαιώματα και ρυθμίσεις	• Εκπαίδευση/Διά βίου μάθηση σε συνδυασμό με μειωμένο ωράριο • Εκ περιτροπής εργασία • Εργοδοτικές δεξαμενές • Ομαδική εργασία • Πολλαπλές δεξιότητες	• Συμπληρωματικό επίδομα συνταξιοδότησης • Υποτροφίες σπουδών • Επίδομα ασθενείας • Επιδόματα προσωρινής απασχόλησης • Χρηματοδοτική στήριξη κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας ή της άδειας κατάρτισης	• Διαθεσιμότητα καθώς και μορφές άδειας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης, της φροντίδας των παιδιών ή των μελών της οικογένειας • Μερική σύνταξη • Λογαριασμός αποταμίευσης χρόνου
Λειτουργική • Εκ περιτροπής εργασία **Ευελιξία** • Εκπαίδευση που απαιτείται από τον εργοδότη • Τηλεργασία • Προσαρμογή στις τάσεις της αγοράς εργασίας.(π.χ. πράσινη οικονομία, θέσεις εργασίας υψηλής παραγωγικότητας) • Δεξιότητες • Δανεισμός εργαζομένων • Υπεργολαβία • Εξωτερική ανάθεση	• Εκπαίδευση /Διά βίου μάθηση • Εκ περιτροπής εργασία • Ομαδική εργασία • Πολλαπλές δεξιότητες • Τηλεργασία. • Ταμεία κατάρτισης και ευέλικτες συμβάσεις για τους προσωρινά. απασχολούμενους	• Επιδοτήσεις που καταβάλλονται στους εργαζομένους για την απώλεια εισοδήματος ως αποτέλεσμα της μετάβασης σε μια άλλη θέση εργασίας • Διατήρηση μισθών κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης που απαιτείται από τον εργοδότη • Δεξαμενές απασχόλησης. • Σύνδεση αμοιβών με παραγωγικότητα	• Μέτρα κατάρτισης όπου και ο εργαζόμενος και ο εργοδότης συμφωνούν να λάβουν μέρος • Ρύθμιση του χρόνου εργασίας
Εργασιακό κόστος/ • Οικονομική υποστήριξη για **ευελιξία των αμοιβών** μειώσεις του χρόνου εργασίας • Μειώσεις ασφαλιστικών εισφορών/ επιδοτήσεων μισθών. • Κίνδυνος καταμερισμού των ασφάλιστρων. • Προσαρμογές του κόστους εργασίας σε τοπικό επίπεδο	• Επιδοτήσεις μισθού για την πρόσληψη ανέργων • Μείωση εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών • Επιδοτήσεις, σε εργοδότες, του κόστους κατάρτισης • Παροχές στην εργασία	• Επιδοτήσεις σε περίπτωση πρόσληψης ανέργων • Μείωση εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών • Οφέλη από την μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας ή την πρόσληψη χαμηλόμισθης απασχόλησης • Παροχές σε είδος	• Κάλυψη εργοδοτικού κόστους σε περίπτωση κατάρτισης ή τη γονικής άδειας • Ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

Σημείωση: ---- Τύποι επιπρόσθετων εφαρμοσμένων μέτρων ευελιξίας

Πηγή: Wilthagen, T. and Tros, F. (2004), Eurofound, 2012

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

3.1.1 Περιπτώσεις Μελέτης Μέτρων Εξωτερικής Αριθμητικής Ευελιξίας[48]

3.1.1.1 Εξωτερική Αριθμητική Ευελιξία και Εργασιακή Ασφάλεια

Ο συνδυασμός εξωτερικής αριθμητικής ευελιξίας με εργασιακή ασφάλεια εστιάζει κυρίως σε νέες ρυθμίσεις μορφών συμβάσεων εργασίας όπως για παράδειγμα την προώθηση συμβάσεων αορίστου χρόνου παρά την επέκταση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ακόμη, τη μείωση του μη – μισθολογικού κόστους για τους εργοδότες αλλά και τη δημιουργία «δεξαμενών απασχόλησης» (όπως στη Γερμανία, τη Γαλλία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, την Σουηδία και τη Φινλανδία) οι οποίες προσλαμβάνουν εργαζόμενους, τους εκπαιδεύουν και τους προωθούν σε επιχειρήσεις κατά τις περιόδους αιχμής καλύπτοντας παράλληλα την αμοιβή τους.

Στο πλαίσιο αυτό η «Επιδοτούμενη Εκπαιδευτική Άδεια» που εφαρμόζεται στην Πολωνία (*Płatny urlop szkoleniowy*) αποτελεί τη συνδυαστική εφαρμογή του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας με κατάρτιση και, ταυτόχρονα δυνατότητα αντικατάστασης, κατά την οποία ο εργαζόμενος απομακρύνεται από την εργασία του για συγκεκριμένη χρονική περίοδο με στόχο να λάβει μέρος σε δράσεις κατάρτισης. Την περίοδο αυτή ο εργοδότης δικαιούται να προσλάβει, από το τοπικό γραφείο ευρέσεως εργασίας, κάποιον άνεργο για την απασχόληση του οποίου επιδοτείται σε ποσοστό της τάξης του, έως και 40% του μισθού του νεοπροσλαμβανόμενου. Απαραίτητη προϋπόθεση εδώ, η κατάρτιση του εργαζόμενου σε εκ περιτροπής εργασία να διαρκεί τουλάχιστον είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες κατά τις οποίες, ο ίδιος ο εργοδότης επιδοτείται για τα έξοδα κατάρτισης με, έως και το 80% της αμοιβής του εν λόγω εργαζόμενου – καταρτιζόμενου.

3.1.1.2 Εξωτερική Αριθμητική Ευελιξία και Ασφάλεια της Απασχόλησης

Μία από τις πιο πολυσυζητημένες κατηγορίες των νέων μέτρων για την αντιμετώπιση της κρίσης είναι αυτή της ευελιξίας με ασφάλεια στην απασχόληση (πάνω από το 50% των καταγεγραμμένων εργαλείων ανήκει εδώ) και η οποία περιλαμβάνει μέτρα ενίσχυσης της απασχόλησης μέσω της διευκόλυνσης των προσλήψεων και των απολύσεων καθώς και του μισθολογικού κόστους των εργοδοτών. Σε γενικές γραμμές αφορούν την προσωρινή ή μόνιμη απασχόληση ανέργων, μέσω της επιδότησης, για περιορισμένο χρονικό διάστημα, των επιχειρηματιών ή της μείωσης των εργοδοτικών εισφορών ασφάλισης.

Έτσι, τα «Κέντρα Φύλαξης» (*Poortwachtercentra*)[49] στην Ολλανδία υιοθετούνται ως διαδικασίες κινητικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και αποτελούν πρωτοβουλία κυρίως εργοδοτικών οργανώσεων, η οποία ωστόσο υποστηρίζεται από το μεγαλύτερο συνδικάτο της χώρας (FNV Bondgenoten) και το οποίο συμμετέχει ενεργά σε ένα από τα υπάρχοντα 35 Κέντρα. Στόχος της δημιουργίας αυτών, είναι η εύρεση εργασίας (που πηγάζει από την υποχρέωση του εργοδότη) σε εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες που απουσιάζουν από τα καθήκοντά τους λόγω πολύχρονης ασθένειας.

48. Ορισμός εξωτερικής αριθμητικής ευελιξίας –ευελιξία ρύθμισης του επιπέδου απασχόλησης από τις επιχειρήσεις ανάλογα με τις διακυμάνσεις ζήτησης των προϊόντων τους. Για παράδειγμα ευελιξία στις προσλήψεις και στις απολύσεις.

49. Sprenger, W. (2009), "Anticipating and Managing Restructuring: Netherlands".

3.1.1.3 Εξωτερική Αριθμητική Ευελιξία και Ασφάλεια Εισοδήματος

Οι δράσεις της κατηγορίας αυτής περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων εγγύηση του συνταξιοδοτικού εισοδήματος, ασφάλιστρα εισοδήματος αλληλεγγύης, αποζημιώσεις απόλυσης.

Η «Σύμβαση Αλληλεγγύης» (*Italian Contratto di Solidarietà*) όπως αυτή τροποποιείται το 2009 από το Ιταλικό Κοινοβούλιο, στο πλαίσιο των μέτρων για την αντιμετώπιση της ύφεσης αποτελεί επιχειρησιακή συμφωνία κατά την οποία μειώνεται ο χρόνος απασχόλησης στο σύνολο του προσωπικού μίας παραγωγικής μονάδας με στόχο την αποφυγή των απολύσεων ή τη δυνατότητα πρόσληψης νέων εργαζομένων. Βάσει της σύμβασης, οι ώρες εργασίας μειώνονται έως και 60%, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών κατά την οποία περίπτωση ο τοπικός οργανισμός απασχόλησης καταβάλλει συμπληρωματική αμοιβή ίση με το 60% εφαρμοζόμενης μείωσης (μετά την τροποποίηση, Μάρτιος του 2009) το ποσοστό αυτό αυξάνεται στο 80% της μειούμενης αμοιβής. Οι συμφωνίες αυτές έχουν διάρκεια είκοσι τεσσάρων μηνών μπορούν, ωστόσο να επεκταθούν για ακόμη είκοσι τέσσερεις μήνες (τριάντα έξη μήνες για τις περιοχές της Νότιας Ιταλίας). Μετά το τέλος της περιόδου, η παραγωγή πρέπει να λειτουργήσει για τουλάχιστον δώδεκα μήνες πριν μία νέα σύμβαση συμφωνηθεί στην ίδια μονάδα. Οι εργοδότες που εφαρμόζουν τις συμφωνίες αυτές ωφελούνται με έκπτωση του ποσού της ασφαλιστικής εισφοράς χωρίς ωστόσο η διαφορά αυτή να λειτουργεί σε βάρος των εργαζομένων (καθώς χρηματοδοτείται από εθνικούς πόρους).

Τα σχήματα «Σταδιακής Συνταξιοδότησης» (*Altersteilzeit*)[50], ως απόρροια συλλογικής, επιχειρησιακής ή ατομικής σύμβασης, επεκτείνονται στη Γερμανία έως και το 2014 σύμφωνα με τα οποία, η Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση παρέχει χρηματοδοτική υποστήριξη σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το μέτρο αυτό σε εργαζόμενους 55 ετών και άνω. Στο πλαίσιο αυτό, για κάθε εργαζόμενο της ομάδας – στόχου για τον οποίο συμφωνείται μείωση του χρόνου εργασίας κατά 50% η επιχείρηση υποχρεούται να προσλάβει κάποιον άνεργο ή εκπαιδευόμενο. Επιπλέον, σε περίπτωση που ο εργοδότης αυξήσει την αμοιβή των εμπλεκομένων εργαζομένων στο σχήμα κατά 70% της προηγούμενης πλήρης αμοιβής τους καθώς και συνεχίσει να καταβάλλει συνταξιοδοτικές εισφορές, τότε τα επιπλέον έξοδα που προκύπτουν καλύπτονται από την Κυβέρνηση για περίοδο έως και έξι ετών. Σημαντικό στοιχείο εδώ αποτελεί η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στην σχεδίαση, εφαρμογή και χρηματοδοτική υποστήριξη του εν λόγω σχήματος.

3.1.1.4 Εξωτερική Αριθμητική Ευελιξία και Συνδυαστική Ασφάλεια

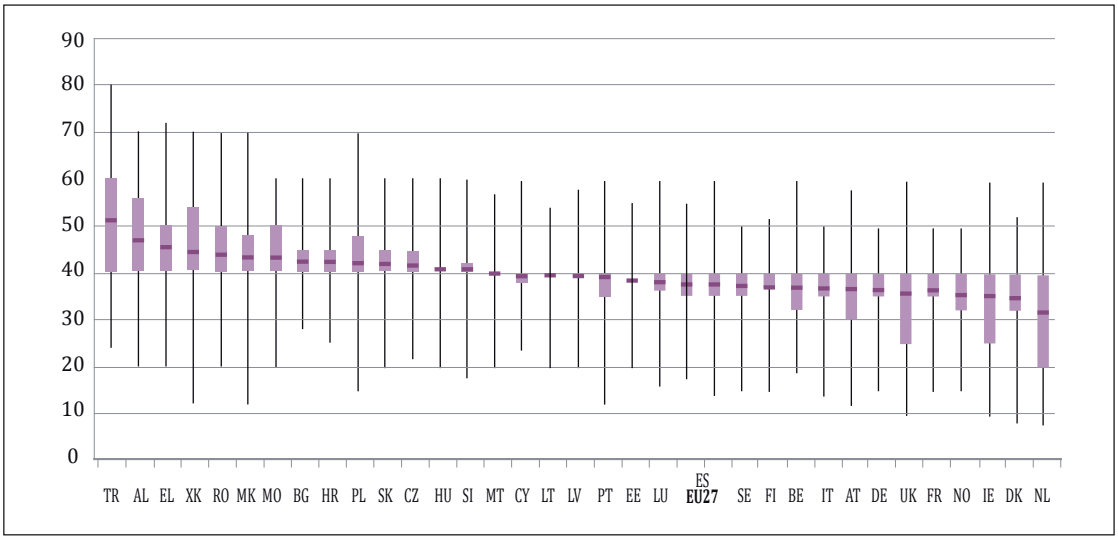
Αν και περιορισμένο το πεδίο εφαρμογής των μέτρων της κατηγορίας αυτής (15% των καταγεγραμμένων εργαλείων) περιλαμβάνει σχήματα μερικής προσυνταξιοδότησης ή κατάρτισης.

Η «Αντικυκλική Εκπαίδευση» (*Antycyclisch opleiden: bouw door, leer verder*)[51], για παράδειγμα, που εφαρμόζεται στην Ολλανδία επιτρέπει στους εργαζόμενους στον Κλάδο των Κατασκευών, και οι οποίοι καλύπτονται

50. "Employment Trends and Policies for Older Workers in the Recession", Eurofound, 2012.

51. "Anticyclical Training", Opus 8 for Qualification and Work, 2012.

Διάγραμμα 7: Μέσος Εβδομαδιαίος Χρόνος Εργασίας / ανά χώρα, 2012



Επεξήγηση Συμβόλων: TR: Τουρκία, AL: Αλβανία, EL: Ελλάδα, XK: Κόσσοβο, RO: Ρουμανία, MK: Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, MO: Μακάο, BG: Βουλγαρία, HR: Κροατία, PL: Πολωνία, SK: Σλοβακία, CZ: Τσεχία, HU: Ουγγαρία, SI: Σλοβενία, MT: Μάλτα, CY: Κύπρος, LT: Λιθουανία, LV: Λετονία, PT: Πορτογαλία, EE: Εσθονία, LU: Λουξεμβούργο, ES: Ισπανία, EU27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, SE: Σουηδία, FI: Φινλανδία, BE: Βέλγιο, IT: Ιταλία, AT: Αυστρία, DE: Γερμανία, UK: Ην. Βασίλειο, FR: Γαλλία, NO: Νορβηγία, IE: Ιρλανδία, DK: Δανία, NL: Ολλανδία.

Πηγή: Fifth European Working Conditions Survey, April 2012

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Ελ. Κούστα)

από συλλογικές συμβάσεις, να συμμετέχουν σε διάφορα προγράμματα κατάρτισης. Η συγκεκριμένη δράση που αποτελεί πρωτοβουλία των κοινωνικών συνομιλητών της χώρας και υλοποιείται από την έναρξη της κρίσης απευθύνεται σε άτομα που βρίσκονται για, δύο τουλάχιστον, περιόδους εντός δύο ετών, και με εγγυημένη την απασχόλησή τους για τέσσερα χρόνια. Μετά την έλευση της κατάρτισης οι εκπαιδευόμενοι προσλαμβάνονται σε ιδιωτικές εταιρείες καλύπτοντας προσωρινές θέσεις εργασίας και επιτρέποντας στους μόνιμους υπαλλήλους να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά σεμινάρια (100 ημέρες κατάρτισης αντιστοιχούν σε κάθε μόνιμο εργαζόμενο και για κάθε μαθητευόμενο που προσλαμβάνεται στην εταιρεία). Οι εργοδότες επιδοτούνται για όλα τα κόστη που προκύπτουν, υποχρεούνται ωστόσο να διατηρήσουν το ποσοστό εισροής των μαθητευόμενων στην εταιρεία, στο 75% των προηγούμενων χρόνων.

3.1.2 Περιπτώσεις Μελέτης Μέτρων Εσωτερικής Αριθμητικής Ευελιξίας[52]

3.1.2.1 Εσωτερική Αριθμητική Ευελιξία και Εργασιακή Ασφάλεια

Περισσότερο από το 30% των μέτρων που καταγράφονται και αναλύονται στις χώρες – μέλη της ΕΕ[53] εμπίπτουν στην κατηγορία αυτή

52. Ορισμός εσωτερικής αριθμητικής ευελιξίας –ευελιξία ρύθμισης του ωραρίου απασχόλησης από τις επιχειρήσεις, ανάλογα με το φόρτο της εργασίας.

53. Βλ. "Second Phase of Flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States", Eurofound, March 2012.

με πιο διαδεδομένα, τους τελευταίους 12 μήνες από την έναρξη της κρίσης, την εκ περιτροπής εργασία, τις διαθεσιμότητες και τη μείωση των ωρών της εργασίας για τις οποίες αποτυπώνεται εκτεταμένη χρήση (βλ. Διάγραμμα 7).[54]

Σημείωση: Η κόκκινη γραμμή αντιπροσωπεύει το μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, το κουτί αντιπροσωπεύει τη διατεταρτημοριακή διακύμανση (το 50% των εργαζομένων εμπίπτουν στις κατηγορίες του χρόνου εργασίας που αντιστοιχούν στο κάθε κουτί), η μαύρη γραμμή αντιπροσωπεύει το 5ο και 95ο εκατοστημόριο).

Ιδιαίτερη μελέτη περίπτωσης εδώ αποτελεί η Δανία στην οποία οι κοινωνικοί συνομιλητές σε τοπικό επίπεδο, συμφωνούν στον καθορισμό, από τους ίδιους τους εργαζόμενους, του χρόνου εργασίας τους[55]. Έτσι, μέσω μίας βάσης δεδομένων οι εργαζόμενοι συμπληρώνουν την προτίμησή τους σχετικά με το ωράριο εργασίας τους και στη συνέχεια προχωρούν σε εσωτερικές ρυθμίσεις με τους συναδέλφους τους.

3.1.2.2 Εσωτερική Αριθμητική Ευελιξία και Ασφάλεια της Απασχόλησης

Σε ποσοστό μεγαλύτερο του 50% οι δράσεις αυτής της κατηγορίας αφορούν προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων, ως αποτέλεσμα συλλογικής συμφωνίας ή εθνικού δικαίου. Πρόσφατες καταγραφές καταδεικνύουν αύξηση της ζήτησης άδειας από την εργασία λόγω κατάρτισης στην Αυστρία ή στο Ολλανδικό σχήμα της δια βίου αποταμίευσης.[56]

Έτσι, το Δανέζικο μοντέλο της «Εκ Περιτροπής Εργασίας» δίνει τη δυνατότητα σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα να απουσιάσουν από την εργασία τους συμμετέχοντας σε εκπαιδευτικά σεμινάρια με ταυτόχρονη αντικατάστασή τους από κάποιον άλλο εργαζόμενο (στην ιδανική περίπτωση άνεργο). Κατά τη διάρκεια της κρίσης το μέτρο ενισχύεται με κρατικές επιχορηγήσεις στις εταιρείες της τάξης της ανώτατης ημερήσιας αποζημίωσης συν ένα επιπλέον 60%. Τα συνδικάτα της χώρας συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις με τα Κέντρα Εργασίας και τους εργοδοτικούς φορείς.

3.1.2.3 Εσωτερική Αριθμητική Ευελιξία και Ασφάλεια Εισοδήματος

Η πλειοψηφία των μέτρων της κατηγορίας αυτής (περίπου 30% των καταγεγραμμένων εργαλείων) παρέχουν οικονομική υποστήριξη σε εργαζόμενους που έχουν απολέσει μέρος του μισθού τους λόγω μείωσης του χρόνου εργασίας από πτώση της παραγωγής ή απουσία λόγω κατάρτισης, ασθένειας, μερική συνταξιοδότηση, ή άδεια φροντίδας.

Ο νόμος στη Γαλλία για την «Ίση Αμοιβή μεταξύ Ανδρών και Γυναικών»[57] παρέχει ειδικά προνόμια στις γυναίκες εργαζόμενες καθώς και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που τις προσλαμβάνουν. Συμπληρώνοντας το νόμιμο δικαίωμά τους στην άδεια μητρότητας, οι εργαζόμενες δικαιούνται επιδόματος επιπρόσθε-

54. Fifth European Working Conditions Survey, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, April 2012.

55. Plantenga Janneke and Remery Chantal (2009), "Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality – A Comparative Review of 30 European Countries", Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1.

56. "Implementation of the ETUC/BUSINESSEUROPE-UEAPME/CEEP Framework agreement on Inclusive Labour Markets", ETUC,BusinessEurope, UEAPME and CEEP, June 2011.

57. Sandrine Jean (2012), "Sanctions for not closing the gender pay gap", European Industrial Relations Observatory.

της κατάρτισης. Αντίστοιχα, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις επιχορηγούνται για την αντικατάσταση όσων απουσιάζουν με άδεια λόγω μητρότητας ή υιοθεσίας.

Το Ολλανδικό σχήμα της «Δια Βίου Αποταμίευσης» (*Levensloopregeling*) επιτρέπει στους εργαζόμενους την αποταμίευση του εισοδήματός τους με στόχο να χρησιμοποιηθεί στο μέλλον για άδεια άνευ αποδοχών (μάξιμουμ για τρία έτη) ή πρόωρη συνταξιοδότηση. Ο εργαζόμενος ετησίως δικαιούται να αποταμιεύσει το 12% του μισθού του και η οποία αποταμίευση δεν πρέπει να ξεπερνά το 210% του ετήσιου μισθού. Οι εργαζόμενοι επιλέγουν τον τραπεζικό φορέα στον οποίο και τοποθετούν τις αποταμιεύσεις τους. Μεταξύ 2009 και 2010 το ισοζύγιο καταθέσεων και αναλήψεων καταγράφει πτωτικές τάσεις από τα €733 εκατομμύρια το 2009 στα €660 εκατομμύρια το 2010. Στην παρούσα φάση, η συμμετοχή των εργαζομένων εξακολουθεί να μειώνεται ενώ, ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι (κυρίως εργατοτεχνίτες) αδυνατούν να συμμετέχουν στο σχήμα.

3.1.2.4 Εσωτερική Αριθμητική Ευελιξία και Συνδυαστική Ασφάλεια

Συνήθη μέτρα εδώ αποτελούν η μείωση των ωρών εργασίας, οι διαθεσιμότητες λίγο πριν τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων, οι γονικές άδειες, οι άδειες υιοθεσίας, οι εκπαιδευτικές άδειες, και οι προσωρινές άδειες.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα του μέτρου της διαθεσιμότητας στη Φινλανδία αποτελεί το επονομαζόμενο «Επίδομα Αλλαγής Εργασιακού Καθεστώτος»[58] (*Vuorotteluvapaa/Alterneringsledighet*) και το οποίο απευθύνεται σε εργαζόμενους με σύμβαση που κινείται τουλάχιστον στο 75% αυτής του πλήρους απασχολούμενου και με προϋπηρεσία δέκα ετών, αλλά και σε ανέργους. Στο πλαίσιο αυτό, το μόνιμο προσωπικό που εργάζεται στον ίδιο εργοδότη για τουλάχιστον ένα χρόνο δικαιούται, να υπογράψει ατομική συμφωνία με τον εργοδότη με στόχο να περιέλθει στο καθεστώς της διαθεσιμότητας για συγκεκριμένη χρονική περίοδο (τουλάχιστον τριών μηνών και με ανώτατο όριο τις 359 ημερολογιακές ημέρες) και κατά την οποία δεν αμείβεται από την επιχείρηση αλλά από το εν λόγω επίδομα μέσω του Εθνικού Ινστιτούτου Ασφάλισης ή του τοπικού εθελοντικού γραφείου ανεργίας. Το επίδομα αλλαγής εργασιακού καθεστώτος δεν ξεπερνά το 60% του επιδόματος ανεργίας, σε θεωρητικό επίπεδο, που μπορεί να λάβει ένας εργαζόμενος χωρίς ανώτατο όριο. Ταυτόχρονα, ο εργοδότης υποχρεούται να προσλάβει, για την αντίστοιχη περίοδο, κάποιον άνεργο εγγεγραμμένο στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας.

3.1.3 Περιπτώσεις Μελέτης Μέτρων Λειτουργικής Ευελιξίας[59]

3.1.3.1 Λειτουργική Ευελιξία και Εργασιακή Ασφάλεια

Σημαντική επισήμανση εδώ είναι το γεγονός ότι, τα μέτρα της κατηγορίας αυτής, κυρίως ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, που υιοθετούνται στα κράτη – μέλη της ΕΕ, στην πλειοψηφία τους, δεν προέρχονται από το διάλογο και τη διαβούλευση μεταξύ δημοσίων υπηρεσιών

58. "Finland's System of 'Job Alteration' becomes Permanent", Nordic Labour Journal, 2009.=

59. Ορισμός λειτουργικής ευελιξίας –μορφή ευελιξίας που παρέχει τη δυνατότητα σε επιχειρήσεις αλλά κυρίως στους εργαζόμενους σε αυτές να αλλάζουν αντικείμενο εργασίας, ανάλογα με τις ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

και κοινωνικών συνομιλητών, σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στις δύο προαναφερθείσες κατηγορίες.

Χαρακτηριστική εξαίρεση αποτελεί η συμφωνία μεταξύ Κυβερνήσεων και κοινωνικών συνομιλητών σε ευρωπαϊκό επίπεδο όπως αποτυπώνεται στο Πλαίσιο Συμφωνίας για την Τηλεργασία. Επί του παρόντος, η Τσεχική Δημοκρατία, η Ουγγαρία, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Σλοβακία και η Σλοβενία προχωρούν σε ρυθμίσεις νομοθετικού περιεχομένου στο εθνικό τους δίκαιο σχετικά με την εφαρμογή του μέτρου. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας[60] στην ΕΕ, στις προαναφερθείσες χώρες με εξαίρεση την Πορτογαλία οι περιπτώσεις τηλεργασίας αυξάνονται.

Στο ίδιο πλαίσιο, η Κυβέρνηση της Βαλλονίας (Βέλγιο)[61] επιδοτεί μικρομεσαίες επιχειρήσεις για τη βελτίωση των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Η δράση που υλοποιείται από την Περιφερειακή Κυβέρνηση εντάσσεται στο κεφάλαιο «πράσινη ανάπτυξη» του Εθνικού Σχεδίου 2010 – 2014, συνολικού προϋπολογισμού €900 εκατομμυρίων.

3.1.3.2 Λειτουργική Ευελιξία και Ασφάλεια της Απασχόλησης

Τα προγράμματα κατάρτισης και η εκ περιτροπής εργασία αποτελούν τα πιο συνηθισμένα μέτρα που υιοθετούνται από τις επιχειρήσεις στην ΕΕ στην κατηγορία αυτή.

Το νέο σχήμα «μετακίνησης από πόστα απασχόλησης με χαμηλή παραγωγική σε αντίστοιχα υψηλής»[62] που εφαρμόζεται στην Κύπρο την περίοδο αυτή (από το Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου με συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Περιφερειακού Ταμείου και της Κυβέρνησης) αφορά την κατάρτιση επιχειρήσεων (και εμμέσως των εργαζομένων τους), με στόχο την αντικατάσταση της χαμηλής, σε παραγωγικότητα, απασχόλησης με αντίστοιχη θέση υψηλής παραγωγικότητας.

Στο πλαίσιο της παγκόσμιας ύφεσης, η Ισπανία τροποποιεί την Οδηγία που διέπει τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης[63], παρέχοντας τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να απασχοληθούν σε κλάδους που ήταν απαγορευτικοί, για αυτούς, στο παρελθόν, όπως για παράδειγμα τον Κλάδο Κατασκευών. Οι εξαιρέσεις όσον αφορά τα επισφαλή επαγγέλματα ρυθμίζονται με συλλογική διαπραγμάτευση. Η μέγιστη περίοδος που ο προσωρινά απασχολούμενος μπορεί να εργαστεί δεν ξεπερνά τους 36 μήνες, με δυνατότητα επέκτασης, μέσω του κοινωνικού διαλόγου, κατά ένα έτος. Η αποζημίωση αυξάνει από τις οκτώ ημέρες / ανά έτος στις 12 ημέρες / ανά έτος ενώ ο λογαριασμός κατάρτισης SINDETT ο οποίος χρησιμοποιείται από τους προσωρινά απασχολούμενους, αποτελεί το αποτέλεσμα συλλογικής συμφωνίας.

3.1.3.3 Λειτουργική Ευελιξία και Ασφάλεια Εισοδήματος

Οι δράσεις της κατηγορίας αυτής είναι περιορισμένες και αφορούν για μία ακόμη φορά στην κατάρτιση ή σε «δεξαμενές» επιχειρήσε-

60. Fifth European Working Conditions Survey, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, April 2012.

61. "Policies for Supporting Green Industry", UNIDO (United Nations Industrial Development Organization), May 2011.

62. Soumeli Eva (2011), "Cyprus: EIRO CAR on Helping young workers during the crisis: contributions by social partners and public authorities", European Industrial Relations Observatory.

63. "Temporary Agency Work", Eurofound, March 2012.

ων (με τις μορφές που προαναφέρθηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια).

Η Κυβέρνηση του Βελγίου παρέχει επίδομα σε εργαζόμενους ηλικίας ≥ 50 ετών[64] και οι οποίοι λόγω αλλαγής καθηκόντων (συνήθως με δική τους πρωτοβουλία), από σκληρή χειρονακτική εργασία σε ελαφρότερη, αντιμετωπίζουν μείωση στο εισόδημά τους κατά, τουλάχιστον, €250 / ανά μήνα. Το επίδομα χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό.

3.1.3.4 Λειτουργική Ευελιξία και Συνδυαστική Ασφάλεια

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται δράσεις που προκύπτουν αποκλειστικά και μόνο μέσα από συμφωνία εργοδοτών και εργαζομένων και αφορούν εκπαιδευτικά πακέτα που στοχεύουν στην ενίσχυση των επαγγελματικών δεξιοτήτων στο συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.

Στο πλαίσιο αυτό, η Σλοβενία προωθεί, τη διετία 2011 – 2012, την σύζευξη αναγκών της αγοράς εργασίας με την κατάρτιση[65] μέσω προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία ενώ ο ΦΠΑ καλύπτεται από τον εργοδότη.

3.1.4 Περιπτώσεις Μελέτης Μέτρων Εργασιακού Κόστους/Ευελιξίας των Αμοιβών[66]

3.1.4.1 Εργασιακό Κόστος/Ευελιξία των Αμοιβών και Εργασιακή Ασφάλεια

Το 30% των μέτρων που υιοθετούνται σε επίπεδο κρατών – μελών της ΕΕ αφορούν την κατηγορία αυτή όπως επιδοτήσεις μισθολογικού κόστους, κλιμάκωση ή μείωση των ασφαλιστικών εισφορών ή προσαρμογές του κόστους εργασίας σε τοπικό επίπεδο.

Η Κυβέρνηση της Ολλανδίας επιχορηγεί έως το τέλος του 2019 «Ασφάλιστρο Κινδύνου» (*Compensatieregeling langdurige ziekte oudere werknemers*) σε εργοδότες οι οποίοι προσλαμβάνουν εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας με υψηλότερο ρίσκο μακροχρόνιας ασθένειας. Στο πλαίσιο αυτό οι εργοδότες που προσλαμβάνουν άνεργους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας που ασθένησαν για 13 εβδομάδες ή και περισσότερες σε μία περίοδο πέντε ετών από την έναρξη της εργασίας τους, αποζημιώνονται, την αμοιβή του εργαζόμενου, από την Κυβέρνηση.

3.1.4.2 Εργασιακό Κόστος/Ευελιξία των Αμοιβών και Ασφάλεια της Απασχόλησης

Η πλειοψηφία των καταγεγραμμένων εργαλείων (σε ποσοστό της τάξης του 50%) στην ΕΕ για την περίοδο 2011 – 2012 συνδυάζει την ευελιξία της αμοιβής με την ασφάλεια της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό συνήθεις πρακτικές περιλαμβάνουν επιχορηγήσεις ή σημαντικές μειώσεις στις ασφαλιστικές εισφορές των εργοδοτών σε περίπτωση πρόσληψης

64. Σε πρόσφατη δημοσίευση του Towers Watchon (2012), "Belgium: Changes in Labour Law Accommodate Older Workers and Starters", http://www.towerswatson.com/newsletters/global-news-briefs/7445, το μέτρο επεκτείνεται και στους νέο προσλαμβανόμενους με στόχο την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση της παρατεταμένης ύφεσης.

65. European Commission (2012), "The European Social Fund in Slovenia", http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=399&langId=en

66. Ορισμός εργασιακού κόστους / ευελιξίας των αμοιβών –δυνατότητα προσαρμογής των μισθών σύμφωνα με τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας

ανέργων με κοινωνικά χαρακτηριστικά (μετανάστες, άτομα με ειδικές ανάγκες, κλπ).

«Η Απασχόληση σε 'Πράσινες' θέσεις Εργασίας»[67] *(елени работни места)* που υιοθετείται στο Εθνικό Σχέδιο Απασχόλησης (2011 – 2012) της Βουλγαρίας, επιδοτείται σε διάρκεια 12 μηνών από τον κρατικό προϋπολογισμό. Τις αιτήσεις χρηματοδότησης διαχειρίζονται οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης ενώ οι κοινωνικοί συνομιλητές και οι τοπικές αρχές μετέχουν ενεργά. Το πρόγραμμα πιστεύεται πως θα δημιουργήσει 1.200 νέες θέσεις εργασίας.

3.1.4.3 Εργασιακό Κόστος/Ευελιξία των Αμοιβών και Ασφάλεια Εισοδήματος

Οι δράσεις της κατηγορίας αυτής αποτελούν το 60% των μέτρων που εφαρμόζονται κατά την περίοδο της κρίσης στην ΕΕ, με τάσεις ενίσχυσης τον τελευταίο χρόνο, και αφορούν κυρίως επιδοτήσεις για την πρόσληψη εργαζομένων ειδικών κατηγοριών (εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, μακροχρόνια ανέργους ή νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας). Οι μειώσεις του μη – μισθολογικού κόστους καθώς και η προσωρινή απασχόληση είναι από τις πλέον διαδεδομένες πρακτικές.

Στη Λιθουανία, δημιουργείται μία βάση δεδομένων που συμπεριλαμβάνει φοιτητές οι οποίοι αναζητούν πρακτική άσκηση και επιχειρήσεις που αναζητούν μαθητευόμενους[68]. Η πρωτοβουλία αυτή, η οποία χρηματοδοτείται αποκλειστικά από τις εργοδοτικές οργανώσεις.

3.1.4.4 Εργασιακό Κόστος/Ευελιξία των Αμοιβών και Συνδυαστική Ασφάλεια

Η τελευταία αυτή κατηγορία εμπεριέχει το 30% των ισχυουσών πρακτικών της ΕΕ και αφορά κυρίως κάποιας μορφής επιδότηση ή κάλυψη μέρους του εργασιακού κόστους στον εργοδότη του οποίου οι εργαζόμενοι συμμετέχουν, κατά τη διάρκεια του ωραρίου τους, σε προγράμματα κατάρτισης.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι ο λογαριασμός για την άδεια μητρότητας ή τη γονική άδεια[69] που ισχύει στη Δανία, ως αποτέλεσμα συλλογικής συμφωνίας. Ο λογαριασμός χρηματοδοτείται αποκλειστικά από τους κοινωνικούς συνομιλητές με στόχο την κάλυψη του εργοδοτικού κόστους όταν ένας εργαζόμενος απουσιάζει λόγω μητρότητας ή σε γονική άδεια.

67. Bozhidar Arsov, "National plan for employment focuses on overcoming labour market crisis", Institute for Social and Trade Union Research, March 2011.

68. European Commission (2012), "Lithuania: National Reform Programme", http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_lithuania_en.pdf

69. "Act on Maternity / Paternity Leave and Parental Leave, No. 95/2000 as amended by Act No. 72/2003, No. 90/2004, No. 129/2004, No. 22/2006, No. 65/2006, No. 155/2006, No. 167/2006, No. 74/2008, 112/2008, No. 173/2008, No. 70/2009, No. 97/2009, No. 120/2009 and No. 134/2009", Ministry of Social Affairs and Social Security, Denmark 2009.



4. Ελλάδα - Πρόσφατες Θεσμικές Εξελίξεις και Έκταση του Φαινομένου

4.1 Πρόσφατες Θεσμικές Εξελίξεις

Κατά το πρόσφατο χρονικό διάστημα η ελληνική νομοθεσία που αφορά στις εργασιακές σχέσεις μεταβάλλεται συνεχώς. Η φιλοσοφία και το επικαλούμενο επιχείρημα για την συγκεκριμένη νομοθετική συμπεριφορά είναι η ανάγκη ενίσχυσης και διατήρησης της απασχόλησης καθώς επίσης και της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Το επιχείρημα αυτό όμως στην πράξη αναιρείται πλήρως καθώς παρά τις σημαντικότατες παρεμβάσεις απορύθμισης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, η ανεργία αυξάνεται με αλματώδεις ρυθμούς αγγίζοντας κατά το τρίμηνο του 2012 το ποσοστό του 26%[70].

Το θεσμικό πλαίσιο για την μερική απασχόληση, την εκ περιτροπής εργασία και την διαθεσιμότητα δεν μεταβλήθηκε κατά το 2012.

Α. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 1 Ν. 3846/2010, κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια 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).

Η συμφωνία για μερική απασχόληση περιβάλλεται υποχρεωτικά έγγραφο τύπο, και εφόσον μέσα σε οκτώ (8) μέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Η περίπτωση της μειωμένης απασχόλησης μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο με την ρητή συγκατάθεση του εργαζομένου, που εκφράζεται με την υπογραφή της ατομικής σχετικής σύμβασης εργασίας. Δεν υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής της με μονομερή απόφαση εκ μέρους του εργοδότη, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις της εκ περιτροπής εργασίας και της διαθεσιμότητας. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

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 και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. «Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», είναι κάθε εργαζόμε-

70. «Στατιστικά Στοιχεία ΟΑΕΔ - Οκτώβριος 2012», Νοέμβριος 2012, http://www.oaed.gr/images/statistika/october2012/deltiotypoustatistikaokt2012.doc

νος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, οι μερικώς απασχολούμενοι κατέχουν στην επιχείρηση τα ίδια δικαιώματα με αυτούς που απασχολούνται με πλήρες ωράριο. Έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις περί αδειών.

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, υπό την προϋπόθεση ότι είναι σε θέση να το κάνει. Ο μερικώς απασχολούμενος, ωστόσο, μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, του μειωμένου δηλαδή ωραρίου, εάν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (εάν γίνεται δηλαδή σε μόνιμη βάση).

Η απασχόληση κατά την Κυριακή, ή αργία ή με νυχτερινή εργασία με μερική απασχόληση, συνεπάγεται την καταβολή νόμιμης αποζημίωσης.

Εξάλλου, ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας. Κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.

Η μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική απαιτεί την συμφωνία των δύο μερών στο πλαίσιο της ελεύθερης βούλησης όπως ορίζει ο νόμος. Ωστόσο η πίεση της εργοδοσίας οδηγεί συχνά στην υφαρπαγή της συναίνεσης των εργαζομένων υπό την απειλή της τροποποιητικής καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας. Κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης και της κρίσης τα φαινόμενα αυτά αυξάνονται σε μεγάλο βαθμό και χρησιμοποιούνται υπό την επίκληση της διάσωσης των απειλούμενων θέσεων απασχόλησης.

Β. Σύμφωνα με το άρθρο 2 Ν. 3846/2010 εξειδικεύθηκε η έννοια της εκ περιτροπής εργασίας. Ειδικότερα, εκ περιτροπής εργασία σημαίνει, ότι ο εργαζόμενος απασχολείται μεν με πλήρες ωράριο, αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας για την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή το μήνα. Η εκ περιτροπής εργασία ανήκει στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης. Η συμφωνία

μεταξύ εργοδότη εργαζομένου για παροχή εκ περιτροπής εργασίας γίνεται εγγράφως και αναγγέλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Επιβολή εκ περιτροπής εργασίας με απόφαση του εργοδότη προβλέπεται σε περίπτωση που περιοριστούν οι δραστηριότητες του ο εργοδότης, ο οποίος μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρηση του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 260/2006 και του Ν.1767/1988.

Ειδικότερα, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους,

β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,

γ) το συμβούλιο εργαζομένων,

δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης., ενώ η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Γνωστοποίηση της συμφωνίας αυτής ή της απόφασης του εργοδότη για απασχόληση εκ περιτροπής στη οικεία Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να γίνει εντός οκτώ (8) ημερών από την απόφαση ή την συμφωνία.

Η εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας έχει ως σκοπό την αντιμετώπιση πρόσκαιρών οικονομικών προβλημάτων με αποτέλεσμα την διασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης και την αποφυγή απολύσεων. Συνεπώς ο λόγος για τον οποίο ο εργοδότης δικαιούται να επιβάλλει μονομερώς εκ περιτροπής απασχόληση είναι η αποφυγή απολύσεων. Στην περίπτωση αυτή ο νόμος θεωρεί ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο την μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας από την απώλεια της θέσης εργασίας με βάση και την αρχή ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί την έσχατη λύση[71].

Σε κάθε περίπτωση η άσκηση από τον εργοδότη του συγκεκριμένου δικαιώματος θα πρέπει να γίνεται όπως επιβάλλουν ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του και η αρχή της καλής πίστης σύμφωνα με το άρθρο 281 ΑΚ. Άλλωστε, με την διαδικασία των διαβουλεύσεων δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να πληροφορηθούν με σαφήνεια και επαρκή αιτιολογία τους λόγους που επιβάλλουν την λήψη ενός τέτοιου μέτρου, σε περίπτωση δε μονομερούς επιβολής του, χωρίς να δικαιολογείται από τα στοιχεία που περιήλθαν σε γνώση τους, ή εάν εκ των υστέρων αποδειχθεί ανακριβής ο ισχυρισμός του εργοδότη περί περιορισμού της δραστηριότητας του, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν να ελεγχθεί δικαστικά η μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας και να αναγνωρισθεί η ακυρότητα

71. Β. Δούκα, «Μερική απασχόληση, το καθεστώς των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα», Σάκκουλας, Αθήνα/θεσσαλονίκη, 2005, σελ.236.

της, επιπλέον δε μπορούν να διεκδικήσουν την καταβολή αποζημίωσης, η οποία αντιστοιχεί στις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν δεν είχε επιβληθεί το συγκεκριμένο σύστημα.[72]

Η εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης προϋποθέτει διαδικασία διαβούλευσης, σύμφωνα με το ΠΔ 240/2006[73].

Η διατήρηση της δυνατότητας μονομερούς επιβολής της εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη, με μόνο περιορισμό του διευθυντικού δικαιώματος την υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων βάσει του Π.Δ. 240/2006 και του Ν.1767/88 και την θέσπιση ανώτατου χρονικού ορίου διάρκειας της, δεν αποτρέπει φαινόμενα εκμετάλλευσης της νομοθεσίας από τους εργοδότες, χωρίς πραγματικό οικονομικό πρόβλημα, με σοβαρές συνέπειες στα δικαιώματα και τις αποδοχές των εργαζομένων.

Παράλληλα, επειδή είναι γνωστή η εργοδοτική πρακτική της απόλυσης του εργαζομένου αμέσως μετά από το διάστημα εκ περιτροπής απασχόλησης του, προκειμένου ο εργοδότης να επωφεληθεί της μείωσης του ποσού της αποζημίωσης του εργαζόμενου, αλλά και των λοιπών μισθολογικών παροχών (πχ δώρα εορτών, επίδομα αδείας κα) θα πρέπει να θεσπισθεί απαγόρευση απόλυσης του εργαζόμενου κατά το χρονικό διάστημα τουλάχιστον έξη μηνών που ακολουθεί την εκ περιτροπής απασχόληση, κατά το οποίο ο εργαζόμενος επανέρχεται στο προηγούμενο καθεστώς απασχόλησης του. [74]

Το τελευταίο διάστημα υπήρξαν θετικές εξελίξεις από τα δικαστήρια και από το συνήγορο του πολίτη για το θέμα της μονομερούς εκ περιτροπής εργασίας. Το Μονομελές Πρωτοδικείο Θήβας με την 263/2012 απόφασή του αναγνωρίζει ότι η επιβολή εκ περιτροπής εργασία μιας (1) ημέρας την εβδομάδα ισοδυναμεί με απόλυση και υποκρύπτει την επιθυμία του εργοδότη να αποφύγει την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, ειδικά όταν ο εργαζόμενος έχει και πολλά χρόνια προϋπηρεσίας. Επίσης αναγνωρίζει ότι εφόσον ο εργαζόμενος έχει επιφυλαχθεί για τα δικαιώματά του, δεν είναι απαραίτητο να εγκαταλείψει την εργασία του και να αναλάβει τους κινδύνους ενός δικαστικού αγώνα, αλλά μπορεί να συνεχίσει την εργασία του με τους νέους όρους και στη συνέχεια να δώσει το δικαστικό αγώνα για τον παράνομο χαρακτήρα της μεταβολής.

Την ίδια ώρα σε έκθεσή του ο Συνήγορος του Πολίτη, αναγνωρίζει την καταχρηστικότητα της μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας σε εργαζόμενες μετά από άδεια μητρότητας. Διαπιστώνει δε την εκτεταμένη δυνατότητα αυθαιρεσιών σε βάρος των εργαζομένων εξαιτίας του ιδιαίτερα ασαφούς πλαισίου για τη μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας, που οδηγεί στην καταπάτηση των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων.

Εξάλλου θα πρέπει να σημειωθεί ότι έχει κριθεί από τα Ελληνικά Δικαστήρια ότι το διευθυντικό δικαίωμα παρέχει στον εργοδότη

72. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Σάκκουλας Αθήνα/Θεσσαλονίκη, 2006, σελ.421 επ.

73. Σύμφωνα με πρόσφατη νομολογία (ΜΠΡ Θεσς4305/2011, Αρμεν 2011, 638, δεν είναι νόμιμη η απεργία όταν το αίτημα της είναι η άρση της εκ περιτροπής εργασίας που επιβλήθηκε από τον εργοδότη προκειμένου να αντιμετωπίσει την μείωση του κύκλου εργασιών του.

74. Παρατηρήσεις, θέσεις ΓΣΕΕ στο προσχέδιο Νόμου «Εγγυήσεις κατά της εργασιακής ανασφάλειας και άλλες διατάξεις¨» Νομικό Δελτίο ΓΣΕΕ 35.

τη δυνατότητα να επιβάλλει την εκ περιτροπής εργασία στο προσωπικό της επιχείρησής του. Εφόσον όμως η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας γίνεται με τρόπο καταχρηστικό, τότε νομιμοποιείται η κήρυξη απεργίας, καθώς δεν πρόκειται για νομική αλλά για συλλογική διαφορά. (ΕφΘεσ799/2011).

Εξάλλου, καταχρηστική είναι η συμπεριφορά του εργοδότη όταν ενώ γνωρίζει ότι πρέπει να τηρήσει τις νόμιμες προϋποθέσεις για την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας στους εργαζομένους την επιβάλει άνευ όρων και προϋποθέσεων, εντελώς αιφνιδιαστικά και παράτυπα, αν και γνώριζε ότι οι εργαζόμενοι έχουν σοβαρές οικογενειακές και οικονομικές υποχρεώσεις και ότι με την κατά τα ανωτέρω περικοπή του μισθού τους θα ήταν αδύνατο να ανταποκριθούν σε αυτές.

Γ. Ο εργοδότης έχει την δυνατότητα, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας να θέτει με έγγραφη δήλωση του σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους του. συγκεκριμένα, για την θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα απαιτείται:

α) Να υπάρχει περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, δηλαδή περιορισμός του κύκλου εργασιών και μάλιστα κατά αντικειμενική κρίση. Με την έννοια του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας εννοούνται όχι απλώς οικονομικές δυσχέρειες που μπορεί να προκύψουν σε μια επιχείρηση για οποιοδήποτε λόγο δημιουργώντας πρόσκαιρες δυσκολίες πληρωμής των υποχρεώσεων προς το προσωπικό ή προς τρίτους, αλλά περιορισμός του κύκλου εργασιών της επιχείρησης, έτσι ώστε να καθίσταται αδύνατη η απασχόληση του συνόλου ή μέρους του προσωπικού αυτής.[75] Η θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο σε επιχειρήσεις όπου δεν υφίσταται δυνατότητα ολοκληρωτικής απασχόλησης του προσωπικού, αποσκοπεί δε, κατά το γράμμα του νόμου στην αποτροπή απολύσεων, οι οποίες θα ήταν αλλιώς αναπόφευκτες. Ο εργοδότης, σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να ασκεί το δικαίωμα αυτό κατά τους κανόνες της καλής πίστης και όχι καταχρηστικά. Σε αυτή την περίπτωση, περιορισμού των οικονομικών δραστηριοτήτων, οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως και δεν είναι δυνατόν να ανανεώνεται αμέσως με την έναρξη του επόμενου έτους.

β) Να προηγηθεί διαβούλευση μεταξύ εργοδότη και νόμιμων εκπροσώπων των εργαζομένων.

Ειδικότερα, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

i) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους,

75. ΑΠ 499/1990, ΔΕΝ47, 395, Εφ Θες 2513/2002 Αρμ 56, 10/2002 Εφ Αθ 936/1998, ΔΕΝ 56, 2000, 381 κα. Συνεπώς ο εργοδότης οφείλει να επικαλεσθεί και να αποδείξει ότι η επιχείρησης του διέκοψε ή μείωσε την παραγωγική ή οικονομική της δραστηριότητα (πχ. Λόγω μείωσης παραγγελιών ή μείωσης πελατών) και για το λόγο αυτό δεν μπορεί να απασχοληθεί το σύνολο ή μέρος του προσωπικού της. ΜΠρ Καλαμ 2/1985, ΔΕΝ 41, 1151.

ii) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,

iii) το συμβούλιο εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

γ) Να γίνει εγγράφως. Ο εργοδότης θέτοντας κάποιον εργαζόμενο της επιχείρησης του σε διαθεσιμότητα, οφείλει να αναγγείλει την απόφαση του σε αυτόν εγγράφως. Το έγγραφο είναι συστατικό στοιχείο της διαθεσιμότητας, χωρίς αυτό η πράξη του εργοδότη είναι άκυρη. Άλλωστε, αν και δεν τάσσεται από το Νόμο κάποιος χρόνος προειδοποίησης των εργαζομένων για την θέση τους σε διαθεσιμότητα, υποστηρίζεται ότι η καλή πίστη επιτάσσει να γίνεται η γνωστοποίηση πριν από εύλογο χρόνο, ώστε να μπορεί ο εργαζόμενος να αναζητήσει αλλού εργασία προς συμπλήρωση των αποδοχών του κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας.

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω. προϋπόθεση για τη διαθεσιμότητα είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας τη επιχείρησης, σε σημείο που να υπάρχει κίνδυνος για τη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης. Η προϋπόθεση αυτή, έχει κριθεί ότι δεν συντρέχει, όταν πχ η επιχείρηση αντικαθιστά την εργασία των εργαζομένων στους οποίους επιβάλλεται διαθεσιμότητα, με υπερωριακή εργασία και εργασία κατά τα Σαββατοκύριακα των εργαζομένων που συνεχίζουν να απασχολούνται.

Δ. Όσον αφορά το ζήτημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η εφαρμογή του, όπως ισχύει σήμερα, μετά την ψήφιση του Ν. 3846/2010, και του Ν 4093/2012 προβλέπει τις εξής προϋποθέσεις:

Η επιχείρηση να εφαρμόζει συμβατικό ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας 40 ωρών.

Το περιεχόμενο της συμφωνίας μπορεί να αφορά: α) Χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης που δεν υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες κατά το ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς). β) Εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει συσσώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση ή το είδος των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις και απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται να συμφωνείται ότι σε κάθε ημερολογιακό έτος κατανέμονται μέχρι 256 ώρες εργασίας, με αυξημένο αριθμό ωρών σε χρονικές περιόδους που δεν υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες με αντίστοιχα μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των ερ-

γαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

Η παράγραφος 5 του άρθρου 7 του Ν. 3863/2010 ορίζει τον τρόπο αμοιβής των υπερβάσεων του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου 40 ωρών κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης και του συμφωνηθέντος εβδομαδιαίου ωραρίου κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης ως εξής:

Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα ώρες.

Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής: Οι πρώτες πέντε ώρες υπέρβασης για τους απασχολουμένους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ ώρες υπέρβασης για τους απασχολουμένους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Οι ώρες πέρα από τις πέντε πρώτες ή τις οκτώ πρώτες θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπέρβασης πέρα από τις πέντε πρώτες ή τις οκτώ πρώτες αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, διαφορετικά αποτελεί κατ` εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Καθιερώνεται, τέλος, με το Ν. 4093/12 η κατάργηση του πενθήμερου για τους εργαζόμενους στα καταστήματα με τη διάχυση των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας σε εξαήμερη βάση.

4.2 Η Εξέλιξη του Περιεχομένου των Συμβάσεων Εργασίας, 2010 - 2012

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί παρουσιάζεται η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας στην Ελλάδα το 2012 και ειδικότερα η εξέλιξη των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας, μερικής απασχόλησης και διαθεσιμότητων, σύμφωνα με στοιχεία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)[76].

Στον Πίνακα 4, ο οποίος αφορά δεδομένα των α' Εξαμήνων των ετών 2010 – 2011 - 2012 παρουσιάζεται ο αριθμός των επιχειρήσεων που κατέθεσαν νέες προσλήψεις στα τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων καθώς και το είδος των συμβάσεων της κάθε πρόσληψης.

Στον ίδιο Πίνακα παρουσιάζεται ο αριθμός των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών που μετατράπηκαν σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση.

Στον Πίνακα 5, παρατίθενται αναλυτικά τα στοιχεία που αφορούν τις νέες προσλήψεις, τα είδη συμβάσεων καθώς και τις μετατροπές των συμβάσεων εργασίας ανά γεωγραφική περιφέρεια συνολικά για το α' εξάμηνο του έτους 2012 αλλά και για το α' εξάμηνο του έτους 2011.

76. Ετήσια Έκθεση του ΣΕΠΕ 2012 που αφορούν στα μέχρι και τον Ιούλιο 2012 καθώς η ετήσια έκθεση του ΣΕΠΕ για το 2012 δεν είχε δημοσιευθεί μέχρι την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας.

Πίνακας 4: Συγκριτικός Πίνακας Νέων Συμβάσεων Εργασίας και Μετατροπές Συμβάσεων Εργασίας για τα Α' εξάμηνα 2012-2011-2010

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ		
		ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ-ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
2012	147.008	176.549	109.885	28.161	24.750	12.022	7.350
2011	168.566	210.676	113.117	28.703	16.508	10.485	3.373
2010	175.004	274.425	108.939	26.945	7.438	1.818	60
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α΄ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2012-2011	-21558	-34127	-3232	-542	8242	1537	3977
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α΄ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2012-2011%	-12,79	-16,20	-2,86	-1,89	49,93	14,66	117,91
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α΄ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2012-2010	-27996	-97876	946	1216	17312	10204	7290
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α΄ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2012-2010%	-16,00	-35,67	0,87	4,51	232,75	561,28	12150,00
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α΄ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2011-2010	-6438	-63749	4178	1758	9070	8667	3313
ΑΠΟΚΛΙΣΗ Α΄ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2011-2010%	-3,7	-23,2	-3,8	7	121,9	476,7	5522

Πηγή: ΣΕΠΕ 2012

Πίνακας 5: Νέες προσλήψεις – Είδη συμβάσεων – Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το Α' εξάμηνο του 2012

Δ/ΝΣΗ ΚΟΙΝ. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ	ΝΟΜΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ- ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΣΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ		
			ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΝΕΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ -ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΑΘΗΝΑ-ΑΝ.ΑΤΤΙΚΗ-ΔΥΤ.ΑΤΤΙΚΗ-ΠΕΙΡΑΙΑΣ	ΑΤΤΙΚΗΣ	43608	32669	37531	11861	8626	5657	4272
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	ΕΥΒΟΙΑΣ	2451	1189	795	8	943	593	4
	ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	68	60	46	23	2	2	1
	ΦΩΚΙΔΑΣ	562	693	305	31	14	0	0
	ΦΘΟΙΩΤΙΔΑΣ	1474	400	622	0	721	389	0
	ΒΟΙΩΤΙΑΣ	2193	2603	571	239	386	757	337
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	11616	4945	8348	4801	6634	2272	455
	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	2844	4402	2745	672	214	46	12
	ΗΜΑΘΙΑΣ	1103	3316	759	164	218	89	63
	ΚΙΛΚΙΣ	816	1019	732	66	1355	311	463
	ΠΕΛΛΑΣ	3014	4003	979	413	90	16	34
	ΠΙΕΡΙΑΣ	1741	1579	1486	669	96	33	20
	ΣΕΡΡΩΝ	1508	1317	769	234	397	92	27
ΚΡΗΤΗ	ΧΑΝΙΩΝ	4849	6937	4956	678	129	32	0
	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	10736	32063	6663	1892	294	116	282
	ΛΑΣΙΘΙΟΥ	1326	3104	1638	430	107	4	1
	ΡΕΘΥΜΝΟΥ	3858	8813	2772	763	10	1	18
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ-ΘΡΑΚΗ	ΔΡΑΜΑΣ	752	371	514	288	135	34	0
	ΕΒΡΟΥ	1295	1639	1109	105	132	6	0
	ΚΑΒΑΛΑΣ	2420	2696	1371	303	324	33	13
	ΡΟΔΟΠΗΣ	1182	2622	458	364	85	33	19
	ΞΑΝΘΗΣ	604	785	803	144	311	207	165
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΦΛΩΡΙΝΑΣ	455	661	306	30	24	22	70
	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	415	215	311	30	27	1	0
	ΓΡΕΒΕΝΩΝ	261	238	113	42	23	2	0
	ΚΟΖΑΝΗΣ	1628	1792	791	266	25	14	1
ΗΠΕΙΡΟΣ	ΙΩΝΝΙΝΑ	1903	1952	1214	121	209	114	31
	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	545	652	537	11	48	1	41
	ΠΡΕΒΕΖΑΣ	881	1018	622	30	53	19	1
	ΑΡΤΑΣ	505	539	215	17	68	5	4
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	3283	3498	2435	40	7	0	0
	ΛΕΥΚΑΔΟΣ	850	859	829	5	10	3	0
	ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	724	0	1317	55	0	0	0
	ΖΑΚΥΝΘΟΥ	1211	2011	2062	224	101	17	0

ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΧΙΟΥ	647	383	593	16	83	8	16
	ΛΕΣΒΟΥ	1497	1226	956	2	131	39	38
	ΣΑΜΟΥ	752	1020	903	41	26	28	40
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	1208	1926	550	73	87	27	20
	ΛΑΡΙΣΑΣ	2742	3400	1268	516	544	124	161
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	450	111	320	48	31	32	29
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	1978	3132	1271	6	290	311	60
ΚΥΚΛΑΔΕΣ	ΚΥΚΛΑΔΩΝ	8258	11328	4636	416	400	16	173
ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΑ	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	5002	11073	4066	290	228	154	1
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	ΑΧΑΙΑΣ	3046	1081	2654	252	484	39	288
	ΑΙΤΩΛ/ΝΙΑΣ	881	739	480	149	85	56	13
	ΗΛΕΙΑΣ	934	1280	608	237	76	26	22
ΠΕΛ/ΝΗΣΟΣ	ΑΡΚΑΔΙΑΣ	1239	590	611	5	9	26	0
	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	1777	2599	1077	271	53	0	0
	ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	1160	2758	1238	99	197	204	155
	ΛΑΚΩΝΙΑΣ	539	512	348	39	57	9	0
	ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	2217	2458	1582	682	151	2	0
ΣΥΝΟΛΟ		**147008**	**176549**	**109885**	**28161**	**24750**	**12022**	**7350**

Πηγή: ΣΕΠΕ 2012

Συγκεκριμένα, τα ως άνω στοιχεία καταδεικνύουν ότι το α΄ εξάμηνο του 2012 προχώρησαν στη σύναψη νέων συμβάσεων οποιασδήποτε μορφής 12,79% λιγότερες επιχειρήσεις σε σχέση με το 2011. Επίσης, διαπιστώνεται ότι το α΄ εξάμηνο του 2012 υπάρχει κατά 16,2% μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, ενώ μειωμένο κατά 2,86% είναι το ποσοστό των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και επιπλέον έχει μειωθεί κατά 1,89% η εκ περιτροπής απασχόληση.

Το ποσοστό των συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης στις νέες προσλήψεις αντιστοιχεί στο 43,8% του συνόλου των συμβάσεων (βλ. Πίνακα 5 & Πίνακα 6).

Είναι επίσης χαρακτηριστικό ότι ενώ το 2010 οι συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αντιπροσώπευαν το 66,9% των νέων συμβάσεων, το 2011 αντιπροσώπευαν το 59,7% και το α' εξάμηνο του έτους 2012 το 56,1%. Από την άλλη πλευρά, η αναλογία των συμβάσεων μερικής απασχόλησης στο σύνολο των νέων συμβάσεων αυξήθηκε από 26,5% το 2010 σε 32% για το έτος 2011 και για το α' εξάμηνο του 2012 σε 34,9%. Τέλος, οι συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας αντιπροσώπευαν το 6,6% του συνόλου των νέων συμβάσεων το 2010, το 8,1% των νέων συμβάσεων εργασίας κατά το έτος 2011 και για το α' εξάμηνο του 2012 σε 9% (βλ. Πίνακα 7 και Πίνακα 8).

Πίνακας 6: Μετατροπή Συμβάσεων Εργασίας Πλήρους Απασχόλησης

	2009	2010	2011	Α΄6μηνο 2012
	Αριθμός			
1. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	12.219	18.713 (53,1%)	32.420 (73,2%)	24.750
2. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας ύστερα από συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων	4.146	6.527 (57,4%)	19.128 (193%)	12.022
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας ύστερα από μονομερή απόφαση των εργοδοτών	612	1.013 (65,5%)	7,414 (631,8%)	7.350
Συνολικός αριθμός μετατροπών συμβάσεων σε ευέλεικτες μορφές εργασίας (2099+2010+α΄ εξ. 2012)	16.977	**26.253 (54,6%)**	**58.962 (124,5%)**	**44.122**

Πηγή: ΣΕΠΕ 2012

Πίνακας 7: Είδη Νέων Συμβάσεων Εργασίας για Νέες Προσλήψεις

	2009	2010	2011	Α΄6μηνο 2012
	Αριθμός			
1. Συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης	764.911	586.281 (-21,5%)	460.706 (-21,42%)	176.549
2. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	157.738	228.994 (45,2%)	233.558 (1,99%)	109.885
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας	40.489	60.677 (49,9%)	68.300 (12,56%)	28.161
Συνολικός νέων συμβάσεων	945.138	**875.952 (-7,3%)**	**762,564 (-12,94%)**	**314.595**

Πηγή: ΣΕΠΕ 2012

Πίνακας 8: Ποσοστό συμμετοχής Είδους Σύμβασης Εργασίας στο σύνολο των Νέων Συμβάσεων που κατατέθηκαν

	2009	2010	2011	Α΄εξαμ. 2012
1. Συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης	79,0%	66,9%	59,7%	56,1%
2. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	16,7%	26,5%	32%	34,9%
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας	4,3%	6,6%	8,1%	9%

Πηγή: ΣΕΠΕ 2012

Τέλος, η αλλαγή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών που μετατράπηκαν στη διάρκεια του α΄ εξαμήνου του 2012 (βλ. Πίνακα 8) είναι αυξημένες κατά 49,93% όσον αφορά τη μερική απασχόληση, 14,66% για την εκ περιτροπής απασχόληση, κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζομένους και 117,9% για την εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2011.

Με βάση όλα τα στοιχεία είναι εμφανής η μετατροπή ολοένα και περισσότερων υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας.

Το α' εξάμηνο του 2012 μετατράπηκαν 44.122 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές «ευέλικτων» συμβάσεων εργασίας. Ο αριθμός αυτός είναι κατά 45,3% αυξημένος σε σχέση με το α' εξάμηνο του 2011. Την αντίστοιχη περίοδο του 2011 μετατράπηκαν 30.366 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές ευέλικτων συμβάσεων εργασίας. Ο αριθμός αυτός είναι κατά 226% αυξημένος σε σχέση με το α' εξάμηνο του 2010.

Η εμβάθυνση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα κατά το χρονικό διάστημα 2012 είναι εμφανής, ωστόσο δεν συνοδεύθηκε από μείωση ή σταθεροποίηση των ποσοστών ανεργίας παρότι οδήγησε σε σημαντική μείωση των αποδοχών των εργαζομένων.



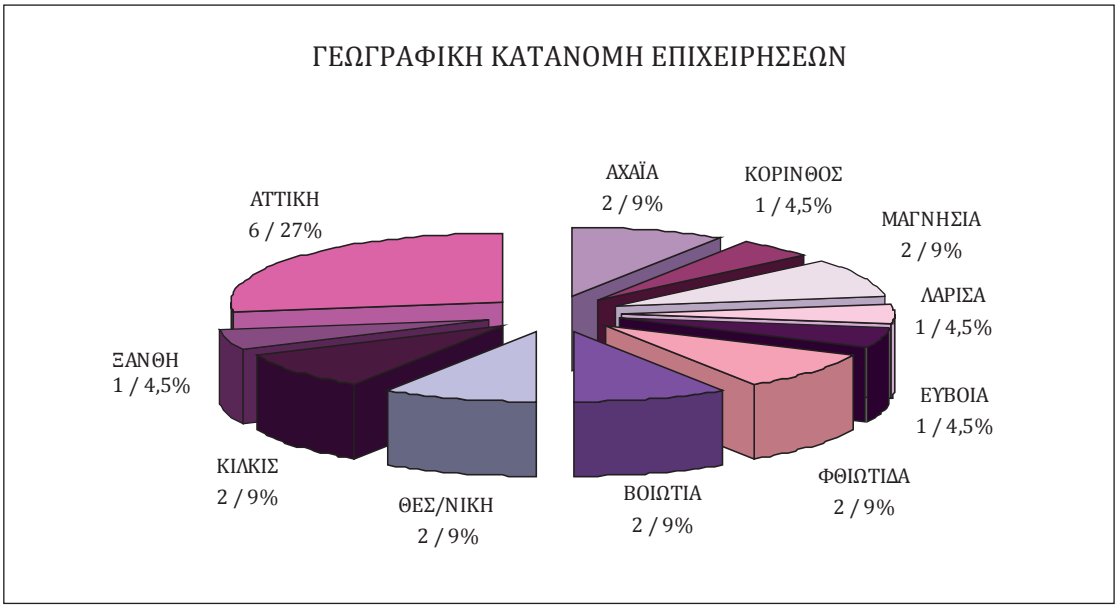
5. Αποτελέσματα έρευνας ΙΝΕ / ΓΣΕΕ για την εφαρμογή των μέτρων της διαθεσιμότητας και της εκ περιτροπής εργασίας

Στο πλαίσιο της έρευνας του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ σχετικά με τα μέτρα διατήρησης της απασχόλησης που υιοθετούνται την περίοδο της κρίσης στην Ελλάδα και τα συνεπαγόμενα αποτελέσματά τους, επελέγησαν και απεστάλησαν 40 ερωτηματολόγια σε επιχειρήσεις στις οποίες έχει γίνει εφαρμογή των μέτρων της εκ περιτροπής εργασίας ή / και της διαθεσιμότητας από το 2008 και εντεύθεν με βάση τα στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί από τα σχετικά δημοσιεύματα του ημερήσιου και περιοδικού τύπου. Τα ερωτηματολόγια απεστάλησαν στους εκπροσώπους των εργαζομένων που καλύπτουν συνδικαλιστικά τους χώρους των συγκεκριμένων επιχειρήσεων.

Από το σύνολο των ερωτηματολογίων αυτών, υπήρξαν απαντήσεις σε 25 περιπτώσεις εκ των οποίων οι 22 αποτελούν επιβεβαιωμένες περιπτώσεις εφαρμογής του μέτρου της διαθεσιμότητας ή / και της εκ περιτροπής εργασίας.

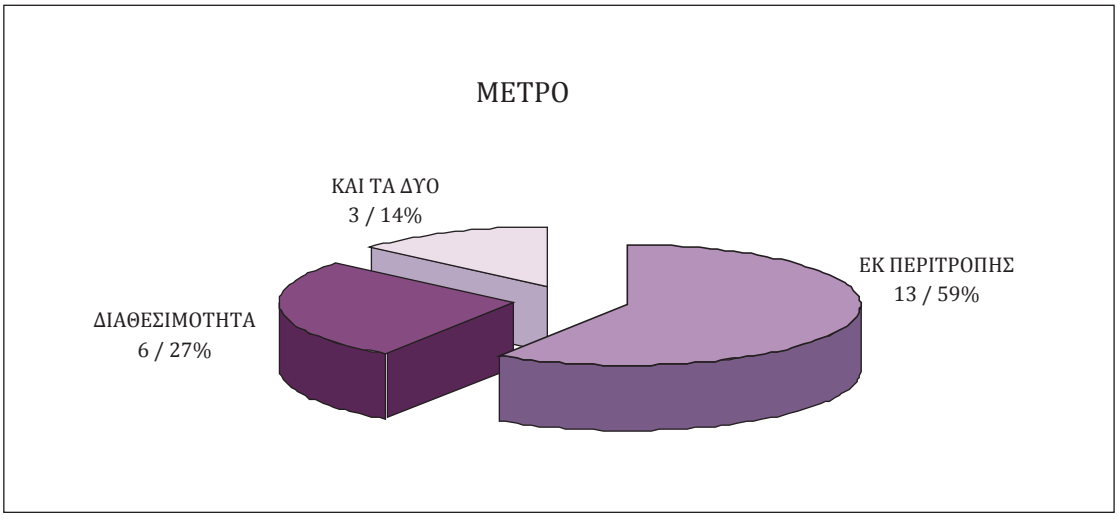
Να επισημανθεί ότι περισσότερες από το ¼ του δείγματος που υιοθετούν το μέτρο της διαθεσιμότητας ή της εκ περιτροπής εργασίας είναι επιχειρήσεις που λειτουργούν στο Νομό Αττικής, σε 6 Νομούς (Αχαΐα, Βοιωτία, Θεσσαλονίκη, Κιλκίς, Μαγνησία, Φθιώτιδα) αντιστοιχεί περίπου το 55% των επιχειρήσεων, και το υπόλοιπο 18% βρίσκεται σε 4 νομούς (Εύβοια, Κόρινθος, Λάρισα, Ξάνθη) –βλ. Διάγραμμα 8.

Διάγραμμα 8: Γεωγραφική Κατανομή Επιχειρήσεων στις οποίες εφαρμόζεται Διαθεσιμότητα / Εκ περιτροπής Εργασία



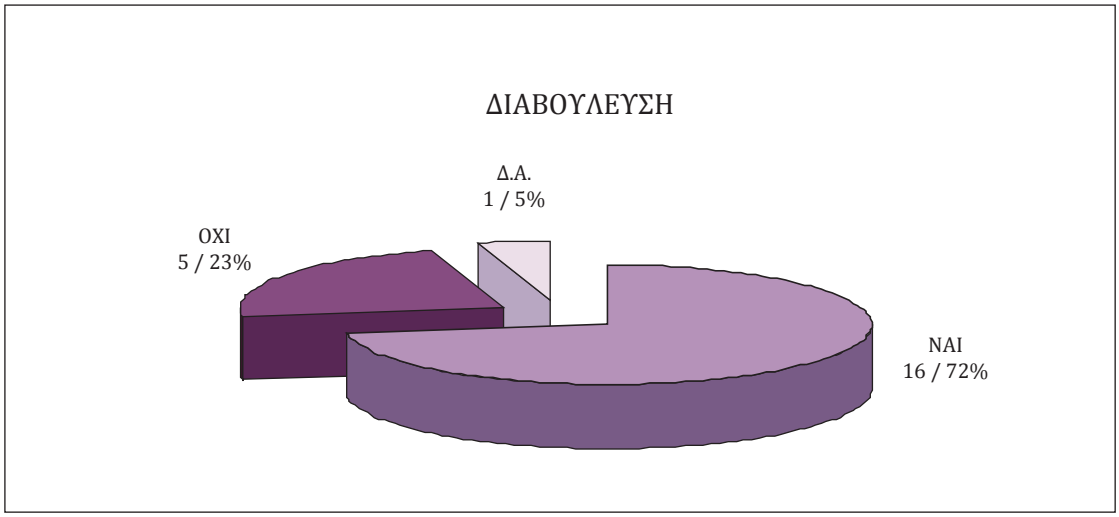
Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 9: Εφαρμογή του Μέτρου της Διαθεσιμότητας ή / και της Εκ Περιτροπής Εργασίας



Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 10: Ενημέρωση και Διαβούλευση με τους Νόμιμους Εκπροσώπους των Εργαζομένων



Πηγή: Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Από τις 22 επιβεβαιωμένες περιπτώσεις (βλ. Διάγραμμα 9):

- οι 13(59%) αφορούν στο μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας το οποίο σε 3 από αυτές εξακολουθεί και εφαρμόζεται έως και σήμερα,
- οι 6(27%) αφορούν στο μέτρο της διαθεσιμότητας και
- οι 3(14%)αναφέρονται στον συνδυασμό και των δύο μέτρων.

Να επισημανθεί πως, στην παρούσα φάση, 20 από τις εταιρείες εξακολουθούν και υφίστανται, μάλιστα 1 εξ αυτών προχώρησε σε παράλληλη ίδρυση νέας εταιρείας, ενώ 2, και παρά την υιοθέτηση των μέτρων, προχώρησαν σε παύση λειτουργίας.

Από αυτές τις επιχειρήσεις, στις 16 περιπτώσεις (72%) καταγράφεται ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σε αντίθεση με 5 (23%) περιπτώσεις για τις οποίες η εργοδοσία δεν προέβη σε διαβούλευση και 1 η οποία δεν διευκρινίζεται (βλ. Διάγραμμα 10).

Να επισημανθεί ότι σε τρείς περιπτώσεις υπήρξε κινητοποίηση των εργαζομένων ενάντια στις προθέσεις της επιχείρησης.

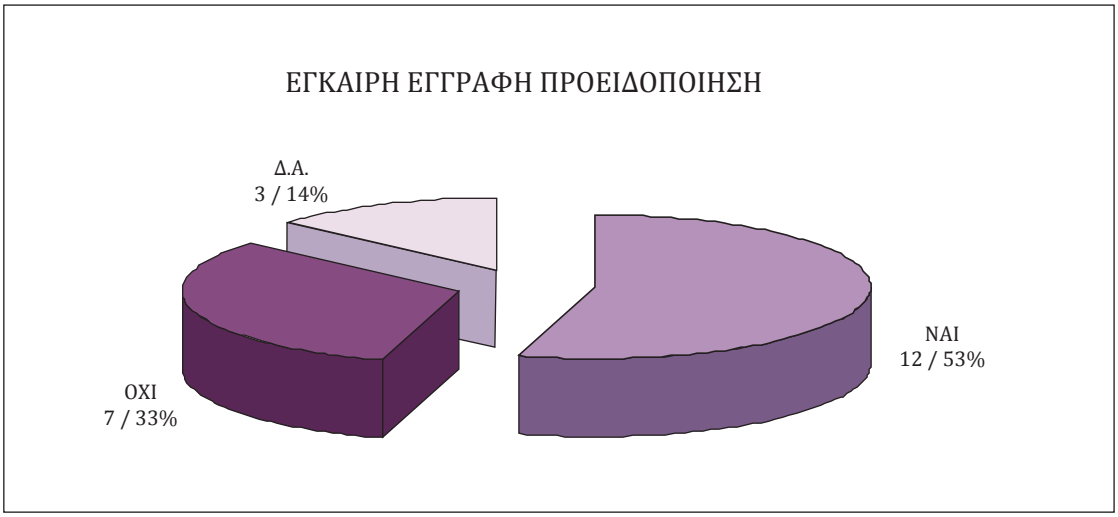
Στην ερώτηση σχετικά με την έγκαιρη έγγραφη προειδοποίηση των εργαζομένων οι 12 (53%) απαντούν πως υπήρξε, οι 7 (33%) είναι αρνητικοί, ενώ 3 δεν διευκρινίζουν (βλ. Διάγραμμα 11).

Κατά την εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας καταγράφεται μείωση αμοιβών σε ποσοστό της τάξης του 50% ενώ κατά την εκ περιτροπής εργασία οι μειώσεις κυμαίνονται μεταξύ 20% και 25%.

Οι κυριότερες αιτίες που επικαλούνται οι επιχειρήσεις για την υιοθέτηση των μέτρων, όπως αυτές καταγράφονται, αφορούν κυρίως

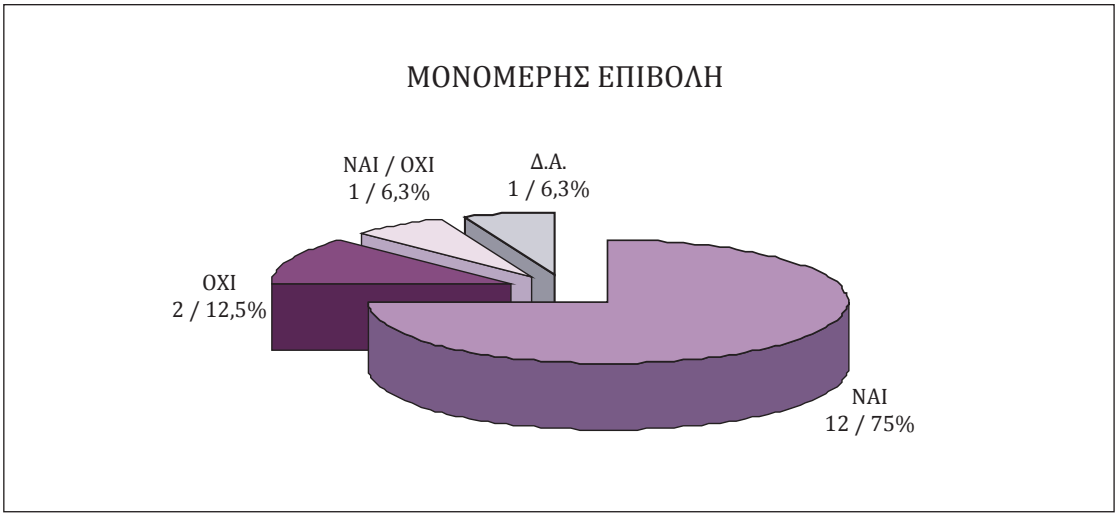
- τη μείωση της παραγωγικής τους διαδικασίας, κυρίως σε επίπεδο μείωσης των παραγγελιών,

Διάγραμμα 11: Έγκαιρη Έγγραφη Προειδοποίηση των Εργαζομένων



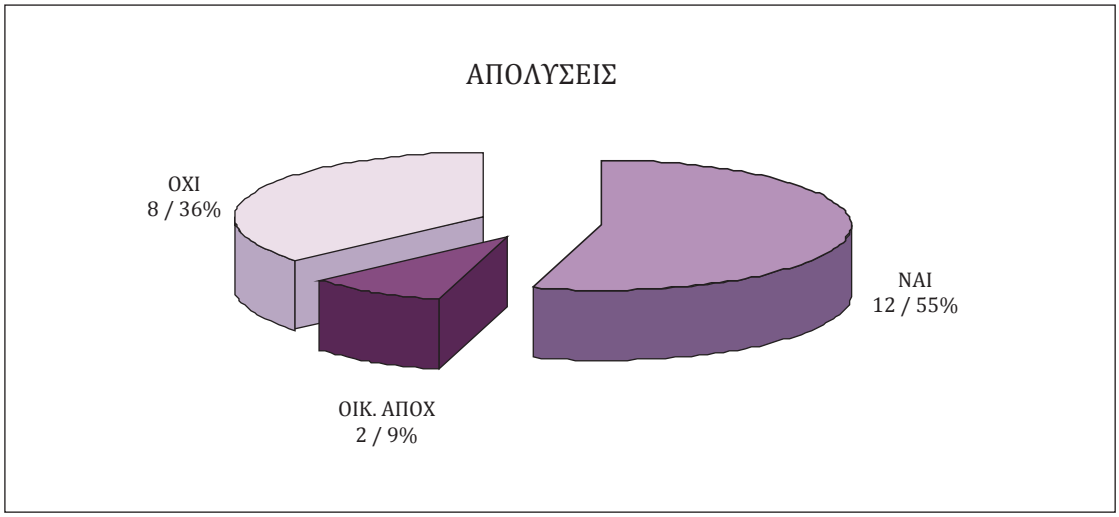
Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 12: Εκ Περιτροπής Εργασία –Συμφωνία ή Μονομερής Επιβολή



Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 13: Εφαρμογή των Μέτρων και Απολύσεις



Επεξεργασία Πινάκων Ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

- τους ζημιογόνους ισολογισμούς των προηγούμενων ετών ενώ,
- σε μία περίπτωση (ΜΕΤΡΟ Θεσσαλονίκης) αναφέρεται ως αιτία η έλλειψη αντικειμένου.

Όσον αφορά το ερώτημα αν το μέτρο που υιοθετείται είναι αποτέλεσμα συμφωνίας ή μονομερούς επιβολής (βλ. Διάγραμμα 12):

- στις 12 (75%) από τις 16 περιπτώσεις υπήρξε μονομερής επιβολή ενώ
- σε μία περίπτωση αρχικά η επιχείρηση εφάρμοσε μονομερώς 3μηνη εκ περιτροπής εργασία και σε δεύτερο στάδιο 6μηνη με σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων και
- μόνο σε δύο περιπτώσεις αναφέρεται ότι το μέτρο εφαρμόστηκε με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων(12,5%).

Σε 12 επιχειρήσεις (55%) υπήρξαν απολύσεις εργαζομένων, παρά την υιοθέτηση των μέτρων, είτε κατά τη διάρκεια εφαρμογής τους ή με το τέλος της περιόδου.

Σε 2 (9%) από τις περιπτώσεις – μελέτης υπήρξε οικιοθελής αποχώρηση, και ενώ εφαρμοζόταν το μέτρο ενώ, καταγράφεται επιπλέον καταβολή αμοιβής σε αυτές (βλ. Διάγραμμα 13). Τέλος, σε 8 περιπτώσεις (36%) διατηρήθηκε η απασχόληση μετά από τη λήψη των σχετικών μέτρων.

Στην πλειοψηφία των ερωτηματολογίων αναφέρεται πως οι αποζημιώσεις που καταβλήθηκαν ήταν σύμφωνες με το νόμο.

Εν κατακλείδι τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας αναφορικά με τα μέτρα της διαθεσιμότητας και της εκ περιτροπής εργασίας ως λύσεις στις οποίες προσφεύγουν οι επιχειρήσεις με το επιχείρημα της διάσωσης των θέσεων απασχόλησης εστιάζονται στα ακόλουθα:

Το φαινόμενο της διαθεσιμότητας και της εκ περιτροπής εργασίας εντοπίζεται κυρίως στην περιοχή της Αττικής όπου και συγκεντρώνεται το μεγαλύτερο μέρος της οικονομικής δραστηριότητας αλλά και βρίσκεται και

στο επίκεντρο των δημοσιευμάτων του ημερήσιου τύπου.

Η εκ περιτροπής εργασία είναι η συνηθέστερη επιλογή ανάμεσα στους δύο θεσμούς ενώ παρατηρείται και το φαινόμενο της εφαρμογής αμφότερων σε περιπτώσεις επιχειρήσεων.

Η εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας στα ¾ των περιπτώσεων είναι αποτέλεσμα μονομερούς επιβολής του εργοδότη και όχι συναίνεσης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.

Η τήρηση των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων που προβλέπει ο νόμος πριν από την εφαρμογή τους , αν και αποτελεί τον κανόνα ως προς την τυπική τουλάχιστον διάσταση, δεν ίσχυσε στο 1/4 και πλέον των περιπτώσεων.

Η έγκαιρη και έγγραφη προειδοποίηση των εργαζομένων αναφορικά με τα σχεδιαζόμενα μέτρα των επιχειρήσεων δεν συνέβη στο 1/3 των περιπτώσεων.

Τέλος, στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων που προσέφυγαν στη λύση της διαθεσιμότητας και της εκ περιτροπής εργασίας οι απολύσεις δεν αποφεύχθηκαν, γεγονός που συνέβη σε λιγότερες από τις 4 στις 10 επιχειρήσεις του δείγματος.



6. Συμπεράσματα

Η παρατεταμένη χρηματοπιστωτική κρίση ενισχύει βάσει των ευρημάτων την μεγαλύτερη ευελιξία στην εργασία, με τη διάσταση της οικονομικής ασφάλειας να περνάει σε δεύτερη μοίρα. Η υιοθέτηση εκτεταμένων πολιτικών λιτότητας αποδυναμώνει ολοένα και περισσότερο τις εργασιακές σχέσεις καθώς και τους όρους της κοινωνικής συνοχής. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η Ελλάδα στην οποία καταγράφεται για τέταρτη συνεχή χρονιά αδυναμία ελέγχου της αγοράς εργασίας και τεράστιο έλλειμμα στο κοινωνικό κράτος. Άλλωστε, παλαιότερες επισημάνσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ καταδεικνύουν πως οι δύο αυτές έννοιες χαρακτηρίζονται από ανταγωνιστική σχέση. «Ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας με την ποικιλία των εκφράσεων που λαμβάνει φαίνεται ότι στην πράξη δεν μπορεί να απαλλαγεί από την επιδίωξη των επιχειρήσεων να μειώσουν το κόστος εργασίας μέσα από την χρήση των ευελιξιών»[77], ειδικότερα σε περιόδους ύφεσης. Κατά συνέπεια η διάσταση της ασφάλειας εξακολουθεί να υπολείπεται, γεγονός που καταγράφεται τόσο ως προς τα δικαιώματα των εργαζόμενων σε ευέλικτες μορφές εργασίας όσο και ως προς «την ευελιξία των απολύσεων και τους 'ασφαλείς' όρους επανένταξης όταν αυτοί συνδέονται με αβεβαιότητα και μετακύληση του κόστους από τις επιχειρήσεις στο κοινωνικό σύνολο».[78]

Έτσι, στην παρούσα φάση φαίνεται πως οδηγούμεθα ολοένα και πιο κοντά στην επέκταση των μέτρων *ευελιξίας* με *ανασφάλεια* στην εργασία[79]. Ειδικότερα ο θεσμός της διαθεσιμότητας και, κυρίως, της εκ περιτροπής εργασίας χρησιμοποιούνται στην Ελλάδα ως λύσεις για την διάσωση απειλούμενων θέσεων απασχόλησης χωρίς ωστόσο στην πλειοψηφία των περιπτώσεων και μετά από τη λήψη των συγκεκριμένων μέτρων να αποφεύγεται η μείωση των θέσεων εργασίας και κυρίως οι απολύσεις.

77. Κουζής, Ι., «Ευελιξία και Ασφάλεια (Flexicurity). Μύθοι και Πραγματικότητα», Ενημέρωση , Τεύχος 149, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Απρίλιος 2008.

78. Κουζής Ι., 2008

79. Κούστα Ελ., 'Η Ευελιξία με Ασφάλεια (Flexicurity) την Περίοδο της Κρίσης: Τάσεις και Προοπτικές στα Κράτη – Μέλη της ΕΕ, για την «Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση – Ετήσια Έκθεση 2012», ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αύγουστος 2012.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

"Act on Maternity / Paternity Leave and Parental Leave, No. 95/2000 as amended by Act No. 72/2003, No. 90/2004, No. 129/2004, No. 22/2006, No. 65/2006, No. 155/2006, No. 167/2006, No. 74/2008, 112/2008, No. 173/2008, No. 70/2009, No. 97/2009, No. 120/2009 and No. 134/2009", Ministry of Social Affairs and Social Security, Denmark 2009.

"Anticyclical Training", Opus 8 for Qualification and Work, Netherlands 2012.

Bozhidar Arsov, (2011). "National plan for employment focuses on overcoming labour market crisis", Institute for Social and Trade Union Research, March.

"Employment Trends and Policies for Older Workers in the Recession", Eurofound, 2012

European Commission (2012), "Lithuania: National Reform Programme", http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_lithuania_en.pdf

European Commission (2012), "The European Social Fund in Slovenia", http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=399&langId=en

EU's Labour Force Survey (EU LFS), 2008 – 2012.

European Restructuring Monitor. "After Restructuring: Labour Markets, Working Conditions and Life Satisfaction", Eurofound, November 2012.

European Restructuring Monitor Quarterly-Issue 4, Eurofound, Winter 2011.

European Restructuring Monitor Quarterly –Issue 1, Eurofound, April 2012.

European Restructuring Monitor Quarterly- Issue 2, Eurofound, July 2012.

European Restructuring Monitor Quarterly-Issue 3, Eurofound, October 2012.

Eurostat, "Employment Statistics – Statistics Explained", August 2012.

Eurostat, "Unemployment Statistics – Statistics Explained", September 2012.

"Fifth European Working Conditions Survey", Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, April 2012.

"Eurozone job crises: Trends and Policy Responses", Eurofound, 2012.

"Finland's System of 'Job Alteration' becomes Permanent", Nordic Labour Journal, 2009.

"Flexicurity in Times of Crises", Press Release, Eurofound, March 2012.

"Flexicurity - It Takes Three to Tango", Eurofound, June 2012.

"Flexicurity: Perspectives and Practises – Foundation Findings", Eurofound, 2012.

Implementation of the ETUC / BUSINESSEUROPE-UEAPME / CEEP Framework agreement on Inclusive Labour Markets", ETUC, BusinessEurope, UEAPME and CEEP, June 2011.

"Industrial relations and working conditions developments in Europe 2011", Institute for Employment Studies, Eurofound, October 2012.

"Pay developments – 2011", Eurofound, October 2012.

Plantenga Janneke and Remery Chantal (2009), "Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality – A Comparative Review of 30 European Countries", Directorate-General for

Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1.

"Policies for Supporting Green Industry", UNIDO (United Nations Industrial Development Organization), May 2011.

Sandrine Jean (2012), "Sanctions for not closing the gender pay gap", European Industrial Relations Observatory.

"Second Phase of Flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States", Eurofound, March 2012.

Soumeli Eva (2011), "Cyprus: EIRO CAR on Helping young workers during the crisis: contributions by social partners and public authorities", European Industrial Relations Observatory.

Sprenger, W. (2009), "Anticipating and Managing Restructuring: Netherlands".

"Temporary Agency Work", Eurofound, March 2012.

Towers Watchon (2012), "Belgium: Changes in Labour Law Accommodate Older Workers and Starters",http://www.towerswatson.com/newsletters/global-news-briefs/7445

"Wages and Working Conditions in the Crisis", Eurofound, July 2012.

"Working time developments – 2011", Eurofound, August 2012.

"Working Time in the EU – Foundation findings", Eurofound, 2012.

Wilthagen, T. and Tros, F. (2004). "The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets", Transfer, Vol. 10, No. 2, pp. 166–186.

Αγαλλόπουλου Π. (2005). «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας.

Βλαστός Στ., (2001). «Επίτομο εργατικό δίκαιο», Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας.

Γαβαλάς Ν. (2004). «Τα νέα μέτρα για τις εργασιακές σχέσεις: μια πρώτη εκτίμηση του ανακοινωθέντος ΠΔ», ΕΕΔ 69 τ. 13.

Γαμβρούδης Β. (2010). «Ο Νέος Εργασιακός Νόμος», Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού Εργατικού Δικαίου, Τεύχος 44ο, Ιούλιος.

ΓΣΕΕ: «Εγγυήσεις κατά της εργασιακής ανασφάλειας και άλλες διατάξεις», Νομικό Δελτίο ΓΣΕΕ 35.

Γιαννακά Νίκη, Πετρόγλου Αθηνά, (2011). «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο που επιδρούν στο δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης», Επιθεώρησις Δικαίου Κοινωνικής Ασφαλίσεως, Τεύχος 8/627, Αύγουστος.

Γκούτος Χ., «Ζητήματα της μερικής απασχόλησης» ΔΕΝ 55.

Δελτίο Τύπου ΟΑΕΔ «Στατιστικά Στοιχεία ΟΑΕΔ - Οκτώβριος 2012», Νοέμβριος 2012,

http://www.oaed.gr/images/statistika/october2012/deltiotypoustatistikaokt2012.doc

Δερμιτζάκη Δ. Φωτεινή (2011). «Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου: Σκέψεις με αφορμή τέσσερις πρόσφατες αποφάσεις του Αρείου Πάγου», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 70ος, Αύγουστος .

Δερμιτζάκη Δ. Φωτεινή, (2010). «Ο έγγραφος τύπος για την κατάρτιση συμβάσεων μερικής απασχόλησης-Η χαμένη ευκαιρία του Ν. 3846/2010», ΕΕΔ 69/1213, 1216.

Δερμιτζάκη Δ. Φωτεινή (2011). «Γνωστοποίηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας. Η συμβατότητά της προς την Οδηγία 97/81/ Ε.Κ. (Σχόλιο στην ΣτΕ 319/2011), ΕΕΔ 2011, 473.

Δούκα Β. (1997). «Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα .

Δούκα Β., (2005). «Μερική απασχόληση, το καθεστώς των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα», Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 236.

Ετήσια Έκθεση «Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αύγουστος 2012.

Ζερδέλης Δ., (2002). «Το Δίκαιο της Καταγγελίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, .

ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2012). «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Ετήσια Έκθεση 2012.

ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2011). «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση 2011.

Καραμεσίνη Μαρία (2010). «Η κοινωνική κρίση στην Ευρώπη: Πολιτική της επισφάλειας ή μετατόπιση σε ένα νέο κοινωνικό μοντέλο ρύθμισης;», Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τον Εναλλακτικό Προβληματισμό και τον Πολιτικό Διάλογο, Τεύχος 6/2010, Ιούνιος..

Καρατζάς Χ. (2011). «Καταγγελία συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς αποζημίωση μετά τη διάταξη του άρθρου 17 του Ν. 3899/10-Ποιούς αφορά», ΔΕΝ 2011/403.

Καρούζος Κ. (2008): «Εκ περιτροπής εργασία: μία μορφή μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα», Εργασιακές σχέσεις, Οκτώβριος.

Κελεμένης & Συνεργάτες, (2010). «Ο Νόμος 3846/2010 σχετικά με τις (Εγγυήσεις για την Εργασιακή Ασφάλεια)», Legal Alert.

Κουζής, Ι., (2008). «Ευελιξία και Ασφάλεια (Flexicurity). Μύθοι και Πραγματικότητα», Ενημέρωση , Τεύχος 149, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Απρίλιος.

Κουζής Γ., Σταμάτη Α, Ματζουράνης Α., Μπουκουβάλας Κ, Καρακιουλάφη Χ (2008). «εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αρ.30.

Κουζής Γ. (2001). «Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αρ. 14.

Κουκιάδης Ι. (2010).«Η απόλυση εργατοτεχνιτών μετά τη ρύθμιση του άρθρου 17 Ν. 3899/10», ΔΕΝ 2011.

Κουκιάδης Ι., «Εργατικό Δίκαιο Επιτομή», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Έκδοση Β΄.

Κουκιάδης Ι. (2006). «Εργατικό Δίκαιο», Σάκκουλας Αθήνα/Θεσσαλονίκη, σελ.421 επ.

Κουκιάδης, Ι, (1997). «Εργατικό δίκαιο», Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμ. Ι. Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας.

Κούστα Ελ., (2012). «Η Ευελιξία με Ασφάλεια (Flexicurity) την Περίοδο της Κρίσης: Τάσεις και Προοπτικές στα Κράτη – Μέλη της ΕΕ», για την «Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση – Ετήσια Έκθεση 2012», ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αύγουστος.

Κουτσιούμπα Α. Χριστίνα, (2011). «Η εκ περιτροπής απασχόληση: Οι νέες ρυθμίσεις (Ν. 3846/2010 και Ν. 3988/2010) για τη μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία

Λεβέντης Γ., «Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις», Συμβολή στην ερμηνεία του Π.Δ. 572/1988 ΔΕΝ 1989.1169.

Λεβέντης Γ, (2009). «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Ερμηνεία, Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης Γ, «Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά τον Ν. 2639/1998», ΔΕΝ 55.

Λεοντάρη Μ, (2010). «Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Πάμισος.

Λεοντάρη Κ. Μιλτιάδη, (2010). «Πρόσφατες αλλαγές στη νομοθεσία που επηρεάζουν τους εργαζόμενους», Εργατικό Δίκαιο, Φορολογικά και Εργατικά Θέματα, Έκδοση 19η.

Λεοντάρη Κ. Μιλτιάδη, (2011). «Μειωμένη απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία και διαθεσιμότητα μισθωτών», Εργατική Επιθεώρηση, Επίκαιρα Εργατικά Θέματα, Ιούνιος.

Ληξουριώτης Ι., (2010). «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη» 2η Έκδοση.

Ληξουριώτης Ι., (2010). «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου», εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

Μαρκόπουλος Κ. , (2008). «Θέση του μισθωτού σε διαθεσιμότητα», ΔΕΝ 64, Τεύχος 1517.

Μετζητάκου Α. (2012). «Ευέλικτες-ελαστικές συμβάσεις εργασίας», Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού Εργατικού Δικαίου, Τεύχος 540, Ιανουάριος.

Πάντζος Ε. (2010). «Απόλυση εργαζομένων με ή χωρίς προειδοποίηση ποσό αποζημίωσης-ομαδικές απολύσεις, Επιθ. Ασφαλ. Εργατ. 2010/872.

Πετρόγλου Π., (2008). «Παραβιάζουν το κοινοτικό δίκαιο οι διατάξεις περί μερικής απασχόλησης (άρθρο 2 περ. 1,2 και 16 Ν. 2639/1998)», Σκέ-

ψεις με αφορμή την απόφαση Δ.ΕΚ. Michaeler & Studio Ε.Δ.Κ.Α, 2008.

Πίκουλα Ι., (2010). «Η από τον εργοδότη επιβαλλόμενη εκ περιτροπής απασχόληση και σχετικά Υποδείγματα», Νομικά Θέματα-Πρακτικές Οδηγίες, Τόμος 66/2010, Δ.Ε.Ν. Τεύχος 1564.

ΣΕΠΕ (2012). «Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας για το Α΄ εξάμηνο 2012», Ιούλιος.

ΣΕΠΕ (2011). «Έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ».

Στιβακτάκη Γ. (2001). «Η μερική απασχόληση μετά τον Ν. 2639/1998», ΔΕΕ 10/2001.

Τσολάκος Δημήτρης (2010). «Προβληματισμοί και θέσεις αναφορικά με τη δωδεκάμηνη δοκιμαστική περίοδο του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010», ΕΕΔ 20111440.

Υ.Α. 15526/94/2.8.2010 (ΦΕΚ Β΄1295/16.8.2010) «Εργασίες για τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης».



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Πίνακας 1: Πινακοποίηση Απαντήσεων στο Ερωτηματολόγιο

Α/Α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΝΟΜΟΣ	ΑΡΙΘ. ΑΠΑΣΧΟ-ΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΜΕΤΡΟ	ΑΙΤΙΑ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ / ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ
1	ΚΟΥ ΚΟΥ	ΠΑΤΡΑ/ ΑΧΑΪΑ	9	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	Δ.Α.
2	PRENKONSTROUKTA Α.Ε.Β.Τ.Ε.ΒΙΠΕ ΚΙΛΚΙΣ	ΚΙΛΚΙΣ	120	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΔΕΝ ΥΠΗΡΧΑΝ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΕΣ
3	ΒΕΜΕΠΕΚ	ΜΑΓΝΗΣΙΑ	190	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΩΝ
4	ALFA KERAMIKA	ΛΑΡΙΣΑ		ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ	ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ
5	ΦΕΙΔΑΣ Α.Ε.	ΑΤΤΙΚΗ	150	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΩΝ
6	ΜΟΥΣΕΙΟ ΜΠΕΝΑΚΗ	ΑΤΤΙΚΗ	206	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
7	NOTOS COM ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ	ΑΤΤΙΚΗ	1.652	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (33%) ΚΑΙ ΩΣ ΑΝΤΙΜΕΤΡΟ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ
8	FRIGO-GLASS ΑΕΒΕ Κ. ΑΧΑΪΑΣ	ΚΑΤΩ ΑΧΑΪΑ	140	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΩΝ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ
9	FULGOR - ΣΟΥΣΑΚΙΟΥ	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	210	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΩΝ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ
10	ΝΙΚ. ΚΙΟΛΕΪΔΗΣ ΑΕΒΕ	ΒΟΛΟΣ / ΜΑΚΡΙΝΙΤΣΑ	68	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	Δ.Α.
11	ΕΒΙΟΠ -ΤΕΜΠΟ Α.Ε.	ΕΥΒΟΙΑ	350	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΩΝ (31%)
12	KUEHNE NAGEL	ΒΟΙΩΤΙΑ	80	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΛΗΞΗ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ
13	INTRAKOM	ΑΤΤΙΚΗ	430	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΖΗΜΙΕΣ ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ 2,8 εκ.
14	ΜΕΤΡΟ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	1.000	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΕΛΛΕΙΨΗ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ
15	ΚΑΤΣΕΛΗΣ	ΑΤΤΙΚΗ	600	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	Δ.Α.
16	ΑΚΚΑΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ	ΚΙΛΚΙΣ	110	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ, ΖΗΜΙΕΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΕΤΩΝ, ΑΥΞΗΣΗ ΤΙΜΗΣ ΠΡΩΤΗΣ ΥΛΗΣ (ΒΑΜΒΑΚΙ)
17	ALLALIS PHARMA	ΑΤΤΙΚΗ	950	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	ΜΕΙΩΣΗ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
18	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΑΛΥΒΟΣ	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	320	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ 70%
19	ΜΑΪΛΗΣ	ΛΑΜΙΑ	110	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΩΝ
20	ΔΙΑΜΑΝΤΑΡ ΒΙΝΤΕΡ ΕΛΛΑΣ	ΒΟΙΩΤΙΑ	103	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	ΜΕΙΩΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ
21	NEXANS ΕΛΛΑΣ ΑΒΕ	ΦΘΙΩΤΙΔΑ	240	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	Δ.Α.
22	ΚΟΜΟΤΕΞ	ΞΑΝΘΗ	180	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	Δ.Α.

Α/Α	ΔΙΑΒΟΥ-ΛΕΥΣΗ	ΕΓΚΑΙΡΗ ΕΓΓΡ ΠΡΟΕΙΔ.	ΑΡ ΑΤΟΜΩΝ ΣΕ ΔΙΑΘ/ΤΗΤΑ	ΕΤΗ ΔΙΑΘΕΣΗ-ΜΟΤΗΤΑΣ	ΜΗΝ ΔΙΑΘΕΣΗ-ΜΟΤΗΤΑΣ	ΑΤΟΜΑ ΑΝΑ ΕΤΟΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ
1	ΟΧΙ	ΟΧΙ					
2	ΝΑΙ	Δ.Α.					
3	ΝΑΙ	ΝΑΙ					
4	ΝΑΙ	ΟΧΙ	36	2009, 2010	1, 3	36, 27	
5	ΟΧΙ	ΟΧΙ		2011	4		
6	ΝΑΙ	ΝΑΙ					
7	ΝΑΙ	ΝΑΙ					
8	ΝΑΙ	ΝΑΙ					
9	ΟΧΙ	ΟΧΙ	210	2009-2010	12,12	200	50
10	Δ.Α.	Δ.Α.					
11	ΝΑΙ	ΝΑΙ					
12	ΟΧΙ	ΟΧΙ	6	2012	2	6	50
13	ΝΑΙ	ΝΑΙ					
14	ΝΑΙ	ΟΧΙ					
15	ΝΑΙ	Δ.Α.	4-5	2012	2	4-5	50
16	ΝΑΙ	ΝΑΙ					
17	ΝΑΙ	ΝΑΙ	250		2	250	50
18	ΝΑΙ	ΝΑΙ	320	2012	7	320	ΑΝΑΛΟΓΙΚΗ
19	ΝΑΙ	ΝΑΙ	26	2008-2009	1, 2	26	50
20	ΝΑΙ	ΝΑΙ	73	2008-2009	2, 5	73, 66	50
21	ΝΑΙ	ΝΑΙ	24	2009	3		
22	ΟΧΙ	ΟΧΙ					

Α/Α	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΑΛΛΑΓΕΣ	ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ	ΑΛΛΑΓΕΣ ΜΕΤΑ	ΕΤΟΣ / Η ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ
1						
2						
3						
4	ΟΧΙ			ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	2009, 2010, 2011	
5						
6						
7						
8						
9	ΟΧΙ ΟΛΑ			ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ 50 ΣΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ		ΚΑΝΟΝΙΚΑ
10						
11						
12	ΝΑΙ		ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ 6	ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ 40+35		
13						
14		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ		ΚΑΝΟΝΙΚΑ
15						
16						
17	ΝΑΙ	ΝΑΙ		ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	2012	ΚΑΝΟΝΙΚΑ
18	ΝΑΙ					
19	ΝΑΙ			ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	2008-2009	ΚΑΝΟΝΙΚΑ
20	ΝΑΙ	ΝΑΙ		ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	2009	ΚΑΝΟΝΙΚΑ
21				ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ 6 +2	2009, 2011	
22						

Α/Α	ΕΤΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΗΜΕΡΕΣ/ ΕΒΔΟΜ/ ΜΗΝΑ	ΜΗΝ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΑΤΟΜΑ ΑΝΑ ΕΤΟΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ	ΕΠΙΒΟΛΗ
1	2012		6	2		ΜΟΝΟΜΕΡΗ
2	2009, 2010	2 ΕΒΔ/ΜΗΝΑ	8	90, 40	50	ΜΟΝΟΜΕΡΗ
3	2012	16/ΜΗΝΑ	2	160	20	ΜΟΝΟΜΕΡΗ
4	2011		4	7		ΜΟΝΟΜΕΡΗ
5	2011, 2012	4/ΗΜΕΡΟ, 3/ΗΜΕΡΟ			20, 20	ΜΟΝΟΜΕΡΗ
6		4/ΗΜΕΡΟ	8	166/8Μ, 40/5Μ	20	ΜΟΝΟΜΕΡΗ
7	2012	6/ημερο	9	1500	21	ΜΟΝΟΜΕΡΗ
8	2012	3/ΗΜΕΡΟ	9	84	40	ΜΟΝΟΜΕΡΗ
9						
10	2012	10 ΗΜΕΡ/ΜΗΝΑ	8	68		ΜΟΝΟΜΕΡΗ
11	2012	4/ΗΜΕΡΟ/ΜΗΝΙΑΙΑ ή 1-2 ΗΜ/ΕΒΔ	4	350	-1.000€	ΟΧΙ
12						
13		4/ΗΜΕΡΟ/ΕΒΔ	9	430	20, +2200 +	ΜΟΝΟΜΕΡΗ
14	2011, 2012	1/ΗΜΕΡΑ/ΕΒΔ	3	440	20	ΜΟΝΟΜΕΡΗ
15						
16	2011, 2012	1 ΕΒΔΟΜ/ ΜΗΝΑ	9	110	25	ΜΟΝΟΜΕΡΗ 3 ΑΡΧΙΚΟΥΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑ 6 ΜΗΝΕΣ
17						
18	2012	3 ΗΜΕΡΕΣ/ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	3	320	ΑΝΑΛΟΓΙΚΗ	ΜΟΝΟΜΕΡΗ
19	2012			165		ΟΧΙ
20						
21						
22	2011, 2012	3, 3		180	50	Δ.Α.

Α/Α	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΑΛΛΑΓΕΣ	ΠΡΟΗΓ. ΑΛΛΑΓΕΣ	ΑΛΛΑΓΕΣ ΜΕΤΑ	ΕΤΟΣ / Η ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ
1		ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ				
2		ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ 70, 15 ΣΤΟ ΤΕΛΟΣ		-15	2009, 2010	ΚΑΝΟΝΙΚΑ
3	ΝΑΙ	ΟΧΙ				
4						ΧΡΩΣΤΑ ΔΕΔΟΥΛΕΥΜΕΝΑ
5						
6		ΑΠΟΛ 10, 1,5 ΜΗΝΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ				ΚΑΝΟΝΙΚΑ
7	ΝΑΙ	ΕΘΕΛΟΥΣΙΑ ΕΞΟΔΟ 230, ΣΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ			2012	ΚΑΝΟΝΙΚΑ +50% μέχρι 1250€, +25% μέχρι 2500€
8	ΝΑΙ	ΕΘΕΛΟΥΣΙΑ ΕΞΟΔΟ 120, 2009				
9						
10						
11	ΝΑΙ	ΟΙΚΟΙΟΘ. ΑΠΟΧ 27 ΣΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ				ΚΑΝΟΝΙΚΑ +3.000€
12						
13	ΝΑΙ	ΑΠΟΛ 1 ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΠΕΡΓΙΑ				ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ
14	ΝΑΙ	ΑΠΟΛ 2 ΜΗΝ ΠΡΙΝ & 4 ΜΗΝ ΜΕΤΑ				ΚΑΝΟΝΙΚΑ
15						
16	ΝΑΙ	ΟΧΙ				
17						
18	ΝΑΙ	ΟΧΙ				
19						
20						
21						
22	ΝΑΙ		ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ 5 ΕΤΗ	ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ		ΚΑΝΟΝΙΚΑ

Α/Α	ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ	ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ	ΤΙ ΕΓΙΝΕ	ΕΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΛΗΦ/ΝΤΩΝ	ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ
1			ΕΚΛΕΙΣΕ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ			
2			ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ & ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ	2012	25	-20
3	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
4	ΟΧΙ		ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
5			ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
6	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
7	Ισχύει ακόμη το μέτρο	Ναι ελάχιστες οικειοθελείς	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ (ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΜΕΡΙΚΗ) & ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ	2012		
8			ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
9			ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
10	Ισχύει ακόμη το μέτρο	ΝΑΙ, 68 ΣΕ ΑΤΟΜΙΚΕΣ	ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
11	ΟΧΙ		ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
12			ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ & ΝΕΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (FOODLIN)	2012	40 η νέα	
13	Ισχύει ακόμη το μέτρο		ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
14	ΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ	ΟΧΙ	ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
15			ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
16	ΟΧΙ	10% ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
17			ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
18			ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
19			ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			
20			ΕΚΛΕΙΣΕ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ			
21			ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ & ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ	2011-2012	30	
22			ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ			

Α/Α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΜΕΤΡΟ	ΑΡΙΘ. ΑΠΑΣΧΟ-ΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΣΗΜΕΡΙΝΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧ.	ΠΑΡΑΤΗ-ΡΗΣΕΙΣ	ΚΙΝΗΤΟ-ΠΟΙΗΣΕΙΣ
1	ΚΟΥ ΚΟΥ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	9	0		
2	PRENKONSTROUKTA Α.Ε.Β.Τ.Ε.ΒΙΠΕ ΚΙΛΚΙΣ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	120	65		
3	ΒΕΜΕΠΕΚ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	190	190		
4	ALFA KERAMIKA	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ				
5	ΦΕΙΔΑΣ Α.Ε.	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	150	150	ΝΑΙ	
6	ΜΟΥΣΕΙΟ ΜΠΕΝΑΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	206	196		
7	NOTOS COM ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	1.652	1.420		
8	FRIGO-GLASS ΑΕΒΕ Κ. ΑΧΑΪΑΣ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	140	140	ΝΑΙ	ΝΑΙ
9	FULGOR - ΣΟΥΣΑΚΙΟΥ	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	210	160		
10	ΝΙΚ. ΚΙΟΛΕΪΔΗΣ ΑΕΒΕ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	68	68		
11	ΕΒΙΟΠ -ΤΕΜΠΟ Α.Ε.	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	350	323	ΝΑΙ	
12	KUEHNE NAGEL	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	80	5 & (40 η Νέα)	ΝΑΙ	ΝΑΙ
13	INTRAKOM	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	430	430	ΝΑΙ	ΝΑΙ
14	ΜΕΤΡΟ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	1000			
15	ΚΑΤΣΕΛΗΣ	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	600	600		
16	ΑΚΚΑΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	110	110		
17	ALLALIS PHARMA	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	950			
18	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΑΛΥΒΟΣ	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ	320	320		
19	ΜΑΪΛΗΣ	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ	110	165		
20	ΔΙΑΜΑΝΤΑΡ ΒΙΝΤΕΡ ΕΛΛΑΣ	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	103	0		
21	NEXANS ΕΛΛΑΣ ΑΒΕ	ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ	240	262	ΝΑΙ	
22	ΚΟΜΟΤΕΞ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	180			

Πηγή: Επεξεργασία ερωτηματολογίων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Πίνακας 2: 11/2008 – 10/2012: Διαθεσιμότητες– Περιπτώσεις Μελέτης

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2008	Βιομηχανία Φωσφορικών Λιπασμάτων	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη (Νέα Καρβάλη)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (χημική βιομηχανία-παραγωγή λιπασμάτων και αζωτούχων ενώσεων)	700-600 εργαζόμενοι	**Ελευθεροτυπία:** Η Βιομηχανία Φωσφορικών Λιπασμάτων στην Καβάλα έθεσε σε διαθεσιμότητα 200 υπαλλήλους και ανέστειλε την παραγωγή της, καθώς οι πωλήσεις λιπασμάτων έπεσαν δραματικά.	Έκλεισε το εργοστάσιο της Θεσσαλονίκης ενώ συνεχίζει τη λειτουργία του το εργοστάσιο της Καβάλας. Απολύθηκε σταδιακά το σύνολο του προσωπικού στη Θεσσαλονίκη δηλαδή 600 άτομα. Έλαβαν επιδότηση 6ετούς διάρκειας έως 1500 ευρώ/μήνα. Η εταιρεία εξαγοράστηκε από τον Όμιλο Λαυρεντιάδη και στη συνέχεια από τον Κυριακίδη. Δεν έχουν γίνει απολύσεις στο εργοστάσιο της Καβάλας.
2008	Fulgor	Πελοπόννησος (Κόρινθος)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Κατασκευή καλωδιώσεων και εξαρτημάτων καλωδίων)	456-227 εργαζόμενοι	**Ελευθεροτυπία**: Η Fulgor, εργοστάσιο παραγωγής καλωδίων στην Κόρινθο έθεσε τον Νοέμβριο του 2008, 45 από τους 456 εργαζόμενους της σε δίμηνη διαθεσιμότητα.	Εξαγοράστηκε από τον όμιλο Στασινόπουλου τον Ιούνιο του 2011. Απολύθηκαν 60 εργαζόμενοι από τους περίπου 285 ενώ, προβλέπονται ακόμη 20 απολύσεις. Χωρίς να έχει υπογραφεί σύμβαση η εργοδοσία προτείνεται να μεταβάλλει τους όρους της ήδη υπάρχουσας (διακοπή επιδομάτων) στο σύνολο του προσωπικού.

2008	Μαίλης	Στερεά Ελλάδα (Οινόφυτα)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (βιομηχανία κατασκευής, μη μεταλλικών ορυκτών)	300-180 εργαζόμενοι	**e-tipos.com/otenet.gr/euro2day& Ημερησία:** Σε διαθεσιμότητα μπαίνουν από τις 18 Δεκεμβρίου και μέχρι την τρίτη εβδομάδα του Ιανουαρίου, 150 περίπου από τους 300 εργαζόμενους των εργοστασίων της Μαϊλλης καθώς τα εργοστάσια της εταιρείας, σύμφωνα με την διοίκηση, ήδη δουλεύουν στο 50% της παραγωγικής τους δυναμικότητας	Το Μάρτιο του 2009 σύμφωνα με το Ε.Κ. Θήβας, η εταιρεία προχώρησε σε διαθεσιμότητες 90 εργαζομένων σε σύνολο 180.
2008	Διαμαντ-Βίντερ	Στερεά Ελλάδα (Οινόφυτα)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Κατασκευή μηχανημάτων)	110 εργαζόμενοι	**Ελευθεροτυπία:** Η εταιρεία, στα Οινόφυτα, ανακοίνωσε τον σχεδιασμό της να θέσει σε 10ήμερη και 5νθήμερη διαθεσιμότητα 30 εργαζόμενούς της.	Σύμφωνα με τον πρόεδρο του Ε.Κ. η εταιρεία έθεσε σε διαθεσιμότητες 110 εργαζόμενους το διάστημα 2008-2010. Η επιχείρηση έκλεισε τον Οκτώβριο του 2010 και απέλυσε όλο το προσωπικό. Κατόπιν συμφωνίας με το σωματείο καταβλήθηκαν όλες οι αποζημιώσεις στους εργαζόμενους.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2009	NEXANS	Στερεά Ελλάδα (Λαμία)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Μεταλλοβιομηχανία-μεταλλικές κατσακευές)	240 εργαζόμενοι	**Καθημερινή:** Το εργοστάσιο με έδρα την Φθιώτιδα έθεσε αρχικά 24 εργαζόμενους σε τρίμηνη διαθεσιμότητα (οι 6 ανακλήθηκαν σε σύντομο χρονικό διάστημα) λόγω σημαντικής ύφεσης της παραγωγικής δραστηριότητας.	Σύμφωνα με το Σωματείο η εταιρεία ανακοίνωσε αιφνιδιαστικά τη διαθεσιμότητα 24 εργαζομένων για τρεις μήνες, χωρίς να έχει προηγηθεί διαβούλευση ενώ προχώρησε σε υπερωριακή απασχόληση μέρους των υπολοίπων εργαζομένων. Κατά τον πρώτο μήνα η εταιρεία ανακάλεσε τις μισές περίπου διαθεσιμότητες ενώ 6 από τους εργαζόμενους οι οποίοι ολοκλήρωσαν και τους 3 μήνες διαθεσιμότητας και απολύθηκαν.

2009	ALFIN	Αν. Μακεδονία-Θράκη (Κομοτηνή)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (μεταλλοβιομηχανία-μεταλλικές κατασκευές)	-	**ΓΣΕΕ:** Η εταιρεία παραγωγής αλουμινίου στην Κομοτηνή έθεσε σε διαθεσιμότητα 67 εργαζόμενους.	Παρά τις συνεχείς επικοινωνίες με τον Πρόεδρο Ε.Κ. Κομοτηνής δεν μας απεστάλησαν τα στοιχεία επιβεβαίωσης της περίπτωσης. Ωστόσο επιβεβαιώνεται από την ανακοίνωση της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Μετάλλου στις 24/2/2009 βάση της οποίας υπάρχει κατάλογος επιχειρήσεων όπου χρησιμοποίησαν το μέτρο της διαθεσιμότητας εκ των οποίων αναφέρεται και η εν λόγω εταιρεία.
2009	ALPHA ΚΕΡΑΜΙΚΑ	Θεσσαλία (Λάρισα)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Κατασκευή προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά)	-	**Αυγή:** Η επιχείρηση στον νομό Λάρισας, εκτός από 10 απολύσεις έθεσε σε διαθεσιμότητα 36 εργαζόμενούς της.	Σύμφωνα με το σωματείο εφαρμόστηκε το 2009, διαθεσιμότητα ενός μηνός σε 36 άτομα της παραγωγής. Στη συνέχεια και ως το τέλος του 2009, η επιχείρηση προχωρά σε 7 διαδοχικές απολύσεις συν 2 (αρχές του 2010). Μετά από ψηφοφορία των εργαζομένων και για να μη γίνουν απολύσεις, αποδέχονται εργασία 16 ημερών το μήνα για τρεις μήνες. Ωστόσο μετά την πάροδο αυτού του διαστήματος η επιχείρηση προχωρά σε 7 απολύσεις, ενώ μερικούς μήνες σε επιπλέον 6. Αρχές 2011 η επιχείρηση προτείνει τη μείωση 20% του μικτού μισθού το οποίο και αρνούνται οι εργαζόμενοι. Η επιχείρηση, μετά από αυτό εφαρμόζει εκ περιτροπής σύστημα εργασίας στο ½ των ατόμων της παραγωγής ενώ εκκρεμούν μέρος των δεδουλευμένων Νοεμβρίου και Δεκεμβρίου 2010, το επίδομα αδείας τιου 2011 υπόλοιπο μισθού Αυγούστου, το σύνολο των μισθών Σεπτεμβρίου και Οκτωβρίου 2011.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2010	Diana	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων)	100 εργαζόμενοι	**Αυγή:** Σε υποχρεωτική άδεια 15 ημερών βγαίνουν οι περίπου 100 εργαζόμενοι της χαρτοβιομηχανίας Diana στην Ξάνθη, λόγω , σύμφωνα με τη διοίκηση έλλειψης πρώτων υλών.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Ξάνθης επιβεβαιώνεται 3μηνη διαθεσιμότητα στο σύνολο του προσωπικού. Δεν έγιναν απολύσεις αλλά μειώσεις μισθών.
2011	Alapis Pharma	Ελλάδα	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Χημική βιομηχανία)	1.400 εργαζόμενοι	**Ημερησία:** Σε μειώσεις μισθών έως 30% και στην υπογραφή συμβάσεων εργασίας περιορισμένης ισχύος με τους εργαζομένους, ανακοίνωσε η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ιατρικών Επισκεπτών, και Φαρμακευτικών Επαγγελμάτων ότι προχωρεί η εταιρεία Alapis Pharma. Λόγω τω τεράστιων δανείων θα οδηγηθεί σε απολύσεις λόγω πτώχευσης.	Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο του σωματείου κο Λειβαδά, η εταιρεία προχώρησε σε απολύσεις 30 εργαζομένων σταδιακά σε σύνολο 500 , οι πρώτοι 20 δεν δικαιούνταν αποζημίωση διότι δεν είχαν κλείσει ένα χρόνο εργασίας και οι υπόλοιποι 10 απολύθηκαν καταβάλλοντας τους τις αποζημιώσεις που δικαιούνταν. Η εργοδοσία πρότεινε το μέτρο της διαθεσιμότητας αλλά δεν έχει εφαρμοστεί ακόμα. Επίσης συζητιέται και η πιθανότητα υπαγωγής στο άρθρο 99.
2011	Diana	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	100 εργαζόμενοι	**Ναυτεμπορική:** Η Χαρτοποιία Θράκης «Diana Α.Ε.», στην Ξάνθη, έδωσε, αρχικά, αναγκαστική άδεια σε 35 εργαζόμενους στο παραγωγικό τμήμα, στο οποίο εντοπίζεται και το μεγαλύτερο πρόβλημα καθώς το όλο πρόβλημα της εταιρείας εστιάζεται στην αδυναμία προμήθειας πρώτων υλών.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Ξάνθης επιβεβαιώνεται 3μηνη διαθεσιμότητα στο σύνολο του προσωπικού. Δεν έγιναν απολύσεις αλλά μειώσεις μισθών.
2012	Βιοχαρτική	Αττική (Άνω Λιόσια)	Μεταποίηση (παραγωγή χαρτιού)	-	**Ριζοσπάστης:** Οι εργαζόμενοι προχώρησαν σε επίσχεση εργασίας καθώς παραμένουν απλήρωτοι εδώ και 7 μήνες. Η εργοδοσία πρότεινε να τεθούν σε διαθεσιμότητα για 3 μήνες έως ότου εγκριθεί τραπεζικό δάνειο.	Σύμφωνα με την Ομοσπονδία, το δημοσίευμα επιβεβαιώνεται. Οι εργαζόμενοι παραμένουν απλήρωτοι αρκετούς μήνες, βρίσκονται σε επίσχεση εργασίας αλλά δεν διασταυρώθηκε η εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας για 3 μήνες.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2012	Kuehne Nagel (αποθήκη ξηρού φορτίου)	Στερεά Ελλάδα (Οινόφυτα)	ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	800 εργαζόμενοι	**Κέρδος:** 6 εργαζόμενοι σε διαθεσιμότητα η οποία δεν ανακαλείται σύμφωνα με καταγγελία της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων. Αντίθετα η εταιρεία επιχειρεί να χρησιμοποιήσει εργολάβο με δανειζόμενους εργαζόμενους	Ο πρόεδρος του σωματείου εργαζομένων επιβεβαίωσε το δημοσίευμα λέγοντας ότι η επιχείρηση έθεσε 6 εργαζόμενους σε διαθεσιμότητα και επίσης χρησιμοποίησε και εργολάβο με δανειζόμενους εργαζόμενους. Επίσης ανέφερε ότι η επιχείρηση προσχώρησε σε 80 απολύσεις εργαζομένων λαμβάνοντας και τις αποζημιώσεις τους. Η σύμβαση της επιχείρησης με την Carrefour έληξε και ανέλαβε μία άλλη εταιρεία, η «FOODMINK" η οποία προσέλαβε μερικούς από τους 80 απολυμένους. Επίσης ανέφερε ότι η επιχείρηση προσλαμβάνει προσωπικό υπογράφοντας ατομικές συμβάσεις με χαμηλές αποδοχές
2012	Κατσέλης (αρτοσκευάσματα)	Αττική	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ)	600 περίπου εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** απεργιακές κινητοποιήσεις εξαιτίας της μη καταβολής δεδουλευμένων εδώ και 2 μήνες	Σύμφωνα με το σωματείο, η εταιρεία κατέβαλε τα δεδουλευμένα στους εργαζόμενους μέχρι το Φεβρουάριο και τους επόμενους μήνες πληρώνονται με έναντι ενός μέρους του μισθού τους. Η εταιρεία δεν έχει προχωρήσει σε απολύσεις ούτε έχει εφαρμόσει την εκ περιτροπής εργασία μέχρι στιγμής . Η εργοδοσία, σύμφωνα με το σωματείο, το 2011 προχώρησε στην εφαρμογή του μέτρου των οικειοθελών διαθεσιμοτήτων καταβάλλοντας όλες τις αποζημιώσεις.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Πίνακας 3: 11/2008 – 10/2012: Εκ περιτροπής Εργασία – Περιπτώσεις Μελέτης

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2008	ΕΛΒΟ	Κεντρική Μακεδονία (Κιλκίς)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Μεταλλοβιομηχανία-μεταλλικές κατασκευές)	700 εργαζόμενοι	**Ημερησία:** Με τις εκτιμήσεις για τα οικονομικά μεγέθη του 2008 να κάνουν λόγο για ζημίες που θα ξεπεράσουν τα 15 εκατ. ευρώ έναντι ζημίας 1 εκατ. ευρώ του 2007 και για βουτιά του κύκλου εργασιών στα 35 εκατ. ευρώ από τα 84 εκατ. ευρώ της προηγούμενης χρονιάς, η εταιρεία εξετάζει την πιθανότητα εφαρμογής μέτρων εκ περιτροπής εργασίας ή/και διαθεσιμότητες.	Σύμφωνα με το σωματείο πρόκειται να εφαρμοστεί πρόγραμμα εργασιακής εφεδρείας το οποίο ωστόσο δεν έχει εφαρμοστεί ακόμη.

2008	Ελληνική Υφαντουργία (Ακκάς)	Κεντρική Μακεδονία (Κιλκίς-Γιαννιτσά)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Κλωστοϋφαντουργία)	500 εργαζόμενοι	**Πρώτο Θέμα:** Σε παγίωση της 4ήμερης εκ περιτροπής εργασίας στους εργαζόμενους της «Ελληνικής Υφαντουργίας ΑΕ» στα Γιαννιτσά και σε μονομερή επιβολή του μέτρου στους εργαζόμενους των «Κλωστηρίων Κιλκίς ΑΕ» προχωρά ο όμιλος Ακκά. Η 4ήμερη εκ περιτροπής εργασία στην «Ελληνική Υφαντουργία» ξεκίνησε από το Δεκέμβρη του 2008, συνεχίστηκε το 2009 με παράλληλη επιβολή τριών εβδομάδων εργασίας για τους μήνες Ιούνη, Οκτώβρη και Δεκέμβρη, αλλά και το 2010, ανάλογα με τις ανάγκες της. Η κατάσταση αυτή παγιώθηκε και επεκτάθηκε με την εφαρμογή εκ περιτροπής εργασίας τριών εβδομάδων. Αυτό το μέτρο επέβαλε μονομερώς η εργοδοσία και στους εργαζόμενους στα «Κλωστήρια Κιλκίς» για το πρώτο τρίμηνο του 2011, με πρόσχημα την κρίση και την έλλειψη πρώτων υλών. 500 εργαζόμενοι	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Κιλκίς η εταιρεία συγχωνεύτηκε πριν από 2 χρόνια με τα Κλωστήρια Κιλκίς. Από τους 90 εργαζόμενους οι 45 μεταφέρθηκαν στα κλωστήρια Κιλκίς ενώ οι υπόλοιποι απολύθηκαν με αποζημιώσεις. Στα κλωστήρια Κιλκίς εφαρμόστηκε εκ περιτροπής εργασία για 9 μήνες και θα επανέλθουν για ένα δίμηνο ακόμη ανάλογα με τις συνθήκες.
2008	Επίλεκτος	Θεσσαλία (Φάρσαλα)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Κλωστοϋφαντουργία)	250 εργαζόμενοι	**Πρώτο Θέμα:** Εκ περιτροπής εργασία επιχειρεί να επιβάλλει η επιχείρηση κλωστοϋφαντουργίας «Επίλεκτος» που εδρεύει στα Φάρσαλα, στους 250 εργαζόμενους του εργοστασίου, για περίπου τρεις μήνες	Σύμφωνα με τον Πρόεδρο του σωματείου η εταιρεία εφάρμοσε εκ περιτροπής εργασία για 3 μήνες κατά την οποία οι εργαζόμενοι λαμβάνουν , μέσα στο χρόνο, κανονική άδεια με όλες τις αποδοχές. Η επιχείρηση εφάρμοσε στο μεγαλύτερο μέρος των τμημάτων της το μέτρο αυτό εκτός από τους τεχνίτες –συντηρητές που είχαν σχέση με το εκκοκκιστήριο. Τα εργοστάσια επαναλειτούργησαν με πλήρη απασχόληση όλου του προσωπικού.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2009	Ελληνική Εταιρεία Χάλυβος (Hellenic Steel)	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (παραγωγή βασικού σιδήρου και χάλυβα και σιδηροκραμάτων)	420-360 εργαζόμενοι	**Ελευθεροτυπία & Εξπρές & Τα Νέα:** Η επιχείρηση στη Θεσσαλονίκη ανακοίνωσε την πρόθεσή της να θέσει σταδιακά σε διαθεσιμότητα 300 (από τους 420) εργαζόμενους διάρκειας 5 έως 10 ημερών από τις 23 Μαρτίου έως το Πάσχα.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Θεσσαλονίκης η εταιρεία απασχολεί 360 άτομα σε 2 βάρδιες. Υπάρχει πρόταση της διοίκησης για εκ περιτροπής εργασία 3 ημερών/εβδομάδα για 3 μήνες και αντιπρόταση του σωματείου για συμψηφισμό του χρόνου αυτού με τα υπόλοιπα αδειών του 2011 αλλά και μέρους αδειών του 2012.
2009	Πρεκονστρούκτα	Κεντρική Μακεδονία (Κιλκίς)	ΔΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	120 εργαζόμενοι	**Ελευθεροτυπία & Τα Νέα**: Η επιχείρηση προκατασκευασμένων σπιτιών έθεσε σε σύστημα εκ περιτροπής εργασίας το σύνολο των εργαζομένων της.	Σύμφωνα με το σωματείο το 2009 λήγει η σύμβαση κατασκευής τσιμεντοϊστών με συνέπεια οι 40 εργαζόμενοι να μην έχουν αντικείμενο. Εφαρμόζεται εκ περιτροπής εργασία (για την κάλυψη του προσωπικού) εβδομάδα ανά εβδομάδα, με τους εργαζόμενους του τμήματος προκατασκευής κτιρίων. Εργάζονται με εκ περιτροπής εργασία 90 άτομα και 20με πλήρες ωράριο. Μετά το τέλος του εξαμήνου εφόσον δεν έχει υπογραφεί η σύμβαση με τη ΔΕΗ η εταιρεία προχωράει σε ομαδικές απολύσεις και από τους εναπομείναντες οι 40 συνεχίζουν εκ περιτροπής εργασία και 10 με πλήρες ωράριο. Τον Ιούλιο υπογράφεται καινούργια σύμβαση με ΔΕΗ και οι εργαζόμενοι απασχολούνται μέχρι σήμερα με πλήρες ωράριο εργασίας.
2009	ΚΟΜΟΤΕΞ	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη (Ξάνθη)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (κατασκευή εσώρουχων – ετοίμων ενδυμάτων αξεσουάρ)	90 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Στο εργοστάσιο εσωρούχων ΚΟΜΟΤΕΞ στην Ξάνθη, εφαρμόστηκε εκ περιτροπής, με 4ήμερη απασχόληση, στους 90 εργαζόμενους.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Ξάνθης εφαρμόστηκε εκ περιτροπής εργασία - 4ήμερη εργασία για 2 μήνες- στο σύνολο του προσωπικού. Δεν έγιναν απολύσεις ωστόσο έγινε μείωση μισθών.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2009	ALPHA ΚΕΡΑΜΙΚΑ	Θεσσαλία (Λάρισα)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Κατασκευή προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά)	-	**Αυγή:** Η επιχείρηση στον νομό Λάρισας, εκτός από 10 απολύσεις έθεσε σε εκ περιτροπής εργασία το 50% των εργαζομένων στην παραγωγή.	Σύμφωνα με το σωματείο εφαρμόστηκε το 2009, διαθεσιμότητα ενός μηνός σε 36 άτομα της παραγωγής. Στη συνέχεια και ως το τέλος του 2009, η επιχείρηση προχωρά σε 7 διαδοχικές απολύσεις συν 2 (αρχές του 2010). Μετά από ψηφοφορία των εργαζομένων και για να μη γίνουν απολύσεις, αποδέχονται εργασία 16 ημερών το μήνα για τρεις μήνες. Ωστόσο μετά την πάροδο αυτού του διαστήματος η επιχείρηση προχωρά σε 7 απολύσεις, ενώ μερικούς μήνες σε επιπλέον 6. Αρχές 2011 η επιχείρηση προτείνει τη μείωση 20% του μικτού μισθού το οποίο και αρνούνται οι εργαζόμενοι. Η επιχείρηση, μετά από αυτό εφαρμόζει εκ περιτροπής σύστημα εργασίας στο ½ των ατόμων της παραγωγής ενώ εκκρεμούν μέρος των δεδουλευμένων Νοεμβρίου και Δεκεμβρίου 2010, το επίδομα αδείας τιου2011 υπόλοιπο μισθού Αυγούστου, το σύνολο των μισθών Σεπτεμβρίου και Οκτωβρίου 2011.
2010	Μετρό Θεσσαλονίκης	Κεντρική Μακεδονία	Μεταφορές	700 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Στην επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας στις τέσσερις βάρδιες που εργάζονται στις στοές του Μετρό Θεσσαλονίκης προχώρησε η Κοινοπραξία που κατασκευάζει το έργο, υποστηρίζοντας ότι σε διαφορετική περίπτωση θα προχωρούσε σε απολύσεις όσων εργάζονται στις δύο από τις τέσσερις βάρδιες	Σύμφωνα με το σωματείο, λόγω διακοπής των εργασιών στους μετροπόντικες για τεχνικούς λόγους η εταιρεία προχώρησε σε εκ περιτροπής εργασία στο συγκεκριμένο τμήμα (δηλαδή σε 130 άτομα) και για περίοδο από Φεβρουάριο έως Αύγουστο 2010. Μετά το διάστημα αυτό έγινε και πάλι έναρξη εργασιών χωρίς να χαθεί καμία θέση εργασίας.

2010	Κιολείδης	Θεσσαλία (Βόλος)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (βιομηχανία κατασκευής εξοπλισμού μεταφορών)	130 - 90 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Το ΕΚΒ μαζί με τους εργαζόμενους είχαν αντιπροτείνει να εξαντληθούν οι άδειες προσωπικού αλλά και ακόμη να γίνει χρήση του προγράμματος διαθεσιμότητας, προκειμένου να μην καθιερωθεί το πρόγραμμα της εκ περιτροπής εργασίας, η εταιρία ωστόσο επέμεινε και προχώρησε στην εφαρμογή του.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Βόλου η επιχείρηση έθεσε σε εκ περιτροπής εργασία 71 από τους 130 εργαζομένους για διάστημα 9 μηνών.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2010	Βιομηχανία Δερμάτων Ελλάδας	Δυτική Ελλάδα (Αχαΐα)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Βυρσοδεψία)	60 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Η επιχείρηση, επικαλούμενη οικονομικά προβλήματα, ανακοίνωσε την εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας όπου οι εργαζόμενοι θα δουλεύουν τέσσερις αντί για πέντε μέρες τη βδομάδα. Η μείωση των ημερών εργασίας θα συνοδεύεται και από ανάλογη μείωση του μισθού και του αριθμού των ενσήμων.	Με απόφαση του Σωματείου οι εργαζόμενοι αποδέχονται την εκ περιτροπής εργασία, για 20 ημέρες μέχρι και τα Χριστούγεννα. Στο μέτρο αυτό εντάσσεται το σύνολο του προσωπικού εκτός από τους Διευθυντές. Επακόλουθο είναι η διατήρηση της απασχόλησης αλλά με μειώσεις μισθών και δικαιωμάτων. Το σωματείο ανέφερε ότι από τις 13 Μαρτίου του 2012 το εργοστάσιο έκλεισε.
2011	Καζίνο Πάρνηθας	Αττική	ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ ΚΑΙ ΧΩΡΟΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑΣ	1.200 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης**: Η επιχείρηση έχει προβεί σε επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας στους εργαζόμενους που απασχολούνται στα τμήματα επιτραπέζιων και ηλεκτρομαγνητικών παιγνίων, καθώς και σε επισιτιστικά και άλλα υποστηρικτικά τμήματα, με τη μορφή της μείωσης των ημερών εργασίας κατά δύο το μήνα και για διάστημα 9 μηνών. 5 απολύσεις και εκ περιτροπής απασχόληση για τους υπόλοιπους εργαζομένους	Σύμφωνα με το σωματείο, η εργοδοσία ζήτησε από τους εργαζόμενους την αύξηση του ωραρίου εργασίας από 7 ½ ώρες σε 8 ½ το οποίο δεν έχει γίνει μέχρι στιγμής. Αργότερα προχώρησε σε εκ περιτροπής εργασίας σε ορισμένα τμήματα όπως σερβιτόροι, εστιατόριο, τεχνικούς, που είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση αποδοχών τους. Πριν την εκ περιτροπής εργασία έγιναν απολύσεις σταδιακά και τώρα το σύνολο των εργαζομένων είναι 1180 άτομα από 1200 περίπου που ήταν πριν την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας.

2011	ΕΠΙΛΕΚΤΟΣ	Θεσσαλία (Φάρσαλα)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Κλωστοϋφαντουργία)	250 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Μείωση των μισθών μέχρι 30% επιχειρεί να επιβάλει στους εργαζόμενους η εργοδοσία στο εργοστάσιο κλωστοϋφαντουργίας **«ΕΠΙΛΕΚΤΟΣ»**, στα **Φάρσαλα.** Η εργοδοτική επίθεση στα δικαιώματα των εργαζομένων στην επιχείρηση συνεχίζεται με μέτρα που πάρθηκαν το τελευταίο διάστημα, όπως εκ περιτροπής εργασία, προσπάθεια επιβολής επιχειρησιακής σύμβασης κ.ά.	Σύμφωνα με τον Πρόεδρο του σωματείου η εταιρεία εφάρμοσε εκ περιτροπής εργασία για 3 μήνες κατά την οποία οι εργαζόμενοι λαμβάνουν , μέσα στο χρόνο, κανονική άδεια με όλες τις αποδοχές. Η επιχείρηση εφάρμοσε στο μεγαλύτερο μέρος των τμημάτων της το μέτρο αυτό εκτός από τους τεχνίτες –συντηρητές που είχαν σχέση με το εκκοκκιστήριο. Τα εργοστάσια επαναλειτούργησαν με πλήρη απασχόληση όλου του προσωπικού.
2011	Κλωστήρια Κιλκίς	Κεντρική Μακεδονία (Κιλκίς)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (Κλωστοϋφαντουργίς	150 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης :** Αρχικά η εργοδοσία («Ελληνική Υφαντουργία» του Ακκά) ανακοίνωσε στους εργαζόμενους ότι θα πρέπει το εργοστάσιο να μείνει κλειστό για τρεις εβδομάδες (μία βδομάδα κάθε μήνα) από το Μάη μέχρι και τον Ιούλη. Ύστερα επέβαλε στους εργαζόμενους να αποδεχθούν να μη δουλέψουν 4 εβδομάδες. Μέσα από αυτό το μέτρο επιδιώκει να κόψει 640 ώρες εργασίας, δηλαδή ένα μήνα δουλειάς.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Κιλκίς η («Ελληνική Υφαντουργία» του Ακκά) συγχωνεύτηκε πριν από 2 χρόνια με τα Κλωστήρια Κιλκίς. Από τους 90 εργαζόμενους οι 45 μεταφέρθηκαν στα κλωστήρια Κιλκίς ενώ οι υπόλοιποι απολύθηκαν με αποζημιώσεις. Στα κλωστήρια Κιλκίς εφαρμόστηκε εκ περιτροπής εργασία για 9 μήνες και θα επανέλθουν για ένα δίμηνο ακόμη ανάλογα με τις συνθήκες.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2012	ΝΟΤΟΣ Com	Αττική (Αθήνα) & Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη)	Λιανικό εμπόριο	1.400 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης**: Η Διοίκηση της Notos Com Συμμετοχές ενημέρωσε τους εργαζόμενους ότι θα εφαρμοστεί μονομερώς καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας σε όλους τους εργαζομένους του Ομίλου από 1/1/2012 και για τους επόμενους 9 μήνες. Έτσι, οι εργαζόμενοι θα δουλεύουν 4 ημέρες αντί για 5 την εβδομάδα με μια περικοπή 20% του μισθού τους και περικοπή των ενσήμων κατά 4 ένσημα ανά μήνα.	Σύμφωνα με το σωματείο εργαζομένων, το δημοσίευμα επιβεβαιώνεται. Οι περίπου 1700 εργαζόμενοι εργάζονται σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας, 4 ημέρες την εβδομάδα αντί για 5 και με μείωση μισθού 20%.

2012	Πόρτο Καρράς	Κεντρική Μακεδονία (Χαλκιδική)	Ξενοδοχεία και εστιατόρια	800 εργαζόμενοι	**Press Time**: Σενάρια ομαδικών απολύσεων, εκ περιτροπής εργασίας αλλά κι εποχικής απασχόλησης, προκειμένου να περιορίσει το εργασιακό κόστος στο 30% - 32%, από περίπου 42% που βρίσκεται τώρα, επεξεργάζεται η διοίκηση του "Πόρτο Καρράς" στη Χαλκιδική, για να αντεπεξέλθει της κρίσης.	Σύμφωνα με το σωματείο εργατοϋπαλλήλων Πορτο Καρρά, η εταιρεία προχώρησε σε μειώσεις μισθών και σε εκ περιτροπής εργασία.
2012	Intracom Defense Electronics	Αττική	Μεταποίηση (κατασκευή ηλεκτρικών συσκευών και εξοπλισμού)	400 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης**: Σε νέες απεργιακές κινητοποιήσεις προχωρούν οι εργαζόμενοι στην Intracom Defense Electronics, όπως προκύπτει από ανακοίνωση που έδωσε στη δημοσιότητα το σωματείο εργαζομένων στον όμιλο. Ο λόγος είναι η ανακοίνωση προ ημερών από τη διοίκηση πως σκοπεύει να επεκτείνει την περσινή μείωση μισθών και για το 2012 με ατομικές συμβάσεις και επιπρόσθετα να επιβάλει 4ημερη εκ περιτροπής εργασία και κόψιμο επιδομάτων (βρεφονηπιακού και ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης), με το αιτιολογικό ότι η εταιρία παρουσίασε ζημιές το 2011.	Σύμφωνα με το μέλος του σωματείου εργαζομένων του ομίλου, το δημοσίευμα επιβεβαιώνεται. Η εργοδοσία επέβαλε την 4ήμερη εκ περιτροπής εργασία και συνέχισε τις μειώσεις μισθών που ίσχυαν από πέρυσι. Το 2012 περιόρισε τις μειώσεις μισθών και τις εφάρμοσε μόνο στους αμειβόμενους πάνω από 2200€ για όσο διάστημα θα διαρκέσει η εκ περιτροπής εργασία. Όταν λήξει η εκ περιτροπής εργασία, διάστημα 9 μηνών, το μέτρο αυτό θα εφαρμοστεί σε όλους τους εργαζόμενους.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2012	Μινέρβα	Κεντρική Μακεδονία	Μεταποίηση (κλωστοϋφαντουργία)	300 εργαζόμενοι	**Αυγή**: Ακόμη 12 απολύσεις ανακοίνωσε η εργοδοσία στην βιομηχανία πλεκτικής ΜΙΝΕΡΒΑ ενώ ετοιμάζει άλλες 13 για τον μήνα Φεβρουάριο. Σύμφωνα με το υπόμνημα η επιχείρηση ΜΙΝΕΡΒΑ έχει θέσει το προσωπικό της σε αναγκαστική εκ περιτροπής εργασίας λόγω της μειωμένης ζήτησης των προϊόντων της και πλέον οι εργαζόμενοι εργάζονται τέσσερις μέρες την εβδομάδα με όλες τις μισθολογικές περικοπές που απορρέουν από αυτή την εργασιακή σχέση. Στα τέλη Οκτωβρίου η επιχείρηση προχώρησε σε απολύσεις με αιτιολογικό τη δραματική μείωση της ζήτησης των προϊόντων της.	Σύμφωνα με την Κα Κοασίδου, η εταιρεία έθεσε το προσωπικό της σε εκ περιτροπής εργασίας, με ατομικές συμβάσεις, 4 ημέρες την εβδομάδα και με αμοιβές ανάλογες με το χρόνο απασχόλησης. Επίσης προχώρησε σε απολύσεις εργαζομένων. Το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας δεν εφαρμόστηκε στο σύνολο των 260 εργαζομένων.
2012	Φειδάς (Δερμάτινα υποδήματα)	Αττική (Αχαρναί)	Μεταποίηση (Βυρσοδεψία)	200 εργαζόμενοι	**Αυγή**: Οι εργάτες της εταιρείας Φειδάς ΑΕ, ο αριθμός των οποίων ανέρχεται περίπου στους 200, στα τέλη Νοεμβρίου έλαβαν ειδοποίηση πως λόγω της πτώσης των κερδών κατά 10% σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, θα πρέπει ή να δουλεύουν μόνο τρεις μέρες την εβδομάδα και να πληρώνονται ανάλογα, ή η εταιρεία θα προβεί σε απόλυση 70 εργατών. Οι εργαζόμενοι δέχθηκαν την τριήμερη εργασία ενώ η διεύθυνση της εταιρείας δεσμεύτηκε πως τα συγκεκριμένα μέτρα θα ισχύσουν μέχρι τον Μάιο.	Σύμφωνα με την Ομοσπονδία, το δημοσίευμα επιβεβαιώνεται. Η εταιρεία είχε προχωρήσει άτυπα το 2011 σε 4ήμερη εκ περιτροπής εργασία και αργότερα το 2012 σε 3ήμερη. Τον Ιούνιο ζήτησε η εργοδοσία από τους εργαζόμενους να υπογράψουν ατομικές συμβάσεις που να προβλέπουν 2 πενθήμερα το μήνα. Με αυτόν τον τρόπο οι μισθοί μειώθηκαν κατά 20 % στην αρχή , αργότερα κατά 30% και τώρα έχει φτάσει στο 50% περίπου εφόσον εργάζονται τις μισές μέρες του μήνα. Το μέτρο αυτό εφαρμόστηκε και στους 180 περίπου εργαζόμενους.

2012	Λητώ (Βρεφικά καταστήματα)	Αττική	Λιανικό εμπόριο	-	**Δημοκρατία**: Με Προσωρινή Διαταγή του το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών επανέφερε σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης δύο εργαζόμενες σε κατάστημα της επιχείρησης ΛΗΤΩ, οι οποίες επειδή είχαν αρνηθεί να υπογράψουν συμφωνητικό μείωσης αποδοχών βρέθηκαν να αποτελούν τις μοναδικές εργαζόμενες στις οποίες εφαρμόστηκε μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής εργασίας με συνέπεια να υποστούν μείωση αποδοχών κατά 60%.	Σύμφωνα με την Πρόεδρο του συλλόγου εμποροϋπαλλήλων, η εταιρεία έχει επιβάλλει στο σύνολο των εργαζομένων το καθεστώς της εκ περιτροπής εργασίας καθώς και έχει προβεί σε αρκετές απολύσεις.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2012	Φωκάς (Πολυκατάστημα)	Αττική	Λιανικό εμπόριο	-	**Ριζοσπάστης**: Μείωση μισθού σε ποσοστό 20%-60% και εκ περιτροπής εργασία προτείνει η διεύθυνση των πολυκαταστημάτων ενώ, σύμφωνα με τους εργαζόμενους όποιος αρνηθεί αυτόματα αποχωρεί από τη δουλειά του	Σύμφωνα με την πρόεδρο του συλλόγου εμποροϋπαλλήλων, το δημοσίευμα επιβεβαιώνεται. Η εταιρεία έχει προβεί σε αρκετές απολύσεις και έχει προχωρήσει σε μειώσεις μισθών 20%-60%.
2012	Phone-marketing (τηλεφωνικό κέντρο)	Αττική (Ν. Ιωνία)	Τηλεπικοινωνίες	-	**Ριζοσπάστης**: Οι εργαζόμενοι σε 48ωρη απεργία καθώς τους προτάθηκε εκ περιτροπής εργασία με τη μορφή ενός 8ώρου την εβδομάδα	Σύμφωνα με το σωματείο εργαζομένων, οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε απεργία 80 ημέρες διότι η εργοδοσία πρότεινε την εκ περιτροπής εργασία ένα 8ωρο την εβδομάδα. Το προσωπικό δεν το έχει αποδεχθεί. Το μέτρο αυτό εφαρμόστηκε μόνο για τους 57 από τους 110 εργαζόμενους. Η εταιρεία έχει καταβάλει όλα τα δεδουλευμένα των εργαζομένων.
2012	Frigoglass (Εταιρεία επαγ/τικής ψύξης)	Πελοπόννησος (Κάτω Αχαγιά, Πάτρα)	Μεταποίηση (κατασκευή προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά)	110 στο σύνολο οι εργαζόμενοι: 70 εργαζόμενοι στην παραγωγή	**Δημοκρατία**: Πρόταση της επιχείρησης για εκ περιτροπής εργασία του συνόλου των εργαζομένων (τριήμερη απασχόληση) έως το τέλος του 2012	Σύμφωνα με τον Γραμματέα του Σωματείου εργαζομένων, το δημοσίευμα επιβεβαιώνεται. Το σύνολο των εργαζομένων βρίσκεται σε εκ περιτροπής εργασία από τον Απρίλιο.

2012	Eviop-Tempo (Βιομηχανία Ηλεκτρολογικού Υλικού Εσωτερικών Εγκαταστάσεων)	Στερεά Ελλάδα (Βασιλικό Ευβοίας)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ)	600 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Αδιευκρίνιστος αριθμός εργαζομένων σε μείωση μισθών κατά 35%. Η μείωση, σύμφωνα με το δημοσίευμα έρχεται μετά από μεγάλο αριθμό «οικειοθελών» αποχωρήσεων καθώς και εφαρμογή εκ περιτροπής εργασίας	Σύμφωνα με το σωματείο εργαζομένων, το δημοσίευμα επιβεβαιώνεται Η επιχείρηση προχώρησε στην εφαρμογή του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας 1 ημέρα την εβδομάδα μέχρι την 30/6. Υπήρξε μεγάλος αριθμός οικειοθελών αποχωρήσεων οι οποίοι πήραν τις αποζημιώσεις τους. Η επιχείρηση πρότεινε την υπογραφή επιχειρησιακής σύμβασης είτε μονοετής είτε διετής. Η μονοετής σύμβαση λήγει στις 31/12/12 και προβλέπει μειώσεις μισθών 7,5% και σε επιδόματα 15-17% σε όλους. Η διετής σύμβαση που αρχίζει από 1/7 12 και λήγει 30-6/14 προβλέπει μείωση αποδοχών 9% κάθε χρόνο. Οι εργαζόμενοι όμως δεν δέχτηκαν και βρίσκονται σε κινητοποιήσεις.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2012	Κου-Κου (επιχείρηση παιδικών ειδών και παιχνιδιών)	Ελλάδα	ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ	180 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Απεργιακές κινητοποιήσεις εξαιτίας της μη καταβολής δεδουλευμένων εδώ και 2 μήνες και της εφαρμογής του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας	Η Ομοσπονδία Εμποροϋπαλλήλων Πάτρας ανέφερε ότι η επιχείρηση επέβαλε την εκ περιτροπής εργασία 2ημέρες την εβδομάδα μόνο σε 2 εργαζόμενες. Το σύνολο των εργαζομένων στο κατάστημα της Πάτρας είναι 9, ενώ στα υπόλοιπα καταστήματα σε όλη τη χώρα είναι περίπου 48. Η επιχείρηση έχει προχωρήσει σε απολύσεις και δεν έχει καταβάλει τα δεδουλευμένα τους. Επίσης η εταιρεία έχει κάνει αίτηση υπαγωγής στο άρθρο 99 η οποία έχει γίνει δεκτή.
2012	ΦΑΓΕ	Ελλάδα	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ)	900 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Απολύθηκαν 25 εργαζόμενοι	Σύμφωνα με τον πρόεδρο του σωματείου, το δημοσίευμα επιβεβαιώνεται. Η διοίκηση έχει προχωρήσει σε 25 απολύσεις έχοντας πάρει και τις αποζημιώσεις τους. Στο εργοστάσιο του Αμύνταιου η εργοδοσία επέβαλε την 4ήμερη εκ περιτροπής εργασία στους εργαζόμενους για ένα μήνα.

2012	Καζίνο Πάρνηθας	Αττική	ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ	1.150 εργαζόμενοι	**Δημοκρατία**: Το Καζίνο ανακοίνωσε την επ' αόριστον αναστολή των λειτουργιών τους εξαιτίας της 48ωρης απεργίας των 1.150 εργαζομένων με αίτημα την υπογραφή νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας	Σύμφωνα με εκπρόσωπο των εργαζομένων, το προσωπικό βρίσκεται 26 ημέρες σε απεργία. Η εταιρεία την επόμενη ημέρα της έναρξης της απεργίας κλείδωσε το κτίριο και δεν επέτρεψε να μπει στο κτίριο κανένας εργαζόμενος ακόμα και όσοι ήθελαν να δουλέψουν. Το αίτημά τους είναι η υπογραφή νέας συλλογικής σύμβασης καθώς και η επισκευή του κτιρίου για την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε 3ήμερη ή 4ήμερη εκ περιτροπής εργασία ανάλογα με τις ειδικότητες. Η εργοδοσία ζητάει από τους εργαζόμενους μειώσεις μισθών και έχει επιβάλει αύξηση του ωραρίου. Τα συγκεκριμένα μέτρα δεν έχουν γίνει δεκτά από τους εργαζόμενους και γι αυτό βρίσκονται σε απεργία.
2012	ΒΕΜΕΚΕΠ (επιχείρηση μεταλλικών κατασκευών στη Β' ΒΙΠΕ)	Θεσσαλία (Μαγνησία)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ-ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ)	225 εργαζόμενοι	**Ταχυδρόμος της Μαγνησίας:** Πρόταση της Διοίκησης για εφαρμογή του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας -2 ημέρες την εβδομάδα και το οποίο θα εφαρμοστεί τμηματικά για ορισμένες ειδικότητες	Σύμφωνα με τον Γραμματέα του σωματείου, η εταιρεία προχώρησε σε εκ περιτροπής εργασίας τις μισές ημέρες του μήνα και κατά συνέπεια υπήρξε μείωση αποδοχών. Το μέτρο δεν εφαρμόστηκε σε όλους τους εργαζόμενους, 140 άτομα, παρά μόνο σε μερικές ειδικότητες. Το μέτρο ίσχυσε μόνο για 2 μήνες.

ΕΤΟΣ	Επιχείρηση	Γεωγραφική περιοχή	Κλάδος	Μέγεθος επιχείρησης	Επεξήγηση δημοσιευμάτων	Διασταύρωση δημοσιευμάτων
2012	Leroy Merlin	Αττική	ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ	650 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Πρόταση της Διοίκησης για εφαρμογή 9ωρης ή 7ωρης εργασίας, ανάλογα με τις ανάγκες της, καθώς και κατάργηση του ρεπό Σάββατο-Δευτέρα	Η Πρόεδρος του Συλλόγου Εμποροϋπαλλήλων Αθήνας ανέφερε ότι η εταιρεία επέβαλε περισσότερες ώρες εργασίας στους εργαζόμενους, 11ωρο με τον ίδιο μισθό. Επίσης προχώρησε σε απολύσεις οι οποίες έγιναν αφορμή για στάση εργασίας των εργαζομένων διότι οι απολυθέντες δεν συμφώνησαν με το μέτρο αυτό.

2012	Trastic-ΕΛΛΕΝΙΤ (δομικά υλικά)	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη)	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ-ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ-ΜΕΤΑΛΛΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ)	84 εργαζόμενοι	**Δημοκρατία**: 68 εργαζόμενοι σε επίσχεση εργασίας από τον Οκτώβριο του 2011 για την μη καταβολή δεδουλευμένων 11 μηνών	
2012	Μουσείο Μπενάκη	Αττική	ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	-	**Αυγή:** 10 εργαζόμενοι απολύθηκαν ενώ πριν από δύο μήνες το Μουσείο έθεσε μονομερώς το προσωπικό σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας για 8 μήνες μ ε αντίστοιχη μείωση (-20% επιπλέον) των αποδοχών. Να σημειωθεί πως από τον Ιούλιο 2011 με την υπογραφή διετούς ισχύος Επιχειρησιακής Σύμβασης οι αποδοχές του προσωπικού μειώνονται κατά 20%. Παράλληλα η διοίκηση του Μουσείου προχωρά σε απολύσεις 30 εργαζομένων	Σύμφωνα με την Αντιπρόεδρο του σωματείου, η Διοίκηση του Μουσείου εφάρμοσε το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας, 4 ημέρες την εβδομάδα μα αντίστοιχη μείωση τω ν αποδοχών 20%. Το μέτρο εφαρμόστηκε σε όλο το προσωπικό τμηματικά, περίπου 230 άτομα. Η Αντιπρόεδρος ανέφερε ότι τον τελευταίο χρόνο υπάρχουν πολλές απολύσεις με καταβολή των αποζημιώσεών τους και παράλληλα υπάρχει μία υποψία για περισσότερες απολύσεις χωρίς ωστόσο να υπάρχει επίσημη ανακοίνωση.
2012	LAFARGE	Αττική	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	1.268 εργαζόμενοι	**Ριζοσπάστης:** Εκ περιτροπής εργασία δύο ημερών την εβδομάδα ή δύο εβδομάδων τον μήνα στο σύνολο των εργαζομένων.	-



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
Διαθεσιμότητες / Εκ περιτροπής Εργασία

1. Αναφέρατε τον αριθμό απασχολούμενων στην επιχείρηση.
2. Αιτίες που επικαλέσθηκε η επιχείρηση για την υιοθέτηση του μέτρου:

Α. της διαθεσιμότητας.

Β. της εκ περιτροπής εργασίας.

3. Προέβη η επιχείρηση σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων;
4. Προέβη η επιχείρηση σε έγκαιρη έγγραφη προειδοποίηση των εργαζομένων;
5. Σε τι αριθμό εργαζομένων εφαρμόστηκε το μέτρο:

Α. της διαθεσιμότητας; (αναφέρατε αριθμό ατόμων καθώς και ποσοστό απασχόλησης)

Β. της εκ περιτροπής εργασίας; (αναφέρατε αριθμό ατόμων καθώς και ποσοστό απασχόλησης)

6. Ποιά ήταν η διάρκεια της διαθεσιμότητας;

Α. Αναφέρατε ημερολογιακά έτη κατά τα οποία εφαρμόστηκε το μέτρο.

Β. Αναφέρατε αριθμό μηνών ανά ημερολογιακό έτος.

Γ. Αναφέρατε αριθμό ατόμων/ημερολογιακό έτος στους οποίους εφαρμόστηκε το μέτρο.

Δ. Αναφέρατε το ποσοστό αμοιβής, επί του συνολικού μισθού των εργαζομένων, που καταβλήθηκε κατά την διάρκεια εφαρμογής του μέτρου.

7. Διατηρήθηκαν τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων (ωράριο, παροχές, κλπ.). Αν όχι, αναφέρατε τις αλλαγές και τον αριθμό ατόμων που επηρεάστηκαν (ποσοστό απασχόλησης).
8. Το χρονικό διάστημα που προηγήθηκε ή ακολούθησε της εφαρμογής του μέτρου της διαθεσιμότητας συνδυάστηκε με απολύσεις προσωπικού της εν λόγω επιχείρησης;
9. Αν ναι, ποιο χρόνο έγιναν οι απολύσεις;
10. Αναφέρατε το ποσό που δόθηκε ως αποζημίωση στην περίπτωση απόλυσης μετά το τέλος της διαθεσιμότητας.
11. Ποια ήταν η διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας;

Α. Αναφέρατε αριθμό ημερών ανά εβδομάδα κατά τις οποίες εφαρμόστηκε το μέτρο.

Β. Αναφέρατε αριθμό μηνών ανά ημερολογιακό έτος.

Γ. Αναφέρατε αριθμό ατόμων/ημερολογιακό έτος στους οποίους εφαρμόστηκε το μέτρο.

Δ. Αναφέρατε το ποσοστό μείωσης της αμοιβής, επί του συνολικού μισθού των εργαζομένων, που καταβλήθηκε κατά την διάρκεια εφαρμογής του μέτρου.

12. Το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας ήταν αποτέλεσμα συμφωνίας ή μονομερούς επιβολής;

13. Διατηρήθηκαν τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων (ωράριο, παροχές, κλπ.). Αν όχι, αναφέρατε τις αλλαγές και τον αριθμό ατόμων που επηρεάστηκαν (ποσοστό απασχόλησης).

14. Το χρονικό διάστημα που προηγήθηκε ή ακολούθησε της εφαρμογής του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας συνδυάστηκε με απολύσεις προσωπικού της εν λόγω επιχείρησης;

15. Αν ναι, ποιο χρόνο έγιναν οι απολύσεις;

16. Αναφέρατε το ποσό που δόθηκε ως αποζημίωση στην περίπτωση απόλυσης μετά το τέλος της εκ περιτροπής εργασίας;

17. Υιοθετήθηκαν άλλες μορφές ευέλικτης εργασίας μετά το τέλος εφαρμογής του μέτρου της διαθεσιμότητας ή εκ περιτροπής εργασίας;

18. Προσδιορίστε τον αριθμό των συμβάσεων εργασίας που μετατράπηκαν από πλήρη σε μερική απασχόληση (ποσοστό απασχόλησης).



Θεματική ενότητα 3
Αφερεγγυότητα επιχειρήσεων και επιπτώσεις στην εργασία

Πέννυ Γεωργιάδου

Συντονιστής
Γιάννης Κουζής



Περιεχόμενα

Εισαγωγή 145

1. Η Διεθνής Πραγματικότητα ως προς την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και οι εξελίξεις στις πτωχεύσεις επιχειρήσεων στην Ευρώπη κατά το έτος 2012 147

1.1.Σύνοψη 147

1.2. Πηγές δεδομένων για την αφερεγγυότητα / πτωχεύσεις επιχειρήσεων 148

1.3. Εταιρικές πτωχεύσεις στη Δυτική Ευρώπη: 2006-2011 149

1.4. Δείκτης πτωχεύσεων στη Δυτική Ευρώπη 149

1.5. Ποσοστά συμμετοχής των τομέων οικονομικής δραστηριότητας στις πτωχεύσεις: 2008-2011 152

1.6. Οι πτωχεύσεις στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης: 2010-2011 154

1.7. Παγκόσμιος δείκτης αφερεγγυότητας επιχειρήσεων (Global Insolvency Index): 2009-2012 155

2. Εξελίξεις στο θεσμικό πλαίσιο για την αφερεγγυότητα των Επιχειρήσεων 161

3. Εξελίξεις του φαινόμενου αφερεγγυότητας στην Ελλάδα κατά το έτος 2012 165

3.1. Πτωχεύσεις στην Ελλάδα 165

3.2. Υπαγωγή των επιχειρήσεων στη διαδικασία συνδιαλλαγής του άρθρου 99 του ν. 3588/2007 (Πτωχευτικός κώδικας) 173

3.3. Κλείσιμο επιχειρήσεων στην Ελλάδα: 2012 179

4. Υπαγωγή στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007 και επιπτώσεις στην απασχόληση. Αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας 183

5. Συμπεράσματα - Προτάσεις 189

Βιβλιογραφία 193

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι 195

Επιστολές-Υπομνήματα ΓΣΕΕ για τον Πτωχευτικό Κώδικα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ 205

Ερωτηματολόγιο εμπειρικής έρευνας 205

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ 215

Πίνακας κλάδων οικονομικής δραστηριότητας 215



Executive summary (Περίληψη)

Η παρούσα ανάλυση για την αφερεγγυότητα στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων και τις επιπτώσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί συνέχεια της προηγούμενης έκθεσης 2011 και αποβλέπει στο να παρακολουθήσει τις εξελίξεις του εν λόγω φαινομένου στην Ελλάδα και στο ευρύτερο διεθνές πεδίο κατά το έτος 2012, καθώς και να διερευνήσει και καταγράψει τις επιπτώσεις στους εργαζόμενους όπως τις αντιλαμβάνονται και βιώνουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις που βρίσκονται σε διαδικασίες συνδιαλλαγής. Στο πλαίσιο αυτό επιχειρείται η ποσοτική και ποιοτική ανάλυση των περιπτώσεων που υπάγονται στις εν λόγω διαδικασίες κατά την περίοδο 2012 στον ελληνικό χώρο και η παρουσίαση των αποτελεσμάτων εμπειρικής έρευνας σε εργαζόμενους επιχειρήσεων που εντάχθηκαν στο άρθρο 99. Βασικό συμπέρασμα συνεχίζει να αποτελεί και για το έτος 2012 ότι υπάρχει σημαντικό έλλειμμα προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε συνθήκες αφερεγγυότητας του εργοδότη γεγονός που αποκτά ιδιαίτερες διαστάσεις σε μια περίοδο όξυνσης της οικονομικής κρίσης.



Εισαγωγή

Κατά το έτος 2012, συνεχίζει να παρατηρείται έντονο το φαινόμενο της αφερεγγυότητας[80] των επιχειρήσεων, στο πλαίσιο του οποίου εκατοντάδες επιχειρήσεων αδυνατούν να εκπληρώσουν τις οικονομικές του υποχρεώσεις και προσφεύγουν στο πτωχευτικό δίκαιο.

Κατά τις διαδικασίες αυτές οι μισθωτοί εργαζόμενοι αποτελούν έναν από τους βασικούς αποδέκτες της αδυναμίας αυτής με έντονες συνέπειες ως προς την απασχόληση τους, τα μισθολογικά, εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα τους (καταβολή των αποδοχών του, διατήρηση της θέσης εργασίας ,των όρων εργασίας κ.α.).

Τα μέτρα προστασίας των εργαζομένων που προβλέπονται από το νόμο, διακρίνονται από ελλείψεις και ανεπάρκεια και στην πράξη η εφαρμογή τους συναντά πολλές και ποικίλες δυσκολίες, αντικειμενικές ή μη πραγματικές, ενώ αποτελεί πολύ συχνά πεδίο διεκδικήσεων, συγκρούσεων, δικαστικών διενέξεων. Μεταξύ των δύο εμπλεκόμενων μερών, εργοδότη και εργαζόμενων, η θέση των εργαζομένων, είναι περισσότερο αδύναμη και ευάλωτη.

Σήμερα, σε μια περίοδο κατά την οποία η οικονομική κρίση συνεχίζεται σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο και η Ελλάδα συνεχίζει να βρίσκεται από το 2009 σε μια βαθιά υφεσιακή διαδικασία ως αποτέλεσμα και των εφαρμοζόμενων πολιτικών του Μνημονίου, σε συνέχεια και της προηγούμενης ανάλυσης του έτους 2011[81], επιχειρείται η αποτύπωση των εξελίξεων του φαινομένου της αφερεγγυότητας κατά το έτος 2012 και η περαιτέρω εμβάθυνση των επιπτώσεων στις εργασιακές σχέσεις στις περιπτώσεις υπαγωγής στο άρθρο 99 των συνδιαλλαγών.

Με βάση τα παραπάνω, η παρούσα ανάλυση για την «Αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και επιπτώσεις στην εργασία», έτους 2012, έχει ως στόχο την καταγραφή των εξελίξεων του φαινομένου αυτού και των συνεπειών της για τους εργαζόμενους, προσεγγίζοντας το συνολικά και διερευνώντας το ποικιλοτρόπως.

Η ανάλυση διαρθρώνεται σε **τέσσερις** ενότητες.

Στην **πρώτη** ενότητα επιχειρείται η καταγραφή και παρουσίαση των εξελίξεων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, αξιοποιώντας και ποσοτικά δεδομένα του τελευταίου έτους (2012). Για το λόγο αυτό αξιοποιούνται κατά κύριο λόγο εκθέσεις διεθνών οργανισμών οι οποίοι παρακολουθούν τις διαχρονικές εξελίξεις του φαινομένου.

80. Στην περίπτωση της Ελλάδας στις διαδικασίες αφερεγγυότητας συγκαταλέγονται: Η πτώχαευση, Η εκκαθάριση, Η προσωρινή διαχείριση εταιρείας. Η διοίκηση και διαχείριση των πιστωτών, Η υπαγωγή επιχείρησης υπό επίτροπο με σκοπό τη σύναψη συμβιβασμού με τους πιστωτές

81. Βλ. Αφερεγγυότητα στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων και επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις: 2011, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Στη **δεύτερη** ενότητα επιχειρείται, σε συνέχεια της αναλυτικής παρουσίασης που έχει προηγηθεί και περιλαμβάνεται στην αντίστοιχη έκθεση του προηγούμενου έτους 2011[82], η καταγραφή και παρουσίαση των πρόσφατων αλλαγών που επήλθαν στο θεσμικό πλαίσιο της αφερεγγυότητας και του πτωχευτικού δικαίου των επιχειρήσεων. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στις επιπτώσεις που έχουν οι αλλαγές αυτές ως προς την ικανοποίηση των συμφερόντων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθώς και στις θέσεις της ΓΣΕΕ σε σχέση με τις νομοθετικές αλλαγές.

Στην **τρίτη** ενότητα επιχειρείται η καταγραφή των εξελίξεων όσον αφορά τις πτωχεύσεις, συνδιαλλαγές (άρθρο 99) και το κλείσιμο Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, αξιοποιώντας και ποσοτικά δεδομένα του 2012. Η παρακολούθηση και καταγραφή του φαινομένου της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων διενεργείται κατά παρόμοιο τρόπο όπως και το 2011. Η άντληση και παρουσίαση των **ποσοτικών στοιχείων** για το έτος 2012 προέρχεται από το Πρωτοδικείο Αθηνών ως προς τις πτωχεύσεις των επιχειρήσεων στην Αττική και στην Περιφέρεια και ως προς τις συνδιαλλαγές επιχειρήσεων στην Αττική[83]. Παράλληλα αξιοποιούνται έρευνες των κεντρικών εργοδοτικών οργανώσεων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) ως προς το κλείσιμο επιχειρήσεων γενικά.

Στην **τέταρτη** ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε μέσω συνεντεύξεων σε εκπροσώπους εργαζομένων επιχειρήσεων που αιτήθηκαν ή εντάχθηκαν στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007 κατά τα έτη 2009-2012.

Τέλος, στην **πέμπτη** ενότητα παρουσιάζονται τα συμπεράσματα ως προς την σύγχρονη πορεία του φαινομένου της αφερεγγυότητας και αποτιμώνται οι συνέπειές του ως προς τα ζητήματα της απασχόλησης και της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Επιπρόσθετα διατυπώνονται ορισμένες **προτάσεις** για την αντιμετώπιση των συνεπειών αυτών.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι, η παρούσα ανάλυση αποτελεί συνέχεια της προηγούμενης πρώτης προσπάθειας προσέγγισης και διερεύνησης του φαινομένου της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων, που διενεργήθηκε το 2011 από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, με στόχο να περιγράψει, να αναλύσει και να σκιαγραφήσει το φαινόμενο της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων και των επιπτώσεων που έχει στους εργαζόμενους, να συμβάλλει στην περαιτέρω ανάλυση και κατανόησή του, ώστε να υπάρξει αποτελεσματικότερη προστασία των εργαζομένων απέναντι στις συνέπειες από την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και να αποτελέσει την αφετηρία μιας μόνιμης και συνεχούς παρατήρησης του φαινομένου.

82. Κουζής Γ., Γεωργιάδου Π., Σταμάτη Α., (2012).Εργασιακές Σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα.

83. Σημαντική συμβολή στην επεξεργασία των ποσοτικών στοιχείων της εμπειρικής έρευνας και στη γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων της, είχε ο σ. Γιώργος Κρητικίδης, ο οποίος εκπόνησε και τα γραφήματα της εμπειρικής έρευνας. Η σ. Αντα Σταμάτη διενήργησε τη συλλογή στοιχείων για τις συνδιαλλαγές και συμμετείχε στην ομάδα εργασίας για την εκπόνηση του ερωτηματολογίου και προετοιμασία συνεντεύξεων και η σ. Χριστίνα Τριβιζά πραγματοποίησε την καταγραφή των συλλεχθέντων στοιχείων από το Πρωτοδικείο Αθηνών και συμμετείχε στις εργασίες διενέργειας συνεντεύξεων με εκπροσώπους εργαζομένων. Στη συγγραφή των νομοθετικών εξελίξεων σε σχέση με την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων πραγματοποιήθηκε συνεργασία με το νομικό Γιάννη Γρετσίστα

τερο α



1. Η Διεθνής Πραγματικότητα ως προς την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και οι εξελίξεις στις πτωχεύσεις επιχειρήσεων στην Ευρώπη κατά το έτος 2012

1.1 Σύνοψη

Όπως σημειώνεται και στην περσινή αντίστοιχη Έκθεση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ[84], από τα έτη 2008-09 και μετά εκδηλώνεται στην Ευρώπη μια σημαντική αύξηση του αριθμού των εταιρικών πτωχεύσεων.

Πιο συγκεκριμένα κατά τη διετία 2008-2009, ο αριθμός των εταιρικών πτωχεύσεων αυξάνεται σωρευτικά κατά 36,2% σε 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης (ΕΕ 15 και Ελβετία, Νορβηγία), ενώ στις χώρες της Ευρωζώνης η αύξηση ανέρχεται σε 46%. Αντίστοιχα οι αυξήσεις των εταιρικών πτωχεύσεων στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης παρουσιάζουν μια σημαντική αύξηση της τάξης του 14,1% κατά το 2010 σε σχέση με το 2009.

Κατά τη διάρκεια του 2012, ο ρυθμός της οικονομικής ανάκαμψης συνολικά στην Ευρώπη επιβραδύνεται σε σχέση με τα προηγούμενα έτη, καθώς τίθενται σε εφαρμογή προγράμματα λιτότητας και περικοπής δημοσίων δαπανών στο σύνολο σχεδόν των χωρών της Ε.Ε. Ωστόσο, εντός της Ε.Ε. και της Ευρωζώνης, ο ρυθμός ανάπτυξης ποικίλλει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Ορισμένες εθνικές οικονομίες όπως αυτές της Γερμανίας, της Ολλανδίας και της Δανίας παρουσιάζουν ρυθμούς ανάπτυξης το ίδιο υψηλούς όπως και πριν από την κρίση του 2009. Από την άλλη πλευρά, στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου και στην Ιρλανδία, οι οικονομίες εισέρχονται σε βαθιά ύφεση.

Ειδικότερα στην Ελλάδα, σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση 2012 για την «Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση» του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, παρατηρείται παράταση της ύφεσης για πέμπτη συνεχόμενη χρονιά, μείωση του ΑΕΠ κατά την τετραετία 2008-2011 κατά 14,5% και δημόσιο χρέος περίπου 165 % του ΑΕΠ κατά το έτος 2011, ενώ κατά το 2012 σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες εκτιμήσεις προβλέπεται να είναι περίπου και 163,2 % του ΑΕΠ.

Στο πεδίο της αφερεγγυότητας και των πτωχεύσεων των επιχειρήσεων στην Ε.Ε. κατά το 2011, τα στοιχεία εμφανίζουν μια μικτή εικόνα: μείωση στις χώρες του πυρήνα της Ευρωζώνης όπως για παράδειγμα στη Γερμανία, Αυστρία, Γαλλία και στις σκανδιναβικές χώρες, αλλά σημαντική αύξηση στις χώρες της περιφέρειας και ιδίως στις χώρες της νότιας Ευρώπης (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα). Στις χώρες του πρώην ανατολικού μπλοκ, όπου οι συνέπειες της κρίσης στην Ευρωζώνη υπήρξαν ιδιαίτερα αισθητές, μετά τα υψηλά ποσοστά αύξησης της αφερεγγυότητας/πτωχεύσεων που σημειώθηκαν κατά τα έτη 2009-

84. Βλ. Αφερεγγυότητα στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων και επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις: 2011, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

2010 (+14%), το 2011 η αυξητική τάση συνεχίζεται (+6,1%)

Ως προς την απασχόληση, υπολογίζεται ότι πάνω από 1.5 εκατ. θέσεις εργασίας χάθηκαν συνολικά στην Ευρώπη λόγω των πτωχεύσεων κατά το 2011, οι οποίες έρχονται να προστεθούν στις σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας που έχουν σημειωθεί κατά τα προηγούμενα έτη και ιδίως μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης (2010: -1.4 εκατ. θέσεις εργασίας, 2009: -2 εκατ., 2008: -1,2 εκατ.)

1.2 Πηγές δεδομένων για την αφερεγγυότητα / πτωχεύσεις επιχειρήσεων

Αναφορικά με τη συλλογή στοιχείων και την παρακολούθηση των πτωχεύσεων στην Ευρώπη θα πρέπει να επισημανθεί κατ΄ αρχάς ότι η Eurostat συλλέγει στοιχεία μόνο για το κλείσιμο των επιχειρήσεων, ασχέτως εάν αυτές είναι αποτέλεσμα πτώχευσης ή όχι. Στοιχεία για τις πτωχεύσεις αυτές καθ' αυτές, ως προς τον αριθμό και την εξέλιξη τους, τόσο διεθνώς όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συλλέγονται και είναι διαθέσιμα μόνο από δύο (2) ιδιωτικούς οργανισμούς: την **Euler Hermes** για τα διεθνή τεκταινόμενα και την **Creditreform** για τα Ευρωπαϊκά τεκταινόμενα, η οποία εκδίδει ετήσιες εκθέσεις με τίτλο «Insolvencies in Europe».[85]

Στο πλαίσιο αυτό, στατιστικά δεδομένα για τον αριθμό και την εξέλιξη των εταιρικών πτωχεύσεων στις χώρες της Ευρώπης, περιέχονται στις ετήσιες εκθέσεις με τίτλο «Insolvencies in Europe» που εκδίδει ο γερμανικός οργανισμός Creditreform, ενώ ο οργανισμός Euler Hermes εκπονεί σε ετήσια βάση έναν παγκόσμιο δείκτη αφερεγγυότητας με στοιχεία που συλλέγει από 32-35 χώρες, οι οποίες και εκπροσωπούν περίπου το 85% του εκτιμώμενου παραγόμενου ΑΕΠ παγκοσμίως.

Θα πρέπει επίσης εξ' αρχής να επισημανθεί ότι τα στοιχεία των δύο προαναφερθέντων οργανισμών τα οποία παρουσιάζονται στην παρούσα έκθεση και αφορούν στις εταιρικές πτωχεύσεις, πέραν της μεθοδολογίας που χρησιμοποιείται για τη συλλογή τους και η οποία ενδέχεται να διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα, θα πρέπει να συνεκτιμώνται επιπρόσθετα σε σχέση με δύο τουλάχιστον βασικούς παράγοντες: α) το επιμέρους εθνικό θεσμικό πτωχευτικό δίκαιο και την έκταση κατά την οποία αυτό διευκολύνει ή όχι τις πτωχευτικές διαδικασίες και β) τη λειτουργία του χρηματοπιστωτικού συστήματος ως προς τη χρηματοδότηση και στήριξη των επιχειρήσεων.

Σε ορισμένες χώρες, όπως για παράδειγμα στη Γερμανία, οι αφερέγγυες ή υπερχρεωμένες επιχειρήσεις ενδέχεται να επιλέγουν το «εθελοντικό» κλείσιμο / παύση των εργασιών, παρά την υπαγωγή τους στις πτωχευτικές διαδικασίες.[86]

Ακόμη και σε σχέση με τα παραπάνω, θα πρέπει να τονιστεί ότι η καταγραφή των επιχειρήσεων που εντάσσονται σε καθεστώς αφερεγγυότητας ή πτωχευτικής διαδικασίας αφορά κατά κανόνα μεγάλες σε μέγεθος επιχειρήσεις.

Για παράδειγμα, σε χώρες όπως η Ελλάδα αλλά και στις υπόλοιπες χώρες της Νότιας Ευρώπης, ο αριθμός των πτωχεύσεων εμφα-

85. Βλ. σχετικά European Commission (2011), "Business Dynamics: Start-ups, Business Transfers and Bankruptcy", Final Report, Brussels 2011.

86. Creditreform, Insolvencies in Europe 2010/11, σελ. 6-7.

νίζεται χαμηλότερος σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, επειδή στην οικονομία δραστηριοποιείται μεγάλος αριθμός μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων καθώς και μεγάλος αριθμός αυτό-απασχολουμένων[87] οι οποίοι συνήθως επιλέγουν να κλείσουν την επιχείρηση χωρίς να μπουν σε επίσημη διαδικασία πτώχευσης.

1.3 Εταιρικές πτωχεύσεις στη Δυτική Ευρώπη: 2006-2011

Ο παρακάτω Πίνακας Νο1, αποτυπώνει την εξέλιξη του αριθμού των εταιρικών πτωχεύσεων σε 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης κατά τα έτη 2006-2011, σύμφωνα με τα στοιχεία της Creditreform.

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι από το 2008 και μετά παρατηρείται μια ιδιαίτερα σημαντική αύξηση των εταιρικών πτωχεύσεων στην Ευρώπη, η οποία είναι της τάξης του 14,3% το 2008 σε σχέση με το 2007 και κορυφώνεται την επόμενη χρονιά, όπου σημειώνεται νέα σημαντική αύξηση 21,9% σε σχέση με το 2008. Το 2011 ο αριθμός των πτωχεύσεων εμφανίζεται να αυξάνεται ελάχιστα σε σχέση με το 2010 (+0,3%), πλην όμως εξακολουθεί να παραμένει στα υψηλά επίπεδα του 2009.

Συνολικά, κατά την τετραετία 2008-2011, οι εταιρικές πτωχεύσεις στις χώρες αναφοράς παρουσιάζουν σημαντική άνοδο, ως αποτέλεσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και ύφεσης η οποία και εκδηλώνεται με ιδιαίτερη ένταση το 2009, ενώ ανακόπτεται εν μέρει κατά τη διάρκεια του 2010.

Ως προς τις επιμέρους χώρες, **τα υψηλότερα ποσοστά αύξησης των εταιρικών πτωχεύσεων κατά το 2011 σε σχέση με το προηγούμενο έτος 2010, έχουν**: **η Ελλάδα** (+27.3%), η **Ισπανία** (+18.7%), η **Πορτογαλία** (+17,1%) και η **Ιταλία** (+16,9%). Αξιοσημείωτη ποσοστιαία αύξηση εμφανίζουν: η Ιρλανδία (+7%), η Ελβετία (+6,5%), το Βέλγιο (+6,4%) και το Ηνωμένο Βασίλειο (+6,3%), ενώ οι υπόλοιπες χώρες εμφανίζουν μείωση του ετήσιου ρυθμού των εταιρικών πτωχεύσεων (2010/2011), με κυριότερη αυτή της Δανίας (-15,7%).

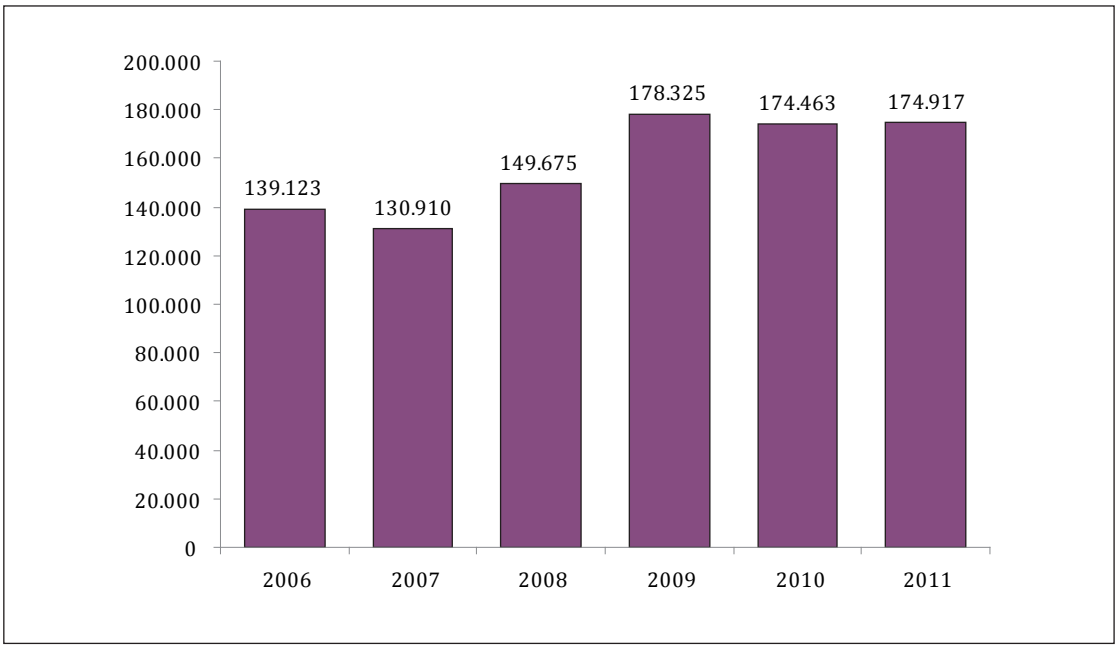
Η εξέλιξη του αριθμού των εταιρικών πτωχεύσεων στη Δυτική Ευρώπη κατά την πενταετία 2006-2011 αποτυπώνεται και στο παρακάτω διάγραμμα (Γράφημα 1)

1.4. Δείκτης πτωχεύσεων στη Δυτική Ευρώπη

Επίσης, ο δείκτης πτώχευσης στις 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης που δημοσιεύει η Creditreform ετησίως, και ο οποίος αποτυπώνει τον αριθμό των πτωχεύσεων ανά 10.000 επιχειρήσεις, κατά το 2011 διαμορφώνεται ως εξής:

87. Creditreform, Insolvencies in Europe 2011/12, σελ. 3.

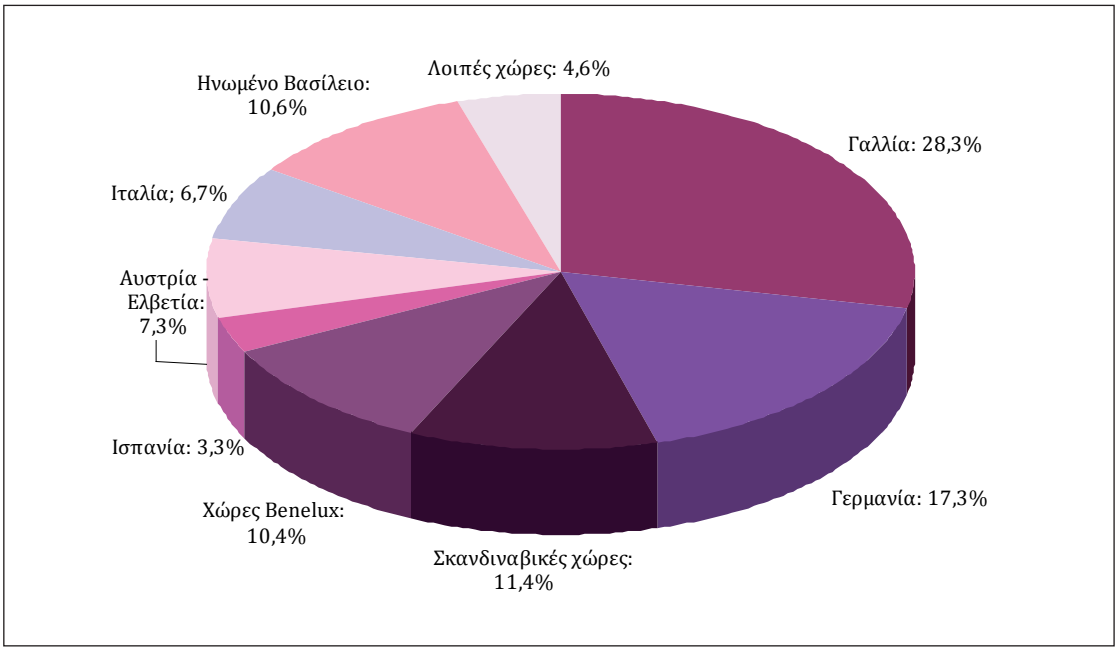
Γράφημα 1: Αριθμός εταιρικών πτωχεύσεων σε 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης: 2006-2011



Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2011/12

Επεξεργασία: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Γράφημα 2: Κατανομή των εταιρικών πτωχεύσεων στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης το 2011



Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2011/12

Επεξεργασία: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Πίνακας 1: Εταιρικές πτωχεύσεις σε 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης: 2006-2011

ΧΩΡΑ	2011	2010	2009	2008	2007	2006	Ποσο-στιαία μεταβο-λή % 2010/11	Ποσο-στιαία μεταβο-λή % 2009/10	Ποσο-στιαία μεταβο-λή % 2008/09
Αυστρία	6.194	6.657	7.076	6.500	6.632	6.854	-7.0	-5,9	+8.5
Βέλγιο	10.182	9.570	9.382	8.476	7.678	7.617	+6.4	+2,5	+11,3
Δανία	5.447	6.461	5.710	3.709	2.401	1.987	-15.7	+13,1	+51.0
Φιλανδία	3.005	2.864	3.275	2.612	2.254	2.285	+4.9	-12,4%	+26.7
Γαλλία	49.506	51.060	53.547	49.723	42.532	40.360	-3.0	-4,6%	+12.2
Γερμανία	30.200	32.060	32.930	29.580	29.150	34.040	-5.8	-2,5%	+16.0
Ελλάδα	452	355	355	359	524	532	+27.3	+/-0,0	+0.3
Ιρλανδία	1.631	1.525	1.406	773	363	304	+7.0	+8,5	+81.1
Ιταλία	11.792	10.089	8.354	6.498	5.518	8.827	+16.9	+30,8	+40.0
Λουξεμ-βούργο	961	918	698	590	680	634	+4.7	+31,5	+18.3
Ολλανδία	7.000	7.211	8.040	4.635	4.602	5.941	-2.9	-8,7	+53.4
Νορβηγία	4.361	4.435	5.013	3.637	2.845	3.032	-1.7	-10,6	+40,2
Πορτογαλία	6.025	5.144	4,450	3.267	2.123	2.400	+17,1	+15,6	+36.2
Ισπανία	5.752	4.845	4.984	2.528	880	853	+18.7	-4,3	+93.8
Σουηδία	7.177	7.546	7.892	6.298	5.791	5.243	-4.9	-4,8	+20.7
Ελβετία	6.661	6.255	5,215	4.222	4.314	4.528	+6.5	+19,9	+23.5
Ηνωμένο Βασίλειο	18.571	17.468	19.908	16.268	12.893	13.686	+6.3	-11,1	+24.8
Σύνολο	**174.917**	**174.463**	**178.235**	**149.675**	**130.910**	**139.123**	**+0,3**	**-1,4**	**+21,9**

Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2011/12

Πίνακας 2: Δείκτης πτωχεύσεων στις 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης το 2011

ΧΩΡΕΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΤΩΧΕΥΣΕΩΝ ΑΝΑ 10.000 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (2011)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΤΩΧΕΥΣΕΩΝ ΑΝΑ 10.000 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (2010)
Ελλάδα	5	7
Ισπανία	18	14
Ιταλία	26	24
Πορτογαλία	57	47
Ηνωμένο Βασίλειο	81	69
Σουηδία	68	72
Ιρλανδία	82	75
Ολλανδία	81	87
Γερμανία	84	89
Νορβηγία	90	93
Γαλλία	94	102
Ελβετία	118	123
Βέλγιο	132	160
Αυστρία	152	163
Δανία	182	207
Λουξεμβούργο	316	321
Μέσος όρος	**68**	**68**

Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2011/12

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία, ο μικρότερος δείκτης πτωχεύσεων ανά 10.000 επιχειρήσεις εμφανίζεται στην Ελλάδα (5) και ο μεγαλύτερος στο Λουξεμβούργο (316). Οι χώρες του Νότου, σχεδόν στο σύνολο τους, εμφανίζουν συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες μικρό δείκτη πτωχεύσεων (Ελλάδα: 5, Ισπανία: 18, Ιταλία: 26, Πορτογαλία: 57).

Σε σχέση πάντως με τους παραπάνω δείκτες, θα πρέπει να επισημανθεί ότι χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή κατά την εξαγωγή συμπερασμάτων, καθώς η εικόνα που αποτυπώνεται είναι εντελώς ενδεικτική και αποκλίνει σε σημαντικό βαθμό από την πραγματικότητα, καθώς τα στατιστικά στοιχεία για κάθε χώρα μόνο σε ένα μικρό βαθμό είναι συγκρίσιμα μεταξύ τους.

Για την Ελλάδα (αλλά και για τις άλλες χώρες του Ευρωπαϊκού νότου) ειδικότερα, σύμφωνα με τους οικονομικούς αναλυτές της Creditreform, ο χαμηλός δείκτης πτωχεύσεων σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Δυτικής Ευρώπης δεν αποτυπώνει τον πραγματικό αριθμό πτωχεύσεων στη χώρα, αλλά απορρέει κυρίως από το γεγονός ότι πολλές επιχειρήσεις κλείνουν ή διακόπτουν τη λειτουργία τους, χωρίς να κηρυχθούν δικαστικά σε πτώχευση και χωρίς να προσμετρούνται στις πτωχευμένες επιχειρήσεις όπως τις ορίζει ο ισχύων πτωχευτικός κώδικας.

1.5. Ποσοστά συμμετοχής των τομέων οικονομικής δραστηριότητας στις πτωχεύσεις: 2008-2011

Οι ετήσιες εκθέσεις της Creditreform, εξετάζουν επίσης και την κατανομή των εταιρικών πτωχεύσεων στους τέσσερις (4) βασικούς τομείς της οικονομικής δραστηριότητας: α) βιομηχανία – μεταποίηση, β) κατασκευές, γ) εμπόριο – ξενοδοχεία - επισιτισμός και δ) υπηρεσίες.

Ο παρακάτω Πίνακας Νο 3, παρουσιάζει το ποσοστό συμμετοχής που έχει ο καθένας από τους παραπάνω τομείς οικονομικής δραστηριότητας στον συνολικό αριθμό πτωχεύσεων, κατά τα έτη 2008-2011.

Από τα στοιχεία αυτά διαφαίνεται ότι καθ' όλη την τετραετία 2008-2011, το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρικών πτωχεύσεων αφορά τον τομέα των υπηρεσιών και ακολουθούν οι τομείς του εμπορίου και των κατασκευών. Ο τομέας της μεταποίησης/βιομηχανίας παρουσιάζει το μικρότερο ποσοστό συμμετοχής στις πτωχεύσεις, ενώ αξιοσημείωτη είναι η πτώση του ποσοστού πτωχεύσεων του τομέα αυτού σε σχέση με το 2009.

Όσον αφορά δε την κατανομή των πτωχεύσεων σε 15 χώρες της Δυτικής Ευρώπης, τα ποσοστά συμμετοχής των πτωχεύσεων ανά τομέα οικονομίας όπως αυτά διαμορφώθηκαν κατά τα έτη 2010-20101, αποτυπώνονται αναλυτικά στον παρακάτω Πίνακα.

Από την ανάγνωση των στοιχείων του παραπάνω πίνακα, προκύπτει ότι στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, ο τομέας των υπηρεσιών αντιπροσωπεύει το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρικών πτωχεύσεων στην οικονομία, με τις εξαιρέσεις του Βελγίου και της Γαλλίας, όπου ο τομέας του εμπορίου/ξενοδοχείων «υπερτερεί» με μερίδιο 45,8% και 35,3% αντίστοιχα.

Πίνακας 3: Συμμετοχή (%) οικονομικών τομέων οικονομίας στο συνολικό αριθμό πτωχεύσεων στη Δυτική Ευρώπη: 2008-2011

ΤΟΜΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ στις ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ 2011	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ στις ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ 2010	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ στις ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ 2009	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ στις ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ 2008
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	10,5%	10.9%	11.4%	**10.0%**
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	21,4%	21.0%	20.9%	**21.1%**
ΕΜΠΟΡΙΟ*	31,2%	30.5%	30.2%	**32.4%**
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	**36,9%**	**37.6%**	**37.2%**	**36.5%**

**Περιλαμβάνεται και ο κλάδος επισιτισμού τουρισμού*

Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe: 2009/10, 2010/11 & 2011/12

Πίνακας 4: Συμμετοχή (%) βασικών οικονομικών τομέων οικονομίας στις πτωχεύσεις σε 15 χώρες της Δυτικής Ευρώπης: 2010-2011[88]

ΧΩΡΑ	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΕΜΠΟΡΙΟ*	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
Αυστρία	7,3% (7,9%)**	15,9% (15,4%)	35,9% (36,5%)	41% (40,2%)
Βέλγιο	6,4% (6,9%)	16,7% (16,0%)	45,8% (46,7%)	31,1% (30,4%)
Δανία	8,4% (7,8%)	14,2% (15,6%)	24,7% (22,5%)	52,7% (54,1%)
Φιλανδία	11,9% (12,7%)	26,6% (25,8%)	26,0 (25,3%)	35,5% (36,3%)
Γαλλία	7,5% (7,7%)	27,0% (28,0%)	35,3% (34,2%)	30,2% (30,0%)
Γερμανία	8,9% (9,4%)	16,1% (15,9%)	30,2% (30,6%)	44,9% (44,1%)
Ιρλανδία	11,5% (10,3%)	29,1% (31,0%)	35,2% (26,8%)	24,2% (32,0%)
Ιταλία	22,8% (24,1%)	20,6% (18,5%)	28,0% (26,2%)	28,6% (31,3%)
Λουξεμβούργο	1,1% (1,9%)	8,7% (10,0%)	26,0% (31,3%)	64,1% (56,9%)
Ολλανδία	12,8% (14,0%)	15,3% (16,1%)	28,9% (27,3%)	42,9% (42,6%)
Νορβηγία	7,6% (7,9%)	22,9% (24,1%)	31,7% (30,5%)	37,8% (37,5%)
Πορτογαλία	23,5% (28,7%)	18,7% (19,1%)	38,4% (35,3%)	19,4% (16.9%)
Ισπανία	21,7% (21,4%)	34,5% (32,5%)	18,7% (19,3%)	25,0% (26.8%)
Σουηδία	8,2% (8,9%)	15,0% (14,3%)	29,4% (28,0%)	46,3% (44,9%)
Ηνωμένο Βασίλειο	10,7% (12,5%)	21,6% (18,5%)	23,8% (21.8%)	43,9% (47,1%)

**Περιλαμβάνεται και ο κλάδος επισιτισμού τουρισμού*
*** Σε παρένθεση (...%)= 2010*

Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2011/12

88. Στον παρόντα πίνακα της έκθεσης της Crediteform δεν περιλαμβάνονται στοιχεία για την Ελλάδα.

Ο τομέας της μεταποίησης των βιομηχανικών χωρών της Ε.Ε. εμφανίζεται κατά το 2011 να επιτυγχάνει αξιοσημείωτη μείωση του μεριδίου του ως προς τον συνολικό αριθμό των εταιρικών πτωχεύσεων σε σχέση με το έτος 2010, με πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτά της Γερμανίας, της Ιταλίας και της Γαλλίας, αλλά και της Μεγάλης Βρετανίας. Από την άλλη πλευρά όμως, θα πρέπει να επισημανθεί ότι εμφανίζονται ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά εταιρικών πτωχεύσεων στο βιομηχανικό τομέα στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου (Ιταλία: 22,8%, Πορτογαλία: 23,5%, Ισπανία: 21,7%), δηλαδή ποσοστά άνω του 20%, ενώ ο μέσος ευρωπαϊκός όρος είναι 10,5%.

Πλην της παραπάνω διαπίστωσης, εξίσου σημαντική είναι και η εμφάνιση ιδιαίτερα μεγάλου ποσοστού εταιρικών πτωχεύσεων στον κατασκευαστικό τομέα, ως αποτέλεσμα των δυσμενών συνεπειών που είχε η «φούσκα» των ακινήτων με χαρακτηριστικές περιπτώσεις αυτές της Ισπανίας και της Ιρλανδίας, όπου το 34,7% και το 29,1% των πτωχεύσεων κατά το 2011, αφορούσαν τον τομέα των κατασκευών. Αξιοσημείωτα όμως είναι και τα ποσοστά των εταιρικών πτωχεύσεων στον κατασκευαστικό τομέα στη Γαλλία (27%) και στη Φινλανδία (26,6%).

Ακόμη, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες ο τομέας του Εμπορίου / Ξενοδοχείων / Επισιτισμού αντιπροσωπεύει υψηλό μερίδιο στις εταιρικές πτωχεύσεις, ιδίως στο Βέλγιο (45,8%), στην Πορτογαλία (38,4%), στην Αυστρία (35,9%), στην Γαλλία (35,3%) και στην Ιρλανδία (35,2%).

1.6 Οι πτωχεύσεις στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης: 2010-2011

Η ετήσια έκθεση της Creditreform 2011/2012, όπως και οι προηγούμενες, αναφέρεται και στην εξέλιξη της πορείας των πτωχεύσεων στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, οι οποίες και αυτές χτυπήθηκαν από την οικονομική κρίση του 2008-2009, με αποτέλεσμα και στις χώρες αυτές ο αριθμός των εταιρικών πτωχεύσεων να παρουσιάζει σημαντικές αυξητικές τάσεις, αν και κατά το 2011 παρουσιάζεται σημαντικά μειωμένος σε σχέση με το 2010 και το 2009.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Creditreform, ο αριθμός των εταιρικών πτωχεύσεων σε 11 χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης ανήλθε σε 39.423 το 2011 έναντι 37.139 το 2010, δηλαδή μια αύξηση της τάξης του 6,1% (ενώ η αντίστοιχη αύξηση μεταξύ των ετών 2009/2010 ήταν 14,1%)[89].

Ο παρακάτω Πίνακας Νο 5 αποτυπώνει αναλυτικά την εξέλιξη των πτωχεύσεων στις χώρες αυτές.

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία, σημαντική αύξηση του αριθμού των εταιρικών πτωχεύσεων παρουσιάζεται στη Βουλγαρία (+114,3%), στη Σλοβενία (+32,4%), στην Τσεχία (+21,5%) και στην Ουγγαρία (+16,2%)

Σε αντίθεση με τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης το μεγαλύτερο μερίδιο επί του συνολικού αριθμού των εταιρικών πτωχεύσεων κατέχει ο τομέας του Εμπορίου / Ξενοδοχείων / Επισιτισμού (βλ. Γράφημα 3), του οποίου το

89. Βλ. ΙΝΕ – ΓΣΕΕ (2011), «Αφερεγγυότητα στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων και επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις».

μερίδιο κατά το 2011 ανήλθε σε 37%, έναντι 28,2% του τομέα των υπηρεσιών, 19,2% του τομέα βιομηχανίας / μεταποίησης και 15,6% του τομέα κατασκευών.

1.7. Παγκόσμιος δείκτης αφερεγγυότητας επιχειρήσεων (Global Insolvency Index): 2009-2012

Αντίστοιχα όπως σημειώθηκε παραπάνω, ο οργανισμός Euler Hermes, συλλέγει στοιχεία για την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων σε 32 χώρες, οι οποίες αντιστοιχούν στο 86,0 % του παγκόσμιου ΑΕΠ κατά το έτος 2011 και εκπονεί έναν παγκόσμιο δείκτη εταιρικής αφερεγγυότητας σε ετήσια βάση.

Λόγω των μεγάλων διαφοροποιήσεων και της ετερογένειας που υπάρχουν από χώρα σε χώρα ως προς τον ορισμό της αφερεγγυότητας ο Euler Hermes, επικεντρώνεται κυρίως στην παρακολούθηση της πορείας και των τάσεων του δείκτη της αφερεγγυότητας, παρά στη συλλογή απόλυτων αριθμών.

Για κάθε χώρα εκπονείται ένας δείκτης αφερεγγυότητας με βάση υπολογισμού το 100 και έτος αναφοράς το 2000, ο οποίος προκύπτει με βάση τις ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές (αυξήσεις ή μειώσεις) του αριθμού των επιχειρήσεων που καθίστανται αφερέγγυες και οι οποίοι στη συνέχεια χρησιμοποιούνται για την εκπόνηση του συνολικού δείκτη.

Ακολούθως η κάθε χώρα αφού καταταχθεί σε σχέση με τη βαρύτητα του ΑΕΠ της επί του συνολικά παραγόμενου ΑΕΠ των χωρών αναφοράς (κατά το έτος 2011), στη συνέχεια κατατάσσεται και σε σχέση με τη βαρύτητα που έχει ο εθνικός δείκτης αφερεγγυότητας στο σύνολο του παγκόσμιου δείκτη.

Ο παρακάτω Πίνακας Νο 6 αποτυπώνει την εξέλιξη του δείκτη της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων κατά τα έτη 2009 – 2012, **με την υποσημείωση ότι τα ποσοστά του 2012 αναφέρονται σε εκτιμήσεις, προβλέψεις.**[90]

Από τον πίνακα συνάγεται ότι κατά το έτος 2009 σημειώνεται υψηλότατο ποσοστό αύξησης της αφερεγγυότητας και των εταιρικών πτωχεύσεων παγκοσμίως (+28%) αλλά και στην **Ευρωζώνη** (+40%), γεγονός που οφείλεται στην εκδήλωση κατά τα έτος αυτό της οικονομικής κρίσης. Ειδικά δε σε ότι αφορά την **Ευρωζώνη,** ο δείκτης σημειώνει οριακή μείωση κατά το 2010 (-15), ενώ το 2011 σημειώνεται σημαντική αύξηση του ποσοστού αφερεγγυότητας (+7%), τάση που φαίνεται να συνεχίζεται και κατά το 2012 (+13%)

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει για τις **χώρες του Ευρωπαϊκού νότου (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα),** οι οποίες σύμφωνα με τα στοιχεία της Euler Hermes, εμφανίζουν μια «εκρηκτική» αύξηση της εταιρικής αφερεγγυότητας κατά 65% το 2009. Ο δείκτης υποχωρεί το 2010 εμφανίζοντας οριακή αύξηση (+1%), για να σημειώσει νέα σημαντική αύξηση το 2011 κατά 15%, ενώ για το 2012 οι εκτιμήσεις της Euler Hermes αναφέρουν νέα αύξηση κατά 20%.

Τέλος και σε ότι αφορά την **Ελλάδα,** τα ποσοστά αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων εμφανίζουν από το 2009 σταθερή ανοδική πορεία: το 2009 +15%, το 2010:+25%,

90. Βλ. Σχετικά: α) Euler Hermes, Press Release 23/5/12, "Business insolvencies starting to rise again in 2012", προσβάσιμο στο: http://www.eulerhermes.com/mediacenter/Lists/mediacenter-documents/Business%20insolvencies%20starting%20to%20rise%20again%20in%202012.pdf

το 2011:+33%, ενώ οι εκτιμήσεις της Euler Hermes για το 2012 αναφέρονται σε αύξηση του ποσοστού αφερεγγυότητας κατά 25%.

- Αφερεγγυότητα επιχειρήσεων, πτωχεύσεις και απώλειες θέσεων εργασίας στην Ευρώπη.

Οι εκθέσεις της Creditreform περιλαμβάνουν εκτός των άλλων και μια εκτίμηση όσον αφορά τις απώλειες θέσεων εργασίας, ως αποτέλεσμα της πτώχευσης των επιχειρήσεων στην Ευρώπη, οι οποίες αποτυπώνονται στο παρακάτω γράφημα.

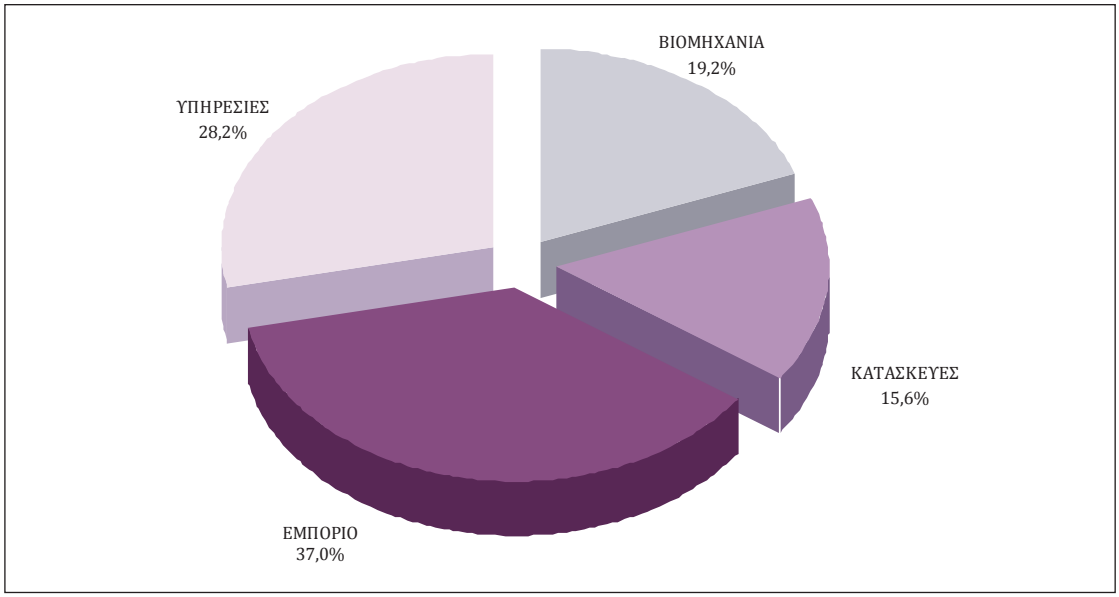
Πίνακας 5: Αριθμός εταιρικών πτωχεύσεων στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης: 2010-2011

ΧΩΡΑ	2011	2010	Μεταβολή % 2010/11
Βουλγαρία	1.500	700	+114,3
Κροατία	1.450	1.501	-3,4
Τσεχία	6.753	5.559	+21,5%
Εσθονία	256	504	-49,2%
Ουγγαρία*	20.322	17.487	+16,2
Λετονία	800	2.407	-66,8
Λιθουανία	1.512	1.496	+1,1
Πολωνία	705	665	+6,0
Ρουμανία	4.580	5.480	-16,4
Σλοβακία	870	830	+4,8
Σλοβενία	675	210	+32,4
ΣΥΝΟΛΟ	**39.423**	**37.139**	**+6,1**

** Τα στοιχεία αναφέρονται σε επιχειρήσεις υπό εκκαθάριση καθώς και επιχειρήσεις που είναι σε διαδικασία πτώχευσης αλλά συνεχίζουν τη λειτουργία τους*

Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2011/12

Γράφημα 3: Συμμετοχή (%) τομέων οικονομίας στο συνολικό αριθμό πτωχεύσεων στις χώρες της Κεντρικής & Ανατολικής Ευρώπης (2011)



Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2011/12

Πίνακας 6: Παγκόσμιος δείκτης αφερεγγυότητας επιχειρήσεων ανά χώρα: 2009-2012

Βάση 100: 2000	Συμμετοχή επί τοις % του παγκόσμιου ΑΕΠ (2011)	Βαρύτητα με βάση το έτος 2000	2009	2010	2011	2012 προβλέψεις
Παγκόσμιος δείκτης αφερεγγυότητας	**86%**	**100,0%**	**28%**	**-5%**	**-7%**	**3%**
Δείκτης αφερεγγυότητας Ευρωζώνης	**23.2%**	**27,0%**	**40%**	**-1%**	**7%**	**13%**
Δείκτης αφερεγγυότητας μεσογειακών χωρών (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα)	**7.8%**	**9.1%**	**65%**	**1%**	**15%**	**20%**
ΧΩΡΑ						
Αυστραλία	1.7	2%	4%	2%	9%	10%
Αυστρία	0.7	0.8%	9%	-8%	-8%	0%
Βέλγιο	0.9	1.0%	11%	2%	7%	10%
Βραζιλία	2.7	3.2%	30%	-19%	-6%	17%
Καναδάς	2.6	3.0%	-12%	-25%	-9%	-1%

Κίνα	7.5	8.7%	-2%	-16%	-18%	-8%
Τσεχία	0.4	0.4%	34%	13%	20%	4%
Δανία	0.6	0.7%	54%	13%	-15%	0%
Φιλανδία	0.5	0.5%	30%	-11%	1%	5%
Γαλλία	4.9	5.7%	12%	-2%	-3%	4%
Γερμανία	6.3	7.3%	12%	-2%	-6%	-2%
Ελλάδα	0.6	0.7%	15%	25%	33%	25%
Hong Kong	0.4	0.4%	22%	-24%	-22%	12%
Ουγγαρία	0.3	0.3%	24%	21%	12%	6%
Ιρλανδία	0.5	0.5%	82%	8%	7%	7%
Ιταλία	4.0	4.6%	28%	22%	6%	17%
Ιαπωνία	8.5	9.8%	-1%	-14%	-4%	1%
Νότια Κορέα	1.6	1.9%	-27%	-21%	-13%	3%
Λιθουανία	0.08	0.1%	93%	-11%	-25%	-1%
Λουξεμβούργο	0.1	0.1%	21%	34%	5%	10%
Ολλανδία	1.5	1.8%	73%	-10%	-1%	19%
Νορβηγία	0.8	0.9%	38%	-12%	-2%	0%
Πολωνία	0.9	1.1%	57%	3%	7%	8%
Πορτογαλία	0.4	0.5%	31%	4%	20%	25%
Ρωσία	2.9	3.4%	11%	3%	-20%	0%
Σιγκαπούρη	0.3	0.4%	2%	5%	-23%	0%
Σλοβακία	0.2	0.2%	35%	13%	12%	-9%
Ισπανία	2.8	3.2%	79%	-4%	17%	20%
Σουηδία	0.8	1.0%	21%	-5%	-4%	6%
Ελβετία	0.8	1.0%	24%	20%	6%	9%
Ταϊβάν	0.7	0.8%	-58%	-21%	-8%	5%
Ηνωμένο Βασίλειο	4.6	5.4%	17%	-17%	4%	-2%
ΗΠΑ	24.6	28.6%	40%	-7%	-15%	-10%

Πηγή: EULER HERMES, 2012

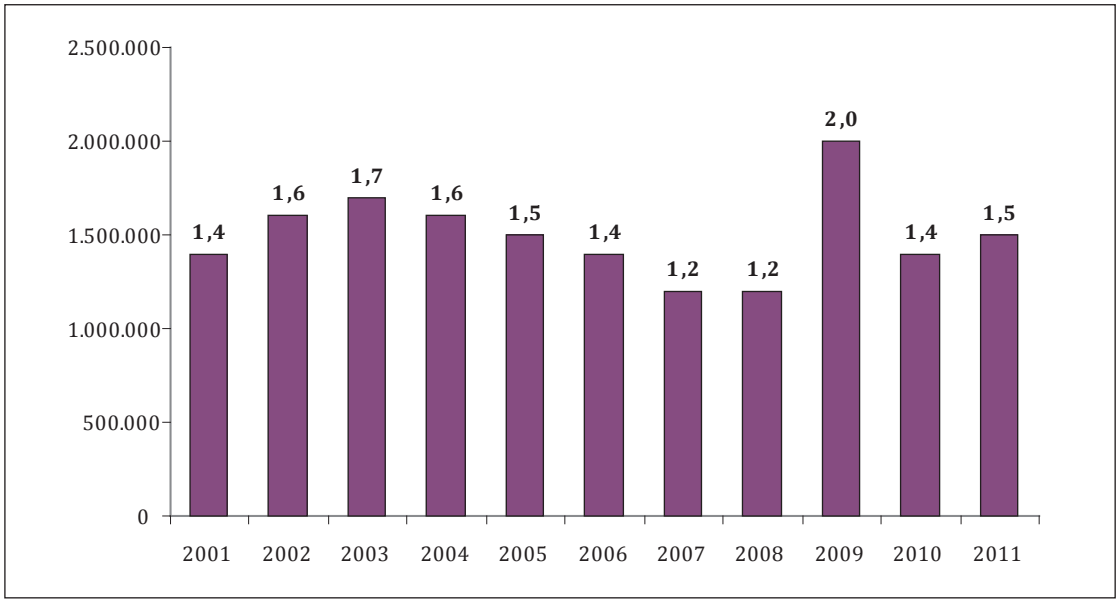
Από τις εκτιμήσεις της Creditreform συνάγεται το συμπέρασμα ότι κατά το έτος 2009 που κορυφώνεται η οικονομική κρίση στις χώρες της Ευρώπης, ο εκτιμώμενος αριθμός της απώλειας των θέσεων εργασίας που σχετίζονται με τις πτωχεύσεις επιχειρήσεων προσεγγίζει τις 2.000.000 θέσεις εργασίας, αυξημένος κατά 800.000 περισσότερες σε σχέση με το προηγούμενο έτος 2008. Κατά τα έτη 2010 και 2011, οι απώλειες μειώνονται περίπου κατά 30%, γεγονός που κατά τις εκτιμήσεις της Creditreform οφείλεται στην αισθητή μείωση των πτωχεύσεων μεγάλων επιχειρήσεων, οι οποίες απασχολούν και μεγάλο αριθμό εργαζομένων.

Εν τούτοις, η διαφαινόμενη βελτίωση, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αποκρύψει το γεγονός ότι οι πτωχεύσεις των επιχειρήσεων και εν γένει τα αυξημένα ποσοστά αφερεγγυότητας, έχουν ως τελικό αποτέλεσμα την μαζική απώλεια θέσεων εργασίας, καθώς η ένταξη μιας επιχείρησης στην πτωχευτική διαδικασία οδηγεί συνήθως στην εκκαθάριση.

Ακόμα και στις περιπτώσεις κατά τις οποίες μια αφερέγγυα επιχείρηση είτε πωληθεί, είτε προχωρήσει σε αναδιάρθρωση, οι απολύσεις προσωπικού αποτελούν σύνηθες φαινόμενο.

Πέραν όμως των παραπάνω, είναι αξιοσημείωτο ότι η πτώχευση των επιχειρήσεων και ιδίως των μεγάλων σε μέγεθος, έχει εξαιρετικά αρνητικές επιπτώσεις όχι μόνο για τους εργαζόμενους σε αυτές, αλλά και σε εργαζόμενους επιχειρήσεων που συνδέονται επιχειρηματικά με την υπό πτώχευση επιχείρηση (προμηθευτές, πελάτες κοκ).

Γράφημα 4: Απώλειες θέσεων εργασίας λόγω αφερεγγυότητας /πτώχευσης επιχειρήσεων στην Ευρώπη: 2001-2011



Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2011/12



2. Εξελίξεις στο θεσμικό πλαίσιο για την αφερεγγυότητα των Επιχειρήσεων

Κατά τα έτη 2011- 2012, οι νομοθετικές αλλαγές που θεσμοθετούνται σε σχέση με τον πτωχευτικό Κώδικα (3588/2007), ο οποίος περιγράφεται αναλυτικά στην προηγούμενη αντίστοιχη έκθεση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (βλέπε: *Εργασιακές Σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης*, 2012), καθιστούν ακόμα δυσμενέστερες τις συνθήκες για τους εργαζόμενους επιχειρήσεων που εντάσσονται στον Πτωχευτικό Κώδικα.

Έτσι, με βάση το νόμο **4055/2012** (άρθρο 19, παρ. 10) και **3994/2011** (άρθρο 56), προβλέπεται μεταξύ άλλων, η υπαγωγή των απαιτήσεων που προέκυψαν κατά την τελευταία διετία πριν από την ημερομηνία ορισμού του πρώτου πλειστηριασμού, όσων παρέχουν εξαρτημένη εργασία, στην ίδια τάξη με τις απαιτήσεις των φορέων κοινωνικής ασφάλισης, εφόσον προέκυψαν έως την ημέρα του πλειστηριασμού ή την κήρυξη της πτώχευσης.

Στο ίδιο πνεύμα, με τον ίδιο νόμο, οι απαιτήσεις των φορέων κοινωνικής ασφάλισης υπάγονται στην ίδια κατηγορία με τις απαιτήσεις αποζημίωσης σε περίπτωση θανάτου του υπόχρεου προς διατροφή καθώς και οι απαιτήσεις αποζημίωσης λόγω αναπηρίας ποσοστού 67% και άνω εφόσον προέκυψαν έως τη μέρα του πλειστηριασμού ή την κήρυξη της πτώχευσης.

Επιπλέον με βάση το νόμο **4141/2013** (επενδυτικός νόμος), άρθρο 33 προστίθεται διάταξη στον ΚΕΔΕ (Κώδικας Είσπραξης Δημόσιων Εσόδων) σύμφωνα με την οποία, οι ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις για το Φόρο Προστιθέμενης Αξίας (ΦΠΑ) μαζί με τις πάσης φύσεως προσαυξήσεις τους, για το διάστημα πριν από την πτώχευση, ανεξάρτητα από την ημερομηνία βεβαίωσης τους, προάγουν το Δημόσιο στη δεύτερη σειρά όσον αφορά την κατάταξη πληρωμών σε περίπτωση πτώχευσης ή πλειστηριασμού.

Οι προαναφερόμενες διατάξεις περιορίζουν στην ουσία υπέρμετρα την ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων, οι οποίες είχαν μέχρι πρόσφατα το «γενικό προνόμιο» στη πτωχευτική περιουσία ή στους πλειστηριασμούς, ως αντιστάθμισμα στις δυνατότητες που έχουν οι τράπεζες και οι προμηθευτές-πιστωτές.

Με τη νέα κατάσταση, σημειώνονται 2 σημαντικές αλλαγές. Αφενός διασφαλίζεται προνομιακή μεταχείριση στο δημόσιο, το οποίο πλέον κατατάσσεται στη δεύτερη σειρά ως προς την ικανοποίηση των απαιτήσεων του σχετικά με τις οφειλές του ΦΠΑ και αφετέρου οι απαιτήσεις των ασφαλιστικών οργανισμών οι οποίες μέχρι πρότινος βρισκόταν στην πέμπτη τάξη του πίνακα κατάταξης απαιτήσεων (εφόσον συντάσσονταν πίνακας), αναβαθ-

μίζονται στην 3η σειρά μαζί με τις εργατικές απατήσεις.

Οι αλλαγές αυτές δυσχεραίνουν σημαντικά αν δεν στερούν από τους εργαζόμενους κάθε δυνατότητα ικανοποίησης των οφειλών προς αυτούς, μιας και θεωρείται σχεδόν βέβαιο ότι σε περίπτωση πτώχευσης ή εκκαθάρισης της περιουσίας μιας επιχείρησης, δεν θα απομένει κανένα πλέον ποσό για την ικανοποίηση των μισθών του εργαζόμενου μετά την ικανοποίηση των εξόδων πλειστηριασμού, των απαιτήσεων του Δημοσίου και των ασφαλιστικών οργανισμών.

Μάλιστα όπως τονίζεται και σε σχετικό υπόμνημα της ΓΣΕΕ[91] (στις 24/4/2013 προς τον Υπουργό Οικονομικών), για τις διατάξεις που περιλαμβάνει ο νόμος 4141/2013, ο εργοδότης θα λάβει τα τροφεία της οικογένειας του, των τελευταίων 6 μηνών, ακόμη και στην περίπτωση που ευθύνεται ο ίδιος για την πτώχευση του, ενώ ο εργαζόμενος που βιοπορίζεται από την εργασία του, δεν θα λάβει με τις νέες ρυθμίσεις κανένα ποσό για την πληρωμή της εργασίας του που αφορά την τελευταία διετία. Κατά τον τρόπο αυτό καθίσταται η θέση του εργαζόμενου ακόμα πιο δυσχερής και μετακυλίεται σε αυτόν το κόστος της αφερεγγυότητας του εργοδότη του.

Επιπλέον, σύμφωνα με προηγούμενες θέσεις της ΓΣΕΕ, (υπόμνημα στις 5/4/2011 προς τον Υπουργό Περιφερειακής Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας) προτείνεται η κατάταξη στην τρίτη τάξη προνομίων μόνο των απαιτήσεων που έχουν σαν βάση την παροχή εξαρτημένης εργασίας και την κατάταξη των απαιτήσεων των φορέων κοινωνικής Ασφάλισης (ΦΚΑ) προνομιακά σε σχέση με τους άλλους πιστωτές στην επόμενη τάξη, όπως ίσχυε πριν το νόμο 3863/2010 (άρθρο 41), του οποίου προτείνει την κατάργηση.

Το σύνολο των νέων διατάξεων, σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ, συνιστά ουσιαστική εξάλειψη της καθιέρωσης του προνομίου των εργατικών απαιτήσεων σε περίπτωση πτώχευσης και βρίσκεται σε αντίθεση και με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 95 και 173. Για το λόγο αυτό προτείνεται η άμεση κατάργηση της παρ. 2 του άρθρου 33 του ν. 4141/2013, του άρθρου 56 του Ν.3994/2011 και του εδαφίου γ' του άρθρου 19 παρ. 10 του άρθρου 4055/2012.

Επιπρόσθετα, η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση πτώχευσης ή αφερεγγυότητας του εργοδότη περιορίζεται και από την υφιστάμενη νομοθεσία για τη λήψη του επιδόματος αφερεγγυότητας από τους εργαζόμενους. Σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, οι περιορισμοί και οι προδιαγραφές που τίθενται για την είσπραξη του, έχουν ως αποτέλεσμα την καταβολή του σε πολύ μικρό αριθμό εργαζομένων και για μικρό χρονικό διάστημα.

Αναλυτικότερα για τη χορήγησή του, απαιτείται κατά κανόνα να έχει κηρυχθεί πτώχευση, προαπαιτούμενο το οποίο θα έπρεπε να θεωρείται μη απαραίτητο όταν ο ίδιος ο εργοδότης υποβάλει δήλωση παύσης πληρωμών και άρα πληρούνται οι απαιτούμενες προϋποθέσεις που είναι μόνο δύο: Καθυστέρηση δεδουλευμένων και αδυναμία πληρωμών. Ειδικά σε μικροπτωχεύσεις που δεν βρίσκεται σύνδικος για να τις αναλάβει, οι εργαζόμενοι βρίσκονται μετέωροι για πολύ μεγάλο διάστημα, αν τελικά δε «βαλτώσει» η πτώχευση. Αλλά και οι ανεξόφλητες δεδουλευμένες αποδοχές που διαπιστώνονται στα πλαίσια εργατικής

91. Βλ. ΓΣΕΕ, 35ο Συνέδριο-Διοικητικός Απολογισμός 2010-2013, σελ. 88 καθώς και Παράρτημα 1 όπου επισυνάπτονται τα σχετικά υπομνήματα και Δελτία Τύπου της ΓΣΕΕ

διαφοράς από την επιθεώρηση εργασίας, θα έπρεπε να θεωρούνται πλήρως αποδειγμένες, δίχως άλλες διατυπώσεις, αφού μια δημόσια αρχή έχει προβεί σε έλεγχο μέσα στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της.

Η συχνή αλλαγή των σχετικών ρυθμίσεων, προδίδει την αμηχανία της εκτελεστικής εξουσίας, η οποία άλλαξε ριζικά τον πτωχευτικό κώδικα τρείς φορές από τη θέσπιση του άρθρου 44, αφού οι περισσότερες επιχειρήσεις που ζήτησαν να υπαχθούν σε καθεστώς προστασίας από τους πιστωτές τους δεν ήσαν βιώσιμες, δεν πλήρωναν το προσωπικό, ούτε τις ασφαλιστικές εισφορές και συνέχιζαν την επιχειρηματική δραστηριότητα με καταστροφικά μέσα [αύξηση του παθητικού και μείωση του ενεργητικού κύρια μέσα από την μέθοδο του sale and lease back όπου οι τράπεζες αποκτούσαν ακίνητα ή εξοπλισμό της προβληματικής επιχείρησης και στη συνέχεια της τον παραχωρούσαν με την καταβολή ενοικίου…]

Γενικά ο δικαιοδοτικός μηχανισμός αποδείχθηκε εντελώς ανέτοιμος να αντιμετωπίσει τόσο μεγάλο αριθμό πτωχεύσεων και χωρίς να διαθέτει την απαιτούμενη ευελιξία ώστε να διαχωρίσει τις μικροπτωχεύσεις και να εφαρμόσει σε αυτές πρακτικές λύσεις που να ξεμπλοκάρουν την χαοτική κατάσταση που προκλήθηκε λόγω της κρίσης.

Παρ' όλα αυτά, υπάρχει ακόμα σημαντικό έδαφος διεκδίκησης με σκοπό να αναπληρώνουν οι εργαζόμενοι κύρια τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα, έστω και αν οι διαδικασίες είναι χρονοβόρες, αλλά και να λάβουν επιδόματα αφερεγγυότητας και ανεργίας σε αρκετές περιπτώσεις, που δεν εξαρτώνται από την ύπαρξη αξιόλογης πτωχευτικής περιουσίας. Με οργανωμένη συλλογική δράση και ορθές επιλογές μπορούν επίσης να αναπληρώνονται κατά περίπτωση, ολικά ή μερικά, απλήρωτες δεδουλευμένες αποδοχές και αποζημιώσεις σε πτωχεύσεις που έχουν κάποιο αντικείμενο.

Επίσης, η ρύθμιση που προτάσσει τις απαιτήσεις του δημοσίου ως προς το ΦΠΑ, αναμένεται να έχει ως αποτέλεσμα σε αρκετές πτωχεύσεις τη μη διεκδίκηση των απαιτήσεων που έχουν οι εργαζόμενοι από την πτωχευτική διαδικασία εάν εκτιμήσουν ότι δεν θα περισσέψει «κάτι» και γι αυτούς. Από την άλλη πλευρά, το δημόσιο που παραδοσιακά μέχρι σήμερα δε συμμετείχε δραστήρια στις πτωχεύσεις, αναμένεται να εισπράξει λιγότερες οφειλές σε σχέση με το προϊσχύον καθεστώς προτίμησης, όταν δηλαδή συμμετείχε ως προς τις απαιτήσεις ισότιμα στην πτώχευση με τα ασφαλιστικά ταμεία και τους εργαζόμενους. Σύμφωνα με το προϋπάρχον αυτό νομοθετικό καθεστώς οι εργαζόμενοι και τα σωματεία τους, είχαν μεγαλύτερο κίνητρο για τη διεκδίκηση των απαιτήσεων τους, δεν άφηναν τα πράγματα ανεξέλεγκτα, αλλά παρέμβαιναν συμμετέχοντας κι επαγρυπνώντας να φράξουν κατά το δυνατό το δρόμο σε απατηλές μεθοδεύσεις, από όσα συμφέροντα επιχειρούν να πλουτίσουν από μία πτώχευση.



3. Εξελίξεις του φαινόμενου αφερεγγυότητας στην Ελλάδα κατά το έτος 2012

3.1 Πτωχεύσεις στην Ελλάδα

Ο αριθμός των πτωχεύσεων στην Ελλάδα, (βλ. Πίνακα 7), σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών εμφανίζει μια σχετική σταθερότητα κατά τα έτη 2008 και 2009 και αυξητική τάση από το έτος 2010 μέχρι και σήμερα . Ειδικότερα κατά το έτος 2010 παρατηρείται στην Αθήνα μια αύξηση των πτωχεύσεων κατά 60 περιπτώσεις σε σχέση με το 2009 και ποσοστό αύξησης 19% περίπου, ωστόσο κατά το επόμενο έτος 2011 παρατηρείται μια μείωση των πτωχεύσεων κατά 32 περιπτώσεις και ποσοστό μείωσης περίπου 16%, ενώ το 2012 σημειώνεται αύξηση των πτωχεύσεων κατά 25 περιπτώσεις και ποσοστό περίπου15%. Κατά το ίδιο διάστημα, 2010-2011 παρατηρείται στην Περιφέρεια μια αύξηση των πτωχεύσεων, της τάξεως του 21% περίπου για το 2010 σε σχέση με το προηγούμενο έτος (2009) και του 51% περίπου το 2011 σε σχέση με το 2010. Το 2012 η εμφανιζόμενη μικρή μείωση των πτωχεύσεων στην Περιφέρεια δεν απεικονίζει πλήρως την πραγματικότητα γιατί η καταχώρηση των πτωχεύσεων του έτους 2012 δεν είναι πλήρης. Επιπλέον, με βάση την εξέλιξη του αριθμού των πτωχεύσεων κατά τη διάρκεια της 5ετίας, προκύπτει ότι ο αριθμός των πτωχεύσεων στην περιφέρεια από το 2011 και μετά υπερτερεί έναντι αυτού της Αττικής (μέχρι το 2010 οι πτωχεύσεις στην Αθήνα είναι περισσότερες από αυτές της Περιφέρειας).

Πίνακας 7: Εξέλιξη των πτωχεύσεων στην Ελλάδα: 2008-2012

ΕΤΟΣ	ΑΤΤΙΚΗ (αριθμός πτωχεύσεων)	Μεταβολή (%) με βάση το προηγούμενο έτος	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ* (αριθμός πτωχεύσεων)	Μεταβολή (%) με βάση το προηγούμενο έτος	ΣΥΝΟΛΟ (αριθμός πτωχεύσεων	Μεταβολή (%) με βάση το προηγούμενο έτος
2008	**171**	**100**	**141**	**100**	312	
2009	**163**	**-4,68**	**147**	**4,26**	310	**-0,64**
2010	**193**	**18,40**	**177**	**20,41**	370	**19,35**
2011	**161**	**-16,58**	**267**	**50,85**	428	**15,68**
2012	**186**	**15,53**	**245**	**-8,24**	431	**0,70**
Σύνολο	874		977		1851	

*όπως αποτυπώνονται στις 10/4/2013

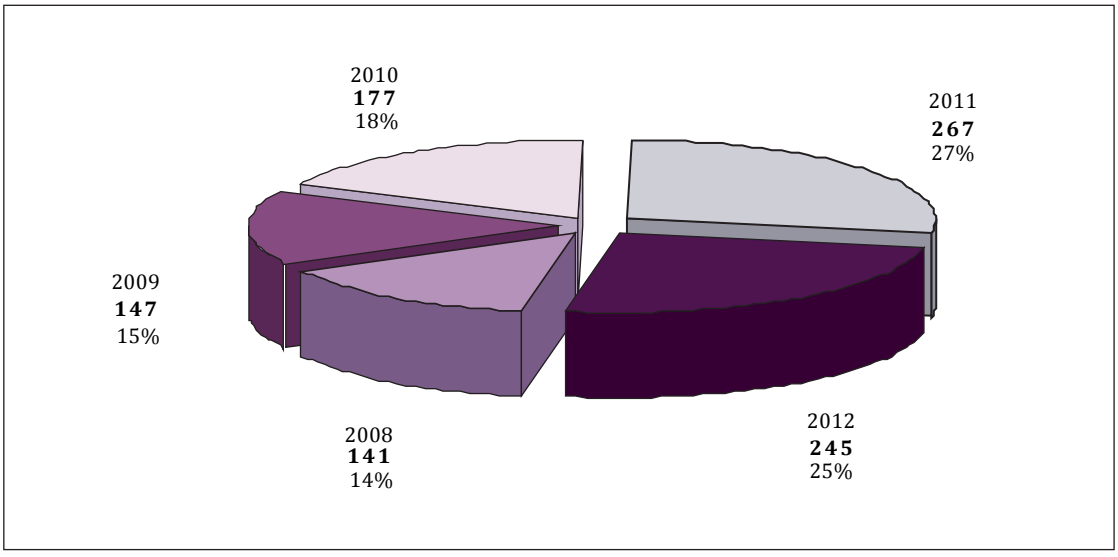
Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Επιπρόσθετα, από τα στοιχεία διαπιστώνεται ότι ο μεγαλύτερος αριθμός πτωχεύσεων παρατηρείται στην Αθήνα κατά το έτος 2010 και στην Περιφέρεια κατά το έτος 2011.

Επίσης, όπως αποτυπώνεται και στο Γράφημα 5, η ποσοστιαία κατανομή του αριθμού των πτωχεύσεων στην Περιφέρεια αναδεικνύει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό πτωχεύσεων, 27% επί του συνόλου των πτωχεύσεων εμφανίζεται κατά το έτος 2011 και το μικρότερο ποσοστό 15% το έτος 2008.

Γράφημα 5: Ποσοστιαία κατανομή των πτωχεύσεων στην Περιφέρεια: 2008-2012

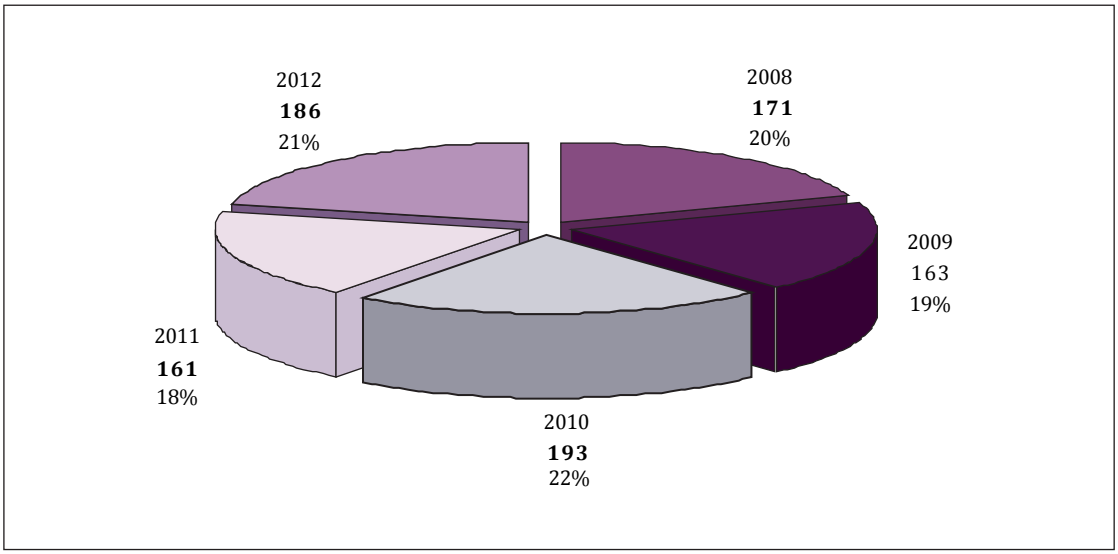


Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Αντίστοιχα, στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας, όπως αποτυπώνεται και στο Γράφημα 6, η ποσοστιαία κατανομή του αριθμού των πτωχεύσεων κυμαίνεται σχεδόν ισομερώς κατά έτος κατά την πενταετία 2008-2012. Το μεγαλύτερο ποσοστό πτωχεύσεων εμφανίζεται κατά το 2010 (22% επί του συνόλου των πτωχεύσεων) και το μικρότερο ποσοστό κατά το έτος 2011 (18%), χωρίς όμως να υποδηλώνει τάση υποχώρησης, εφόσον το 2012 παρατηρείται αύξηση πάλι του αριθμού των πτωχεύσεων.

Γράφημα 6: Ποσοστιαία κατανομή των πτωχεύσεων στην Αθήνα: 2008-2012



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

- Πτωχεύσεις ανά νομική μορφή επιχείρησης

Ως προς τη νομική μορφή των επιχειρήσεων που κηρύσσονται σε πτώχευση, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 8, η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων που πτωχεύουν, δηλαδή το 29% (531 επιχειρήσεις) επί του συνόλου των 1851 επιχειρήσεων, είναι ατομικές επιχειρήσεις, ενώ το 26% περίπου αυτών (474 επιχειρήσεις) είναι Ανώνυμες Εταιρείες. Ακολουθούν οι ΕΠΕ (334 επιχειρήσεις), οι Ομόρρυθμες Εταιρείες (273 επιχειρήσεις) και οι Ετερόρρυθμες Εταιρείες (211 επιχειρήσεις). (Πίνακας 8).

Η σύνθεση των πτωχεύσεων ως προς τη νομική τους μορφή, ταιριάζει σε μεγάλο βαθμό και με την κυριαρχία των μικρών επιχειρήσεων (ατομικών, ομόρρυθμων, ετερόρρυθμων) στην ελληνική οικονομία.

Πίνακας 8: Νομική Μορφή των επιχειρήσεων σε πτώχευση: 2008-2012

ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ	ΑΘΗΝΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
Α.Ε.	274	**200**	474	26%
ΑΤΟΜΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	272	**259**	531	29%
Ε.Ε.	59	**152**	211	11%
ΕΠΕ	178	**156**	334	18%
Ο.Ε.	86	**187**	273	15%
Ν.Π.Ι.Δ.	1		1	0%
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	2		2	0%
(χωρίς διευκρίνηση)	2	**23**	25	1%
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	**874**	**977**	**1851**	**100.0%**

Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

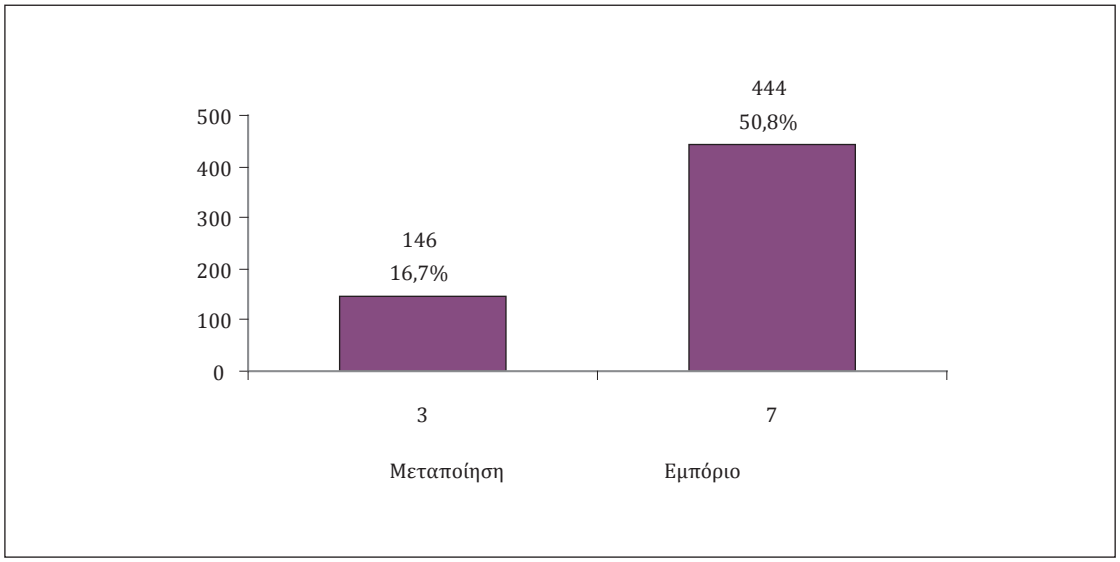
- Πτωχεύσεις ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Ως προς τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, στον οποίο ανήκουν οι επιχειρήσεις που περιήλθαν σε πτώχευση, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, διαπιστώνεται ότι η συντριπτική πλειοψηφία των πτωχεύσεων στην Αθήνα, κατά το σύνολο της πενταετίας 2008-2012, δηλαδή 444 επιχειρήσεις (ποσοστό 51%) ανήκουν στον κλάδο του Εμπορίου (κλάδος 7)[92] και έπεται ο κλάδος της μεταποίησης (κλάδος 3) στον οποίο ανήκουν 146 επιχειρήσεις (ποσοστό 17 %) (Γράφημα 7). Οι δύο προαναφερόμενοι κλάδοι συγκεντρώνουν μαζί περίπου το 68 % των πτωχεύσεων στην Αττική.

Οι κλάδοι που ακολουθούν σε αριθμό πτωχεύσεων και πάντα σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, είναι και ο κλάδος υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης (κλάδος 9) στον οποίο ανήκουν 63 επιχειρήσεις και ο κλάδος της ενημέρωσης και επικοινωνίας (κλάδος 10) στον οποίο ανήκουν 62 επιχειρήσεις, ο κλάδος των κατασκευών (κλάδος 6) στον οποίο ανήκουν 36 επιχειρήσεις και ακολουθούν με μικρότερη συμμετοχή ο κλάδος «επαγγελματικές επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες» (κλάδος 13) ο κλάδος «Διοικητικές και υποστηρικτικές Υπηρεσίες» (κλάδος 14), καθώς και οι υπόλοιποι άλλοι κλάδοι με μικρότερη ακόμα συμμετοχή (Γράφημα 8).

92. Η ταξινόμηση των κλάδων ακολουθεί την κωδικοποίηση για τους κλάδους οικονομίας που εφαρμόζει η Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (βλ. σχετικό πίνακα στο Παράρτημα).

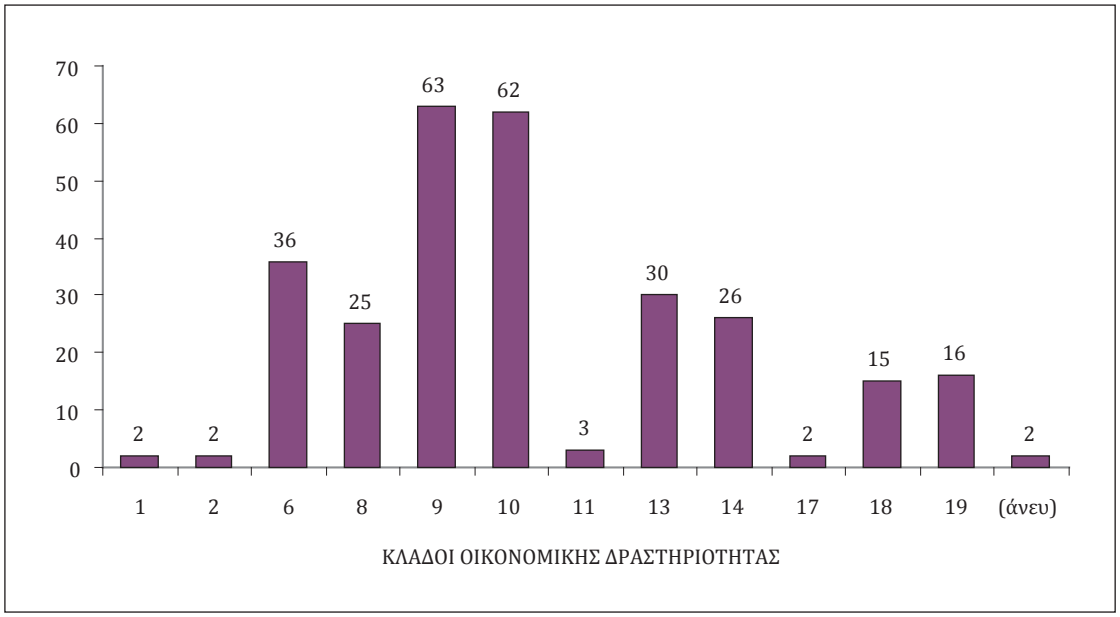
Γράφημα 7: Κατανομή Πτωχεύσεων ανά κλάδο στην Αθήνα: 2008-2012



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Γράφημα 8: Κατανομή πτωχεύσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στην Αθήνα: 2008-2012



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Όσον αφορά την Περιφέρεια (υπόλοιπη πλην Αττικής χώρα), οι κλάδοι στους οποίους ανήκουν οι επιχειρήσεις που περιήλθαν σε πτώχευση, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, κατά την χρονική περίοδο 2008-2012, και εφόσον εξαιρεθεί το 34% περίπου αυτών (δηλαδή 329 επιχειρήσεις), για τις οποίες δεν υπάρχει καταγραφή του κλάδου, παρατηρείται ότι στον υπολειπόμενο αριθμό των 648 επιχειρήσεων, η συντριπτική πλειοψηφία αυτών, δηλαδή 341 επιχειρήσεις (ποσοστό 53%) ανήκει στον κλάδο του εμπορίου (κλάδος 7) και ακολουθεί με αρκετή απόσταση ο κλάδος της μεταποίησης (κλάδος 3) στον οποίο ανήκουν133 επιχειρήσεις (ποσοστό 20%), ο κλάδος των καταλυμάτων και εστίασης (κλάδος 9) στον οποίο ανήκουν 62 επιχειρήσεις και ο κλάδος των κατασκευών (κλάδος 6) στον οποίο ανήκουν 29 επιχειρήσεις (βλ. Πίνακα 9).

Πίνακας 8: Κατανομή Πτωχεύσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στην Περιφέρεια: 2008-2012

ΚΛΑΔΟΣ	2008	2009	2010	2011	2012	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ επί του συνόλου	ΠΟΣΟΣΤΟ επί των 648 επιχειρήσεων
Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία (Κλάδος 1)					1	1	0,1%	0,2%
Ορυχεία και Λατομεία (Κλάδος 2)				1	1	2	0,2%	0,3%
Μεταποίηση (Κλάδος 3)	19	12	20	33	49	133	13,6%	20,5%
Κατασκευές (Κλάδος 6)	1	1	5	16	6	29	3,0%	4,5%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή μηχανοκίνητων (Κλάδος 7)	39	45	42	108	107	341	34,9%	52,6%
Μεταφορά και Αποθήκευση (Κλάδος 8)	2	5	3	10	3	23	2,4%	3,5%
Δραστηριότητας Υπηρεσιών παροχής καταλύματος και Υπηρεσιών εστίασης (Κλάδος 9)	9	7	8	16	22	62	6,3%	9,6%
Ενημέρωση και επικοινωνία (Κλάδος 10)	1	1	2	5	5	14	1,4%	2,2%
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (Κλάδος 11)		2		1	1	4	0,4%	0,6%

Διαχείριση ακίνητης περιουσίας (Κλάδος 12)	**1**			**2**	**1**	**4**	**0,4%**	**0,6%**
Επαγγελματικές Επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (Κλάδος 13)	**3**		**1**	**4**	**3**	**11**	**1,1%**	**1,7%**
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες (Κλάδος 14)	**1**	**1**	**2**	**2**	**3**	**9**	**0,9%**	**1,4%**
Εκπαίδευση (Κλάδος 16)					**1**	**1**	**0,1%**	**0,2%**
Δραστηριότητες Ανθρώπινης Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας (Κλάδος 17)					**2**	**2**	**0,2%**	**0,3%**
Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία (Κλάδος 18)	**2**			**1**	**4**	**7**	**0,7%**	**1,1%**
Άλλες δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών (Κλάδος 19)	**1**		**1**	**2**	**1**	**5**	**0,5%**	**0,8%**
(χωρίς διευκρίνιση)	**62**	**73**	**93**	**66**	**35**	**329**	**33,7%**	*
ΣΥΝΟΛΟ	**141**	**147**	**177**	267	**245**	**977**	**100,0%**	**648**

Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Συνολικά και με βάση τα όσα αναφέρθηκαν, ως προς την κλαδική σύνθεση των επιχειρήσεων που περιήλθαν σε πτώχευση, παρατηρείται ότι στο σύνολο της Χώρας και επί των 1520 επιχειρήσεων (ο αριθμός προκύπτει μετά την αφαίρεση από το γενικό σύνολο των 1851 επιχειρήσεων των 331 επιχειρήσεων χωρίς διευκρίνιση του κλάδου στον οποίο ανήκουν), πάνω από το 51% των επιχειρήσεων ανήκουν στον κλάδο του εμπορίου (κλάδος 7) και ακολουθεί ο κλάδος της μεταποίησης (κλάδος 3) ο οποίος συγκεντρώνει ποσοστό περίπου 18 % των πτωχεύσεων (Πίνακας 10).

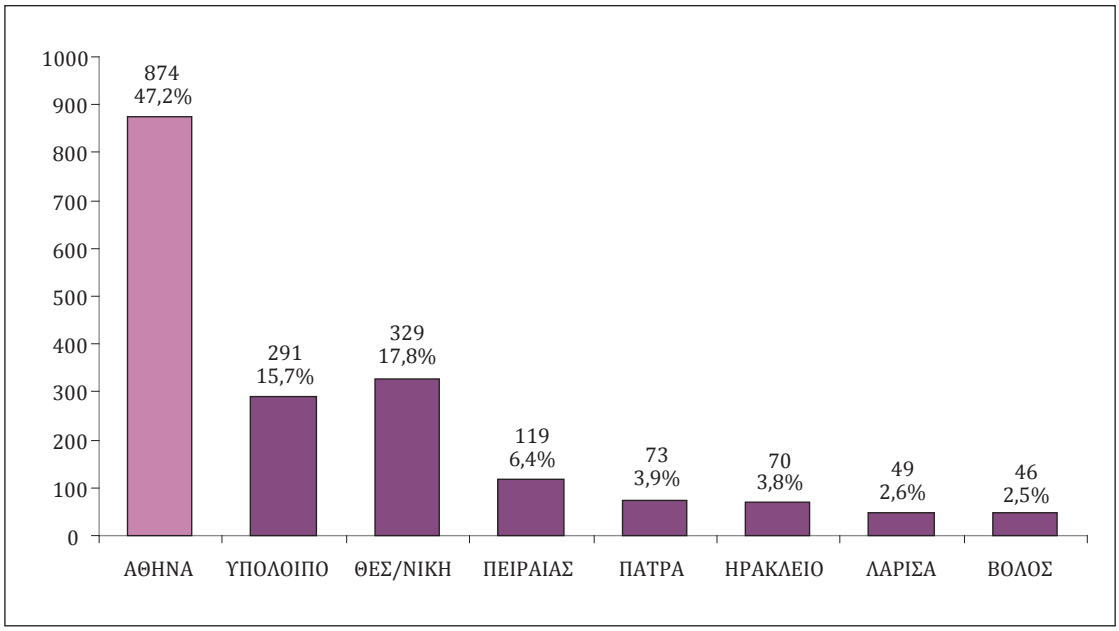
Πίνακας 10: Κατανομή Πτωχεύσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στο Σύνολο της Χώρας: 2008-2012

ΚΛΑΔΟΣ	ΑΘΗΝΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ επί του συνόλου	ΠΟΣΟΣΤΟ επί των 1520 επιχειρήσεων
Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία (Κλάδος 1)	**2**	**1**	**3**	**0,2%**	**0,2%**
Ορυχεία και Λατομεία (Κλάδος 2)	**2**	**2**	**4**	**0,2%**	**0,3%**
Μεταποίηση (Κλάδος 3)	**146**	**133**	**279**	**15,1%**	**18,4%**
Κατασκευές (Κλάδος 6)	**36**	**29**	**65**	**3,5%**	**4,3%**
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή μηχανοκίνητων (Κλάδος 7)	**444**	**341**	**785**	**42,4%**	**51,6%**
Μεταφορά και Αποθήκευση (Κλάδος 8)	**25**	**23**	**48**	**2,6%**	**3,2%**
Δραστηριότητας Υπηρεσιών παροχής καταλύματος και Υπηρεσιών εστίασης (Κλάδος 9)	**63**	**62**	**125**	**6,8%**	**8,2%**
Ενημέρωση και επικοινωνία (Κλάδος 10)	**62**	**14**	**76**	**4,1%**	**5,0%**
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (Κλάδος 11)	**3**	**4**	**7**	**0,4%**	**0,5%**
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας (Κλάδος 12)	**0**	**4**	**4**	**0,2%**	**0,3%**
Επαγγελματικές Επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (Κλάδος 13)	**30**	**11**	**41**	**2,2%**	**2,7%**
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες (Κλάδος 14)	**26**	**9**	**35**	**1,9%**	**2,3%**
Εκπαίδευση (Κλάδος 16)	**0**	**1**	**1**	**0,1%**	**0,1%**
Δραστηριότητες Ανθρώπινης Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας (Κλάδος 17)	**2**	**2**	**4**	**0,2%**	**0,3%**
Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία (Κλάδος 18)	**15**	**7**	**22**	**1,2%**	**1,4%**
Άλλες δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών (Κλάδος 19)	**16**	**5**	**21**	**1,1%**	**1,4%**
(χωρίς διευκρίνιση)	**2**	**329**	**331**	**17,9%**	*
ΣΥΝΟΛΟ	874	**977**	1.851	**100,0%**	1.520

Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Γράφημα 9: Γεωγραφική κατανομή των πτωχεύσεων: 2008-2012
Αριθμός επιχειρήσεων & ποσοστιαία συμμετοχή



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

■ Πτωχεύσεις ανά γεωγραφική περιοχή

Επιπλέον, όσον αφορά τη γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων που περιήλθαν σε πτώχευση στην Ελλάδα, κατά την περίοδο 2008-2012, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, διαπιστώνεται ότι το 47,2% των επιχειρήσεων αυτών (874 επιχειρήσεις) βρίσκονται στην Αθήνα, ποσοστό 17,8% (329 επιχειρήσεις) βρίσκονται στη Θεσσαλονίκη, ποσοστό 6,4% (119 επιχειρήσεις) βρίσκεται στον Πειραιά, ποσοστό 3,9% (72 επιχειρήσεις) στην Πάτρα, ποσοστό 3,8% στο Ηράκλειο, ποσοστό 2,5% στο Βόλο, ποσοστό 2,6% στη Λάρισα και το υπόλοιπο ποσοστό 15,7% (291 επιχειρήσεις) κατανέμεται στις υπόλοιπες περιοχές της Ελλάδας (Ανατ. Μακεδονία Θράκη, Πελοπόννησο, Στερεά Ελλάδα κ.α) (Γράφημα 9).

3.2 Υπαγωγή των επιχειρήσεων στη διαδικασία συνδιαλλαγής του άρθρου 99 του ν. 3588/2007 (Πτωχευτικός κώδικας)

Στην Αθήνα, κατά το έτος 2012, σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν για τις επιχειρήσεις που έχουν ως έδρα την ευρύτερη περιοχή Αθηνών, από τα βιβλία του Πρωτοδικείου Αθηνών, διαπιστώνεται ότι ο αριθμός των επιχειρήσεων που προσφεύγει για υπαγωγή στο άρθρο 99, παρουσιάζει μια μικρή μείωση σε σχέση με τα προηγούμενα έτη. Σε γενικές γραμμές, κατά τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου, δηλαδή από το Νοέμβριο του 2008 έως και το 2012. διαπιστώνεται ότι, ο αριθμός των επιχειρήσεων που αιτήθηκαν ή και πέτυχαν την υπαγωγή τους στο αρ. 99 του Πτωχευ-

τικού Κώδικα, στην Αθήνα, κυμαίνεται περί τις 100 επιχειρήσεις ανά έτος (βλ. Πίνακας 11) και κατανέμεται σχεδόν ισομερώς (βλ. Γράφημα 10) κατά την εξεταζόμενη περίοδο 2009-2011, με μεγαλύτερο ποσοστό το 2011 και μικρότερο το 2009. Ως προς το έτος 2008, παρουσιάζονται μόνο 19 επιχειρήσεις γιατί η περίοδος αναφοράς περιλαμβάνει μόνο τους μήνες Νοέμβριο-Δεκέμβριο του 2008.

Πίνακας 11: Εξέλιξη των συνδιαλλαγών στην Αθήνα: Νοέμβριος 2008 –Δεκέμβριος 2012

ΣΥΝΔΙΑΛΛΑΓΕΣ		
ΕΤΟΣ	**ΑΡΙΘΜΟΣ**	**Μεταβολή (%) με βάση το προηγούμενο έτος**
2008 (11-12)	19	-
2009	92	-
2010	100	+ 9%
2011	106	+ 6%
2012	97	- 8,5%
ΣΥΝΟΛΟ	**414**	

Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Γράφημα 10: Κατανομή συνδιαλλαγών Αθήνας : 2008-2012



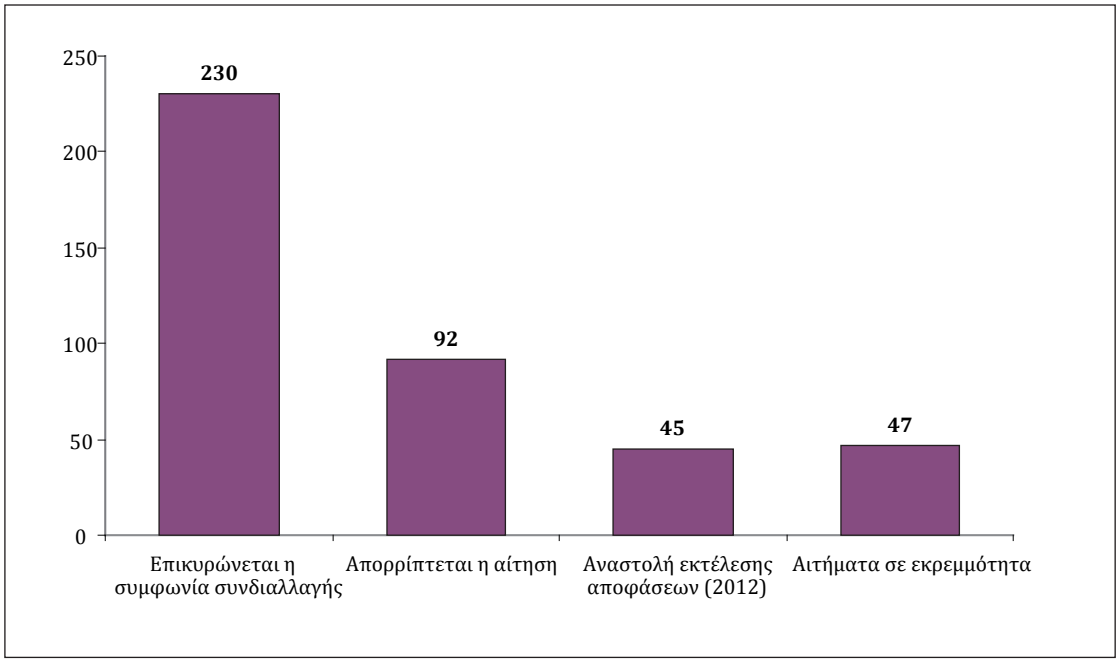
Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Εξέλιξη των αιτημάτων των επιχειρήσεων στην Αθήνα για Υπαγωγή στο άρθρο 99 του πτωχευτικού κώδικα

Ως προς την πορεία των αιτημάτων των επιχειρήσεων για ένταξη στο άρθρο 99 του πτωχευτικού κώδικα, σύμφωνα με την εξέλιξη και το αποτέλεσμα των διαδικασιών, ο μεγαλύτερος αριθμός των αιτημάτων που αφορά την Αθήνα, δηλαδή 230 επιχειρήσεις (ποσοστό 56%) επί του συνόλου 414 επιχειρήσεων, τηρούν τις προϋποθέσεις και τελικά υπάγονται στο άρθρο 99. Αντιθέτως ένας αριθμός 92 επιχειρήσεων (ποσοστό 22%) επί του συνόλου που αιτούνται ένταξης στο αρθρ. 99, απορρίπτεται η αίτηση τους ενώ σε 47 επιχειρήσεις (ποσοστό 11%) δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί η διαδικασία. Αξιοσημείωτο είναι ότι κατά το έτος 2012, 45 επιχειρήσεις από τις 97 (ποσοστό 44%), προσφεύγουν στο άρθρο 99, για να πετύχουν την αναστολή εκτέλεσης αποφάσεων εις βάρος τους (Γράφημα 11 και 12).

Γράφημα 11: Εξέλιξη των αιτημάτων υπαγωγής των επιχειρήσεων στο άρθρο 99: Αθήνα, 2008-2012



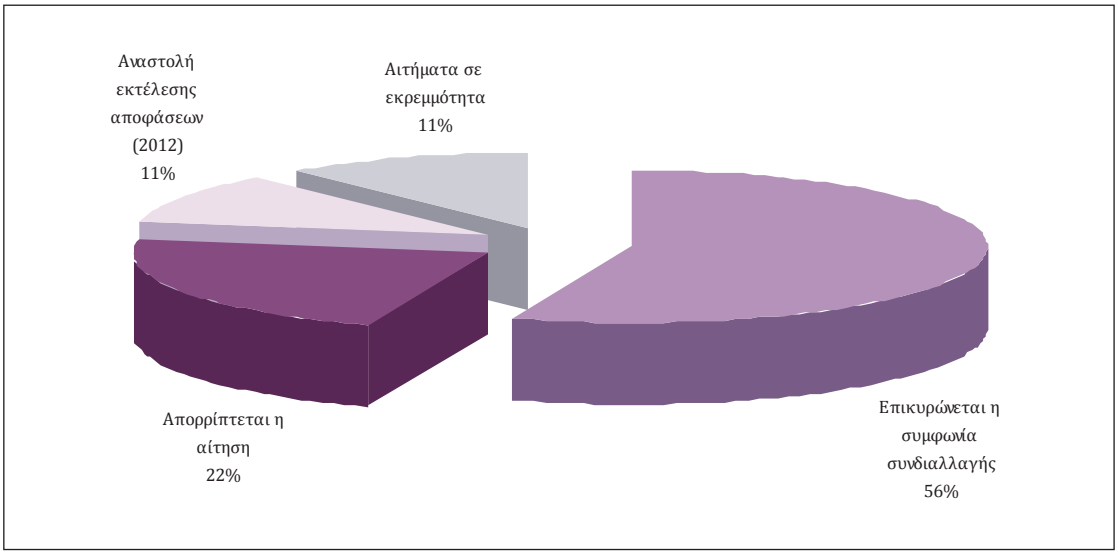
Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

- Υπαγωγή στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007 ανά νομική μορφή επιχειρήσεων στην Αθήνα

Ως προς τη νομική μορφή των επιχειρήσεων που αιτήθηκαν ή πέτυχαν την υπαγωγή τους στο άρθρο 99 του πτωχευτικού Κώδικα, στην Αθήνα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, η πλειοψηφία αυτών, 247 επιχειρήσεις (ποσοστό 59%) επί του συνόλου των 414 εταιρειών, έχουν τη μορφή των Ανωνύμων Εταιρειών, 40 επιχειρήσεις (ποσοστό 10%) αποτελούν ΕΠΕ, 52 επιχειρήσεις (ποσοστό 13%) αποτελούν μικρές επιχειρήσεις (ατομικές, ομόρρυθμες και ετερόρρυθμες), ενώ για 75 επιχειρήσεις δεν αναφέρονται τα σχετικά στοιχεία (18%) (Γράφημα 13 και 14).

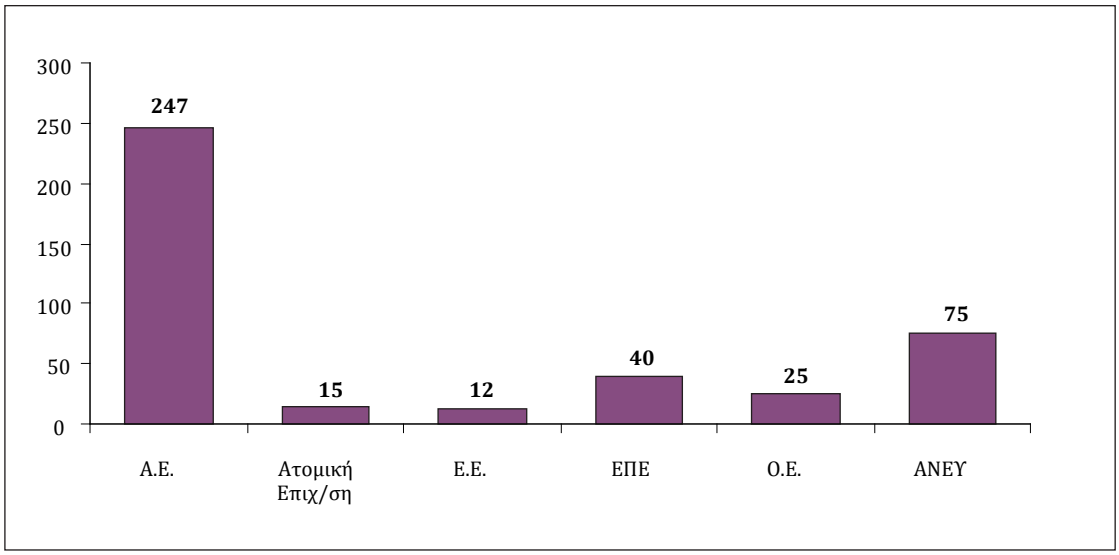
Γράφημα 12: Ποσοστιαία κατανομή της εξέλιξης των αιτημάτων υπαγωγής των επιχειρήσεων στο άρθρο 99: Αθήνα, 2008-2012



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

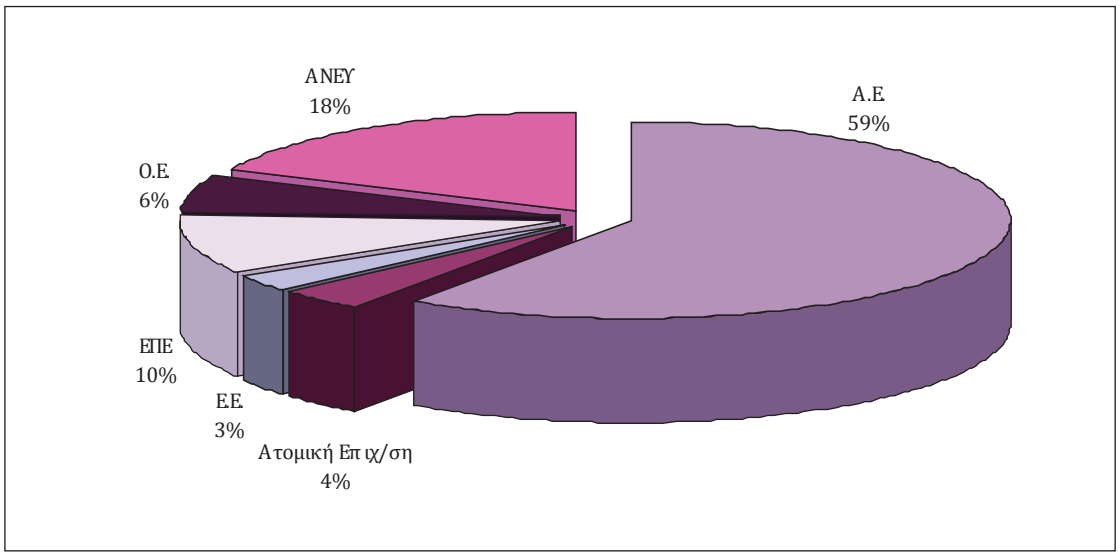
Γράφημα 13: Νομική Μορφή των επιχειρήσεων του άρθρου 99 του ν. 3588/2007: Αθήνα, 2008-2012



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Γράφημα 14: Ποσοστιαία κατανομή ανά νομική μορφή των επιχειρήσεων του άρθρου 99 του ν. 3588/2007: Αθήνα, 2008-2012



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

- Υπαγωγή στο άρθρο 99 του ν. 35888/2007 ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στην Αθήνα

Ως προς τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκουν οι επιχειρήσεις που αιτήθηκαν ή και πέτυχαν υπαγωγή στο άρθρο 99 του Πτωχευτικού Κώδικα, στην Αθήνα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, η πλειοψηφία αυτών, 162 επιχειρήσεις (ποσοστό 39%) ανήκει στο εμπόριο (κλάδος 7) και ακολουθεί ο κλάδος της μεταποίησης (κλάδος 3) στον οποίο ανήκουν 92 επιχειρήσεις (ποσοστό 22%). Στη συνέχεια, ακολουθεί ο κλάδος των κατασκευών (κλάδος 6) όπου υπάγονται 42 επιχειρήσεις (ποσοστό 10 %) του συνόλου των σχετικών επιχειρήσεων, ο κλάδος της ενημέρωσης και επικοινωνίας (κλάδος 10) όπου υπάγονται 38 επιχειρήσεις (ποσοστό 9%) και ακολουθούν με πολύ μικρή συμμετοχή όλοι οι άλλοι κλάδοι οι οποίοι συγκεντρώνουν συνολικά το 18% περίπου των περιπτώσεων (Πίνακας 12).

Πίνακας 12: Κατανομή των επιχειρήσεων του αρθ. 99 του ν. 3588/2007 ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας: Αθήνα 2008-2012

ΚΛΑΔΟΣ	2008	2009	2010	2011	2012	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
1		**3**			**1**	**4**	**1,0%**
2					**1**	**1**	**0,2%**
3	**3**	**17**	**26**	**25**	**21**	**92**	**22,2%**
6	**3**	**7**	**12**	**14**	**6**	**42**	**10,1%**
7	**3**	**45**	**42**	**40**	**32**	**162**	**39,1%**
8	**9**		**2**	**3**	**3**	**17**	**4,1%**
9		**1**	**3**	**4**	**6**	**14**	**3,4%**
10	**1**	**10**	**7**	**7**	**13**	**38**	**9,2%**
11				**1**		**1**	**0,2%**
12			**2**		**1**	**3**	**0,7%**
13		**2**	**1**	**6**	**1**	**10**	**2,4%**
14		**4**	**1**	**4**	**1**	**10**	**2,4%**
16			**1**			**1**	**0,2%**
17		**1**		**1**	**2**	**4**	**1,0%**
18		**2**				**2**	**0,5%**
19			**1**	**1**	**1**	**3**	**0,7%**
(άνευ)			**2**		**8**	**10**	**2,4%**
ΣΥΝΟΛΟ	19	92	100	106	97	414	**100,0%**

Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

3.3 Κλείσιμο επιχειρήσεων στην Ελλάδα: 2012

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα από την εξαμηνιαία έρευνα γνώμης[93] του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, που διενεργήθηκε στο διάστημα από 3-11 Ιουλίου 2012, σε συνεργασία με την MARC A.E, σε πανελλαδικό δείγμα 1200 πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων (0-49 άτομα προσωπικό) των κλάδων της μεταποίησης, του εμπορίου και των υπηρεσιών[94], το οικονομικό κλίμα βρίσκεται στο χειρότερο σημείο και το 1ο εξάμηνο του 2012 αποδεικνύεται ως το χειρότερο από το 2009.

Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, μεταξύ και άλλων αποτελεσμάτων, καταγράφεται το υψηλότερο ποσοστό επιχειρήσεων από το 2009 που θεωρεί ως πολύ ή ως αρκετά πιθανό το ενδεχόμενο να έχει το επόμενο διάστημα σοβαρό πρόβλημα λειτουργίας σε βαθμό που να κινδυνεύσει να κλείσει (53,3%) (Γράφημα 16). Το ποσοστό των επιχειρήσεων που θεωρούν πολύ πιθανό να προχωρήσουν σε κλείσιμο το επόμενο διάστημα ανέρχεται σε 25,8 % (1 στις 4 επιχειρήσεις) (Γράφημα 15). Το ποσοστό αυτό, εκτιμάται ότι αντιστοιχεί σε 190.000 επιχειρήσεις[95], από τις οποίες προβλέπεται λαμβάνοντας υπόψη και το συντελεστή βιωσιμότητας, να διακόψουν τη λειτουργία τους μέχρι το τέλος του 2012 οι 67.000 επιχειρήσεις

Επίσης, ως προς την απασχόληση, σύμφωνα με μετριοπαθείς προβλέψεις, υπολογίζεται ότι υπάρχει μεγάλος κίνδυνος για απώλεια 260.000 θέσεων απασχόλησης (εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι, μισθωτοί) στο επόμενο διάστημα και απώλεια 110.000 θέσεων μισθωτής εργασίας[96]. Για το τελευταίο εξάμηνο (1ο του 2012) ποσοστό 18,7% των επιχειρήσεων ανέφερε μείωση προσωπικού, ενώ μόνο το 3,2 % ανέφερε αύξηση προσωπικού. Η αναλογία των προσλήψεων προς τις απολύσεις στον ιδιωτικό τομέα είναι 1 προς 7.

Τέλος, πολύ σημαντικό είναι το ποσοστό των επιχειρήσεων (53,4%) που αντιμετωπίζει δυσκολίες στην έγκαιρη καταβολή μισθών, που μείωσαν ώρες και ημέρες εργασίας έφθασαν (40,5%) ή μείωσε τις αποδοχές στο προσωπικό (33,2%).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΝ.ΕΜ.Υ. της ΕΣΕΕ και την πέμπτη έρευνα που διενήργησε τον Αύγουστο 2012 με τη μέθοδο της απογραφής του Εμπορικού Κέντρου[97] και μέσω της επιτόπιας παρατήρησης στους κυριότερους εμπορικούς δρόμους της Αθήνας[98], με σκοπό την καταγραφή των επιχειρήσεων που κλείνουν, καταγράφεται ένα ποσοστό 28,3% επιχειρήσεων στο κέντρο της Αθήνας που είναι κλειστές (από15% των εμπορικών επιχειρή-

93. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ: Έρευνες Γνώμης, Ιούλιος 2012: Τάσεις οικονομικού κλίματος και Δελτίο Τύπου , Αθήνα, Αύγουστος 2012.

94. Αποτελούν το 99,6% στην Ελλάδα.

95. Σύμφωνα με εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το σύνολο των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων εκτιμάται σε 740.00 για την Ελλάδα.

96. Αξίζει να σημειωθεί ότι προηγούμενες προβλέψεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, επαληθεύτηκαν αφού τον Ιανουάριο του 2011 εκτιμούσε πιθανή απώλεια 320.000 θέσεων εργασίας μέσα σε ένα έτος, εκτίμηση η οποία επαληθεύτηκε καθώς σύμφωνα με την έρευνα του Εργατικού Δυναμικού μεταξύ 1ου τριμήνου 2011 και 2012, χάθηκαν 356000 θέσεις εργασίας εκ των οποίων αν αφαιρεθούν οι απώλειες στο δημόσιο τομέα (34.000), οι απώλειες στον ιδιωτικό τομέα είναι 322.000.

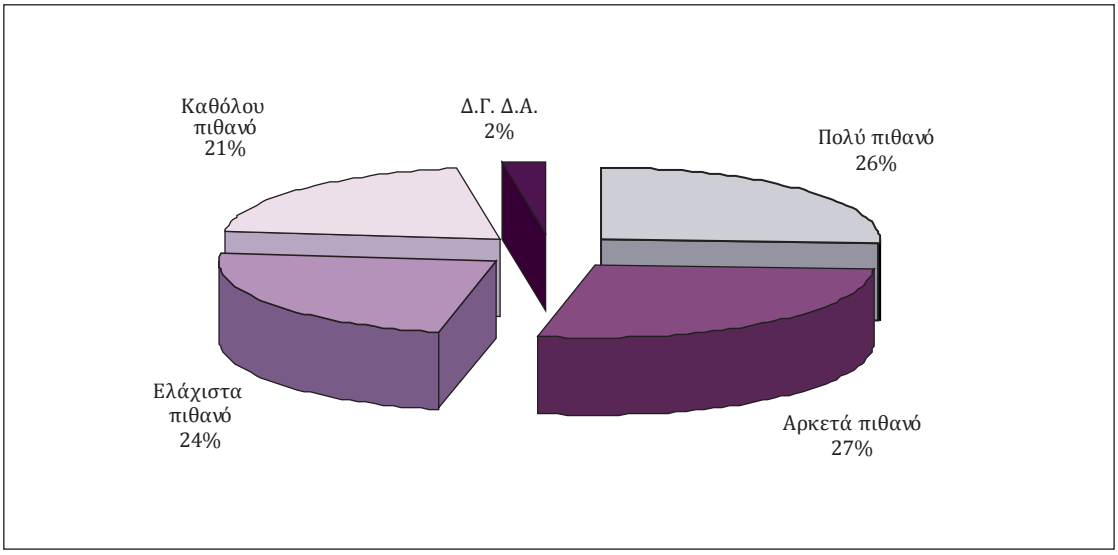
97. Η μέθοδος αυτή αντικαθιστά την προηγούμενη τεχνική δειγματοληψίας και αλληλοτροφοδοτείται από το Πληροφοριακό σύστημα ΓΕΩΒΑΣΗ το οποίο αξιοποιείται και στις υπόλοιπες έρευνες πεδίου του ΙΝΕΜΥ ΕΣΕΕ

98. Στην Αττική διερευνήθηκαν δρόμοι κεντρικοί στο Κολωνάκι, Καλλιθέα, Μαρούσι, Νέα Ιωνία, Κηφισιά, Πειραιάς, κ.α.

σεων που παρουσιαζόταν τον Αύγουστο του 2010 και 21 % τον Χειμώνα του 2011). Συγκεκριμένα από το σύνολο των 6532 επιχειρήσεων στο Εμπορικό Κέντρο της Αθήνας οι 1850 επιχειρήσεις είναι κλειστές. Αν εξεταστούν δε οι ειδικότερα οι κεντρικοί εμπορικοί δρόμοι της Αθήνας, διαπιστώνεται ότι το ποσοστό των κλειστών επιχειρήσεων ανέρχεται στο 31% (889 κλειστές επιχειρήσεις επί συνόλου 2959 επιχειρήσεων). Επιπλέον, η διάθεση στοιχείων από τις 5 συνεχόμενες περιόδους καταγραφής, δίνει τη δυνατότητα εκπόνησης ενός «**Δείκτη Επιβίωσης Εμπορίου»** ασύμφωνα με τον οποίο η γενική τάση μεταξύ Αυγούστου 2010 και Αυγούστου 2012 στο Κέντρο της Αθήνας είναι σταθερά πτωτική. (Γράφημα 17).

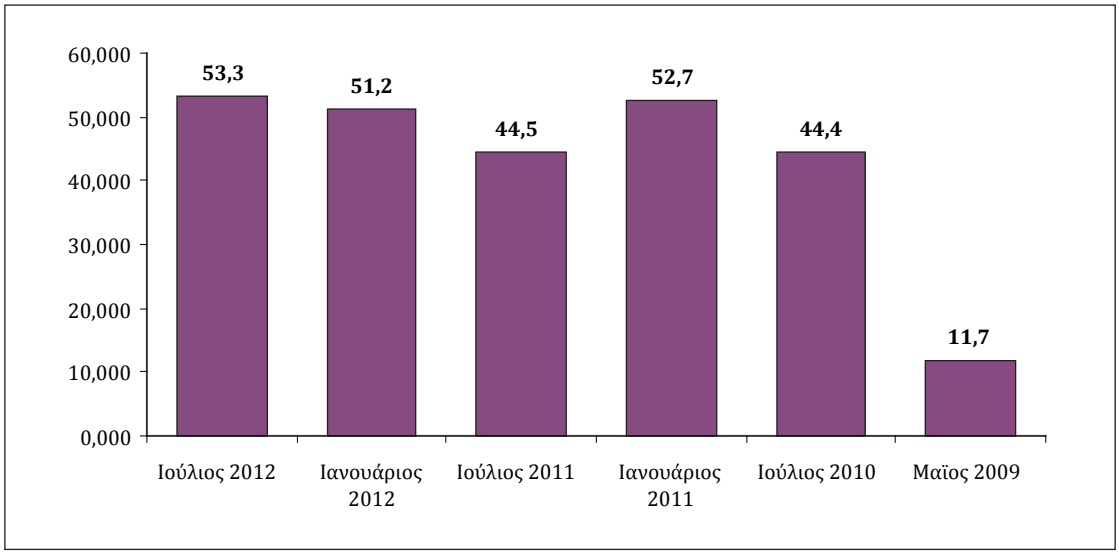
Ανάλογα αποτελέσματα προκύπτουν από την επιτόπια έρευνα με την ίδια μέθοδο και στο Εμπορικό Κέντρο της Θεσσαλονίκης όπου διαπιστώνεται ότι το ποσοστό των κλειστών επιχειρήσεων ανέρχεται στο 27% (1399 κλειστές επιχειρήσεις επί συνόλου 5.197 επιχειρήσεων).

Γράφημα 15: Θεωρείτε πιθανό ή όχι το ενδεχόμενο η επιχείρησή σας να έχει σοβαρό πρόβλημα λειτουργίας το επόμενο διάστημα σε βαθμό που θα κινδυνεύει να κλείσει;



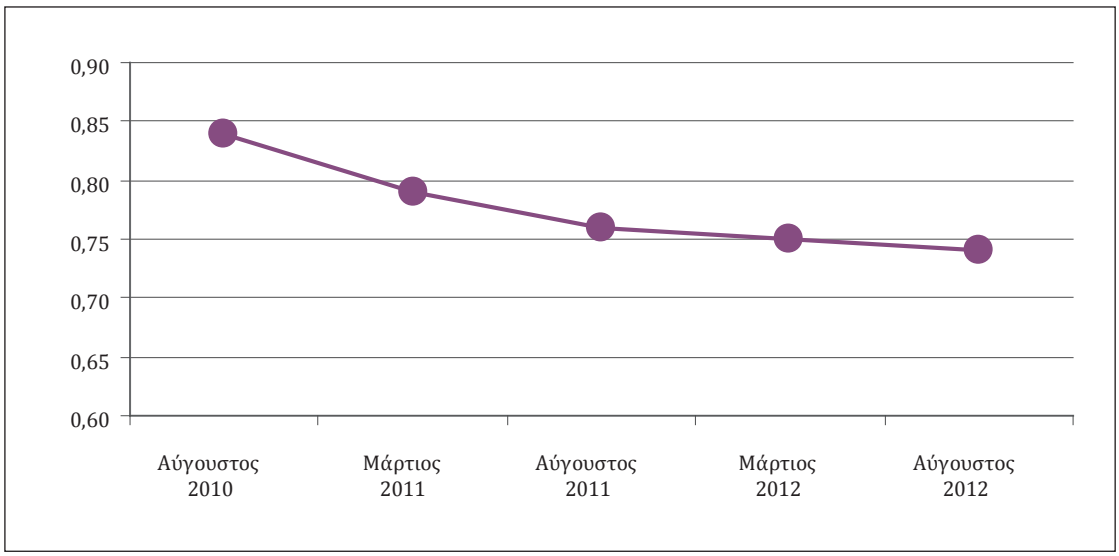
Πηγή: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αύγουστος 2012

Γράφημα 16: Φόβος των επιχειρήσεων για ενδεχόμενο κλείσιμο:2009-2012 (Ποσοστιαία σύνθεση %)



Πηγή: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αύγουστος 2012

Γράφημα 17: Πορεία δείκτη επιβίωσης επιχειρήσεων: 2010-2012



Πηγή: IN.EM.Y. ΕΣΕΕ



4. Υπαγωγή στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007 και επιπτώσεις στην απασχόληση. Αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας

Ένας από τους βασικούς στόχους της παρούσας μελέτης, είναι η εμπειρική διερεύνηση των επιπτώσεων που έχει η εφαρμογή του άρθρου 99 στις εργασιακές σχέσεις και στα δικαιώματα των εργαζομένων.

Για το σκοπό αυτό, διενεργήθηκε εμπειρική έρευνα (Σεπτέμβριος – Δεκέμβριος 2012) με ενιαίο ερωτηματολόγιο με εκπροσώπους εργαζομένων επιχειρήσεων που προσέφυγαν στο άρθρο 99, κατά την περίοδο 2009-2012.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, επιχειρήθηκε η συμμετοχή του συνόλου των επιχειρήσεων που αιτήθηκαν ή εντάχθηκαν στο άρθρο 99 του πτωχευτικού κώδικα στην υπό εξέταση περίοδο, πλην όμως αυτό δεν κατέστη εφικτό και τελικά στην έρευνα συμμετείχαν εκπρόσωποι εργαζομένων από 8 επιχειρήσεις.

Το μικρό δείγμα συμμετοχής οφείλεται σε πολύ μεγάλο βαθμό στην έλλειψη οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων και κατά δεύτερο λόγο στην απουσία ενδιαφέροντος συμμετοχής στην έρευνα.

Από τις οκτώ (8) περιπτώσεις που μελετήθηκαν, βάσει δομημένου ερωτηματολογίου, τρείς (3) αφορούν τη βιομηχανία (έτοιμο σκυρόδεμα, πλαστικό και χημική βιομηχανία), δύο (2) τον κλάδο του εμπορίου, μία (1) τον κλάδο των κατασκευών, μία (1) τις τηλεπικοινωνίες και μία (1) την ενημέρωση / επικοινωνία.

Ως προς τον αριθμό των εργαζόμενων των επιχειρήσεων για τις οποίες διενεργήθηκε η έρευνα, 2.572 εργαζόμενους, αυτός ανέρχονταν σε 2.572 εργαζόμενους κατά την ημερομηνία αίτησης υπαγωγής στο άρθρο 99.

Ως προς τους συμμετέχοντες στην έρευνα, επτά (7) είναι εκπρόσωποι σωματείων ή εργαζομένων και ένας (1) είναι πρώην εργαζόμενος.

Το ερωτηματολόγιο (το οποίο επισυνάπτεται στο Παράρτημα) δομείται σε τέσσερις (4) ενότητες και σε εικοσιμία (21) ερωτήσεις. Οι ενότητες είναι: α) χαρακτηριστικά της επιχείρησης, β) επιπτώσεις της συνδιαλλαγής της επιχείρησης στα δικαιώματα των εργαζομένων, γ) συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες συνδιαλλαγής και δ) αξιολόγηση της διαδικασίας και καταγραφή απόψεων - προτάσεων ως προς τις απαιτούμενες αλλαγές για την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων

Η καταγραφή, παρουσίαση και ανάλυση των εμπειρικών δεδομένων από τις συνεντεύξεις, οπωσδήποτε δεν μπορεί να καλύψει με πληρότητα το ζήτημα των επιπτώσεων της αφερεγγυότητας στις εργασιακές σχέσεις, μπορεί όμως να αποτυπώσει σε σημαντικό βαθμό τα προβλήματα του θεσμικού πλαισίου και να αναδείξει αξιοσημείωτες διαστάσεις και

πλευρές του προβλήματος, σε ότι αφορά την προστασία των εργαζομένων.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και των συνεντεύξεων βάσει του ενιαίου ερωτηματολογίου, τα οποία και παρουσιάζονται κατά ενότητα:

Ιστορικό της συνδιαλλαγής και χαρακτηριστικά της επιχείρησης

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, και την εξέλιξη του αιτήματος υπαγωγής, σε 2 επιχειρήσεις από τις 8, απορρίφθηκε το αίτημα, και μάλιστα η μία από αυτές άσκησε έφεση και εκ νέου προσφυγή. Από τις άλλες 6 επιχειρήσεις, σε 4 εγκρίθηκε το αίτημα τους, σε 2 εκκρεμεί. Χαρακτηριστικό είναι ότι ο χρόνος έκδοσης της απόφασης διαφοροποιείται κατά περίπτωση (από 2μήνες έως και 20 μήνες) χωρίς να μπορεί να αιτιολογηθεί επαρκώς. Σχετικά με τις διαδικασίες έγκρισης παρουσιάζονται διάφοροι προβληματισμοί από τους εργαζόμενους οι οποίοι εστιάζουν στα εξής: Γιατί δεν ερευνούνται ενδελεχώς τα αίτια που οδηγούν την επιχείρηση στο άρθρο 99, γιατί σε περιπτώσεις που μπορεί πράγματι το άρθρο 99 να συμβάλλει στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων δεν εγκρίνονται τα αιτήματα ή δεν παρέχονται πραγματικές διευκολύνσεις ή παρατηρούνται καθυστερήσεις στην έκδοση αποφάσεων περί υπαγωγής προκειμένου να διευκολυνθούν οι επιχειρήσεις και κατά συνέπεια να μη χάσουν την εργασία τους οι εργαζόμενοι. Από την άλλη μεριά, διαπιστώνεται ως συχνό φαινόμενο να μη γνωρίζουν οι εργαζόμενοι τόσο για το αίτημα υπαγωγής, όσο και για την εξέλιξη του (έγκριση, απόρριψη, στάδιο εξέλιξης). Επιπλέον οι εργαζόμενοι παρατηρούν παραβάσεις εφαρμογής διατάξεων του νόμου, όπως τη μη κατάθεση σχεδίου συνδιαλλαγής στο μέγιστο προβλεπόμενο χρόνο (1,5 έτος), χωρίς συνέπειες στους εργοδότες.

Ως προς την εξέλιξη του αριθμού των εργαζομένων, ένα έτος πριν την υπαγωγή και κατά την αίτηση υπαγωγής, διαπιστώνεται μείωση του προσωπικού (εκτός 2 περιπτώσεων) ενώ ως προς τη σημερινή κατάσταση των εργαζομένων, στην πλειονότητα των περιπτώσεων υπαγωγής ή εξέλιξης του αιτήματος, παρατηρείται ότι το υφιστάμενο προσωπικό, διατηρεί μεν τη σχέση εργασία, χωρίς όμως να αμείβεται (μερικώς ή ολικώς) μερικές φορές χωρίς να εργάζεται κ.α. Επίσης οι επιχειρήσεις στην πλειονότητα τους υφίστανται χωρίς να λειτουργούν (6 στις 8), ενώ μια λειτουργεί κανονικά (με μειωμένο προσωπικό) και μια με ελάχιστο προσωπικό.

Επιπτώσεις της συνδιαλλαγής στους εργαζόμενους

Σύμφωνα με τους εργαζόμενους, οι επιχειρήσεις στην πλειοψηφία τους (7 επιχειρήσεις) κατά το διάστημα ένα έτος πριν την υπαγωγή και μέχρι την κατάθεση αιτήματος ένταξης στο άρθρο 99, προέβησαν σε μείωση προσωπικού. Στη δε περίπτωση (1) μη πραγματοποίησης απολύσεων, πρόκειται για συνέχιση των σχέσεων εργασίας χωρίς να υφίσταται πραγματική απασχόληση. Η μείωση των θέσεων εργασίας στο μεγαλύτερο βαθμό πραγματοποιείται μέσω απολύσεων και πολύ λιγότερο μέσω οικειοθελούς αποχώρησης ή συνταξιοδότησης.

Παράλληλα στις μισές από τις επιχειρήσεις, πραγματοποιείται μείωση αποδοχών το διάστημα πριν την αίτηση. Η μείωση αυτή προκαλείται μέσω μονομερούς απόφασης του εργοδότη (μείωση 15% των αποδοχών πριν την αίτηση υπαγωγής σε μία περίπτωση), χρήση διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασί-

ας (1 επιχείρηση), εκ περιτροπής εργασία και μετατροπή πλήρους σε μερική (1 περίπτωση) και εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασία (1 επιχείρηση).

Στις υπόλοιπες 4 επιχειρήσεις που δεν παρατηρείται μείωση αποδοχών, αυτή οφείλεται είτε στην βούληση / πρόθεση του εργοδότη, είτε στην απόρριψη παρόμοιων προτάσεων του εργοδότη από τα σωματεία/ τους εργαζόμενους. Κοινό στοιχείο δε σε όλες τις επιχειρήσεις αποτελεί η οφειλή δεδουλευμένων αποδοχών στους εργαζόμενους, η οποία συνήθως ξεκινάει πριν την αίτηση υπαγωγής και αφορά ποσοστό δεδουλευμένων. Σε ορισμένες περιπτώσεις επεκτείνεται και σε αποζημιώσεις, σπανίως δε σε δώρα εορτών. Οι οφειλές μπορεί να αφορούν και 3 έτη.

Οι εργαζόμενοι προκειμένου να διασφαλίσουν τα δικαιώματα τους προβαίνουν σε διάφορες ενέργειες εκ των οποίων οι πιο συνήθεις είναι: επίσχεση εργασίας και προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας (7 στις 8 επιχειρήσεις), απεργία (4 στις 8 επιχειρήσεις), αγωγή στα δικαστήρια και λήψη ασφαλιστικών μέτρων (4 περιπτώσεις), οικειοθελείς αποχωρήσεις (4 περιπτώσεις). Οι ενέργειες των εργαζομένων κατά περίπτωση έχουν διαφορετικά αποτελέσματα.

Στην περίπτωση που υπάρχει περιουσία (ακίνητα) στην επιχείρηση και υπάρχει πραγματική βούληση από τον εργοδότη εξεύρεσης λύσης, διενεργείται πλειστηριασμός και εξόφληση κατά προτεραιότητα όλων των οφειλών προς τους εργαζόμενους.

Σε άλλες περιπτώσεις όπου συνήθως λαμβάνεται μέριμνα περί μη κατοχής περιουσίας στην επιχείρηση, οι ενέργειες των εργαζομένων είναι ατελέσφορες και οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε παρατεταμένη κατάσταση επίσχεσης εργασίας (3) ή σε αναμονή εκδίκασης αγωγών των εργαζομένων, εφαρμογής ασφαλιστικών μέτρων και πληρωμής των προστίμων.

Όσον αφορά την καταβολή επιδομάτων αφερεγγυότητας, παρότι οι εργαζόμενοι διερεύνησαν την πιθανότητα διεκδίκησης του, δεν απέδωσε η προσπάθεια διότι δεν προβλέπεται σε περιπτώσεις συνδιαλλαγής του άρθρου 99 αλλά το επίδομα αφερεγγυότητας ισχύει μόνο για τις περιπτώσεις πτωχεύσεων.

Επιπλέον, δεν προβλέπονται άλλα μέτρα είτε ειδικά προγράμματα προστασίας του εισοδήματος των εργαζομένων σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που βρίσκονται διαδικασία ή έχουν ενταχθεί στο άρθρο 99 και έχουν οφειλές στους εργαζόμενους είτε προγράμματα εξεύρεσης, επιδότησης της εργασίας. Αυτό που ισχύει και λαμβάνουν είναι το επίδομα επίσχεσης εργασίας εφόσον έχει προηγηθεί επίσχεση εργασίας.

Επιπλέον, σε μία μόνο περίπτωση χορηγήθηκε κάποιο επίδομα (μηνιαίως 450 ευρώ επί ένα έτος) σε μια ειδικότητα (τεχνικοί τηλεοπτικού σταθμού). Ενώ το συνδικαλιστικό όργανο των δημοσιογράφων καθώς και του διοικητικού προσωπικού ΜΜΕ, χορήγησε, από ιδίους πόρους, κάποιο διαβαθμισμένο επίδομα για ένα έτος ανάλογα με την παλαιότητα των εργαζομένων. Σχέδιο συνδιαλλαγής στις περιπτώσεις απόρριψης του αιτήματος (2 στις 8) δεν υπήρξε.

Αντιθέτως, σε περιπτώσεις υπαγωγής στο άρθρο 99, σε τρεις (3) επιχειρήσεις, στα αντίστοιχα σχέδια συνδιαλλαγής, στο ένα προβλέπεται η αναδιάρθρωση της επιχείρησης και η αναδιοργάνωση με παράλληλη διατήρηση των θέσεων εργασίας και καταβολή των αποζημιώσεων, μισθών και δεδουλευμένων, σε άλλο σχέδιο προβλέπεται η διατήρηση των θέσεων

εργασίας και η καταβολή των δεδουλευμένων ενώ στο τρίτο σχέδιο συνδιαλλαγής προβλέπεται «κούρεμα» των οφειλών.

Ως προς τις άλλες τρεις (3) περιπτώσεις, σε μία επιχείρηση πραγματοποιήθηκε πρόταση από την επιχείρηση για καταβολή του 35% των οφειλών προς τους εργαζόμενους και μετά την υπαγωγή στο άρθρο του υπόλοιπου 65% των οφειλών ενώ στις άλλες 2 περιπτώσεις δεν έχει κατατεθεί σχέδιο συνδιαλλαγής και κατά παράβαση των νόμιμων προβλεπόμενων προθεσμιών (με βάση την υφιστάμενη νομοθεσία έχει παρέλθει το μέγιστο προβλεπόμενο διάστημα 1.5 έτος). Από τις προαναφερόμενες περιπτώσεις (6 από τις 8) που εντάχθηκαν στο άρθρο 99, καμία δεν κατάφερε να επιτύχει τη βιωσιμότητα της, είτε συνέταξαν σχέδιο συνδιαλλαγής είτε όχι.

Ενημέρωση των εργαζομένων κατά τη διαδικασία συνδιαλλαγής

Σημαντικό στοιχείο αποτελεί ότι οι επιχειρήσεις δεν ενημερώνουν τους εργαζόμενους, τόσο για το περιεχόμενο του σχεδίου συνδιαλλαγής, όσο και για την πορεία εξέλιξης του.

Οι εργαζόμενοι συνήθως δεν έχουν εικόνα από τα πριν σχετικά με την πρόθεση και κατάθεση αιτήματος υπαγωγής της επιχείρησης στο άρθρο 99, και μετά την αίτηση ή και υπαγωγή στο άρθρο 99. Σε 3 περιπτώσεις του δείγματος δεν υπήρξε καμία ενημέρωση, ενώ οι εργαζόμενοι μίας επιχείρησης ενημερώθηκαν για το αίτημα υπαγωγής από τον Τύπο και τους άλλους προμηθευτές. Στις άλλες 3 επιχειρήσεις, ενημερώθηκαν τα συλλογικά όργανα των εργαζομένων, στην πλειοψηφία τους παράλληλα με την κατάθεση του αιτήματος υπαγωγής, ενώ σε μία επιχείρηση πραγματοποιήθηκε η ενημέρωση μέσω γραπτών ανακοινώσεων.

Όσον αφορά τις διαδικασίες διαλόγου και διαβούλευσης του περιεχομένου της συνδιαλλαγής και της εξεύρεση λύσης, κατ. εξαίρεση μόνο σε μία περίπτωση οι εργαζόμενοι ενημερώνονται διεξοδικά για την κατάσταση της επιχείρησης, την εξέλιξη του αιτήματος συνδιαλλαγής κ.α. Σε μία περίπτωση επιχειρείται διάλογος που περιλαμβάνει πρόταση για εφαρμογή εκ περιτροπής εργασίας (η οποία δεν γίνεται αποδεκτή από την πλειοψηφία των εργαζομένων και εφαρμόζεται μόνο από μια μειοψηφία του προσωπικού), σε μία άλλη επιχείρηση προτείνεται από τον εργοδότη η εφαρμογή μείωσης μισθών ή εκ περιτροπής εργασία, χωρίς να γίνεται αποδεκτό από τους εργαζόμενους , σε μία επιχείρηση πραγματοποιείται τριμερής συνάντηση (Υπ. Εργασίας, εργοδότης και εργαζόμενοι), χωρίς να αποφέρει αποτέλεσμα και σε άλλες 2 περιπτώσεις διενεργείται διάλογος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων χωρίς να οδηγήσει στην εξεύρεση λύσης.

Κατά τη διαδικασία της συνδιαλλαγής και μετά την ένταξη υπαγωγής της επιχείρησης στο άρθρο 99, ο συνήθης τρόπος ενημέρωσης των εργαζομένων είναι από το σωματείο και οι πιο συνήθεις μορφές που ακολουθούνται είναι αυτές των γενικών συνελεύσεων. Σε μια περίπτωση εκδίδεται και μηνιαίο δελτίο, σε μια άλλη δημιουργείται ιστοσελίδα από τους εργαζόμενους και σε 3 περιπτώσεις μεσολαβεί δικηγόρος ο οποίος παρακολουθεί την εξέλιξη και ενημερώνει τους εργαζόμενους.

Προτάσεις απόψεις των εργαζομένων για την προστασία τους στην περίπτωση συνδιαλλαγής των επιχειρήσεων

Σύμφωνα με τη γνώμη των εργαζομένων, και την επικρατούσα άποψη το άρθρο 99 δεν

παρέχει καμία εγγύηση στους εργαζόμενους, αποτελεί «πλήρη αποτυχία και καλύπτει μόνο τον εργοδότη», «παρέχει πλήρη ασυλία στους εργοδότες και δυνατότητα ασύστολων παρανομιών», κατά μία άλλη έκφραση αποτελεί «λαιμητόμο για τους εργαζόμενους».

Σε επιμέρους ζητήματα, οι εργαζόμενοι διαπιστώνουν, ότι:

Αρνητικά σημεία για τους εργαζόμενους, ως προς το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο συνδιαλλαγής, είναι:

- η μη ρητή διασφάλιση των θέσεων εργασίας, των μισθών, δεδουλευμένων, αποζημιώσεων, ενσήμων.
- η μη πρόβλεψη εξαίρεσης των εργαζομένων από τις δυνατότητες διαπραγμάτευσης που προβλέπονται στο άρθρο 99 και η προβλεπόμενη όμοια μεταχείριση με τις άλλες κατηγορίες πιστωτών (δημόσιο, τράπεζες, πιστωτές κ.α)
- η μη υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων από τους εργοδότες τόσο κατά την κατάθεση αιτήματος όσο και μετά από αυτή για το πρόβλημα, τις εξελίξεις κ.α.
- η μη προστασία των εργαζομένων έναντι των άλλων πιστωτών
- η μη ύπαρξη ουσιαστικού ελέγχου περί αιτιών προσφυγής στο άρθρο 99
- η προβλεπόμενη μεγάλη διάρκεια εκδίκασης εργατικών αδικημάτων και έκδοσης αποφάσεων από τα αρμόδια δικαστήρια

Βασικά ελλείμματα ως προς την πρακτική που εφαρμόζεται, είναι:

- αδιευκρίνιστο πλαίσιο υπαγωγής στο άρθρο 99
- καθυστερήσεις στην έκδοση αποφάσεων από τα δικαστήρια
- απόπειρα από τους εργοδότες κουρέματος των μισθών των εργαζομένων, εξαναγκασμού αποχώρησης τους χωρίς αποζημιώσεις, άσκηση πιέσεων να αποδεχτούν το σχέδιο συνδιαλλαγής, χωρίς προηγούμενη εξόφληση των οφειλών προς τους εργαζόμενους
- χρονοβόρες και γενικώς αναποτελεσματικές διαδικασίες
- διενέργεια ανεξέλεγκτων παρανομιών από τον εργοδότη και παράλληλη ασυλία τους

Τέλος με βάση τις εμπειρίες τους, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο πλαίσιο των προτάσεων τους σχετικά με το άρθρο 99 κατά κύριο λόγο υποστηρίζουν την αναγκαιότητα για :

- κατάργηση του άρθρου 99 και των δυνατοτήτων διαφυγής των υποχρεώσεων του εργοδότη καθώς και την
- εφαρμογή κατά προτεραιότητα της εργατικής νομοθεσίας και των ρυθμίσεων και μέτρων που προβλέπονται από αυτήν

Επιπλέον, στην περίπτωση ισχύος και εφαρμογής του άρθρου 99, και έως ότου καταργηθεί, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, για επιμέρους πτυχές, συμπληρωματικά ως προς τα παραπάνω, προτείνουν:

- πρόβλεψη δυνατότητας εμπλοκής και συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία εξυγίανσης ανασύστασης και λειτουργίας των επιχειρήσεων
- δημιουργία πρόσθετου θεσμικού πλαισίου για τη δυνατότητα ανασύστασης και επαναλειτουργίας της επιχείρησης από τους ίδιους τους εργαζόμενους

- υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων από τους εργοδότες ως προς την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης αλλά και του εργοδότη
- πρόβλεψη αυστηρότερων μέτρων για τον εργοδότη, όπως κατάσχεση των περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη για την καταβολή δεδουλευμένων, ποινική δίωξη και φυλάκιση στις περιπτώσεις παράβασης των νόμων ακόμα και σε σχέση με το άρθρο 99, και τις διατάξεις διαδικασίες που προβλέπει (π.χ. μη κατάθεση σχεδίου συνδιαλλαγής εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας)
- άμεση επέμβαση από τη δικαιοσύνη για την καταβολή δεδουλευμένων και δυνατότητα επιβολής και εκτέλεσης μέτρων από την επιθεώρηση Εργασίας
- άμεση εκταμίευση του επιδόματος επίσχεσης στους εργαζόμενους
- συντομία χρόνου έκδοσης αποφάσεων περί υπαγωγής στο άρθρο 99
- διερεύνηση των πραγματικών αιτιών για τα οποία προσφεύγουν οι επιχειρήσεις στο άρθρο 99
- εξαίρεση των εργαζομένων από το άρθρο 99, από τη δυνατότητα κουρέματος των οφειλών προς τους εργαζόμενους ή και τη δυνατότητα τροποποίησης των σχέσεων εργασίας. Αντ αυτού συνέχιση της σχέσης εργασίας κατά τη διαδικασία συνδιαλλαγής, διασφάλιση των θέσεων εργασίας, καταβολή δεδουλευμένων, αποζημιώσεων και οφειλών στο σύνολο τους
- σύντομη εκδίκαση των εργατικών διαφορών που προκύπτουν από τα δικαστήρια, σύσταση ενιαίου μηχανισμού από την επιθεώρηση Εργασίας, το ΙΚΑ, τις Φορολογικές Αρχές για τη διερεύνηση του φαινομένου και την επιβολή κυρώσεων και επίλυση διαφορών, περισσότερος έλεγχος από το κράτος στις επιχειρήσεις.
- στήριξη των επιχειρήσεων προκειμένου να επιβιώσουν (η πρόταση αυτή διατυπώνεται από 2 εργαζόμενους, στους οποίους οι εργοδότες δεν έχουν οφειλές).



5. Συμπεράσματα - Προτάσεις

Η αφερεγγυότητα και η πτώχευση των επιχειρήσεων λόγω και της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και ύφεσης όπως η σημερινή, συνεχίζει να αποτελεί ένα συχνό φαινόμενο με ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους μισθωτούς των επιχειρήσεων, οι οποίοι αποτελούν τον πιο αδύναμο συντελεστή της εργασίας.

Σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία διεθνών ιδιωτικών οργανισμών εκτιμάται ότι, σε παγκόσμιο επίπεδο και σύμφωνα με τον παγκόσμιο δείκτη εταιρικής αφερεγγυότητας ο οποίος συνυπολογίζεται με βάση τη συμμετοχή των 32 πιο προηγμένων Χωρών στο 86% του παγκόσμιου ΑΕΠ και με βάση αναφοράς το έτος 2000, το 2009 σημειώνεται η υψηλότερη αύξηση (28% παγκοσμίως, 40% στην ευρωζώνη και 65% στις μεσογειακές Χώρες (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία). Η τάση αυτή ενώ συνολικά φαίνεται να ανακόπτεται για το 2010, 2011 και 2012 (σύμφωνα με προβλέψεις), οι Μεσογειακές Χώρες συνεχίζουν να εμφανίζουν σημαντική αύξηση των πτωχεύσεων και το 2011 (15%) και το 2012 (20%).

Στην Ευρώπη, το υψηλό ποσοστό αύξησης των πτωχεύσεων που σημειώνεται κατά τη διετία 2008-2009 σε σχέση με το έτος 2007, και το οποίο σωρευτικά ανέρχεται σε 36 % σε 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης (ΕΕ των 15, Νορβηγία και Ελβετία) και κατά 46% στις Χώρες της Ευρωζώνης, φαίνεται κατά το 2011 να διαφοροποιείται ανάλογα με τις Χώρες. Στις Χώρες του Πυρήνα της Ευρωζώνης (Γερμανία, Αυστρία, Σκανδιναβικές Χώρες) σημειώνεται κατά κύριο λόγο μείωση των πτωχεύσεων σε σχέση με το έτος 2010, ενώ στις Χώρες της Περιφέρειας σημειώνεται αύξηση. Τα υψηλότερα ποσοστά αύξησης πτωχεύσεων το 2011, σε σχέση και με το προηγούμενο έτος, σημειώνονται στη Νότια Ευρώπη, η οποία διέρχεται βαθιά ύφεση. Στην Ελλάδα οι πτωχεύσεις σημειώνουν αύξηση κατά 27,3%, στην Ισπανία 18,7%, στην Πορτογαλία 17,1% και στην Ιταλία 16,9%.

Ως προς το δείκτη πτωχεύσεων (αριθμός πτωχεύσεων ανά 10.000 επιχειρήσεις) ο οποίος εμφανίζεται στην Ελλάδα χαμηλότερος σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες (7 πτωχεύσεις ανά 10.000 επιχειρήσεις το 2010 και 5 αντίστοιχα το 2011), όπως και σε άλλες Χώρες της Νότιας Ευρώπης, σε σημαντικό βαθμό εξηγείται από την ύπαρξη μεγάλου αριθμού πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων (αλλά και αυτοαπασχολούμενων), οι οποίες συνήθως επιλέγουν το κλείσιμο της επιχείρησης παρά την επίσημη διαδικασία πτώχευσης.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις, πολύ υψηλή παρουσιάζεται και η απώλεια θέσεων εργασίας στην Ευρώπη λόγω αφερεγγυότητας και πτωχεύσεων των επιχειρήσεων, η οποία υπολογίζεται περίπου σε 2 εκατομμύρια θέσεις εργασίας

το 2009 (υψηλότερες απώλειες) και 1, 5 εκατομμύριο το 2011.

Ως προς την κλαδική διάρθρωση των πτωχεύσεων κατά την περίοδο 2008-2011, στις 15 Χώρες της Δυτικής Ευρώπης, τη μεγαλύτερη συμμετοχή έχει ο κλάδος των υπηρεσιών και ακολουθούν οι τομέας του εμπορίου (όπου περιλαμβάνεται και ο τουρισμός και τα ξενοδοχεία), οι κατασκευές και η βιομηχανία.

Στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης (11 χώρες), παρατηρείται το 2010 αύξηση των πτωχεύσεων κατά 14% σε σχέση με το 2009, η οποία συνεχίζεται και κατά το 2011 με ποσοστό 6%. Αντιθέτως όμως με τις Χώρες της Δυτικής Ευρώπης ο μεγαλύτερος αριθμός πτωχεύσεων σημειώνεται στον κλάδο του Εμπορίου / ξενοδοχείων / επισιτισμού.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία από το Πρωτοδικείο Αθηνών διαπιστώνεται ότι σε σχέση με τις πτωχεύσεις στην Αθήνα, και στο βαθμό που οι επιχειρήσεις που παύουν να λειτουργούν, ακολουθούν τη διαδικασία της πτώχευσης όπως νομοθετικά ορίζεται, ο αριθμός των πτωχεύσεων παρουσιάζει αύξηση κατά το 2012 σε σχέση με το προηγούμενο έτος (15%), ενώ όσον αφορά την πενταετία 2008-2011, ο μικρότερος αριθμός πτωχεύσεων σημειώνεται το 2009 και 2011. Στην Περιφέρεια αντίθετα, η μεγαλύτερη αύξηση σημειώνεται το 2011 (50%) σε σχέση με το 2010, ενώ για το έτος 2012 υπάρχουν μόνο ενδείξεις περί αύξησης του φαινομένου, χωρίς να μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα, μιας και δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμη η καταγραφή τους. Σημειώνεται πάντως ότι στο σύνολο της Χώρας, ο υψηλότερος αριθμός πτωχεύσεων σημειώνεται το 2011.

Άλλα βασικά χαρακτηριστικά των πτωχεύσεων είναι ότι αυτές αφορούν κυρίως ατομικές επιχειρήσεις (29%) και δευτερευόντως Α.Ε. (26%) και ΕΠΕ (18%), αφορούν κατά κύριο λόγο το εμπόριο (50,8% στην Αθήνα και 53,8% στην περιφέρεια) και δευτερευόντως την μεταποίηση (16.7% στην Αθήνα και 20% στην περιφέρεια). Επιπλέον το 48% περίπου του συνόλου των πτωχεύσεων αφορούν την Αθήνα, το 17,4% τη Θεσσαλονίκη και ακολουθούν Πειραιάς (6%), Πάτρα (4%), Ηράκλειο (3,8%), Λάρισα (2,5%), Βόλος (2,5%) κ.α.

Ως προς τις συνδιαλλαγές (αιτήματα και εγκρίσεις υπαγωγής στο άρθρο 99), σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, κατά την πενταετία 2008-2011 και για την πόλη της Αθήνας, παρατηρείται μια μικρή μείωση το έτος 2012 σε σχέση με το προηγούμενο έτος 2011 (8,5%). Κατά το διάστημα αυτό, το μεγαλύτερο ποσοστό των αιτημάτων (56%) επικυρώνεται η συμφωνία, ενώ ποσοστό 22% των αιτημάτων απορρίπτονται, 11% των αιτημάτων αναστέλλεται η εκτέλεση απόφασης και 11% βρίσκονται σε εκκρεμότητα.

Άλλα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που οδηγούνται σε συνδιαλλαγή (άρθρο 99) είναι ότι σε ποσοστό 59% έχουν τη νομική μορφή της Α.Ε., και 10% ΕΠΕ. Επιπλέον ποσοστό 39% των επιχειρήσεων προέρχονται από τον κλάδο του εμπορίου, 22% από την μεταποίηση και 10 % από τις κατασκευές.

Ως προς το κλείσιμο των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και σύμφωνα με στοιχεία έρευνας της ΓΣΕΒΕΕ, διαφαίνεται ότι το οικονομικό κλίμα στο πρώτο εξάμηνο του 2012 βρίσκεται στο χειρότερο σημείο του και είναι χειρότερο και από το 2009. Ποσοστό 25% των επιχειρήσεων θεωρούν πολύ πιθανό να κλείσουν εντός του έτους και προβλέπεται κίνδυνος για απώλεια 110.00 θέσεων μισθωτής εργασίας.

Αντίστοιχα είναι και αποτελέσματα έρευνας της ΕΣΕΕ, η οποία εκπονεί και το δείκτη επιβίωσης Εμπορίου, σύμφωνα με τον οποίο οι

εμπορικές επιχειρήσεις από τον Αύγουστο του 2010 μέχρι και τον Αύγουστο του 2012 ακλουθούν συνεχόμενη πτωτική πορεία και στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη.

Τις συνέπειες των παραπάνω εξελίξεων, όπως περιγράφονται αναλυτικά, υφίστανται πριν από όλους οι εργαζόμενοι, οι οποίοι σε συνδυασμό με το ανεπαρκές νομοθετικό πλαίσιο προστασίας το οποίο περιγράφεται αναλυτικά στην αντίστοιχη Έκθεση 2011, βρίσκονται ανυπεράσπιστοι και μετέωροι.

Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύονται έντονα και από την εμπειρία και τις πρακτικές που εφαρμόζονται, όπως αυτές αναδεικνύονται και αποτυπώνονται στις συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν σε εκπροσώπους εργαζομένων σε επιχειρήσεις που αιτήθηκαν ή εντάχθηκαν στο άρθρο 99 περί συνδιαλλαγής.

Σύμφωνα με τις απόψεις τους, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων οι εργαζόμενοι χάνουν τις θέσεις εργασίας τους, παραμένουν απλήρωτοι, τους οφείλονται δεδουλευμένα, αποζημιώσεις και άλλες απολαβές.

Επίσης, οι επιχειρήσεις, στην πλειοψηφία τους, δεν ενημερώνουν τους εργαζόμενους ούτε διεξάγουν διάλογο ή διαβούλευση μαζί τους, είτε κατά το στάδιο πριν από την κατάθεση του αιτήματος υπαγωγής στο άρθρο 99, ούτε μετά την υπαγωγή. Το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων (Κουζής, 2011: 42-51), δεν εφαρμόζεται επί της ουσίας κατά το διάστημα της συνδιαλλαγής. Διαφαίνεται ότι οι εργοδότες σε μεγάλο ποσοστό την επιλέγουν προσχηματικά, με σκοπό όχι να διασώσουν την επιχείρηση αλλά να αξιοποιήσουν την ευνοϊκή μεταχείριση που τους παρέχεται (αποφυγή προσωποκράτησης, πάγωμα οφειλών, παροχή μπλοκ επιταγών κ.α), καθυστερώντας ή αποφεύγοντας την πληρωμή των οφειλών τους και κερδίζοντας χρόνο. Ως εκ τούτου λειτουργούν ανενόχλητοι χωρίς κυρώσεις.

Οι μισθωτοί εργαζόμενοι δεν απολαμβάνουν καμίας προνομιακής μεταχείρισης έναντι των άλλων πιστωτών ή και ευνοϊκότερης ρύθμισης έναντι των κινδύνων που ενδεχομένως προκύψουν για τα δικαιώματα των εργαζομένων, όταν μια επιχείρηση αιτείται την υπαγωγή της στην διαδικασία της συνδιαλλαγής. (π.χ. ενδεχόμενη μη καταβολή των δεδουλευμένων, καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς καταβολή αποζημίωσης). Ως εκ τούτου συχνά βρίσκονται αντιμέτωποι με διλήμματα περί περικοπής οφειλών προκειμένου να μη χάσουν τις νόμιμες οικονομικές αξιώσεις τους

Μοναδικές εξαιρέσεις για τη διεκδίκηση και ίσως ικανοποίηση των απαιτήσεων των εργαζομένων, αποτελούν οι περιπτώσεις επιχειρήσεων που διαθέτουν επαρκή περιουσιακά στοιχεία, ικανά να εκποιηθούν.

Οι διαδικασίες συνδιαλλαγής προβλέπουν μεγάλα χρονικά περιθώρια, για την ικανοποίηση των νόμιμων απαιτήσεων των μισθωτών όπως π.χ. οι δεδουλευμένες αποδοχές, δώρα, επιδόματα, ασφαλιστικές εισφορές, με αποτέλεσμα να είναι πολύ χρονοβόρες και κοστοβόρες.

Επιπλέον δεν υπάρχουν άλλοι νόμοι ή και μέτρα κοινωνικής πολιτικής τα οποία να προστατεύουν ή και να καλύπτουν τις εισοδηματικές απώλειες των εργαζομένων. Ιδιαιτερότητα στις περιπτώσεις αφερεγγυότητας αποτελεί ότι πρόκειται περί «εργαζομένων ανέργων».

Σε κάθε περίπτωση, τόσο η χρονοβόρα εξέλιξη της διαδικασίας στην περίπτωση της πτώχευσης, όσο και η μη προνομιακή μεταχείριση των εργαζομένων, σε περιπτώσεις συνδιαλλαγής της επιχείρησης, κατά κανόνα δημιουργεί προβλήματα ως προς τη διασφάλιση των εργα-

σιακών δικαιωμάτων και αδυναμίας βιοπορισμού των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι προφανές ότι απαιτούνται αλλαγές τροποποιήσεις στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο περί συνδιαλλαγών (άρθρο 99), ώστε οι εργαζόμενοι να συνεχίζουν να έχουν την εργασία τους, να ασκούν τα εργασιακά δικαιώματα τους και να εφαρμόζεται απαρέγκλιτα το εργατικό δίκαιο και στις περιπτώσεις συνδιαλλαγής. Επίσης να μην επιτρέπεται το κούρεμα των οφειλών προς τους εργαζόμενους

Τα κριτήρια υπαγωγής για τους εργοδότες πρέπει να είναι πιο αυστηρά, να εξετάζονται σε βάθος και να διερευνώνται ακόμα περισσότερο οι λόγοι για τους οποίους οδηγούνται σε συνδιαλλαγή και να υπόκεινται κυρώσεις σε περίπτωση μη τήρησης της εργατικής νομοθεσίας.

Επιπλέον, είναι επιτακτική ανάγκη να ληφθούν συμπληρωματικά μέτρα κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων, με σκοπό την αναπλήρωση των εισοδημάτων τους (π.χ. μέσω ΟΑΕΔ), σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας των εργοδοτών, ώστε να περιορίζονται σημαντικά οι δυσμενείς συνέπειες που επιφέρει για την εργατική πλευρά η αφερεγγυότητα / πτώχευση του εργοδότη.

Η πληροφόρηση επίσης των εργαζομένων για τις ενδεχόμενες επιχειρησιακές αλλαγές, όπως και η ρητή πρόβλεψη συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων σε όλα τα στάδια της πτωχευτικής διαδικασίας ή συνδιαλλαγής, θα μπορούσε να συμβάλει στην άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών που συνεπάγεται η αφερεγγυότητα / πτώχευση του εργοδότη.

Η νομοθετική πρόβλεψη για δυνατότητα λειτουργίας των επιχειρήσεων από τους ίδιους τους εργαζόμενους, στις περιπτώσεις συνδιαλλαγής αποτελεί επιπλέον μία ρύθμιση η οποία συμβάλλει στην μη απώλεια της εργασίας των εργαζομένων.

Το ζήτημα λοιπόν της επαρκούς προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη και της ικανοποίησης των απαιτήσεων τους κατά την πτώχευση, συνιστά ένα εξαιρετικά κρίσιμο αλλά και ιδιαίτερα πολυσύνθετο ζήτημα, το οποίο χρήζει διαφορετικής νομοθεσίας από την ισχύουσα.

Στο σημείο αυτό, ιδιαίτερα σημαντική είναι η Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη που αφορά τις παροχές ανεργίας (2007: 78) και η οποία περιλαμβάνει σημαντικές προτάσεις για την τροποποίηση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου που διέπει τις παροχές αφερεγγυότητας.

Πιο συγκεκριμένα, ο Συνήγορος του Πολίτη προτείνει μεταξύ άλλων: α) οι παροχές αφερεγγυότητας να καταβάλλονται σε σύντομο χρονικό διάστημα μετά τη διακοπή καταβολής του μισθού, β) να υπάρχει ταχεία έγκριση της επιδότησης ανεργίας μετά την εξάντληση του δικαιώματος στις παροχές λόγω αφερεγγυότητας, γ) να διευκρινιστεί η σχέση μεταξύ αφερεγγυότητας και παροχών ανεργίας με εγκύκλιο-οδηγία και δ) να υπάρξει εκτενής ενημέρωση των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσχέρειες, ως προς τα ασφαλιστικά δικαιώματα τους.

Οι αλλαγές και οι προτάσεις αυτές, για την ύπαρξη ισχυρού προστατευτικού δικτύου ασφαλείας για τον αδύναμο πόλο της εργασιακής σχέσης, τους εργαζόμενους, καθίστανται ακόμα περισσότερο αναγκαίες σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και υψηλών ποσοστών ανεργίας, όπως η παρούσα περίοδος που διανύουμε.



Βιβλιογραφία

Euler Hermes, Press Release. (2012). "Business insolvencies starting to rise again in 2012", http://www.eulerhermes.com/mediacenter/Lists/mediacenter-documents/Business%20insolvencies%20starting%20to%20rise%20again%20in%202012.pdf (accessed: 13/8/2012)

Euler Hermes, Press Release (2012). "Slow-down in world growth pushes up number of business insolvencies", http://www.eulerhermes.com/mediacenter/Lists/mediacenter-documents/Business%20insolvencies%20starting%20to%20rise%20again%20in%202012.pdf (accessed: 13/8/2012)

Creditreform, (2012). "Insolvencies in Europe: 2009/10, 2010/11 & 2011/12"

Βενιέρης, Ι. & Βαρχαλαμά, Ε. (2011). *Επιχειρήσεις: Μετασχηματισμοί και μεταβολές στην επιχείρηση. Προβληματική εξέλιξη της επιχείρησης,* Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδας (ΓΣΕΕ). (2013). *35ο Πανελλαδικό Συνέδριο –Διοικητικός Απολογισμός, Απολογισμός δράσεων 2010-2013,* Αθήνα: ΓΣΕΕ

Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδας (ΓΣΕΕ). (2013). Δελτίο Τύπου 24/4/2013

Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδας (ΓΣΕΕ). (2011). Δελτίο Τύπου 5/4/2011

Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδας (ΓΣΕΕ). (2013). Επιστολή Υπόμνημα προς Υπουργό Οικονομικών με αριθ., Λμ/ζχ/24.04.2013

Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδας (ΓΣΕΕ). (2011). Επιστολή Υπόμνημα προς Υπουργό Περιφερειακής Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας με αριθ., ΝΥ/ΖΧ/28.03.2011

Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδας (ΓΣΕΕ). (2007). Επιστολή Υπόμνημα προς Υπουργό Δικαιοσύνης με αριθ., Σκ/βπ/29.01.2007

Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδας (ΓΣΕΕ). (2006). Επιστολή Υπόμνημα προς Υπουργό Δικαιοσύνης με αριθ., ΣΚ/ΒΠ/21.12.2006

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ) Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (Ι.Μ.Ε.). (2012). *Έρευνα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ - Ιούλιος 2012 - Εξαμηνιαία αποτύπωση οικονομικού κλίματος στις μικρές επιχειρήσεις (0-49 άτομα προσωπικό),* Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ) Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (Ι.Μ.Ε.). (2011). *Έρευνα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ-Αύγουστος 2011- Εξαμηνιαία αποτύπωση οικονομικού κλίματος στις μικρές επιχειρήσεις (0-49 άτομα προσωπικό,* Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (1949), *Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) Νο 95, Περί προστασίας του μισθού.*

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (1992), *Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) Νο 173, Για την προστασία των απαιτήσεων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη.*

Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών (ΙΝ.ΕΜ.Υ.). (2012). *Απογραφή του Εμπορικού Κέντρου της Αθήνας και καταγραφή των λουκέτων στο πλαίσιο της Γεωβάσης*, Αθήνα: ΙΝΕΜΥ ΕΣΕΕ

Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών (ΙΝ.ΕΜ.Υ.). (2011). *Αποτελέσματα νέας έρευνας καταγραφής των κλειστών Εμπορικών Επιχειρήσεων σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και άλλες πόλεις της Ελλάδας –Δείκτης Επιβίωσης του εμπορίου*, Αθήνα: ΙΝΕΜΥ ΕΣΕΕ

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Επιτροπή νομικών θεμάτων (2011). *Έκθεση με συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με τις διαδικασίες αφερεγγυότητας στο πλαίσιο του εταιρικού δικαίου της Ε.Ε.,* 2011/2006 (INI), (πρόσβαση: 6-6-2011). *http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0355+0+DOC+PDF+V0//EL*

ICAP. (2011). *Πτωχεύσεις στη Δυτική Ευρώπη: Σημάδια Ανάκαμψης σε μια διαιρεμένη Ευρώπη* (πρόσβαση: 6-11-2011). http://www.icap.gr

Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ). (2012). *Η ελληνική Οικονομία και η απασχόληση-Ετήσια Έκθεση 2012*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Κατηφόρης, Μ. Νικόλαος. (2008). «Μερικές σκέψεις για τις δικονομικές ρυθμίσεις του νέου Πτωχευτικού Κώδικα», ΧΡΟΝΙΚΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ 2008, σελ.14-20.

Κανονισμός (ΕΚ), με αριθ. 1346/2000 του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 2000 περί των διαδικασιών αφερεγγυότητας.

Κουζής, Γ. Γεωργιάδου, Π. Σταμάτη, Α. (2012). *Αφερεγγυότητα στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων και επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις: 2011*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Ληξουριώτης, Ι. (2010). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Μαρίνου, Μιχαήλ-Θεόδωρος. (2010). «Το σχέδιο αναδιοργάνωσης κατά τον Πτωχευτικό Κώδικα και η οργάνωση της ανώνυμης εταιρείας-Μερικές παρατηρήσεις για τη σχέση πτωχευτικού δικαίου και εταιρικού δικαίου», ΧΡΟΝΙΚΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ 2010, σελ. 3-12.

Μπεής, Κ. «Η προνομιακή κατάταξη των δανειστών και η σύγχρονη συνταγματική τάξη», Δ36,669.

Νόμος 3588/2007, *Πτωχευτικός Κώδικας,* ΦΕΚ α' 153/10-7-2007

Νόμος 4013/2011, ΦΕΚ Α 204/15.9.2011.

Νόμος 2956/2001, *Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις* (Α` 258),

ΟΑΕΔ, 2011, Επιδόματα παροχές, (πρόσβαση: 2/12/201) http://www.oaed.gr/pages/SN_46.pg

Οδηγία 2008/94/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2008 «Περί προστασίας των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, ΕΕ L283/36 της 28/10/2008

Οδηγία 91/383/ΕΟΚ.

Ρόκας, Ν. Κ. (2008). «*Ευθύνη για παρέκκλιση της πτώχευσης*», Εμπ. Δ. 2008, σελ. 1-24.

Ρόκας, Ν. (1994). *Στοιχεία πτωχευτικού Δικαίου*, Αθήνα: Σάκκουλας

Σιβιτανίδης, Γ. Αλκαίος. (2011). «Ερμηνευτικά ζητήματα αναφορικά με το ν.3869/2010», ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ 2011, Τόμος 59, σελ. 656-667.

Σιδέρης, Δ. (2004). «Επιπτώσεις της αφερεγγυότητας του εργοδότη στις εργασιακές σχέσεις», ΔΕΝ 2004,1841.

Συνήγορος του Πολίτη. (2007). *Ειδική Έκθεση, Παροχές Ανεργίας: Δικαιώματα των ανέργων και Λειτουργία των Υπηρεσιών του ΟΑΕΔ*, Αθήνα.

Σωτηριάδης, Σεραφείμ. (2011). «Η διάσωση των επιχειρήσεων κατά το άρθρο 99 Ν. 3588/2007», ΔΕΛΤΙΟ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2011, Τεύχος 1462, σελ. 422-432.

Σωτηρόπουλος, Γεώργιος. (2008). «Ο νέος πτωχευτικός κώδικας: Από την «πτώχευση» στην «εξυγίανση» του ελληνικού πτωχευτικού δικαίου», ΧΡΟΝΙΚΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ 2008, σελ. 289-303.

Χατζηνικολάου –Αγγελίδου Ράνια, (2011). *Η θέση του δανειστή εντός και εκτός πτώχευσης*, ΔΕΕ 3/2011, σελ. 261-270.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ -ΥΠΟΜΝΗΜΑΤΑ ΓΣΕΕ

Για τον πτωχευτικό Κώδικα:

- Προς Υπουργό Οικονομικών με αριθ., Λμ/ζχ/24.04.2013 **(2013)**
- Προς Υπουργό Περιφερειακής Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας με αριθ., ΝΥ/ΖΧ/28.03.2011 **(2011)**
- Προς Υπουργό Δικαιοσύνης με αριθ., Σκ/βπ/29.01.2007 **(2007)**
- Προς Υπουργό Δικαιοσύνης με αριθ., ΣΚ/ΒΠ/21.12.2006 **(2006)**

Λμ/ζχ/24.04.13

Προς

Υπουργό Οικονομικών

κ. Ιωάννη Στουρνάρα

Κοινοποίηση:

Υπουργό Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Κ. Αντώνη Ρουπακιώτη

Κύριε Υπουργέ,

Όπως είχαμε επισημάνει με προηγούμενα έγγραφά μας τα οποία σας επισυνάπτουμε, η αναβάθμιση από την 5η τάξη των απαιτήσεων των ασφαλιστικών Οργανισμών στην 3η τάξη, στην περίπτωση σύνταξης πίνακα κατάταξης απαιτήσεων πτωχευτικής περιουσίας και η σύμμετρη ικανοποίησή τους με τις απαιτήσεις των εργαζομένων, περιόρισε δραματικά την ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων που είχαν το γενικό προνόμιο στην πτωχευτική περιουσία.

Με τη διάταξη της παρ.2 του άρθρου 33 του ν. 4141/2013 που δημοσιεύτηκε στις 5-4-2013, καταργείται πλέον οριστικά κάθε προνόμιο του βιοποριστικού μισθού των εργαζομένων στις απαιτήσεις της πτωχευτικής περιουσίας, αφού σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη προβλέπεται η προνομιακή κατάταξη του Δημοσίου στην 2η σειρά του πίνακα, για ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις από φόρους προστιθέμενης αξίας με τις προσαυξήσεις τους, πριν από την ικανοποίηση των απαιτήσεων του άρθρου 976 Κ.Πολ.Δ.

Μετά τη ρύθμιση αυτή είναι πλέον βέβαιο ότι σε περίπτωση πτώχευσης η εκκαθάριση της περιουσίας μιας επιχείρησης δεν θα απομένει πλέον κανένα ποσόν για ικανοποίηση του μισθού του εργαζόμενου, αφού θα προηγείται η ικανοποίηση των εξόδων του πλειστηριασμού των απαιτήσεων του Δημοσίου και των ασφαλιστικών Οργανισμών.

Έτσι, η θέση του εργαζόμενου που προσφέρει σήμερα τη βιοποριστική εργασία του με μειωμένους ή και απλήρωτους μισθούς, καθίσταται ακόμη πιο δυσχερής, αφού πλέον μετακυλύεται σ' αυτόν το κόστος της αφερεγγυότητας του εργοδότη του.

Να σημειωθεί ότι ο εργοδότης, όπως ισχύει σήμερα ο νόμος θα λάβει τα τροφεία της οικογένειάς του των τελευταίων 6 μηνών, ακόμη και στην περίπτωση που ευθύνεται ο ίδιος για την πτώχευσή του, ενώ ο εργαζόμενος δεν θα λάβει με τις παραπάνω ρυθμίσεις κανένα ποσόν για την πληρωμή της εργασίας του την τελευταία διετία.

Τα μέτρα αυτά είναι άδικα και αντικοινωνικά και πρέπει άμεσα να καταργηθούν.

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κιουτσούκης

Συν. έγγραφα με αρ. πρωτ. 515/2011, 263/2007, 1920/2006

ΝΥ/ΖΧ/28.03.11

Προς

Υπουργό Περιφερειακής Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας

Κ. Μ. Χρυσοχοΐδη

Κοινοποίηση

Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης

κα Λ. Κατσέλη

Θέμα: Παρατηρήσεις – Θέσεις Γ.Σ.Ε.Ε. στο ΣχΝ «Αντικατάσταση του έκτου κεφαλαίου του ν. 3588/2007 (Πτωχευτικός Κώδικας) – Προπτωχευτική Διαδικασία Εξυγίανσης και λοιπές διατάξεις».

Κύριε Υπουργέ,

Σχετικά με το Σχέδιο Νόμου για την «Αντικατάσταση του έκτου κεφαλαίου του ν. 3588/2007 (Πτωχευτικός Κώδικας) – Προπτωχευτική Διαδικασία Εξυγίανσης και λοιπές διατάξεις», η Γ.Σ.Ε.Ε. θέτει υπόψη σας τις ακόλουθες παρατηρήσεις – θέσεις της:

<u>Ι. Γενικές Παρατηρήσεις.</u>

1. Το παρόν ΣχΝ αφορά σε μία νομοθετική πρωτοβουλία με σκοπό, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική του έκθεση, τη χορήγηση «μιας δεύτερης ευκαιρίας στις επιχειρήσεις που για οποιονδήποτε λόγο βρίσκονται σε οικονονομική αδυναμία». Η πρωτοβουλία αυτή λαμβάνεται σ' ένα οικονομικό και νομοθετικό πλαίσιο ασφυκτικής συρρίκνωσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά και καθημερινής διακινδύνευσής τους από αυθαίρετες πρακτικές εργοδοτών – επιχειρηματιών, οι οποίοι επιδιώκουν να ισοσκελίσουν ποικιλοτρόπως τον επιχειρηματικό τους κίνδυνο (πραγματικό ή όχι) με μείωση του μισθολογικού και εν γένει εργατικού κόστους, επιδιώκοντας στην πράξη εξυγίανση των κερδών τους και όχι των επιχειρήσεών τους.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω είναι επιτακτική και άμεση η ανάγκη εξασφάλισης και των εργαζομένων από τις άμεσες ή έμμεσες επιπτώσεις των προτεινόμενων ρυθμίσεων στα δικαιώματά τους και την αποτελεσματική προστασία τους.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι αναγκαίο να διατρέχει όλες τις προτεινόμενες διατάξεις το βασικό κριτήριο ένταξης μιας επιχείρησης στο καθεστώς διαδικασίας εξυγίανσης, που είναι **ο κοινωνικός της ρόλος** και η διατήρηση των θέσεων εργασίας, όπως άλλωστε προβλέπεται στο νυν ισχύουσα διαδικασία συνδιαλλαγής του ν. 3588/2007. Το κριτήριο αυτό πρέπει να συμπεριληφθεί **ρητά και στον κύριο σκοπό του έργου του μεσολαβητή**, που πλέον αναβαθμίζεται σε «λειτούργημα» και είναι η άρση των οικονομικών δυσκολιών της οφειλέτριας επιχείρησης, η εξεύρεση λύσεων για τη διάσωση της επιχείρησης, η συνέχιση της δραστηριότητάς της **και η διατήρηση των θέσεων εργασίας**.

2. Δεδομένης της ανάγκης διατήρησης του βασικού κριτηρίου για την ένταξη μιας επιχείρησης στο καθεστώς εξυγίανσης που αφορά στον κοινωνικό της ρόλο, πρέπει να διασφαλισθεί **κατά την προσφυγή στη δικαιοσύνη,** η **ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων μέσω των εκπροσώπων τους,** κατά τα πρότυπα εκπροσώπησης άλλων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας ώστε να διασφαλίζεται η ερ-

γατική εκπροσώπηση και εκεί, όπου δεν δραστηριοποιείται επιχειρησιακό σωματείο (πχ ΠΔ 178/2002, Ν. 1387/1983, Ν. 3846/2010, ΠΔ 240/2006 κλπ).

Η δυνατότητα ενεργούς συμμετοχής των εργαζομένων σε όλα τα στάδια της διαδικασίας εξυγίανσης είναι κρίσιμη και μπορεί να είναι αποτελεσματική για την προστασία των δικαιωμάτων τους, **μόνο εάν δεν θεωρηθούν ως «συνήθεις» πιστωτές της επιχείρησης**, ούτως ώστε να μην εξαιρούνται οι αξιώσεις τους από την απαγόρευση λήψης μέτρων αναγκαστικής εκτέλεσης ή ασφαλιστικών μέτρων κατά της επιχείρησης για την ικανοποίηση των απαιτήσεών τους από μισθούς.

Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι επιχείρησης που βρίσκεται σε κατάσταση παύσης ή αναστολής πληρωμών και δεσμεύεται, με οποιοδήποτε κατά το νόμο τρόπο, από συμφωνία εξυγίανσης θα δικαιούνται να εισπράξουν το επίδομα αφερεγγυότητας που καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ.

3. Η Γ.Σ.Ε.Ε. συνηγορεί στη θέση ότι το θεσμικό πλαίσιο προπτωχευτικής εξυγίανσης των επιχειρήσεων πρέπει να περιέχει **αυστηρές δικλείδες ασφαλείας για την αποτροπή καταχρηστικών πρακτικών** που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση σκοπών ξένων προς τη διάσωση της επιχείρησης, σε κάποιες μάλιστα περιπτώσεις ποινικά κολάσιμων (πχ καταδολίευση δανειστών) και απειλούν να αφαιρέσουν από το θεσμό της εξυγίανσης κάθε αξιοπιστία.

4. Περαιτέρω επανερχόμαστε, οπ' ευκαιρία και αυτού του νομοσχεδίου, στο κρίσιμο ζήτημα της ικανοποίησης των εργατικών απαιτήσεων και ζητούμε την **άμεση τροποποίηση της διάταξης του άρθρου 41 του ν. 3863/2010** για τους παρακάτω λόγους.

Με τη διάταξη του άρθρου 41 του ν. 3863/2010 αναβαθμίστηκε η κατάταξη απαιτήσεων των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΦΚΑ) στην ίδια τάξη προνομίου και συρρέει με τις εργατικές απαιτήσεις για την προνομιακή και σύμμετρη ικανοποίησή τους από την περιουσία του εργοδότη σε περιπτώσεις πλειστηριασμού ακινήτων ή πτώχευσής του.

Σημειώνεται μάλιστα ότι οι απαιτήσεις των ΦΚΑ υπάγονται στην τρίτη τάξη, ανεξαρτήτως του χρόνου γέννησής τους και του ύψους τους, σε αντίθεση με τις εργατικές απαιτήσεις, που κατατάσσονται προνομιακά μόνο αυτές που προέκυψαν τους τελευταίους έξι μήνες. Έτσι, στην πράξη, στις περισσότερες περιπτώσεις το εκπλειστηρίασμα θα εξαντλείται σε βάρος των απαιτήσεων των εργαζομένων. Επίσης, δεν πρέπει να αγνοείται το γεγονός ότι οι οφειλές στους ασφαλιστικούς οργανισμούς αποτελούν και ποινικό αδίκημα για τον εργοδότη (άρθρο 1 Α.Ν. 87/1967), αλλά έχουν και χρόνο παραγραφής σύμφωνα με τον Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων, επιπλέον προσαυξήσεις επί του οφειλόμενου ποσού λόγω καθυστέρησης πληρωμής τους, σε αντίθεση με τις εργατικές απαιτήσεις και τη δυνατότητα του εργαζόμενου δικαστικής αξίωσής τους.

Σε περίπτωση, λοιπόν, που εκ του ασφαλούς οι Ασφαλιστικοί Οργανισμοί καθυστερήσουν την άσκηση των αξιώσεών τους για είσπραξη των οφειλών προς αυτούς και δεδομένης πλέον της βεβαιότητας των παρεχόμενων από το νόμο μέσων, αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα τα ποσά αυτά να αυξάνονται υπέρογκα και, με την προνομιακή κατάταξή τους, να εξοβελίζουν την ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων.

Επισημαίνουμε ότι **η διάταξη του άρθρου 41 του ν. 3863/2010 έρχεται σε αντίθεση με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 95 (κύρωση με το ν. 3248/1955) και 173,** σύμφωνα με τις οποίες αποτελεί διεθνές κατώτατο όριο προστασίας η υποχρέωση του Κράτους να κατατάσσει τις απαιτήσεις των εργαζομένων σε υψηλότερη προνομιακή βαθμίδα από τις περισσότερες άλλες προνομιακές απαιτήσεις και ιδιαίτερα εκείνες του Κράτους και του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλειας, ζήτημα για το οποίο η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει ήδη υποβάλει Παρατηρήσεις στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (βλ. Report III (1A) - Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2011, σελ. 656).

Είναι λοιπόν ανάγκη να τροποποιηθεί η διάταξη του άρθρου 41 του ν.3863/2010, έτσι ώστε στην τρίτη τάξη προνομίων του άρθρου 975 ΚΠολΔ να κατατάσσονται μόνο οι απαιτήσεις που έχουν ως βάση τους την παροχή εξαρτημένης εργασίας, και οι απαιτήσεις των ΦΚΑ να τεθούν προνομιακά σε σχέση με τους άλλους πιστωτές στην επόμενη τάξη. Επίσης, οι εργατικές αξιώσεις να διασφαλίζονται για διάστημα 2 ετών από την κήρυξη της πτώχευσης, όπως ίσχυε πριν την τροποποίηση του νόμου.

II. Κατ' άρθρον Παρατηρήσεις

1. Άρθρο 100 παρ. 4

Ο εμπειρογνώμονας δεν πρέπει να είναι συνδεδεμένος με τον οφειλέτη κατά την έννοια του άρθρου 42 ε παρ. 5 του ΑΝ 2190/1920 και να μην έχει οριστεί ελεγκτής για τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων του οφειλέτη κατά τα τελευταία τρία έτη.

Για να αποφευχθούν καταστρατηγήσεις της όλης διαδικασίας το ασυμβίβαστο της ιδιότητας του εμπειρογνώμονα (ο οποίος μπορεί να διοριστεί και μεσολαβητής, κατόπιν πρότασης του οφειλέτη) να επεκταθεί εκτός από τις συμμετοχές και τις συνδεδεμένες επιχειρήσεις και σε άλλου τύπου σχέσεις οικονομικής και εταιρικής εξάρτησης με τον οφειλέτη.

2. Άρθρο 103 παρ. 3

Να προβλεφθεί ρητή εξαίρεση (και όχι απλώς δυνητική όπως προβλέπει το σχέδιο νόμου) των κάθε είδους εργατικών απαιτήσεων από τη λήψη προληπτικών μέτρων, ώστε να εξαιρούνται **υποχρεωτικά** από το πτωχευτικό δικαστήριο και να ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα από το ενεργητικό ή την περιουσία του οφειλέτη

3. Άρθρο 106 ε

Η συμφωνία εξυγίανσης δεν θα πρέπει να συνεπάγεται ούτε μείωση των εργατικών απαιτήσεων ούτε αναστολή πληρωμής τους ούτε να ισχύει για την ικανοποίησή τους η αναστολή ατομικών διώξεων κατά του οφειλέτη για οποιοδήποτε χρονικό διάστημα.

4. Άρθρο 106 στ

Κατά τη συζήτηση για επικύρωση της συμφωνίας εξυγίανσης να μπορεί να παραστεί και να ακουσθεί και εκπρόσωπος των εργαζομένων. Να διευκολυνθεί η συμμετοχή των εργαζομένων σε όλη τη διαδικασία και να διευκρινιστεί ότι εκπρόσωποι είναι οι προερχόμενοι κατά προτεραιότητα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και όταν δεν υπάρχουν από τα συμβούλια των εργαζομένων και σε περίπτωση που δεν υπάρχουν ούτε συμβούλια εκπρόσωποι είναι εκείνοι που αναδεικνύονται ή υποδεικνύονται από το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης

5. Άρθρο 106 ζ

Στο στάδιο επικύρωσης της συμφωνίας εξυγίανσης προβλέπεται δυνατότητα απόκλισης από την αρχή της ίσης μεταχείρισης των

πιστωτών και μπορούν να τύχουν ευνοϊκής μεταχείρισης απαιτήσεις πελατών της επιχείρησης , απαιτήσεις αναγκαίες για τη διατροφή του πιστωτή και της οικογένειάς του, καθώς και εργατικές απαιτήσεις . Επειδή οι εργαζόμενοι της επιχείρησης δεν μπορούν να θεωρηθούν συνήθεις πιστωτές, είναι αναγκαίο να προβλεφθεί υποχρεωτικά η κατά προτεραιότητα εξόφληση των κάθε είδους εργατικών απαιτήσεων έναντι όλων των άλλων απαιτήσεων των υπόλοιπων πιστωτών, ως όρος για την επικύρωση της συμφωνίας

6. Άρθρο 106 η

Για τους ίδιους λόγους τα αποτελέσματα της επικύρωσης δεν πρέπει να ισχύσουν για τις εργατικές απαιτήσεις, οι οποίες πρέπει να ικανοποιούνται κατ απόλυτη προτεραιότητα και η εξόφλησή τους να αποτελεί όρο της επικύρωσης της σχετικής συμφωνίας εξυγίανσης

7. Άρθρο 106 θ

Σε περίπτωση που η συμφωνία εξυγίανσης προβλέπει μεταβίβαση του συνόλου ή μέρους της επιχείρησης να υπάρχει δέσμευση του αποκτώντος για διατήρηση των θέσεων εργασίας. Από το τίμημα της μεταβίβασης πρέπει να εξοφλούνται στο σύνολό τους οι τυχόν καθυστερούμενοι μισθοί των εργαζομένων και γενικά οι κάθε είδους εργατικές αξιώσεις. Η διατήρηση των θέσεων εργασίας πρέπει να τίθεται ως όρος του κύρους της σχετικής συμφωνίας μεταβίβασης της επιχείρησης.

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Γιάννης Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικόλαος Κιουτσούκης

Σκ/βπ/29.01.07

ΠΡΟΣ

Υπουργό Δικαιοσύνης

κ. Α. Παπαληγούρα

Κοινοποίηση

Υπουργό Ανάπτυξης

κ. Δ. Σιούφα

Κύριε Υπουργέ,

Σε συνέχεια της επικοινωνίας μας αναφορικά με το προσχέδιο νόμου για την αναμόρφωση του Πτωχευτικού Κώδικα, μετά και την πρόσφατη, στις 25-1-2007, συνάντησή μας στα γραφεία της Συνομοσπονδίας μας, θεωρούμε απαραίτητο να παραθέσουμε και τα εξής:

Σύμφωνα με το προσχέδιο, σε περίπτωση συρροής προνομίων των άρθρων 154 και 155, δηλαδή σε περίπτωση που συρρέουν απαιτήσεις από παροχή εξαρτημένης εργασίας με απαιτήσεις που έχουν εμπράγματη ασφάλεια, όταν δεν επαρκεί το διανεμόμενο προϊόν, δεν προηγούνται στην κατάταξη οι εργαζόμενοι, αλλά δημιουργούνται δύο κατηγορίες πιστωτών και το προς διανομή ποσό διανέμεται κατά το ½ στους πιστωτές κάθε κατηγορίας.

Όπως υποστηρίξαμε και εγγράφως (βλέπετε θέσεις μας που περιέχονται στο με αρ. πρωτ. 1920/2006 έγγραφο της Συνομοσπονδίας μας), με τις παραπάνω ρυθμίσεις περιορίζεται δραματικά κάθε προνόμιο εργατικών απαιτήσεων και δυσχεραίνεται ακόμη περισσότερο η πιθανότητα ικανοποίησης των εργαζομένων από την πτωχευτική περιουσία.

Όπως είναι γνωστό, το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων είναι γενικό και εκτείνεται σε ολόκληρη την πτωχευτική περιουσία, τόσο την κινητή όσο και την ακίνητη (άρθρο 975 παρ. 3 ΚΠολΔ).

Εξάλλου με το άρθρο 31 του ν. 1545/1985 ορίζεται*: «Στην τρίτη τάξη των προνομίων του άρθρου 975 του Κωδ.ΠολΔικ κατατάσσονται οι απαιτήσεις που έχουν σαν βάση τους την παροχή εξαρτημένης εργασίας , καθώς και οι απαιτήσεις των διδασκάλων , εφόσον προέκυψαν μέσα στην τελευταία διετία πριν από την ημερομηνία ορισμού πρώτου πλειστηριασμού ή της κήρυξης της πτώχευσης. Αποζημιώσεις λόγω καταγγελίας της σχέσης εργασίας κατατάσσονται, ανεξάρτητα από τον χρόνο που προέκυψαν, στην τάξη αυτή.* ***Η διαίρεση του εκπλειστηριάσματος σε ποσοστά κατά το άρθρο 977 Κωδ.ΠολΔικ , γίνεται μετά την ικανοποίηση των απαιτήσεων της τάξης αυτής»***

Όπως είναι φανερό, σύμφωνα με το ισχύον σήμερα νομοθετικό καθεστώς οι εργατικές απαιτήσεις, όταν συντρέχουν με εμπραγμάτως ασφαλισμένες απαιτήσεις ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα και στο σύνολο του διανεμόμενου προϊόντος, αφού με την παραπάνω καινοτομία του νόμου 1545/1985 (οι εργατικές απαιτήσεις) ***απεγκλωβίστηκαν από τον περιορισμό ικανοποίησής τους από το 1/3 του εκπλειστηριάσματος*** (Κεραμέα, Κονδύλη, Νίκα, Ερμηνεία ΚΠολΔ, τόμος 2ος , άρθρο 975, σελ. 1888, Δημ. Σιδέρη, Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, 2005, σελ.119, 120).

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα οι ρυθμίσεις του προσχεδίου σχετικά με το θέμα αυτό όχι μόνο δεν βελτιώνουν την υπάρχουσα προστασία, αλλά συνιστούν σοβαρό περιορισμό του προνομίου των εργατικών απαιτήσεων, αφού περιορίζουν δραματικά την ευχέρεια

ικανοποίησής τους από το προϊόν της διανομής.

Όπως είχαμε την ευκαιρία να σας εκθέσουμε όχι μόνο εγγράφως, αλλά και προφορικά κατά την πρόσφατη συνάντησή μας στα γραφεία της Συνομοσπονδίας μας, η προστασία της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού πρέπει να ενισχυθεί ακόμη περισσότερο. Η θέσπιση κανόνων, που διασφαλίζουν την έγκαιρη και πλήρη ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων στις περιπτώσεις πτώχευσης του εργοδότη, συνιστούν μέτρα που υπηρετούν το παραπάνω σκοπό και η Συνομοσπονδία μας τα υποστηρίζει ανεπιφύλακτα.

Κατόπιν όλων αυτών εμμένουμε στο σύνολο των θέσεών μας, όπως αυτές διατυπώθηκαν με το με αρ. πρωτ. 1920/2006 έγγραφό μας και σας καλούμε να απαλείψετε όλες τις ρυθμίσεις που θίγουν το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων και δυσχεραίνουν την αποτελεσματική προστασία τους .

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Γιαν. Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας

Κων. Πουπάκης

ΣΚ/ΒΠ/21.12.06

Προς

Τον Υπουργό Δικαιοσύνης

Κ. Α. Παπαληγούρα

Τον Υπουργό Ανάπτυξης

Κ. Δ. Σιούφα

Κοινοποίηση:

Γεν. Διεύθυνση Νομοθετικού Συντονισμού & Ειδικών Διεθνών Νομικών Σχέσεων

Διεύθυνση Νομοθετικού Συντονισμού & Ειδικών Διεθνών Νομικών Σχέσεων

Τμήμα Νομοπαρασκευαστικού Έργου

Υπουργείου Δικαιοσύνης

Θέμα: Θέσεις Γ.Σ.Ε.Ε. στο προσχέδιο νόμου

για την αναμόρφωση του Πτωχευτικού Κώδικα

Κύριοι Υπουργοί,

Στο προσχέδιο νόμου για την αναμόρφωση του Πτωχευτικού Κώδικα, που μας αποστείλατε, έχουμε, αναφορικά με την ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων, να παρατηρήσουμε τα εξής:

Με το προωθούμενο προσχέδιο νόμου επέρχεται σοβαρός περιορισμός των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε ό,τι αφορά τη δυνατότητα και την έκταση ικανοποίησης των απαιτήσεών τους από τη πτωχευτική περιουσία.

Συγκεκριμένα, με το ισχύον σήμερα νομοθετικό καθεστώς (άρθρο 31 ν. 1545/1985), όπως είναι γνωστό, ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα οι απαιτήσεις των εργαζομένων, οι οποίες έχουν γεννηθεί την τελευταία διετία πριν την κήρυξη της πτώχευσης καθώς και οι απαιτήσεις από αποζημιώσεις λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ανεξαρτήτως του χρόνου κατά τον οποίο προέκυψαν . Οι εργατικές απαιτήσεις δηλαδή είναι προνομιακές και ικανοποιούνται πριν από όλες τις άλλες , ακόμη και τις ενυπόθηκες και τις εμπραγμάτως ασφαλισμένες. Στην προνομιακή αυτή κατάταξη, όπως δέχονται και τα δικαστήριά μας, υπάγονται και οι τόκοι των απαιτήσεων αυτών.

Το προσχέδιο νόμου επιφέρει τους εξής περιορισμούς:

1. Με το άρθρο 154 οι προνομιακές απαιτήσεις από παροχή εξαρτημένης εργασίας περιορίζονται στους έξι (6) μήνες πριν από την κήρυξη της πτώχευσης αντί της διετίας που ισχύει σήμερα

2. Ρητά αποκλείονται οι τόκοι των απαιτήσεων αυτών, σε αντίθεση με τους εμπραγμάτως εξασφαλισμένους , για τις απαιτήσεις των οποίων προβλέπεται ρητά ότι κατατάσσονται προνομιακά και οι τόκοι των δύο τελευταίων ετών.

3. Σε περίπτωση συρροής προνομίων των άρθρων 154 και 155 , δηλαδή σε περίπτωση που συρρέουν απαιτήσεις από παροχή εξαρτημένης εργασίας με απαιτήσεις που έχουν π.χ. εμπράγματη ασφάλεια , όταν δεν επαρκεί το διανεμόμενο προϊόν, δεν προηγούνται στην κατάταξη οι εργαζόμενοι , αλλά δημιουργούνται δύο κατηγορίες πιστωτών και το προς διανομή ποσό διανέμεται κατά το ½ στους πιστωτές κάθε κατηγορίας .

Με τις παραπάνω ρυθμίσεις του προσχεδίου, όπως είναι φανερό, εκμηδενίζεται κάθε προνόμιο εργατικών απαιτήσεων και δυσχεραίνεται ακόμη περισσότερο η πιθανότητα

ικανοποίησης των εργαζομένων από την πτωχευτική περιουσία. Παραγνωρίζεται έτσι και η βιοποριστική λειτουργία του μισθού, αφού οι διαδικασίες της πτώχευσης δεν εξασφαλίζουν ούτε την γρήγορη ούτε την πλήρη ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων.

Το προσχέδιο, αντίθετα, είναι σαφώς προσανατολισμένο στην εξυπηρέτηση των συμφερόντων των τραπεζών, αφού εξασφαλίζει πληρέστερη ικανοποίηση των σχετικών απαιτήσεών τους τόσο με την προνομιακή κατάταξη των τόκων των δύο τελευταίων ετών όσο και με τη δημιουργία δύο κατηγοριών πιστωτών, αντί της προνομιακής ικανοποίησης των εργατικών απαιτήσεων σε περίπτωση συρροής τους με εμπραγμάτως ασφαλισμένες απαιτήσεις .

Σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από την επικράτηση του μοντέλου της μερικής, ανασφαλούς και κακοπληρωμένης εργασίας γίνεται επιτακτικότερη η ανάγκη ενίσχυσης της προστασίας των εργαζομένων. Είναι βέβαιο ότι ρυθμίσεις όπως αυτές του προσχεδίου όχι μόνο δεν ενισχύουν αλλά χειροτερεύουν το υπάρχον επίπεδο προστασίας, καθιστώντας ακόμη δυσχερέστερη τη θέση των εργαζομένων , οι οποίοι έχοντας ήδη υποστεί το βάρος μιας απόλυσης και των συνεπειών της, λόγω της πτώχευσης, επωμίζονται και το κόστος της αφερεγγυότητας του εργοδότη τους.

Στο πλαίσιο αυτό ζητάμε να απαλείψετε τις παραπάνω ρυθμίσεις και να προωθήσετε μέτρα προστασίας, που διευκολύνουν την έγκαιρη και πλήρη ικανοποίηση των κάθε είδους εργατικών απαιτήσεων.

Με τιμή

Ο Πρόεδρος

Γιαν. Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας

Κων. Πουπάκης



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

Αφερεγγυότητα Επιχειρήσεων
Υπαγωγή στο άρθρο 99 και επιπτώσεις στην εργασία

Ερωτηματολόγιο

Α/Α ερωτηματολογίου:……

Ημερομηνία συμπλήρωσης:……

Επωνυμία επιχείρησης:……..

Κλάδος δραστηριοποίησης:……..

Έδρα επιχείρησης /Διεύθυνση:……..

Μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση (Σωματείο, Συμβούλιο Εργαζομένων, Άτυπη Συνέλευση εργαζομένων, άλλο) και **αριθμός μελών**.

Να διευκρινισθεί:……..

Όνομα συνεντευξιαζόμενου και διεύθυνση:

Όνομα Συνεντευκτή**:……**

Α. Χαρακτηριστικά της επιχείρησης

1. Ιστορικό υπαγωγής στο άρθρο 99

α) έτος που προσέφυγε η επιχείρηση για υπαγωγή στο άρθρο 99……..

β) είδος εξέλιξης του αιτήματος: έγκριση υπαγωγής ☐ απόρριψη εισαγωγής ☐

και έτος έκδοσης της απόφασης…….

γ) διάρκεια συνδιαλλαγής (μήνας και έτος) : έναρξη…… λήξη……

2. Αριθμός απασχολούμενων στην επιχείρηση:

Απασχολούμενοι στην επιχείρηση	**Αριθμός**
κατά το έτος αίτησης υπαγωγής στο άρθρο 99 (όπως προαναφέρθηκε)	
ένα έτος πριν	
μετά την έκδοση απόφασης (περί υπαγωγής)	
σήμερα (ανεξάρτητα από τη μορφή)	

3. Σημερινή κατάσταση της επιχείρησης ως προς τη λειτουργία της

Σημειώστε Χ δίπλα στην κάθε περίπτωση που έχει ισχύ.

α) οριστική διακοπή και λύση της Εταιρείας
β) υπαγωγή σε διαδικασία πτώχευσης
γ) υπαγωγή στο άρθρο 99
δ) όλα τα παραπάνω
ε) άλλο
στ) δε γνωρίζω

Β. Επιπτώσεις της συνδιαλλαγής της επιχείρησης στους εργαζόμενους

4. Στην περίπτωση που υπάρχει απώλεια θέσεων εργασίας σε σχέση με πριν, με ποιον τρόπο προέκυψαν:

Να διευκρινιστεί ανά στάδιο συνδιαλλαγής: ένα έτος πριν την αίτηση υπαγωγής, μετά την αίτηση υπαγωγής, μετά την έγκριση υπαγωγής στο άρθρο 99.

Σημειώστε τον αριθμό δίπλα στην κάθε περίπτωση που έχει ισχύ.

Πρακτικές των επιχειρήσεων που προκάλεσαν απώλεια θέσεων εργασίας	Αριθμός κατά το στάδιο, ένα έτος πριν την αίτηση υπαγωγής στο αρθρ. 99	Αριθμός κατά το στάδιο μετά την αίτηση υπαγωγής στο αρθρ. 99	Αριθμός μετά την υπαγωγή στο αρθρ. 99	Σύνολο
απολύσεις				
συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση (συμπεριλαμβανομένης και της πρόωρης συνταξιοδότησης)				
άλλο (συμπεριλαμβανόμενης και της εθελούσιας εξόδου). Να διευκρινισθεί: …… ……				
Σύνολο				

5. Εφαρμόστηκε μείωση αποδοχών μέσω των παρακάτω τρόπων:

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

Στην περίπτωση που απαντήσατε ναι, να διευκρινιστεί ανά στάδιο συνδιαλλαγής: ένα έτος πριν την αίτηση υπαγωγής, μετά την αίτηση υπαγωγής, μετά την υπαγωγή στο άρθρο 99

*Σημειώστε **X** δίπλα στην κάθε περίπτωση που ισχύει.*

Πρακτικές των επιχειρήσεων που επέφεραν μείωση των αποδοχών	**Ένα έτος πριν την αίτηση υπαγωγής**	**Μετά την αίτηση υπαγωγής στο αρθρ. 99**	**Μετά την υπαγωγή στο αρθρ. 99**
Διαθεσιμότητα			
εκ περιτροπής εργασία			
αλλαγή πλήρους εργασίας σε μερική			
σύναψη επιχειρησιακής σύμβασης			
ατομική συμφωνία/σύμβαση σε πλήρη απασχόληση			

6. Υπάρχουν οφειλές δεδουλευμένων κατά τα διάφορα στάδια της συνδιαλλαγής?

*Σημειώστε **X** δίπλα στην περίπτωση που ισχύει*

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

Οφειλές δεδουλευμένων	ΝΑΙ	ΟΧΙ
α) ένα έτος πριν την αίτηση υπαγωγής για ένταξη στο άρθρο 99		
β) μετά την αίτηση υπαγωγής για ένταξη στο άρθρο 99		
γ) μετά την έγκριση υπαγωγής για ένταξη στο άρθρο 99		
δ) σήμερα		

7. Στην περίπτωση που υπάρχουν οφειλές κατά τα διάφορα στάδια συνδιαλλαγής, τι αφορούν και ποιο είναι το ποσοστό οφειλής ανά κατηγορία:

*Σημειώστε **X** δίπλα στην κάθε περίπτωση που ισχύει καθώς και το ποσοστό επί τοις % της οφειλής εφόσον υπάρχει .*

Κατηγορία οφειλής	ένα έτος πριν την αίτηση υπαγωγής για ένταξη στο άρθρο 99			μετά την αίτηση υπαγωγής για ένταξη στο άρθρο 99			μετά την έγκριση υπαγωγής για ένταξη στο άρθρο 99			σήμερα		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Ποσοστό οφειλής (%)	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Ποσοστό οφειλής (%)	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Ποσοστό οφειλής (%)	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Ποσοστό οφειλής (%)
δεδουλευμένα												
αναλογίες δώρων εορτών												
αποζημιώσεις												
άλλο (να διευκρινισθεί)												

8. Στην περίπτωση που υπάρχουν οφειλές στους εργαζόμενους και απαντήσατε θετικά στις ερωτήσεις 6 και 7, οι εργαζόμενοι:

α) σε ποιες κινήσεις /ενέργειες προέβησαν **συλλογικά**:

*Σημειώστε **X** δίπλα στην κάθε περίπτωση που ισχύει*

Είδος ενέργειας	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Απεργία		
Διάβημα		
ομαδική επίσχεση		
προσφυγή στην Επιθεώρηση εργασίας		
άλλο (να διευκρινισθεί)		

β) σε ποιες κινήσεις προέβησαν **ατομικά**?

*Σημειώστε **X** δίπλα στην κάθε περίπτωση που ισχύει*

Είδος ενέργειας	ΝΑΙ	ΟΧΙ
επίσχεση εργασίας		
προσφυγή σε δικαστήρια		
προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας		
οικειοθελή αποχώρηση		
άλλο (να διευκρινισθεί)		

γ) Ποια ήταν τα αποτελέσματα της ενεργοποίησης τους? Σας παρακαλώ περιγράψτε, τα πιο σημαντικά από αυτά (max 4):

……

……

……..

9. Στην περίπτωση που υπήρχαν/υπάρχουν οφειλές και απαντήσατε θετικά στις ερωτήσεις 6 και 7, οι εργαζόμενοι προσέφυγαν στον ΟΑΕΔ για τη λήψη του επιδόματος αφερεγγυότητας?

*Σημειώστε **X** δίπλα στην κάθε περίπτωση που ισχύει*

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

↓

α)οι εργαζόμενοι έλαβαν το επίδομα αφερεγγυότητας,

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ **ΕΡΩΤΗΣΗ 10**

↓

α1)Τι περιελάμβανε το επίδομα αφερεγγυότητας (αναφέρετε ποσό και χρόνο / διάρκεια λήψης του επιδόματος)

……

α2) μετά από πόσο καιρό από την κατάθεση του αιτήματος τους λάβανε το επίδομα αφερεγγυότητας (αναφέρετε έτος ή μήνες ή ημέρες αναμονής)?

……

10. Αν απαντήσατε όχι στην παραπάνω ερώτηση (9 και $9^{α}$), αιτιολογείστε την απάντηση είτε:

α) γιατί οι εργαζόμενοι δεν προσέφυγαν στον ΟΑΕΔ

……

……

β) γιατί παρότι προσέφυγαν στον ΟΑΕΔ και δεν έλαβαν το επίδομα αφερεγγυότητας

……

……

11. Μετά την τυχόν απώλεια εργασίας, υπήρξε κάποιο άλλο πρόγραμμα από τον ΟΑΕΔ ή άλλο φορέα είτε για την επιδότηση της ανεργίας είτε για την εξεύρεση απασχόλησης και με ποια χαρακτηριστικά (ύψος επιδότησης, διάρκεια, άλλα).

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

Στην περίπτωση που απαντήσατε ναι, σας παρακαλώ περιγράψτε το.

……
……..

12. Τι προέβλεπε το σχέδιο συνδιαλλαγής(στάδιο μετά την υπαγωγή στο άρθρο 99) σε σχέση με τους εργαζόμενους? Να περιγραφεί για το καθένα από τα παρακάτω χωριστά:

α) τον αριθμό των θέσεων εργασίας (διατήρηση, μείωση, απολύσεις)

……

β) αποζημιώσεις

……

γ) μισθούς

……

δ) δεδουλευμένα

……

ε) ωράριο και μορφές απασχόλησης

……

στ) άλλο

……

13. Τι ικανοποιήθηκε από τα αιτήματα των εργαζομένων και σε ποιο βαθμό? Σας παρακαλώ περιγράψτε τα:

……

……

14. Το σχέδιο συνδιαλλαγής και τα μέτρα που προέβλεπε και εφαρμόστηκαν οδήγησαν στη βιωσιμότητα της επιχείρησης?

*Σημειώστε **X** δίπλα στην κάθε περίπτωση που ισχύει*

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

Γ. Συμμετοχή των εργαζομένων /εκπροσώπων τους σε διαδικασίες διαλόγου κατά τη διάρκεια της συνδιαλλαγής

15. Ενημερώθηκαν οι εργαζόμενοι από την επιχείρηση για τα προβλήματα ή και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης στα διάφορα στάδια της συνδιαλλαγής?

*Σημειώστε **X** δίπλα στην περίπτωση που ισχύει*

Στάδια συνδιαλλαγής	ΝΑΙ	ΟΧΙ
α) πριν την αίτηση υπαγωγής για ένταξη στο άρθρο 99		
β) μετά την αίτηση υπαγωγής για ένταξη στο άρθρο 99		
γ) μετά την έγκριση υπαγωγής για ένταξη στο άρθρο 99		

16. Αν ενημερωθήκαν οι εργαζόμενοι και απαντήσατε θετικά στην ερώτηση 15

α) με ποιον τρόπο πραγματοποιήθηκε η ενημέρωση:

*Σημειώστε **X** δίπλα στην περίπτωση που ισχύει*

Τρόπος ενημέρωσης	Ένα έτος πριν την αίτηση υπαγωγής	Μετά την αίτηση υπαγωγής στο αρθρ. 99	Μετά την υπαγωγή στο αρθρ. 99
Συλλογικά			
Ατομικά			
Άλλο (να αναφερθεί):……..			

β) πότε πραγματοποιήθηκε η ενημέρωση

*Σημειώστε **X** δίπλα στην περίπτωση που ισχύει*

Χρόνος ενημέρωσης/ειδοποίησης ενημέρωσης	την αίτηση υπαγωγής στο αρθρ. 99	την έγκριση (ή απόρριψη) υπαγωγής στο αρθρ. 99
Ένας μήνας πριν		
Τρεις μήνες πριν		
Ένα εξάμηνο πριν		
Ένας μήνας μετά		
Ταυτόχρονα με		
Άλλο(να αναφερθεί):……..		

17. Πραγματοποιήθηκε **διάλογος /διαβούλευση** μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για την εξεύρεση λύσης στο πρόβλημα?

*Σημειώστε **X** δίπλα στην περίπτωση που ισχύει*

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

18. Αν πραγματοποιήθηκε διάλογος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και απαντήσατε θετικά στην ερώτηση 17 **σε ποιο στάδιο** πραγματοποιήθηκε διάλογος και **τι περιελάμβανε** (π.χ. μέτρα για εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα, τροποποίηση της ΣΣΕ με μειώσεως μισθών ή απολύσεις) και ποια ήταν τα αποτελέσματα αυτού του διαλόγου? Σας παρακαλώ περιγράψτε τα ανά στάδιο.

α) πριν την αίτηση υπαγωγής στο άρθρο 99

……

……

……

β) μετά την αίτηση υπαγωγής στο άρθρο 99

……

……

……

γ) μετά την υπαγωγή στο άρθρο 99

……

……

……

19. Κατά τη διάρκεια της συνδιαλλαγής (μετά την αίτηση υπαγωγής και μετά την υπαγωγή στο άρθρο 99), **πως ενημερώνονταν οι εργαζόμενοι** για την πορεία της κατάστασης και από ποιους; Σας παρακαλώ περιγράψτε το.

……

……

……

Δ) Απόψεις προτάσεις των εργαζομένων για την πληρέστερη προστασία τους σε περίπτωση αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων

20. Από την εμπειρία σας σε ποια σημεία διαπιστώσατε ελλείμματα ως προς την προστασία των εργαζομένων όσον αφορά:

α) το θεσμικό πλαίσιο (νομοθεσία). Περιγράψτε τα 4 πιο βασικά σημεία
1.
2.
3.
4

β) την πρακτική που εφαρμόζεται. Περιγράψτε τα 4 πιο βασικά σημεία
1.
2.
3.
4.

21. Με βάση τα παραπάνω ελλείμματα ποιες είναι οι προτάσεις σας?

1.
2.
3.
4.
5.
6.
……

Σας ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Πίνακας διάκρισης κλάδων οικονομικής δραστηριότητας

Πίνακας διάκρισης κλάδων οικονομικής δραστηριότητας σύμφωνα και με την ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

Α/Α ΚΛΑΔΟΣ	ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ
1	Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία
2	Ορυχεία και Λατομεία
3	Μεταποίηση
4	Παροχή ηλεκτρισμού
5	Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων
6	Κατασκευές
7	Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή μηχανοκίνητων
8	Μεταφορά και Αποθήκευση
9	Δραστηριότητας Υπηρεσιών παροχής καταλύματος και Υπηρεσιών εστίασης
10	Ενημέρωση και επικοινωνία
11	Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες
12	Διαχείριση ακίνητης περιουσίας
13	Επαγγελματικές Επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες
14	Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες
15	Δημόσια Διοίκηση και άμυνα
16	Εκπαίδευση
17	Δραστηριότητες Ανθρώπινης Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας
18	Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία
19	Άλλες δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών
20	Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών οικιακού προσωπικού
21	Δραστηριότητες εξωεδαφικών οργανισμών και Φορέων







ISBN: 978-960-9571-44-9
ISSN: 2241-5068