ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ



Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας, κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης

ΠΕΝΝΥ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ, ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ, ΕΛΕΝΑ ΚΟΥΣΤΑ

Συντονιστής: ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ
ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2012

36 ΜΕΛΕΤΕΣ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας, κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης

ΠΕΝΝΥ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ, **ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ**, **ΕΛΕΝΑ ΚΟΥΣΤΑ**

Συντονιστής: **ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ**

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ
ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2012

36 ΜΕΛΕΤΕΣ

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: 978-960-9571-33-3
ISSN: 2241-5068

Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας, κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης

Πέννυ Γεωργιάδου, Άντα Σταμάτη

Εισαγωγή....7
1. Η Διεθνής Πραγματικότητα ως προς την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και την προστασία των εργαζομένων και η ελληνική περίπτωση....14
1.1 Αφερεγγυότητα επιχειρήσεων: Γενικές διαπιστώσεις και τάσεις....14
1.2. Οι πτωχεύσεις επιχειρήσεων στην Ευρώπη: Στατιστικά στοιχεία και δεδομένα....15
1.3. Διαστάσεις της προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη και συστήματα προστασίας σε Διεθνές και Ευρωπαϊκό επίπεδο....26
2. Θεσμικό πλαίσιο για την αφερεγγυότητα του εργοδότη....32
2.1. Πτωχεύσεις Επιχειρήσεων....32
2.2. Διαδικασία Συνδιαλλαγής Επιχειρήσεων....38
2.3. Κοινοτική νομοθεσία και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας – Μέτρα προστασίας των εργαζομένων....41
2.4. Το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων διεθνώς - Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (ΔΣΕ) Νο 95 και Νο 173....45
3. Εμπειρική διερεύνηση....46
3.1. Μεθοδολογική προσέγγιση και προβλήματα....46
3.1.1. Φορείς Άντλησης Στοιχείων....48
3.2. Πτωχεύσεις στην Ελλάδα: 2008-2011....52
3.3. Υπαγωγή των επιχειρήσεων στη διαδικασία συνδιαλλαγής του άρθρου 99 του ν. 3588/2007 (Πτωχευτικός κώδικας) στην Ελλάδα: 2008-2011....62
3.4. Επιπτώσεις στην απασχόληση από την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων....67
3.5. Μέτρα προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα επιχειρήσεων Ανεξόφλητες αποδοχές λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη. Έκτακτα επιδόματα....70
3.6. Κλείσιμο και διαγραφές επιχειρήσεων στην Ελλάδα: 2008-2011....73
4. Συμπεράσματα....77
5. Βιβλιογραφία....83
6. Παράρτημα....87

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

Έλενα Κούστα, Άντα Σταμάτη

ΜΕΡΟΣ Β΄

1. Εισαγωγή 91
2. Πολιτικές στην Ευρώπη για την Διατήρηση της Απασχόλησης 93
2.1. Η Απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Πρόσφατες Εξελίξεις 94
2.2. Διατήρηση της Απασχόλησης: Το ζητούμενο 97
2.2.1. Μέτρα για την Αποφυγή των Απολύσεων 98
2.2.1.1. Μισθολογική Μείωση ή και Επιδότηση 98
2.2.1.2. Μείωση Ωρών Εργασίας και Μισθολογικής Δαπάνης 99
2.2.1.3. Μερική Ανεργία 107
2.2.1.4. Προσωρινές Απολύσεις 108
2.2.2. Μέτρα Διαχείρισης των Απολύσεων 110
2.2.3. Συμπεράσματα: Πλεονεκτήματα-Μειονεκτήματα των Μέτρων 110
2.3. Πλαίσια και Μέτρα για την Προώθηση της Απασχόλησης - Τάσεις στην περίοδο της ύφεσης 113
2.3.1. Αντιμετώπιση της Χρηματοπιστωτικής Κρίσης χωρίς Απολύσεις 113
2.3.2. Κατάρτιση και Εκπαίδευση 114
2.3.3. Επανένταξη στην Αγορά Εργασίας και Εργαλεία Μετάβασης 114
2.3.4. Πρόωρη Συνταξιοδότηση και Αποζημιώσεις 115
2.3.5. Ρυθμιστικά Πλαίσια 115
3. Η ελληνική περίπτωση: Το Σχετικό Θεσμικό πλαίσιο 116
3.1. Μερική απασχόληση 118
3.2. Εκ περιτροπής εργασία 120
3.3. Διαθεσιμότητα 124
3.4. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας 127
3.5. Συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου 129
3.6. Σύμβαση εργασίας με δοκιμή 131
3.7. Σύμβαση μαθητείας 132
3.8. Σύμβαση για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας 132
4. Η εξέλιξη του περιεχομένου των συμβάσεων εργασίας στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2008-2011 133
5. Αποτελέσματα έρευνας ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για την διαθεσιμότητα και την εκ περιτροπής εργασία 147
6. Συμπεράσματα 151
7. Βιβλιογραφία 155

Παράρτημα Α 159

Παράρτημα Β 167

Παράρτημα Γ 197

Πρόλογος

Κατά την περίοδο της κρίσης, η προστασία των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων αποτελεί ένα κορυφαίο ζήτημα της κοινωνικής νομοθεσίας. Στο πρώτο κείμενο που δημοσιεύουμε σε αυτό το τεύχος των Τετραδίων, εξετάζεται παράλληλα με τις εξελίξεις στον τομέα των πτωχεύσεων και καταργήσεων επιχειρήσεων, η ικανότητα του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου να προστατεύσει πραγματικά τους εργαζόμενους από τις δραματικές επιπτώσεις που έχουν οι απώλειες θέσεων εργασίας. Η μελέτη αυτή δεν έχει μόνο αξία ως καταγραφή της πορείας της κρίσης από αυτή την άποψη κατά τη διετία 2010-2011. Η χρονική περίοδος που βρίσκεται μπροστά μας θα χαρακτηρίζεται από υψηλή ανεργία και μεγάλη κινητικότητα στην αγορά εργασίας, λόγω αναγκαίων αναδιαρθρώσεων ακόμα και στην περίπτωση που θα ξεκινήσει μια ανασυγκρότηση της οικονομίας μετά την κρίση. Η συζήτηση για το θεσμικό πλαίσιο που μπορεί πραγματικά να προστατεύει του εργαζόμενους όταν κλείνουν επιχειρήσεις, ή όταν οι επιχειρήσεις καθίστανται αφερέγγυες, δεν έχει επομένως συγκυριακή σημασία.

Το δεύτερο κείμενο αυτού του τεύχους εξετάζει τις μεταβολές, που ενίσχυσε η περίοδος της κρίσης, στον τομέα των μορφών απασχόλησης, αλλά και των ιδιαίτερων μορφών μείωσης της απασχόλησης που επιλέγονται για την αντιμετώπιση της μειωμένης δραστηριότητας των επιχειρήσεων. Είναι ήδη ορατός ο κίνδυνος να οδηγηθεί η πολυμορφία και ευελιξία της απασχόλησης, με τη βοήθεια μάλιστα των αλλαγών στη νομοθεσία, σε μια διευρυμένη κατάσταση ανομίας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Και εδώ, η καταγραφή των πραγματικών εξελίξεων και των σχέσεών τους με τη νομοθεσία κατά τα δύο πρώτα χρόνια της κρίσης, προσφέρει ένα χρήσιμο υλικό για την προσπάθεια επεξεργασίας νέων νομοθετημάτων και νέων συνδικαλιστικών πρακτικών κατά την περίοδο ανασυγκρότησης, τόσο οικονομικής, όσο και κοινωνικής, που βρίσκεται μπροστά μας.

Εισαγωγή

Ως γενική έννοια, η αφερεγγυότητα συνήθως ορίζεται ως η αθέτηση εξόφλησης μιας υποχρέωσης (payment default), η οποία εκδηλώνεται όταν μια προγραμματισμένη πληρωμή δεν εξοφλείται για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της.

Ειδικότερα, η έννοια της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων (corporate insolvency), αναφέρεται στην κατάσταση κατά την οποία μια εταιρεία περιέρχεται σε αδυναμία τήρησης των οικονομικών της υποχρεώσεων, με αποτέλεσμα την παύση ή αναστολή πληρωμών.

Σύμφωνα με την Οδηγία 2082/94 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2008 «περί προστασίας των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη», ένας εργοδότης θεωρείται σε κατάσταση αφερεγγυότητας όταν έχει ζητηθεί η έναρξη συλλογικής διαδικασίας που βασίζεται στην αφερεγγυότητα του, προβλεπόμενη από τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ενός κράτους μέλους, η οποία επιφέρει τη μερική ή ολική πτωχευτική απαλλοτρίωση του εν λόγω εργοδότη, καθώς και το διορισμό σύνδικου ή προσώπου που ασκεί παρεμφερή καθήκοντα και η αρχή που είναι αρμόδια δυνάμει των σχετικών διατάξεων: α) είτε αποφάσισε την έναρξη της διαδικασίας, β) είτε διαπίστωσε ότι η επιχείρηση ή η εγκατάσταση του εργοδότη έκλεισε οριστικά και ότι η ανεπάρκεια των διαθέσιμων στοιχείων του ενεργητικού δεν δικαιολογεί την έναρξη της διαδικασίας.

Κατά παρόμοιο τρόπο και στον Κανονισμό (ΕΚ) με αριθ. 1346/2000 του Συμβουλίου «περί των διαδικασιών αφερεγγυότητας», ως διαδικασίες αφερεγγυότητας νοούνται οι συλλογικές διαδικασίες οι οποίες προϋποθέτουν την αφερεγγυότητα του οφειλέτη, συνεπάγονται τη μερική ή ολική πτωχευτική του απαλλοτρίωση και το διορισμό συνδίκου και εξειδικεύονται διαφορετικά ανά Χώρα. Στην περίπτωση της Ελλάδας στις διαδικασίες αφερεγγυότητας συγκαταλέγονται:

- Η πτώχευση,
- 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 (διαδικασία η οποία απαιτεί συμφωνία μεταξύ της εταιρείας ή της πλειοψηφίας των μετόχων της, αφενός, και της πλειοψηφίας των εμπλεκόμενων πιστωτών,

αφετέρου, και με την οποία επιτρέπεται σε τρίτο, τον επίτροπο, να ρυθμίζει ή να περιορίζει τα χρέη της εν λόγω εταιρείας)

Η αφερεγγυότητα, συνιστά ένα φαινόμενο με σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις, ιδίως στις σημερινές συνθήκες της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.

Επιπρόσθετα σε περιόδους οικονομικής κρίσης και ύφεσης, το φαινόμενο της αφερεγγυότητας εντείνεται ή/και γενικεύεται και οι οικονομικοκοινωνικές του συνέπειες λαμβάνουν ευρύτερες διαστάσεις για τη συνολική λειτουργία της οικονομίας.

Εξαιρετικά σημαντική πλευρά της αφερεγγυότητας είναι αναμφισβήτητα οι επιπτώσεις της, στην απασχόληση καθώς και στα μισθολογικά, εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Ειδικότερα δε, το ζήτημα της προστασίας των εργαζομένων, έχει προ πολλού απασχολήσει το διεθνές και ευρωπαϊκό Δίκαιο με θέσπιση σχετικών ρυθμίσεων (Δ.Σ.Ε, Ευρωπαϊκές Οδηγίες), ενώ παράλληλα ειδικές προστατευτικές για τους μισθωτούς διατάξεις, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, απαντώνται και στις επιμέρους εθνικές νομοθεσίες (Πτωχευτικό και Εργατικό Δίκαιο).

Ωστόσο και στην πράξη η εφαρμογή των μέτρων προστασίας των εργαζομένων κατά την κατάσταση αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων, συναντά πολλές και ποικίλες δυσκολίες και αποτελεί πολύ συχνά πεδίο διεκδικήσεων, συγκρούσεων, δικαστικών διενέξεων. Μεταξύ βεβαίως των δύο εμπλεκόμενων μερών, εργοδότη και εργαζόμενων, είναι εμφανές η θέση των δεύτερων, είναι περισσότερο αδύναμη και ευάλωτη.

Κατά συνέπεια, και ιδίως σήμερα σε μια περίοδο κατά την οποία η οικονομική κρίση οξύνεται σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ η Ελλάδα από το 2009-2010 έχει εισέλθει σε μια βαθιά υφεσιακή διαδικασία ως αποτέλεσμα και των εφαρμοζόμενων πολιτικών του Μνημονίου, έχει ιδιαίτερη αξία μια πρώτη απόπειρα διερεύνησης (και ποσοτικής) του φαινομένου της αφερεγγυότητας, αποτύπωσης του θεσμικού πλαισίου με έμφαση στην προστασία των εργαζομένων και μιας πρώτης αξιολόγησης των συνεπειών του για τους εργαζόμενους, σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Με βάση τα παραπάνω, η παρούσα ανάλυση για την «αφερεγγυότητα στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων» έχει ως στόχο την καταγραφή 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 της υφιστάμενης κατάστασης σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, αξιοποιώντας και ποσοτικά δεδομένα των τελευταίων ετών. Η παρουσίαση πλαισιώνεται επίσης από τις κυρίαρχες τάσεις

/ μοντέλα προστασίας των εργαζομένων που ακολουθούνται σε περίπτωση πτώχευσης των επιχειρήσεων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Στη δεύτερη ενότητα, πραγματοποιείται η καταγραφή και παρουσίαση του ισχύοντος εθνικού, κοινοτικού και διεθνούς θεσμικού πλαισίου που αφορά το φαινόμενο της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί μέχρι σήμερα. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στις επιπτώσεις που υπάρχουν για τους εργαζόμενους καθώς και στις διαδικασίες, τους μηχανισμούς και τα μέτρα προστασίας που προβλέπονται κατά περίπτωση.

Στην τρίτη ενότητα, η οποία στο σύνολο της αποτελεί εμπειρική διερεύνηση, από πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές, μέσω της συλλογής δεδομένων και της μεθόδου της έρευνας γραφείου, επιχειρείται η παρουσίαση, ανάλυση και εξέλιξη του φαινομένου αφερεγγυότητας κατά την τελευταία τετραετία (2008-2011) στην Ελλάδα, δίνοντας έμφαση στον αριθμό και στα χαρακτηριστικά των πτωχεύσεων, της υπαγωγής στο άρθρο 99 του Ν 3588/2007, των λύσεων των εταιρειών και των μέτρων προστασίας των εργαζομένων[1].

Τέλος, στην τέταρτη ενότητα επιχειρούνται ορισμένα πρώτα συμπεράσματα ως προς τη σύγχρονη πορεία του φαινομένου και γίνεται προσπάθεια να αξιολογηθούν / αποτιμηθούν οι συνέπειές του, ως προς τα ζητήματα της απασχόλησης και της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ενώ τέλος διατυπώνονται ορισμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση των συνεπειών αυτών.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η παρούσα ανάλυση αποτελεί μία πρώτη προσπάθεια προσέγγισης του ζητήματος της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων 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 και καταγραφής της πορείας της αφερεγγυότητας κατά τα επόμενα έτη.

1. 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. Επιπλέον, η Βάσω Χρηστίδη, φοιτήτρια του Πάντειου Πανεπιστημίου, συμμετείχε στη συλλογή και επεξεργασία στοιχείων από το Πρωτοδικείου Αθηνών στο πλαίσιο της πρακτικής της άσκησης και η σ. Χριστίνα Τριβιζά πραγματοποίησε την καταγραφή των συλλεχθέντων στοιχείων από το Πρωτοδικείο Αθηνών και συμμετείχε στη διενέργεια συνεντεύξεων με εκπροσώπους εργαζομένων.

ΜΕΡΟΣ Α΄
Οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις υπό την απειλή της ανεργίας κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης

1. Εισαγωγή

Ως γενική έννοια, η αφερεγγυότητα συνήθως ορίζεται ως η αθέτηση εξόφλησης μιας υποχρέωσης (payment default), η οποία εκδηλώνεται όταν μια προγραμματισμένη πληρωμή δεν εξοφλείται για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της.

Ειδικότερα, η έννοια της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων (corporate insolvency), αναφέρεται στην κατάσταση κατά την οποία μια εταιρεία περιέρχεται σε αδυναμία τήρησης των οικονομικών της υποχρεώσεων, με αποτέλεσμα την παύση ή αναστολή πληρωμών.

Σύμφωνα με την Οδηγία 2082/94 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2008 «περί προστασίας των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη», ένας εργοδότης θεωρείται σε κατάσταση αφερεγγυότητας όταν έχει ζητηθεί η έναρξη συλλογικής διαδικασίας που βασίζεται στην αφερεγγυότητα του, προβλεπόμενη από τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ενός κράτους μέλους, η οποία επιφέρει τη μερική ή ολική πτωχευτική απαλλοτρίωση του εν λόγω εργοδότη, καθώς και το διορισμό σύνδικου ή προσώπου που ασκεί παρεμφερή καθήκοντα και η αρχή που είναι αρμόδια δυνάμει των σχετικών διατάξεων: α) είτε αποφάσισε την έναρξη της διαδικασίας, β) είτε διαπίστωσε ότι η επιχείρηση ή η εγκατάσταση του εργοδότη έκλεισε οριστικά και ότι η ανεπάρκεια των διαθέσιμων στοιχείων του ενεργητικού δεν δικαιολογεί την έναρξη της διαδικασίας.

Κατά παρόμοιο τρόπο και στον Κανονισμό (ΕΚ) με αριθ. 1346/2000 του Συμβουλίου «περί των διαδικασιών αφερεγγυότητας», ως διαδικασίες αφερεγγυότητας νοούνται οι συλλογικές διαδικασίες οι οποίες προϋποθέτουν την αφερεγγυότητα του οφειλέτη, συνεπάγονται τη μερική ή ολική πτωχευτική του απαλλοτρίωση και το διορισμό συνδίκου και εξειδικεύονται διαφορετικά ανά Χώρα. Στην περίπτωση της Ελλάδας στις διαδικασίες αφερεγγυότητας συγκαταλέγονται:

- Η πτώχευση,
- 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 (διαδικασία η οποία απαιτεί συμφωνία μεταξύ της εταιρείας ή της πλειοψηφίας των μετόχων

της, αφενός, και της πλειοψηφίας των εμπλεκόμενων πιστωτών, αφετέρου, και με την οποία επιτρέπεται σε τρίτο, τον επίτροπο, να ρυθμίζει ή να περιορίζει τα χρέη της εν λόγω εταιρείας)

Η αφερεγγυότητα, συνιστά ένα φαινόμενο με σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις, ιδίως στις σημερινές συνθήκες της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.

Επιπρόσθετα σε περιόδους οικονομικής κρίσης και ύφεσης, το φαινόμενο της αφερεγγυότητας εντείνεται ή/και γενικεύεται και οι οικονομικοκοινωνικές του συνέπειες λαμβάνουν ευρύτερες διαστάσεις για τη συνολική λειτουργία της οικονομίας.

Εξαιρετικά σημαντική πλευρά της αφερεγγυότητας είναι αναμφισβήτητα οι επιπτώσεις της, στην απασχόληση καθώς και στα μισθολογικά, εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Ειδικότερα δε, το ζήτημα της προστασίας των εργαζομένων, έχει προ πολλού απασχολήσει το διεθνές και ευρωπαϊκό Δίκαιο με θέσπιση σχετικών ρυθμίσεων (Δ.Σ.Ε, Ευρωπαϊκές Οδηγίες), ενώ παράλληλα ειδικές προστατευτικές για τους μισθωτούς διατάξεις, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, απαντώνται και στις επιμέρους εθνικές νομοθεσίες (Πτωχευτικό και Εργατικό Δίκαιο).

Ωστόσο και στην πράξη η εφαρμογή των μέτρων προστασίας των εργαζομένων κατά την κατάσταση αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων, συναντά πολλές και ποικίλες δυσκολίες και αποτελεί πολύ συχνά πεδίο διεκδικήσεων, συγκρούσεων, δικαστικών διενέξεων. Μεταξύ βεβαίως των δύο εμπλεκόμενων μερών, εργοδότη και εργαζόμενων, είναι εμφανές η θέση των δεύτερων, είναι περισσότερο αδύναμη και ευάλωτη.

Κατά συνέπεια, και ιδίως σήμερα σε μια περίοδο κατά την οποία η οικονομική κρίση οξύνεται σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ η Ελλάδα από το 2009-2010 έχει εισέλθει σε μια βαθιά υφεσιακή διαδικασία ως αποτέλεσμα και των εφαρμοζόμενων πολιτικών του Μνημονίου, έχει ιδιαίτερη αξία μια πρώτη απόπειρα διερεύνησης (και ποσοτικής) του φαινομένου της αφερεγγυότητας, αποτύπωσης του θεσμικού πλαισίου με έμφαση στην προστασία των εργαζομένων και μιας πρώτης αξιολόγησης των συνεπειών του για τους εργαζόμενους, σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Με βάση τα παραπάνω, η παρούσα ανάλυση για την «αφερεγγυότητα στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων» έχει ως στόχο την καταγραφή 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 της υφιστάμενης κατάστασης σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, αξιοποιώντας και ποσοτικά δεδομένα των τελευταίων ετών. Η παρουσίαση πλαισιώνεται επίσης από τις κυρίαρχες τάσεις / μοντέλα προστασίας των εργαζομένων που ακολουθούνται σε περίπτωση πτώχευσης των επιχειρήσεων σε

διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Στη δεύτερη ενότητα, πραγματοποιείται η καταγραφή και παρουσίαση του ισχύοντος εθνικού, κοινοτικού και διεθνούς θεσμικού πλαισίου που αφορά το φαινόμενο της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί μέχρι σήμερα. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στις επιπτώσεις που υπάρχουν για τους εργαζόμενους καθώς και στις διαδικασίες, τους μηχανισμούς και τα μέτρα προστασίας που προβλέπονται κατά περίπτωση.

Στην τρίτη ενότητα, η οποία στο σύνολο της αποτελεί εμπειρική διερεύνηση, από πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές, μέσω της συλλογής δεδομένων και της μεθόδου της έρευνας γραφείου, επιχειρείται η παρουσίαση, ανάλυση και εξέλιξη του φαινομένου αφερεγγυότητας κατά την τελευταία τετραετία (2008-2011) στην Ελλάδα, δίνοντας έμφαση στον αριθμό και στα χαρακτηριστικά των πτωχεύσεων, της υπαγωγής στο άρθρο 99 του Ν 3588/2007, των λύσεων των εταιρειών και των μέτρων προστασίας των εργαζομένων[1].

Τέλος, στην τέταρτη ενότητα επιχειρούνται ορισμένα πρώτα συμπεράσματα ως προς τη σύγχρονη πορεία του φαινομένου και γίνεται προσπάθεια να αξιολογηθούν / αποτιμηθούν οι συνέπειές του, ως προς τα ζητήματα της απασχόλησης και της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ενώ τέλος διατυπώνονται ορισμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση των συνεπειών αυτών.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η παρούσα ανάλυση αποτελεί μία πρώτη προσπάθεια προσέγγισης του ζητήματος της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων 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 και καταγραφής της πορείας της αφερεγγυότητας κατά τα επόμενα έτη.

1. 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. Επιπλέον, η Βάσω Χρηστίδη, φοιτήτρια του Πάντειου Πανεπιστημίου, συμμετείχε στη συλλογή και επεξεργασία στοιχείων από το Πρωτοδικείου Αθηνών στο πλαίσιο της πρακτικής της άσκησης και η σ. Χριστίνα Τριβιζά πραγματοποίησε την καταγραφή των συλλεχθέντων στοιχείων από το Πρωτοδικείο Αθηνών και συμμετείχε στη διενέργεια συνεντεύξεων με εκπροσώπους εργαζομένων.

1. Η Διεθνής Πραγματικότητα ως προς την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και την προστασία των εργαζομένων και η ελληνική περίπτωση

1.1. Αφερεγγυότητα επιχειρήσεων: Γενικές διαπιστώσεις και τάσεις

Με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση ως προς τα ισχύοντα θεσμικά πλαίσια που αφορούν στην αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων, τη διαχρονική πορεία εξέλιξής του φαινομένου και τις προσπάθειες που αναπτύσσονται για την αντιμετώπιση των συνεπειών του, ως γενικές διαπιστώσεις / τάσεις μπορούν να αναφερθούν τα εξής[2]:

- Ιστορικά, οι οικονομικές κρίσεις έχουν ως συνέπεια ή αποτελούν συχνά την αφορμή για την αλλαγή του νομοθετικού πλαισίου της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων και του πτωχευτικού δικαίου.
- Τα τελευταία χρόνια, η προσπάθεια διατήρησης της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων που έχουν υποπέσει σε καθεστώς αφερεγγυότητας, επιχειρείται κατά κύριο λόγο μέσω της εκπόνησης και εφαρμογής εταιρικών σχεδίων αναδιοργάνωσης (reorganisation business plans).
- Οι κυριότερες θεσμικές παρεμβάσεις που υιοθετούνται ως προς την πτωχευτική διαδικασία αφορούν στη δημιουργία ή τη βελτίωση των μηχανισμών της συνεργασίας / συντονισμού των πιστωτών, την πιστοποίηση των διαχειριστών της πτωχευτικής διαδικασίας καθώς και στη δημιουργία κατάλληλου πλαισίου για την εξωδικαστική διαπραγμάτευση των εμπλεκόμενων μερών και την εξεύρεση λύσης. Ταυτόχρονα υιοθετούνται αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο που έχουν ως στόχο να καταστήσουν συντομότερη, ευκολότερη και λιγότερο κοστοβόρα την όλη διαδικασία διαχείρισης της αφερεγγυότητας και της πτωχευτικής διαδικασίας.
- Στις ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης, την τελευταία 20ετία παρατηρείται αλλαγή και συνεχής εκσυγχρονισμός του σχετικού θεσμικού πλαισίου κατά το ευέλικτο πρότυπο των ΗΠΑ (ενδεικτικά: Σουηδία 1996, Βέλγιο 1997, Γερμανία 1999, Γαλλία και Ιταλία 2006, Φινλανδία 2007), ενώ στις πρώην σοσιαλιστικές χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, η θέσπιση και εφαρμογή νομοθετικού πλαισίου για την αφερεγγυότητα και τις πτωχεύσεις είναι πολύ πιο πρόσφατη.
- Οι διαδικασίες πτώχευσης στις ανεπτυγμένες υψηλού εισοδήματος χώρες του ΟΟΣΑ (30 χώρες), είναι περισσότερο αποτελεσματικές υπό την έννοια ότι σε αυτές υπάρχουν μεγαλύτερες πιθανότητες επιβίωσης των επιχειρήσεων που έχουν υπαχθεί σε διαδικασία διαχείρισης της αφερεγγυότητας τους, σύμφωνα με τη σχετική έκθεση της Πα-

2. Βλ. σχετικά European Commission (2011), **"Business Dynamics: Start-ups, Business Transfers and Bankruptcy"**

γκόσμιας Τράπεζας (Doing Business 2011: 78).

1.2. Οι πτωχεύσεις επιχειρήσεων στην Ευρώπη: Στατιστικά στοιχεία και δεδομένα

Στην τρέχουσα χρηματοοικονομική συγκυρία και σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών, τ**α οποία και παρουσιάζονται στη συνέχεια,** προκύπτει με μάλλον εμφανή τρόπο ότι σε περιόδους κρίσης και ιδίως τη διετία εκδήλωσης της οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη, τα έτη 2008 και 2009, εκδηλώνεται μια σημαντική αύξηση του αριθμού των εταιρικών πτωχεύσεων. Πιο συγκεκριμένα κατά την περίοδο αυτή, 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.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, εκτιμάται ότι περίπου το 50% των επιχειρήσεων στην Ευρώπη δεν επιβιώνουν πάνω από 5 έτη και ότι οι πτωχεύσεις επιχειρήσεων αντιστοιχούν κατά μέσο όρο στο 15% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων που σταματούν τη λειτουργία τους [3].

Ως προς την απασχόληση, υπολογίζεται ότι πάνω από 1.2 εκατ. θέσεις εργασίας χάθηκαν συνολικά στην Ευρώπη λόγω των πτωχεύσεων το 2008, 2 εκατ. θέσεις εργασίας το 2009 και 1.4 εκατ. θέσεις εργασίας το 2010.

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» και οι οποίες στην Ελλάδα δημοσιεύονται από την **ICAP**.[4]

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 και

3. Βλ. σχετικά European Commission "A second chance for entrepreneurs: Prevention of bankruptcy, simplification of bankruptcy procedures and support for a fresh start", Final Report of Expert Group, Brussels, January 2011, καθώς επίσης και European Commission, "Business Dynamics: Strat-ups, Business Transfers and Bankrupcty", Final Report, Brussels 2011

4 Βλ. σχετικά European Commission (2011), "Business Dynamics: Start-ups, Business Transfers and Bankruptcy", Final Report, Brussels 2011 και ICAP (2011) "Πτωχεύσεις στη Δυτική Ευρώπη: Σημάδια ανάκαμψης σε μια διαιρεμένη Ευρώπη». Στην Ελλάδα η έρευνα της Creditreform διενεργείται και δημοσιοποιείται από την ICAP

τα οποία στην Ελλάδα όπως σημειώθηκε δημοσιεύονται από την ICAP, ενώ ο οργανισμός Euler Hermes εκπονεί σε ετήσια βάση έναν παγκόσμιο δείκτη αφερεγγυότητας με στοιχεία που συλλέγει από 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 [5]

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 εμφανίζεται χαμηλότερος σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, επειδή στην οικονομία δραστηριοποιείται μεγάλος αριθμός μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων καθώς και μεγάλος αριθμός αυτό-απασχολουμένων[6] οι οποίοι συνήθως επιλέγουν να κλείσουν την επιχείρηση χωρίς να μπουν σε επίσημη διαδικασία πτώχευσης.

- **Εταιρικές πτωχεύσεις στη Δυτική Ευρώπη: 2006-2010**

Ο παρακάτω Πίνακας Νο1, αποτυπώνει την εξέλιξη του αριθμού των εταιρικών πτωχεύσεων σε 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης κατά τα έτη 2006-2010, σύμφωνα με τα στοιχεία της Creditreform.

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

6 Creditreform, Insolvencies in Europe 2010/11, σελ. 6 και ICAP, 2011

Πίνακας 1
Εταιρικές πτωχεύσεις σε 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης: 2006-2010

ΧΩΡΑ	2010	2009	2008	2007	2006	Ποσοστιαία μεταβολή % 2009/10	Ποσοστιαία μεταβολή % 2008/09	Ποσοστιαία μεταβολή % 2007/08
Αυστρία	6.657	7.076	6.500	6.632	6.854	-5,9	+8.5	-1.9
Βέλγιο	9.620	9.382	8.476	7.678	7.617	+2,5	+11,3	+10,3
Δανία	6.460	5.710	3.709	2.401	1.987	+13,1	+51.0	+54,4
Φιλανδία	2.870	3.275	2.612	2.254	2.285	-12,4%	+26.7	+15.8
Γαλλία	51.060	53.547	49.723	42.532	40.360	-4,6%	+12.2	+16.9
Γερμανία	32.100	32.930	29.580	29.150	34.040	-2,5%	+16.0	+1,4
Ελλάδα	355	355	359	524	532	+/-0,0	+0.3	-31.4
Ιρλανδία	1.525	1.406	773	363	304	+8,5	+81.1	+112.9
Ιταλία	10.923	8.354	6.498	5.518	8.827	+30,8	+40.0	+17.7
Λουξεμβούργο	918	698	590	680	634	+31,5	+18.3	-13.2
Ολλανδία	7.340	8.040	4.635	4.602	5.941	-8,7	+53.4	+0.72
Νορβηγία	4.480	5.013	3.637	2.845	3.032	-10,6	+40,2	+27.8
Πορτογαλία	5.144	4,450	3.267	2.123	2.400	+15,6	+36.2	+53.8
Ισπανία	4.770	4.984	2.528	880	853	-4,3	+93.8	+187.2
Σουηδία	7.510	7.892	6.298	5.791	5.243	-4,8	+20.7	+8.7
Ελβετία	6.255	5,215	4.222	4.314	4.528	+19,9	+23.5	-2.1
Ηνωμένο	17.690	19.908	16.268	12.893	13.686	-11,1	+24.8	+26.1
Σύνολο	**175.677**	**178.235**	**149.675**	**130.910**	**139.123**	**-1,4**	**+21,9**	**+14.3**

Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2010/11 και ICAP 2011

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 2010 ο αριθμός των πτωχεύσεων εμφανίζεται να σταθεροποιείται στα υψηλά επίπεδα του 2009, παρουσιάζοντας μια μικρή πτώση κατά 1,4%.

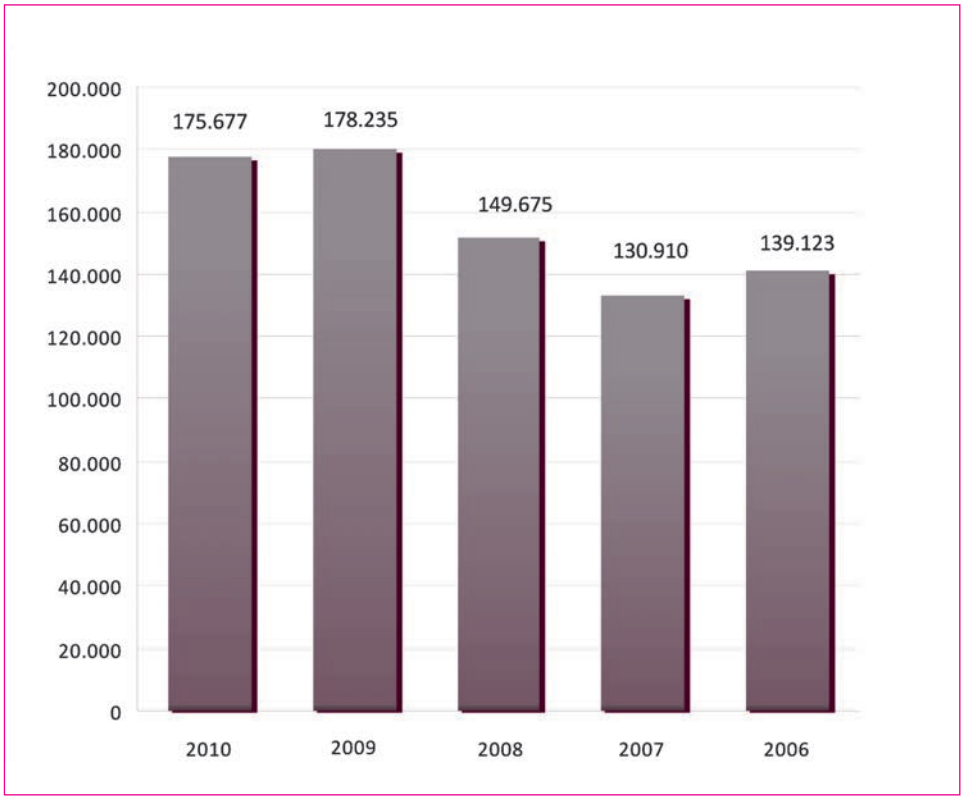
Συνολικά, κατά την τριετία 2008-2010, οι εταιρικές πτωχεύσεις στις χώρες αναφοράς παρουσιάζουν σημαντική άνοδο, ως αποτέλεσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και ύφεσης η οποία και εκδηλώνεται με ιδιαίτερη ένταση το 2009, ενώ ανακόπτεται εν μέρει κατά τη διάρκεια του 2010.

Ως προς τις επιμέρους χώρες, υψηλά ποσοστά αύξησης των εταιρικών πτωχεύσεων εμφανίζονται κατά το 2009 στην Ισπανία (93,8%), στην Ιρλανδία (81,1%), στην Ολλανδία (53,4%) στη Δανία (51%), στη Νορβηγία (40,2%) και Ιταλία (40%). Κατά το 2010, νέα αξιοσημείωτη αύξηση σημειώνεται στο Λουξεμβούργο (31,5%), στην Ιταλία για δεύτερη χρονιά (30,8%), στην Ελβετία (19,9%) και στην Πορτογαλία (15,6%).

Η εξέλιξη του αριθμού των εταιρικών πτωχεύσεων στη Δυτική Ευρώπη κατά την πενταετία 2006-2010 αποτυπώνεται και στο παρακάτω διάγραμμα (Γράφημα 1)

Γράφημα 1

Αριθμός εταιρικών πτωχεύσεων σε 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης: 2006-2010



Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2010/11
Επεξεργασία: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

- **Δείκτης πτωχεύσεων στη Δυτική Ευρώπη: 2010/2011**

Επίσης, ο δείκτης πτώχευσης στις 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης, ο οποίος υποδηλώνει τον αριθμό των πτωχεύσεων ανά 10.000 επιχειρήσεις, αποτυπώνεται στον παρακάτω Πίνακα Νο 2.

Πίνακας 2

Δείκτης πτωχεύσεων στις 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης

ΧΩΡΕΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΤΩΧΕΥΣΕΩΝ ΑΝΑ 10.000 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
Ελλάδα	7
Ισπανία	14
Ιταλία	24
Πορτογαλία	47
Ηνωμένο Βασίλειο	69
Σουηδία	72
Ιρλανδία	75
Ολλανδία	87
Γερμανία	89
Νορβηγία	93
Γαλλία	102
Ελβετία	123
Βέλγιο	160
Αυστρία	163
Δανία	207
Λουξεμβούργο	321
Μέσος όρος	**68**

Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2010/11

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω στοιχεία, ο μικρότερος δείκτης πτωχεύσεων ανά 10.000 επιχειρήσεις εμφανίζεται στην Ελλάδα (7) και ο μεγαλύτερος στο Λουξεμβούργο (321). Οι χώρες του Νότου, σχεδόν στο σύνολο τους, εμφανίζουν μικρό δείκτη πτωχεύσεων (Ελλάδα:7, Ισπανία:14, Ιατλία:24, Πορτογαλία: 47), ο οποίος οφείλεται σε μεγάλο μέρος (όπως αναφέρεται και παραπάνω) και στην επικράτηση μικρών ή ατομικών επιχειρήσεων στην οικονομία.

Στην Ελλάδα ειδικότερα, σύμφωνα και με οικονομικούς αναλυτές (ICAP, σελ.17), ο χαμηλός δείκτης πτωχεύσεων σε σχέση με τις υπόλοιπες Χώρες της Δυτικής Ευρώπης δεν αποτυπώνει τον πραγματικό αριθμό πτωχεύσεων στην Ελλάδα αλλά απορρέει και από το γεγονός ότι πολλές ελληνικές επιχειρήσεις κλείνουν, διακόπτουν τη λειτουργία τους, χωρίς να κηρυχθούν δικαστικά σε πτώχευση χωρίς να προσμετρούνται στις πτωχευμένες επιχει-

ρήσεις όπως τις ορίζει ο ισχύων πτωχευτικός κώδικας.

- **Ποσοστά συμμετοχής των τομέων οικονομικής δραστηριότητας στις πτωχεύσεις: 2008-2010**

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, κατά τα έτη 2008-2010.

Πίνακας 3

Συμμετοχή (%) βασικών οικονομικών τομέων οικονομίας στο συνολικό αριθμό πτωχεύσεων στη Δυτική Ευρώπη: 2008-2010

ΤΟΜΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ στις ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ 2010	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ στις ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ 2009	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ στις ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ 2008
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	10.9%	11.4%	10.0%
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	21.0%	20.9%	21.1%
ΕΜΠΟΡΙΟ*	30.5%	30.2%	32.4%
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	37.6%	37.2%	36.5%

**Περιλαμβάνεται και ο κλάδος επισιτισμού τουρισμού*

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

Από τα στοιχεία αυτά διαφαίνεται ότι καθ' όλη την τριετία 2008-2010, 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.

Ωστόσο, η συμμετοχή του τομέα της μεταποίησης παρουσιάζει αξιοσημείωτη αύξηση των εταιρικών πτωχεύσεων κατά το έτος 2009 σε σχέση με το προηγούμενο έτος 2008, ενώ οι πτωχεύσεις στον τομέα των υπηρεσιών εμφανίζονται να αυξάνονται σταθερά από το 2008 και μετά.

Όσον αφορά δε την κατανομή των πτωχεύσεων στις 15 χώρες της Δυτικής Ευρώπης, τα ποσοστά συμμετοχής των πτωχεύσεων ανά τομέα οικονομίας κατά τα έτη 2009-2010, αποτυπώνονται αναλυτικά στον παρακάτω Πίνακα.

Πίνακας 4

Συμμετοχή (%) βασικών οικονομικών τομέων οικονομίας στις πτωχεύσεις σε 15 χώρες της Δυτικής Ευρώπης: 2009-2010

ΧΩΡΑ	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΕΜΠΟΡΙΟ*	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
Αυστρία	7.9% (8.4%)**	15.4% (167%)	36.5% (36.9%)	40.28% (38.0%)
Βέλγιο	6.9% (7.8%)	16.0% (14.5%)	46.7% (46.5%)	30.4% (31.2%)
Δανία	7.8% (8.3%)	15.6% (17.2%)	22.5% (24.3%)	54.1% (50.2%)
Φιλανδία	12.7% (13.0%)	25.8% (23.0%)	25.3% (23.0%)	36.3% (40.9%)
Γαλλία	7.7% (8.3%)	28.0% (28.0%)	34.2% (34.0%)	30.0% (29.7%)
Γερμανία	9.4% (10.5%)	15.9% (16.5%)	26.8% (30.0%)	44.1% (42.7%)
Ιρλανδία	10.3% (12.1%)	31.0% (29.7%)	26.8% (30.0%)	32.0% (28.2%)
Ιταλία	24.1% (24.2%)	18.5% (19.0%)	26.2% (26%)	31.3% (30.8%)
Λουξεμβούργο	1.9% (2.3%)	10.0% (13.8%)	31.3% (27.1%)	56.9% (56.9%)
Ολλανδία	14.0% (13.2%)	16.1% (12.4%)	27.3% (27.9%)	42.6% (46.5%)
Νορβηγία	7.9% (8.1%)	24.1% (24.1%)	30.5% (32.2%)	37.5% (35.7%)
Πορτογαλία	28.7% (30.1%)	19.1% (17.6%)	35.3% (35.9%)	16.9% (16.4%)
Ισπανία	21.4% (25.0%)	32.5% (33.5%)	19.3% (19.3%)	26.8% (22.2%)
Σουηδία	8.9% (9.3%)	14.3% (12.9%)	28.0% (30.2%)	48.8% (47.7%)
Ηνωμένο Βασίλειο	12.5% (13.4%)	18.5% (17.7%)	21.8% (21.4%)	47.1% (47.7%)

**Περιλαμβάνεται και ο κλάδος επισιτισμού τουρισμού*

** ( ): 2009*

Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2010/11

Από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα προκύπτει ως γενικό συμπέρασμα, ότι υψηλά ποσοστά εταιρικών πτωχεύσεων παρουσιάζει ο τομέας των υπηρεσιών με χαρακτηριστικές περιπτώσεις αυτές της Δανίας, της Σουηδίας, της Μεγάλης Βρετανίας και του Λουξεμβούργου, οι οποίες μάλιστα υπερβαίνουν κατά πολύ το μέσο ευρωπαϊκό όρο 37.6% (βλ. Πίνακα 4).

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[7] με χαρακτηριστικές περιπτώσεις αυτές της Ισπανίας και της Ιρλανδίας, όπου το 32.5% και το 31% των πτωχεύσεων το 2010 αφορούσαν τον τομέα των κατασκευών. Αξιοσημείωτο είναι και το ποσοστό της Γαλλίας με το 28% των εταιρικών πτωχεύσεων να αφορά στον κατασκευαστικό τομέα.

7 *Creditreform, Insolvencies in Europe 2010/11, σελ. 15*

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι οι τρείς χώρες του Νότου (Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία), εμφανίζουν σχετικά υψηλά ποσοστά πτωχεύσεων, τα οποία είναι υψηλότερα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (10.9%), στον τομέα της μεταποίησης: Ιταλία 24.1%, Ισπανία 21.4% και Πορτογαλία 28.7%. Στην Πορτογαλία επίσης το υψηλότερο ποσοστό πτωχεύσεων εμφανίζεται στον κλάδο του Εμπορίου (35.3%). Το υψηλότερο δε ποσοστό πτωχεύσεων στο εμπόριο έχει το Βέλγιο (46,78%).

- **Οι πτωχεύσεις στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης: 2009-2010**

Η ετήσια έκθεση της Creditreform 2010/2011, αναφέρεται εκτός άλλων 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.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Creditreform, ο αριθμός των εταιρικών πτωχεύσεων σε 10 χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης ανήλθε σε 31.194 το 2009 και σε 35.581 το 2010, παρουσιάζοντας μια αύξηση της τάξης του 14.1%.

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

Πίνακας 5

Αριθμός εταιρικών πτωχεύσεων στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης: 2009-2010

ΧΩΡΑ	2010	2009	Μεταβολή % 2009/10
Κροατία	1.300	1.050	+23.5
Τσεχία	4.852	4.570	+6.2
Εσθονία	504	693	-27.3
Ουγγαρία*	17.600	14.832	+18,7
Λετονία	2.428	2.322	+4.6%
Λιθουανία	1.496	1.168	+28.1
Πολωνία	631	702	-10.1
Ρουμανία	5.430	4.543	+19.5%
Σλοβακία	830	900	-7.8
Σλοβενία	510	414	+23.2
ΣΥΝΟΛΟ	**35.581**	**31.194**	**+14.1**

* *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 2010/11

Συνολικά για την Ευρώπη και σε απόλυτους αριθμούς, καταγράφονται 178.235 πτωχεύσεις εταιρειών το 2009 και 175.677 πτωχεύσεις το έτος 2010 στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, ενώ οι εταιρικές πτωχεύσεις στις 10 χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης ανήλθαν σε 35.581 και 31.194, κατά το 2010 και το 2009 αντίστοιχα.

- **Παγκόσμιος δείκτης αφερεγγυότητας επιχειρήσεων (Global Insolvency Index): 2005-2012**

Αντίστοιχα όπως σημειώθηκε παραπάνω, ο οργανισμός Euler Hermes, συλλέγει στοιχεία για την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων σε 35 χώρες, οι οποίες αντιστοιχούν στο 86,10 % του παγκόσμιου ΑΕΠ κατά το έτος 2010 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 35 χωρών αναφοράς (κατά το έτος 2010), 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 2005 – 2012, με την υποσημείωση ότι τα ποσοστά του 2011 και 2012 αναφέρονται σε εκτιμήσεις, προβλέψεις.

Πίνακας 6
Παγκόσμιος δείκτης αφερεγγυότητας επιχειρήσεων ανά χώρα: 2005-2012

Βάση 100: 2000	Συμμετοχή επί τοις % του παγκόσμιου ΑΕΠ	Βαρύτητα με βάση το έτος 2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Παγκόσμιος δείκτης αφερεγγυότητας	**86.10**	**100,0%**	**4%**	**-5%**	**-9%**	**28%**	**28%**	**-5%**	**-7%**	**-5%**
ΧΩΡΑ										
Αυστραλία	1.74	2%	10%	6%	-3%	21%	4%	2%	4%	-2%
Αυστρία	0.72	0.8%	12%	-5%	-6%	0%	9%	-8%	-3%	-2%
Βέλγιο	0.87	1.0%	0%	-3%	1%	10%	11%	2%	-5%	-4%
Βραζιλία	2.71	3.2%	-31%	-54%	-33%	-15%	19%	-21%	0%	3%
Καναδάς	2.58	3.0%	-7%	-10%	-7%	-2%	-12%	-25%	-2%	2%
Κίνα	7.45	8.7%	9%	14%	20%	5%	-2%	-16%	-20%	-10%
Τσεχία	0.37	0.4%	-12%	0%	-10%	-3%	34%	13%	11%	-5%
Δανία	0.59	0.7%	-5%	-20%	21%	54%	54%	13%	-12%	-7%
Εσθονία	0.04	0.0%	-4%	-16%	-43%	109%	149%	-2%	-8%	-9%
Φιλανδία	0.48	0.5%	-7%	2%	-1%	14%	30%	-11%	0%	-5%
Γαλλία	4.94	5.7%	1%	-4%	6%	15%	12%	-2%	-5%	-3%
Γερμανία	6.30	7.3%	-6%	-7%	-15%	0%	12%	-2%	-9%	-6%
Ελλάδα	0.62	0.7%	2%	-8%	-6%	10%	15%	25%	20%	-2%
Hong Kong	0.37	0.4%	-26%	-35%	-18%	3%	22%	-24%	-4%	-1%
Ουγγαρία	0.27	0.3%	2%	18%	3%	21%	24%	21%	-24%	-6%
Ιρλανδία	0.46	0.5%	-3%	-1%	3%	113%	82%	11%	-2%	-5%
Ιταλία	3.98	4.6%	9%	-16%	-40%	19%	29%	21%	2%	-3%
Ιαπωνία	8.45	9.8%	-5%	2%	6%	11%	-1%	-14%	5%	3%
Νότια Κορέα	1.60	1.9%	-23%	-26%	-9%	19%	-27%	-21%	-10%	4%
Λετονία	0.06	0.1%	-36%	15%	16%	28%	67%	20%	-30%	-8%
Λιθουανία	0.08	0.1%	9%	-2%	-20%	58%	93%	-12%	-14%	-7%
Λουξεμβούργο	0.12	0.1%	2%	-8%	6%	-13%	21%	32%	13%	-5%
Ολλανδία	1.51	1.8%	2%	-12%	-23%	1%	73%	-10%	-4%	-7%
Νορβηγία	0.78	0.9%	-18%	-14%	-6%	28%	38%	-12%	-5%	-7%
Πολωνία	0.91	1.1%	-4%	-34%	-26%	-10%	57%	3%	-10%	-6%
Πορτογαλία	0.42	0.5%	-37%	3%	18%	47%	29%	8%	10%	6%
Ρωσία	2.89	3.4%	49%	447%	-75%	-28%	11%	3%	-1%	-3%
Σιγκαπούρη	0.31	0.4%	-27%	-20%	-18%	25%	2%	5%	-8%	0%
Σλοβακία	0.16	0.2%	66%	5%	-54%	-27%	35%	13%	-21%	-3%
Ισπανία	2.78	3.2%	25%	-1%	13%	180%	79%	-5%	-4%	-5%
Σουηδία	0.83	1.0%	-11%	-9%	-6%	9%	21%	-5%	-7%	-4%
Ελβετία	0.85	1.0%	-4%	-5%	-5%	-2%	24%	20%	-3%	-5%
Ταϊβάν	0.67	0.8%	17%	21%	68%	-23%	-58%	-21%	-5%	-4%
Ηνωμένο Βασίλειο	4.61	5.3%	10%	6%	-20%	31%	17%	-17%	-12%	-5%
ΗΠΑ	24.57	28.5%	14%	-50%	44%	54%	40%	-7%	-13%	-8%

Πηγή: EULER HERMES, 2011[8]

8 Βλ. σχετικά EULER HERMES, Press Release, 14/6/2011 (http://www.eulerhermes.de/en/documents/pr-eh-insolvencies-en-20110614.pdf)

Από τον πίνακα συνάγεται ότι κατά τα έτη 2008-2009 σημειώνεται υψηλότατα ποσοστά αύξησης του δείκτη αφερεγγυότητας σε μια σειρά χώρες, κατά κύριο λόγο στις ανεπτυγμένες, γεγονός που εξηγείται με την εκδήλωση κατά τα έτη αυτά της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Η ποσοστιαία αύξηση του συνολικού δείκτη αφερεγγυότητας κατά τα έτη αυτά, υπολογίζεται σε 56% για να σημειώσει υποχώρηση κατά το έτος 2010.

Κατά το 2010, και σε ότι αφορά την Ευρώπη, σημαντική αύξηση του δείκτη εμφανίζεται σε τρείς χώρες του ευρωπαϊκού νότου, Ιταλία, Ελλάδα, Πορτογαλία, στη δε Ισπανία μετά τα υψηλότατα ποσοστά των ετών 2007-2009, ο δείκτης υποχωρεί.

Τέλος, σύμφωνα με τις προβλέψεις του οργανισμού, για τη διετία 2011-2012, αναμένεται μικρή υποχώρηση του δείκτη το 2011 κατά 7% και το 2012 κατά 5%, με την εξαίρεση της Ελλάδας και Πορτογαλίας, λόγω των ιδιαίτερων οικονομικών συνθηκών.

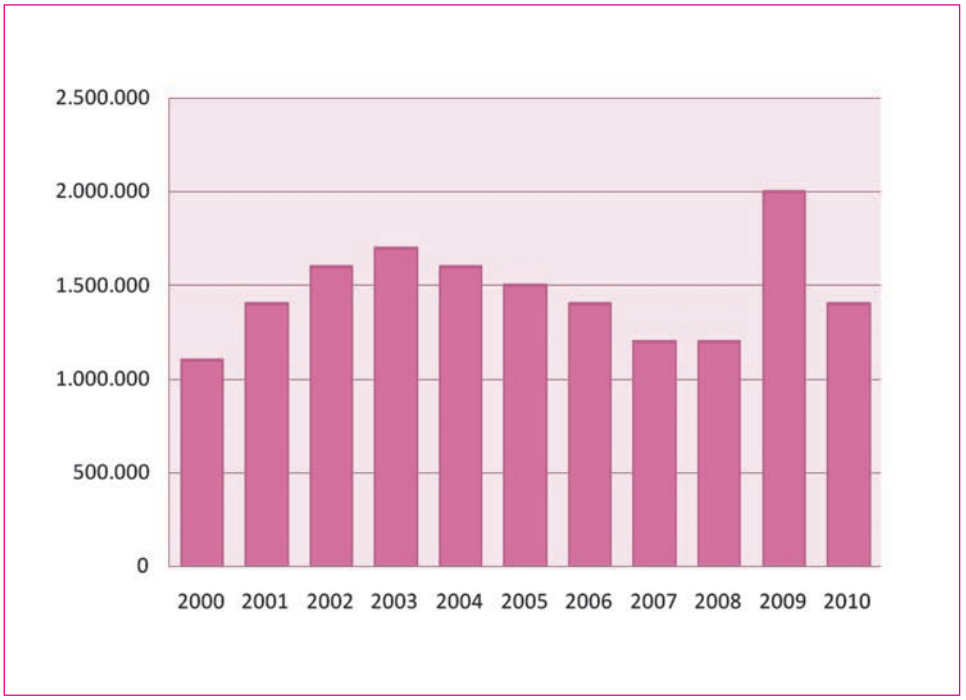
- **Αφερεγγυότητα επιχειρήσεων, πτωχεύσεις και απώλειες θέσεων εργασίας στην Ευρώπη**

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.

Το παρακάτω Γράφημα Νο2 αποτυπώνει τις εκτιμήσεις αυτές:

Γράφημα 2

Απώλειες θέσεων εργασίας λόγω αφερεγγυότητας /πτώχευσης επιχειρήσεων στην Ευρώπη: 2000-2010



Πηγή: Creditreform, Insolvencies in Europe 2010/11

Από τα στοιχεία 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 το 2010, οι απώλειες μειώνονται 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 κατά το 2010, 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).

1.3. Διαστάσεις της προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη και συστήματα προστασίας σε Διεθνές και Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η εν γένει προστασία των εργαζομένων, στις περιπτώσεις της αφερεγγυότητας του εργοδότη καθώς και η ικανοποίηση των απαιτήσεων τους κατά την πτώχευση, τόσο σε διεθνές όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αποτελεί ένα ιδιαίτερα πολυσύνθετο ζήτημα.

Ωστόσο, στην ευρύτερη προσέγγισή του σύμφωνα με τον Johnson (2006) το ζήτημα της προστασίας των εργαζομένων αναφέρεται σε τρείς επιμέρους διαστάσεις, οι οποίες και θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, προκειμένου να αξιολογηθεί ο βαθμός της προστασίας των εργαζομένων.

Η πρώτη διάσταση αφορά τη νομική «μεταχείριση» που επιφυλάσσεται από το εκάστοτε θεσμικό πλαίσιο για την ατομική σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου και κυρίως ως προς το, εάν με την αφερεγγυότητα του εργοδότη / πτώχευση επέρχεται λύση της σύμβασης εργασίας με υπαιτιότητα του εργοδότη και κατά συνέπεια εάν και κατά πόσον γεννώνται αξιώσεις για καταβολή αποζημίωσης λόγω απόλυσης αλλά και τον βαθμό κατά τον οποίο αυτές οι αξιώσεις ικανοποιούνται.

Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στο βαθμό προτεραιότητας των απαιτήσεων των εργαζομένων σε σχέση με τους υπόλοιπους πιστωτές της επιχείρησης, στο εύρος των απαιτήσεων που μπορούν να ικανοποιηθούν (π.χ. μισθοί, δώρα, άδειες,

ασφαλιστικές – συνταξιοδοτικές εισφορές κοκ) καθώς και αν η ικανοποίηση είναι πλήρης ή υπόκειται σε χρηματοοικονομικούς περιορισμούς (πλαφόν). Σημαντική είναι επίσης και η χρονική διάρκεια της όλης πτωχευτικής διαδικασίας, καθώς είναι εμφανές ότι όσο πιο χρονοβόρα είναι αυτή τόσο περισσότερο δυσμενείς συνέπειες έχει για τους εργαζόμενους.

Τέλος, **η τρίτη διάσταση** αναφέρεται στην ευρύτερη κοινωνική προστασία που παρέχει το κράτος και αφορά την καταβολή επιδομάτων ή βοηθημάτων από ασφαλιστικούς ή άλλους οργανισμούς, τις προϋποθέσεις χορήγησής τους, το ύψος τους και τη χρονική διάρκεια καταβολής τους.

Έτσι, το ζήτημα της προστασίας των εργαζομένων, πέρα από την ευρύτερη κοινωνική διάσταση, έχει κυρίως να κάνει και με την αντιμετώπιση και μεταχείριση, που επιφυλάσσει συνολικά το θεσμικό νομοθετικό πλαίσιο σε κάθε χώρα για τους εργαζόμενους και τούτο διότι και αυτοί θεωρούνται πιστωτές της επιχείρησης που τίθεται σε καθεστώς αφερεγγυότητας και πτώχευσης.

Ανακύπτει κατά συνέπεια το ερώτημα για το εάν θα πρέπει οι εργαζόμενοι να απολαμβάνουν ειδικότερης ή ευνοϊκότερης μεταχείρισης, ως προς την ικανοποίηση των απαιτήσεων τους σε σχέση με τους άλλους «εμπορικούς» πιστωτές κατά τις περιπτώσεις της αφερεγγυότητας και της πτώχευσης.

Από τη μια πλευρά, οι μισθωτοί της επιχείρησης, μέσω της σύμβασης εργασίας τους, αποκτούν και συσσωρεύουν απαιτήσεις από τον εργοδότη, όπως για παράδειγμα δεδουλευμένες αποδοχές, ασφαλιστικές ή/και συνταξιοδοτικές παροχές ή άλλες απαιτήσεις.

Από την άλλη πλευρά και με όρους προτεραιότητας, οι απαιτήσεις των εργαζομένων δεν διαφέρουν σε σχέση με αντίστοιχες απαιτήσεις των υπόλοιπων πιστωτών μιας επιχείρησης, οι οποίες και αυτές βασίζονται συνήθως σε συμβατικές της υποχρεώσεις.

Σύμφωνα με τον Johnson (2006), οι εργαζόμενοι συνήθως και στην πράξη αποτελούν τη «σιωπηλή» ή «απούσα» φωνή όταν μια επιχείρηση πτωχεύει, επειδή κατά τεκμήριο διαθέτουν μικρότερη επιρροή και διαπραγματευτική δύναμη.

Το διακύβευμα για αυτούς είναι συνήθως μεγαλύτερο από ότι για τους υπόλοιπους πιστωτές όπως για παράδειγμα τις Τράπεζες ή τους προμηθευτές μιας επιχείρησης για τον απλό λόγο ότι ο μισθός τους και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτόν, αποτελούν συνήθως το σημαντικότερο ή και το μοναδικό στοιχείο για τον βιοπορισμό τους και κατά συνέπεια η πιθανή αφερεγγυότητα ή πτώχευση του εργοδότη, έχει για αυτούς δυσμενέστερα αποτελέσματα.[9]

Πέραν των παραπάνω, θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι οι εργαζόμενοι κατά την ανάληψη της εργασίας τους και κατά τη

9 Η πτώχευση της αμερικάνικης εταιρείας Enron για παράδειγμα το 2002 πέραν των 4.500 ανέργων που άφησε πίσω της, είχε και ως επιπρόσθετο αποτέλεσμα την απώλεια ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών εισφορών τους ύψους πάνω από 1 δις δολάρια Βλ. σχετικά **Johnson, L., (2002)** "Employee Interests in Bankruptcy: Lessons from Enron" (2002). Popular Media. Paper 14.

διάρκεια της εργασιακή τους σχέσης, δεν έχουν αναλάβει τον ίδιο κίνδυνο σε σχέση με τους υπόλοιπους πιστωτές της πτωχεύουσας επιχείρησης, υπό την έννοια ότι οι δεύτεροι είναι πολύ πιθανόν κατά την εμπορική τους σχέση να έχουν προβλέψει ή ενσωματώσει ή και ασφαλίσει τον κίνδυνο της πτώχευσης π.χ. στην τιμολογιακή τους πολιτική, στα επιτόκια δανεισμού, στην ασφάλιση των δανείων κοκ.

Ταυτόχρονα με τα παραπάνω, οι εργαζόμενοι είναι συνήθως λιγότερο ενήμεροι για την πραγματική οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, αλλά ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία έχουν πραγματική γνώση ή και έγκαιρη ενημέρωση ως προς τη διαφαινόμενη πτώχευση μιας επιχείρησης, η τελική τους ζημία που αφορά στην απώλεια της θέσης εργασίας τους και κατά συνέπεια στον περιορισμό της δυνατότητάς για συνέχιση του βιοπορισμού τους είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Είναι εμφανές ότι, και μόνο η ανεργία ως αποτέλεσμα της αφερεγγυότητας ή πτώχευσης του εργοδότη, ιδίως σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και υψηλών ποσοστών ανεργίας, απαιτεί την ύπαρξη ισχυρού προστατευτικού δικτύου ασφαλείας για τον αδύναμο πόλο της εργασιακής σχέσης, τον εργαζόμενο.

Τα παραπάνω θέτουν και το πλαίσιο για την αναγκαιότητα αυξημένης προστασίας των εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, τόσο για την ικανοποίηση των απαιτήσεων τους, όσο και για την αντιμετώπιση των συνεπειών της.

- **Συστήματα προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη: η διεθνής και ευρωπαϊκή εμπειρία.**

Σε διάφορες χώρες διεθνώς, έχουν καθιερωθεί συστήματα προστασίας των εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη, κυρίως ως απόρροια της μεταφοράς και της εφαρμογής στα εθνικά δίκαια της Δ.Σ.Ε. και της σχετικής Ευρωπαϊκής Οδηγίας, πλην όμως παρουσιάζουν εξαιρετική ποικιλομορφία ως προς το εύρος, την έκταση και το περιεχόμενο της προστασίας αυτής και στις τρείς προαναφερθείσες διαστάσεις / συνιστώσες της, δηλαδή την «μεταχείριση» των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων, την προτεραιότητα που δίδεται ως προς την ικανοποίηση των αξιώσεών τους καθώς και το ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικής προστασίας / ασφάλειας που παρέχεται στους εργαζόμενους λόγω της εργοδοτικής αφερεγγυότητας και της πτώχευσης των επιχειρήσεων.

Ο G. Johnson (2006) στη μελέτη του για τον ΟΟΣΑ, επιχειρεί να καταγράψει το βαθμό προστασίας των εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας / πτώχευσης των επιχειρήσεων σε 23 αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες[10] καθώς και το δίκαιο που διέπει 16 χώρες της Δυτικής και Κεντρικής Αφρικής και ανήκουν στον Ορ-

10. *Οι χώρες αυτές είναι: Αργεντινή, Αυστραλία, Βέλγιο, Βραζιλία, Καναδάς, Κίνα, Δανία, Φιλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Hong Kong, Ινδία, Ιρλανδία, Ιταλία, Ιαπωνία, Μαλαισία, Μεξικό, Ολλανδία Νέα Ζηλανδία, Νορβηγία, Φιλιππίνες, Ρωσική Ομοσπονδία, Νότια Αφρική, Ηνωμένο Βασίλειο, ΗΠΑ.*

γανισμό OHADA[11] για την εναρμόνιση του εταιρικού δικαίου στην Αφρική.

Ο Johnson προχωρά σε μια ευρεία κατηγοριοποίηση των συστημάτων του πτωχευτικού δικαίου σε σχέση με την προτεραιότητα που αυτά δίνουν στην ικανοποίηση των εργατικών αξιώσεων και το περιεχόμενο της ευρύτερης κοινωνικής προστασίας ή και ασφάλισης, που παρέχεται στους εργαζόμενους διακρίνοντας:

α) τα συστήματα στα οποία οι εργαζόμενοι και η προστασία τους είναι σε υψηλή προτεραιότητα έναντι των πιστωτών κατά την εξέλιξη της πτωχευτικής διαδικασίας, αλλά και γενικότερα ως προς την ευρύτερη κοινωνική προστασία / ασφάλιση, (π.χ. Κίνα[12], Αυστρία),

β) τα συστήματα στα οποία η πτωχευτική διαδικασία και η ικανοποίηση των πιστωτών γενικά είναι σε υψηλότερη προτεραιότητα ενώ ταυτόχρονα έχουν χαμηλό βαθμό προστασίας των εργαζομένων (π.χ. ΗΠΑ, Μεξικό),

γ) τα συστήματα, που συναντώνται στη πλειοψηφία των αναπτυγμένων χωρών και τα οποία συνδυάζουν την προτεραιότητα της ικανοποίησης προκαθορισμένων αξιώσεων των εργαζομένων κατά τις διαδικασίες πτώχευσης και ταυτόχρονα προβλέπουν πρόσθετη κοινωνική προστασία / ασφάλιση έναντι της προκαλούμενης ανεργίας, θεωρώντας ότι το ενεργητικό των επιχειρήσεων που πτωχεύουν δεν θα είναι επαρκές για το σκοπό αυτό (π.χ Δανία),

δ) τα συστήματα στα οποία ναι μεν δεν δίδεται τυπικά προτεραιότητα στις αξιώσεις των εργαζομένων, ωστόσο οι εργατικές αξιώσεις που δεν ικανοποιούνται τελικώς από την πτωχευτική διαδικασία καλύπτονται σε μεγάλο βαθμό κρατικούς θεσμούς και ταυτόχρονα υπάρχει σχετικά υψηλό δίχτυ κοινωνικής προστασίας / ασφάλειας (π.χ. Γερμανία).

Σύμφωνα με την παραπάνω μελέτη και αναφορικά με τις 9 χώρες της Ε.Ε. για τις οποίες υπάρχει αναφορά, αυτές γενικά και με επιμέρους διαφοροποιήσεις, εντάσσονται στην τρίτη κατηγορία (με εξαίρεση τη Γερμανία και τη Μεγάλη Βρετανία), με δεδομένη βέβαια και την υποχρέωση για υιοθέτηση και εφαρμογή της σχετικής Κοινοτικής Οδηγίας.

Ενδεικτικά για τις χώρες της Ε.Ε. και ως προς την προστασία των εργαζομένων στην περίπτωση της αφερεγγυότητας και της εκκίνησης της πτωχευτικής διαδικασίας αναφέρονται τα εξής[13]:

- **Στο Βέλγιο:** α) υφίσταται υποχρέωση για όσες επιχειρήσεις απασχολούν άνω των 20 ατόμων να προχωρούν σε έγκαιρη ειδοποίηση προς την Κυβέρνηση και τους εργαζόμενους για τη λύση της σχέσης εργασίας εν όψει της πτωχευτικής διαδικασίας, β) προβλέπεται ρήτρα προτεραιότητας ως προς την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και

11. ***OHADA*** *"Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires". Ο OHADA ιδρύθηκε το 1993.*

12. *Στην Κίνα προβλέπεται η καταβολή ποσοστού 80% των αποδοχών των εργαζομένων για 2 έτη μετά την πτώχευση των επιχειρήσεων*

13. *ο.π. σελ. 11-26*

των ασφαλιστικών εισφορών ως του ποσού των 7.500 € και τη διασφάλισή της καταβολής αυτής μέσω δέσμευσης ειδικών στοιχείων του ενεργητικού / περιουσίας του οφειλέτη, γ) συστήθηκε και λειτουργεί ειδικό ταμείο για την ασφάλιση της αφερεγγυότητας.

- **Στη Δανία:** α) δε λύεται αυτομάτως η εργασιακή σχέση, β) δίδεται υψηλή προτεραιότητα για την ικανοποίηση των απαιτήσεων των εργαζομένων ως προς τους μισθούς, άδειες, ασφαλιστικές / συνταξιοδοτικές εισφορές και άλλες παροχές, γ) προβλέπεται η λειτουργία ταμείου αφερεγγυότητας χρηματοδοτούμενου από εργοδοτικές εισφορές (σε περίπτωση αδυναμίας του οφειλέτη) για τη διασφάλιση καταβολής αποδοχών και άλλων οφειλών 6 μηνών πριν από τη διαδικασία πτώχευσης έως του ποσού των 14.700 € περίπου (110.000 κορώνες Δανίας)
- **Στη Φιλανδία:** α) δε λύεται αυτομάτως η σχέση εργασίας, β) δίδεται προτεραιότητα στην καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών, γ) προβλέπεται η λειτουργία ταμείου αφερεγγυότητας χρηματοδοτούμενου από τους εργοδότες
- **Στη Γαλλία:** α) δε λύεται αυτομάτως η σχέση εργασίας, β) προβλέπεται ρήτρα ειδικής προτίμησης για την άμεση καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών των τελευταίων 60 ημερών, δυνατότητα δέσμευσης προσωπικής περιουσίας οφειλέτη ή δέσμευσης ακινήτων για την καταβολή κατά προτεραιότητα των δεδουλευμένων αποδοχών των τελευταίων 6 μηνών πριν την εκκίνηση της πτωχευτικής διαδικασίας, γ) λειτουργεί ταμείο υποχρεωτικής ασφάλισης όλων των επιχειρήσεων για την πιθανότητα αφερεγγυότητας (*AGS: Assurance des Creances de Salaries*)
- **Στη Γερμανία:** α) δε λύεται αυτομάτως η σχέση εργασίας, β) έχουν ίση προτεραιότητα οι απαιτήσεις των εργαζομένων προ της εκκίνησης της πτωχευτικής διαδικασίας με αυτές των άλλων πιστωτών, με δυνατότητα προτιμησιακού καθεστώτος μόνο μετά την επίσημη έναρξη της πτωχευτικής διαδικασίας γ) περιλαμβάνονται στις απαιτήσεις μισθοί, αποδοχές αδείας, τυχόν επιδόματα / bonus, συνταξιοδοτικές εισφορές, γ) σε περίπτωση αδυναμίας του οφειλέτη, ο ομοσπονδιακός οργανισμός εργασίας χορηγεί μισθούς έως και 3 μηνών, ενώ μέρος των απαιτήσεων για συνταξιοδοτικές εισφορές καλύπτεται από τον ομοσπονδιακό οργανισμό προστασίας των συντάξεων (*PSVaG: Pensions-Sicherungs-Verein)*
- **Στην Ιρλανδία:** α) η αφερεγγυότητα δε συνεπάγεται αυτομάτως τη λύση της σχέσης εργασίας, β) η προτεραιότητα ικανοποίησης των εργατικών απαιτήσεων είναι 3η στη σειρά και περιλαμβάνει μισθούς, επιδόματα, αποδοχές αδείας και ασθενείας, άδειες μητρότητας, γ) σε περίπτωση αδυναμίας του οφειλέτη, το ταμείο κοινωνικής ασφάλισης καλύπτει αποδοχές έως και ένα ορισμένο ποσό
- **Στην Ιταλία:** α) δε λύεται αυτομάτως η σχέση εργασίας, ενώ στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προβλέπεται η δυνατότητα ομαδικών απολύσεων

στις περιπτώσεις της αφερεγγυότητας, της αναδιάρθρωσης ή της οικονομικής δυσχέρειας με υποχρέωση γραπτής και έγκαιρης ενημέρωσης εκ μέρους του εργοδότη καθώς και συνεισφοράς στο εθνικό ίδρυμα κοινωνικής ασφάλισης *(INPS: Instituto Nazionale della Previdenza Sociale*) για καταβολή επιδομάτων διαθεσιμότητας για κάθε απολυμένο, β) προβλέπεται γενική προτεραιότητα ικανοποίησης των απαιτήσεων των εργαζομένων με δέσμευση της κινητής περιουσίας του οφειλέτη για καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και αποζημίωση συνταξιοδοτικών απαιτήσεων, γ) σε περίπτωση αδυναμίας του οφειλέτη λειτουργεί ειδικός λογαριασμός προστασίας μισθών στο INPS για επίδομα αφερεγγυότητας ύψους έως 80% του μισθού διάρκειας 6-12 μηνών.

- **Στην Ολλανδία:** α) δε λύεται αυτομάτως η σύμβαση εργασίας, ο σύνδικος ή ο εκκαθαριστής έχει δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση 6 εβδομάδων κατά ανώτατο όριο, απαιτείται ειδική άδεια της κυβέρνησης για ομαδικές απολύσεις λόγω πτώχευσης, β) υφίσταται ιδιαίτερη ρήτρα προτεραιότητας για την αποζημίωση ασφαλιστικών και φορολογικών απαιτήσεων των εργαζομένων καθώς και γενική ρήτρα προτίμησης ως προς τις άλλες απαιτήσεις τους που αφορούν μισθούς (καταβολή μισθών έως 13 εβδομάδων), απλήρωτες άδειες και αποζημίωση απόλυσης μισθού έως 6 εβδομάδων, γ) προβλέπεται κάλυψη των απαιτήσεων, σε περίπτωση αδυναμίας κατά βάση του εργοδότη, από το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης.
- **Στη Νορβηγία:** α) δε λύεται αυτομάτως η σύμβαση εργασίας, β) οι απαιτήσεις των εργαζομένων για δεδουλευμένες αποδοχές έως και 6 μηνών, οι αποζημιώσεις άδειας καθώς και οι συνταξιοδοτικές εισφορές έχουν προτεραιότητα ικανοποίησης μετά τη διασφάλιση του διοικητικού κόστους της πτωχευτικής διαδικασίας, γ) το κράτος διασφαλίζει την ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων σε περίπτωση αδυναμίας του οφειλέτη.
- **Στη Μεγάλη Βρετανία:** α) δε λύεται αυτομάτως η σύμβαση εργασίας, β) η ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων είναι σε σχετική προτεραιότητα έναντι των μη ασφαλισμένων πιστωτών, αλλά έπεται του διοικητικού κόστους της πτωχευτικής διαδικασίας και περιλαμβάνει την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών 2 μηνών και μέχρι του ποσού των 800 λιρών (950 €) για μισθούς που αναφέρονται στην περίοδο 4 μηνών πριν την αφερεγγυότητα, την καταβολή αποδοχών αδείας έως 6 εβδομάδων που έχουν σωρευτεί κατά τη διάρκεια 12 μηνών από την ημερομηνία της αφερεγγυότητας, γ) σε περίπτωση αδυναμίας του οφειλέτη, η καταβολή των εργατικών απαιτήσεων πραγματοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία RDS (Redundancy Payment Service).

Συμπερασματικά, από τη διερεύνηση του G. Johnson, προκύπτει ότι κανένα από τα υφιστάμενα νομικά συστήματα δεν μπορεί να διασφαλίσει **στο μέγιστο** την ικανοποί-

ηση των δικαιωμάτων και των απαιτήσεων των εργαζομένων στις περιπτώσεις αφερεγγυότητας των εργοδοτών και των επιχειρήσεων που τελούν υπό πτώχευση.

Σε τελευταία ανάλυση, όταν οι εργαζόμενοι εμπλέκονται σε καταστάσεις αφερεγγυότητας ή / και πτώχευσης των επιχειρήσεων και διεκδικούν την πλήρη ικανοποίηση των δικαιωμάτων και των αξιώσεων τους, οι οποίες απορρέουν από τη συμβατική τους εργασιακή σχέση με τον εργοδότη, (και παρά τις πρόνοιες των επιμέρους εθνικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας), αποτελούν συνήθως στο τέλος της όλης διαδικασίας τη χαμένη πλευρά.

Αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα ότι, ακόμα και στα συστήματα στα οποία προβλέπεται κάποιου είδους «αυξημένη» προστασία των εργαζομένων (όπως συμβαίνει στην πλειοψηφία των χωρών της Ε.Ε.), ως προς τη «μεταχείριση» των ατομικών συμβάσεων εργασίας κατά τη διάρκεια της αφερεγγυότητας ή την εκκίνηση της πτωχευτικής διαδικασίας, ως προς την προτεραιότητα που το εκάστοτε εθνικό δίκαιο προσδίδει στην ικανοποίηση των αξιώσεών τους αλλά και ως προς την συνολική κοινωνική προστασία που τους παρέχεται μέσω των οργανισμών απασχόλησης ή κοινωνικής ασφάλισης, εν τέλει οι εργαζόμενοι αποτελούν «πιστωτές» και συνήθως λαμβάνουν μέρος μόνο των δεδουλευμένων αποδοχών και των εν γένει οικονομικών τους απαιτήσεων, είτε από τον οφειλέτη, είτε σε περίπτωση αδυναμίας του από τους κρατικούς οργανισμούς εγγύησης.

2. Θεσμικό πλαίσιο για την αφερεγγυότητα του εργοδότη

2.1. Πτωχεύσεις Επιχειρήσεων

Είναι προφανές ότι οι μισθολογικές απαιτήσεις των εργαζομένων βρίσκονται σε κίνδυνο στις περιπτώσεις που ο εργοδότης περιέλθει σε αδυναμία εξυπηρέτησης των ληξιπρόθεσμων οφειλών του, όπως στην περίπτωση της πτώχευσης ή της θέσης αυτού σε ειδική εκκαθάριση. Έτσι δημιουργείται το ζήτημα της τύχης των κάθε είδους εργατικών απαιτήσεων που υφίστανται κατά την στιγμή της περιέλευσης του εργοδότη σε αδυναμία ικανοποίησης των δανειστών του.

Η σημερινή οικονομική κρίση, ο περιορισμός των εμπορικών/ παραγωγικών δραστηριοτήτων, αλλά και αρκετές φορές η κακή οικονομική διαχείριση μιας επιχείρησης (εσκεμμένα ή όχι) δημιουργούν συνθήκες μεγάλης οικονομικής πίεσης στις επιχειρήσεις σε τέτοιο βαθμό, ώστε να τους προκαλούν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και σε κάποιες περιπτώσεις να απειλούν τη βιωσιμότητα και τη λειτουργία τους. Είναι μάλιστα σύνηθες ότι τα οικονομικά αυτά προβλήματα να μετακυλίονται στους εργαζομένους και να απειλούν τους όρους και τις θέσεις εργασίας. Οι έννοιες της «κακής (ή δυσχερούς) οικονομικής κατάστασης» ή του «περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας ή της «προβληματικής επιχείρησης» δεν είναι νομικές, αλλά αποτελούν πραγματικές καταστάσεις, που διαπιστώνονται και αποδεικνύονται από πραγματικά γεγονότα.

Μια επιχείρηση αντιμετωπίζει «κακή οικονομική κατάσταση» όταν αρχίζει και παρουσιάζει συγκεκριμένες καταστάσεις και ενδείξεις, οι οποίες συνήθως είναι:

α) τα οικονομικά δεδομένα, όπως αρνητικός ισολογισμός, συνεχής έλλειψη κερδοφορίας και αδυναμία μερισματικής πολιτικής, υπερβολικός βραχυπρόθεσμος δανεισμός, διακοπή τραπεζικών συναλλαγών, αφαίρεση βιβλιαρίου επιταγών, διακοπή οικονομικής υποστηρίξεως από μητρική εταιρία ομίλου,

β) η περιουσιακή κατάσταση, όπως η επιβάρυνση των περιουσιακών στοιχείων με πολλαπλές εμπράγματες ασφάλειες ή η ανυπαρξία ελεύθερης περιουσίας ή η εκποίηση περιουσιακών στοιχείων για αντιμετώπιση βραχυπρόθεσμων υποχρεώσεων,

γ) η επιχειρηματική δραστηριότητα, όπως έλλειψη των αναγκαίων πρώτων υλών, υπολειτουργία της επιχειρήσεως, δυσχέρειες στην κάλυψη αποθεμάτων, προβλήματα και διεκδικήσεις προσωπικού μη αντιμετωπίσιμες, δυσαναλογία εσόδων και λειτουργικών εξόδων και

δ) το οικονομικό περιβάλλον της επιχειρήσεως όπως μείωση παραγγελιών, ανάκληση ή μη παράταση αδειών εκμεταλλεύσεως ή ευρεσιτεχνιών, προβληματικές σχέσεις με προμηθευτές, συγκρούσεις με προσωπικό, καταστροφή (ολική ή μερική) εγκαταστάσεων ή παραγωγής, ευρεία ελαττωματικότητα προϊόντων και μαζικές υπαναχωρήσεις καταναλωτών.

Σε αυτές τις περιπτώσεις η εταιρεία δε μπορεί πλέον να πληρώσει τους δανειστές της, δεν έχει χρήματα για να πληρώνει κανέναν δανειστή της. Δηλαδή δεν μπορεί να πληρώσει τις τράπεζες, τους προμηθευτές και τους εργαζόμενους. Γι' αυτό μπαίνει στην διαδικασία πτώχευσης. Η πτώχευση αποσκοπεί στη συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών του οφειλέτη με τη ρευστοποίηση της περιουσίας του ή με άλλο τρόπο που προβλέπεται από σχέδιο αναδιοργάνωσης και ιδίως με τη διατήρηση της επιχείρησης του.[14]

Η πτώχευση κηρύσσεται με απόφαση δικαστηρίου (τυπική προϋπόθεση). Δεν μπορεί να μπει χωρίς την απόφαση του δικαστηρίου και μόνο με απόφαση των επιχειρηματιών. Αυτός που ζητά από το δικαστήριο να πάρει την απόφαση ότι η εταιρεία πρέπει να μπει στην πτωχευτική διαδικασία είναι:α) τα πρόσωπα στα οποία χρωστάει η εταιρεία ή β) η ίδια η εταιρεία, σύμφωνα με το νόμο. Ο δικαστής εξετάζει αν συντρέχουν οι ουσιαστικές προϋποθέ-

14. Διαφορετική περίπτωση αποτελεί η διάλυση ή λύση μιας επιχείρησης (κλείσιμο επιχείρησης). Σε αυτή την περίπτωση, η οποία αποτελεί απόφαση των εταίρων,η εταιρία τίθεται σε καθεστώς εκκαθάρισης, δηλαδή σταματάει η παραγωγική της διαδικασία και μπαίνει σε μια διαδικασία ρευστοποίησης των περιουσιακών της στοιχείων, ικανοποίησης των δανειστών και πιστωτών της και οριστικής λήξης της. Η διοίκηση της επιχείρησης σε περίπτωση λύσης αντικαθίσταται από τον εκκαθαριστή, ο οποίος λαμβάνει τις αποφάσεις διοίκησης της εταιρείας κατά το στάδιο της εκκαθάρισής της.
Αν υφίστανται απαιτήσεις εργαζομένων αυτές καλύπτονται από το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων, δηλαδή ικανοποιούνται οι εργατικές απαιτήσεις μισθών, επιδομάτων, αποζημιώσεων κλπ. προνομιακά έναντι άλλων. Εάν υπάρχουν και δανειστές που έχουν υποθήκη ή προσημείωση σε ακίνητα (κτήρια) της εταιρείας ή ενέχυρο σε πράγματα (εμπορεύματα, μηχανήματα) της εταιρείας, τότε το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων καταλαμβάνει το 1/3 του συνόλου των απαιτήσεων ενώ τα 2/3 των ενυπόθηκων ή ενεχυρούχων δανειστών.

σεις της πτώχευσης, δηλαδή η πτωχευτική ικανότητα του οφειλέτη και η παύση πληρωμών. Πτωχευτική ικανότητα έχουν φυσικά (έμποροι) και νομικά πρόσωπα (εταιρίες), τα οποία έχουν την εμπορική ιδιότητα.[15] Δεν κηρύσσονται σε πτώχευση τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και οι δημόσιοι οργανισμοί.

Η βασική ουσιαστική προϋπόθεση για την κήρυξη εμπόρου σε κατάσταση πτώχευσης είναι η παύση πληρωμών, δηλαδή η μη πληρωμή ληξιπρόθεσμων χρεών, κατά κανόνα εμπορικών χρηματικών χρεών.[16]Προϋπόθεση είναι όχι μόνο ότι η εταιρεία έχει πολλά χρέη, αλλά και επιπλέον ότι δεν μπορεί να πληρώσει κανέναν από αυτούς στους οποίους χρωστάει. Ακόμα και αν έχει περιουσία για να πουλήσει. Πρέπει δηλαδή να έχει σταματήσει η εταιρεία τις πληρωμές προς όλους τους δανειστές της.

Σύμφωνα με την θεωρία και την Νομολογία καθορίζουν ως επιπρόσθετα στοιχεία της έννοιας της παύσης πληρωμών τα εξής: α) Δεν αρκεί πρόσκαιρη αλλά απαιτείται να μπορεί να συναχθεί πρόγνωση για μόνιμη αδυναμία πληρωμών στο εγγύς μέλλον, β) δεν αρκεί η μη πληρωμή μεμονομένων χρεών αλλά η μη πληρωμή πρέπει να δηλώνει γενική αδυναμία πληρωμών δηλαδή ως προς τον κύριο όγκο των χρεών. Πάντως η μη πληρωμή ορισμένων μόνο αλλά μεγάλων χρεών (πχ μη πληρωμή μισθών ή δανείων προς τράπεζα) είναι δυνατόν να στοιχειοθετήσει την έννοια της γενικής αδυναμίας.[17] Παράλληλα, από τα πορίσματα της Νομολογίας συνάγεται ότι για την κήρυξη της πτώχευσης δεν αρκεί μόνον το εξωτερικό γεγονός της παύσης πληρωμών αλλά πρέπει να οφείλεται σε αδυναμία πληρωμής λόγω έλλειψης ρευστότητας της επιχείρησης. Επίσης η αδυναμία πληρωμής του οφειλέτη συνάγεται είτε από ρητή δήλωση του (πχ από επιστο-

15. Κεντρικές έννοιες του Εμπορικού Δικαίου είναι ο έμπορος και η εμπορική πράξη. Για τον ορισμό του εμπόρου υπάρχουν τρία συστήματα, το υποκειμενικό, το αντικειμενικό και το τυπικό. Στην Ελλάδα χρησιμοποιούνται και τα τρία κατά περίπτωση. Κατά το υποκειμενικό σύστημα έμπορος είναι όποιος ασκεί επάγγελμα, το οποίο ορίζεται στον νόμο ως εμπορικό. Κατά το αντικειμενικό σύστημα έμποροι είναι τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που ασκούν κατά σύνηθες επάγγελμα εμπορικές πράξεις. Ορισμένες εμπορικές πράξεις και επαγγέλματα απαριθμούνται στα άρθρα 2 και 3 του βασιλικού διατάγματος της 2/14.5.1853"περί αρμοδιότητος των εμποροδικείων". Κυριότερες εμπορικές πράξεις είναι η αγορά προς μεταπώληση, η επιχείρηση χειροτεχνίας, η επιχείρηση προμήθειας, η επιχείρηση πρακτορείας, η μεταφορά, οι τραπεζικές εργασίες κλπ. Με άλλη διατύπωση έμπορος είναι αυτός που ασκεί ως σύνηθες επάγγελμά πράξεις αντικειμενικά εμπορικές πράξεις στο δικό του όνομα.. Η ενέργεια εμποριών πράξεων δημιουργεί τότε μόνο ιδιότητα εμπόρου όταν με τις πράξεις αυτές επιδιώκεται κατά συνήθεια συστηματικός βιοπορισμός. Ενώ δηλαδή η έννοια της εμπορικής πράξης δεν απαιτεί να είναι αυτή κερδοσκοπική ή κερδοφόρα, το σύνολο των εμπορικών πράξεων πρέπει να έχει ως σκοπό το κέρδος. Τέλος κατά το τυπικό σύστημα έμπορος είναι όποιος ορίζεται ως τέτοιος από τον νόμο ανεξάρτητα από το αντικείμενο της δραστηριότητάς του. Παράδειγμα είναι η ανώνυμη εταιρεία, η οποία έχει πάντοτε την εμπορική ιδιότητα ανεξάρτητα από τον σκοπό ή τη δραστηριότητά της.
Η εμπορική ιδιότητα έχει συνέπειες για το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που την έχει (συνέπειες της εμπορικότητας). Για παράδειγμα μόνο έμπορος μπορεί να κηρυχθεί σε πτώχευση, για τα εμπορικά χρέη ισχύει ο ανατοκισμός (τόκος τόκου), μπορεί να διαταχθεί προσωποκράτηση για εμπορικά χρέη κλπ. (Λ.Ν. Γεωργακόπουλος, Εγχειρίδιο εμπορικού δικαίου, Αθήνα 1984, Εκδόσεις Αφοί Π. Σάκκουλα).

16. Ν. Ρόκας, Στοιχεία πτωχευτικού Δικαίου, Εκδ. Σακκουλα, 1994.

17. ΑΠ 626/71 ΕΕμπΔ 1972, 100.

λές προς τους πιστωτές) είτε συνηθέστερα από εξωτερικά γεγονότα πχ ακάλυπτες επιταγές, παθητικοί ισολογισμοί, κλείσιμο καταστημάτων κ.ά).

Η διαδικασία και οι συνέπειες της κήρυξης της πτώχευσης ορίζονται από τον Ν 3599/2007, όπως ισχύσει σήμερα. Σύμφωνα με τις διατάξεις του, το πτωχευτικό δικαστήριο μπορεί να επιληφθεί είτε ύστερα από αίτηση πιστωτή, είτε ύστερα από αίτηση του οφειλέτη εμπόρου (εμπορικής επιχείρησης).Αρμόδιο πτωχευτικό δικαστήριο για την κήρυξη της πτώχευσης είναι το πολυμελές πρωτοδικείο, στην περιφέρεια του οποίου ο οφειλέτης έχει το κέντρο των κύριων συμφερόντων του. Κέντρο των κύριων συμφερόντων είναι ο τόπος, όπου ο οφειλέτης ασκεί συνήθως τη διοίκηση των συμφερόντων του και είναι αναγνωρίσιμος από τους τρίτους. Για τα νομικά πρόσωπα τεκμαίρεται, μέχρι να αποδειχθεί το αντίθετο, ότι κέντρο των κύριων συμφερόντων είναι ο τόπος της καταστατικής έδρας.

Με την απόφαση που κηρύσσει την πτώχευση το πτωχευτικό δικαστήριο διορίζει εισηγητή δικαστή και σύνδικο της πτώχευσης και διατάσσει τη σφράγιση της πτωχευτικής περιουσίας. Ορίζει ημέρα, ώρα και τόπο όπου οι πιστωτές θα συνέλθουν ενώπιον του εισηγητή σε συνέλευση για σύνταξη πίνακα εικαζόμενων πιστωτών και Εκλογή της επιτροπής πιστωτών και ορίζει τον τρόπο Δημοσιότητας.

Στην απόφαση προσδιορίζεται και η ημέρα παύσης των πληρωμών, δηλαδή η μη πληρωμή ληξιπρόθεσμων κατά κανόνα, εμπορικών, χρηματικών χρεών, η οποία δεν μπορεί να απέχει πέραν της διετίας από την ημερομηνία κήρυξης της πτώχευσης. Μετά την απόφασης της πτώχευσης αναστέλλονται αυτοδικαίως όλα τα ατομικά καταδιωκτικά μέτρα των πιστωτών κατά του οφειλέτη προς ικανοποίηση ή εκπλήρωση πτωχευτικών απαιτήσεων τους. Ιδίως απαγορεύεται η έναρξη ή συνέχιση της αναγκαστικής εκτέλεσης, η άσκηση αναγνωριστικών ή καταψηφιστικών αγωγών, η συνέχιση των δικών επ` αυτών, η άσκηση ή εκδίκαση ένδικων μέσων, η έκδοση πράξεων διοικητικής ή φορολογικής φύσεως, ή η εκτέλεση τους σε στοιχεία της πτωχευτικής περιουσίας.

Αν και η νομοθεσία δεν προβλέπει την διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης σε περίπτωση κήρυξης πτώχευσης, στην πράξη η επιχείρηση σταματά να λειτουργεί. Ο σύνδικος αποφασίζει την πώληση της περιουσίας της εταιρείας (κτήρια, εμπορεύματα, ίσως μηχανήματα κλπ.) με σκοπό να βρει χρήματα και να πληρώσει τα χρέη. Το τέλος της διαδικασίας πτώχευσης οδηγεί σχεδόν πάντα σε διάλυση της εταιρείας. Εξαίρεση σ' αυτήν την πορεία υπάρχει εάν μετά το τέλος της διαδικασίας πτώχευσης και εφόσον έχει μείνει στην εταιρεία περιουσία (π.χ. μηχανήματα, κτήριο) για να συνεχίσει να λειτουργεί, τότε οι εταίροι-επιχειρηματίες μπορεί να συνεχίσουν να λειτουργούν την εταιρεία. από την κήρυξη της

Η πτώχευση του εργοδότη δεν λύει αυτοδικαίως τις ατομικές εργασιακές συμβάσεις των εργαζομένων εφ' όσον αυτές έχουν διατηρηθεί μέχρι την κήρυξη της, διότι η πτώχευση δε αποτελεί λόγω ανωτέρας βίας, ο οποίος απαλλάσσει τον εργοδότη

από την καταβολή μισθού. Για να λυθούν επομένως οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που ισχύουν στο χρόνο της κήρυξης του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης, θα πρέπει να τις καταγγείλει ο σύνδικος της πτώχευσης, τηρώντας τις διατυπώσεις του Ν. 3198/1955, όπως ισχύει σήμερα. Η πτώχευση αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν απαιτείται η καταβολή αποζημίωσης.

Ειδικότερα στην περίπτωση της πτώχευσης οι εργατικές απαιτήσεις που υφίσταντο κατά την έκδοση της πτωχευτικής απόφασης συνιστούν πτωχευτικές απαιτήσεις, οι οποίες υπάγονται στην διαδικασία της εξέλεγξης και επαλήθευσης (άρθρα 89-95 νέου Πτωχευτικού Κώδικα) και οι εργαζόμενοι που τις έχουν (πτωχευτικοί πιστωτές) ικανοποιούνται με την συμμετοχή τους στο προιόν της εκκαθάρισης της πτωχευτικής περιουσίας, στερούνται δε οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας την δυνατότητα άσκησης ατομικών διώξεων. (έγερση ή συνέχιση της αγωγής ή αναγκαστικής εκτέλεσης κατά του οφειλέτη). Αντίθετα οι εργατικές απαιτήσεις που γεννώνται μετά την κήρυξη της πτώχευσης, όχι από την δράση του πτωχεύσαντος, αλλά από την δράση του συνδίκου, ο οποίος συνεχίζει την επιχειρηματική δραστηριότητα ή διαχειρίζεται την πτωχευτική περιουσία, αποτελούν ομαδικές απαιτήσεις ή ομαδικά πιστώματα, τα οποία δεν υπόκεινται στην διαδικασία της επαλήθευσης και οι εργαζόμενοι ως ομαδικοί πιστωτές με αγωγή που μπορούν να ασκήσουν κατά του συνδίκου ως διοικητή της πτωχευτικής περιουσίας, ικανοποιούνται στο ακέραιο από το ενεργητικό της πτώχευσης, προηγούμενοι των πτωχευτικών πιστωτών.[18]

Οι απαιτήσεις των μισθωτών από μισθούς και λοιπές παροχές που γεννήθηκαν πριν την κήρυξη της πτώχευσης, καθώς και κάθε συναρτώμενη με την καταγγελία απαίτηση τους, όπως ιδίως αποζημίωση εκ του νόμου, αποτελούν πτωχευτικές απαιτήσεις, για τις οποίες οι μισθωτοί ικανοποιούνται ως πτωχευτικοί πιστωτές.[19] Στις απαιτήσεις αυτές περιλαμβάνονται εκτός του μισθού, τα πάσης φύσεως επιδόματα, οι απαιτήσεις από τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, η χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη, η αποζημίωση λόγω στερήσεως της άδειας καθώς και οι παρεπόμενες των κύριων εργατικών αξιώσεων απαιτήσεις από τόκους, έξοδα, οδοιπορικά και γενικά κάθε απαίτηση από παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Οι απαιτήσεις από την παροχή εξαρτημένης εργασίας, εφόσον προέκυψαν κατά την τελευταία διετία πριν την κήρυξη της πτώχευσης ικανοποιούνται προνομιακά κατά την διανομή της πτωχευτικής περιουσίας. (άρθρο 153 Ν.1588/2007) Το προνόμιο αυτό καλείται προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων. Απαιτήσεις από αποζημίωση

18. Ι Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη 2010.

19. Μισθωτός που πραγματικά συνεχίζει να παρέχει ή παρέχει την εργασία του μετά την κήρυξη της πτώχευσης, λόγω συνέχισης της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τον οφειλέτη ή τον σύνδικο, για τους μισθούς και τις συναφείς παροχές, ικανοποιείται ως ομαδικός πιστωτής.

λόγω καταγγελίας της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, κατατάσσονται στην τάξη αυτή ανεξάρτητα από το χρόνο που προέκυψαν. Εξαίρεση από αυτόν τον κανόνα υπάρχει: αν υπάρχουν απαιτήσεις άλλων προσώπων **(**π.χ. τράπεζες) και υπάρχει υποθήκη ή προσημείωση στα ακίνητα της εταιρείας για τις απαιτήσεις αυτές. Αν συμβαίνει κατή τέτοιο τότε ο νόμος ορίζει ότι οι εργαζόμενοι ικανοποιούνται κατά το ήμισυ από την πτωχευτική περιουσίας ενώ κατά το έτερο ήμισυ ικανοποιούνται οι ενυπόθηκοι πιστωτές.[20]

Η θέσπιση του προνομίου των εργατικών απαιτήσεων έχει συνταγματική κάλυψη στα άρθρα 22& 1 του Συντάγματος, όπου ορίζεται ότι «η εργασία προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά ….για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου…πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.[21] Η συνταγματική αυτή διάταξη παρέχει εμμέσως εξουσιοδότηση στον κοινό νομοθέτη να θέσει περιορισμό στην προτεραιότητα της ικανοποίησης των χρηματικών απαιτήσεων άλλων δανειστών του εργοδότη. Εξάλλου, όταν ο εργοδότης δεν είναι οικονομικά εύρωστος, ιδιαίτερα δε όταν βρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας, τότε η αποτελεσματικότητα της εργατικής νομοθεσίας τίθεται σε δοκιμασία, ωστόσο δεν θα πρέπει να την ακυρώνει.[22] Προκειμένου να εξασφαλίσει τα δικαιώματα του που γεννώνται από την παροχή της εργασίας, η ικανοποίηση των οποίων καθίσταται επισφαλής μετά την επέλευση της αφερεγγυότητας του εργοδότη, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να προστρέξει στην βοήθεια του νομοθέτη, ο οποίος λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα της εργασιακής σχέσης σε σύγκριση με τις υπόλοιπες έννομες σχέσεις (εμπορικές, εμπράγματες, ενοχικές) λαμβάνει ειδική μέριμνα.

Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, μειώνει σημαντικά την προστασία των εργαζομένων καθώς, αν και προβλέπει το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων, στην ουσία το αποδυναμώνει σημαντικά καθώς συμπεριλαμβάνει στην ίδια τάξη και τους ενυπόθηκους δανειστές, με αποτέλεσμα, αν η πτωχευτική περιουσία δεν επαρκεί να μη ικανοποιούνται οι εργατικές απαιτήσεις στο σύνολο τους. Εξάλλου, η διαδικασία διανομής της πτωχευτικής περιουσίας, είναι εξαιρετικά χρονοβόρα και κοστοβόρα, ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα να αποδυναμώνει σημαντικά, τα οφέλη που προκύπτουν από το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων. [23]

20. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι κατά το προγενέστερο πτωχευτικό δίκαιο δεν υπήρχε αυτή η δυνατότητα και οι ενυπόθηκοι δανειστές κατατάσσονταν στον πίνακα κατάταξης μετά τις εργατικές απαιτήσεις. Ειδικότερα, με το άρθρο 31 Ν 1545/1985 ορίσθηκε ότι στην Τρίτη τάξη προνομίων του 975 ΚΠολΔ κατατάσσονται οι απαιτήσεις που έχουν ως βάση τους την παροχή εξαρτημένης εργασίας, εφόσον προέκυψαν κατά την τελευταία διετία πριν από την ημερομηνία ορισμού του πρώτου πλειστηριασμού ή της κήρυξης της πτώχευσης. Αποζημιώσεις λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατατάσσονται, ανεξάρτητα από τον χρόνο που προέκυψαν στην τάξη αυτή. Από την

21. Κ. Μπεής, Η προνομιακή κατάταξη των δανειστών και η σύγχρονη συνταγματική τάξη, Δ36,669

22. Δ. Σιδέρης, Επιπτώσεις της αφερεγγυότητας του εργοδότη στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 2004,1841.

23. Η διανομή της πτωχευτικής περιουσίας μπορεί να διαρκέσει χρονικό διάστημα μεγαλύτερο της πενταετίας, ενώ

Είναι αυτονόητο ότι οι ρυθμίσεις αυτές ουσιαστικά εκμηδενίζουν κάθε προνόμιο εργατικών απαιτήσεων, υπηρετώντας με τον τρόπο αυτό τα συμφέροντα των τραπεζών και λοιπών χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, που όπως είναι γνωστό από την καθημερινή συναλλακτική πείρα έχουν πλημμυρίσει με προσημειώσεις κάθε ακίνητο του οποίου ο ιδιοκτήτης έχει προσφύγει στον δανεισμό τους.

2.2. Διαδικασία Συνδιαλλαγής Επιχειρήσεων

Η νομοθεσία ρυθμίζει και κάποιες άλλες διαδικασίες που προβλέπονται από τον νόμο περί πτώχευσης, αλλά δεν οδηγούν σε πτώχευση. Μια από αυτές τις διαδικασίες είναι **η διαδικασία συνδιαλλαγής** με τους δανειστές της εταιρείας με στόχο τη διάσωση της επιχείρηση σε προ-πτωχευτικό επίπεδο. Η συνδιαλλαγή βρίσκεται στον αντίποδα της πτωχευτικής εκκαθάρισης : Με την συνδιαλλαγή αποτρέπεται η διάλυση της επιχείρησης στην οποία οδηγεί το πτωχευτικό δίκαιο και η επιχείρηση συνεχίζεται με τον ίδιο ή άλλο φορέα.

Ειδικότερα η διαδικασία συνδιαλλαγής είναι ένα σύνολο από δικαστικές και εξώδικες ενέργειες που γίνονται προκειμένου να μπορέσει ο επιχειρηματίας, που βρίσκεται σε επαπειλούμενη πτώχευση (παύση πληρωμών), να διασώσει την επιχείρησή του, προβαίνοντας σε ένα διακανονισμό των οφειλών του με τους πιστωτές του, τον οποίο, αν τον τηρήσει, θα μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται χωρίς να κινδυνεύει από κατασχέσεις, προσωπική κράτηση κλπ, για όσο χρόνο διαρκεί η συμφωνία αυτή με τους πιστωτές του (μέχρι και 2 χρόνια). Για την επιχείρηση που βρίσκεται σε παροδική αδυναμία να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις του, η διαδικασία αυτή μπορεί να αποτελέσει μία ασφαλή διέξοδο από το δρόμο προς την πτώχευση.

Σύμφωνα με το άρθρο 99 Ν 3588/2007, όπως τροποποιηθείς ισχύει σήμερα[24], κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, [25]το οποίο έχει το κέντρο των κυρίων συμφερόντων του στην Ελλάδα και βρίσκεται σε παρούσα ή επαπειλούμενη αδυναμία εκπλήρωσης των ληξιπρόθεσμων χρηματικών υποχρεώσεων του κατά τρόπο γενικό, δύναται να υπαχθεί στη Διαδικασία εξυγίανσης με απόφαση του αρμόδιου Δικαστηρίου. Η Διαδικασία εξυγίανσης αποτελεί συλλογική προπτωχευτική Διαδικασία, που αποσκοπεί στη διατήρηση, αξιοποίηση, αναδιάρθρωση και ανόρθωση της επιχείρησης με τη συμφωνία που προβλέπεται στο παρόν κεφάλαιο, χωρίς να παραβλάπτεται η συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών.

Η συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών παραβλάπτεται, αν προβλέπει ότι οι μη συμβαλλόμενοι στη συμφωνία πιστωτές θα βρεθούν σε χειρότερη οικονομική θέση από αυτήν στην οποία θα βρίσκονταν με βάση αναγκαστική εκτέλεση ή, σε περίπτωση που ο οφειλέτης έχει περιέλθει σε

η εργαζόμενοι προκειμένου να συμμετάσχουν στην διαδικασία, καλούνται να καταβάλουν σημαντικά ποσά για διαδικαστικά έξοδα και νομική εκπροσώπηση.

24. Το άρθρο 99 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 12 Ν.4013/2011, ΦΕΚ Α 204/15.9.2011.

25. Με πτωχευτική ικανότητα σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 του Ν 3588/2007

παύση πληρωμών. Για την εκτίμηση της οικονομικής θέσης των πιστωτών λαμβάνονται υπόψη τα ποσά και τυχόν άλλα ανταλλάγματα που θα λάβουν και οι όροι αποπληρωμής των ποσών αυτών.

Αν το πτωχευτικό δικαστήριο δεχθεί την αίτηση υποβολής σε Διαδικασία εξυγίανσης αναστέλλει με την ίδια απόφαση την εξέταση της αίτησης κήρυξης πτώχευσης μέχρι τη λήξη της Διαδικασίας εξυγίανσης, άλλως προχωρεί στην εξέταση της αίτησης πτώχευσης. Σε περίπτωση που το δικαστήριο επικυρώσει τη συμφωνία εξυγίανσης, τεκμαίρεται ότι απορρίπτει την αίτηση κήρυξης πτώχευσης με την Απόφαση, με την οποία επικυρώνει τη συμφωνία.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για το άνοιγμα της διαδικασίας συνδιαλλαγής μπορούν να συνοψισθούν στα εξής:

Κατ' αρχήν η επιχείρηση μπορεί να βρίσκεται ήδη σε παύση πληρωμών κατά το άνοιγμα της διαδικασίας ή και να έχει κατα-θέσει αίτηση πτώχευσης. Μπορεί ωστόσο να μην βρίσκεται ακόμα σε στάδιο πτώχευσης αλλά μόνο στο προστάδιο αυτής. Η εταιρεία κάνει μια αίτηση προς το Δικαστήριο και αυτό αποφασίζει αν θα αρχίσει η διαδικασία αυτή. Στην αίτηση πρέπει να γίνεται: α) σαφής ανάλυση της οικονομικής κατάστασης στην οποία βρίσκεται η επιχείρηση (υποχρεώσεις προς τρίτους, έργα που βρίσκονται σε εξέλιξη, εμπόρευμα που υπάρχει στις αποθήκες κλπ), β) ειδική μνεία στην κοινωνική σημασία της επιχείρησης από άποψη απασχόλησης (ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται) και γ) τα μέτρα που προτείνει η αιτούσα επιχείρηση για την έξοδό της από την κρίση (διακανονισμός με τους πιστωτές, επικείμενη πώληση εμπορευμάτων, αναμενόμενη εισροή κεφαλαίων από οφειλέτες της επιχείρησης, δάνεια υπό εκταμίευση από τράπεζες κλπ). Μάλιστα πρέπει να υπογράφεται από ορκωτό λογιστή η οικονομική έκθεση βιωσιμότητας της εταιρείας.

Η απόφαση που θα εκδοθεί, εφόσον πιθανολογηθεί από το δικάζον Δικαστήριο ότι η αίτηση είναι βάσιμη, θα διατάξει το άνοιγμα για την επιχείρηση της διαδικασία συνδιαλλαγής. Ταυτόχρονα θα οριστεί με την απόφαση «μεσολαβητής», από κατάλογο πραγματογνωμόνων, ο οποίος θα αναλάβει να φέρει σε συμβιβασμό – διακανονισμό – συμφωνία την επιχείρηση και τους πιστωτές της. Θα προσδιοριστεί επίσης ο χρόνος που θα έχει ο μεσολαβητής ώστε να ολοκληρώσει τη διαδικασία της συνδιαλλαγής (όχι μεγαλύτερος των δύο μηνών με δυνατότητα όμως παράτασης για ένα μήνα ακόμη, προκειμένου να ολοκληρώσει ο μεσολαβητής το έργο του).

Ο μεσολαβητής έχει ως αποστολή να επιτύχει τη σύναψη συμφωνίας μεταξύ της επιχείρησης και των πιστωτών της, που εκπροσωπούν τουλάχιστον την πλειοψηφία των απαιτήσεων κατ' αυτής, με σκοπό την άρση των οικονομικών δυσκολιών της, τη συνέχιση της δραστηριότητάς της και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και να προτείνει λύσεις για τη διάσωση της επιχείρησης, ιδίως με μείωση των απαιτήσεων, παράταση του ληξιπρόθεσμου αυτών, αναδιάρθρωση της επιχείρησης, μετοχοποίηση των απαιτήσεων, εκποίηση

της επιχείρησης ή κάθε άλλο πρόσφορο μέτρο. Η συμφωνία δανειστών που κατέχουν το 51% των χρεών της επιχείρησης δεσμεύει και τους δανειστές που δε συμφωνούν.

Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας η διαδικασία της συνδιαλλαγής τερματίζεται με απόφαση του πτωχευτικού δικαστηρίου. Αντίθετα, εάν επιτευχθεί συμφωνία, αυτή θα πρέπει να επικυρωθεί από το πτωχευτικό δικαστήριο άμεσα από την υπογραφή της.

Εφόσον, λοιπόν, επιτευχθεί συμφωνία με τους πιστωτές κατά τη διαδικασία συνδιαλλαγής, πρέπει να περιβληθεί την ισχύ της δικαστικής απόφασης και για το λόγο αυτό άμεσα από την υπογραφή της συμφωνίας, πρέπει να εισαχθεί υποχρεωτικά αυτή προς επικύρωση στο Δικαστήριο, με αίτηση κάποιου από τους συμβαλλομένους. Προσδιορίζεται δικάσιμος για τη συζήτηση της αίτησης στο αρμόδιο δικαστήριο (Πολυμελές Πρωτοδικείο) και κατά τη συζήτηση στο ακροατήριο μπορούν να παρασταθούν και να εκπροσωπηθούν οι υπογράψαντες τη συμφωνία πιστωτές, ο μεσολαβητής, ο οφειλέτης, καθώς και ο εκπρόσωπος των εργαζομένων. Οποιοσδήποτε άλλος έχει έννομο συμφέρον μπορεί να ασκήσει παρέμβαση στο ακροατήριο. Το Δικαστήριο, εφόσον θεωρήσει ότι πράγματι η συμφωνία που επιτεύχθηκε ανάμεσα στον οφειλέτη και τους πιστωτές του θα φέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα – τη διάσωση της επιχείρησης του οφειλέτη – επικυρώνει τη συμφωνία, σε αντίθετη δε περίπτωση την απορρίπτει.

Στα σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι πιστωτές είναι και οι εργαζόμενοι ως προς τους μισθούς και τα επιδόματα που δεν έχουν πληρωθεί. Στα πλαίσια αυτά μπορεί το σχέδιο συνδιαλλαγής να προβλέπει μείωση των απαιτήσεων των εργαζομένων ή αλλαγή στον χρόνο καταβολής των οφειλών (π.χ. σε δόσεις).

Με την επικύρωση της συμφωνίας και κατά τη διάρκεια ισχύος της η επιχείρηση συνεχίζει τη δραστηριότητά της, αλλά αναστέλλονται προσωρινά τα μέτρα, εκκρεμή ή μη, ατομικής αναγκαστικής εκτέλεσης κατά της επιχείρησης για την ικανοποίηση απαιτήσεων που έχουν γεννηθεί πριν από τη σύναψή της. Δηλαδή, κατά τη διάρκεια της συμφωνίας συνδιαλλαγής, δεν μπορεί να γίνει κατάσχεση σε περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης ή προσωπική κράτηση κατά του οφειλέτη, όμως μπορούν να ασκηθούν εγκλήσεις κατά του οφειλέτη και αγωγές. Οι αποφάσεις που θα εκδοθούν όμως επί των αγωγών, δεν θα μπορούν να εκτελεστούν για όσο διαρκεί η συμφωνία μεταξύ των πιστωτών και του οφειλέτη, καθώς, όπως προαναφέρθηκε αναστέλλονται τα μέτρα της αναγκαστικής εκτέλεσης κατά του οφειλέτη κατά τη διάρκεια της συμφωνίας.

Επίσης αναστέλλεται για την ίδια περίοδο η λήψη οποιουδήποτε ασφαλιστικού μέτρου κατά επιχείρησης, εκτός_αν με αυτό επιδιώκεται η αποτροπή της απομάκρυνσης ή αφαίρεσης ή μετακίνησης κινητών πραγμάτων της επιχείρησης, τεχνολογικού ή μηχανολογικού εν γένει εξοπλισμού της που δεν έχει συμφωνηθεί και ενέχει τον κίνδυνο απαξίωσης της επιχείρησης.

Η συμφωνία πάντως μπορεί να λυθεί με

δικαστική απόφαση είτε με αίτηση πιστωτή, που την υπέγραψε, λόγω παραβίασης οποιουδήποτε όρου της, είτε έπειτα από αίτηση οποιουδήποτε πιστωτή, που δεν την υπέγραψε, εάν από όλες τις περιστάσεις, ιδίως εν όψει των ληφθέντων μέτρων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, προκύπτει πρόδηλη αδυναμία βιώσιμης συνέχισης της επιχειρηματικής της δραστηριότητας. Επίσης, η συμφωνία λύεται αυτοδικαίως σε περίπτωση λήξης της διάρκειας ισχύος της, κήρυξης της επιχείρησης σε πτώχευση ή υπαγωγής της σε οποιαδήποτε διαδικασία αναδιοργάνωσης ή εκκαθάρισης της περιουσίας της.

Συνοψίζοντας, η διαδικασία της συνδιαλλαγής μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή της οικονομικής κατάρρευσης επιχειρήσεων που βρίσκονται σε προσωρινή οικονομική αδυναμία, καθόσον διασφαλίζει την απρόσκοπτη συνέχιση της παραγωγικής τους λειτουργίας και την προστασία της περιουσίας τους από το τραπεζικό σύστημα και τους πιστωτές τους. Σε καμία ωστόσο περίπτωση η υπαγωγή τους στην ανωτέρω διαδικασία δεν οδηγεί πάντοτε στην οριστική τους διάσωση. Πρώτον, διότι η επιτυχία της εξαρτάται άμεσα από τη σύναψη ή όχι συμφωνίας με την πλειοψηφία των πιστωτών τους, οι οποίοι καλούνται να αποδεχθούν είτε μείωση των απαιτήσεών τους, είτε συνέχιση της συνεργασίας τους με τον κίνδυνο της συσσώρευσης περαιτέρω ζημιών, λόγω μη επιτυχούς επιχειρηματικής δραστηριότητας των υπαγομένων επιχειρήσεων. Και δεύτερον, διότι η προστασία που επιτυγχάνεται είναι περιορισμένη χρονικά με απώτατο χρονικό σημείο τα δύο (2) έτη από την επικύρωση της συμφωνίας.

Στην διαδικασία εξυγίανσης το δίλημμα που καλούνται να επιλέξουν οι εργαζόμενοι είναι μεγάλο. Από την μια πλευρά, η ενδεχόμενη μείωση των αξιώσεων τους (δεδουλευμένα, αποζημιώσεις αλλά και μειώσεις αποδοχών εάν επιτευχθεί η εξυγίανση) και από την άλλη απώλεια των θέσεων εργασίας, σε μια οικονομική συγκυρία όπου η ανεργία έχει ξεπεράσει κάθε προηγούμενο. Σε κάθε περίπτωση η πτωχευτική νομοθεσία θα έπρεπε να εξαιρέσει τις απαιτήσεις των εργαζομένων από την διαδικασία συνδιαλλαγής, διατηρώντας το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων και στην διαδικασία αυτή.

2.3. Κοινοτική νομοθεσία και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας – Μέτρα προστασίας των εργαζομένων

Στα πλαίσια αυτά, σε επίπεδο κοινοτικής νομοθεσίας, αρχικά υιοθετήθηκε η Οδηγία 80/987/ΕΚ, «περί προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη».
Εν συνεχεία, η ως άνω Οδηγία τροποποιήθηκε με την 2002/74, προς συμμόρφωση δε της εθνικής νομοθεσίας εκδόθηκε το ΠΔ 40/2007, το οποίο τροποποίησε το ΠΔ 1/1990.

Το Κοινοτικό Δίκαιο αποσκοπεί στην εξασφάλιση στους μισθωτούς ενός ελάχιστου κοινοτικής προστασίας σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους. Προς τούτο, υποχρεώνει τα κράτη μέλη να συστήσουν οργανισμό που να εγγυάται στους

μισθωτούς των οποίων ο εργοδότης κατέστη αφερέγγυος την καταβολή των ανεξόφλητων απαιτήσεων ως προς τις αμοιβές εργασίας που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένη περίοδο. Οι οδηγίες επιτρέπουν στα κράτη μέλη να περιορίζουν την υποχρέωση των οργανισμών εγγύησης και προβλέπει σχετικά, στα άρθρα 3 και 4, εναλλακτικές ημερομηνίες και περιόδους αναφοράς, με σκοπό τον χρονικό περιορισμό της εγγύησης. Τα κράτη μέλη οφείλουν, ωστόσο, να τηρούν το ελάχιστο κοινοτικής προστασίας που εγγυάται το άρθρο 4. Η κατάσταση αφερεγγυότητας του εργοδότη ορίζεται στο άρθρο 2 της οδηγίας, με αναφορά σε διαδικασίες που ισχύουν στα κράτη μέλη και αφορούν την περιουσία του εργοδότη, ενώ αποσκοπούν στη συλλογική ικανοποίηση των πιστωτών.

Οι λεπτομέρειες οργάνωσης, χρηματοδότησης και λειτουργίας των οργανισμών εγγύησης καθορίζονται από τα κράτη μέλη, τα οποία οφείλουν, ωστόσο, να τηρούν τρεις αρχές:

- Η περιουσία των οργανισμών αυτών πρέπει να είναι ανεξάρτητη του λειτουργικού κεφαλαίου των εργοδοτών.
- Οι εργοδότες οφείλουν να συνεισφέρουν στη χρηματοδότηση, εκτός και αν αυτή εξασφαλίζεται εξ ολοκλήρου από δημόσιους φορείς.
- Η υποχρέωση πληρωμής υφίσταται ανεξάρτητα από την εκπλήρωση των υποχρεώσεων συμμετοχής στη χρηματοδότηση.

Προς συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας με το Κοινοτικό Δίκαιο, εκδόθηκε το ΠΔ 1/1990 το οποίο τροποποιήθηκε με το ΠΔ 40/2007.

Σύμφωνα με το προαναφερθέν θεσμικό πλαίσιο ένας εργοδότης θεωρείται ότι ευρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας όταν α) έχει περιέλθει σε κατάσταση παύσεως ή αναστολής των πληρωμών του και είτε κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου είτε διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν συντρέχει λόγος κινήσεως της διαδικασίας πτωχεύσεως. Ως ημερομηνία επέλευσης της αφερεγγυότητας, θεωρείται η ημερομηνία υποβολής της αίτησης για την κίνηση της πτωχευτικής διαδικασίας. β) Πρόκειται για επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του ν. 1386/1983 (ΦΕΚ 107/Α`), 46 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101/Α`) και 14 του ν. 2000/1991 (ΦΕΚ 206/Α`), όπως ισχύουν, γ) πρόκειται για ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε με απόφαση του αρμοδίου υπουργού λόγω παράβασης διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας και τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση (αναγκαστική) σύμφωνα με το άρθρο 12α του ν.δ. 400/1970 (ΦΕΚ 10/Α`), όπως ισχύει, δ) η επιχείρηση του τέθηκε ύστερα από προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία, σε εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των απαιτήσεων των δανειστών του και με αποτέλεσμα τη λύση των σχέσεων εργασίας με τους μισθωτούς του.

Οι διατάξεις του παρόντος διατάγματος εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης στους εργαζόμενους

με σύμβαση ορισμένου χρόνου στους εργαζόμενους με σχέση πρόσκαιρης [26]απασχόλησης, δεν εφαρμόζεται όμως στους κατ` οίκον εργαζόμενους που απασχολούνται από φυσικό πρόσωπο, στους αλιείς που αμείβονται με το "κομμάτι", και στους εργαζόμενους που μόνοι τους ή από κοινού με τον/την σύζυγο τους ή με συγγενείς εξ αίματος μέχρι και του δευτέρου βαθμού, κατέχουν ένα ουσιώδες μέρος της επιχείρησης ή της εγκατάστασης του εργοδότη και ασκούν σημαντική επιρροή στις δραστηριότητες του.

Σύμφωνα με την ως άνω νομοθεσία θεσπίστηκε ένας **ειδικός λογαριασμός προστασίας εργαζομένων** από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, του οποίου αποκλειστικός σκοπός είναι η άμεση ικανοποίηση ανεξόφλητων απαιτήσεων εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη και συγκεκριμένο αποδοχών μέχρι τριών μηνών που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα έξι μηνών, που προηγείται της υποβολής της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης, εφόσον εκδοθεί απόφαση που κηρύττει τον εργοδότη σε πτώχευση ή από την δημοσίευση της απόφασης, με την οποία με την οποία τίθεται σε εκκαθάριση ο εργοδότης.

Πόροι του λογαριασμού αυτού είναι μία πρόσθετη αυτοτελής εργοδοτική εισφορά που υπολογίζεται με βάση τις κάθε είδους αποδοχές των εργαζομένων [27], πρόσοδοι από την περιουσία του ίδιου του λογαριασμού, καθώς και κρατική επιχορήγηση. Το ύψος των παροχών αυτών σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές τριών (3) μηνών, όπως αυτές προβλέπονται από τις αντίστοιχες ΣΣΕ. Σε περιπτώσεις εργαζομένων, που δεν υπάγονται σε ισχύουσα συλλογική ρύθμιση, για την αμοιβή τους, εφαρμόζεται η Εθνική Γενική ΣΣΕ. Στην έννοια των «αποδοχών» που μπορούν να καλυφθούν από το Λογαριασμό Αφερεγγυότητας του **ΟΑΕΔ** περιλαμβάνονται, εκτός του (νόμιμου) μισθού του εργαζομένου, τυχόν απλήρωτα δώρα εορτών (Πάσχα ή Χριστουγέννων) και άδεια ή επίδομα αδείας, εφόσον αυτά εμπίπτουν στο κρίσιμο χρονικό διάστημα που ορίζει ο νόμος. Δεν καταβάλλεται, όμως, η αποζημίωση λόγω απόλυσης. Ο ΟΑΕΔ επίσης καταβάλλει για τις αποδοχές αυτές τις ανάλογες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Το δικαίωμα για πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών στον εργαζόμενο από τον Λογαριασμό Αφερεγγυότητας του ΟΑΕΔ ασκείται με έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς την αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ (τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ με βάση την έδρα της επιχείρησης και αν αυτή δεν υπάρχει από την υπηρεσία νομού του ΟΑΕΔ) το αργότερο μέσα σε ένα εξάμηνο από τη δημοσίευση της απόφασης για την κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης. Μετά την πάροδο της εξάμηνης

26. Κατά την έννοια του άρθρου 1 σημείο 2 της οδηγίας 91/383/ΕΟΚ." και των άρθρων 20 έως 26 του ν. 2956/2001 "Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις" (Α` 258)",

27. Η εισφορά αυτή συνεισπράττεται υποχρεωτικά από το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων μαζί με τις λοιπές εισφορές υπέρ του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, στον οποίο αποδίδεται.

αυτής προθεσμίας, το δικαίωμα για τις παροχές αυτές αποσβεννύεται.

Προκείμενου να καταβληθεί η εν λόγω παροχή απαιτείται : α) βεβαίωση του συνδίκου της πτώχευσης ή του Γραμματέα του πτωχευτικού Δικαστηρίου στην περίπτωση που η επιχείρηση κηρύχθηκε σε πτώχευση από την οποία να προκύπτει το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών που αναγγέλθηκαν προς επαλήθευση ή ικανοποίηση καθώς και ο χρόνος στον οποίο ανάγονται αυτές β) τα ασφαλιστικά βιβλιάρια της περιόδου απασχόλησης του μισθωτού στην πτωχεύσασα επιχείρηση, γ) υπεύθυνη δήλωση (ν. 1599/1986) για το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών και την περίοδο στην οποία αναφέρονται.

Τέλος, προβλέφθηκε ότι στην περίπτωση που πρόκειται για επιχείρηση που βρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας και δεν έχει δραστηριότητες στην Ελλάδα και σε τουλάχιστον ένα ακόμη κράτος- μέλος και ασκεί συνήθως την εργασία της στην Ελλάδα, αρμόδιος φορέας για την πληρωμή των ανεξόφλητων πληρωμών είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ)

Η επέλευση της αφερεγγυότητας του εργοδότη απειλεί καίρια τόσο την υπόσταση της θέσης εργασίας, όσο και τις μισθολογικού χαρακτήρα αξιώσεις των εργαζομένων. Η εργατική νομοθεσία αδυνατεί να δώσει ικανοποιητική απάντηση προς την κατεύθυνση της προστασίας των εργατικών συμφερόντων, δεδομένου ότι η αποτελεσματικότητα της έχει συνδεθεί με την ύπαρξη ενός εργοδότη φερέγγυου.

Συνοψίζοντας την καταγραφή του θεσμικού πλαισίου, παρατηρούμε ότι ο εγχώριος νομοθέτης αρκέστηκε να εξοπλίσει τις εργατικές απαιτήσεις με γενικό προνόμιο παρέχοντας στους μισθωτούς το δικαίωμα προνομιακής ικανοποίησης, εξαντλώντας με τον τόπο αυτό τη διάθεση του να τους προστατεύσει από την αφερεγγυότητα του εργοδότη. Επειδή όμως κατά κανόνα η πτωχευτική περιουσία δεν είναι αρκετή, η επίτευξη της προστασίας αυτής παραμένει ένα ζητούμενο. Παρατηρείται συχνά το φαινόμενο, επιχειρήσεις με σημαντικά οικονομικά προβλήματα, να μεταβιβάζουν τα περιουσιακά τους στοιχεία (ακίνητα, κινητά), προκειμένου, σε περίπτωση που κινηθεί πτωχευτική διαδικασία, να εξαιρεθούν από την πτωχευτική περιουσία, και ως εκ τούτου οι εργαζόμενοι, αν και η νομοθεσία τους προβλέπει προνομιακή ικανοποίηση, εν τέλει να μην μπορούν να ικανοποιηθούν οι αξιώσεις τους. Θα πρέπει δε να επισημανθεί ότι η νέα πτωχευτική νομοθεσία περιορίζει σημαντικά την προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων καθώς συμπεριλαμβάνει σε αυτό (στην ίδια τάξη) και τους ενυπόθηκους δανειστές.

Η επιδότηση της αφερεγγυότητας, αν και στα πλαίσια της κοινοτικής νομοθεσίας, εξαντλείται σε τυπικές προϋποθέσεις και αφορά συγκεκριμένα χρονικά, τα οποία σε αντίθεση με την χρονοβόρα πτωχευτική διαδικασία, δεν επαρκούν για την προστασία και διαβίωση των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν την αφερεγγυότητα του εργοδότη.

Η διαδικασία συνδιαλλαγής, από την άλλη πλευρά, αντιμετωπίζει τους εργαζόμε-

νους όπως τους υπόλοιπους πιστωτές, χωρίς να ρυθμίζει περαιτέρω τα ζητήματα και τους κινδύνους που ενδεχομένως να προκύψουν για τα δικαιώματα των εργαζομένων μιας επιχείρησης που αιτείται την υπαγωγή της στην διαδικασία της συνδιαλλαγής, όπως μείωση των δεδουλευμένων, καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς αποζημίωση κά.

Η έλλειψη ασφάλειας που συνεπάγεται για την εργατική πλευρά η ενδεχόμενη αφερεγγυότητα του εργοδότη, αλλά και οι δυσμενείς συνέπειες της όταν αυτή επέλθει είναι δυνατόν να περιοριστούν σημαντικά με την ενίσχυση των λογαριασμών εγγύησης.Η πληροφόρηση των εργαζομένων για τις ενδεχόμενες επιχειρησιακές αλλαγές, όπως κι η ανάπτυξή συμμετοχής τους στη δράση της επιχείρησης θα μπορούσε να συμβάλει στην άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών που ακολουθούν τη αφερεγγυότητα του εργοδότη.

2.4. Το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων διεθνώς - Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (ΔΣΕ) No 95 και No 173

Σε διεθνές επίπεδο, ήδη από το 1949, στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), εξεδόθη η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) No 95/1949 «Περί προστασίας του μισθού». Στην παραγρ.1 του άρθρου 11, αναφέρεται ότι σε περίπτωση πτώχευσης ή εκκαθάρισης μιας επιχείρησης βάσει δικαστικής απόφασης, οι απασχολούμενοι σε αυτήν εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται ως «προνομιούχοι πιστωτές» είτε σε ότι αφορά τους μισθούς που έχουν να λαμβάνουν λόγω των υπηρεσιών που παρείχαν κατά την περίοδο προ της πτώχευσης ή τη χρονική περίοδο της εκκαθάρισης, η οποία καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία, είτε σε ότι αφορά σε μισθούς μέχρις ενός καθοριζόμενου από την εθνική νομοθεσία ποσού. Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι ο μισθός, ο οποίος έχει χαρακτηριστεί ως προνομιούχος πίστωση καταβάλλεται εξ' ολοκλήρου πριν οι συνήθεις πιστωτές απαιτήσουν το μερίδιο που τους αναλογεί.

Ωστόσο, στην παράγραφο 3, η σειρά της προτεραιότητας των μισθών που αποτελούν προνομιούχο πίστωση σε σχέση με τους υπόλοιπους προνομιούχους πιστωτές αφήνεται στη ευχέρεια των εθνικών νομοθεσιών.

Η ΔΣΕ 173 του 1992 «Για την προστασία των απαιτήσεων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη» εξειδικεύει και διευρύνει το πεδίο εφαρμογής ως προς την προστασία των μισθωτών.

Στο άρθρο 5, αναφέρεται ότι «σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, οι απαιτήσεις των εργαζομένων που προέρχονται από την απασχόλησή τους πρέπει να προστατεύονται με προνόμιο, ώστε να καταβληθούν από την περιουσία του αφερέγγυου εργοδότη προτού οι μη προνομιούχοι πιστωτές μπορέσουν να εισπράξουν το αναλογούν σε αυτούς μερίδιο»

Στο άρθρο 6, προσδιορίζονται οι απαιτήσεις των εργαζομένων στις οποίες περι-

λαμβάνονται: α) οι μισθοί που αναφέρονται σε μια συγκεκριμένη περίοδο, η οποία δεν πρέπει να είναι μικρότερη των τριών μηνών και η οποία προηγείται της αφερεγγυότητας ή τη λύση της σχέσης εργασίας, β) η κανονική άδεια με αποδοχές που οφείλεται για εργασία που παρασχέθηκε στο έτος κατά το οποίο επήλθε η αφερεγγυότητα ή η λύση της σχέσης εργασίας, καθώς και κατά το προηγούμενο έτος, γ) τα ποσά που οφείλονται για άλλες απουσίες αμειβόμενες οι οποίες αφορούν συγκεκριμένη περίοδο που δεν πρέπει να είναι μικρότερη των τριών μηνών και η οποία προηγείται της αφερεγγυότητας ή τη λύση της σχέσης εργασίας και δ) η αποζημίωση απόλυσης που οφείλεται στους εργαζόμενους λόγω της λύσης της σχέσης εργασίας.

Στο άρθρο 7 ωστόσο επιτρέπεται στις εθνικές νομοθεσίες να θέτουν περιορισμούς στην προστασία των απαιτήσεων των εργαζομένων ως ένα ορισμένο ποσόν το οποίο ορίζεται ότι δεν μπορεί να είναι κατώτερο από ένα «κοινωνικά αποδεκτό επίπεδο» με δυνατότητα αναπροσαρμογής του προκειμένου να διατηρηθεί η αξία του.

Στο άρθρο 8, ορίζεται ότι η εθνική νομοθεσία πρέπει 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, δίνοντας όμως παράλληλα την ευχέρεια κατάταξης των απαιτήσεων αυτών σε χαμηλότερη προνομιακή βαθμίδα και εφόσον αυτές προστατεύονται από Οργανισμό Εγγύησης.

Τέλος, στα άρθρα 9-13 της ΔΣΕ, ορίζονται τα της λειτουργίας Εθνικού Οργανισμού Εγγύησης για τις περιπτώσεις κατά τις οποίες υπάρχει αδυναμία καταβολής των απαιτήσεων εκ μέρους του εργοδότη και οι οποίες ωστόσο ορίζονται στο χαμηλότερο επίπεδο, δηλαδή μισθοί 2 μηνών, αποδοχές αδείας έξι μηνών, άλλες μορφές αδείας 2 μηνών και αποζημιώσεις απολύσεων.

3. Εμπειρική διερεύνηση

3.1. Μεθοδολογική προσέγγιση και προβλήματα

Πέραν της βιβλιογραφικής επισκόπησης του φαινομένου της αφερεγγυότητας και των επιπτώσεων που έχει στην απασχόληση, στο πλαίσιο της παρούσας ανάλυσης, διερευνώνται και παρουσιάζονται επεξεργασμένα ποσοτικά δεδομένα, πρωτογενή και δευτερογενή, που συλλέχτηκαν και αφορούν το κλείσιμο, τις πτωχεύσεις, τις υπαγωγές των επιχειρήσεων στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007, τις επιπτώσεις στην απασχόληση καθώς επίσης και την προστασία των εργαζομένων, εστιάζοντας στην περίοδο της κρίσης, που διέρχεται η Ελλάδα, την τετραετία 2008-2011.

Κατά τη διερεύνηση αυτή, βασική διαπίστωση αποτελεί ότι στην Ελλάδα δεν πραγματοποιείται συστηματική παρακολούθηση και καταγραφή του φαινομένου της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων καθώς και των επιπτώσεων του στην απασχόληση, από έναν ή περισσότερους επίσημους φορείς. Ωστόσο πρέπει να επισημανθεί ότι σε εφαρμογή της πρόβλεψης

της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ΕΕ) για τη σύσταση μητρώων αφερεγγυότητας σε όλες τις χώρες της Ένωσης, έχει συμπεριληφθεί στο νόμο 3588/2007 «Πτωχευτικός κώδικας», άρθρο 6, ότι «για όσες επιχειρήσεις, απορρίπτεται η αίτηση πτώχευσης η οποία διενεργείται σύμφωνα με το νόμο, από οποιονδήποτε πιστωτή έχει έννομο συμφέρον (αρθρο 5), για το λόγο ότι δεν επαρκεί η περιουσία του οφειλέτη για την κάλυψη των εξόδων της διαδικασίας πτώχευσης, ακολουθεί η διαδικασία καταχώρησης του ονόματος ή επωνυμίας του οφειλέτη στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (ΓΕ. ΜΗ) καθώς και στα κατά τόπους Μητρώα Πτωχεύσεων και συνολικά για όλη τη χώρα στο Πρωτοδικείο Αθηνών». Πλην όμως, μέχρι και τον Απρίλιο του 2011 το ΓΕ.ΜΗ. είχε συσταθεί/δημιουργηθεί, από το Υπουργείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας. Ως εκ τούτου στο υπάρχον Μητρώο, υπάρχουν καταχωρημένες μόνο οι επιχειρήσεις που συστήθηκαν από τον Απρίλιο του 2011 και μετά χωρίς να έχει πραγματοποιηθεί η μεταφορά στοιχείων των επιχειρήσεων που προηγήθηκαν. Κατά συνέπεια στο ΓΕΜΗ, δεν περιλαμβάνεται καμία επιχείρηση σε πτώχευση ή που να έχει αιτηθεί πτώχευσης αλλά περιλαμβάνονται μόνο νεοσύστατες επιχειρήσεις.

Επιπλέον, οι εταιρείες που έχουν συσταθεί προ του Απριλίου 2011, για οποιαδήποτε διαδικασία προσέρχονται και ενημερώνουν τα παλαιά μητρώα τα οποία λειτουργούσαν και στα οποία είχαν την υποχρέωση να εντάσσονται. Για παράδειγμα οι Α.Ε. έχουν υποχρέωση ενημέρωσης και καταχώρησης των εταιρικών αλλαγών συμπεριλαμβανομένης και της πτώχευσης στο μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών της Γραμματείας Εμπορίου. Αντίστοιχα οι Ο.Ε., Ε.Ε στις Περιφέρειες ή και όπου αλλού προβλέπεται από την υπόλοιπη σχετική προγενέστερη νομοθεσία. Επίσης στο Μητρώο Α.Ε. καταχωρούνται και οι μεταβολές στις ασφαλιστικές εταιρείες, ποδοσφαιρικές ομάδες, τράπεζες κ.α.

Για τους σκοπούς της παρούσας ανάλυσης και λόγω της απουσίας λειτουργίας επίσημων και ολοκληρωμένων μηχανισμών παρακολούθησης του φαινομένου της αφερεγγυότητας των επιχειρήσεων καθώς και των επιπτώσεων τους στην απασχόληση από έναν ή περισσότερους επίσημους φορείς, αναδείχθηκε ως αναγκαιότητα η διερεύνηση και η προσπάθεια άντλησης στοιχείων από επιμέρους συμπληρωματικές πηγές με στόχο να υπάρξει μια πιο σφαιρική προσέγγιση και περιγραφή του φαινομένου.

Η μέθοδος που ακολουθήθηκε αφορά τόσο τη συλλογή, επεξεργασία και ανάλυση πρωτογενών όσο και δευτερογενών στοιχείων από υφιστάμενες μελέτες, έρευνες, βάσεις δεδομένων. Ειδικότερα, λαμβάνοντας υπόψη και τους υφιστάμενους χρονικούς οικονομικούς περιορισμούς, αναζητήθηκαν, αντλήθηκαν και αναλύθηκαν στοιχεία:

α) ως προς τις πτωχεύσεις των επιχειρήσεων κατά την περίοδο 2008-2011 στην Αττική και στην υπόλοιπη Ελλάδα από το Πρωτοδικείο Αθηνών και τα αντίστοιχα βιβλία που διατηρεί.

β) ως προς τις συνδιαλλαγές επιχειρήσεων στην Αττική από το Πρωτοδικείο Αθηνών και τα αντίστοιχα βιβλία συνδιαλλαγών που διατηρεί

γ) συμπληρωματικά ως προς τα παραπάνω (πτωχεύσεις) καθώς και λύσεις εταιρειών αξιοποιήθηκαν τα στοιχεία που συγκεντρώνει το ΕΒΕΑ

δ) ως προς το κλείσιμο επιχειρήσεων στοιχεία από τους κεντρικούς εργοδοτικούς φορείς (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ)

δ) ως προς τα μέτρα προστασίας των εργαζομένων από τον ΟΑΕΔ

ε) ως προς τις επιπτώσεις στην απασχόληση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τους ετήσιους οδηγούς της ICAP

Η συλλογή, παρουσίαση και ανάλυση των στοιχείων από τις παραπάνω πηγές, χωρίς να είναι σε θέση να περιγράψει με πληρότητα, το φαινόμενο της αφερεγγυότητας, επιτυγχάνει ωστόσο στο πλαίσιο της παρούσας ανάλυσης, να αποτυπώσει εν μέρει και ενδεικτικά την υπάρχουσα κατάσταση και να αναδείξει αξιοσημείωτες διαστάσεις και πλευρές του προβλήματος.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται εν συντομία οι φορείς/οργανισμοί άντλησης στοιχείων και δεδομένων, το περιεχόμενο των στοιχείων αυτών καθώς και η μεθοδολογία συλλογής και ανάλυσης τους.

3.1.1. Φορείς Άντλησης Στοιχείων

- **Πρωτοδικείο Αθηνών**

Όπως προβλέπεται από το ν. 3588/2007 «Πτωχευτικός Κώδικας», άρθρο 3 παρ. 1, αρμόδιο πτωχευτικό δικαστήριο για την κήρυξη της πτώχευσης είναι το πολυμελές πρωτοδικείο, στην περιφέρεια του οποίου ο οφειλέτης έχει την έδρα των Εταιρικών δραστηριοτήτων του. Επιπλέον σύμφωνα με το αρθ. 8, παρ. 3, σε κάθε πρωτοδικείο, τηρείται Μητρώο Πτωχεύσεων, στο οποίο καταχωρούνται τα ονόματα ή η επωνυμία των νομικών προσώπων που κηρύχθηκαν σε πτώχευση ή ζητήθηκε η ενεργοποίηση της διαδικασίας συνδιαλλαγής. Στο Πρωτοδικείο Αθηνών τηρείται Γενικό Μητρώο, στο οποίο καταχωρούνται οι πτωχεύσεις και οι διαδικασίες συνδιαλλαγής για την ευρύτερη περιοχή της Αθήνας και χωριστό Μητρώο για τις πτωχεύσεις των υπόλοιπων Νομών της Χώρας, όπως αποστέλλονται από τα κατά τόπους Πρωτοδικεία.

Για τις ανάγκες της παρούσας ανάλυσης και προκειμένου να αποτυπωθεί και αναλυθεί η υφιστάμενη κατάσταση ως προς τις πτωχεύσεις και συνδιαλλαγές, που πραγματοποιήθηκαν κατά το διάστημα 2008-2011, διενεργήθηκε σχετική έρευνα και συλλογή στοιχείων στο Πρωτοδικείο Αθηνών και συγκεκριμένα στα μητρώα πτωχεύσεων (χωριστά για την ευρύτερη περιοχή της Αθήνας και την υπόλοιπη Ελλάδα[28]), και συνδιαλλαγών (της Αττικής) που διατηρεί[29]. Τα στοιχεία αυτά πέραν

28. Συμπεριλαμβανομένου και του Πειραιά

29. Τα στοιχεία αυτά πέραν της περιγραφής του ιστορικού των εργασιών, των προαναφερόμενων μεταβολών, περιλαμβάνουν τη χρονολογία και αριθμό των αποφάσεων, την ταυτότητα των οφειλετών (επωνυμία, κλάδο, νομική μορφή για τις επιχειρήσεις της Αθήνας και επωνυμία απαραίτητα, κλάδο ή και νομική μορφή κατά περίπτωση για την υπόλοιπη Ελλάδα) που είτε κηρύσσονται σε πτώχευση είτε υπάγονται σε διαδικασία συνδιαλλαγής, στο άρθρο 99 του πτωχευτικού κώδικα

της περιγραφής του ιστορικού των εργασιών, των προαναφερόμενων μεταβολών, περιλαμβάνουν τη χρονολογία και αριθμό των αποφάσεων, την ταυτότητα των οφειλετών (επωνυμία, κλάδο, νομική μορφή για τις επιχειρήσεις της Αθήνας και επωνυμία απαραίτητα, κλάδο ή και νομική μορφή κατά περίπτωση για την υπόλοιπη Ελλάδα[30]) που είτε κηρύσσονται σε πτώχευση είτε υπάγονται σε διαδικασία συνδιαλλαγής, στο άρθρο 99 του πτωχευτικού κώδικα.

Ως προς τις συνδιαλλαγές που παρουσιάζονται στην υπόλοιπη χώρα, δεν

κατέστη δυνατόν, να συλλεχθούν τα απαραίτητα στοιχεία, στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης, προκειμένου να καταγραφεί το φαινόμενο των συνδιαλλαγών με πληρότητα για το σύνολο της χώρας.

- **ΟΑΕΔ**

Αρμόδιος φορέας για την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, όπως προβλέπεται και από το νομοθετικό πλαίσιο, είναι ο ΟΑΕΔ, ο οποίος σύμφωνα με τους νόμους με αριθ.1836/89 και 2648/1998, τα Π.Δ. με αριθ. 1/1990, 151/1999, 40/2007 και σε εφαρμογή της σχετικής κοινοτικής οδηγίας 2008//94/Εκ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου καθώς και του Κανονισμού του Συμβουλίου με αριθ.1346/2000, έχει συστήσει «Λογαριασμό προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» με σκοπό την πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών μέχρι τριών (3) μηνών, όπως προβλέπεται από τις συλλογικές συμβάσεις, λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα αποκαλείται «Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του Εργοδότη». Στην έννοια των αμοιβών περιλαμβάνονται και τυχόν απλήρωτα δώρα εορτών, Πάσχα ή Χριστουγέννων και άδεια ή επίδομα αδείας, εφόσον αυτά εμπίπτουν στο κρίσιμο χρονικό διάστημα που ορίζει ο νόμος. Ο Ο.Α.Ε.Δ. υποκαθιστά τον εργοδότη στα αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ για τις αποδοχές αυτές καταβάλλει τις ανάλογες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Σε αφερεγγυότητα περιέρχεται η επιχείρηση όταν α) βρίσκεται σε παύση ή αναστολή των πληρωμών λόγω πτώχευσης ή κλεισίματος, β) υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση γ) τίθεται σε ασφαλιστική εκκαθάριση όταν πρόκειται για ασφαλιστική εταιρεία δ) τίθεται σε εκκαθάριση για την ικανοποίηση των απαιτήσεων των δανειστών του.

Για τις ανάγκες της παρούσας ανάλυσης αναζητήθηκαν και συλλέχθηκαν στοιχεία από τον ΟΑΕΔ, για την περίοδο 2008-2011, προκειμένου να διερευνηθεί το επίπεδο και η έκταση της προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη. Σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν (Πίνακας 8) από τον ΟΑΕΔ, δεν κατέστη δυνατό να καλυφθεί το σύνολο της προαναφερόμενης εξεταζόμενης περιόδου. Αντ' αυτού συλλέχτηκαν στοιχεία για την τελευταία δεκαετία (2000-

30. Σύμφωνα με την πληροφόρηση από το γραμματέα του Πρωτοδικείου Αθηνών, το μητρώο που τηρείται για τις πτωχεύσεις επαρχίας δεν είναι πλήρως ενημερωμένο, αλλά περιλαμβάνει μόνο όσες περιπτώσεις του κοινοποιούνται από τα κατά τόπους Πρωτοδικεία της Ελλάδας

2010), σύμφωνα με τα οποία προκύπτει ότι τα επιδόματα αφερεγγυότητας που καταβάλλει ο ΟΑΕΔ, καθώς και ο αριθμός δικαιούχων που καλύπτει, διαφοροποιείται ή ποικίλει κάθε φορά ανά έτος, χωρίς ωστόσο να μπορούν να τεκμηριωθούν αξιόπιστα συμπεράσματα ως προς την ένταση του φαινομένου της αφερεγγυότητας, την πορεία του και το βαθμό προστασίας των εργαζομένων.

Επιπλέον ο ΟΑΕΔ, έχει τη δυνατότητα καταβολής μετά από σχετική Υπ. Απόφαση, να χορηγεί και έκτακτα κατά περίπτωση επιδόματα σε εργαζόμενους επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα, κατόπιν αιτημάτων των εργαζομένων μέσω του συλλογικού τους οργάνου.

- **ΕΒΕΑ (Εμπορικό Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών)**

Το Ε.Β.Ε.Α αποτελεί επαγγελματικό φορέα των εργοδοτών και των επιχειρήσεων. Μέλη του ΕΒΕΑ, είναι υποχρεωτικά όλα τα φυσικά πρόσωπα καθώς και τα νομικά πρόσωπα και οι συνεταιρισμοί που έχουν την έδρα της εμπορικής τους δραστηριότητας στην περιφέρεια της Αθήνας ή και τα υποκαταστήματα των επιχειρήσεων που είναι εγκατεστημένα στην ίδια περιφέρεια[31]. Επιπρόσθετα οι εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση, όταν παύσουν τις εργασίες τους (λύση επιχείρησης) ή πτωχεύσουν, να δηλώσουν τις προαναφερθείσες μεταβολές στο Επιμελητήριο που είναι εγγεγραμμένες. Το ίδιο θεσμικό πλαίσιο ισχύει για όλη την Ελλάδα και τα κατά τόπους εμπορικά Βιομηχανικά Επιμελητήρια (59 στον αριθμό) που λειτουργούν. (http://www.newscode.gr/ epicheirhseis/ story/ 25782/1110/2011)

Στην πράξη, σύμφωνα και με αναφορές στελεχών των Επιμελητηρίων, παρότι η σύσταση νέων επιχειρήσεων δηλώνεται πάντοτε στα Επιμελητήρια, τα οποία και αποτελούν για το λόγο αυτό αξιόπιστη πηγή, η πτώχευση και η λύση εταιρείας είναι δυνατόν και να παραλειφθεί με ευθύνη του άμεσα ενδιαφερόμενου, δηλαδή της επιχείρησης, χωρίς η ίδια να έχει νομικές συνέπειες. Ως εκ τούτου τα στοιχεία που συλλέγονται και τηρούνται από τα Επιμελητήρια σχετικά με τη λύση ή την πτώχευση είναι ενδεικτικά και διαθέτουν μερική αξιοπιστία και εγκυρότητα.

Τα στοιχεία που προέρχονται από το μεγαλύτερο Επιμελητήριο της Ελλάδας, δηλαδή το ΕΒΕΑ είναι σε θέση να αποτυπώσουν μέχρι ενός σημαντικού βαθμού τις ευρύτερες τάσεις ως προς τις πτωχεύσεις ή / και παύσης εργασιών των επιχειρήσεων στη χώρα μας

Το Ε.Β.Ε.Α διατηρεί ηλεκτρονική βάση δεδομένων όπου καταχωρεί με επιστημονικό τρόπο τη σύσταση επιχειρήσεων και τις μεταβολές τους, τις διαγραφές και πτωχεύσεις, που δηλώνονται από τα εγγεγραμμένα μέλη του / επιχειρήσεις, κατανεμημένες σε 3 βασικούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας: εμπόριο, βιομηχανία, παροχή υπηρεσιών.

31. Ο αριθμός των επιχειρήσεων που είναι εγγεγραμμένα σήμερα στο ΕΒΕΑ, ξεπερνά τις 80.000 (internet/ acci/5/10/2011)

- **Οργανώσεις εκπροσώπησης εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και εργοδοτών (ΓΣΕΒΕΕ και ΕΣΕΕ)**

Οι οργανώσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων και εργοδοτών, χωρίς να διαθέτουν ακριβή εικόνα και στοιχεία για την πορεία / εξέλιξη των επιχειρήσεων της Χώρας, τον αριθμό των λύσεων, πτωχεύσεων, υπαγωγής στο άρθρο 99, καθώς και την απώλεια σε θέσεις εργασίας και το βαθμό προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων για τις προαναφερόμενες περιπτώσεις, έχουν εύλογο συμφέρον για την υποστήριξη των μελών τους, τη διατύπωση προτάσεων και θέσεων και τη διακρίβωση της υφιστάμενης κατάστασης με παρακολούθηση και ανάλυση των σχετικών εξελίξεων. Για το λόγο αυτό έχουν πραγματοποιήσει μελέτες ή και έρευνες πεδίου σχετικά με την πορεία των επιχειρήσεων ή και τη διασφάλιση/βαθμό διασφάλισης των εργασιακών δικαιωμάτων, οι οποίες όμως αφορούν μόνο συγκεκριμένες περιπτώσεις και ενδεικτικά στοιχεία για ορισμένες πλευρές της υφιστάμενης κατάστασης, χωρίς να μπορούν να οδηγήσουν σε πλήρη και γενικευμένα συμπεράσματα. Ειδικότερα:

α) ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, έχοντας ως στόχο τη διερεύνηση των συνεπειών της κρίσης στους εργαζόμενους, ξεκίνησε από το 2011 την περιπτωσιολογική καταγραφή επιχειρήσεων μεγάλου μεγέθους (πάνω από 150 εργαζόμενους) που οδηγήθηκαν σε πτώχευση ή εντάχθηκαν στο αρθρο 99 του ν. 3588/2007 κατά την περίοδο 2008-2011, συλλέγοντας και ταξινομώντας στοιχεία κυρίως από βιβλιογραφικές και δημοσιογραφικές πηγές. Στη συνέχεια, διενεργήθηκαν συνεντεύξεις στους εκπροσώπους των εργαζομένων (επιχειρησιακών σωματείων ή δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων - Εργατικά Κέντρα), προκειμένου να συλλεχθούν συγκεκριμένα στοιχεία για την πορεία των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές.

Παρότι οι εξεταζόμενες επιχειρήσεις για την περίοδο από 11/2008-11/2011 είναι λίγες στον αριθμό, 24 επιχειρήσεις υπό πτώχευση και 4 σε υπαγωγή στο άρθρο 99, η διενέργεια συνέντευξης βάσει ενιαίου ερωτηματολογίου, επέτρεψε την εμβάθυνση ως προς το ζήτημα των επιπτώσεων που έχουν οι εργαζόμενοι, στις επιχειρήσεις που πτωχεύουν ή υπάγονται στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007.

β) ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (ΙΜΕ) της ΓΣΕΒΕΕ, από το Μάιο του 2009 διενεργεί εξαμηνιαίες έρευνες γνώμης με στόχο την αποτύπωση του οικονομικού κλίματος και την παρακολούθηση βασικών δεικτών στις μικρές επιχειρήσεις (0-49 άτομα προσωπικό) οι οποίες αποτελούν το 99,5% των ελληνικών επιχειρήσεων και την πρόβλεψη των εξελίξεων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της τελευταίας εξαμηνιαίας έρευνας[32] που διενεργήθηκε στο διάστημα από 21-29 Ιουλίου 2011, σε συνεργασία με την MARC A.E, σε πανελλαδικό δείγμα 1200 επιχειρήσεων των κλάδων της μετα-

32. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ: Έρευνες Γνώμης, Ιούλιος 2011: Τάσεις οικονομικού κλίματος και Δελτίο Τύπου, Αθήνα, Αύγουστος 2011

ποίησης, του εμπορίου και των υπηρεσιών, καταγράφεται συνέχιση των τάσεων συρρίκνωσης της αγοράς καθώς και της επιδείνωσης των βασικών δεικτών των επιχειρήσεων (81,3% επί του συνόλου του δείγματος).

γ) ΙΝ. ΕΜ.Υ. ΕΣΕΕ

Το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών (IN.EM. Υ.) της ΕΣΕΕ προκειμένου να καταγράψει την κατάσταση και εξέλιξη των εμπορικών επιχειρήσεων όπως διαμορφώνεται κατά την πορεία της κρίσης, διενεργεί από τον Αύγουστο του 2010 επιτόπια έρευνα, στους κυριότερους εμπορικούς δρόμους περιοχών της Αττικής[33], της Θεσσαλονίκης και άλλων 8 πόλεων της Βορείου Ελλάδας, όπου καταγράφονται οι επιχειρήσεις που κλείνουν. Τον Αύγουστο 2011 διενήργησε την τρίτη επιτόπια έρευνα, η οποία σύμφωνα και με το IN. ΕΜ. Υ, δεν έχει ως στόχο να δώσει μια πλήρη ερμηνεία του φαινομένου των λουκέτων, αλλά παρέχει μόνο ενδείξεις για την πορεία των επιχειρήσεων.

- **ICAP**

Ως προς την απασχόληση και την απώλεια των θέσεων εργασίας που προκαλείται από τις πτωχεύσεις, δεν υπάρχει επίσημος κρατικός μηχανισμός ή άλλος φορέας ή και διαδικασίες οι οποίες να παρακολουθούν, καταγράφουν αυτές τις εξελίξεις όπως και το βαθμό διασφάλισης των προβλεπόμενων εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περιπτώσεις πτωχεύσεων.

Για το λόγο αυτό, στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης, επιχειρείται συμπληρωματικά η αποτύπωση, διερεύνηση του μεγέθους της απασχόλησης που αντιστοιχεί στις επιχειρήσεις που πτώχευσαν μέσω των οδηγών / βάσεων δεδομένων της ICAP. Η διερεύνηση αυτή δεν είναι δυνατόν να αποτυπώσει απολύτως αξιόπιστα συμπεράσματα, εξαιτίας του γεγονότος ότι η καταχώρηση στους καταλόγους της ICAP είναι εθελοντική και ως εκ τούτου δεν περιλαμβάνεται το σύνολο των επιχειρήσεων. Παρόλα αυτά, τα στοιχεία που συλλέχθηκαν, παρέχουν μια ενδεικτική εικόνα ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων που επηρεάζεται από τις πτωχεύσεις των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια 2008-2011.

Τέλος και ως προς την απασχόληση και την απώλεια των θέσεων εργασίας που προκαλείται από την υπαγωγή στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007, το θεσμικό είναι ταυτόσημο με αυτό των πτωχεύσεων. Προκειμένου να διερευνηθεί ο αριθμός των απασχολούμενων που επηρεάζονται από την υπαγωγή των επιχειρήσεων στο αρθρο 99, ακολουθήθηκε η ίδια μεθοδολογική προσέγγιση όπως και στις περιπτώσεις των πτωχεύσεων και αξιοποιήθηκαν οι οδηγοί / βάσεις δεδομένων της ICAP, με όλους τους περιορισμούς που προαναφέρθηκαν ήδη παραπάνω.

3.2. Πτωχεύσεις στην Ελλάδα: 2008-2011

Ο αριθμός των πτωχεύσεων στην Ελλάδα, (βλ. Πίνακα 7), σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών εμφανίζει

33. Στην Αττική διερευνήθηκαν δρόμοι κεντρικοί στο Κολωνάκι, Καλλιθέα, Μαρούσι, Νέα Ιωνία, Κηφισιά, Πειραιάς, κ.α.

μια σταθερότητα κατά τα έτη 2008 και 2009, όπου οι πτωχεύσεις ανέρχονται σε 171 και 163 στην Αθήνα και 141 και 147 αντίστοιχα στην Περιφέρεια. 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 40 περιπτώσεις και ποσοστό μείωσης περίπου 21%. Κατά το ίδιο διάστημα (2010-2011) παρατηρείται στην Περιφέρεια μια αύξηση των πτωχεύσεων της τάξεως του 21% για το 2010 σε σχέση με το προηγούμενο έτος (2009) και του 13% το 2011 σε σχέση με το 2010. Επιπλέον, με βάση την εξέλιξη του αριθμού των πτωχεύσεων κατά τη διάρκεια της 4ετίας, προκύπτει ότι ο αριθμός των πτωχεύσεων στην περιφέρεια είναι περίπου ίσος σε σχέση με αυτόν της Αττικής.

Πίνακας 7

Εξέλιξη των πτωχεύσεων στην Ελλάδα: 2008-2011

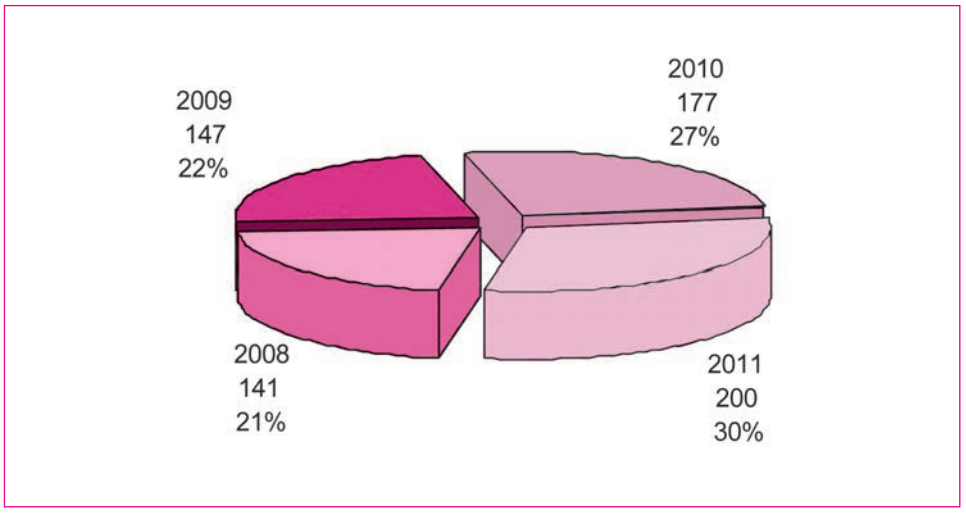
ΕΤΟΣ	ΑΤΤΙΚΗ (αριθμός πτωχεύσεων)	Μεταβολή (%) με βάση το προηγούμενο έτος	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ* (αριθμός πτωχεύσεων)	Μεταβολή (%) με βάση το προηγούμενο έτος	ΣΥΝΟΛΟ (αριθμός πτωχεύσεων
2008	171	100	141		**312**
2009	163	-4,68	147	4,26	**310**
2010	193	18,40	177	20,41	**370**
2011	152	-21,24	200	12,99	**352**
Σύνολο	**679**		**665**		**1344**

**όπως αποτυπώνονται στις 31/12/2011*
Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Επίσης, όπως αποτυπώνεται και στο Γράφημα 3, η ποσοστιαία κατανομή του αριθμού των πτωχεύσεων στην Επαρχία αναδεικνύει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό πτωχεύσεων, 30% επί του συνόλου των πτωχεύσεων εμφανίζεται κατά το έτος 2011 και το μικρότερο ποσοστό 21%, κατά το έτος 2008.

Γράφημα 3

Ποσοστιαία κατανομή των πτωχεύσεων στην Περιφέρεια: 2008-2011

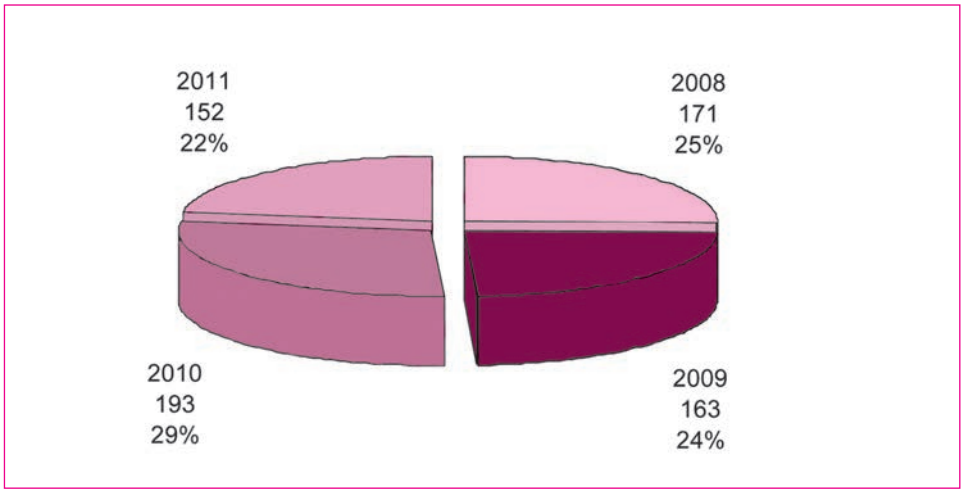


Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Αντίστοιχα, στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας, όπως αποτυπώνεται και στο Γράφημα 4, η ποσοστιαία κατανομή του αριθμού των πτωχεύσεων κυμαίνεται σχεδόν ισομερώς κατά έτος κατά την τετραετία 2008-2011. Το μεγαλύτερο ποσοστό πτωχεύσεων εμφανίζεται κατά το 2010 (29% επί του συνόλου των πτωχεύσεων) και το μικρότερο ποσοστό κατά το έτος 2011 (24%), χωρίς όμως το στοιχείο αυτό να μπορεί από μόνο του να τεκμηριώσει επαρκώς την ύπαρξη τάσης υποχώρησης.

Γράφημα 4

Ποσοστιαία κατανομή των πτωχεύσεων στην Αθήνα: 2008-2011



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Συγκριτικά με τα παραπάνω και σύμφωνα με στοιχεία του ΕΒΕΑ, ο αριθμός των πτωχεύσεων που καταγράφονται από αυτό, εμφανίζει μεγαλύτερο αριθμό κατά το έτος 2010 όπου σημειώνεται εξαιρετικά μεγάλη αύξηση (68 επιχειρήσεις) σε σχέση με τα προηγούμενα έτη: το 2008, καταγράφονται μόνο 2 πτωχεύσεις και το 2009 8 πτωχεύσεις. Κατά το έτος 2011 οι πτωχεύσεις επιχειρήσεων του Ν. Αττικής που καταγράφονται από το ΕΒΕΑ μειώνονται σε 40. (Πίνακας 8).

Πίνακας 8

Αριθμός πτωχεύσεων επιχειρήσεων ΕΒΕΑ: 2008-2011 (Νομός Αττικής)

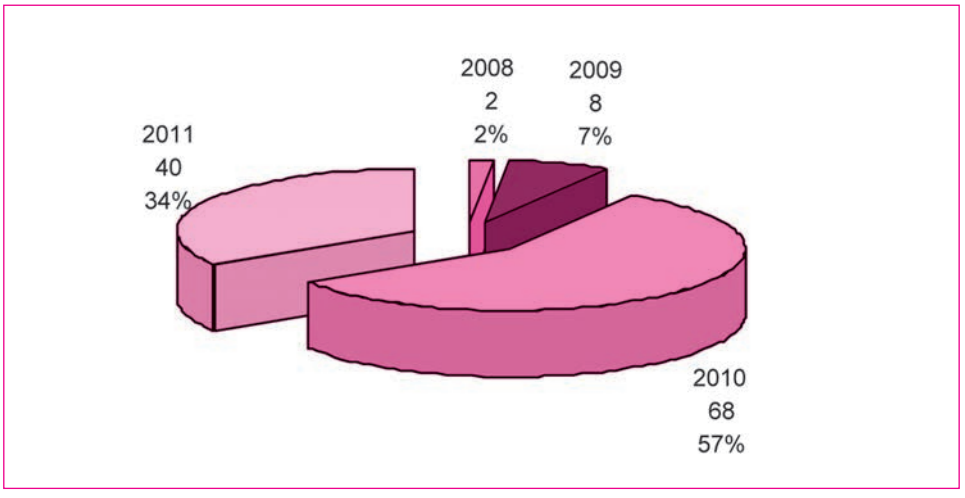
ΕΤΟΣ 2008	ΕΤΟΣ 2009	ΕΤΟΣ 2010	ΕΤΟΣ 2011	ΣΥΝΟΛΟ
2	8	68	40	118

Πηγή: ΕΒΕΑ

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία του ΕΒΕΑ και ως προς την ποσοστιαία κατανομή των πτωχεύσεων κατά την τετραετία 2008-2011, προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό πτωχεύσεων (57%) καταγράφεται το 2010 και ακολουθεί το έτος 2011 με ποσοστό 40% επί της συνολικής χρονικής διάρκειας (Γράφημα 5).

Γράφημα 5

ΕΒΕΑ: Πτωχεύσεις στην Αθήνα 2008-2011



Πηγή: ΕΒΕΑ
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 41% (553 επιχειρήσεις επί συνόλου 1344 επιχειρήσεων), είναι ατομικές επιχειρήσεις, ενώ το 25% περίπου αυτών (335 επιχειρήσεις) είναι Ανώνυμες Εταιρείες. Ακολουθούν οι ΕΠΕ (208 επιχειρήσεις), οι Ομόρρυθμες Εταιρείες (168 επιχειρήσεις) και οι Ετερόρρυθμες Εταιρείες (69 επιχειρήσεις).

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).

Πίνακας 8

Νομική Μορφή των επιχειρήσεων σε πτώχευση: 2008-2011

ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ	ΑΘΗΝΑ	ΥΠΟΛΟΙΠΗ ΕΛΛΑΔΑ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
Α.Ε.	202	133	335	24.9%
ΑΤΟΜΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	225	328	553	41.1%
Ε.Ε.	45	24	69	5.1%
ΕΠΕ	138	70	208	15.5%
Ο.Ε.	65	103	168	12.5%
Ν.Π.Ι.Δ.	1		1	0.1%
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	2		2	0.1%
(χωρίς διευκρίνηση)	1	7	8	0.6%
ΓΕΝΙΚΟ ΑΘΡΟΙΣΜΑ	**679**	**665**	**1.344**	**100.0%**

Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

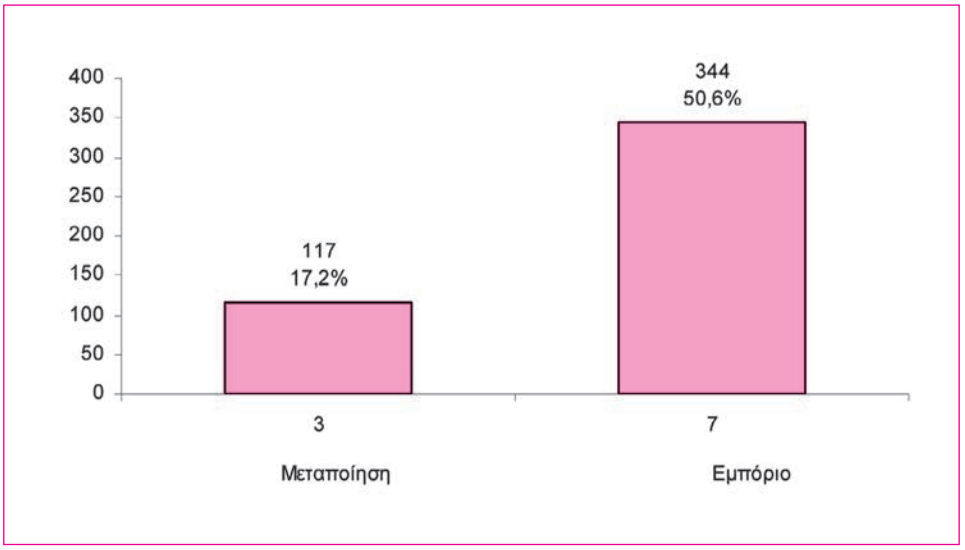
- **Πτωχεύσεις ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας**

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 τετραετίας 2008-2011, δηλαδή 344 επιχειρήσεις (ποσοστό 50%) ανήκουν στον κλάδο του Εμπορίου (κλάδος 7)[34] και έπεται ο κλάδος της μεταποίησης (κλάδος 3) στον οποίο ανήκουν 117 επιχειρήσεις (ποσοστό 17 %) (Γράφημα 6). Οι δύο προαναφερόμενοι κλάδοι συγκεντρώνουν μαζί το 67 % των πτωχεύσεων στην Αττική.

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

Γράφημα 6

Κατανομή Πτωχεύσεων ανά κλάδο στην Αθήνα: 2008-2011

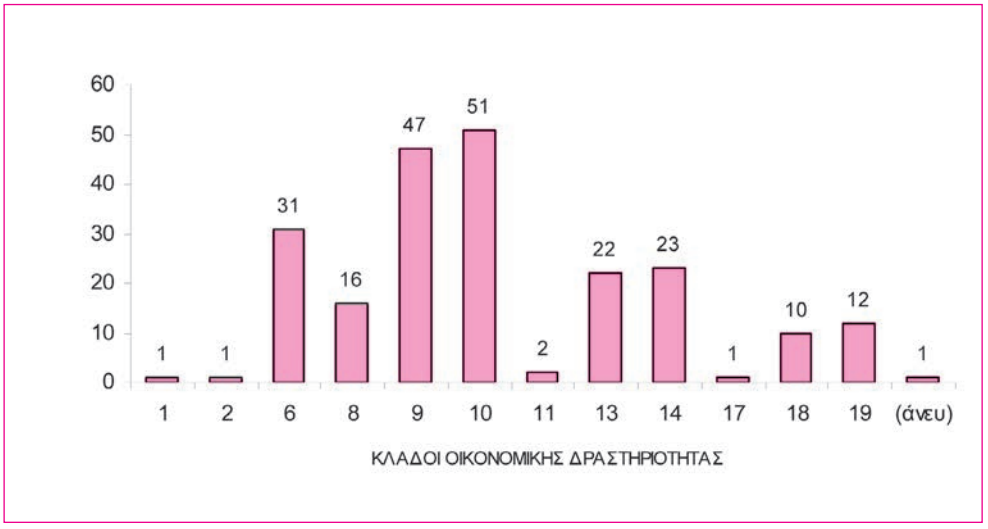


Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Οι κλάδοι που ακολουθούν σε αριθμό πτωχεύσεων και πάντα σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, είναι ο κλάδος της ενημέρωσης και επικοινωνίας (κλάδος 10) στον οποίο ανήκουν 51 επιχειρήσεις, ο κλάδος υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης (κλάδος 9) στον οποίο ανήκουν 47 επιχειρήσεις, ο κλάδος των κατασκευών (κλάδος 6) στον οποίο ανήκουν 31 επιχειρήσεις και ακολουθούν με μικρότερη συμμετοχή ο κλάδος «Διοικητικές και υποστηρικτικές Υπηρεσίες» (κλάδος 14), ο κλάδος «επαγγελματικές επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες» (κλάδος 13) καθώς και άλλοι κλάδοι με μικρότερη ακόμα συμμετοχή (Γράφημα 7).

Γράφημα 7

Κατανομή πτωχεύσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στην Αθήνα: 2008-2011



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Όσον αφορά τους κλάδους στους οποίους ανήκουν οι επιχειρήσεις που περιήλθαν σε πτώχευση στην υπόλοιπη πλην Αττικής χώρα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, κατά την χρονική περίοδο 2008-2011, και εφόσον εξαιρεθεί το 40% (δηλαδή 270 επιχειρήσεις), για τις οποίες δεν υπάρχει καταγραφή του κλάδου, παρατηρείται ότι στον υπολειπόμενο αριθμό των 391 επιχειρήσεων, η συντριπτική πλειοψηφία αυτών, δηλαδή 212 επιχειρήσεις (ποσοστό 53%) ανήκει στον κλάδο του εμπορίου (κλάδος 7) και ακολουθεί με αρκετή απόσταση ο κλάδος της μεταποίησης (κλάδος 3) στον οποίο ανήκουν 74 επιχειρήσεις (ποσοστό 18%), ο κλάδος των καταλυμάτων και εστίασης (κλάδος 9) στον οποίο ανήκουν 39 επιχειρήσεις και ο κλάδος των κατασκευών (κλάδος 6) στον οποίο ανήκουν 23 επιχειρήσεις (βλ. Πίνακα 9).

Πίνακας 9

Κατανομή Πτωχεύσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στην Υπόλοιπη Ελλάδα: 2008-2011

ΚΛΑΔΟΣ	2008	2009	2010	2011	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
2				1	1	0,2%
3	19	12	20	23	74	11,1%
6	1	1	5	16	23	3,5%
7	39	45	42	86	212	31,9%
8	2	5	3	9	19	2,9%
9	9	7	8	15	39	5,9%
10	1	1	2	3	7	1,1%
11		2			2	0,3%
12	1			2	3	0,5%
13	3		1	1	5	0,8%
14	1	1	2	1	5	0,8%
18	2				2	0,3%
19	1		1	1	3	0,5%
(χωρίς διευκρίνιση)	62	73	93	42	270	40,6%
ΣΥΝΟΛΟ	**141**	**147**	**177**	**200**	**665**	**100,0%**

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 πάνω από το 40 % των επιχειρήσεων ανήκουν στον κλάδο του εμπορίου (κλάδος 7) και ακολουθεί ο κλάδος της μεταποίησης (κλάδος 3) ο οποίος συγκεντρώνει ποσοστό περίπου 14 % των πτωχεύσεων (Πίνακας 10).

Πίνακας 10

Κατανομή Πτωχεύσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στο Σύνολο της Χώρας: 2008-2011

ΚΛΑΔΟΣ	ΑΘΗΝΑ	ΕΠΑΡΧΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
1	1	0	1	0,1%
2	1	1	2	0,1%
3	117	74	191	14,2%
6	31	23	54	4,0%
7	344	212	556	41,4%
8	16	19	35	2,6%
9	47	39	86	6,4%
10	51	7	58	4,3%
11	2	2	4	0,3%
12	0	3	3	0,2%
13	22	5	27	2,0%
14	23	5	28	2,1%
17	1	0	1	0,1%
18	10	2	12	0,9%
19	12	3	15	1,1%
(χωρίς διευκρίνηση)	1	270	271	20,2%
ΣΥΝΟΛΟ	**679**	**665**	**1.344**	**100,0%**

Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Παρόμοια εικόνα, παρουσιάζει και η κατανομή πτωχεύσεων των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, όπως καταγράφεται από το ΕΒΕΑ. Σύμφωνα με τα στοιχεία του φορέα, διαπιστώνεται και εδώ ότι ο τομέας του εμπορίου καταλαμβάνει το μεγαλύτερο ποσοστό (61%) σε πτωχεύσεις, ενώ οι υπόλοιποι δύο βασικοί κλάδοι (βιομηχανία και παροχή υπηρεσιών) καλύπτουν μαζί το 39%. (Πίνακας 11)

Πίνακας 11

Κατανομή πτωχεύσεων επιχειρήσεων ΕΒΕΑ ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας: 2008-2011

ΚΛΑΔΟΣ	ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ					
	ΕΤΟΣ 2008	ΕΤΟΣ 2009	ΕΤΟΣ 2010	ΕΤΟΣ 2011	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
ΕΜΠΟΡΙΟ	1	7	36	28	72	61,02%
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	1	1	19	4	25	21,19%
ΠΑΡ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	0	0	13	8	21	17,80%
ΣΥΝΟΛΟ	**2**	**8**	**68**	**40**	**118**	**100%**

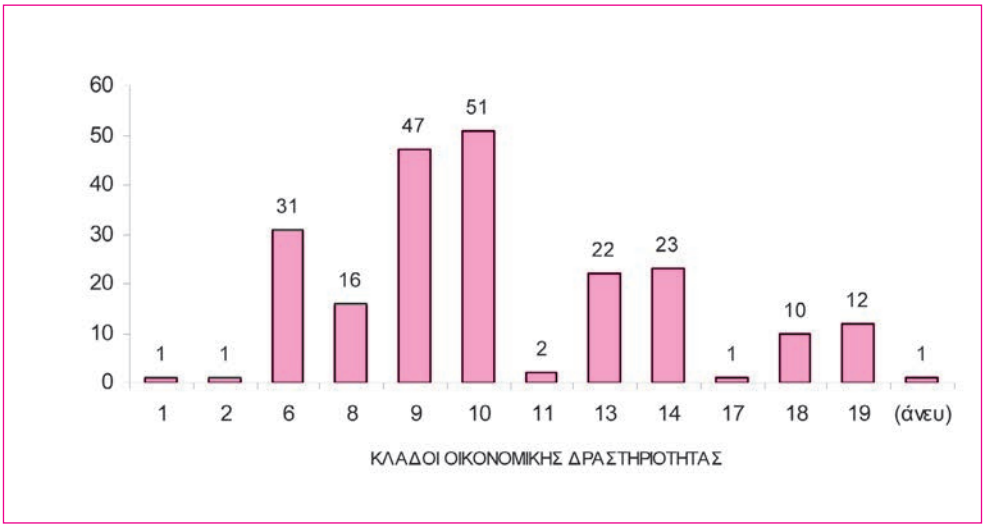
Πηγή: ΕΒΕΑ

- **Πτωχεύσεις ανά γεωγραφική περιοχή**

Επιπλέον, όσον αφορά τη γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων που περιήλθαν σε πτώχευση στην Ελλάδα, κατά την περίοδο 2008-2011, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, διαπιστώνεται ότι το 50,5% των επιχειρήσεων αυτών (679 επιχειρήσεις) βρίσκονται στην Αθήνα, ποσοστό 15% (202 επιχειρήσεις) βρίσκονται στη Θεσσαλονίκη, ποσοστό 12,6% (84 επιχειρήσεις) βρίσκεται στον Πειραιά, ποσοστό 8,1% (54 επιχειρήσεις) στην Πάτρα, ποσοστό 7,7% στο Ηράκλειο, ποσοστό 5,1% στο Βόλο, ποσοστό 5,7% στη Λάρισα και το υπόλοιπο ποσοστό 15% των επιχειρήσεων κατανέμεται σε άλλες περιοχές της Ελλάδας (Ανατ. Μακεδονία Θράκη, Πελοπόννησο, Στερεά Ελλάδα κ.α) (Γράφημα 8).

Γράφημα 8

Γεωγραφική κατανομή των πτωχεύσεων: 2008-2011



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

3.3. Υπαγωγή των επιχειρήσεων στη διαδικασία συνδιαλλαγής του άρθρου 99 του ν. 3588/2007 (Πτωχευτικός κώδικας) στην Ελλάδα: 2008-2011

Στην Αθήνα, 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 εμπίπτουν στις προαναφερόμενες μεταβολές παρουσιάζει μικρή αύξηση κατά τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου, δηλαδή από το Νοέμβριο του 2008 έως και το 2011. Ως εκ τούτου, ο αριθμός των επιχειρήσεων που αιτήθηκαν ή και πέτυχαν την υπαγωγή τους στο αρ. 99 του Πτωχευτικού Κώδικα, στην Αθήνα, κυμαίνεται περί τις 100 επιχειρήσεις ανά έτος (βλ. Πίνακας 12) και κατανέμεται σχεδόν ισομερώς (βλ. Γράφημα 9) κατά την εξεταζόμενη περίοδο 2009-2011. Ως προς το έτος 2008, παρουσιάζονται μόνο 19 επιχειρήσεις γιατί η περίοδος αναφοράς περιλαμβάνει μόνο τους μήνες Νοέμβριο-Δεκέμβριο του 2008.

Πίνακας 12

Εξέλιξη των συνδιαλλαγών στην Αθήνα: Νοέμβριος 2008 - Δεκέμβριος 2011

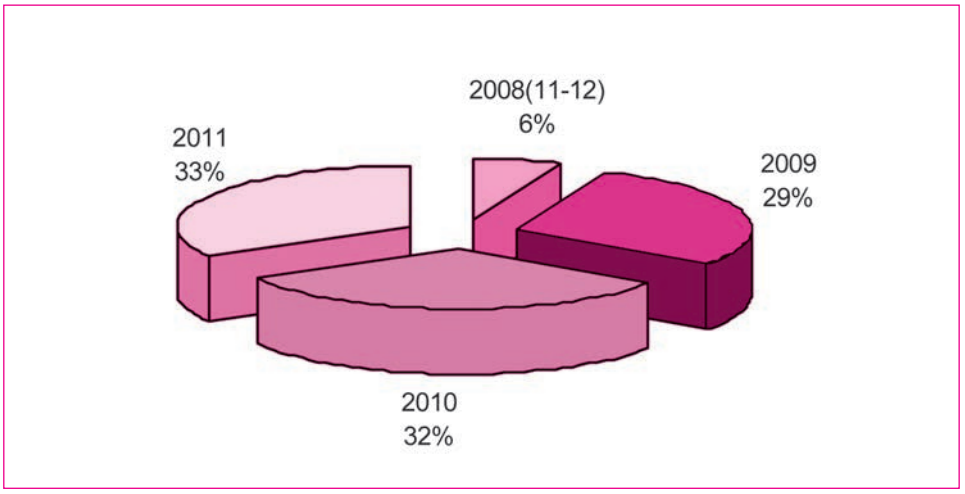
ΣΥΝΔΙΑΛΛΑΓΕΣ	
ΕΤΟΣ	**ΑΡΙΘΜΟΣ**
2008(11-12)	19
2009	92
2010	100
2011	106
ΣΥΝΟΛΟ	**317**

Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Γράφημα 9

Κατανομή συνδιαλλαγών Αθήνας : 2008-2011



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

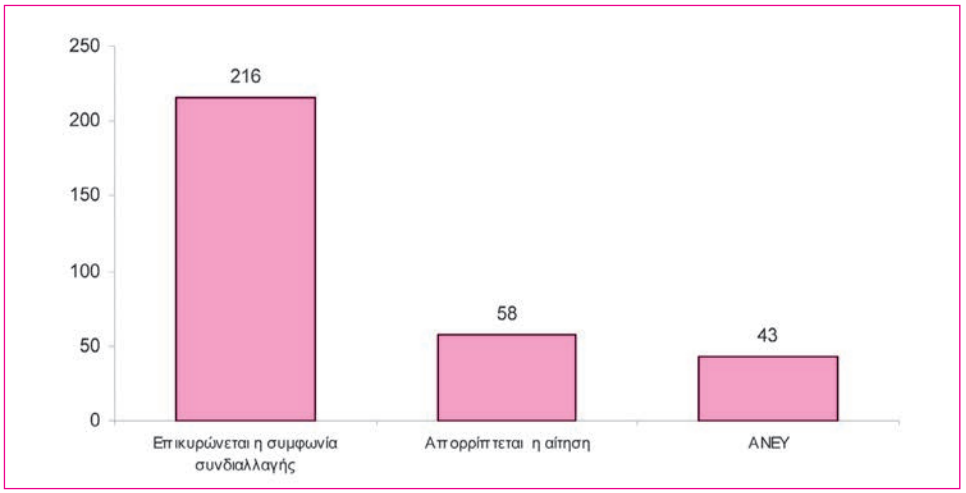
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

- **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 216 επιχειρήσεις (ποσοστό 68%) επί του συνόλου 317 επιχειρήσεων, τηρούν τις προϋποθέσεις και τελικά υπάγονται στο άρθρο 99. Αντιθέτως ένας αριθμός 58 επιχειρήσεων (ποσοστό 18%) επί του συνόλου που αιτούνται ένταξης στο αρθρ. 99, απορρίπτεται η αίτηση τους ενώ σε 43 επιχειρήσεις (ποσοστό 14%) δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί η διαδικασία (Γράφημα 10 και 11).

Γράφημα 10

Εξέλιξη των αιτημάτων υπαγωγής των επιχειρήσεων στο άρθρο 99: Αθήνα, 2008-2011

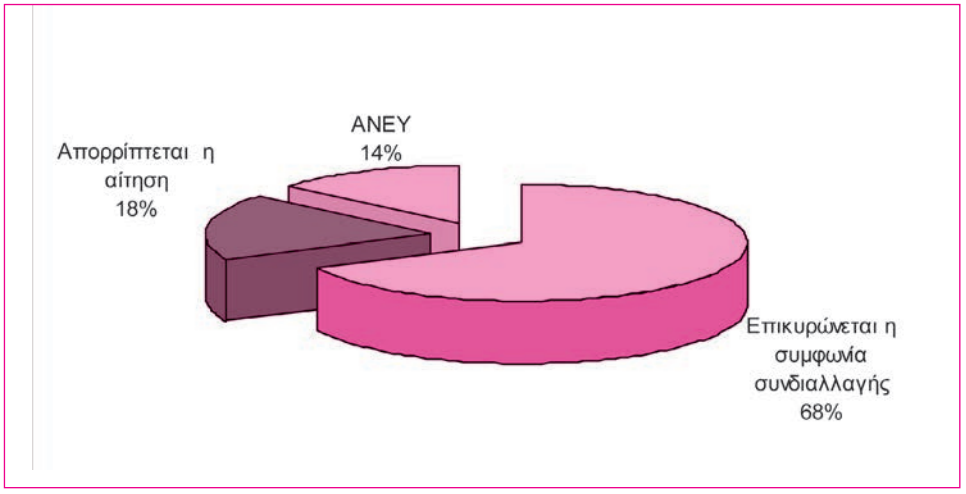


Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Γράφημα 11

Ποσοστιαία κατανομή της εξέλιξης των αιτημάτων υπαγωγής των επιχειρήσεων στο άρθρο 99: Αθήνα, 2008-2011



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

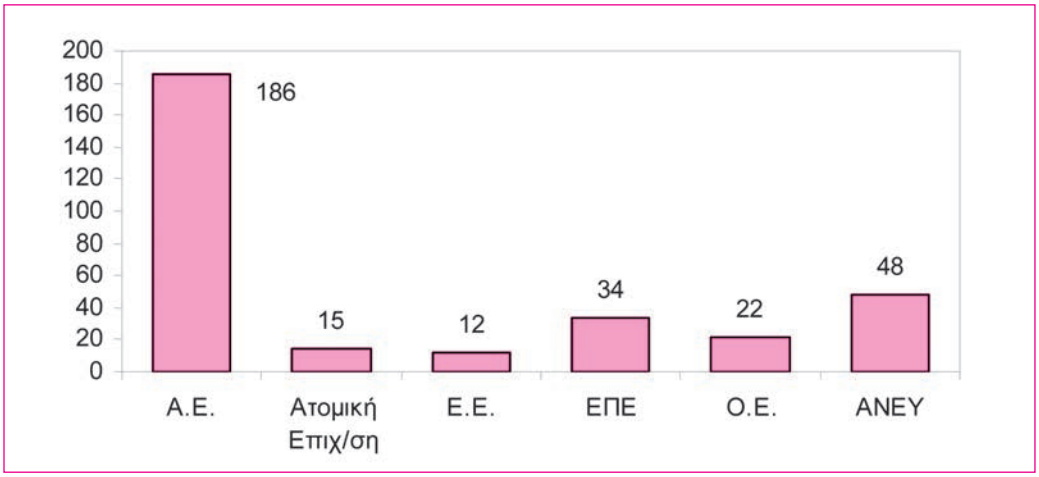
- **Υπαγωγή στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007 ανά νομική μορφή επιχειρήσεων στην Αθήνα**

Ως προς τη νομική μορφή των επιχειρήσεων που αιτήθηκαν ή πέτυχαν την υπαγωγή τους στο άρθρο 99 του πτωχευτικού Κώ-

δικα, στην Αθήνα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πρωτοδικείου Αθηνών, η πλειοψηφία αυτών, 186 επιχειρήσεις (ποσοστό 58%) επί του συνόλου των εταιρειών, έχουν τη μορφή των Ανωνύμων Εταιρειών, 34 επιχειρήσεις (ποσοστό 11%) αποτελούν ΕΠΕ, 49 επιχειρήσεις (ποσοστό 16%) αποτελούν μικρές επιχειρήσεις (ατομικές, ομόρρυθμες και ετερόρρυθμες), ενώ για 48 επιχειρήσεις δεν αναφέρονται τα σχετικά στοιχεία (Γράφημα 12 και 13).

Γράφημα 12

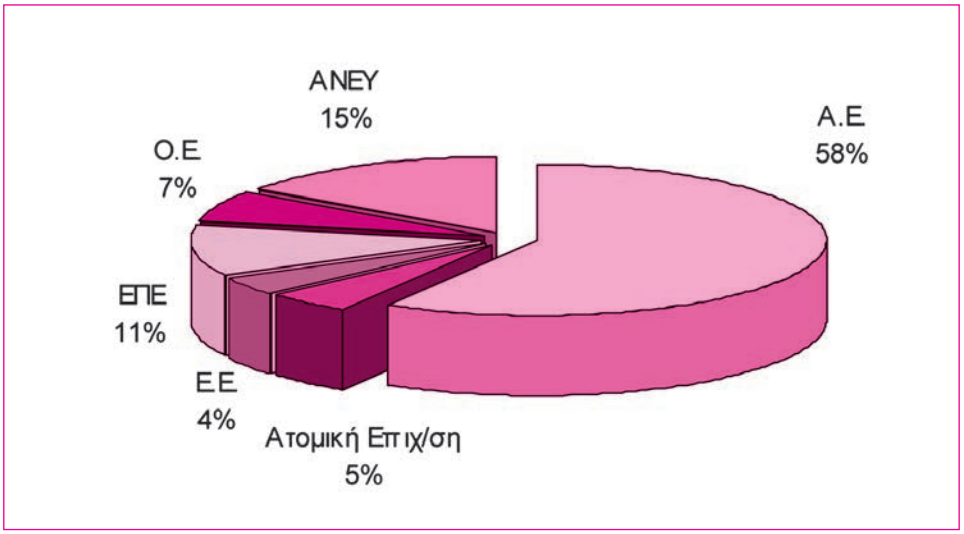
Νομική Μορφή των επιχειρήσεων του αρθρου 99 του ν. 3588/2007: Αθήνα, 2008-2011



Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Γράφημα 13

Ποσοστιαία κατανομή ανά νομική μορφή των επιχειρήσεων του άρθρου 99 του ν. 3588/2007: Αθήνα, 2008-2011



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, 130 επιχειρήσεις (ποσοστό 41%) ανήκει στο εμπόριο (κλάδος 7) και ακολουθεί ο κλάδος της μεταποίησης (κλάδος 3) στον οποίο ανήκουν 71 επιχειρήσεις (ποσοστό 22%). Στη συνέχεια, ακολουθεί ο κλάδος των κατασκευών (κλάδος 6) όπου υπάγονται 36 επιχειρήσεις (ποσοστό 11 %) του συνόλου των σχετικών επιχειρήσεων, ο κλάδος της ενημέρωσης και επικοινωνίας (κλάδος 10) όπου υπάγονται 25 επιχειρήσεις (ποσοστό 8%) και ακολουθούν με πολύ μικρή συμμετοχή όλοι οι άλλοι κλάδοι οι οποίοι συγκεντρώνουν συνολικά το 18% περίπου των περιπτώσεων (Πίνακας 13).

Πίνακας 13

Κατανομή των επιχειρήσεων του αρθ. 99 του ν. 3588/2007 ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας: Αθήνα 2008-2011

ΚΛΑΔΟΣ	2008	2009	2010	2011	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
1		3			3	0,9%
3	3	17	26	25	71	22,4%
6	3	7	12	14	36	11,4%
7	3	45	42	40	130	41,0%
8	9		2	3	14	4,4%
9		1	3	4	8	2,5%
10	1	10	7	7	25	7,9%
11				1	1	0,3%
12			2		2	0,6%
13		2	1	6	9	2,8%
14		4	1	4	9	2,8%
16			1		1	0,3%
17		1		1	2	0,6%
18		2			2	0,6%
19			1	1	2	0,6%
(άνευ)			2		2	0,6%
ΣΥΝΟΛΟ	**19**	**92**	**100**	**106**	**317**	**100,0%**

Πηγή: Πρωτοδικείο Αθηνών

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

3.4. Επιπτώσεις στην απασχόληση από την αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων

- **Πτωχεύσεις και επιπτώσεις στην απασχόληση**

Με βάση τα στοιχεία που προκύπτουν από τους οικονομικούς οδηγούς της ICAP και ως προς τον αριθμό των εργαζομένων, στις επιχειρήσεις που περιήλθαν σε καθεστώς πτώχευσης κατά τη διάρκεια 2008-2011, και έχουν νομική μορφή ΑΕ, ΕΠΕ, ΟΕ και ΕΕ (εξαιρέθηκαν δηλαδή οι ατομικές επιχειρήσεις, βλ. πίνακα 8), στοιχεία βρέθηκαν μόνο για 59 επιχειρήσεις από το σύνολο των 764 επιχειρήσεων που περιήλθαν σε πτώχευση, δηλαδή σε ποσοστό 7,72%. Από την επεξεργασία των στοιχείων της ICAP, προκύπτει ότι σε αυτές τις 59 επιχειρήσεις που πτώχευσαν απασχολούνταν 3.138 άτομα. Επιπλέον, ο μεγαλύτερος αριθμός απασχολούμενων (1.386 άτομα) που αντιστοιχεί σε 21 επιχειρήσεις που περιήλθαν σε πτώχευση, διαπιστώνεται κατά το έτος 2010. Επίσης όσον αφορά την κατανομή των εργαζομένων μεταξύ της Υπόλοιπης χώρας και την Αθήνας, διαπιστώνεται ότι για όλο το χρονικό διάστημα ο μεγαλύτερος αριθμός απασχολούμενων είναι στην Αθήνα (1831 εργαζόμενοι έναντι 1307 στην Περιφέρεια) (Πίνακας 14)

Πίνακας 14

Απασχόληση στις επιχειρήσεις που πτώχευσαν: 2008-2011

ΕΤΟΣ	ΑΘΗΝΑ			ΥΠΟΛΟΙΠΗ ΕΛΛΑΔΑ			ΣΥΝΟΛΟ		
	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΛΗΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ICAP	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΛΗΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑ ΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ICAP	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΛΗΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ICAP
2008	101	2	96	70	1	39	171	3	135
2009	115	12	699	69	1	220	184	13	919
2010	127	14	656	81	7	730	208	21	1386
2011	107	10	380	94	12	318	201	22	698
ΣΥΝΟΛΟ	450	38	1831	314	21	1307	764	59	3138

Πηγή: ICAP
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Σύμφωνα με τη διερεύνηση που διενεργήθηκε από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ σε 24 επιχειρήσεις που πτώχευσαν κατά τη διάρκεια 11/2008-11/2011, κατέστη δυνατόν να πραγματοποιηθούν συνεντεύξεις βάσει ενιαίου ερωτηματολογίου με εκπροσώπους εργαζομένων / σωματείων σε 13 επιχειρήσεις στις οποίες αντιστοιχούν 4.573 απασχολούμενοι. Στις υπόλοιπες 11 επιχειρήσεις όπου δεν κατέστη δυνατόν να ληφθούν συνεντεύξεις από εκπροσώπους εργαζομένων, απασχολούνταν περί τα 3.768 άτομα. (Πίνακας 15).

Πίνακας 15

ΕΤΟΣ	Επιχειρήσεις σε πτώχευση στις οποίες διενεργήθηκαν συνεντεύξεις		Επιχειρήσεις που πτώχευσαν και δεν πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις	
	Αριθμός επιχειρήσεων	Αριθμός απασχολούμενων	Αριθμός επιχειρήσεων	Αριθμός απασχολούμενων
11ος-2ος/2008	4	978	4	578
2009	4	1551	2	1000
2010	2	149	2	300
2011	3	1895	3	1890
ΣΥΝΟΛΟ	**13**	**4573**	**11**	**3768**

Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Στην προαναφερόμενη έρευνα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, σύμφωνα με τις απόψεις των εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως αποτυπώθηκαν μέσω συνεντεύξεων, σε 8 από τις 13 επιχειρήσεις κηρύχτηκε διαδικασία πτώχευσης, ενώ μία επιχείρηση επρόκειτο να υπαχθεί κατά τη διάρκεια της έρευνας στο άρθρο 99 έχοντας προχωρήσει προηγουμένως σε μείωση προσωπικού. Στις περισσότερες από τις υπόλοιπες των περιπτώσεων, δηλαδή στις 10 από τις 12 επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι έχουν απολυθεί από την εργασία τους, ενώ στις άλλες 2 επιχειρήσεις υπάρχει μείωση του προσωπικού. Επιπρόσθετα, οι 5 από τις 13 επιχειρήσεις συνέχισαν να οφείλουν στους εργαζόμενους αποδοχές οι οποίες αφορούν δεδουλευμένα, αποζημιώσεις, δώρα κ.α., ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι έχουν απευθυνθεί στα κατά τόπους δικαστήρια

Οι 8 στις 13 επιχειρήσεις έχουν εξοφλήσει τις αποδοχές του προσωπικού, έχουν δώσει τις αποζημιώσεις και σε κάποιες εκκρεμούν τα επιδόματα αφερεγγυότητας. Αξίζει να επισημανθεί επίσης, σύμφωνα με τα στοιχεία που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις, ότι η όλη διαδικασία της πτώχευσης είναι εξαιρετικά χρονοβόρα. Είναι ενδεικτικό ότι εμφανίζεται περίπτωση επιχείρησης που αν και έχει ξεκινήσει η διαδικασία πτώχευσης από το 10/2008, οι εργαζόμενοι παραμένουν ακόμα απλήρωτοι, όπως σημείωσαν οι εργαζόμενοι.

- **Υπαγωγή στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007 και επιπτώσεις στην απασχόληση**

Με βάση τα στοιχεία που προκύπτουν από τους οικονομικούς οδηγούς της ICAP και ως προς τον αριθμό των εργαζομένων, στις επιχειρήσεις που περιήλθαν σε καθεστώς συνδιαλλαγής κατά τη διάρκεια 2008-2011 και αφορούσε τις επιχειρήσεις με νομική μορφή ΑΕ, ΕΠΕ, ΟΕ και ΕΕ κατέστη δυνατόν να βρεθούν στοιχεία μόνο για 35 επιχειρήσεις από το σύνολο των 254 επιχειρήσεων, δηλαδή σε ποσοστό 13,7%. Από την επεξεργασία των στοιχείων της ICAP, προκύπτει ότι στις 35 επιχειρήσεις της Αθήνας που αιτήθηκαν ένταξης ή και τελικώς εντάχθηκαν στο άρθρο 99 του πτωχευτικού κώδικα απασχολούνται 1833 άτομα. Ο μεγαλύτερος αριθμός απασχολούμενων, 1522 άτομα, καταγράφεται κατά το έτος 2009 και αντιστοιχεί σε 24 επιχειρήσεις (Πίνακας 16).

Πίνακας 16

Απασχόληση στις επιχειρήσεις υπαγωγής στο αρ. 99 του Ν. 3588/2007: Αθήνα 2008-2011

ΕΤΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΛΗΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ICAP
11ος-2ος/2008)	9	2	98
2009	81	24	1522
2010	77	4	59
2011	87	5	154
ΣΥΝΟΛΟ	**254**	**35**	**1833**

Πηγή: ICAP
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Επιπλέον, σύμφωνα με τη διερεύνηση που διενεργήθηκε από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ παρότι οι εξεταζόμενες επιχειρήσεις που υπάχθηκαν στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007 για την περίοδο από 11/2008-11/2011 είναι λίγες στον αριθμό, δηλαδή 5 επιχειρήσεις, κατέστη δυνατόν να ληφθούν συνεντεύξεις με εκπροσώπους των εργαζομένων μόνο στις 3 επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνταν περί τα 1200 άτομα, ενώ στις άλλες 2 επιχειρήσεις που δε λήφθηκαν συνεντεύξεις, η απασχόληση ανερχόταν στους 1729 εργαζόμενους.

Σύμφωνα με τα συλλεχθέντα στοιχεία μέσω συνεντεύξεων από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, στις 2 επιχειρήσεις όπου απασχολούνταν περί τα 260 άτομα, οι εργαζόμενοι έχουν απολυθεί και παραμένουν ακόμα απλήρωτοι (από το 2010), ενώ σε μία επιχείρηση η οποία αιτήθηκε

ένταξης στο άρθρο 99 του ν. 3588/2007 το έτος 2011, δεν έχει απαντηθεί ακόμα το αίτημα της και οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τι θα ακολουθήσει (Πίνακας 17).

Πίνακας 17

ΕΤΟΣ	Επιχειρήσεις υπαγωγής στο αρθρ 99 στις οποίες διενεργήθηκαν συνεντεύξεις		Επιχειρήσεις υπαγωγής στο αρθρ 99 στις οποίες δε διενεργήθηκαν συνεντεύξεις	
	Αριθμός επιχειρήσεων	Αριθμός απασχολούμενων	Αριθμός επιχειρήσεων	Αριθμός απασχολούμενων
2010	2	260	1	929
2011	1	940	1	800
ΣΥΝΟΛΟ	**3**	**1200**	**2**	**1729**

Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

3.5. Μέτρα προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα επιχειρήσεων. Ανεξόφλητες αποδοχές λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από τον ΟΑΕΔ, για την τελευταία δεκαετία (2000-2010), προκύπτει ότι τα επιδόματα αφερεγγυότητας που καταβάλλει ο ΟΑΕΔ, καθώς και ο αριθμός δικαιούχων που καλύπτει, διαφοροποιείται ή ποικίλει κάθε φορά ανά έτος, χωρίς να μπορούν να διατυπωθούν αξιόπιστα συμπεράσματα ως προς την ένταση του φαινομένου της αφερεγγυότητας, την πορεία του και το βαθμό προστασίας των εργαζομένων. Στον επόμενο πίνακα 8 διαφαίνεται ότι συνολικά τη δεκαετία, 2000-2010, χορηγήθηκαν συνολικά 21.141.354 εκατομμύρια ευρώ σε 8.938.δικαιούχους[35].Τα μεγαλύτερα ποσά παροχών παρατηρούνται κατά φθίνουσα πορεία τα έτη 2005, 2000, 2006 2007 και ο υψηλότερος αριθμός δικαιούχων εμφανίζεται κατά σειρά προτεραιότητας το 2002 και 2003 όπου οι δικαιούχοι είναι πάνω από 2000 άτομα και ακολουθεί το 2000 όπου οι δικαιούχοι είναι πάνω από 1000 άτομα. Σε όλα τα υπόλοιπα έτη (2001, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009) ο αριθμός των δικαιούχων είναι μικρότερος από 1000 άτομα. Όσον αφορά δε το ύψος των αποδοχών ανά δικαιούχο, εμφανίζει μεγάλη διακύμανση και εξαρτάται από διάφορους παράγοντες κάθε φορά (ύψος αποδοχών, χρονική διάρκεια) (Πίνακας 18).

35. Στον αριθμό αυτό δεν περιλαμβάνονται οι δικαιούχοι του έτους 2010 για τους οποίους δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

Πίνακας 18

Εξέλιξη των επιδομάτων αφερεγγυότητας του ΟΑΕΔ: 2000-2010

ΕΤΟΣ	ΔΑΠΑΝΕΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥΧΩΝ
2000	2.780.534,32	1.322
2001	1.679.488, 97	76
2002	641.506,38	2.763
2003	1.596.733,52	2.321
2004	871.900,36	183
2005	3.169.251,57	651
2006	2.597.570,49	758
2007	2.182.000,00	284
2008	1.603.000,00	432
2009	1.445.278,00	148
2010	2.574.091,00	(άνευ)-
ΣΥΝΟΛΟ	**21.141.354,61**	**8.938**

Πηγή: ΟΑΕΔ:2011
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Ειδικότερα και σε ότι αφορά τα έτη 2008-2010[36] που σχετίζονται με την οικονομική κρίση, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ, οι παροχές λόγω αφερεγγυότητας που δόθηκαν σε όλη την Ελλάδα είναι 5.622.369 ευρώ και αφορούν 580 δικαιούχους (μη συνυπολογίζοντας το 2010 για το οποίο δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία ως προς τον αριθμό των δικαιούχων). Ως προς τη χρονική εξέλιξη του ύψους των παροχών, το έτος 2009 παρατηρείται μείωση του ποσού που διατίθεται για αμοιβές εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη σε σχέση με το 2008 καθώς και μείωση του αριθμού των δικαιούχων. Η μείωση των παροχών κατά το έτος 2009 είναι σε ποσοστό περίπου 10% ενώ η μείωση του αριθμού των δικαιούχων σε σχέση με το 2008 είναι περίπου σε ποσοστό 66% (Πίνακας 19). Το στοιχείο αυτό δείχνει ότι αυξάνεται ο μέσος όρος αποδοχών που χορηγήθηκαν στους δικαιούχους κατά το έτος 2009. Το έτος 2010 παρατηρείται αύξηση των δαπανών για παροχές αφερεγγυότητας, η οποία είναι περίπου 78% αυξημένη σε σχέση με το 2009 (2.574.091 ευρώ έναντι 1.445.278 ευρώ).

36. Για το έτος 2011 δεν κατέστη δυνατόν να συλλεχτούν στοιχεία.

Πίνακας 19

Εξέλιξη των επιδομάτων αφερεγγυότητας του ΟΑΕΔ και ποσοστιαία μεταβολή: 2008-2010

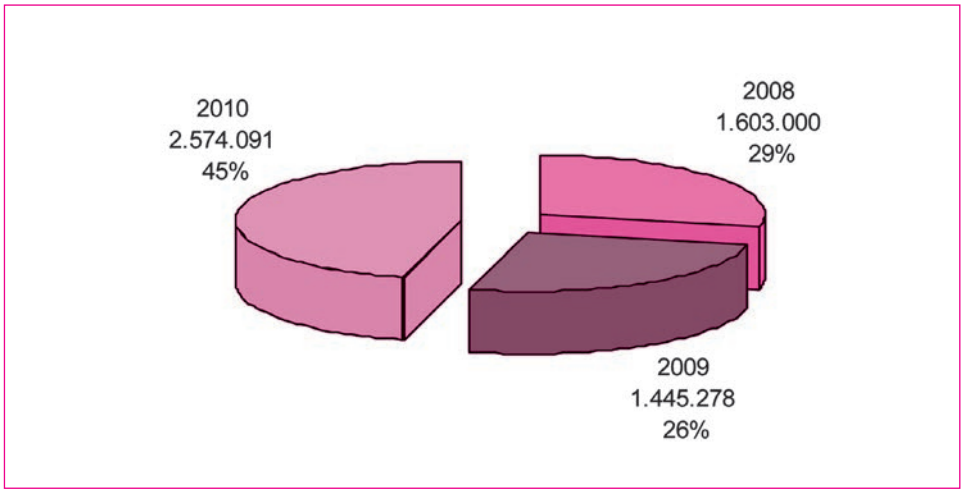
ΕΤΟΣ	ΔΑΠΑΝΕΣ (σε ευρώ)	ΕΞΕΛΙΞΗ (%) ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥΧΩΝ	ΕΞΕΛΙΞΗ (%) ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΕΤΟΣ
2008	1.603.000		432	
2009	1.445.278	-9,84%	148	-65,74%
2010	2.574.091	78,10%		
ΣΥΝΟΛΟ	**5.622.369**		**580**	

Πηγή: ΟΑΕΔ:2011
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Ως προς το συνολικό ποσό των αποδοχών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη και την κατανομή των αποδοχών στην τριετία 2008-2010, αναδεικνύεται ότι το ποσοστό των αποδοχών που χορηγεί ο ΟΑΕΔ το έτος 2010 αντιστοιχεί στο 45% επί του συνολικού ποσού της τριετίας. (Γράφημα 14).

Γράφημα 11

Κατανομή των επιδομάτων αφερεγγυότητας του ΟΑΕΔ κατά την τριετία 2008-2010



Πηγή: ΟΑΕΔ:2011
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Έκτακτα επιδόματα

Επιπλέον, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ, κατά το έτος 2010, πέραν των συγκεκριμένων θεσμοθετημένων ειδικών επιδομάτων, ο ΟΑΕΔ παρείχε οικονομικές ενισχύσεις υπό τη μορφή παροχής εφάπαξ ποσού, 1000 ευρώ /άτομο, σε 1.363 εργαζόμενους από 8 επιχειρήσεις, οι οποίες αντιμετώπιζαν οικονομικά προβλήματα που είχαν ως αποτέλεσμα σημαντική καθυστέρηση στην καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών (Πίνακας 20).

Πίνακας 20

Έκτακτα επιδόματα μέσω ΛΑΕΚ: 2010

Α/Α	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΕΙΔΟΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	ΠΟΣΟ ΠΟΥ ΔΙΑΤΕΘΗΚΕ
1	ΕΝΩΜΕΝΗ ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ	(1.000,00€ * 840 άτομα)	840	840.000
2	ΜΑΡΜΑΡΙΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΣΚΑΡΗ	(1.000,00€ *75 άτομα)	75	75.000
3	ΑΡΙΣΤΟΣ ΦΙΛΙΣ	(1.000,00€ * 15 άτομα)	15	15.000
4	ELITE	(1.000,00€ * 180 άτομα)	180	180.000
5	ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΡΟΧΑΙΟΥ ΥΛΙΚΟΥ	(1.000,00€ * 161 άτομα)	161	161.000
6	ELITE (Β ΔΟΣΗ)	(1.000,00€ * 85 άτομα)	85	85.000
7	ΝΑΥΣΙ	(1.000,00€ * 6 άτομα)	6	6.000
8	ΚΑΜΠΑΝΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ	(1000* 1 άτομα)	1	1.000
	ΣΥΝΟΛΟ		**1.363**	**1.363.000**

Πηγή: ΟΑΕΔ:2011
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

3.6. Κλείσιμο και διαγραφές επιχειρήσεων στην Ελλάδα: 2008-2011

Σύμφωνα με την επεξεργασία των στοιχείων του ΕΒΕΑ για το χρονικό διάστημα 2008 -2011, προκύπτει ότι ο αριθμός των επιχειρήσεων του Ν. Αττικής (και στους 3 τομείς οικονομικής δραστηριότητας) οι οποίες διαγράφηκαν από το ΕΒΕΑ το έτος 2010, υπερπενταπλασιάστηκαν σε σχέση με το 2008. Δηλαδή ενώ το έτος 2008 διαγράφηκαν από το ΕΒΕΑ 804 επιχειρήσεις, το 2010 ο αριθμός τους αυξήθηκε σε 4.594. Ως προς το έτος δε 2011, ο αριθμός των επιχειρήσεων που διαγράφηκαν αυξάνεται ακόμα περισσότερο, προσεγγίζοντας τις 5.100 επιχειρήσεις. (Πίνακας 21).

Ειδικότερα ως προς την ποσοστιαία κατανομή των διαγραφών των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, τα στοιχεία αναδεικνύουν ότι ο τομέας του εμπορίου καταλαμβάνει το μεγαλύτερο ποσοστό (62%) ως προς τις διαγραφές, ενώ οι υπόλοιποι δύο βασικοί τομείς (βιομηχανία και παροχή υπηρεσιών) καλύπτουν μαζί το 38%. (Πίνακας 21)

Πίνακας 21

Διαγραφές επιχειρήσεων ΕΒΕΑ και κατανομή ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας: 2008-2011 (Νομός Αττικής)

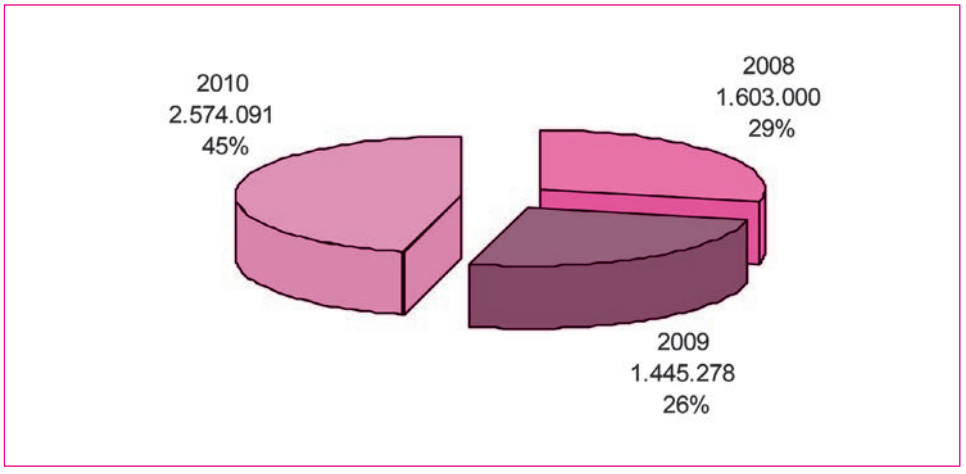
ΚΛΑΔΟΣ	ΔΙΑΓΡΑΦΕΣ					
	ΕΤΟΣ 2008	ΕΤΟΣ 2009	ΕΤΟΣ 2010	ΕΤΟΣ 2011	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
ΕΜΠΟΡΙΟ	512	770	2881	3143	7306	61,94 %
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	109	224	668	768	1769	15,00 %
ΠΑΡ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	183	304	1045	1189	2721	23,06 %
ΣΥΝΟΛΟ	**804**	**1298**	**4594**	**5100**	**11796**	**100%**

Πηγή: ΕΒΕΑ

Όσον αφορά δε την κατ έτος ποσοστιαία κατανομή των διαγραφών των επιχειρήσεων, κατά την τετραετία 2008-1011, σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, παρατηρείται ότι το 2010- 2011 πραγματοποιείται το 82% (43% το 2011 και39% το 2010) των διαγραφών επιχειρήσεων όλης της χρονικής διάρκειας, ενώ το υπόλοιπο διάστημα 2008-2009 πραγματοποιείται μόνο το 18% επί του συνόλου των διαγραφών επιχειρήσεων (Γράφημα 15).

Γράφημα 15

Κατανομή διαγραφών επιχειρήσεων ΕΒΕΑ: 2008-2011



Πηγή: ΕΒΕΑ
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Από άλλη σχετική έρευνα και συγκεκριμένα αυτή του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, που αφορά την εξαμηνιαία έρευνα γνώμης[37] που διε-

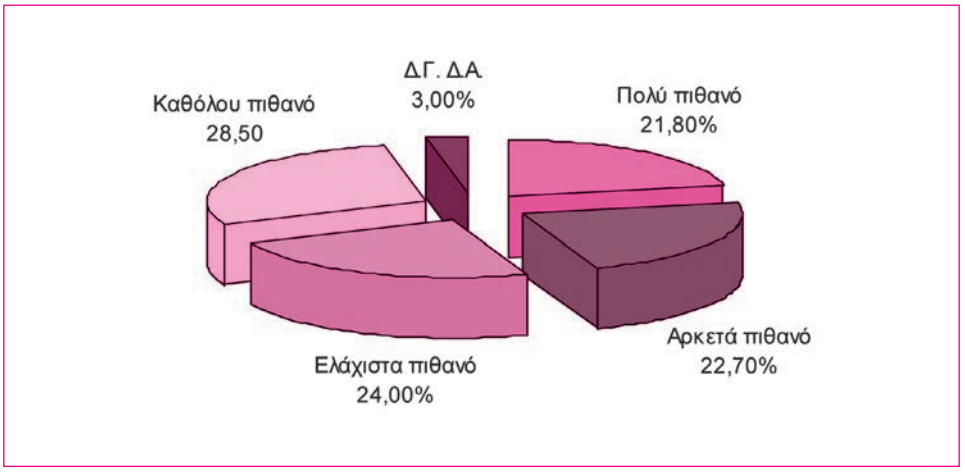
37. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ: Έρευνες Γνώμης, Ιούλιος 2011: Τάσεις οικονομικού κλίματος και Δελτίο Τύπου, Αθήνα, Αύγουστος 2011

νεργήθηκε στο διάστημα από 21-29 Ιουλίου 2011, σε συνεργασία με την MARC A.E, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της, σε πανελλαδικό δείγμα 1200 επιχειρήσεων των κλάδων της μεταποίησης, του εμπορίου και των υπηρεσιών, καταγράφεται συνέχιση των τάσεων συρρίκνωσης της αγοράς καθώς και της επιδείνωσης των βασικών δεικτών των επιχειρήσεων (στο 81,3% επί του συνόλου του δείγματος).

Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, σημαντικά υψηλό ποσοστό των μικρών επιχειρήσεων, θεωρεί ως πολύ ή ως αρκετά πιθανό το ενδεχόμενο να έχει το επόμενο διάστημα σοβαρό πρόβλημα λειτουργίας σε βαθμό που να κινδυνεύσει να κλείσει αν και αυτό καταγράφεται σαφώς χαμηλότερο σε σχέση με τον Ιανουάριο του 2011 (44,5% έναντι 52,7%, Γράφημα 17). Το ποσοστό των επιχειρήσεων που θεωρούν πολύ πιθανό να προχωρήσουν σε κλείσιμο το επόμενο διάστημα ανέρχεται σε 21,8 % (Γράφημα 16). Το ποσοστό αυτό εκτιμάται ότι αντιστοιχεί σε 183.000 επιχειρήσεις, από τις οποίες προβλέπεται να διακόψουν τη λειτουργία τους μέχρι το τέλος του 2011 οι 100.000. Η αντίστοιχη πρόβλεψη για κλείσιμο των επιχειρήσεων τον Ιανουάριο του 2011 ήταν 225.000. Σύμφωνα με τους αναλυτές της έρευνας γνώμης, η μείωση των ποσοστών σε σχέση με τον Ιανουάριο του 2011, μπορεί να «οφείλεται στο γεγονός ότι μετά το πρώτο «κύμα» εξόδου από την αγορά επιχειρήσεων, αλλά και συρρίκνωσης του αριθμού των εργαζομένων εισερχόμαστε σε ένα ανθεκτικότερο πυρήνα επιχειρήσεων, οι οποίες «προσπαθούν» και «θέλουν» να αντέξουν περισσότερο».

Γράφημα 16

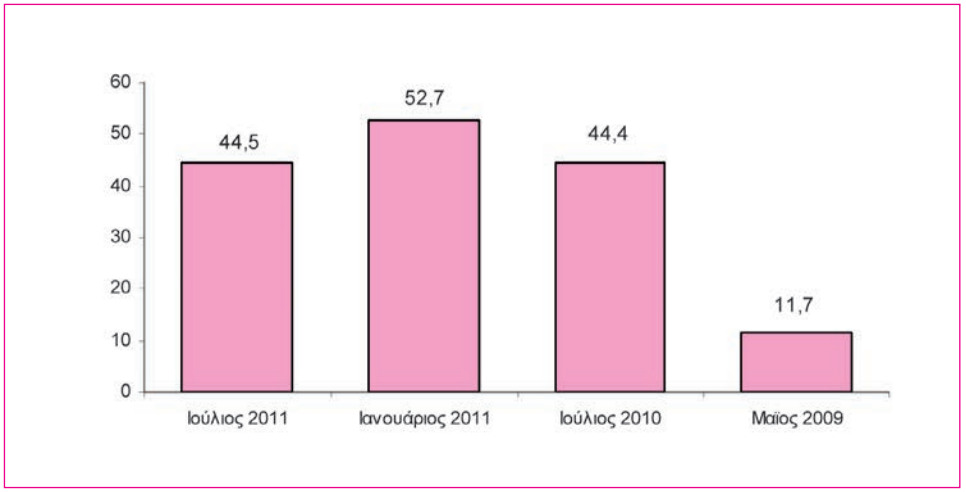
Θεωρείτε πιθανό ή όχι το ενδεχόμενο η επιχείρησή σας να έχει σοβαρό πρόβλημα λειτουργίας το επόμενο διάστημα σε βαθμό που θα κινδυνεύει να κλείσει;



Πηγή: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αύγουστος 2011

Γράφημα 17

Φόβος των επιχειρήσεων για ενδεχόμενο κλείσιμο: 2009-2011 (Ποσοστιαία σύνθεση %)



Πηγή: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αύγουστος 2011

Παράλληλα, παρατηρείται αξιοσημείωτη διαφοροποίηση ως προς τις προβλέψεις περί κινδύνου κλεισίματος/πτώχευσης ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Οι μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις, ιδιαίτερα αυτές με προσωπικό 10 ατόμων και άνω, προσβλέπουν-ελπίζουν περισσότερο στη σταθεροποίηση της καθοδικής τους πορείας ή ακόμη και σε βελτίωση των οικονομικών επιδόσεών τους. Από την άλλη πλευρά, η πλειοψηφία των μικρότερων σε μέγεθος επιχειρήσεων προβλέπουν ότι η επιδείνωση θα αφορά όλους τους δείκτες της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας.

Τέλος, σε ότι αφορά τις εκτιμήσεις για την απασχόληση, η έρευνα γνώμης από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ προβλέπει την απώλεια 134.000 θέσεων μισθωτής εργασίας κατά το 2ο εξάμηνο του 2011 καθώς και περαιτέρω επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων. Ποσοστό 20,4% των επιχειρήσεων του δείγματος αναφέρει μείωση της απασχόλησης, ενώ αύξηση αναφέρει μόνο το 3,1%. Για το επόμενο δωδεκάμηνο (2012) αποτυπώνεται ο κίνδυνος απώλειας 250.000 θέσεων απασχόλησης (εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι, μισθωτοί).

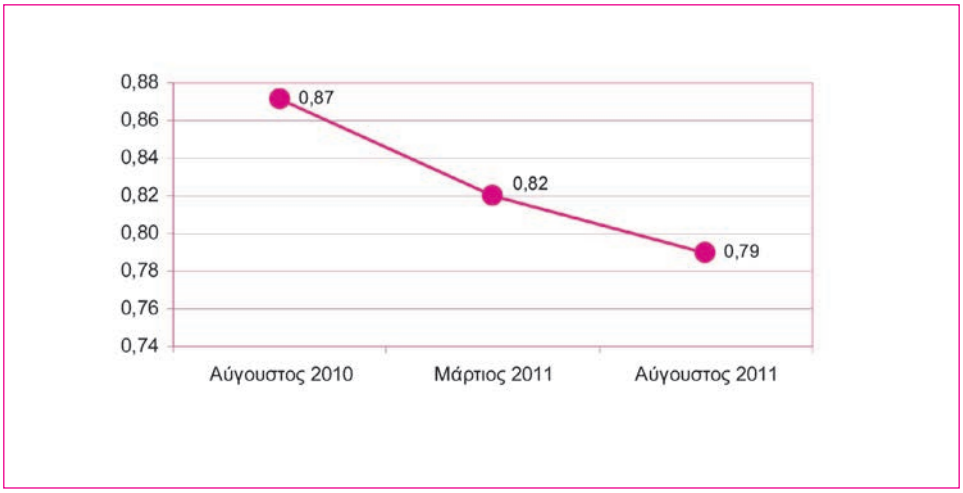
Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα στοιχεία του IN.EM.Y. της ΕΣΕΕ και την τρίτη επιτόπια έρευνα που διενήργησε τον Αύγουστο 2011 στους κυριότερους εμπορικούς δρόμους περιοχών Αττικής[38], Θεσσαλονίκης και άλλων 8 πόλεων της Βορείου Ελλάδας, με σκοπό την καταγραφή των επιχειρήσεων που κλείνουν, καταγράφεται ένα ποσοστό 25% των επιχειρήσεων, από15% των εμπορικών επιχειρήσεων που παρουσιαζόταν τον Αύγουστο του 2010 και 21 % τον Χειμώνα του 2011. Αυτό σημαίνει ότι μία στις 4 εμπορικές επιχειρήσεις στο σύνολο της Χώρας οδηγήθηκαν σε κλείσιμο το τε-

38. Στην Αττική διερευνήθηκαν δρόμοι κεντρικοί στο Κολωνάκι, Καλλιθέα, Μαρούσι, Νέα Ιωνία, Κηφισιά, Πειραιάς, κ.α.

λευταίο έτος. Σύμφωνα με την επισήμανση όμως της ΕΣΕΕ, «μια στις τέσσερεις εμπορικές επιχειρήσεις μπορεί μεν να είναι κλειστή θεωρητικά και ουσιαστικά άλλα όχι γραφειοκρατικά και τυπικά. Για να διαγραφεί μια επιχείρηση οριστικά πρέπει να τακτοποιήσει φορολογικές, ασφαλιστικές και όποιες άλλες εκκρεμότητες». Επιπλέον, η διάθεση στοιχείων από τις 3 συνεχόμενες περιόδους καταγραφής, οδήγησε στην εκπόνηση ενός «**Δείκτη Επιβίωσης Εμπορίου»** από την ΕΣΕΕ, ο οποίος είναι ενδεικτικός και αναφέρεται μόνο στους υπό εξέταση εμπορικούς δρόμους.

Σύμφωνα με αυτόν (Γράφημα 18), από τις 323.000 εμπορικές επιχειρήσεις που λειτουργούσαν στις αρχές του 2009, τον Αύγουστο του 2011 επιβίωσαν οι 255.000 και έκλεισαν οι 68.000. Εάν εφαρμοστεί προβολή του Δείκτη Επιβίωσης, στον σημερινό αριθμό των εν λειτουργία επιχειρήσεων, τότε υπολογίζεται ότι αν συνεχίσει και το 2012 ο ίδιος ρυθμός αύξησης, το Φεβρουάριο του 2012, θα λειτουργούν 228.000 εμπορικές επιχειρήσεις και τον Αύγουστο του 2012 θα λειτουργούν περίπου 53.000 λιγότερες επιχειρήσεις. Θα πρόκειται δηλαδή για μια συνολική «αποχώρηση» από την αγορά κατά τη διετία 2010-2012 περίπου 122.000 εμπορικών επιχειρήσεων.

Γράφημα 18



Πηγή: IN.EM.Y. ΕΣΕΕ

4. Συμπεράσματα

Η αφερεγγυότητα και η πτώχευση των επιχειρήσεων, ιδίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης και ύφεσης όπως η σημερινή, αποτελεί ένα φαινόμενο με ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους μισθωτούς των επιχειρήσεων, τόσο σε ότι αφορά τη διασφάλιση των υφιστάμενων μισθολογικών και ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων το οποίο και λαμβάνει ευρύτερες διαστάσεις όσον αφορά τη συνολική λειτουργία της οικονομίας, την απασχόληση - ανεργία καθώς και την εν γένει προστασία των εργαζομένων.

Στις περιπτώσεις αφερεγγυότητας / πτώχευσης μιας επιχείρησης, σαφώς οι εργαζόμενοι αποτελούν την πλέον αδύναμη πλευρά, διαθέτοντας κατά τεκμήριο μικρότερη επιρροή και διαπραγματευτική δύναμη σε σχέση με τους υπόλοιπους πιστωτές (τράπεζες, προμηθευτές), ενώ ο μισθός και τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή τους σχέση αποτελούν συνήθως το μοναδικό παράγοντα βιοπορισμού τους και συνεπώς η αφερεγγυότητα ή πτώχευση του εργοδότη, έχει για αυτούς δυσμενέστερα αποτελέσματα.

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 και αντιμετωπίζεται διαφορετικά από το νομοθετικό πλαίσιο διαφόρων χωρών. Αυτό αφορά τόσο την «τυπική» νομική αντιμετώπιση των εργαζομένων από το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο, όσο και την ευρύτερη κοινωνική προστασία που παρέχεται από το κράτος.

Είναι εμφανές ότι, και μόνο η ανεργία ως αποτέλεσμα της αφερεγγυότητας ή πτώχευσης του εργοδότη, ιδίως σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και υψηλών ποσοστών ανεργίας, απαιτεί την ύπαρξη ισχυρού προστατευτικού δικτύου ασφαλείας για τον αδύναμο πόλο της εργασιακής σχέσης, τον εργαζόμενο.

Για το λόγο αυτό, ήδη από το 1949 και σε διεθνές επίπεδο, η ελάχιστη προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις πτωχεύσεων, προβλέπεται στη σχετική Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (No 95) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) η οποία και ενσωματώθηκε στα πτωχευτικά δίκαια των επιμέρους κρατών – μελών. Στην κατεύθυνση αυτή κινήθηκε και το Κοινοτικό Δίκαιο με την υιοθέτηση αρχικά της Οδηγίας 2082/94 «περί προστασίας των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη καθώς και του Κανονισμού (ΕΚ) 1346/2000 «περί των διαδικασιών αφερεγγυότητας.

Σήμερα και σε γενικές γραμμές τα πτωχευτικά δίκαια που ισχύουν στις επιμέρους χώρες εξελίσσονται συνεχώς και διαφοροποιούνται σημαντικά μεταξύ τους δίνοντας διαφορετικό βαθμό προτεραιότητας στην κάλυψη των αξιώσεων των εργαζόμενων κατά περίπτωση. Ως γενικότερη τάση πάντως, από την παρούσα μελέτη προκύπτει ότι τα εθνικά νομοθετικά πλαίσια βρίσκονται κατά τα τελευταία έτη σε μια διαδικασία εκσυγχρονισμού, μέσα σε συνθήκες νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης, έχοντας ως βασικό στόχο να καταστήσουν συντομότερη, ευκολότερη και λιγότερο κοστοβόρα την όλη διαδικασία διαχείρισης της αφερεγγυότητας και της πτωχευτικής διαδικασίας. Η κυριότερη τάση που επικρατεί, είναι η προσπάθεια διατήρησης της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων που έχουν περιέλθει σε καθεστώς αφερεγγυότητας μέσω της εκπόνησης και εφαρμογής εταιρικών σχεδίων αναδιοργάνωσης.

Παρότι όμως, τουλάχιστον σε επίπεδο Ε.Ε. και στο πλαίσιο της εναρμόνισης του πτωχευτικού και εταιρικού δικαίου, έχει υπάρξει ένα πλέγμα συστάσεων, βασικό μέρος των οποίων αποτελεί και η δημιουργία Μη-

τρώων αφερεγγυότητας από τα οποία θα μπορούσαν να αντληθούν ποσοτικά δεδομένα ως προς την πορεία, την εξέλιξη και τις επιπτώσεις του φαινομένου, εν τούτοις η σχετική διαδικασία καθυστερεί.

Ως προς τη συλλογή στοιχείων και την παρακολούθηση των πτωχεύσεων στην Ευρώπη, η Eurostat συλλέγει στοιχεία μόνο για το κλείσιμο των επιχειρήσεων, ασχέτως εάν αυτές είναι αποτέλεσμα πτώχευσης ή όχι, ενώ ποσοτικά δεδομένα ή εκτιμήσεις για τις πτωχεύσεις αυτές καθ' αυτές, συλλέγονται και είναι διαθέσιμα από δύο (2) ιδιωτικούς διεθνείς χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς.

Σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία εκτιμάται ότι, οι πτωχεύσεις στην Ευρώπη σε γενικές γραμμές αντιστοιχούν σε ένα ποσοστό 15% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων, ενώ σε περιόδους κρίσης τα φαινόμενα πτωχεύσεων αυξάνονται σημαντικά.

Κατά την περίοδο έναρξης της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης (2008-2009) σημειώνονται υψηλότατα ποσοστά αύξησης της αφερεγγυότητας στις αναπτυγμένες χώρες και η ποσοστιαία αύξηση του συνολικού δείκτη αφερεγγυότητας, όπως προσδιορίζεται με έτος αναφοράς το έτος 2000, κατά τα έτη αυτά, υπολογίζεται σε 56%.

Στην Ευρώπη, τη διετία 2008-2009, αυξάνονται σημαντικά τα φαινόμενα πτωχεύσεων σε σχέση με το έτος 2007 (σωρευτικά κατά 36 % σε 17 χώρες της Δυτικής Ευρώπης και κατά 46% στις Χώρες της Ευρωζώνης). Στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, παρατηρείται το 2010 αύξηση των πτωχεύσεων κατά 14% σε σχέση με το 2009.

Για τη χώρα μας, τα στοιχεία των οργανισμών δείχνουν μια μείωση του αριθμού των πτωχεύσεων μεταξύ της διετίας 2006 - 2007 και των επόμενων ετών ως το 2010. Επίσης, στην περίπτωση της Ελλάδας, όπως και άλλων χωρών της Νότιας Ευρώπης, ο δείκτης πτωχεύσεων (αριθμός πτωχεύσεων ανά 10.000 επιχειρήσεις) εμφανίζεται χαμηλότερος σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες (η Ελλάδα εμφανίζεται με 7 πτωχεύσεις ανά 10.000 επιχειρήσεις). Το στοιχείο 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.

Ως προς το υφιστάμενο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο της αφερεγγυότητας και της πτώχευσης των επιχειρήσεων, σε γενικές γραμμές μπορεί να εκτιμηθεί ανεπαρκές ως προς την προστασία των εργαζομένων.

Τυπικά δίνεται στους μισθωτούς το δικαίωμα προνομιακής ικανοποίησης των απαιτήσεων που προέκυψαν πριν ή κατά την διάρκεια της πτωχευτικής διαδικασίας, με βάση τον ισχύοντα πτωχευτικό κώδικα. Πλην όμως, η προνομιακή καταβολή των οφειλών προς τους εργαζόμενους (προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων) ουσιαστικά αναιρείται τόσο από την εισαγωγή σε αυτό των εμπράγματων δανειστών (τράπεζες και χρηματοπιστωτικά ιδρύματα) αλλά και από την χρονοβόρα και κοστοβό-

ρα διαδικασία και την ύπαρξη ή όχι επαρκούς πτωχευτικής περιουσίας.

Στην περίπτωση δε της υπαγωγής στο άρθρο 99 Ν. 3588/2007, το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων δεν επεκτείνεται με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να βρίσκονται αντιμέτωπη με επαχθή διλήμματα περιορισμού των απαιτήσεων και των δικαιωμάτων τους, ώστε να «αποφευχθεί η πτώχευση» και να διατηρηθεί η θέση εργασίας τους.

Επιπλέον, και όσον αφορά την υφιστάμενη πρακτική με βάση και τα χρονικά όρια που θέτει η νομοθεσία, τα διαστήματα που προβλέπονται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών πτώχευσης ή συνδιαλλαγών είναι πολύ μεγάλα, ώστε να ικανοποιηθούν σε εύλογο χρονικό διάστημα οι νόμιμες απαιτήσεις των μισθωτών, όπως π.χ. οι δεδουλευμένες αποδοχές, δώρα, επιδόματα, ασφαλιστικές εισφορές κλπ.

Εξάλλου, κατά την πτωχευτική διαδικασία, η τελική ικανοποίηση των νόμιμων απαιτήσεων των εργαζομένων εξαρτάται άμεσα από την ύπαρξη ή μη περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι δύνανται να αποζημιωθούν, μόνο εάν βρεθούν χρήματα από την πώληση της περιουσίας της εταιρείας (πώληση εμπορευμάτων, κτηρίων κλπ.). Εάν δε βρεθούν, οι εργαζόμενοι δεν θα μπορέσουν να πάρουν χρήματα από την εταιρεία και τον Σύνδικο.

Είναι εμφανές, και έχει αυτό έχει ήδη αποτελέσει αντικείμενο έντονου δημόσιου διαλόγου ότι, ειδικά η διαδικασία συνδιαλλαγής (υπαγωγή στο άρθρο 99 του Ν. 3588/2007), παρέχει σημαντικές διευκολύνσεις στους εργοδότες, οι οποίοι σε αρκετές περιπτώσεις 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.

Ταυτόχρονα, η διαδικασία συνδιαλλαγής αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους όπως και τους υπόλοιπους πιστωτές, χωρίς να ρυθμίζει επί το ευνοϊκότερο περαιτέρω τα ζητήματα και τους κινδύνους που ενδεχομένως να προκύψουν για τα δικαιώματα των εργαζομένων, μιας επιχείρησης η οποία αιτείται την υπαγωγή της στην διαδικασία της συνδιαλλαγής, όπως ενδεχόμενη μη καταβολή των δεδουλευμένων, καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς καταβολή αποζημίωσης κά.

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 εργασιακών δικαιωμάτων και αδυναμίας βιοπορισμού των εργαζομένων. Επιπλέον, τα μέτρα τα οποία προβλέπονται για την οικονομική κάλυψη των εργαζομένων, από το λογαριασμό εγγύησης που διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ (επίδομα αφερεγγυότητας και άλλα), αφορούν την ελάχιστη δυνατή προστασία που

προκύπτει από τη σχετική Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/94/ΕΚ (άρθρο 4), δηλαδή καταβολή αποδοχών 3 μόνον μηνών σε περίπτωση πτώχευσης και 6 μηνών σε περίπτωση υπαγωγής στο άρθρο 99 του Ν.3588/2007, καθώς και κάποια έκτακτα ή κατά περίπτωση καταβαλλόμενα επιδόματα, χωρίς όμως αυτά να μπορούν να καλύψουν το σύνολο των απαιτήσεων που έχουν και δικαιούνται οι εργαζόμενοι.

Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω είναι ότι ο εργαζόμενος καλύπτεται μόνο εν μέρει και με σημαντική καθυστέρηση, ενώ στην πλειοψηφία των περιπτώσεων αντιμετωπίζει τον κίνδυνο οριστικής απώλειας των οικονομικών του δικαιωμάτων.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι προφανές ότι απαιτείται σημαντική ενίσχυση του κρατικού λογαριασμού εγγύησης (ΟΑΕΔ) και λήψη μέτρων τα οποία θα προστατεύουν ουσιαστικά και πιο ολοκληρωμένα το εισόδημα και τα δικαιώματα των εργαζομένων, 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.

Ως προς την καταγραφή και παρακολούθηση του φαινομένου της αφερεγγυότητας και των επιπτώσεων του στην απασχόληση από επίσημους θεσμικούς μηχανισμούς στη χώρα μας, υπάρχει σημαντικό έλλειμμα και παρά την πρόβλεψη λειτουργίας του ΓΕ.ΜΗ, η οποία καθυστερεί.

Ο αριθμός των πτωχεύσεων καθώς και των επιχειρήσεων που κλείνουν στην Ελλάδα, εμφανίζει μια σημαντική αύξηση κατά το έτος 2010. Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνουν τόσο οι αποφάσεις πτωχεύσεων από το πρωτοδικείο Αθηνών, όσο και τα στοιχεία που συλλέγονται και οι μελέτες που διεξάγονται από τους επαγγελματικούς φορείς των εργοδοτών.

Ως προς τον αριθμό των αιτήσεων υπαγωγής επιχειρήσεων στη διαδικασία συνδιαλλαγής του άρθρου 99 (Ν. 3588/2007) τα στοιχεία δείχνουν μια μικρή αύξηση κατά τα έτη 2009-2011 στην περιοχή της Αθήνας. Επίσης είναι αξιοσημείωτο, ότι σημαντικός αριθμός των αιτημάτων για υπαγωγή στο άρθρο 99, απορρίπτεται λόγω μη πλήρωσης των προϋποθέσεων που θέτει ο νόμος.

Ως προς τη κλαδική / τομεακή σύνθεση της διαδικασίας συνδιαλλαγής και των πτωχεύσεων στη χώρα μας κατά την τελευταία τετραετία (2008-2011), το μεγαλύτερο μέρος κατέχει ο τομέας του εμπορίου και ακολουθεί με αρκετή διαφορά ο κλάδος της μεταποίησης.

Ως προς τη γεωγραφική κατανομή των πτωχεύσεων κατά τα έτη 2008-2011, στην Ελλάδα, διαπιστώνεται ότι περίπου το 50% των πτωχεύσεων συναντάται στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας και το υπόλοιπο 50% στις άλλες πόλεις, με αυξημένη

συμμετοχή της Θεσσαλονίκης και του Πειραιά.

Ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις που πτώχευσαν ή εντάχθηκαν σε καθεστώς συνδιαλλαγής, υπάρχουν μόνο ενδεικτικά στοιχεία, χωρίς να μπορεί να αποτιμηθεί ο ακριβής αριθμός. Όμως, το σύνολο σχεδόν των εργαζόμενων κατά τις περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη, χάνουν την θέση εργασίας τους, όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Ως προς την κατηγορία των επιχειρήσεων που οδηγούνται σε πτώχευση ή συνδιαλλαγή, σημαντικό μέρος καλύπτουν οι ατομικές επιχειρήσεις (μαζί με τις Ομόρρυθμες και Ετερόρρυθμες Εταιρείες), γεγονός που εξηγείται από την αυξημένη συμμετοχή αυτών των επιχειρήσεων στη σύνθεση της οικονομίας και ακολουθούν οι Ανώνυμες Εταιρίες και οι ΕΠΕ..

Τέλος και σε ότι αφορά τις επιμέρους μελέτες / έρευνες που περιοδικά διεξαγάγουν οι εργοδοτικές οργανώσεις σχεδόν όλες καταλήγουν σε μια κοινή διαπίστωση: λόγω της ύπαρξης μεγάλου αριθμού ατομικών επιχειρήσεων στη χώρα μας, ένας σημαντικά μεγάλος αριθμός εταιρειών οδηγούνται σε πτώχευση χωρίς να «περνούν» από την επίσημη διαδικασία πτώχευσης μέσω σχετικού αιτήματος στα κατά τόπους Πρωτοδικεία και συνεπώς δεν μπορούν να συνυπολογιστούν στον επίσημο αριθμό των επιχειρήσεων που περιέρχονται σε καθεστώς αφερεγγυότητας/πτώχευσης, ώστε να αποτιμηθεί με ακρίβεια το φαινόμενο.

Στις επόμενες αναλύσεις του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, αναδεικνύεται ως αναγκαιότητα, να αποτυπωθούν και να ερμηνευθούν με περισσότερη ακρίβεια, η εξέλιξη και οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της γενικευμένης αφερεγγυότητας/πτώχευσης των επιχειρήσεων, κατά την τρέχουσα περίοδο 2011-2012 της βαθιάς οικονομικής ύφεσης και ανεργίας, που δημιούργησε η εφαρμογή του Μνημονίου

5. Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Αγγελάκης Ε. Μιχάλης, «Οι αλλαγές που επήλθαν στον πτωχευτικό κώδικα με τον Ν. 3588/2007» (ΦΕΚ Α' 153/10-7-2007), ΘΕΜΑΤΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, σελ. 856-872.

Βενιέρης, Ι. & Ε. Βαρχαλαμά, «Επιχειρήσεις. Μετασχηματισμοί και μεταβολές στην επιχείρηση. Προβληματική εξέλιξη της επιχείρησης», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ 2011.

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ) Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (Ι.Μ.Ε.), «Έρευνα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ- Αύγουστος 2011- Εξαμηνιαία αποτύπωση οικονομικού κλίματος στις μικρές επιχειρήσεις (0-49 άτομα προσωπικό)», Αύγουστος 2011, Αθήνα

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (1949), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) No 95, «Περί προστασίας του μισθού»

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (1992), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) No 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.), «Αποτελέσματα νέας έρευνας καταγραφής των κλειστών Εμπορικών Επιχειρήσεων σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και άλλες πόλεις της Ελλάδας –Δείκτης Επιβίωσης του εμπορίου», 2011, Αθήνα

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), 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 http://www.icap.gr

Κατηφόρης Μ. Νικόλαος, «Μερικές σκέψεις για τις δικονομικές ρυθμίσεις του νέου Πτωχευτικού Κώδικα», ΧΡΟΝΙΚΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ 2008, σελ.14-20.

Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1346/2000 του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 2000 περί των διαδικασιών αφερεγγυότητας.

Ληξουριώτης Ι., «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Νομική Βιβλιοθήκη 2010

Μαρίνου Μιχαήλ-Θεόδωρος, «Το σχέδιο αναδιοργάνωσης κατά τον Πτωχ. Κ 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, αναρτήθηκε στις 2/12/2011 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 2008/94/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2008 «Περί προστασίας των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη» (κωδικοποιημένη έκδοση)

Οδηγία 91/383/ΕΟΚ.

Ρόκας Ν. Κ., «Ευθύνη για παρέκκλιση της πτώχευσης», Εμπ.Δ 2008, σελ. 1-24.

Ρόκας, Ν., Στοιχεία πτωχευτικού Δικαίου, Εκδ. Σάκκουλα, 1994

Σιβιτανίδης Γ. Αλκαίος, «Ερμηνευτικά ζητήματα αναφορικά με το ν.3869/2010», ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ 2011, Τόμος 59, σελ. 656-667.

Σιδέρης Δ., «Επιπτώσεις της αφερεγγυότητας του εργοδότη στις εργασιακές σχέσεις», ΔΕΝ 2004,1841.

Σωτηριάδης Σεραφείμ, «Η διάσωση των επιχειρήσεων κατά το άρθρο 99 Ν. 3588/2007», ΔΕΛΤΙΟ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2011, Τεύχος 1462, σελ. 422-432.

Σωτηρόπουλος Γεώργιος, «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.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

CMS Newsletter (2011a), *«Restructuring and Insolvency in Europe, Spring 2011», https://www.cms-bfl.com/Hubbard.FileSystem/files/Publication/bc4243b5-c4da-4736-b564-5ce79da3c443/Presentation/PublicationAttachment/f23bc33d-a362-4139-98ff-5f5173bed783/CMS Restructuring Insolvency Newsletter 2011Spring.pdf*

CMS Newsletter, **(2011b)** *«Restructuring and Insolvency in Europe, Summer 2011»http://www.cmslegal.com/Hubbard.FileSystem/files/Publication/35adee44-80c2-4212-a0ca-04f6665ec3f6/*

Presentation/PublicationAttachment/ef96712a-514c-4c8d-abb6-057f03507ae7/LS07101_RZ_NL_RestInsSummer11.pdf

CMS Newsletter, (2011c) *«Restructuring and Insolvency in Europe, Autumn 2011» http://www.cms-dsb.com/Hubbard.FileSystem/files/Publication/f3162619-105e-464a-aae0-5bc5ac49fc9a/Presentation/PublicationAttachment/c6f5c418-488e-43a1-9baa-6254f85a1025/CMS_Newsletter_Restructuring_and_Insolvency_autumn_2011.pdf*

D&B Special Report (2011a), *«Global Business Failures Report»*, June 2011, ***http://www.dnb.com/asset/document/dnb_pdfs/15696975.pdf***

***D&B Special Report,* (2011b)** «Global Business Failures Report», September 2011, *http://www.dnb.com/asset/document/dnb_pdfs/15637325.pdf*

European Commission (2011a), Report of the Expert group, *«A second chance for entrepreneurs: Prevention of Bankruptcy, Simplification of Bankruptcy procedures and support for a fresh start»,* Brussels January 2011

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/business- environment/files/second_chance_final_report_en.pdf

European Commission (2011b), *«Business Dynamics: Start-ups, Business Transfers and Bankruptcy»,* Final Report, Brussels, January 2011 *http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/business-environment/files/business_dynamics_final_report_en.pdf*

Johnson G. W. (2006), "*Insolvency and social protection: Employee entitlements in the event of employer insolvency"*, OECD, Meeting 27-28 April 2006. *http://www.oecd.org/dataoecd/42/45/38184691.pdf*

Johnson, L., (2002) "Employee Interests in Bankruptcy: Lessons from Enron" (2002). *Popular Media.* Paper 14. http://digitalcommons.law.uga.edu/fac_pm/14

World Bank & International Finance Corporation (2011), *«Doing Business 2011» http://www.doingbusiness.org/~/media/fpdkm/doing%20business/documents/annual-reports/english/db11-fullreport.pdf*

World Bank & International Finance Corporation (2012), *«Doing Business 2012»* http://www.doingbusiness.org/~/media/fpdkm/doing%20business/documents/annual-reports/english/db12-fullreport.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

Διάκριση 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

ΜΕΡΟΣ Β΄
Οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις υπό την απειλή της ανεργίας κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης

1. Εισαγωγή

Η διεθνής, η ευρωπαϊκή και η ελληνική οικονομία πλήττονται από το 2008, από μια πρωτόγνωρη οικονομική κρίση και ύφεση, με την έννοια των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και επιπτώσεων, σε σύγκριση με τις συντελούμενες οικονομικές κρίσεις κατά τον 20ο αιώνα. Πράγματι, η σημερινή κρίση ξεκίνησε ως κρίση χρηματοπιστωτική, μετεξελίχθηκε διεθνώς σε κρίση της πραγματικής οικονομίας και εξελίσσεται σε κρίση απασχόλησης με την αρνητική τάση της ανεργίας, η οποία διεθνώς αλλά και στην Ευρώπη και την χώρα μας έχει φθάσει το 2011 (17,4%) σε υψηλά επίπεδα.[1]

Υπό αυτά τα δεδομένα, οι επιπτώσεις της παγκόσμιας και ευρωπαϊκής οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις έχουν αρχίσει να γίνονται ορατές σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Σε μια περίοδο έντασης της κρίσης στον ευρωπαϊκό χώρο οι εξελίξεις και ο αντίκτυπός τους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αποκτούν ιδιαίτερο χαρακτήρα, πόσο μάλλον όταν η δυσχερής οικονομική συγκυρία, εκτός από τις εύλογες επιπτώσεις που επιφέρει στην απασχόληση και στην εργασία, χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό και ως «ευκαιρία» για επώδυνες παρεμβάσεις και αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.

Η ανεργία αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς και παρουσιάζει μεγέθη που υπερβαίνουν τους υψηλότερους δείκτες των δύο τελευταίων δεκαετιών, όταν σε ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό χωρών, στις οποίες καταγράφονται διψήφια ποσοστά με τάσεις αυξητικές και κατά το 2010.

Οι εργασιακές σχέσεις ασφυκτιούν σε αυτό το περιβάλλον και η συγκυρία της κρίσης αποτελεί αφορμή για επιβολή μεγαλύτερης ευελιξίας στην εργασία και περιορισμών των εργασιακών δικαιωμάτων και αμοιβών, σε βαθμό που η συνεχιζόμενη και επεκτεινόμενη υποβάθμιση της εργασίας να αποτελούν εξελίξεις πλήρους απαξίωσης της.

Η δραματική αύξηση του κινδύνου της ανεργίας λειτουργεί ως πολιορκητικός κρίκος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ενώ παράλληλα επιδιώκεται η επέκταση της άκρατης ευελιξίας στην απασχόληση καθώς στους εργαζόμενους τίθεται εμμέσως ή αμέσως το δίλημμα διατήρησης της θέσης εργασίας με επαχθείς όρους ή ανεργία. Επίσης το δίλημμα αυτό είναι πολλές φορές προσχηματικό και δεν ανταποκρίνεται στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης ενώ συχνότατες είναι οι περιπτώσεις που ενώ

1. Ρομπόλης Σ., «Κρίση απασχόλησης», 2011

εισάγονται ευέλικτες επιλογές απασχόλησης κατά της ανεργίας, προκύπτει το ίδιο αποτέλεσμα, δηλαδή η απώλεια των θέσεων εργασίας.

Στην Ελλάδα, η πρόσφατη οικονομική κρίση και ύφεση συνδέθηκε με την λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας, των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού κράτους δημιουργώντας ένα νέο τοπίο που ανατρέπει το περιεχόμενο της εργασίας και των δικαιωμάτων της όπως είχαν διαμορφωθεί ήδη από τις πρώτες δεκαετίες του προηγούμενου αιώνα και δομήθηκαν σταδιακά στη μακρά περίοδο της μεταπολεμικής και μεταπολιτευτικής περιόδου.

Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ειδικότερα ακολουθούν την πορεία απορρύθμισης που συντελείται κατά την τελευταία 20ετία, που, όμως, με αφορμή την πρόσφατη κρίση και την προσφυγή της χώρας σε διεθνείς οργανισμούς «στήριξης της ελληνικής οικονομίας», οδηγούν σε σοβαρές και βίαιες ανατροπές σε βασικούς άξονες του ατομικού και του συλλογικού πεδίου των εργασιακών σχέσεων.

Κατά τον χρόνο που διανύθηκε (2009-2011), οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και ειδικότερα σε ζητήματα που αφορούν στην ατομική σχέση εργασίας εστιάζονται κυρίως, στην μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας σε θέματα που αφορούν στην εκ περιτροπής εργασίας, την μερική απασχόληση, την διαθεσιμότητα των εργαζομένων, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, την διευθέτηση του χρόνου εργασίας κλπ.. Σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις είναι εμφανής η πρόθεση του νομοθέτη για περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας και άρσης του προστατευτικού νομοθετικού πλαισίου που ρύθμιζε την εξαρτημένη εργασία.

Η οικονομική κατάσταση και εντεινόμενη κρίση οδηγούν τις επιχειρήσεις στη λήψη μέτρων προκειμένου να μεταβάλλουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων, να εφαρμόσουν συστήματα ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως εκ περιτροπής εργασίας, διαθεσιμότητα, μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική, με επικαλούμενο στόχο να διατηρήσουν την βιωσιμότητα τους και τις θέσεις εργασίας. Τα μέτρα αυτά ωστόσο συνοδεύονται και από σημαντικό περιορισμό στις αποδοχές των εργαζομένων, χωρίς να υφίστανται αντισταθμιστικά ισοδύναμα (επιδόματα ή άλλου είδους οικονομική ενίσχυση) προκειμένου να εξασφαλίζεται στους εργαζόμενους το κατώτατο επίπεδο μισθού. Από την άλλη πλευρά, στην ελληνική οικονομία η εμβάθυνση της ευελιξίας της εργασίας φαίνεται ότι δεν συνοδεύεται από μείωση ή έστω σταθεροποίηση των ποσοστών της ανεργίας. Αντίθετα, η ανεργία στην χώρα αυξάνεται σημαντικά, με τα ποσοστά της να ανέρχονται κατά το Γ τρίμηνο του 2011 σε ποσοστό 17,7% και πρόβλεψη διαμόρφωσης της κατά μέσο όρο το 2011 στα επίπεδα του 17,4%.

Τα στοιχεία αυτά δημιουργούν μεταξύ άλλων το ερώτημα πως μπορεί να αναμένεται με την αύξηση αυτών των ευέλικτων μορφών απασχόλησης η καταπολέμηση της ανεργίας, ενώ διερωτάται κανείς εάν τελικά οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τις μορφές αυτές απασχόλησης, επιτυγχάνουν την βιωσιμότητα τους και αποφεύγουν να μειώσουν το προσωπικό τους και να πραγματοποιήσουν απολύσεις. Η έρευνα και η πραγματικότητα της αγοράς ερ-

γασίας στην Ελλάδα αλλά και τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες του ΟΟΣΑ, απέδειξε ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν συνέβαλαν στην αποφυγή απολύσεων και την μείωση της ανεργίας. [2]

Στην παρούσα μελέτη επιχειρείται μια πρώτη[3] αξιολόγηση των μέτρων που υιοθετήθηκαν κατά το πρόσφατο χρονικό διάστημα προκειμένου να διευκολύνουν και να ενισχύσουν τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις με διακηρυγμένο κίνητρο την διατήρηση της απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, αφού πρώτα παρουσιασθεί η ευρωπαϊκή εμπειρία και η ανάλυση του ελληνικού θεσμικού πλαισίου με τις πρόσφατες παρεμβάσεις που αφορούν στην μερική απασχόληση, την εκ περιτροπής εργασίας, την διαθεσιμότητα, την διευθέτηση του χρόνου εργασίας και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καταγράφεται ανάλυση της εξέλιξης των συμβάσεων εργασίας κατά την χρονική περίοδο 2008 – 2011 και ιδιαίτερα των συμβάσεων μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και των διαθεσιμότητων σύμφωνα με τα στοιχεία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας. Ταυτόχρονα επιχειρείται μια πρώτη αποτίμηση της κατάστασης που επικρατεί στον ελληνικό χώρο σε συνδυασμό με τα αντίστοιχα τεκταινόμενα στον ευρωπαϊκό χώρο, η οποία δημιουργεί σοβαρά ερωτήματα ως προς τις ουσιαστικές επιπτώσεις των μέτρων αυτών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, με την συνακόλουθη υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας. Τα ερωτήματα αυτά θα επιχειρηθεί να απαντηθούν σε επόμενο στάδιο μετά από την αξιολόγηση της σχετικής εμπειρίας στο πεδίο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Τέλος, παρουσιάζονται και τα πρώτα αποτελέσματα από την ανάλυση των στοιχείων που πραγματοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για τις συγκεκριμένες μορφές απασχόλησης που αντλήθηκαν από τον ηλεκτρονικό και έντυπο τύπο και επιβεβαιώθηκαν από τα αρμόδια εργατικά κέντρα και πρωτοβάθμια εργατικά σωματεία.

2. Πολιτικές στην Ευρώπη για την Διατήρηση της Απασχόλησης

Η διαχείριση της χρηματοπιστωτικής ύφεσης και η σταθεροποίηση των υψηλών ελλειμμάτων και χρεών, μέσω οικονομικών πολιτικών και μέτρων λιτότητας βρίσκονται υψηλά στην ατζέντα των Κυβερνήσεων των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ως συνέπεια των μέτρων λιτότητας παρατηρείται συρρίκνωση των διαθέσιμων πόρων στην αγορά εργασίας, μείωση της απασχόλησης και αύξηση των ποσοστών ανεργίας. Παράλληλα, νέες μορφές ελαστικής εργασίας υιοθετούνται ολοένα και περισσότερο.

2. OECD, “Annual Report”, 2011.

3. Θα ακολουθήσει σε δεύτερο επίπεδο περαιτέρω έρευνα σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις που εφάρμοσαν σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, διαθεσιμότητα ή μετέτρεψαν το ωράριο εργασίας σε εργαζόμενους τους από πλήρες σε μερική απασχόληση, προκειμένου να διερευνηθεί εάν στις επιχειρήσεις αυτές τελικά πραγματοποιήθηκαν (παράλληλα ή μετά το πέρας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης απολύσεις) και εάν οι επιχειρήσεις με τον τρόπο αυτό ξεπέρασαν τα οικονομικά τους προβλήματα.

2.1. Η Απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Πρόσφατες Εξελίξεις

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Καταγραφής των Αναδιαρθρώσεων[4] η απασχόληση μειώνεται κατά περίπου οκτώ εκατομμύρια θέσεις εργασίας, το πρώτο τρίμηνο του 2011, σε σύγκριση με την υπάρχουσα απασχόληση κατά το τρίτο τρίμηνο του 2008 πριν, δηλαδή, την έναρξη της κρίσης.

Τα ποσοστά απασχόλησης εργαζομένων ηλικίας 15 έως 64 ετών μειώνονται το 2010 σε 64,2% έναντι του 64,6% το 2009. Η μείωση αυτή του 0,4%, που ακολουθεί την ακόμη μεγαλύτερη μείωση της τάξης του 1,3% το 2009, σηματοδοτεί την πρώτη καταγεγραμμένη μείωση της απασχόλησης στην ΕΕ-27 από το 2002. Το ποσοστό απασχόλησης αγγίζει το 60,7% το 1997 και κορυφώνεται το 2008 με 65,9% (βλ. Πίνακα 1)[5].

4. Αναλύσεις του Ευρωπαϊκού Οργάνου Καταγραφής των Αναδιαρθρώσεων για το 2011 (European Restructuring Monitor) και της Ευρωπαϊκής Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (EU Labour Force Survey).

5. Employment rate, age group 15-64, 2000-2010, Eurostat, September 2011.

Πίνακας 1
Ποσοστό Απασχόλησης, ατόμων 15-64 ετών, 2000-2010, (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ε-27	62.2	62.6	62.4	62.6	63.0	63.5	64.5	65.4	65.9	64.6	64.2
Χώρες στη ζώνη του ευρώ	61.4	62.1	62.3	62.6	63.1	63.7	64.7	65.6	66.0	64.7	64.2
Βέλγιο	60.5	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6	62.0
Βουλγαρία	50.4	49.7	50.6	52.5	54.2	55.8	58.6	61.7	64.0	62.6	59.7
Τσεχία	65.0	65.0	65.4	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4	65.0
Δανία	76.3	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9	77.4	77.1	77.9	75.7	73.4
Γερμανία	65.6	65.8	65.4	65.0	65.0	66.0	67.5	69.4	70.7	70.9	71.7
Εσθονία	60.4	61.0	62.0	62.9	63.0	64.4	68.1	69.4	69.8	63.5	61.0
Ιρλανδία	65.2	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6	68.7	69.2	67.6	61.8	60.0
Ελλάδα	56.5	58.3	57.5	58.7	59.4	60.1	61.0	61.4	61.9	61.2	59.6
Ισπανία	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3	64.8	65.6	64.3	59.8	58.6
Γαλλία	62.1	62.8	63.0	64.0	63.8	63.7	63.7	64.3	64.9	64.1	64.0
Ιταλία	53.7	54.8	55.5	56.1	57.6	57.6	58.4	58.7	58.7	57.5	56.9
Κύπρος	65.7	67.8	68.6	69.2	68.9	68.5	69.6	71.0	70.9	69.9	69.7
Λετονία	57.5	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3	66.3	68.3	68.8	60.9	59.3
Λιθουανία	59.1	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6	63.6	64.9	64.3	60.1	57.8
Λουξεμβούργο	62.7	63.1	63.4	62.2	62.5	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2	65.2
Ουγγαρία	56.3	56.2	56.2	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3	56.7	55.4	55.4
Μάλτα	54.2	54.4	54.4	54.2	54.0	53.9	53.6	54.6	55.3	54.9	56.0
Ολλανδία	72.9	74.4	74.4	73.6	73.1	73.2	74.3	76.0	77.2	77.0	74.7
Αυστρία	68.5	68.5	68.7	68.9	67.8	68.6	70.2	71.4	72.1	71.6	71.7
Πολωνία	55.0	53.4	51.5	51.2	51.7	52.8	54.5	57.0	59.2	59.3	59.3
Πορτογαλία	68.4	69.0	68.8	68.1	67.8	67.5	67.9	67.8	68.2	66.3	65.6
Ρουμανία	63.0	62.4	57.6	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8	59.0	58.6	58.8
Σλοβενία	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5	66.2
Σλοβακία	56.8	56.8	56.8	56.8	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2	58.8
Φιλανδία	67.2	68.1	68.1	67.7	67.6	68.4	69.3	70.3	71.1	68.7	68.1
Σουηδία	73.0	74.0	73.6	72.9	72.1	72.5	73.1	74.2	74.3	72.2	72.7
Ηνωμένο Βασίλειο	71.2	71.4	71.4	71.5	71.7	71.7	71.6	71.5	71.5	69.9	69.5
Ισλανδία	:	:	:	83.3	82.3	83.8	84.6	85.1	83.6	78.3	78.2
Νορβηγία	77.5	77.2	76.8	75.5	75.1	74.8	75.4	76.8	78.0	76.4	75.3
Ελβετία	78.3	79.1	78.9	77.9	77.4	77.2	77.9	78.6	79.5	79.0	78.6
Κροατία	:	:	53.4	53.4	54.7	55.0	55.6	57.1	57.8	56.6	54.0
Π.Γ.Δ.Μ. (FYROM)	:	:	:	:	:	:	39.6	40.7	41.9	43.3	43.5
Τουρκία	:	:	:	:	:	:	44.6	44.6	44.9	44.3	46.3
Ιαπωνία	68.9	68.8	68.2	68.4	68.7	69.3	70.0	70.7	70.7	70.0	70.1
ΗΠΑ	74.1	73.1	71.9	71.2	71.2	71.5	72.0	71.8	70.9	67.6	66.7

Πηγή: Eurostat Statistics, Σεπτέμβριος 2011.
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Αναστασία Τζαβάρα)

Ταυτόχρονα, τα ποσοστά μερικής απασχόλησης αυξάνονται σταθερά, με σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat[6] (βλ. Πίνακα 2).

6. Απασχολούμενοι 15-64 ετών υπό την μορφή % της συνολικής απασχόλησης.
Πηγή: Labour Market Statistics, Eurostat Pocketbooks, Edition 2011

Πίνακας 2

Εργαζόμενοι με μερική απασχόληση ανά φύλο, 2000 και 2010, (%)

	2000			2010		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΕ-27	16.2	6.5	28.9	19.2	8.7	31.9
ΕΖ-17	15.6	5.4	29.8	20.4	8.4	35.1
Βέλγιο	18.9	5.5	37.4	24.0	9.0	42.3
Βουλγαρία	:	:	:	2.4	2.2	2.6
Τσεχική Δημοκρατία	5.3	2.2	9.3	5.9	2.9	9.9
Δανία	21.3	10.2	34.1	26.5	15.2	39.0
Γερμανία (1)	19.4	5.0	37.9	26.2	9.7	45.5
Εσθονία	8.1	5.3	10.9	11.0	7.1	14.5
Ιρλανδία	16.4	6.9	30.3	22.4	11.8	34.7
Ελλάδα	4.5	2.6	7.8	6.4	3.7	10.4
Ισπανία (2)	7.9	2.8	16.8	13.3	5.4	23.2
Γαλλία	16.7	5.3	30.8	17.8	6.7	30.0
Ιταλία (2)	8.4	3.7	16.5	15.0	5.5	29.0
Κύπρος	8.4	4.5	13.9	9.3	6.5	12.7
Λετονία	11.3	9.7	12.8	9.7	7.8	11.4
Λιθουανία	10.2	9.2	11.1	8.1	6.7	9.3
Λουξεμβούργο	10.4	1.7	25.1	17.9	4.0	36.0
Ουγγαρία	3.5	2.0	5.2	5.8	3.9	8.0
Μάλτα	6.8	3.0	15.5	12.4	5.925.4	24.9
Ολλανδία (3)	41.5	19.3	71.0	48.9	9.0	76.5
Αυστρία (2)	16.3	4.1	32.2	25.2	5.7	43.8
Πολωνία	10.5	8.2	13.4	8.3	8.2	11.5
Πορτογαλία	10.9	6.4	16.4	11.6	10.6	15.5
Ρουμανία (2)	16.5	14.6	18.6	11.0	8.6	11.4
Σλοβενία	6.5	5.3	7.8	11.4	2.8	14.7
Σλοβακία	2.1	1.1	3.1	3.9	10.0	5.4
Φινλανδία	12.3	8.0	17.0	14.6	14.0	19.6
Σουηδία (2)	19.5	8.2	32.3	26.4	12.6	40.4
Μεγάλη Βρετανία	25.1	8.9	44.4	26.9	11.9	43.3
Ισλανδία	:	:	:	22.9	15.4	34.9
Νορβηγία	25.8	10.6	43.0	28.4	14.1	42.9
Ελβετία	30.5	10.8	55.6	35.3	7.3	60.6
Κροατία	:	:	:	9.7	6.9	12.5
Τουρκία	:	:	:	11.7		23.8

Πηγή: Labour Market Statistics, Eurostat Pocketbooks, Edition 2011
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Έλενα Κούστα)

Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ-27 που απασχολείται με μερική εργασία αυξάνεται σταθερά από 16,2% το 2000 σε 19,2% στα τέλη του 2010. Ο μεγαλύτερος αριθμός μερικώς απασχολούμενων καταγράφεται στην Ολλανδία (48,9% το 2010) και ακολουθούν η Μεγάλη Βρετανία, η Δανία, η Σουηδία, η Γερμανία και η Αυστρία, όπου το ποσοστό της μερικής απασχόλησης αφορά το ένα τέταρτο περίπου του εργατικού δυναμικού (25% έως 27%). Αντίθετα, χαμηλά ποσοστά παρατηρούνται στην Βουλγαρία (2,4% της απασχόλησης) και τη Σλοβακία (3,9 %). Το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης διαφέρει σημαντικά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ακριβώς κάτω από το ένα τρίτο (31,9%) του συνολικού αριθμού των εργαζόμενων γυναικών στην ΕΕ-27, απασχολούνται με μερική απασχόληση το 2010, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (8,7 %). Τρία τέταρτα (76,5 %) του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών στην Ολλανδία είναι σε μερική απασχόληση το 2010, ποσοστό που ξεπερνά κατά πολύ αυτό των υπολοίπων κρατών μελών.[7]

Τέλος, μία σημαντική παράμετρος είναι η αυξητική τάση για την ακούσια μερική απασχόληση κατά την οποία οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε μερική απασχόληση καθώς δεν μπορούν να απασχοληθούν με πλήρες ωράριο. Να σημειωθεί πως καθώς οι ορισμοί δεν είναι εναρμονισμένοι στα κράτη μέλη, παρεμποδίζονται οι διακρατικές συγκρίσεις όπως προκύπτει από το παράρτημα Β[8].

Οι προβλέψεις για την διάρκεια και την εξέλιξη της ύφεσης είναι δυσοίωνες, γεγονός που οδηγεί πολλές επιχειρήσεις σε αποφάσεις για κλείσιμο, πτώχευση ή εσωτερική αναδιάρθρωση, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στα νέα οικονομικά δεδομένα.

2.2. Διατήρηση της Απασχόλησης: Το ζητούμενο

Στο πλαίσιο της διεξαγωγής εθνικών σεμιναρίων στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που διοργάνωσε το Διεθνές Κέντρο Εκπαίδευσης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ITC/ILO) με στόχο την Πρόληψη και την Διαχείριση των Αναδιαρθρώσεων και με στόχο την εξασφάλιση του ανθρώπινου δυναμικού, καταγράφονται διαφορετικές προσεγγίσεις, τόσο στην διαχείριση του φαινομένου, όσο και στην διαθεσιμότητα των μέτρων που διακηρύσσουν ως κύριο στόχο την διατήρηση της απασχόλησης.

Έτσι, μία πρώτη ανάλυση καταλήγει στην εξής κατηγοριοποίηση[9]:

- Μέτρα που υιοθετούνται για την αποφυγή των απολύσεων όπως για παράδειγμα μειώσεις μισθών και κόστους εργασίας αντίστοιχα, μειωμένος χρόνος εργασίας, μερική ανεργία, προσωρινές απολύσεις και
- Μέτρα που εφαρμόζονται σε περιπτώσεις όπου οι απολύσεις είναι αναπόφευκτες όπως, μεταξύ άλλων, η πρόωρη συνταξιοδότηση, η αποζημίωση αλλά και τα μέτρα στήριξης της μετάβα-

7. Εργαζόμενοι κάτω των 35 ωρών/εβδομάδα θεωρούνται μερικώς απασχολούμενοι στην Ολλανδία.
8. OECD StatExtracts, “Labour Force Statistics”, 2011.
9. “27 National Seminars Anticipating & Managing Restructuring - EU Synthesis Report”, ITC/ILO, September 2010.

σης των απολυθέντων εργαζομένων σε νέες θέσεις εργασίας και στην κατάρτιση.

2.2.1 Μέτρα για την Αποφυγή των Απολύσεων

Αναλυτικότερα όσον αφορά τα μέτρα για την αποφυγή των απολύσεων, την άρση των απολύσεων και την διασφάλιση θέσεων εργασίας προβλέπονται:

2.2.1.1 Μισθολογική Μείωση ή και Επιδότηση

Ιδιαίτερα προσφιλές μέτρο στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί η μείωση μισθών. Καθώς, το νομοθετικό πλαίσιο των περισσοτέρων ευρωπαϊκών χωρών ορίζει την απόλυση ως «έσχατη λύση» προκρίνονται εναλλακτικές λύσεις όπως η εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας (flexicurity), αλλά και μέτρων όπως αυτά της μερικής απασχόλησης, της προσαρμογής των μισθών στις ανάγκες μείωσης του κόστους εργασίας, κα.

Κατά την εφαρμογή του συγκεκριμένου μέτρου μπορεί να εφαρμοσθεί μείωση ή και πάγωμα μισθών, αλλά και μειώσεις επιδομάτων όπως, για παράδειγμα, εκείνων των αδειών και των υπερωριών.

Ουσιαστικά, οι πολιτικές αυτές της αγοράς εργασίας, αποσκοπούν στην προσαρμογή του μισθολογικού κόστους μέσω της μείωσης, για παράδειγμα του κόστους κοινωνικής ασφάλισης ή της παροχής εναλλακτικών μορφών μισθολογικών επιδομάτων. Στόχος, η διασφάλιση περισσοτέρων θέσεων εργασίας.

Τέτοιου είδους σχήματα εφαρμόζονται ήδη στην Ιρλανδία, την Ουγγαρία, την Ρουμανία και την Σλοβακία.

Να αναφερθεί εδώ πως σύμφωνα με τα στοιχεία που επικαλείται η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου, «Πρωταθλήτρια Ευρώπης», στη μείωση του εργατικού κόστους και στις αποδοχές των εργαζομένων στον δημόσιο, αλλά και στον ιδιωτικό τομέα, αποδεικνύεται η Ελλάδα και το 2011[10].

Σύμφωνα με την ανάλυση του Ινστιτούτου Εμπορίου και Υπηρεσιών της ΕΣΕΕ, βάσει στοιχείων της Eurostat για το πρώτο τρίμηνο του 2011, το ωριαίο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα υποχώρησε κατά -6,8% σε σχέση με το ίδιο διάστημα πέρσι, όταν ο μέσος όρος στην Ευρωζώνη αυξήθηκε κατά 2,6% και στην Ε.Ε.-27 κατά 2,7%.

Με εξαίρεση την Ιρλανδία που εμφανίζει μείωση -2,2% του κόστους εργασίας της, όλες οι άλλες χώρες-μέλη της Ε.Ε. καταγράφουν άνοδο του κόστους εργασίας τους.

Το κόστος που αφορά τις αποδοχές των εργαζομένων μειώθηκε στην Ελλάδα κατά -6,2%, έναντι αύξησης 2,3% στην Ευρωζώνη και 2,6% στην Ε.Ε. των 27 και μόνο η Ιρλανδία είχε μείωση, αλλά μικρότερη από της Ελλάδας, της τάξης του -2,6%.

Στα μη μισθολογικά κόστη το πρώτο τρίμηνο φέτος επιτεύχθηκε μείωση κατά -9,3%, όταν σε Ευρωζώνη και Ε.Ε.-27 σημειώθηκαν αυξήσεις 3,6% και 3,5%. Και σε αυτήν την περίπτωση, ωστόσο, η Ελλάδα αναδεί-

10. Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών, ΕΣΕΕ, Ιούλιος 2011.

χθηκε πρωταθλήτρια, καταλαμβάνοντας την πρώτη θέση στην περικοπή του μη μισθολογικού κόστους με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.

Η Μάλτα και η Πολωνία πέτυχαν μειώσεις μη μισθολογικού κόστους στο 1,6% και 1,8% αντίστοιχα, με αυξήσεις αποδοχών 1,1% και 3,5%.

Η επίδοση αυτή, σύμφωνα με την ΕΣΕΕ, δείχνει ότι στις χώρες αυτές ο ανταγωνισμός βελτιώθηκε χωρίς να πληγούν οι αποδοχές των εργαζομένων και συνεπώς οι δυνατότητες κατανάλωσης.

Σε επίπεδο κλάδων, η Ελλάδα παρουσιάζει μειώσεις αποδοχών -6,1% στη βιομηχανία, -1,8% στις κατασκευές και -6,7% στο εμπόριο και τις υπηρεσίες, ενώ η μείωση του μη μισθολογικού κόστους είναι αντίστοιχα -9,9%, -0,4% και -9,3%.

Στην ίδια ενότητα, αναφέρονται επιπλέον πολιτικές της αγοράς εργασίας, που στοχεύουν στην αποτροπή απολύσεων, όπως η επιδότηση των μισθών κατά την οποία ο εργοδότης δύναται να διατηρήσει το εργατικό δυναμικό του για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Αν και τα μέτρα αυτά, κρίνονται ως ικανοποιητικά από την μεριά των επιχειρήσεων, δεν ισχύει το ίδιο και για τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Καθώς συχνά τέτοια μέτρα, αποτελούν αντικείμενο διαμάχης μεταξύ των «κοινωνικών εταίρων», καταγράφονται ασυμφωνίες ενώ, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, ανησυχούν για την υιοθέτηση μεταγενέστερων δυσχερών όρων εργασίας.

Αναμφίβολα, ο μεγαλύτερος κίνδυνος στην υιοθέτηση του μέτρου αφορά τον παραλήπτη της κρατικής επιδότησης, καθώς μεγάλος αριθμός εταιρειών σε ευρωπαϊκό επίπεδο κάνει χρήση τέτοιων χρηματοδοτήσεων για μονάδες που δεν είναι παραγωγικές και δεν έχουν προοπτική για το μέλλον.

Συχνό, είναι δε, το φαινόμενο εργοδοτών που επικαλούνται οικονομικά προβλήματα ώστε να επωφελούνται της επιδότησης για ίδιο όφελος.

2.2.1.2 Μείωση ωρών εργασίας και μισθολογικής δαπάνης

Η μείωση ωρών εργασίας με παράλληλη μείωση της μισθολογικής δαπάνης είναι ένα επιπλέον ευέλικτο μέτρο που χρησιμοποιείται από τους εργοδότες μέσω του οποίου γίνεται χρήση του προσωπικού μόνο όταν αυτό θεωρείτο απόλυτα αναγκαίο. Με άλλα λόγια δηλαδή, επιδιώκεται η προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις ανάγκες ζήτησης του προϊόντος της επιχείρησης.

Σύμφωνα με Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (με την σύμπραξη της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών και Χρηματοδοτικών Υποθέσεων και της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών, Ιούνιος 2010)11 για την μείωση του χρόνου εργασίας ως μέτρο αντιμετώπισης των κυκλικών διακυμάνσεων με έμφαση στις εξελίξεις κατά την πρόσφατη χρηματοπιστωτική κρίση, καταγράφεται «εντατική χρήση» των κρατικά επιχορηγούμενων αυτών σχημάτων ως μέσο

11. A et al;"Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations", DG for Economic and Financial Affairs, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, June 2010.

προστασίας, των άλλοτε κερδοφόρων επιχειρήσεων, από την πτώχευση καθώς και της αποφυγής των απολύσεων. Ωστόσο, η Έκθεση αναφέρει πως τα σχήματα μείωσης ωρών εργασίας πρέπει «να συνδέονται με ένα αποτελεσματικό σύστημα επιδότησης της ανεργίας που προωθεί την μετακίνηση του εργατικού δυναμικού».

Στη Γαλλία[12], το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο η μείωση των ωρών εργασίας (STW) στο δημόσιο και οι προσωρινές απολύσεις είναι ευρύτερα γνωστές ως «μερική» ή «προσωρινή ανεργία» όπου συνήθως αναφέρεται και το συγκεκριμένο καθεστώς (π.χ. οικονομική, εποχιακή τεχνική). Τα σχήματα αυτά διαφέρουν από την εθελοντική μείωση του χρόνου εργασίας σε ατομική ή ομαδική βάση ή από την μερική ανεργία κατά τα οποία (μερικώς) άνεργοι που αιτούνται εργασίας προτιμούν να απασχολούνται περισσότερες ώρες ή με πλήρη απασχόληση αλλά βρίσκουν μερική απασχόληση και λαμβάνουν άμεση οικονομική ενίσχυση για τα εισοδήματα που χάνουν.

Στη Δανία, η μείωση των ωρών εργασίας ορίζεται ως «καταμερισμός εργασίας» ('work sharing'). Το μέτρο αυτό υποδηλώνει μείωση του χρόνου απασχόλησης με στόχο τον καταμερισμό μειωμένου όγκου εργασίας ανάμεσα στους εργαζόμενους για την αποφυγή των απολύσεων. Πρόκειται δηλαδή για μία εθελοντική ρύθμιση όπου δύο εργαζόμενοι αναλαμβάνουν κοινή ευθύνη μίας θέσης πλήρους απασχόλησης.

Στην Ολλανδία, το μέτρο εφαρμόζεται έως το τέλος του 2009 για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Μετά το χρονικό αυτό διάστημα οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν προσωρινές οικονομικές δυσκολίες υποβάλουν αίτηση μερικής ανεργίας για το εργατικό δυναμικό τους.

Η Αυστρία και η Γερμανία ερμηνεύουν τα σχήματα αυτά ως «σύντομη απασχόληση», ενώ η Ιταλία προβάλει την εισοδηματική στήριξη του μέτρου, μέσω του Συμπληρωματικού Ταμείου Αμοιβών (Wage Supplementation Fund, CIG[13]).

Σε χώρες όπως η Εσθονία για παράδειγμα, οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν σχετικά με ρυθμίσεις για την μείωση των ωρών εργασίας χωρίς, ωστόσο, κρατική οικονομική ενίσχυση.

Το ρυθμιστικό πλαίσιο της μείωσης των ωρών εργασίας, σύμφωνα με τα ευρήματα της Έκθεσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Αντιμετώπιση των Κυκλικών Διακυμάνσεων, ποικίλει στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι διαφορές αυτές εστιάζονται στην κάλυψη των προγραμμάτων, το ύψος της αποζημίωσης και των εισφορών που καταβάλλονται από το κράτος. Και κατατάσσει τα συστήματα ως εξής:

- Σε εννέα κράτη μέλη (Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Ολλανδία, Πολωνία, Σλοβακία και Σλοβενία), όπου δεν υπήρχε αντίστοιχο καθεστώς πριν από την κρίση, σχήματα μείωσης των ωρών εργασίας, κρατικά υποστηριζόμενα, εισάγονται σε προσωρινή βάση, με στόχο τη σταθεροποίηση της απασχόλησης.

12. "Employment in Europe 2010", DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2010.

13. La cassa integrazione guadagni

- Σε όλες σχεδόν τις χώρες με καλά εδραιωμένα σχήματα μείωσης των ωρών εργασίας, η κάλυψη επεκτείνεται και σε άτυπες μορφές εργασίας (όπως για παράδειγμα στην Αυστρία, το Βέλγιο, τη Γαλλία, τη Γερμανία και το Λουξεμβούργο). Στην Ιταλία, η κάλυψη παρατείνεται προσωρινά σε εργαζόμενους επιχειρήσεων, αρχικά αποκλεισμένους από το μέτρο της προσωρινής απασχόλησης.
- Στην ίδια ομάδα χωρών, η μέγιστη διάρκεια αποζημίωσης για την μείωση των ωρών εργασίας αυξάνεται σε υψηλά, κατά περίπτωση, επίπεδα (για παράδειγμα από 3 σε 24 μήνες στην Αυστρία και από 6 σε 18 μήνες στη Γερμανία).
- Η πρόσφατη προσαρμογή του θεσμικού πλαισίου διευκολύνει τους όρους χρήσης του μέτρου στην Αυστρία, τη Γερμανία και το Λουξεμβούργο ενώ, στη Δανία και τη Γερμανία, οι εργοδότες αποκτούν μεγαλύτερη ευελιξία στη διαχείριση των σχημάτων αυτών.
- Η αποζημίωση για απώλεια εισοδήματος, λόγω της μείωσης των ωρών εργασίας, αυξάνεται στη Γαλλία και τη Φινλανδία, αλλά και στο Βέλγιο. Παρέχονται ακόμη κίνητρα στους εργοδότες, ώστε να επιλέξουν το μέτρο, όπως περικοπές στις εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης ή υψηλότερες επιδοτήσεις όπως συμβαίνει στην Αυστρία, το Βέλγιο, τη Γερμανία, το Λουξεμβούργο και την Ισπανία.
- Κίνητρα για κατάρτιση συμπεριλαμβάνονται σχεδόν σε όλα τα σχήματα μείωσης των ωρών απασχόλησης, τόσο σε χώρες όπου το μέτρο εφαρμόζεται ήδη, όσο και σε εκείνες όπου υιοθετήθηκε προσωρινά. Ωστόσο, μόνο σε τέσσερις χώρες είναι υποχρεωτική η κατάρτιση (δηλαδή στην Τσεχική Δημοκρατία, την Ουγγαρία, την Ολλανδία και την Σλοβενία). Τα κίνητρα για την εκπαίδευση είναι το κύριο στοιχείο των νέων μέτρων που εγκρίνονται στην Ιρλανδία, τη Λετονία, την Πολωνία και την Πορτογαλία.

Ο Πίνακας 3 συνοψίζει τη μέγιστη διάρκεια και το επίπεδο αποζημιώσεων και επιδομάτων ανεργίας για την μείωση των ωρών εργασίας κατά την προ κρίση περίοδο.

Πίνακας 3

Μείωση Ωρών Εργασίας πριν από την έναρξη της Οικονομικής Κρίσης

Μέγιστη διάρκεια και επίπεδα αποζημίωσης και επιδομάτων, κατά την μείωση ωρών εργασίας, πριν από την οικονομική κρίση				
Χώρα	**Μέγιστη διάρκεια επιδομάτων απασχόλησης**	**Μέγιστη διάρκεια μείωσης ωρών εργασίας**	**Επίπεδο επιδομάτων ανεργίας**	**Αποζημίωση για την μείωση των ωρών εργασίας**
Αυστρία	30 εβδομάδες/ περισσότερο για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας/ για 156 εβδομάδες ή μέχρι και 209 εβδομάδες για τους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε ειδικές δραστηριότητες εργασίας για την αγορά	3 μήνες	55% του μέσου όρου του καθαρού εισοδήματος αναφοράς πάνω από ένα χρόνο. Το σύνολο των παροχών δεν μπορεί να υπερβαίνει το 60% του εισοδήματος αναφοράς (80% εάν είναι εξαρτώμενα)	Μερίδιο του επιδόματος (τουλάχιστον 0,125% της ημερήσιας τιμής του, ανά ώρα εργασίας που έχει χαθεί)
Βέλγιο	Απεριόριστη	4 εβδομάδες αν υπάρχει πλήρη αναστολή της εργασίας / 3-12 μήνες αν υπάρχει μερική αναστολή	58-60% του μισθού αναφοράς, με ανώτατο όριο τη διάρκεια του πρώτου έτους	Μερίδιο του επιδόματος και συμπληρώματα, από τον εργοδότη ή το κλαδικό ταμείο
Δανία	4 χρόνια	13 εβδομάδες (όχι συνεχόμενες) Παράταση μέσα στα πλαίσια της επιχείρησης έως 26 εβδομάδες	90% των προηγούμενων κερδών μετά την μείωση 8% των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, με το μέγιστο και το ελάχιστο όριο	Επιλεκτικότητα στα επιδόματα ανεργίας
Φιλανδία	500 μέρες (5 μέρες/ βδομάδες, 100 βδομάδες) μετά από 7ημερη περίοδο αναμονής	36 μήνες	Αποδοχές που συνδέονται με οφέλη: βασικό επίδομα συν 45% των ημερήσιων αποδοχών αναφοράς που υπερβαίνουν το βασικό επίδομα μέχρι 102,60 ευρώ συν το 20% σε υπέρβαση των 102,60 (102,60 = 90 βασικά οφέλη / 21,5)	Επιλεκτικότητα για την προσαρμογή επιδομάτων ανεργίας: συνδέεται με το βασικό εισόδημα (25,63 ευρώ το 2009) συν το 45% της διαφοράς μεταξύ του ημερομισθίου και του βασικού ποσού

Γαλλία	23 μήνες (36 μήνες για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους πάνω από 50 ετών)	6 βδομάδες, πάνω από 600 ώρες τον χρόνο συνολικά	75% του ακαθάριστου μισθού αναφοράς για χαμηλά εισοδήματα και 57% για υψηλά εισοδήματα	50% του ακαθάριστου ωρομισθίου (ελάχιστο 4,42 ευρώ ανά ώρα) από τον εργοδότη επιστρέφεται 2,13-2,44 ευρώ ανά ώρα από το κράτος ανάλογα με το μέγεθος της εταιρείας
Γερμανία	12 μήνες (πάνω από 24 μήνες για τους μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζόμενους	6 μήνες. Επέκταση, είναι δυνατόν έως και 24 μήνες στην περίπτωση της έκτακτης κατάστασης στην αγορά εργασίας	60-67% του μισθού αναφοράς, με ανώτατο όριο	Μερίδιο των επιδομάτων ανεργίας και συμπληρώματα από τον εργοδότη
Ιρλανδία	12 μήνες (9 μήνες αν μειωθούν οι εισφορές)		Κατ 'αποκοπή πληρωμές για κάθε ημέρα που είναι άνεργοι	Επιλεκτικότητα στα επιδόματα ανεργίας (επίδομα ευρέσεως εργασίας)
Ιταλία	8 μήνες (12 μήνες για τους ανέργους ηλικίας πάνω από 50)	Ταμείο Αμοιβών: 12 μήνες (μέχρι 24 μήνες σε συγκεκριμένες περιοχές της χώρας)	60% των μέσων ακαθάριστων αποδοχών των τελευταίων 3 μηνών για τους πρώτους 6 μήνες, 50% για τον 7ο μήνα, το 40% για τους επόμενους μήνες, με κατώτατο όριο	80% του τελευταίου μισθού με ανώτατο όριο
Λουξεμβούργο	365 ημερολογιακές μέρες σε μια 24μηνη περίοδο	6 μήνες, πάνω από 12 μήνες της περιόδου αναφοράς	80% του μέσου μισθού κατά τη διάρκεια 3 μηνών / 85% για αυτούς που έχουν παιδιά (μέγιστο 250% του μικρότερου μισθού)	Επιλεκτικότητα στα επιδόματα ανεργίας
Πορτογαλία	65% του μέσου όρου μισθών από 12 μήνες πριν την ανεργία (μέγιστο 3 φορές στον κοινωνικό δείκτη υποστήριξης)	Μείωση ωρών εργασίας: 6 μήνες. Αναστολή εργασίας: 18 μήνες	270 αν είναι μικρότεροι από 27 χρονών, πάνω από 900 μέρες αν είναι από 50 και πάνω	2/3 του κανονικού μισθού (μέγιστο 3 φορές ο μικρότερος μισθός)

Ισπανία	από 120 ως 720 μέρες ανάλογα με την περίοδο καταβολής εισφορών	2 χρόνια	70% των αποδοχών αναφοράς για 180 ημέρες (μέγιστο), από το 60% των αποδοχών αναφοράς (μέσες ακαθάριστες αποδοχές των τελευταίων 180 ημερών) για το υπόλοιπο της περιόδου	Επιλεκτικότητα στα επιδόματα ανεργίας
Ηνωμένο Βασίλειο	182 μέρες	Εγγύηση Νόμιμων Αποδοχών: 5 ημέρες χωρίς δουλεία κάθε 3 μήνες Επιδόματα ανεργίας: 13 βδομάδες	60.60 λίρες για ένα μη παντρεμένο άτομο ηλικίας 25 ετών και πάνω από 47,95 λίρες ανά βδομάδα για εκείνους που έχουν ηλικία από 16-24	Επιλεκτικότητα των επιδομάτων ανεργίας (επίδομα ευρέσεως εργασίας) + Εγγύηση Νόμιμων αποδοχών

Πηγή: "Employment in Europe 2010", DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2010.
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Αναστασία Τζαβάρα)

Στα περισσότερα από τα υπόλοιπα κράτη μέλη (Εσθονία, Ελλάδα, Κύπρο, Μάλτα και Σουηδία) και στα οποία δεν ισχύουν κρατικά επιδοτούμενες ρυθμίσεις για την εφαρμογή σχημάτων μείωσης ωρών εργασίας όταν η ζήτηση εργατικού δυναμικού μειώνεται σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, οι ασφαλισμένοι εργαζόμενοι μπορούν να υποστηριχθούν μέσω σχημάτων ανεργίας ή να λάβουν επιδόματα κατάρτισης σε περίπτωση μείωσης του χρόνου εργασίας.

Στα κράτη μέλη όπου εφαρμόζονται ήδη, προ κρίσης, τέτοιου είδους ρυθμίσεις παρατηρούνται τροποποιήσεις στο ρυθμιστικό τους πλαίσιο με την έναρξη της χρηματοπιστωτικής κρίσης (βλ. Πίνακα 4: Βέλγιο, Δανία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Αυστρία, Πορτογαλία και Φινλανδία).

Πίνακας 4
Μείωση Ωρών Εργασίας κατά την διάρκεια της Οικονομικής Κρίσης

Πρόσφατες αλλαγές και νέα συστήματα μείωσης των ωρών εργασίας στα κράτη μέλη της ΕΕ										
Χώρα	Υπάρχοντα συστήματα		Νέο σύστημα για αποζημίωση για σύντομο χρονικό διάστημα	(Αλλαγές) Επιλεκτικότητα/Κάλυψη	(Αλλαγές) Διάρκεια	(Αλλαγές) Οφέλη των υπαλλήλων	(Νέο) Σύνδεση με την κατάρτιση	Περικοπές στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης	Ευέλικτες μορφές στο χρόνο απασχόλησης	Προσωρινότητα των αλλαγών
	Συμπληρώματα μισθών μέσω του εργοδότη	Υποστήριξη μέσω ασφάλισης κατά της ανεργίας								
Αυστρία	X			X	X		Κίνητρα	X		Τέλος 2010
Βέλγιο	X			X	X	X	Κίνητρα	X		Τέλος 2010
Βουλγαρία			X			X	Υποχρέωση			2010
Τσεχία			X			X				30/04/2011
Δανία		X							X	2011
Φιλανδία		X			X	X				Μόνιμα/Προσωρινά (τέλος 2010)
Γαλλία	X			X	X	X		X		Τέλος 2010
Γερμανία	X			X	X		Κίνητρα	X	X	
Ουγγαρία			X			X	Κίνητρα/ υποχρέωση	X		Μέσα 2010
Ιρλανδία		X					Κίνητρα			2010
Ιταλία	X			X			Κίνητρα			Τέλος 2010
Λετονία			X				Κίνητρα			Τέλος 2010
Λιθουανία			X			X	Κίνητρα	X		Καμία ημερομηνία λήξης
Λουξεμβούργο	X			X	X		Κίνητρα	X	X	Τέλος 2010
Μάλτα			X				Κίνητρα			
Ολλανδία			X			X	Υποχρέωση			01/04/2010
Πολωνία			X			X	Κίνητρα			Τέλος 2011
Πορτογαλία	X						Κίνητρα			Τέλος 2010
Ρουμανία	X							X		Τέλος 2010
Σλοβακία			X					X		Τέλος 2010
Σλοβενία			X			X	Υποχρέωση	X		31/03/2010
Ισπανία		X						X	X	Τέλος 2009
Ηνωμένο Βασίλειο		X	Καμία αλλαγή							

Πηγή: "Employment in Europe 2010", DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2010.
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Αναστασία Τζαβάρα)

Οι τροποποιήσεις αυτές στοχεύουν πρωτίστως στην μείωση του κόστους της εργοδοτικής συμμετοχής ή και στην αύξηση του επιπέδου οικονομικής ενίσχυσης μέσω της παράτασης της διάρκειας επιλεξιμότητας, της κάλυψης περισσότερων δικαιούχων και της απλούστευσης των διαδικασιών εγγραφής.

Στην Βουλγαρία, την Τσεχία, τη Λετονία, τη Λιθουανία, την Ουγγαρία, τις Κάτω Χώρες, την Πολωνία, τη Σλοβενία και τη Σλοβακία) τα νέα μέτρα κρατικής στήριξης της μείωσης των ωρών εργασίας συνδυάζονται με προγράμματα κατάρτισης. Και παρότι είναι προαιρετικό στην πλειοψηφία των κρατών μελών, στην Τσεχία, την Ουγγαρία, τις Κάτω Χώρες, την Πορτογαλία και τη Σλοβενία, οι εργαζόμενοι με μειωμένα ωράρια εργασίας υποχρεούνται να συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης.

Στο Βέλγιο, τη Γερμανία, τη Λιθουανία, την Ουγγαρία, την Μάλτα, την Αυστρία, την Πολωνία, την Πορτογαλία, τη Σλοβενία και την Φινλανδία η κατάρτιση των απασχολούμενων με μειωμένες ώρες εργασίας επιδοτείται από το κράτος.

Όσον αφορά στον ρόλο των «κοινωνικών εταίρων» στη διαμόρφωση των σχημάτων αυτών, σύμφωνα με την Έκθεση, για παράδειγμα στο Βέλγιο επιπλέον πόροι που διαχειρίζονται οι «κοινωνικοί εταίροι» σε κλαδικό επίπεδο, μέσω της εισφοράς εργοδοτών και εργαζομένων, χρηματοδοτούν την μείωση των ωρών εργασίας. Αντίστοιχοι κλαδικοί πόροι υπό την διαχείριση των «κοινωνικών εταίρων» χρησιμοποιούνται στην Ιταλία για την στήριξη των μικρών επιχειρήσεων και των βιοτεχνιών. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Αυστρία, απαιτείται συμφωνία των «κοινωνικών εταίρων» πριν εφαρμοσθεί το μέτρο στην επιχείρηση (ανεξάρτητα από το αν υπάρχει ή όχι συμβούλιο εργαζομένων). Η συμφωνία πρέπει να καθορίζει την κάλυψη, την προθεσμία, την έκταση των ωρών εργασίας που δεν πραγματοποιήθηκαν, να εγγυάται την απασχόληση και την περίοδο διατήρησής της, το επίπεδο των παροχών του νέου καθεστώτος, τα μέτρα κατάρτισης.

Παρότι, η μείωση των ωρών εργασίας, σύμφωνα με την έκθεση, παρουσιάζει οφέλη όσον αφορά την δυνατότητα που παρέχει σε βιώσιμες επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν περιόδους προσωρινής ύφεσης χωρίς να προβούν σε απολύσεις, υπογραμμίζεται πως αυτή είναι μόνο προσωρινό μέτρο και πρέπει να εφαρμόζεται για συγκεκριμένη χρονική περίοδο καθώς μπορεί να καθυστερήσει την πιθανότητα αναγκαίας αναδιάρθρωσης συνεχίζοντας να στηρίζει επιχειρήσεις που δεν είναι, μακροπρόθεσμα, βιώσιμες.14

Από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με την σχετική έκθεση, καταγράφονται αντιδράσεις όσον αφορά στην πρόβλεψη της οικονομικής ανάκαμψης και του ρίσκου που διατρέχουν οι εργαζόμενοι μόλις παρέλθει το προβλεπόμενο χρονικό όριο.

Έτσι, η μείωση των ωρών εργασίας δεν δύναται να θεωρηθεί ως ολοκληρωμένο και αλάνθαστο μέτρο στην διασφάλιση της εργασίας.

Χαρακτηριστική περίπτωση, η εισήγηση αναλυτών, στο συνέδριο που διοργανώ-

14. Andrea Broughton, “Short-time working prevalent across Member States”, Institute for Employment Studies, November 2010.

θηκε τον Απρίλιο του 2010 στην Γερμανία για τα Μέτρα Πρόληψης και Διαχείρισης των Αναδιαρθρώσεων15, σύμφωνα με την οποία θεωρείται προτιμότερη η απόλυση και ο προσανατολισμός του εργαζομένου στην εξεύρεση εργασίας παρά η μερική απασχόληση με μειωμένο ωράριο εργασίας και αμοιβής στο όνομα της διατήρησης της θέσης εργασίας.

2.2.1.3. Μερική Ανεργία

Η μερική ανεργία, ως μέσο αποφυγής των απολύσεων, θεωρείται συνώνυμη της περιορισμένης απασχόλησης, καθώς επιτρέπει στους εργοδότες να απασχολούν προσωπικό με μειωμένο το χρόνο απασχόλησής τους αλλά, ταυτόχρονα κάνοντας χρήση των κρατικών επιχορηγήσεων που, ουσιαστικά καλύπτουν, το μεγαλύτερο αν όχι όλο, μέρος του μισθολογικού κόστους.

Αποσαφηνίζοντας τον όρο, διαπιστώνουμε πως η μερική ανεργία διαφέρει από την εργασία μικρής διάρκειας, υπό την έννοια ότι στην πρώτη περίπτωση μιλάμε για δραστική περικοπή του χρόνου εργασίας, που ενίοτε μπορεί να χαρακτηριστεί και ως μερική απασχόληση.

Όπως και στο προηγούμενο μέτρο, της μείωσης δηλαδή των ωρών εργασίας. έτσι και εδώ, διατηρείται αυτούσιο το εργατικό δυναμικό έως ότου ανακάμψει η παραγωγική διαδικασία της επιχείρησης.

Μία πρώτη βασική παρατήρηση είναι πως ο αριθμός των εργαζομένων που λαμβάνει επιδόματα καθώς εντάσσεται σε σχήματα μειωμένης απασχόλησης, κυρίως υπό την μορφή της μερικής ανεργίας (partial unemployment) αυξάνεται σημαντικά κατά την περίοδο της χρηματοπιστωτικής κρίσης.

Σύμφωνα με πρόσφατες καταγραφές[16] στην Γερμανία ο αριθμός συμμετεχόντων αυξάνεται από 37.000 άτομα τον Ιούνιο του 2008 σε περισσότερα από 1.400.000 τον Ιούνιο του 2009.

Στην Γαλλία ο αριθμός των ατόμων σε τέτοιου είδους «μειωμένης απασχόλησης» ρυθμίσεις αυξάνεται από 44.000 άτομα το τρίτο τρίμηνο του 2008 σε 143.000 άτομα στο τρίτο τρίμηνο του 2009.

Να αναφέρουμε ότι, παρά την εκτεταμένη χρήση του μέτρου σε πολλές χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (την Ολλανδία, την Ισπανία, κα) υπάρχουν χαρακτηριστικές περιπτώσεις χωρών, όπως αυτή της Πολωνίας, που δεν υιοθετούν τέτοιου είδους πρακτικές, ούτε καν τις συμπεριλαμβάνουν στα νομοθετήματα για την αντιμετώπιση της χρηματοπιστωτικής κρίσης (βλ. Διάγραμμα 1)[17].

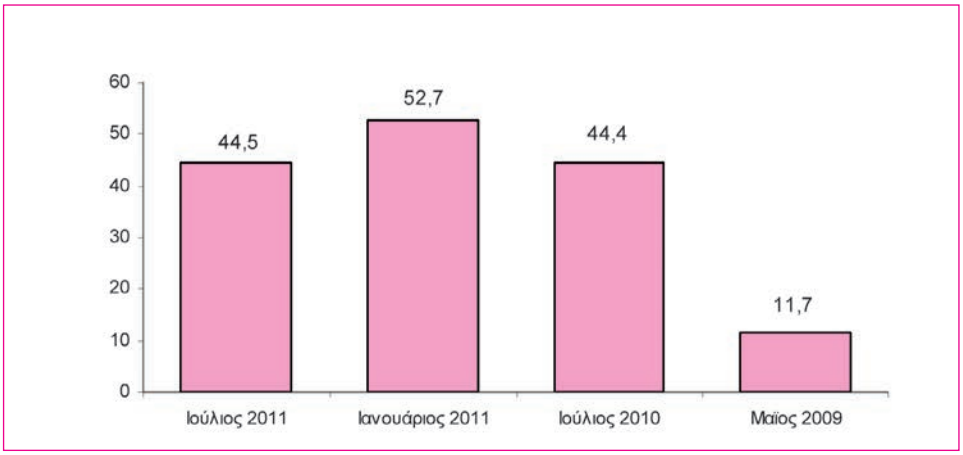
15. “Anticipating and Managing Restructuring in Europe”, National Background Paper, Germany, April 2010.

16. Arpaia, A et al;“Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations”, DG for Economic and Financial Affairs, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, June 2010.

17. “Labour Market Impacts of the Global Economic Crisis and Policy Responses in Europe”, European Social Watch Report, 2010

Διάγραμμα 1

Ποσοστό Εργαζομένων σε σχήματα μείωσης ωρών εργασίας και μερικής ανεργίας, 2009



Πηγή: European Social Watch Report, 2010
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Το Λουξεμβούργο είναι ένα ακόμη παράδειγμα χώρας που παρότι εφαρμόζει το μέτρο, προβάλει προβληματισμούς επί τη βάσει της πραγματικής αποτροπής των απολύσεων ή της αναβολής και μετάθεσης αυτών.

Τέλος, η Ολλανδία, από τη δική της πλευρά, υπογραμμίζει ότι, η λήψη ενός τέτοιου μέτρου, περιορίζει τα κίνητρα των εργαζομένων για εξεύρεση νέας θέσης εργασίας και κατ' επέκταση αποθαρρύνει την κινητικότητα και την καινοτομία.

2.2.1.4. Προσωρινές Απολύσεις

Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά τεκταινόμενα, οι προσωρινές απολύσεις αποτελούν ένα τελευταίο μέτρο για την αποφυγή των οριστικών απολύσεων. Κατά το μέτρο αυτό, ο εργοδότης απολύει προσωρινά τους εργαζόμενους, με τη σύμβαση εργασίας να διατηρείται όπως και η προοπτική επανένταξης στην αγορά εργασίας, μετά από μία καθορισμένη χρονική περίοδο. Το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα κατά το οποίο οι εργαζόμενοι δεν προσέρχονται στη δουλειά τους, λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας από την Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης καθώς και πρόσθετες παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης.

Η εισαγωγή για πρώτη φορά, ή η βελτίωση και η επέκταση, των υπαρχόντων σχημάτων προσωρινών απολύσεων ή των βραχυπρόθεσμων εργασιακών διακανονισμών σε επιχειρήσεις με σημαντική πτώση στην παραγωγή, είναι ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη σε σχέση με τα εργαλεία πολιτικής που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή απολύσεων και τον έλεγχο της ανεργίας κατά τη διάρκεια της τρέχουσας κρίσης[18]. Η αποζημίωση που ανέρχεται στο 60% έως 100%

18. Μαρία Καραμεσίνη, «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, 2010

των προηγούμενων αποδοχών, ανάλογα με τη χώρα και τη συμμετοχή των εργαζομένων στην κατάρτιση κατά τη διάρκεια των ωρών που δεν απασχολούνταν ενώ, σε όρους απώλειας εισοδήματος είναι σαφώς μεγαλύτερο από ότι στην περίπτωση της βραχυπρόθεσμης εργασίας.

Αναλυτικότερα, η λήψη του μέτρου των προσωρινών απολύσεων, εφαρμόζεται εδώ και πολλά χρόνια στην Αυστρία, το Βέλγιο, την Ιταλία ενώ, πρόσφατα, για την αντιμετώπιση της διεθνοποιημένης οικονομικής κρίσης, εισάγεται και σε άλλα κράτη όπως στην Κύπρο και την Σλοβενία.

Όπως προαναφέρθηκε, από το 1947 η Ιταλία διαθέτει το Ειδικό Ταμείο (CIG) που παρέχει επιδόματα σε όσους εργαζόμενους απολύονται προσωρινά ή εργάζονται με μειωμένο χρόνο. Από τις αρχές του 2010 το Ταμείο αυτό παρέχει κάλυψη σε όσους κάνουν την πρακτική τους, στους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στους ψευδο-αυταπασχολούμενους (parasubordinati). Στο τέλος Ιουλίου 2010, 700.000-800.000 εργαζόμενοι λαμβάνουν τέτοια επιδόματα.

Στη Γαλλία, όπου οι προσωρινές απολύσεις έχουν επίσης μακρά παράδοση, τα επιδόματα αυξάνονται από το 60% στο 70% του μισθού του περασμένου έτους (2010).

Το Βέλγιο εφαρμόζει τις προσωρινές απολύσεις στους ειδικευμένους εργαζόμενους (white collar) από τον Ιούνιο του 2010. Μέχρι τότε, αυτή η πρακτική μπορούσε να εφαρμόζεται μόνο από επιχειρήσεις με ανειδίκευτους εργαζόμενους (blue collar).

Παρόμοια μέτρα, εφαρμόζονται και στη Σουηδία, παρ' ότι οι κρατικά επιχορηγούμενες προσωρινές απολύσεις καταργήθηκαν μετά την κρίση του ΄90. Η απόφαση για την επαναφορά του μέτρου προήλθε από τους «κοινωνικούς εταίρους» στην μεταποιητική βιομηχανία και χωρίς τη συμμετοχή του κράτους ενώ οι εργοδότες ασκούν πίεση στα συνδικάτα των ειδικευμένων υπαλλήλων να υπογράψουν μια παρόμοια συμφωνία.

Στην Κύπρο το μέτρο αυτό ισχύει, μόνο στον κλάδο του τουρισμού και μόνο για το χειμώνα ενώ, στη Σλοβενία, κατά την εφαρμογή του μέτρου οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να χρησιμοποιούν το 1/5 των μη εργάσιμων ωρών τους για εκπαίδευση, που παρέχεται από τον εργοδότη, ενώ παράλληλα συγχρηματοδοτείται από το κράτος και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (έως €500).

Πρόσφατα, τέλος, η Αυτοκινητοβιομηχανία Ford[19] ανακοίνωσε την εφαρμογή του μέτρου των προσωρινών απολύσεων σε 4.000 από τους 6.200 εργαζομένους της στο εργοστάσιό της στην Βαλένθια, Ισπανία. Η διοίκηση προσφέρει άδεια, μετ' αποδοχών, 39 ημερών από την εργασία μέσα στο 2012.

Παρ' όλα αυτά, πρέπει να σημειωθεί πως σε πληθώρα ευρωπαϊκών χωρών ασκείται έντονη κριτική για το μέτρο των προσωρινών απολύσεων καθώς σε πολλές περιπτώσεις εμπεριέχει βλαπτικές συνέπειες στην μελλοντική διαπραγμάτευση των μισθών, στην κοινωνική ασφάλιση και τα επιδόματα των εργαζομένων, ενώ παράλληλα επιτρέπει σε ορισμένους εργοδότες,

19. "Ford Plans 4,000 Temporary Layoffs on Weak Demand in Europe", Bloomberg.com, November 2011.

με συμφωνίες «κάτω από το τραπέζι» να κάνουν χρήση του μέτρου ώστε να αποφεύγουν την φορολόγηση.

2.2.2. Μέτρα Διαχείρισης των Απολύσεων[20]

Επισημαίνουμε πως στο ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο η απόλυση λογίζεται ως η έσχατη λύση και εφόσον ο εργοδότης εξαντλεί εναλλακτικά σχήματα. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η απόλυση φαίνεται να είναι αναπόφευκτη. Βάσει της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 59 EC/1998 αλλά και των εθνικών εργατικών κανονισμών που διέπουν κάθε χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο εργοδότης οφείλει πρωτίστως να διαβουλεύεται με τους εργαζόμενους, για την επίτευξη κοινής συμφωνίας, σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Οι διαβουλεύσεις αυτές έχουν ως στόχο την εξεύρεση τρόπων και μέσων για την αποτροπή των απολύσεων και την αποφυγή της έξαρσης των κοινωνικών συνεπειών. Στις περιπτώσεις αυτές τρία είναι τα διαθέσιμα μέτρα[21], στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη και συγκεκριμένα:

- η πρόωρη συνταξιοδότηση[22],
- η αποζημίωση λόγω απόλυσης[23] και
- τα μέτρα στήριξης της μετάβασης των απολυμένων σε νέες θέσεις εργασίας, όπως οι υπηρεσίες εργασιακής μετάβασης[24], οι οδηγοί καριέρας και η κατάρτιση[25].

2.2.3 Συμπεράσματα: Πλεονεκτήματα-Μειονεκτήματα Μέτρων

Συνοψίζοντας τα διαφορετικά μέτρα που προαναφέρθηκαν μπορούμε, με τη χρήση ενός πίνακα[26], ενδεχομένως να τα συγκρίνουμε και να καταλήξουμε, σε κάποια συμπεράσματα:

20. "27 National Seminars, Anticipating & Managing Restructuring – EU Synthesis Report", ITC/ILO, September 2010.
21. Βλ. Παράρτημα Α: Μέτρα Διαχείρισης των Απολύσεων.
22. Η πρόωρη συνταξιοδότηση, σύμφωνα με τις καταγραφές του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, αποτελεί ένα από τα πιο συνήθη μέτρα για την διαχείριση της αναδιάρθρωσης στην Ευρώπη. Στόχος της εφαρμογής του μέτρου είναι, η μείωση της προσφοράς του εργατικού δυναμικού, σε συνάρτηση με την μείωση της ζήτησης στην αγορά εργασίας, δηλαδή της απόσυρσης τελικά των παλαιότερων εργαζομένων.
23. Στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη-μέλη, η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων προϋποθέτει και αποζημίωση, το ποσό, δηλαδή, που καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο όταν η συμφωνία τους διακόπτεται.
24. Βασικό στοιχείο αυτού του μέτρου, και συνήθης πρακτική σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι η συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού ατόμων που απειλούνται με απόλυση. Υποστηρικτικό μέτρο προς τους εργαζόμενους ώστε να αξιολογήσουν τις ικανότητές τους και τις επιλογές που τους ανοίγονται στην αγορά εργασίας, μέσω των δημοσίων υπηρεσιών εργασίας.
25. Σε περιόδους οικονομικής κρίσης, είναι προϋπόθεση η ύπαρξη ευκαιριών για την επαγγελματική κατάρτιση και την εκπαίδευση των απολυμένων, ώστε να δραστηριοποιηθούν, να επανακατευθύνουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους και να επανενταχθούν, τελικά, στην αγορά εργασίας.
26. "27 National Seminars, Anticipating & Managing Restructuring – EU Synthesis Report", ITC/ILO, September 2010.

Πίνακας 5

Μέτρα Διατήρησης της Απασχόλησης - Αξιολόγηση

ΜΕΤΡΑ	ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
Μείωση μισθού και κόστους εργασίας	Αποφυγή των απολύσεων	• Δυσκολία στην επίτευξη συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων • Διαστρέβλωση της δομής κινήτρων για τους εργοδότες εξαιτίας της επιδότησης των μισθών
Μειωμένο ωράριο εργασίας	• Γρήγορη προσαρμογή • Αποφυγή της καταγγελίας των συμβάσεων • Η εκπαίδευση και η πρόσληψη, δεν είναι απαραίτητες, όταν η ζήτηση αποκατασταθεί	• Μείωση εισοδήματος για τους εργαζόμενους • Μακροχρόνια, ασαφή αποτελέσματα • Μη αποφυγή των απολύσεων • Κίνδυνος αναβολής τω απολύσεων
Μερική ανεργία	• Γρήγορη προσαρμογή • Αποφυγή της καταγγελίας των συμβάσεων • Η εκπαίδευση και η πρόσληψη, δεν είναι απαραίτητες, όταν η ζήτηση αποκατασταθεί	• Μείωση εισοδήματος για τους εργαζόμενους • Μακροχρόνια, ασαφή αποτελέσματα • Μη αποφυγή των απολύσεων • Κίνδυνος αναβολής τω απολύσεων Κίνδυνος κατάχρησης
Προσωρινές απολύσεις	• Γρήγορη προσαρμογή • Αποφυγή της καταγγελίας των συμβάσεων • Η εκπαίδευση και η πρόσληψη, δεν είναι απαραίτητες, όταν η ζήτηση αποκατασταθεί	• Μείωση εισοδήματος για τους εργαζόμενους • Μακροχρόνια, ασαφή αποτελέσματα • Μη αποφυγή των απολύσεων • Κίνδυνος αναβολής των απολύσεων

ΜΕΤΡΑ	ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
Πρόωρη συνταξιοδότηση	• Γρήγορη προσαρμογή • Θεωρείται ως αποζημίωση, σε περίπτωση μακρόχρονης θητείας	• Κίνδυνος απώλειας ικανών στελεχών • Παθητικό μέτρο • Υψηλά κόστη • Αρνητική επίδραση στο συνταξιοδοτικό σύστημα
Απολύσεις και αποζημίωση	• Συνήθως προτιμάται από τους εργαζόμενους	• Παθητικό μέτρο • Υψηλά κόστη για τους εργοδότες σε περίοδο οικονομικής δυσχέρειας • Μείωση της λήψης πιο ενεργητικών μέτρων
Απολύσεις και μετάβαση σε νέα θέση εργασίας	• Ενεργοποίηση των εργαζομένων • Αποφυγή της ανεργίας	• Περιορισμένη κάλυψη και διαθεσιμότητα στα τα κράτη-μέλη • Αποκλεισμός των προσωρινά απασχολούμενων • Δαπανηρό για τους εργοδότες
Εκπαίδευση για μετάβαση και επανένταξη	• Ενίσχυση της δυνατότητας απασχόλησης • Προετοιμασία για μελλοντική εργασία • Διαθέσιμη χρηματοδότηση	• Μη ικανοποιητικά αποδεκτό από εργοδότες και εργαζόμενους • Έλλειψη προσαρμογής (χρόνος, πρόσβαση, μέθοδοι, περιεχόμενα) • Δαπανηρό για τους εργοδότες • Έλλειψη ενδιαφέροντος συμμετοχής από τους απολυμένους

Πηγή: ARENAS, ITC/ILO, September 2010

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Έλενα Κούστα)

Από την ανάλυση του πίνακα καθώς και των στοιχείων που παρατίθενται στις προηγούμενες ενότητες συμπεραίνουμε ότι, κατ' αρχήν, στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχει διαφορετική προσέγγιση των επιλεγόμενων μέτρων για την αντιμετώπιση των συνεπειών της χρηματοπιστωτικής κρίσης στις επιχειρήσεις και την διατήρηση της απασχόλησης[27]. Υπάρχουν χώρες-μέλη που

27. Αυτό άλλωστε προκύπτει και από τις ανακοινώσεις των εθνικών σεμιναρίων που διοργάνωσε το Διεθνές Κέντρο

υιοθετούν ακόμη και σήμερα παραδοσιακά μέτρα (για παράδειγμα Πολωνία, Βουλγαρία) καθώς και χώρες που ακολουθούν πιο σύγχρονες πρακτικές (για παράδειγμα Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, κα).

Επιπλέον, τα κράτη-μέλη διαφέρουν μεταξύ τους, στο ότι κάποια από αυτά (η πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ), δίνουν έμφαση στα μέτρα εκείνα που στοχεύουν στην αποτροπή των απολύσεων (μερική ανεργία, προσωρινές απολύσεις, μειωμένος εργάσιμος χρόνος κα), ενώ ορισμένα άλλα, δίνουν έμφαση στα μέτρα εκείνα, που λαμβάνονται, όπως για παράδειγμα η εργασιακή μετάβαση, όταν η απόλυση είναι μη αναστρέψιμη.

Τέλος, ο βαθμός στον οποίο συμμετέχει το Κράτος, κατά την διαδικασία της αναδιάρθρωσης και, κατ' επέκταση της υιοθέτησης των μέτρων, ποικίλλει από χώρα σε χώρα με δύο κύριες τάσεις αυτήν της κρατικής παρέμβασης μέσω εκτεταμένης θεσμοθέτησης και δημόσιων επιχορηγήσεων και της λιγότερης συμμετοχής του κράτους στην όλη διαδικασία.

Όπως προκύπτει υπάρχει έλλειψη ανταλλαγής πρακτικών και εφαρμοζόμενων πολιτικών μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ. Ωστόσο, στην πλειοψηφία τους οι ευρωπαϊκές Κυβερνήσεις προωθούν μέτρα για τις συνέπειες της κρίσης στις επιχειρήσεις, την διατήρηση της απασχόλησης και την, όπου αυτή είναι εφικτή, αποφυγή των απολύσεων, αναζητώντας την ύπαρξη συναίνεσης μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων εργαζομένων, και προωθώντας έτσι, τον κοινωνικό διάλογο.

Κατάρτισης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

2.3. Πλαίσια και Μέτρα για την Προώθηση της Απασχόλησης - Τάσεις στην Περίοδο της Ύφεσης

2.3.1. Αντιμετώπιση της Χρηματοπιστωτικής Κρίσης χωρίς Απολύσεις

Η χρήση μορφών «εσωτερικής ευελιξίας» (internal flexibility), ως μέτρο για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της χρηματοπιστωτικής κρίσης και της συνεπακόλουθης ύφεσης, είναι ευρεία διαδεδομένη από την δεκαετία του '90[28]. Η επιλογή αυτή τυγχάνει να είναι προσφιλής σε ορισμένα συνδικάτα που θεωρούν ότι παρέχει την δυνατότητα επηρεασμού των αποφάσεων της επιχείρησης, αλλά και αποτρέπει, σε κάποιες περιπτώσεις, την έσχατη λύση της απόλυσης.

Η χρήση των σχετικών μέτρων, που συναντάται σε χώρες όπως το Βέλγιο, η Γαλλία, η Εσθονία, η Λιθουανία, το Λουξεμβούργο και η Σλοβενία, εμπεριέχει τρεις διαφορετικούς τρόπους εφαρμογής:

Πρώτον, την ανάπτυξη εσωτερικών αλλά και τομεακών αγορών εργασίας, όπως συμβαίνει στην Γερμανία, παράλληλα με την χρήση εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή «λογαριασμών» χρόνου εργασίας, όπως αποτυπώνεται σε χώρες όπως η Αυστρία, η Γερμανία και η Σλοβακία.

Ένας δεύτερος τρόπος είναι η μείωση του χρόνου εργασίας αλλά και οι προσωρινές

28. Goudswaard, Anneke; Oeij, Peter; Brugman, Tony; de Jong, Tanja, "Good practice guide to internal flexibility policies in companies", Eurofound, March 2009

απολύσεις, και ο οποίος, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, καταγράφει ραγδαία αύξηση στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τέλος, καταγράφεται το μέτρο της προσαρμογής του μισθολογικού κόστους στα οικονομικά δεδομένα και στο οποίο συμπεριλαμβάνονται οι περικοπές ή το πάγωμα μισθών.

Αντιθέτως, σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Ισπανία, η Αγγλία στις οποίες η «εσωτερική αναδιάταξη» (internal redeployment) δεν αποτελεί προσφιλή πρακτική, ενώ προτιμάται περισσότερο η υιοθέτηση μέτρων «εξωτερικής ευελιξίας» (external flexibility measures).

2.3.2. Κατάρτιση και Εκπαίδευση

Σύμφωνα με Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής[29], στην Ευρώπη η κατάρτιση και η εκπαίδευση διαδραματίζουν έναν πολύ σημαντικό ρόλο, τόσο για τη διαχείριση των επιπτώσεων, που επιφέρει η χρηματοπιστωτική κρίση, στις επιχειρήσεις, όσο και για την διατήρηση της απασχόλησης. Τέτοιου είδους προγράμματα, βελτιώνονται και εξελίσσονται, κατά τη διάρκεια της κρίσης, ενώ αποτελούνται από ένα ιδιαίτερα πολύπλοκο σχήμα φορέων, πλαισίων και προϋπολογισμών.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης είναι η οικονομική υποστήριξη, η επικύρωση δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης καθώς και τα ειδικά προγράμματα για τις ευπαθείς ομάδες –τους ανέργους και τους ανειδίκευτους νέους, τους μετανάστες κλπ.

2.3.3. Επανένταξη στην Αγορά Εργασίας και Εργαλεία Μετάβασης

Σημαντικό μέτρο, όχι μόνο για την διατήρηση της απασχόλησης, αλλά και για την πρόληψη των όποιων αρνητικών συνεπειών σε περίοδο ύφεσης, κρίνεται η επιλογή των προγραμμάτων επανένταξης στην αγορά εργασίας, ώστε να μετριάζεται η χρονική παραμονή στην ανεργία.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν το «σχήμα εργασιακής μετάβασης» (job transfer scheme) στην Γερμανία, και οι «μονάδες εργασίας» (work foundations) σε επιχειρησιακό και περιφερειακό επίπεδο στην Αυστρία.

Αντιθέτως, στην Ισπανία, δεν εφαρμόζονται τέτοιου περιεχομένου προγράμματα ενώ, στην Ιρλανδία, αυτά προσανατολίζονται στην συνεχή εξειδίκευση και επανατοποθέτηση, και εφαρμόζονται εκτεταμένα και πέραν της οικονομικής κρίσης.

Μία συνολική παρατήρηση[30] έχει να κάνει με την αντίληψη των προγραμμάτων αυτών στους διαφορετικούς φορείς (εργοδότες και συνδικάτα) καθώς σε χώρες όπως η Αυστρία θεωρούνται ιδιαίτερα δαπανηρά, στην Ιρλανδία καταγράφονται συστηματικές δυσκολίες στην επανατοποθέτηση, από τα συνδικάτα, απολυμένων σε αυτά τα σχήματα ενώ, στο Βέλγιο και την Εσθονία αποτυπώνεται η έλλειψη ενεργητικών

29. Anticipedia, “Responses to Restructuring”, European Commission, 2010

30. Anticipating and Managing Restructuring in a socially responsible way: New partnerships to preserve employment”, European Commission, 18 & 19 October, 2010

πολιτικών απασχόλησης καθώς και μεθοδολογικών εργαλείων για την αξιολόγησή τους.

2.3.4. Πρόωρη Συνταξιοδότηση και Αποζημιώσεις

Οι Ευρωπαϊκές Κυβερνήσεις προωθούν[31], εδώ και πολλά χρόνια, ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, έναντι των παθητικών, όπως την πρόωρη συνταξιοδότηση, τις αποζημιώσεις και τα επιδόματα ανεργίας.

Μάλιστα, στην Ελλάδα, τη Λιθουανία, τη Φινλανδία, την Ουγγαρία, την Πολωνία, την Ισπανία και τη Σλοβακία, η πρόωρη συνταξιοδότηση είναι πολύ συχνό φαινόμενο.

Αντίθετα, στο Βέλγιο, τη Γαλλία και τη Γερμανία το μέτρο εφαρμόζεται μόνο σε ειδικές περιπτώσεις όπως για παράδειγμα σε μεγάλες, κερδοφόρες επιχειρήσεις και οι οποίες, συχνά, το χρηματοδοτούν με ίδιους πόρους.

Το θέμα της αποζημίωσης, καταγράφεται σύμφωνα με αναλύσεις[32] ως ιδιαίτερα «εύθραυστο» σε χώρες όπως η Ισπανία και η Ρουμανία καθώς, θεσμοθετημένα πλέον, μειώνεται το ύψος της αποζημίωσης.

Παρ' όλα αυτά, όπως καταδεικνύουν και φορείς στη Ρουμανία[33] το μέτρο εξακολουθεί και είναι προσφιλές υπό την απειλή της ανεργίας.

Αντίθετα στην Ιρλανδία, αν και οι αποζημιώσεις είναι η συνήθης πρακτική για την αντιμετώπιση των απολύσεων θεωρούνται, ωστόσο, ως παθητικό μέτρο που αποτρέπει τους παραλήπτες από την διαδικασία εξεύρεσης εργασίας.

Στην Ισπανία φαίνεται να λειτουργούν στην κατεύθυνση της σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου ενώ, στη Ρουμανία οδηγούν σε αύξηση της μεταναστευτικής ροής.

Συνοψίζοντας, καταλήγουμε σε κάτι που γίνεται αντιληπτό, από τους ειδικούς.

Στην αντίφαση δηλαδή, μεταξύ της κοινωνικού χαρακτήρα αποζημίωσης και της λογικής της μετάβασης και της επανένταξης στην αγορά εργασίας χωρίς, ωστόσο, στο μεγαλύτερο μέρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αντίφαση αυτή να αποτελεί αντικείμενο συζήτησης ανάμεσα στους «κοινωνικούς εταίρους» ή στην ευρύτερη πολιτική ατζέντα.

2.3.5. Ρυθμιστικά Πλαίσια

Σημαντικός αριθμός χωρών[34] όπως το Βέλγιο, η Σλοβενία, η Ισπανία και η Γαλλία, στις οποίες η νομοθεσία, σχετικά με τα κόστη απόλυσης, τη διάρκεια των διαδικασιών καθώς και τις σχετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών, δέχεται έντονη κριτική από τις εργοδοτικές οργανώσεις. Ωστόσο, ο διάλογος ενεργοποιείται εξαιτίας της χρηματοπιστωτικής κρίσης που πλήττει σωρεία ευρωπαϊκών χωρών.

Στην Κύπρο οι αποζημιώσεις, σε περίπτω-

31. Anticipedia, "Responses to Restructuring", European Commission, 2010
32. "Anticipating and Managing Restructuring", National Background Paper, Spain, April 2010
33. "Anticipating and Managing Restructuring", National Background Paper, Romania, May 2010
34. ITC/ILO, ARENAS, VC/2008/0667,2010

ση πτώχευσης της επιχείρησης, κρίνονται ως μη ικανοποιητικές.

Επίσης, στην Πορτογαλία[35] ο νέος νόμος για τα επιδόματα ανεργίας ορίζει ότι μόνο το 20% με 25% των εργαζομένων σε μία επιχείρηση, μπορεί να έχει πρόσβαση στα επιδόματα ανεργίας, σε περίπτωση αναδιάρθρωσης.

Στη Δανία, τα μέτρα που έχουν ληφθεί, αλλά και το λεγόμενο «Χρυσό Τρίγωνο της Ευελιξίας» (flexicurity golden triangle) κρίνονται αποτελεσματικά, ενώ σε χώρες, όπως το Λουξεμβούργο και η Γαλλία, οι ευέλικτες μορφές εργασίας εξακολουθούν και αντιμετωπίζονται με σκεπτικισμό κυρίως, λόγω της ανισορροπίας μεταξύ της ευελιξίας και της ασφάλειας.

Ωστόσο, σύμφωνα με τις καταγραφές του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, και καθώς παρατηρείται άνιση εφαρμογή της νομοθεσίας όσον αφορά τις ομαδικές απολύσεις, η πλειοψηφία των χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης συζητά την αναγκαιότητα επικαιροποίησης της ευρωπαϊκής αλλά και της εθνικής νομοθεσίας με στόχο την ίση μεταχείριση των μη-τυπικών εργαζομένων (όσων, δηλαδή, δεν καλύπτονται από συμβάσεις αορίστου χρόνου) κατά την διαδικασία των όποιων αλλαγών επιφέρει η χρηματοπιστωτική κρίση στην λειτουργία μίας επιχείρησης καθώς και της υιοθέτησης μέτρων για την διατήρηση της απασχόλησης.

35. "Background Paper Portugal, Unemployment Benefits", February 2010

3. Η ελληνική περίπτωση: Θεσμικό πλαίσιο

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.

Οι κυριότερες νομοθετικές μεταβολές αφορούν στις λεγόμενες «ευέλικτες εργασιακές σχέσεις» οι οποίες κατά το σκεπτικό του νομοθέτη, και την αιτιολογική έκθεση της νομοθεσίας που τις διέπει αποβλέπουν στην ικανοποίηση των παραπάνω στόχων. Ωστόσο, το νέο εργασιακό τοπίο που διαμορφώνεται μετά την υιοθέτηση των μέτρων αυτών οδηγεί στην γενίκευση της επισφάλειας που επιβάλλουν σωρευτικά η επέκταση της ευελιξίας και οι χαμηλές αμοιβές υπό την πίεση της ανεργίας ενώ παράλληλα η ανεργία διογκώνεται και οι παρεμβάσεις για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας ελέγχονται για την αποτελεσματικότητά τους.

Η άρση του πλαισίου προστασίας από τις απολύσεις, που επιχειρήθηκε μέσα από τις πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις, ιδιαίτερα σε μια περίοδο έξαρσης της οικονομικής κρίσης και της ανεργίας, αποτελεί μια κεντρικής σημασίας παρέμβαση ώστε η διευκόλυνση και η απελευθέρωση των απολύσεων να αποτελεί μέσο πίεσης για την επιβολή μέτρων συμπίεσης του κόστους εργασίας (πχ αποδοχή της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής

εργασίας υπό την απειλή της τροποποιητικής καταγγελίας). Προβλέπεται ειδικότερα μηδενική αποζημίωση απόλυσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου προ της συμπλήρωσης 12μηνης απασχόλησης, σημαντική σύντμηση του χρόνου προειδοποίησης για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και σημαντικός περιορισμός των δυνατοτήτων υπαγωγής στο καθεστώς των ομαδικών απολύσεων.[36] Παράλληλα, θεσμοθετείται ότι η αποζημίωση απόλυσης δεν είναι υποχρεωτικό να καταβάλλεται εφάπαξ αλλά μπορεί, σύμφωνα με το άρθρο 74 Ν 3863/2010,να καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις.

Με τη διάταξη του άρθρου 74 παρ. 2 και 3 του Ν. 3863/2010 (πέραν της σημαντικής αύξησης του ορίου των ομαδικών απολύσεων της παρ. 1 του ίδιου άρθρου) οι εργαζόμενοι υφίστανται διπλό πλήγμα ως προς την προστασία τους, αλλά και του μισθού τους, από την απόλυση: αφενός διευκολύνεται η απόλυσή τους με τη μείωση των περιόδων προειδοποίησης και την καταβολή μειωμένης στο μισό αποζημίωσης, αφετέρου η αποζημίωσή τους, δηλαδή το μισθολογικού χαρακτήρα αντιστάθμισμα της απώλειας της θέσης εργασίας, δεν καταβάλλεται πλέον με την απόλυση, αλλά τμηματικά σε διμηνιαίες δόσεις που αντιστοιχούν έκαστη σε μισθούς δύο μηνών.

Η χορήγηση της δυνατότητας αυτής τμηματικής καταβολής μικρού μέρους της αποζημίωσης λόγω απόλυσης δεν λαμβάνει υπόψη τη βιοποριστική λειτουργία της αποζημίωσης για την εξασφάλιση της συντήρησης του εργαζόμενου και της οικογένειάς του, δεν εξασφαλίζει την εξόφληση των εργατικών απαιτήσεων σε περίπτωση που στο μεσοδιάστημα ο εργοδότης καταστεί αφερέγγυος ή η οικονομική κατάστασή του δεν επιτρέπει την ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων ή κακόπιστα δεν εξοφλεί τον εργαζόμενο. Επιπλέον δυσχεραίνει ουσιαστικά την αποτελεσματική προσφυγή του απολυμένου εργαζόμενου στη Δικαιοσύνη, καθώς, σύμφωνα με την ισχύουσα ελληνική νομοθεσία, ο εργαζόμενος, εφόσον επιθυμεί να προσφύγει στο Δικαστήριο για την ακύρωση της απόλυσής του, οφείλει να το πράξει μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριών μηνών, αλλιώς χάνει το δικαίωμά του αυτό. Για να είναι έγκυρη μια απόλυση πρέπει, κατά την ίδια μέρα που αυτή ανακοινώνεται στον εργαζόμενο ή λήγει η προθεσμία προειδοποίησης, να του κοινοποιείται το έγγραφο της απόλυσης και να του καταβάλλεται πλήρες το ποσό της αποζημίωσης. Συνεπώς με τη νέα ρύθμιση για την τμηματική καταβολή μικρού μέρους της αποζημίωσης σε διμηνιαίες δόσεις, όχι μόνο καθίσταται επισφαλής η εξόφληση του εργαζόμενου, αλλά και αποδυναμώνεται ουσιαστικά το θεμελιώδες δικαίωμά του για αποτελεσματική προσφυγή στη Δικαιοσύνη.

Θα πρέπει στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι το θεσμικό πλαίσιο για την αιτία της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου παραμένει σε ισχύ και ως εκ τούτου οι απολύσεις παραμένουν «αναιτιώδεις», κατά το χαρακτηρισμό της ελληνικής νομολογίας. Μάλιστα, στις περισσότερες περιπτώσεις, και σε αντίθεση

36. Αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις κατά 50% για τις επιχειρήσεις που απασχολούν έως 150 εργαζόμενους και κατά 150% για τις επιχειρήσεις με μεγαλύτερη απασχόληση. (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ 2011)

με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες και τις Διεθνείς Συμβάσεις (που δεν έχουν όμως κυρωθεί από την Ελλάδα), καταρχήν δεν ελέγχονται δικαστικά ως προς τους λόγους που τις προκάλεσαν παρά μόνο για καταχρηστικότητα κατ΄άρθρο 281 ΑΚ. Ο έλεγχος αυτός που ασκούν τα Ελληνικά Δικαστήρια κρίνεται ανεπαρκής, και προκαλεί μεγάλη ανασφάλεια δικαίου, διότι συχνά η αναγνώριση της ακυρότητας της εργοδοτικής καταγγελίας ως καταχρηστικής ανατρέπεται από τον Άρειο Πάγο, οπότε ο εργοδότης ουσιαστικά δεν είναι υποχρεωμένος να τις αιτιολογήσει ή να τις δικαιολογήσει.[37]

Στην παρούσα ενότητα αυτή επιχειρείται μια σύντομη περιγραφή του θεσμικού πλαισίου των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως διαμορφώθηκε με τις πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις και συγκεκριμένα : α) την μερική απασχόληση β) την εκ περιτροπής εργασία γ) την διαθεσιμότητα δ) την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ε) τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

3.1. Μερική απασχόληση

Η απασχόληση που αντιστοιχεί στο πλήρες ωράριο εργασίας καλείται πλήρης απασχόληση και αντιδιαστέλλεται από την μορφή εκείνη της απασχόλησης, κατά την οποία συμφωνείται ότι ο εργαζόμενος θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας και θα λαμβάνει αντίστοιχα μικρότερη αμοιβή.

Το ρυθμιστικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης διέπεται από τους νόμους 1892/90, 2439/98, 2874/00 και τροποποιήθηκε πρόσφατα με το Ν.3846/2010 και το Ν. 3899/2010.

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 Εργασία, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασία 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 που ακολουθούν, δηλαδή 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

37. Ν, Γαβαλάς, «Τα νέα μέτρα για τις εργασιακές σχέσεις, Μια πρώτη εκτίμηση του ανακοινωθέντος» ΠΔ, ΕΕΔ 69 τ. 13, σελ 794 επ.

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 εργαζόμενος 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.

Για την ρύθμιση της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ ά και ΄β βαθμού και τα ΝΠΔΔ, εφαρμόζονται οι διατάξεις των νόμων 2639/98, 3174/03, 3250/04, 3846/10.

Σύμφωνα με τον Ν 3846/2010, όπως συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε από το Ν. 3899/2010, αντικαταστάθηκε σημαντικά το προϊσχύον θεσμικό πλαίσιο που διέπει την μερική απασχόληση. Επιπλέον, οι νέες

ρυθμίσεις ευνοούν την υποκατάσταση της πλήρους απασχόλησης από την μερική απασχόληση[38].

Η μερική απασχόληση πρέπει να λειτουργεί σε τέτοια πλαίσια[39] που να μην υποκαθιστά την πλήρη και σταθερή απασχόληση αλλά αντίθετα θα πρέπει να εξασφαλίζει την ελεύθερα επιλεγμένη απασχόληση και την αξιοπρεπή εργασία.[40]

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.

38. Στο εμπόριο και ιδιαίτερα στα Σούπερ Μάρκετ και τα πολυκαταστήματα, αλλά και στα συνεργεία καθαριότητας γραφείων και κτιρίων, καθώς και στο χώρο του επισιτισμού και του τουρισμού, η μερική απασχόληση και η διαλείπουσα εργασία έχουν κυριαρχήσει ως μορφές εργασίας, με αποτέλεσμα θέσεις πλήρους απασχόλησης να μοιράζονται σε δύο εργαζόμενους και οι ώρες που πράγματι εργάζονται με μερική απασχόληση να είναι πάντοτε περισσότερες των συμβατικών χωρίς να τους καταβάλλεται πρόσθετη αμοιβή. Παρόμοιο πρόβλημα παρατηρείται με τη διαλείπουσα εργασία κυρίως Παρασκευή και Σάββατο χωρίς, σε αρκετές περιπτώσεις, το προσωπικό να ασφαλίζεται για τα δύο μεροκάματα που απασχολείται εβδομαδιαίως. (Νομικό Δελτίο ΓΣΕΕ τ.35).

39. Σύμφωνα με πάγιες θέσεις της ΓΣΕΕ για την αντιμετώπιση των καταχρήσεων που γίνονται στην μερική απασχόληση θα πρέπει να υιοθετηθούν μέτρα για την θέσπιση του κατώτατου ορίου ωρών εργασίας στην μερική απασχόληση, την θέσπιση ανώτατου επιτρεπόμενου ορίου των εργαζομένων με μερική απασχόληση ανά επιχείρηση ή εκμετάλλευση στο 10% του προσωπικού τους, και παράλληλα θέσπιση απαγόρευσης αξίωσης από τον μερικώς απασχολούμενο πρόσθετης εργασίας πέραν του συμφωνημένου ωραρίου, όταν αυτή η εργοδότική αξίωση λαμβάνει ένα πάγιο χαρακτήρα (και όχι απλώς το δικαίωμα άρνησης του μερικώς απασχολούμενου να παράσχει εργασία πέραν της συμφωνημένης).

40. Νομικό Δελτίο ΓΣΕΕ 35.

3.2. Εκ περιτροπής εργασία

Σύμφωνα με το άρθρο 38 Ν. 1892/1990, όπως ίσχυε πριν από τις τροποποιήσεις των Ν. 2639/1998,3846/2010, 3899/2010 οριζόταν ότι, κατά την σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκεια της, ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος, μπορούσαν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα. Οι συμφωνίες ή αποφάσεις αυτές έπρεπε να γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή την λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, ενώ σε περίπτωση παράλειψης τους τεκμαιρόταν ότι η κατάρτιση τους ήταν πλήρους απασχόλησης. Προβλεπόταν επίσης ότι σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητας του εργοδότη, εκείνος μπορούσε να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρηση του, μόνο όμως εφόσον είχε προβεί σε διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

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 πρόσκαιρων 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[41].

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

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

ανακριβής ο ισχυρισμός του εργοδότη περί περιορισμού της δραστηριότητας του, οι εργαζόμενοι μπορούν αν ζητήσουν να ελεγχθεί δικαστικά η μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας και να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της, επιπλέον δε μπορούν να διεκδικήσουν την καταβολή αποζημίωσης, η οποία αντιστοιχεί στις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν δεν είχε επιβληθεί το συγκεκριμένο σύστημα.[42]

Η εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης προϋποθέτει διαδικασία διαβούλευσης, σύμφωνα με το ΠΔ 240/2006[43].

Βάσει των αρχών αυτών δημιουργείται η υποχρέωση του εργοδότη, πριν τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης που επηρεάζει ή ενδέχεται να επηρεάσει τα κάθε είδους δικαιώματα των εργαζομένων (ατομικά, συλλογικά, εργασιακά, ασφαλιστικά κλπ) να προβαίνει σε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους τους. Η υποχρέωση του εργοδότη συνίσταται αφενός στην έγκαιρη («κατάλληλος χρόνος») και προσήκουσα («κατάλληλος τρόπος και περιεχόμενο») ενημέρωση, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση των στοιχείων που τίθενται σε γνώση τους και να διαμορφώνουν τη θέση τους, αφετέρου στην έγκαιρη και προσήκουσα διαβούλευση μαζί τους στη βάση των αιτιολογημένων εργοδοτικών απαντήσεων προς τις απόψεις της πλευράς των εργαζομένων (άρθρο 4 ΠΔ 240/2006).

Σ' ό,τι αφορά στα προαπαιτούμενα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, που πρέπει να τηρηθούν για να επιβληθεί η εκ περιτροπής εργασία (άρθρο 2 παρ.3 ν. 3846/2010), ο εργοδότης έχει υποχρέωση να προχωρήσει σε σοβαρή συζήτηση για τους λόγους που υπαγορεύουν αυτήν την επιχειρηματική απόφαση, να δώσει τα οικονομικά στοιχεία και να εξαντλήσει κάθε περιθώριο εναλλακτικών λύσεων. Αν δεν γίνει ενημέρωση με διαβίβαση στοιχείων, ώστε να λάβουν γνώση οι εργαζόμενοι της πρόσφατης και πιθανής εξέλιξης των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, καθώς και της κατάστασης, της διάρθρωσης και της πιθανής εξέλιξης της απασχόλησης σε αυτήν και δεν δοθεί από τον εργοδότη ένα χρονικό διάστημα διαβούλευσης, τότε η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας θα είναι παράνομη (βλ. και ΜονΠρωτΑθ 8606/2011)[44].

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

43. 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.

44. Το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών με την υπ. αριθμόν 8606/2011 απόφαση του κατά την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων έκρινε ότι η εταιρεία που εφάρμοσε στην συγκεκριμένη περίπτωση σύστημα εκ περιτροπής εργασίας στο σύνολο των εργαζόμενων της, δεν τήρησε τις προϋποθέσεις του Ν 3846/2010 και ειδικότερα ως προς τις διατάξεις που προβλέπουν και επιβάλλουν την προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση του συνόλου των εργαζομένων πριν από την επιβολή του συγκεκριμένου καθετώτος. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι « Για την επιβολή από τον εργοδότη της εκ περιτροπής εργασίας απαιτείται αφενός να συντρέχει η ουσιαστική προϋπόθεση του περιορισμού της δραστηριότητας του εργοδότη και αφετέρου να γίνει ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ο νομοθέτης δεν προσδιορίζει εγγύτερα την ουσιαστική προϋπόθεση για την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας, δηλαδή τον περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδό-

Η άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να προστατεύσουν αποτελεσματικά τους/τις συναδέλφους τους από την μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασία πραγματοποιείται καταρχάς σε επίπεδο επιχείρησης-εργοδότη. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με τις αντίστοιχες δικές του υποχρεώσεις (πχ λειτουργεί παρελκυστικά ή περιορίζεται σε μια τυπική διαδικασία ανακοίνωσης των αποφάσεών του) με σκοπό την άμεση εφαρμογή τους, το σωματείο έχει καθήκον να καταγγείλει την παραβίαση αυτή στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές (Σ.ΕΠ.Ε., ΙΚΑ, ΟΑΕΔ –εάν ο εργοδότης έχει υπαχθεί σε επιδοτούμενο πρόγραμμα-), προκειμένου να υπερασπίσει τα δικαιώματα των εργαζομένων που θίγονται.

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.[45]

Περαιτέρω, δεδομένης του χαρακτήρα της ελληνικής οικονομίας, η οποία διακρίνεται από την πληθώρα των μεσαίων, μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, στις οποίες δεν λειτουργεί επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων, η υποχρέωση της ενημέρωσης και της διαβούλευσης καθίσταται αλυσιτελής και ατελέσφορη, και περιορίζεται, κατά το ισχύον θεσμικό πλαίσιο σε απλή αναγγελία επιβολής του μέτρου. Θα ήταν σκόπιμο, σε περίπτωση μη ύπαρξης επιχειρησιακού σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων να επεκτείνεται η δυνατότητα ενημέρωσης και διαβούλευσης στους εκπροσώπους του Εργατικού

τη. Επειδή όμως δίνεται στον εργοδότη κατ' εξαίρεση το δικαίωμα να επέμβει στο περιεχόμενο των συμφωνιών που έχει με το προσωπικό του και να τις αλλάξει με τρόπο επαχθή για τους εργαζόμενους, οι προϋποθέσεις για την άσκηση του είναι αυστηρές και για να εφαρμοσθεί πρέπει ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας του να είναι πολύ σοβαρός με μόνιμα χαρακτηριστικά, δηλαδή όχι όταν απλώς μια επιχείρηση έχει ταμειακές δυσχέρειες ή όταν υπάρχει άσχημη συγκυρία στην αγορά. Δεν αρκεί η επίκληση από την πλευρά του εργοδότη των οποιωνδήποτε οικονομικών προβλημάτων ή οποιοιδήποτε περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησης του. Εφόσον η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται ως η ηπιότερη εναλλακτική λύση, προκειμένου να αποτραπούν απολύσεις, θα πρέπει ο περιορισμός δραστηριοτήτων να έχει μια τέτοια έκταση που να απειλεί άμεσα τις θέσεις εργασίας.»

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

Κέντρου ή και στους εκπροσώπους του κλαδικού σωματείου ή της κλαδικής Ομοσπονδίας.[46]

Η ιδιαίτερη ανάπτυξη του φαινομένου της εκ περιτροπής εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης συντελείται υπό την επίκληση της διάσωσης των θέσεων απασχόλησης. Η εφαρμογή της είτε με όρους συναίνεσης, είτε με μονομερή επιβολή αποτελεί βασική επιλογή των επιχειρήσεων για τη μείωση του μισθολογικού κόστους χωρίς ωστόσο πάντοτε να είναι αναγκαία η εφαρμογή της.

3.3. Διαθεσιμότητα

Η θέση του προσωπικού σε διαθεσιμότητα αποτελεί ένα εργοδοτικό δικαίωμα ειδικής διαπλαστικής ενέργειας, που συνιστά ειδικότερη νομοθετημένη εφαρμογή του διευθυντικού δικαιώματος[47] και οι όροι άσκησης του διατυπώνονται στο άρθρο 10 Ν. 3198/1955, το οποίο τροποποιήθηκε πρόσφατα με το άρθρο 4 Ν. 3846/2010.

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.[48] 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.

46. Νομικό Δελτίο ΓΣΕΕ 35.

47. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές σχέσεις», Νομική Βιβλιοθήκη, 2010.

48. 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.

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,

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.

Επίσης δεν μπορεί να γίνει λόγος για νόμιμη θέση σε διαθεσιμότητα, όταν η επιχείρηση αναθέτει εργασίες σε εργολάβους, περιορίζοντας την απασχόληση του προσωπικού της. Στις περιπτώσεις αυτές στην πραγματικότητα, η επιχείρηση χρησιμοποιεί τη διαθεσιμότητα για να επιτύχει μεταβολές του τρόπου λειτουργίας της. (Η διαθεσιμότητα σε αυτή την περίπτωση είναι καταχρηστική.) Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί καταχρηστική ενέργεια η επιβολή διαθεσιμότητας (ή

εκ περιτροπής εργασία) όταν ο εργοδότης θα μπορούσε με λιγότερο επαχθή για το προσωπικό μέτρα να εξασφαλίσει τη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης.

Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.

Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες (5.000) μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της προηγούμενης παραγράφου.

Η θέση του εργαζόμενου, εξάλλου σε διαθεσιμότητα, δεν επιφέρει την διάσπαση του εργασιακού δεσμού μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Συνεπώς όλα τα δικαιώματα του εργαζόμενου, που απορρέον από την εργασιακή σχέση παραμένουν ισχυρά. Για παράδειγμα, ο χρόνος κατά τον οποίο τελεί σε διαθεσιμότητα ο εργαζόμενος, θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας. Επίσης, κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας, ο εργαζόμενος συνεχίζει την ασφάλιση του κανονικά στο ΙΚΑ και τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, οι δε ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται επί των πράγματι καταβαλλομένων αποδοχών (μειωμένων), αλλά ο χρόνος της διαθεσιμότητας θεωρείται ως πραγματική υπηρεσία για την λήψη ασφαλιστικών παροχών.

Όπως αναφέρθηκε και στην περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας, δεδομένης του χαρακτήρα της ελληνικής οικονομίας, η οποία διακρίνεται από την πληθώρα των μεσαίων, μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, στις οποίες δεν λειτουργεί επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων, η υποχρέωση της ενημέρωσης και της διαβούλευσης καθίσταται αλυσιτελής και ατελέσφορη, και περιορίζεται, κατά το ισχύον θεσμικό πλαίσιο σε απλή αναγγελία επιβολής του μέτρου. Θα ήταν σκόπιμο, σε περίπτωση μη ύπαρξης επιχειρησιακού σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων να επεκτείνεται η δυνατότητα ενημέρωσης και διαβούλευσης στους εκπροσώπους του Εργατικού Κέντρου ή και στους εκπροσώπους του κλαδικού σωματείου ή της κλαδικής Ομοσπονδίας.[49]

Εξάλλου, θα πρέπει, για να μην γίνεται κατάχρηση της ρύθμισης για την θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα, όταν επακολουθεί πτώχευση ή απόλυση, πρακτικές που συνηθίζονται στην πράξη, να προβλεφθεί ότι η αποζημίωση απόλυσης συνυπολογιζομένης της αναλογίας δώρων, αποδοχών αδείας, επιδόματος αδείας κα, θα υπολογίζεται βάσει των αποδοχών της προ διαθεσιμότητας περιόδου απασχόλησης.

49. Νομικό Δελτίο ΓΣΕΕ 35.

Επιδότηση από τον ΟΑΕΔ, των εργαζομένων που τελούν σε διαθεσιμότητα προβλέπει το άρθρο 20 & 1 Ν 1836/1989. Όταν ο εργοδότης θέτει τους εργαζόμενους σε διαθεσιμότητα, Ο ΟΑΕΔ καταβάλλει σε αυτούς που παραμένουν άνεργοι κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας το 10% του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δυο τελευταίων μηνών υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Η επιδότηση αυτή καταβάλλεται για χρονικό διάστημα μέχρι τριών μηνών κάθε χρόνο.

3.4. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συνιστά ευέλικτη μορφή οργάνωσης «ελαστικού» χρόνου εργασίας και αποτελεί τρόπο οργάνωσης του χρόνου εργασίας, αποδεσμευμένο από την κύρια μονάδα μέτρησης του χρόνου εργασίας, που είναι η ημέρα και την συμπληρωματική μονάδα που είναι η εβδομάδα. Η διευθέτηση συνιστά μέσο συμψηφισμού αυξημένων ωρών απασχόλησης μιας περιόδου με τις λιγότερες ώρες μια άλλης περιόδου δηλαδή αποτελεί συνολική αποτίμηση της εργασίας σε ευρύτερες χρονικές περιόδους χωρίς μεταβολή στο ύψος του μισθού.

Στόχος της εφαρμογής του μέτρου της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου είναι η μείωση των δαπανών για την εργασία εφόσον αυτή προσαρμόζεται απόλυτα στις ανάγκες της επιχείρησης περιορίζοντας τους νεκρούς χρόνους. Ειδικότερα η διευθέτηση χρησιμοποιείται με το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της διατήρησης της απασχόλησης μέσω της μείωσης του μισθολογικού κόστους.

Η εφαρμογή της διευθέτησης, όπως ισχύει σήμερα, μετά την ψήφιση του Ν. 3846/2010, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 3986/2011 ισχύει σήμερα. προβλέπει τα κάτωθι συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας υπό τις εξής προϋποθέσεις:

- Η επιχείρηση να εφαρμόζει συμβατικό ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας μέχρι σαράντα (40) ώρες.
- Το περιεχόμενο της συμφωνίας μπορεί να αφορά:

1. Χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης που δεν υπερβαίνει του τέσσερις (6) μήνες κατά το ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς)

2. Εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στην φύση ή το είδος των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις και απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται να συμφωνείται ότι επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δυο ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των 40 (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μειώσεις των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στο εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξη μήνες σε διάστημα δώδεκα μηνών (περίοδος αναφοράς).

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες, επιτρέπεται να συμφωνείται, ότι μέχρι 256 ώρες εργασίας σε κάθε ημερολογιακό έτος κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε χρονικές περιόδους που δεν υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζόμενου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Τον τρόπο αμοιβής των υπερβάσεων του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου (40) ωρών κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης και του συμφωνηθέντος εβδομαδιαίου ωραρίου κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης ορίζει η παρ. 5 του άρθρου 7 του Ν.3863/2010, ως εξής:

Α) Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες.

Β) Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ` εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής:

Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπέρβασης για τους απασχολουμένους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ (8) 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 πέραν των πέντε (5) πρώτων ή των οκτώ (8) πρώτων, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπέρβασης πέραν των πέντε (5) ή οκτώ (8) πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, άλλως αποτελεί κατ` εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθορίζεται, κατά σειρά προτεραιότητας, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων.

Η ένωση προσώπων που μπορεί να συμφωνήσει για υπαγωγή επιχείρησης σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, μπορεί να συσταθεί και από το15% των εργαζομένων εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση ανέρχεται τουλάχιστον 20, και το 25% του προσωπικού όταν αυτό υπερβαίνει τους 20 εργαζόμενους.

Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων η συμφωνία διευθέ-

τησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας.

Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

Οι διατάξεις της νομοθεσίας για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας έχουν εφαρμογή και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

3.5. Συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου

Η λήψη μέτρων για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας, που θεσμοθετήθηκαν στην Ελλάδα, κατά το πρόσφατο χρονικό διάστημα, δίνουν έμφαση στην ανάπτυξη επέκταση της διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης από δυο σε τρία έτη, στην περίπτωση που πληρούνται και οι λοιπές προϋποθέσεις για την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου.

Κατά την κείμενη νομοθεσία, η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να έχει ορισμένη ή αόριστη διάρκεια, οπότε ονομάζεται αντίστοιχα ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η διαφορά ανάμεσα σε αυτές τις δυο μορφές συμβάσεων έγκειται στην λήξη τους.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν είναι καθορισμένη από την συμφωνία εργοδότη- εργαζομένου.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε. Η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης μπορεί να συνάγεται και από το είδος ή το σκοπό της εργασίας ή το είδος και το σκοπό της επιχείρησης (πχ ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να αντικαταστήσει εργαζόμενη που έχει άδεια λοχείας ή προσλαμβάνεται δε επιχείρηση που λειτουργεί εποχιακά όπως σε ξενοδοχείο).

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου διασφαλίζει περισσότερο την θέση εργασίας γιατί παρέχει στον εργαζόμενο την βεβαιότητα ότι θα διατηρεί σταθερά την θέση του όσο χρόνο δεν συντρέχει κάποιος λόγος που να δικαιολογεί την απόλυση του. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μεν αναιτιώδης δικαιοπραξία, θεωρείται όμως συχνά καταχρηστική, όταν δεν δικαιολογείται από κάποιον ουσιαστικό λόγο.

Με δεδομένο ότι ο εργοδότης έχει συμφέρον να καταρτίζει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ο νομοθέτης, ήδη από το 1920 (άρθρο 8 του Ν.2112/1920 όπως ισχύει σήμερα) ορίζει ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όταν ο καθορισμένος χρόνος εργασίας δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης, αλλά έγινε σκόπιμα για την καταστρατήγηση των σχετικών με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας διατάξεων.

Πρόθεση καταστρατήγησης εκ μέρους του εργοδότη των σχετικών διατάξεων προκύπτει, όταν καθορίζεται ορισμένη διάρκεια μιας σύμβασης εργασίας, χωρίς αυτή να δικαιολογείται από την φύση της εργασίας που παρέχεται.

Το θέμα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και πώς αυτές μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου απασχολεί τα τελευταία χρόνια, ιδιαίτερα τόσο τα Ελληνικά Δικαστήρια αλλά και την επικαιρότητα και για την αντιμετώπιση του ζητήματος έχει επιχειρηθεί επανειλημμένα θεσμική παρέμβαση, εναρμονισμένη και με το κοινοτικό δίκαιο (κοινοτική Οδηγία 1999/70/ΕΚ), χωρίς ωστόσο να επιφέρει λύση στο πρόβλημα.

Τελευταία προσπάθεια επιχειρήθηκε το 2004 με τη θέση σε ισχύ δυο Προεδρικών Διαταγμάτων, του ΠΔ 164/2004 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και του ΠΔ 180/2004 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα.

Το ΠΔ 180/2004 τροποποιήθηκε με τον Ν. 3986/2011 και ως εκ τούτου το θεσμικό πλαίσιο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ορίζεται ως εξής:

Θεσπίζεται ότι η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή μόνο εάν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο όπως αυτός προσδιορίζεται περιοριστικά στον νόμου. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως:

Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

Ωστόσο, η αναφορά σε «αντικειμενικούς» λόγους, αφήνει περιθώρια για ενδεχόμενη δυσχέρεια και καταστρατήγηση στην εφαρμογή των ως άνω κανόνων, γεγονός που έχει δημιουργήσει σειρά συζητήσεων και προβλημάτων για την εφαρμογή τους. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας

υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

«Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.

Θα πρέπει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι μετά την θέσπιση των Ν. 3912/2009 και Ν. 3833/2010, δεν μπορεί να μετατραπούν ή να ανανεωθούν οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, χωρίς προηγούμενη εγκριτική απόφαση του ΑΣΕΠ.

Ειδικότερες περιπτώσεις προσωρινής απασχόλησης, στις οποίες θεσμοθετήθηκαν αλλαγές κατά το πρόσφατο χρονικό διάστημα είναι η σύμβαση εργασίας με δοκιμή, η σύμβαση μαθητείας, η σύμβαση για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και η σύμβαση δανεισμού. Πιο συγκεκριμένα:

3.6. Σύμβαση εργασίας με δοκιμή

Σύμβαση εργασίας με δοκιμή υπάρχει όταν ο εργοδότης διατηρεί για εύλογο χρονικό διάστημα (δοκιμαστική περίοδος) το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες για την συγκεκριμένη θέση εργασίας ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια προκειμένου να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη. Το χαρακτηριστικό της συμβάσεως εργασίας με δοκιμή είναι ότι καθιστά ευχερέστερη τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Αν η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου υπερβαίνει το εύλογο μέτρο, μπορεί να οδηγήσει σε καταστρατηγήσεις της προστατευτικής νομοθεσίας κατά της καταγγελίας Μέχρι την ψήφιση του Ν. 3899/2010, δεν υπήρχαν νομοθετικοί περιορισμοί για την διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η δοκιμαστική περίοδος έπρεπε απλά να είναι εύλογης διάρκειας.

Σύμφωνα με την νέα διάταξη, η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών.

Η εκτίμηση του εργοδότη για την καταλληλότητα του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να στηρίζεται σε γεγονότα ή περιστατικά άσχετα με την απόδοση του εργαζόμενου, ούτε να προσκρούει σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου (πχ για την ισότητα των φύλων).

3.7. Σύμβαση μαθητείας

Σύμφωνα με τον Ν.3863/2010, καθιερώνεται ο θεσμός της ετήσιας σύμβασης μαθητείας για νέους 15-18 ετών με την καταβολή του 70% του γενικού κατώτατου μισθού, θεσπίζοντας έτσι μια δυνατότητα διάβρωσης του κατώτατου μισθού. Μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως και το 18ο έτος της ηλικίας τους, δύνανται να καταρτίζονται ειδικές συμβάσεις μαθητείας, μέχρι ενός (1) έτους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι εν λόγω μαθητευόμενοι λαμβάνουν το εβδομήντα τοις εκατό (70%) του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.ΓΣΣ.Ε.) και ασφαλίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και ένα τοις εκατό (1%) κατά του κινδύνου ατυχήματος.

Το χαρακτηριστικό της σχέσης μαθητείας είναι ότι προέχει ο σκοπός να μάθει ο εργαζόμενος ορισμένη τέχνη ή να αποκτήσει επαγγελματική ειδικότητα, γι ᾽αυτό και η αμοιβή του έχει δευτερεύουσα σημασία. Ο χρόνος μαθητείας ορίζεται από σχετικές διατάξεις και μετά το πέρας του χρόνου αυτού οι μαθητευόμενοι εξομοιώνονται με κανονικούς εργαζόμενους (υπαλλήλους ή εργάτες).

Η σύμβαση μαθητείας συναντάται συχνά ως μικτή σύμβαση με τη σύμβαση εργασίας, όταν για την εκμάθηση είναι αναγκαία η παροχή εργασίας. Εφόσον στην περίπτωση αυτή η εργασία του μαθητευόμενου αποτελεί το βαρύνον στοιχείο έχουμε κανονική σύμβαση εργασίας με στοιχεία μαθητείας. Πρόκειται για τους “ευκαιριακά μαθητευόμενους”, η σύμβαση των οποίων αποτελεί κανονική σύμβαση εργασίας, ενώ η εκμάθηση της τέχνης θεωρείται ως συνέπεια της εφαρμογής της εργασιακής σύμβασης.

Στη γνήσια σύμβαση μαθητείας, που καταρτίζεται εγγράφως, ο μαθητής - τεχνίτης δεν συνδέεται με σύμβαση εργασίας, γιατί το κύριο στοιχείο είναι η εκμάθηση της τέχνης. Η γνήσια σύμβαση μαθητείας περιέχει και αυτή στοιχεία σύμβασης εργασίας, χωρίς ωστόσο κατά κανόνα, όπως γίνεται δεκτό ο μαθητευόμενος να θεωρείται γνήσιος μισθωτός. Παρόλα αυτά είναι δυνατή στην πράξη η μετατροπή μιας σύμβασης μαθητείας σε σύμβαση εργασίας.

Σε όλες τις μορφές μαθητείας (ρυθμισμένες ή άτυπες) θα πρέπει να ερευνάται σε τι κυρίως απέβλεψαν οι συμβαλλόμενοι, καθώς και ποια στοιχεία υπερέχουν κατά την υλοποίηση των σχετικών συμβάσεων, αυτά της μαθητείας ή της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

3.8. Σύμβαση για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας (απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας)

Ανάλογη ρύθμιση θεσπίζεται με τα ίδια κριτήρια και για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.

Ειδικότερα, οι εργοδότες που προσλαμβάνουν νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών και τους αμείβουν με το ογδόντα τέσσερα τοις εκατό (84%) του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου, όπως αυτό ορίζεται κάθε φορά από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αυτοδικαίως δε ο

ΟΑΕΔ αναλαμβάνει να καλύψει μέρος των ασφαλιστικών εισφορών, ως προσπάθεια στήριξης των εν λόγω επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με την νέα νομοθεσία (Ν 3986/2011) νέοι, ηλικίας από 18 έως 25 ετών, είναι δυνατόν να συνάπτουν με εργοδότες συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, διάρκειας μέχρι 24 μήνες και με αποδοχές μικρότερες έως είκοσι τοις εκατό (20%)[50] από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο, χωρίς προϋπηρεσία της ειδικότητας τους, όπως αυτή ορίζεται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική) και ασφαλίζονται στους κλάδους σύνταξης, ασθενείας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι δε σχετικές ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον εργοδότη.

Οι συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας γνωστοποιούνται αμελλητί ή το αργότερο εντός της επόμενης της σύμβασης ημέρας στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) της έδρας του εργοδότη.

4. Η εξέλιξη του περιεχομένου των συμβάσεων εργασίας κατά το χρονικό διάστημα 2008-2011

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί παρουσιάζεται η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας στην Ελλάδα κατά την χρονική περίοδο 2008 - 2011 και ειδικότερα η εξέλιξη των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας, μερικής απασχόλησης και διαθεσιμότητων, σύμφωνα με στοιχεία του ΣΕΠΕ[51].

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του έτους 2008, (πίνακας 6) σε σύνολο 196.271 επιχειρήσεων, καταγράφονται 332.695 συμβάσεις μερικής απασχόλησης και 46.212 συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόληση, ενώ δεν έχει δηλωθεί καμία περίπτωση διευθέτησης χρόνου απασχόλησης.[52] Οι κλάδοι που καταγράφονται οι περισσότερες συμβάσεις μερικής απασχόλησης για το 2008 είναι τα ξενοδοχεία και εστιατόρια (76.626 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 54.107 επιχειρήσεων), το λιανικό εμπόριο- επισκευή ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης (54.668 συμβάσεις σε σύνολο 35.717 επιχειρήσεων), άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες (65.562 συμβάσεις σε σύνολο 15.065 επιχειρήσεων), η εκπαίδευση (38.667 συμβάσεις σε σύνολο 23.327 επιχειρήσεων), άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών (11.296 συμβάσεις σε σύνολο 8.050 επιχειρήσεων) και οι κατασκευές (9091 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 6755 επιχειρήσεων. Αντίστοιχα, στους

50. Σύμφωνα με το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2011) η μείωση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων σε επίπεδο κάτω από αυτά που ορίζονται από την ΕΓΣΣΕ για τους νέους εργαζόμενους, εκτός από την παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της συλλογικής αυτονομίας και του άρθρου 21 του Συντάγματος, δεν συνέβαλε στην μείωση της ανεργίας των νέων αυτής της ομάδας των ηλικιών η οποία αυξάνεται σημαντικά την τελευταία διετία.

51. Ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ ετών 2008- 2010 και στοιχεία που αφορούν στα μέχρι και τον Νοέμβριο 2011 καθώς η ετήσια έκθεση του ΣΕΠΕ για το 2011 δεν είχε δημοσιευθεί μέχρι την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας.

52. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το 2008, έτος έναρξης της οικονομικής κρίσης, δεν είχε υπάρξει παρέμβαση του νομοθέτη στο θεσμικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης, της εκ περιτροπής εργασίας και της διαθεσιμότητας, ενώ τα εν λόγω θέματα δεν αποτελούσαν ιδιαίτερο αντικείμενο ελέγχων και συστηματικής παρακολούθησης από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς.

κλάδους των ξενοδοχείων και εστιατόριων (16.513 συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας), της εκπαίδευσης (9.814 εκ περιτροπής εργασίας) και του λιανικού εμπορίου (4658 εκ περιτροπής εργασίας) παρατηρούνται οι περισσότερες συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας το 2008.

Πίνακας 6

Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση 2005 - 2008

Έτος	Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής απασχόληση	Σύνολα
2008	332.695	46.212	378.907
2007	282.255	47.275	329.530
2006	287.749	37.154	324.903
2005	238.637	42.097	280.734

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2008

Κατά το 2009[53], από τα στατιστικά στοιχεία του ΣΕΠΕ προκύπτουν 57.825 συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης, 272.561 συμβάσεις μερικής απασχόλησης, ενώ κατατέθηκαν στις Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ 16.461 μετατροπές συμβάσεων, από τις οποίες 11.622 αφορούσαν μετατροπή από πλήρη σε μερική απασχόληση και οι 4.839 από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση.[54] (πίνακας 7).

Οι κλάδοι που αναφέρονται το 2009 οι περισσότερες συμβάσεις μερικής απασχόλησης για το 2009 είναι τα ξενοδοχεία και εστιατόρια (71.230 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 57.409 επιχειρήσεων), η εκπαίδευση (41.424 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 20.681 επιχειρήσεων), το λιανικό εμπόριο (48.300 συμβάσεις σε σύνολο 36.128 επιχειρήσεις), άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες (25.367 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 14.529 επιχειρήσεων), ψυχαγωγικές πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες (7.506 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 4.869 επιχειρήσεις), άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών (10.013 συμβάσεις σε σύνολο 7.576 επιχειρήσεων) ο κλάδος της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας (6.162 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 4.981 επιχειρήσεων και των ταχυδρομείων και τηλεπικοινωνιών (4.891 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 1.913 επιχειρήσεων).

Αντίστοιχα, καταγράφονται 24.364 συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης στον κλάδο των ξενοδοχείων και εστιατόριων,

53. Το 2009 ο έλεγχος εφαρμογής των ρυθμίσεων για τις μορφές αυτές απασχόλησης αντιμετωπίστηκε με ιδιαίτερη προσοχή από τις υπηρεσίες του ΣΕΠΕ

54. θα πρέπει εκ νέου να επισημανθεί ότι κατά το 2009 δεν έχει επέλθει τροποποίηση της εργατικής νομοθεσίας, η οποία επακολούθησε και ενισχύσει την ευελιξία και τις δυνατότητες μετατροπής της από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής εργασία.

9.908 συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης στην εκπαίδευση, 4.641 συμβάσεις στο λιανικό εμπόριο, και 2.283 σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Από το στατιστικά για τις συμβάσεις εργασίας ανά είδος απασχόλησης που έχουν υποβληθεί στις Περιφερειακές Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. για το έτος 2010, προκύπτουν: 90.158 συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης, 340.619 συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Επίσης, κατά το 2010 κατατέθηκαν στις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. 26.253 μετατροπές συμβάσεων, από τις οποίες οι 18.713 αφορούσαν σε μετατροπή από πλήρη σε μερική και οι 7.540 από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση (πίνακας 8).

Πίνακας 7

Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση 2005-2009

Έτος	Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής απασχόληση	Σύνολα
2009	272.561	57.825	330.386
2008	332.695	46.212	378.907
2007	282.255	47.275	329.530
2006	287.749	37.154	324.903
2005	238.637	42.097	280.734

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2009

Οι κλάδοι[55] που καταγράφονται οι περισσότερες συμβάσεις μερικής απασχόλησης το 2010 είναι: οι δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης (55.686 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 45.018 επιχειρήσεων), το λιανικό εμπόριο (56.086 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 33.981 επιχειρήσεων), η εκπαίδευση (25.023 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 13.337 επιχειρήσεων), οι δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων μουσείων και λοιπές πολιτιστικές δραστηριότητες (25.023 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 20.609 επιχειρήσεων), τα καταλύματα (24.140 συμβάσεις σε σύνολο 16.560 επιχειρήσεων), οι δραστηριότητες παροχής συμβουλών διαχείρισης (12.213 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 9.961 επιχειρήσεων), οι δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας (9.932 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 6.672 επιχειρήσεων)οι δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτήρια και εξωτερικούς χώρους (9.942 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 4.612 επιχειρήσεων), η βιομηχανία τροφίμων (7.621 συμβάσεις σε σύνολο 4.983 επιχειρήσεων) και το χονδρικό εμπόριο (εκτός από εμπόριο οχημάτων) (7.067 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 5.102 επιχειρήσεων). Ενδιαφέρον παρουσιάζεται και στον κλάδο δραστηριοτήτων ενοικίασης και εκμίσθωσης όπου σε

55. Αλλαγή ΣΤΑΚΟΔ

καταγράφονται 1.004 συμβάσεις μερικής απασχόλησης σε σύνολο 838 επιχειρήσεων.

Η συχνότητα σύναψης συμβάσεων εκ περιτροπής απασχόλησης αφορά κατά κύριο λόγο τις δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης (20.227 συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης), την εκπαίδευση (8.412 συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας), τις δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων μουσείων και λοιπές πολιτιστικές δραστηριότητες (8.868 συμβάσεις), τα καταλύματα (6.041 συμβάσεις), τις εκδοτικές δραστηριότητες (4.154 συμβάσεις),την βιομηχανία τροφίμων (1975 συμβάσεις) και άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών (1.628 συμβάσεις).

Πίνακας 8

Μερική και εκ περιτροπής απασχόληση 2005-2010

Έτος	Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής απασχόληση	Σύνολα
2010	340.619	90.158	430.777
2009	272.561	57.825	330.386
2008	332.695	46.212	378.907
2007	282.255	47.275	329.530
2006	287.749	37.154	324.903
2005	238.637	42.097	280.734

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2010

Παρατηρείται, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΣΕΠΕ 2010, σημαντική αύξηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας συγκριτικά με τα προηγούμενα έτη, αλλά και αύξηση των μετατροπών των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση συγκριτικά με το 2009. (διαγράμματα 2 και 3). Επίσης διαπιστώνεται ότι κατά το 2009 και 2010, οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας, που σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη, καταγράφεται η διεύρυνση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι κατά κύριο λόγο αυτές των υπηρεσιών και ακολουθεί με σημαντική διαφορά ο τομέας της μεταποίησης. Η παρατήρηση αυτή σε συνδυασμό με την δεσπόζουσα θέση του τομέα των υπηρεσιών στην οικονομική διάρθρωση της ελληνική οικονομίας, ότι τα χαρακτηριστικά της ευελιξίας και της απορρύθμισης κυριαρχούν στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, ταυτόχρονα με τάσεις εκρηκτικής αύξησης της ανεργίας, αύξηση των απολύσεων, ιδιαίτερα κατά την περίοδο 2009-2011, μείωσης των μισθών και σοβαρής επιδείνωσης του επιπέδου ανταγωνιστικότητας.

Διάγραμμα 2

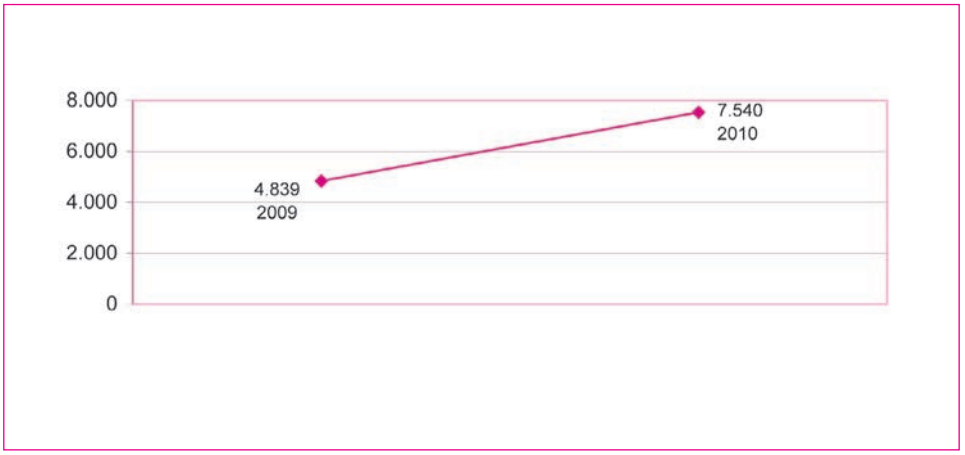
Μετατροπές συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική (2009, 2010)



Πηγή: ΣΕΠΕ, 2010
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 3

Μετατροπές συμβάσεων εργασίας από πλήρη απασχόληση σε εκ περιτροπής απασχόληση, 2009-2010



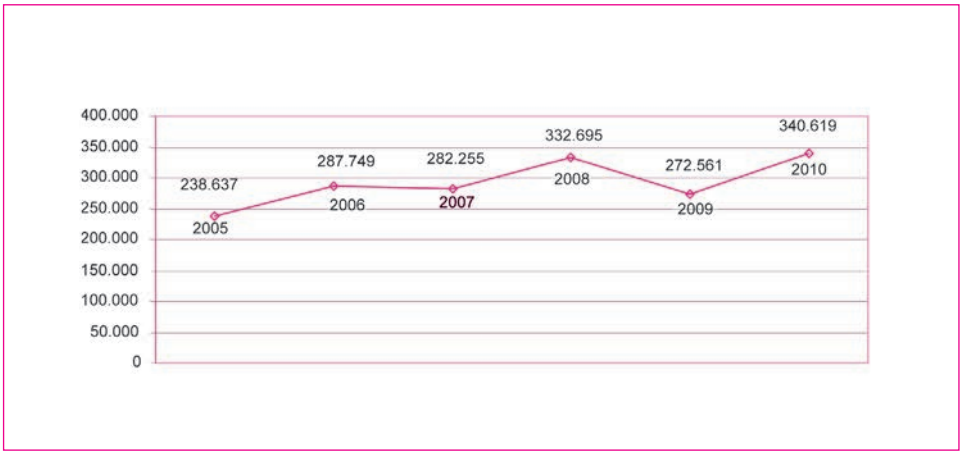
Πηγή: ΣΕΠΕ, 2010
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Μάλιστα η μετατροπή των συμβάσεων από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση παρουσιάσει πολύ σημαντική αύξηση, που αγγίζει το 64,13% (4839 συμβάσεις πλήρους απασχόλησης μετατράπηκαν σε εκ περιτροπής το 2009 ενώ 7. 540 μετατράπηκαν το 2010).

Διαχρονικά (από το 2005), παρατηρούμε ότι το 2010 κατατέθηκαν στις αρμόδιες υπηρεσίες οι περισσότερες συμβάσεις μερικής απασχόλησης (διάγραμμα 4) αλλά και οι περισσότερες (σχεδόν διπλάσιες) συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης το 2010 (διάγραμμα 5).

Διάγραμμα 4

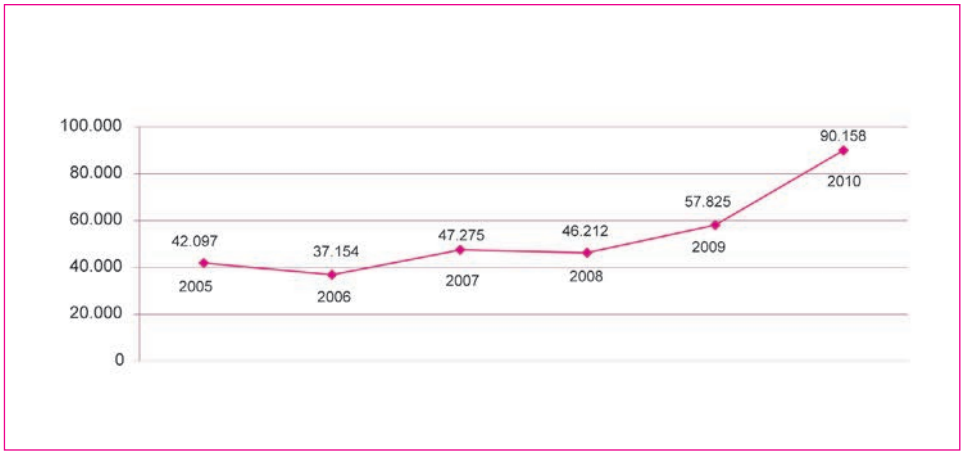
Καταθέσεις συμβάσεων μερικής απασχόλησης για τα έτη 2005-2010



Πηγή: ΣΕΠΕ, 2010
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 5

Καταθέσεις συμβάσεων εκ περιτροπής απασχόλησης για τα έτη 2005-2010



Πηγή: ΣΕΠΕ, 2010
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 9

Νέες συμβάσεις εργασίας και μετατροπές συμβάσεων εργασίας Α' εννεάμηνο 2009-2010-2011

Έτος	αριθμός επιχειρήσεων	νέες προσλήψεις-είδος σύμβασης			αλλαγή σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε		
		πλήρης	μερική	εκ περιτροπής	μερική	εκ περιτροπής με συμφωνία εργαζομένου-εργοδότη	εκ περιτροπής με μονομερή απόφαση του εργοδότη
2011	254282	316732	174819	46030	23823	14077	4588
2010	261120	400561	168164	41035	11767	3455	355
2009	259971	430589	89380	24521	10512	3738	497
Απόκλιση Α΄ εννιαμήνου 2011-2010	-6838	-83829	6655	4995	12056	10622	4233
Απόκλιση Α΄ εννιαμήνου 2011-2010%	-2,62	-20,93	3,96	12,7	102,46	307,44	1192,39
Απόκλιση Α΄ εννιαμήνου 2011-2009	-5689	-113857	85439	21509	13311	10339	4091
Απόκλιση Α΄ εννιαμήνου 2011-2009 %	-2,19	-26,44	95,59	87,72	126,63	276,59	823,14
Απόκλιση Α΄ εννιαμήνου 2010-2009	1149	-30028	78784	16514	1255	-283	-142
Απόκλιση Α΄ εννιαμήνου 2010-2009%	0,44	-6,97	88,14	67,35	11,94	-7,57	-28,57

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2011
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χρ. Τριβυζά)

Στον πίνακα 9, ο οποίος αφορά δεδομένα του Α εννιαμήνου 2011,[56] παρουσιάζεται ο αριθμός των επιχειρήσεων που κατέθεσαν νέες προσλήψεις στα αρμόδια τμήματα των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων, 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.

56. Για το 2011 δεν έχει δημοσιευθεί η ετήσια έκθεση πεπραγμένων του ΣΕΠΕ.

Πίνακας 10

Μετατροπή συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερική και εκ περιτροπής εργασία, 2011

Πίνακας ΙΙ: Νέες προσλήψεις -Είδη συμβάσεων- Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το Α' Εννεάμηνο 2011								
Δ/νση κοιν. επιθεώρησης	Νομός	αριθμός επιχειρήσεων	νέες προσλήψεις-είδος σύμβασης			αλλαγή σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε		
			πλήρης	μερική	εκ περιτροπής	μερική	εκ περιτροπής με συμφωνία εργαζομένου-εργοδότη	εκ περιτροπής με μονομερή απόφαση του εργοδότη
Αθήνα-αν. Αττική- δυτ. Αττική-Πειραιάς	Αττική	79019	75017	52645	18991	8247	5851	2302
Στερεά Ελλάδα	Εύβοιας	5088	4415	1468	381	0	0	0
	Ευρυτανίας	147	107	101	10	20	0	0
	Φωκίδας	596	545	377	69	101	1	0
	Φθιώτιδας	1870	621	895	107	896	487	0
	Βοιωτίας	2526	4319	1142	273	399	944	693
Κεντρική Μακεδονία	Θεσσαλονίκης	18756	13590	16623	8183	4332	3432	486
	Χαλκιδικής	5450	9722	5583	1447	465	72	28
	Ημαθίας	2394	8742	2172	72	189	31	7
	Κιλκίς	1087	1482	724	40	336	345	334
	Πέλλας	4330	15374	2410	603	28	3	1
	Πιερίας	3216	2676	2528	610	177	75	2
	Σερρών	2493	2450	2409	629	844	28	42
Κρήτη	Χανίων	8658	9015	6416	1008	354	35	0
	ηρακλείου	13310	36541	8657	4621	258	107	11
	Λασιθίου	2424	4083	2106	597	103	33	10
	Ρεθύμνου	2258	2179	1786	142	89	17	0
Ανατολική Μακεδονία-Θράκη	Δράμας	1544	1637	1282	141	108	9	0
	Έβρου	2128	2410	1398	160	37	44	0
	Καβάλας	4396	4655	4769	662	230	68	16
	Ροδόπη	1548	3394	603	395	93	21	16
	Ξάνθης	1462	2828	1703	333	166	74	9

Δυτική Μακεδονία	Φλώρινας	655	1195	389	62	33	18	0
	Καστοριάς	593	549	514	50	28	0	0
	Γρεβενών	430	503	301	22	29	11	0
	Κοζάνης	2151	1409	629	436	0	967	0
Ήπειρος	Ιωαννίνων	3564	3414	2124	287	214	47	3
	Θεσπρωτίας	1012	1158	811	55	73	4	11
	Πρέβεζας	1515	1526	1139	150	86	1	0
	Άρτας	980	1208	420	60	82	11	0
Ιόνια νησιά	Κέρκυρας	10737	8269	4971	5	0	0	0
	Λευκάδας	1305	1546	1096	10	28	0	0
	Κεφαλληνίας	1592	0	2382	107	0	0	0
	Ζακύνθου	3009	3919	2973	210	154	23	0
Βόρειο Αιγαίο	Χίου	1166	854	764	29	57	2	2
	Λέσβου	2357	2183	1826	42	153	14	25
	Σάμου	1336	2008	947	54	96	43	14
Θεσσαλία	Καρδίτσας	1557	1921	702	286	73	15	62
	Λάρισας	4465	6036	2819	399	643	169	15
	Μαγνησίας	526	339	370	17	115	0	0
	Τρικάλων	2167	2533	1344	34	211	0	40
Κυκλάδες	Κυκλάδων	14877	18189	7432	659	468	52	158
Δωδεκάνησα	Δωδεκανήσου	11807	26536	7574	457	286	87	0
Δυτική Ελλάδα	Αχαΐας	5157	1831	4658	588	2762	634	195
	Αιτωλ/νίας	2018	1656	1523	242	93	105	0
	Ηλείας	1797	3220	992	290	69	13	68
Πελ/νησος	Αρκαδίας	1467	1025	916	0	24	0	1
	Αργολίδας	3548	5651	1511	945	13	107	35
	Κορινθίας	3525	7088	2709	695	62	38	0
	Λακωνίας	1133	986	836	103	64	39	2
	Μεσσηνίας	3136	4268	2310	262	452	0	0
Σύνολο		254282	316732	174819	46030	23823	14077	4588

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2011
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χρ. Τριβυζά)

Η γεωγραφική αποτύπωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (πίνακας 10) κυριαρχεί και συνάδει με την γεωγραφική κυρίως εγκατάσταση των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. (Αττική, Στερεά Ελλάδα, Κεντρική Μακεδονία, Κρήτη, Νησιά Αιγαίου).

Πίνακας 11

Είδη νέων συμβάσεων εργασίας για νέες προσλήψεις(2009-11)

	2009	2010	2011 (Α΄9μηνο)
	Αριθμός		
1. Συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης	746.911	586.281 (-21.5%)	316.732
2. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	157,738	228.994 (45,2%)	174.819
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας	40.489	60.677 (49,9%)	46.030
Σύνολο νέων συμβάσεων	945.138	875.952 (-7,3%)	537.581

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2011

Πίνακας 12

Είδη ευέλικτων συμβάσεων εργασίας στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν (2009-11)

	2009	2010	2011 (Α' 9μηνο)
	Αριθμός		
Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	12.219	18.713 (53,1%)	23.823
Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας ύστερα από συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων	4.146	6.527 (57,4%)	14.077
Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας ύστερα από μονομερή απόφαση των εργοδοτών	612	1.013 (65,5%)	4.588
Συνολικός αριθμός μετατροπών συμβάσεων σε ευέλικτες μορφές εργασίας (1+2+3)	16.977	26.253 (54,6%)	42.488

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2011

Πίνακας 13

Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης εργασίας στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν

	2009	2010	2011 (Α΄ 9μηνο)
1. Συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης	79,0%	66,9%	58,92%
2. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	16,7%	26,1%	32,52%
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας	4,3%	6,9%	8,56%

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2011

Πιο συγκεκριμένα, καταδεικνύεται από τα στοιχεία ότι το 2011 προχώρησαν στην σύναψη συμβάσεων οποιασδήποτε μορφής λιγότερες επιχειρήσεις, σε σχέση με το 2010 και το 2009. Από τα ίδια στοιχεία διαπιστώνεται ότι το 2011 υπάρχει μείωση κατά 21 εκατοστιαίες μονάδες των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, ενώ διπλασιάζεται τόσο το ποσοστό των συμβάσεων μερικής απασχόλησης όσο και το ποσοστό των συμβάσεων εκ περιτροπής απασχόλησης.

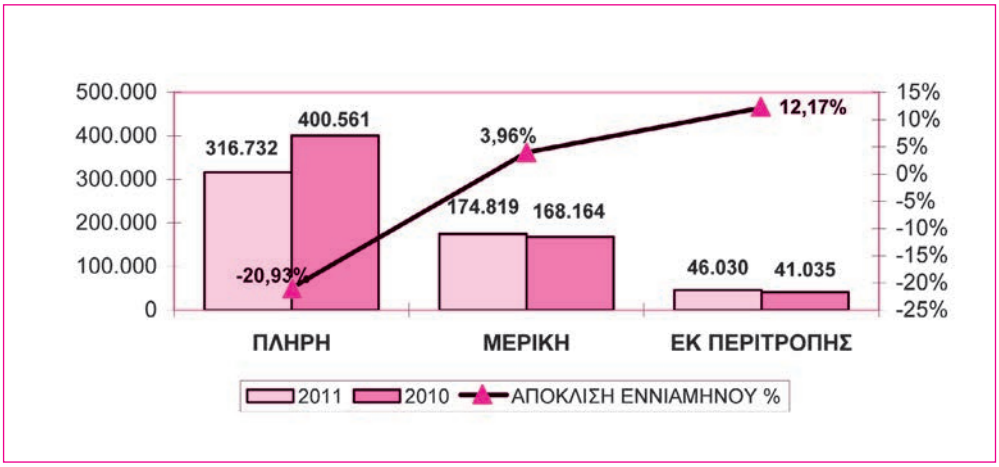
Αξιολογώντας τα δεδομένα όπως αυτά παρουσιάζονται στους παραπάνω πίνακες (πίνακες 11, 12, 13), διαφαίνεται ότι το 2011, οι ελαστικές μορφές εργασίας κυριαρχούν των νέων προσλήψεων πλήρους απασχόλησης σε αντίθεση με το 2009 και το 2010, επιτείνοντας «την θεσμοθετημένη θέσπιση» των ελαστικών μορφών απασχόλησης στην Ελληνική οικονομία και ειδικότερα στην αγορά εργασίας χωρίς ταυτόχρονα να μειώνονται οι απολύσεις και τα «λουκέτα» των επιχειρήσεων και να επηρεάζεται πτωτικά η ανεργία και ειδικότερα η ανεργία των νέων, το ποσοστό της οποίας[57] ανέρχεται σε 45,5% από 27,5% το 2009.

Επίσης, οι μετατροπές των συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση παρουσιάζουν σημαντική αύξηση κατά ποσοστό 44,8.% όσον αφορά στην μετατροπή σε μερική απασχόληση και κατά ποσοστό 85,5% αναφορικά με την μετατροπή σε εκ περιτροπής εργασία. Μάλιστα, ποσοστό 69,4.% αφορά σε μετατροπή σε εκ περιτροπής απασχόληση κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη με τους εργαζόμενους και ποσοστό 90% σε επιβολή εκ περιτροπής εργασία με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

57. Οκτώβριος 2011

Διάγραμμα 6

Συμβάσεις πλήρους, μερικής και εκ περιτροπής εργασίας
Α εννεάμηνο 2010-2011

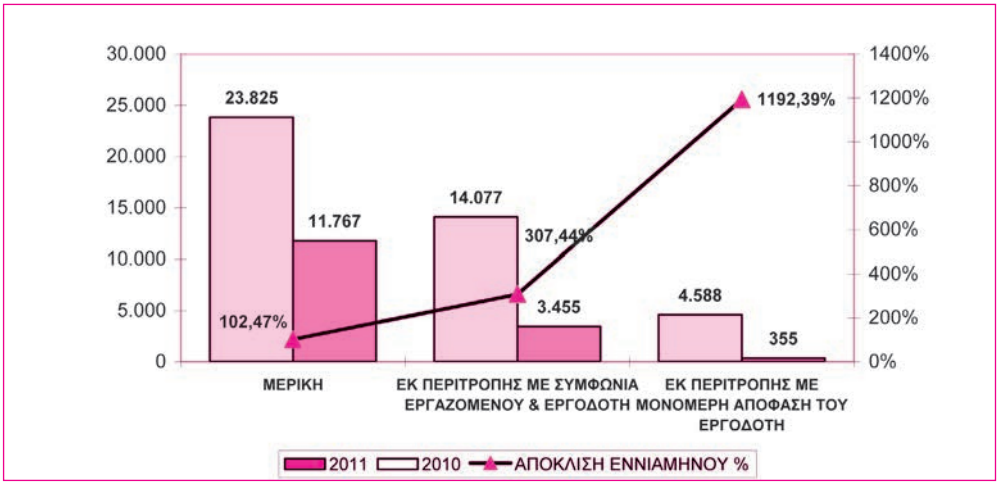


Πηγή: ΣΕΠΕ 2011

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 7

Συμβάσεις πλήρους απασχόλησης που μετατράπηκαν σε μερική απασχόληση, εκ περιτροπής απασχόληση με συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη και εκ περιτροπής με μονομερή απόφαση του εργοδότη (Α εννεάμηνο 2010-2011)



Πηγή: ΣΕΠΕ, 2011

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Σε γεωγραφική ανάλυση (πίνακες 9,10), οι περισσότερες μετατροπές συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερική καταγράφονται για το 2011 στην Αττική (8257συμβάσεις), στην Θεσσαλονίκη (4332 συμβάσεις), στην Αχαΐα (2762 συμβάσεις), στην Φθιώτιδα (896 συμβάσεις),

στις Σέρρες (844 συμβάσεις), στην Λάρισα (643 συμβάσεις), στις Κυκλάδες (468 συμβάσεις), στην Χαλκιδική (465 συμβάσεις), στα Χανιά (354 συμβάσεις) και στο Κιλκίς (336 συμβάσεις).

Αντίστοιχα, οι περισσότερες μετατροπές συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία με συμφωνία εργοδότη εργαζόμενου καταγράφονται το 2011, εκτός από την Αττική (5851 συμβάσεις), στην Θεσσαλονίκη (3432 συμβάσεις), την Κοζάνη (967 συμβάσεις) την Αχαΐα (634 συμβάσεις) και τι Κιλκίς (345 συμβάσεις) ενώ με μονομερή απόφαση του εργοδότη στην Αττική (2302), την Βοιωτία (693), την Θεσσαλονίκη (486), το Κιλκίς (334) την Αχαΐα (195) και τις Κυκλάδες (158).

Για το 2011 (Α εννεάμηνο) δεν καταγράφεται καμία περίπτωση διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Οι επιχειρήσεις, με αφορμή την οικονομική κρίση, θέτουν ευρύτατα εργαζόμενους σε διαθεσιμότητα, προκειμένου, κατά τους ισχυρισμούς τους να αντιμετωπίσουν οικονομικές δυσχέρειες. Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, όταν ο εργοδότης θέτει τους μισθωτούς σε διαθεσιμότητα, ο ΟΑΕΔ καταβάλλει σε αυτούς που παραμένουν άνεργοι κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας το δέκα τοις εκατό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δυο τελευταίων μηνών υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης[58]. Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΕΔ για το 2009[59], ο αριθμός των δικαιούχων του επιδόματος διαθεσιμότητας αυξήθηκε σε 1.280 άτομα σε σχέση με το 2008 όπου το επίδομα αυτό έλαβαν 164 άτομα.[60]

Η υιοθέτηση της εκ περιτροπής απασχόλησης, της μερικής απασχόλησης και της διαθεσιμότητας από τις επιχειρήσεις, έχει ως αποτέλεσμα την σημαντική μείωση των αποδοχών των εργαζομένων που τίθεται σε αυτές τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Ο συνήθης μισθός που συγκεντρώνει στο τέλος του μήνα ένας απασχολούμενος με εκ περιτροπής εργασίας (τέσσερες ημέρες απασχόλησης) δεν υπερβαίνει[61] τα 439 -508 ευρώ, εφόσον αμείβεται με αποδοχές που προβλέπονται από την ΕΓΣΣΕ.

Η εμβάθυνση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα κατά το χρονικό διάστημα 2010- 2011 είναι εμφανής, ωστόσο δεν συνοδεύθηκε από μείωση ή σταθεροποίηση των ποσοστών ανεργίας κατά την τελευταία αυτή διετία, παρότι οδήγησε σε σημαντική μείωση των αποδοχών των εργαζομένων.

Παράλληλα, η αύξηση των ποσοστών ανεργίας φαίνεται ότι έχει οδηγήσει σε περιορισμό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα (διαγράμματα 8,10). Έτσι από την μια πλευρά, οι νέες ρυθμίσεις για τον δημόσιο τομέα και η περιοριστική πολιτική των μνημονίων στον τομέα αυτό, έχει οδηγήσει σε σημαντικό περιορισμό σύνα-

58. Οι παροχές αυτές δεν καταβάλλονται για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τρεις μήνες κάθε έτος.

59. Ο ΟΑΕΔ δεν είχα διαθέσιμα στοιχεία κατά τη ημερομηνία συγγραφής της παρούσας μελέτης για τα έτη 2010, 2011.

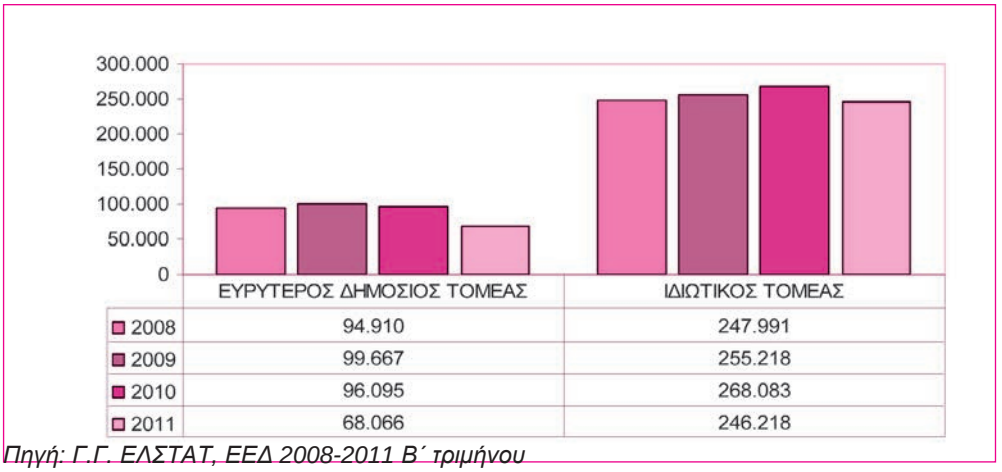
60. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ, η δαπάνη του Οργανισμού για το επίδομα διαθεσιμότητας το 2009 ανήλθε σε 357.311,16 ευρώ.

61. Τα στοιχεία αυτά βασίζονται σε εκτιμήσεις του Γενικού Γραμματέα του ΣΕΠΕ (2011)

ψης νέων συμβάσεων στο δημόσιο, ενώ από την άλλη στον ιδιωτικό τομέα η γενικότερη μείωση των προσλήψεων δείχνει οριακή μείωση των ποσοστών προσωρινής απασχόλησης την τελευταία διετία, η οποία όμως αιτιολογείται λόγω της γενικότερης μείωσης των ποσοστών απασχόλησης και της αύξησης της ανεργίας.

Διάγραμμα 8

Αριθμός απασχολουμένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου 2008-2011

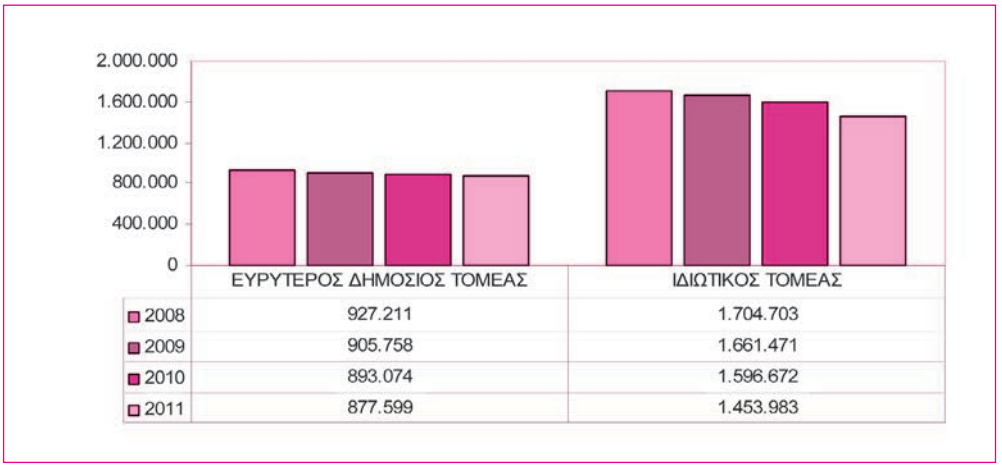


	ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
2008	94.910	247.991
2009	99.667	255.218
2010	96.095	268.083
2011	68.066	246.218

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2008-2011 Β΄ τριμήνου
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 9

Αριθμός απασχολουμένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου 2008-2011

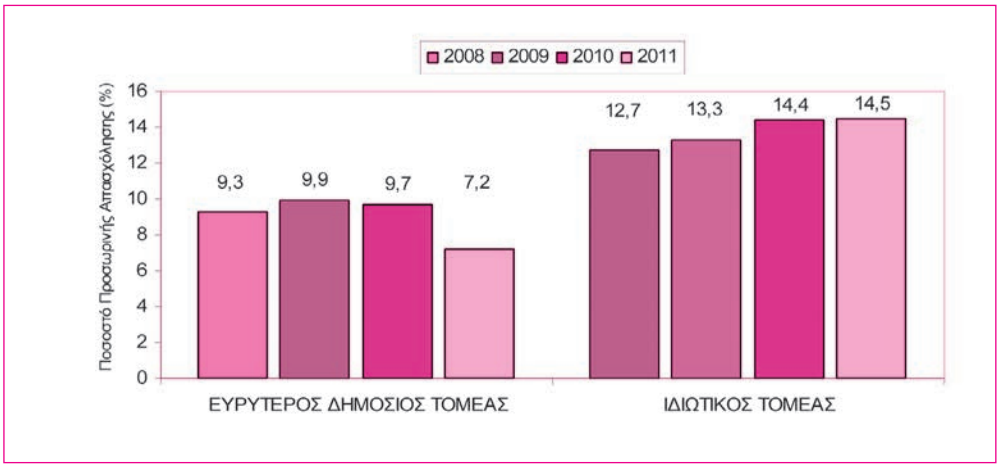


	ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
2008	927.211	1.704.703
2009	905.758	1.661.471
2010	893.074	1.596.672
2011	877.599	1.453.983

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2008-2011 Β΄ τριμήνου
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 10

Ποσοστό Προσωρινής Απασχόλησης



Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2008-2011 Β΄ τριμήνου
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

5. Αποτελέσματα έρευνας του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για τις διαθεσιμότητες και την εκ περιτροπής εργασία

Σε ανάλυση περιπτώσεων, που πραγματοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για την χρονική περίοδο Νοεμβρίου 2008 - Οκτωβρίου 2011[62], και αφορά σε επιχειρήσεις που εφάρμοσαν στην Ελλάδα, εκ περιτροπής απασχόληση και διαθεσιμότητα, για να αντιμετωπίσουν, όπως δηλώνουν, οικονομικά προβλήματα, παρατηρούμε τα εξής.

Την χρονική περίοδο 2008-2011, έχουμε, σύμφωνα με τα στοιχεία της εν λόγω έρευνας, συνολικά 22 περιπτώσεις εκ περιτροπής απασχόλησης σε επιχειρήσεις πανελλαδικά. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στοιχεία που αντλήθηκαν, το 2008 καταγράφονται δύο (2) περιπτώσεις επιχειρήσεων που εισήγαγαν ρυθμίσεις εκ περιτροπής εργασίας, και οι δύο στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας. Είναι επιχειρήσεις με μεγάλη απασχόληση (απασχολούν κατά μέσο όρο 250-500 εργαζόμενους), και βρίσκονται η πρώτη στην περιοχή της Κεντρικής Μακεδονίας (Κιλκίς - Γιαννιτσά) και η άλλη στην περιοχή της Θεσσαλίας (Φάρσαλα).

Από τις επιχειρήσεις αυτές, η μια επιχείρηση κατά την λήξη της εκ περιτροπής εργασίας πραγματοποίησε απολύσεις των μισών περίπου εργαζομένων καθώς συγ-

62. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ επιχείρησε να συγκεντρώσει στοιχεία από τον ηλεκτρονικό και έντυπο τύπο που αφορούν σε επιχειρήσεις που εφάρμοσαν εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητα κατά την χρονική περίοδο Νοεμβρίου 2008 έως Οκτωβρίου 2011. Είναι προφανές ότι η ενασχόληση του τύπου με συγκεκριμένες επιχειρήσεις συνεπάγεται και την ιδιαιτερότητά τους αφού κατά κανόνα απασχολούν περισσότερους από 100 εργαζόμενους. Ακολούθησε διασταύρωση και επιβεβαίωση των στοιχείων αυτών από τις ίδιες τις επιχειρήσεις που αναφέρονταν στον τύπο, τα σωματεία, τα αντίστοιχα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες. Η έρευνα αυτή είναι ενδεικτική για τις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στις επιχειρήσεις που διαθέτουν μεγάλο μέγεθος απασχόλησης σε σχέση με τα ισχύοντα στην ελληνική αγορά εργασίας από τη στιγμή που το 99,5% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους και ανήκουν στη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων που δεν συμπεριλαμβάνονται στην εν λόγω έρευνα.

χωνεύτηκε με άλλη επιχείρηση του ιδίου κλάδου, ενώ η άλλη επιχείρηση επαναλειτούργησε με πλήρη απασχόληση όλου του προσωπικού.

Το 2009 εξετάζονται έξι επιχειρήσεις που υιοθέτησαν εκ περιτροπής εργασίας[63] που αφορούν στον κλάδο των δομικών κατασκευών και της μεταποίησης (στην παραγωγή βασικού σιδήρου και χάλυβα), στη μεταλλοβιομηχανία-μεταλλικές κατασκευές, στην κατασκευή εσωρούχων-έτοιμων ενδυμάτων αξεσουάρ, στην κατασκευή προϊόντων και σε μη μεταλλικά ορυκτά. Οι επιχειρήσεις αυτές απασχολούν επίσης μεγάλο αριθμό εργαζομένων (κατά μέσο όρο πάνω από 150 εργαζόμενους) και δραστηριοποιούνται στις περιοχές της Κεντρικής Μακεδονίας (Θεσσαλονίκη, Κιλκίς, Κατερίνη), της Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης (Ξάνθη), στα Ιωάννινα (ΒΙΠΕ Ιωαννίνων) και στη Θεσσαλία (Λάρισα). Από τις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εφάρμοσαν εκ περιτροπής εργασία το 2009 μια επιχείρηση κατά την λήξη της εκ περιτροπής εργασίας απέλυσε μικρό αριθμό εργαζομένων ενώ εξακολουθεί να εφαρμόζει εκ περιτροπής εργασία σε μέρος του προσωπικού της, μια επιχείρηση προχώρησε σε μειώσεις αποδοχών των εργαζομένων με πλήρες ωράριο εργασίας, ενώ μια επιχείρηση (μετά από μεταβολή των όρων της παραγωγικής της δραστηριότητας) επανέφερε το προσωπικό σε πλήρη απασχόληση.

Το 2010 καταγράφονται επίσης έξι περιπτώσεις επιχειρήσεων που υιοθέτησαν σύστημα ευελιξίας με εκ περιτροπής εργασία, στις οποίες καταγράφεται σημαντική απασχόληση (άνω των 100 εργαζόμενων).[64] Οι επιχειρήσεις ανήκουν στον κλάδο της μεταποίησης, στην βιομηχανία τροφίμων, στην βιομηχανία κατασκευής εξοπλισμού μεταφορών, στην βυρσοδεψία, στον κλάδο των μεταφορών και του λιανικού εμπορίου και βρίσκονται στις περιοχές της Κεντρικής και Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης, στην Θεσσαλία (Βόλος) και στην Πελοπόννησο (Αχαΐα). Στις εξεταζόμενες περιπτώσεις για το 2010 και σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, μια επιχείρηση επανέφερε καθεστώς πλήρους απασχόλησης χωρίς να προβεί σε απολύσεις, ενώ μια άλλη διατήρησε την απασχόληση με μειώσεις αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης.

Το 2011, τέλος καταγράφονται 8 περιπτώσεις[65] επιχειρήσεις που εισήγαγαν εκ περιτροπής εργασία, και αφορούν στον τομέα της μεταποίησης, την κλωστοϋφαντουργία, την κατασκευή προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά-είδη υγιεινής και πλακάκια, την χημική βιομηχανία-παραγωγή φαρμακευτικών μορφών, τον κλάδο των ξενοδοχείων, εστιατορίων και χώρων ψυχαγωγίας, των μεταφορών και του λιανικού εμπορίου. Είναι επιχειρήσεις που εδρεύουν στην Κεντρική Μακεδονία (Κιλκίς, Θεσσαλονίκη, Σίνδος), στην Θεσσαλία (Φάρσαλα), στην Κόρινθο (Καλαμάκι Κορινθίας) και στην Αττική (Μενίδι, Αθήνα). Από τις περιπτώσεις αυτές που επιβεβαιώθηκαν, μια επιχείρηση πραγματοποίησε απολύσεις

63. Σε δυο από αυτές δεν υπήρχε συνδικαλιστική εκπροσώπηση, καθώς και σε μία επιχείρηση που εφαρμόσθηκε το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας.

64. Από αυτές σε τρεις δεν υπήρχε συνδικαλιστική εκπροσώπηση, καθώς και σε μία επιχείρηση που εφαρμόσθηκε το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας.

65. Σε τέσσερεις περιπτώσεις δεν υπήρχε συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

κατά την λήξη της εκ περιτροπής εργασίας για περιορισμένο αριθμό εργαζομένων, μια επιχείρηση απέλυσε τους μισούς εργαζομένους καθώς συγχωνεύτηκε κατά την λήξη της εκ περιτροπής απασχόλησης, μια επιχείρηση απέλυσε σχεδόν το σύνολο των εργαζομένων της, ενώ δύο επιχειρήσεις λειτουργούν με πλήρη απασχόληση όλου του προσωπικού.

Όσον αφορά στις διαθεσιμότητες, την χρονική περίοδο 2008-2011 καταγράφονται συνολικά 29 περιπτώσεις. Για το 2008, καταγράφονται οκτώ περιπτώσεις[66] που εισήγαγαν διαθεσιμότητα, που αφορούν στον κλάδο της μεταποίησης, την κατασκευή μηχανημάτων, την χημική βιομηχανία-παραγωγή λιπασμάτων και αζωτούχων ενώσεων, την κατασκευή καλωδιώσεων και εξαρτημάτων καλωδίων, την βιομηχανία κατασκευής μη μεταλλικών ορυκτών, την παραγωγή βασικών μετάλλων, την κλωστοϋφαντουργία και του χονδρικού εμπορίου είτε τροφίμων είτε ηλεκτρικών συσκευών και εξοπλισμού. Δραστηριοποιούνται στις περιοχές της Κεντρικής και Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης (Νέα Καρβάλη, Ξάνθη, Κομοτηνή), στην Στερεά Ελλάδα (Οινόφυτα) και στην Πελοπόννησο (Κόρινθος).

Από τις επιχειρήσεις αυτές πέντε (5) πραγματοποίησαν απολύσεις κατά την λήξη της διαθεσιμότητας και μάλιστα τρείς από αυτές προχώρησαν σε διακοπή δραστηριότητας (κλείσιμο) της επιχείρησης.

Το 2009 καταγράφονται δώδεκα επιχειρήσεις[67], που έθεσαν τους εργαζομένους τους σε διαθεσιμότητα. Είναι επιχειρήσεις που ανήκουν στον τομέα της μεταποίησης, την κατασκευή προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά, την βιομηχανία τροφίμων, επεξεργασία και συντήρηση ψαριών, την βιομηχανία πλαστικών, την μεταλλοβιομηχανία (μεταλλικές κατασκευές), στον κλάδο των κατασκευών, της εκπαίδευσης και των μεταφορών. Δραστηριοποίηση των επιχειρήσεων αυτών έχουμε στην Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη, Σίνδος), στην Ανατολική Μακεδονία-Θράκη (Κομοτηνή, Θράκη), στην Θεσσαλία (Λάρισα), στην Στερεά Ελλάδα (Λαμία), στην Αιτωλοακαρνανία (Δήμος Χαλκείας), στην Πελοπόννησο και στην Αττική (Ικόνιον Περάματος, Πειραιάς). Από αυτές δυο δεν λειτουργούν αυτή την στιγμή (διακοπή δραστηριότητας), έχοντας απολύσει το σύνολο του προσωπικού τους ενώ, δυο επιχειρήσεις απέλυσαν μέρος τους προσωπικού τους.

Το 2010 καταγράφονται πέντε επιχειρήσεις[68], που εφάρμοσαν διαθεσιμότητα στο προσωπικό τους οι οποίες δραστηριοποιούνται στον κλάδο της μεταποίησης στην χαρτοποιία και κατασκευή χημικών προϊόντων, στην βιομηχανία τσιγάρων, στον τουρισμό και στον κλάδο των χρηματοπιστωτικών και ασφαλιστικών δραστηριοτήτων στις περιοχές της Αττικής (Ασπρόπυργος), της Πελοποννήσου (Κόρινθος), των Δωδεκανήσων (Κως) και της Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης. Αναφορικά με την εξέλιξη της απασχόλησης στις επιχειρήσεις

66. Σε δυο περιπτώσεις δεν υπήρχε συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

67. Σε τέσσερεις περιπτώσεις δεν υπήρχε συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

68. Σε μια περίπτωση δεν υπήρχε συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

αυτές μπορούν να παρατηρηθούν τα εξής: Μια επιχείρηση εξαγοράστηκε χωρίς να πραγματοποιήσει απολύσεις αλλά εφαρμόζοντας προγράμματα εθελουσίας εξόδου, μια επιχείρηση εξαγοράσθηκε απολύοντας μέρος του προσωπικού της, μια επιχείρηση έπαυσε να λειτουργεί, ενώ σε μια δεν έγιναν απολύσεις αλλά μειώθηκαν κατά την λήξη της διαθεσιμότητας οι αποδοχές των εργαζόμενων.

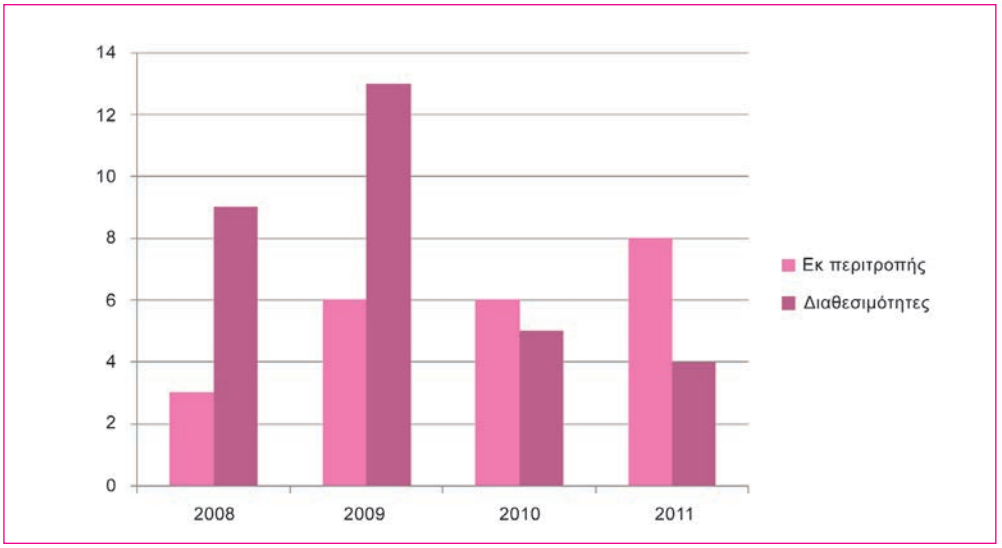
Τέλος, το 2011 (μέχρι τον Οκτώβριο 2011) εξετάζονται τέσσερις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν διαθεσιμότητα, δύο στον κλάδο μεταποίησης, στην χημική βιομηχανία, και δύο στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις περιοχές της Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης, της Λάρισας και της Πάτρας. Αναφορικά με τις περιπτώσεις αυτές παρατηρούμε ότι σε μια επιχείρηση δεν εφαρμόστηκε η πρόταση της διοίκησης λόγω αντίδρασης των εργαζομένων, σε μια δεν έγιναν απολύσεις αλλά μειώσεις των αποδοχών των εργαζομένων, ενώ σε δυο δεν μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα, καθώς είτε το μέτρο δεν έχει εφαρμοσθεί είτε δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμη.

Στο παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζονται σχηματικά όλα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω σχετικά με τις περιπτώσεις εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητων κατά την χρονική περίοδο 2008-2011.

Από τα στοιχεία που αντλούνται από τον τύπο και επιβεβαιώνονται (στον βαθμό που επιβεβαιώνονται) από αρμόδιες συνδικαλιστικές πηγές, προκύπτει ότι τα μέτρα της διαθεσιμότητας και της εκ περιτροπής εργασίας που λαμβάνονται με το επιχείρημα της διατήρησης της απασχόλησης δεν επιτυγχάνουν, σε ορισμένες περιπτώσεις, την αποφυγή των απολύσεων όπως διαπιστώνεται κυρίως στα παραδείγματα εκείνα στα οποία υπάρχει μεγαλύτερο βάθος χρόνου για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της εφαρμογής των μέτρων.

Διάγραμμα 11

Περιπτώσεις επιχειρήσεων που εφάρμοσαν εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητα (2008-2011)



Πηγή: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2011
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Αναστασία Τζαβάρα)

6. Συμπεράσματα

Η συνεχιζόμενη χρηματοπιστωτική ύφεση και τα μέτρα λιτότητας για την διαχείριση των υψηλών ελλειμμάτων και χρεών, οδηγούν την Ευρώπη των 27 σε συρρίκνωση των διαθέσιμων πόρων στην αγορά εργασίας, μείωση της απασχόλησης, αύξηση των απολύσεων και των ποσοστών ανεργίας με παράλληλη υιοθέτηση νέων μορφών ελαστικής εργασίας.

Η παρούσα μελέτη αποτελεί ένα πρώτο εγχείρημα καταγραφής του φαινομένου και κατ' επέκταση μια πρώτη προσέγγιση με την δημιουργία ερωτημάτων για τις σοβαρές επιπτώσεις στο μέγεθος της απασχόλησης και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, ερωτήματα τα οποία θα επιχειρηθεί να απαντηθούν σε επόμενο στάδιο της έρευνας.

Είναι εμφανές ότι οι ευέλικτες σχέσεις εργασίας, κατ΄απόκλιση από τον τυπικό τρόπο απασχόλησης στην περίοδο της οικονομική ύφεσης ανθούν, με όλο μεγαλύτερο και αυξανόμενο αριθμό εργαζομένων σε αυτές, ωστόσο δημιουργούνται σοβαρά ερωτήματα ως προς το ουσιαστικό περιεχόμενο των εξελίξεων όπως καταγράφονατι από τους διεθνείς οργανισμούς. Ειδικότερα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιλέγονται μια σειρά από μέτρα και με διαφορετική προσέγγιση για την αντιμετώπιση τις κρίσης και των συνεπειών της στην εργασία, προκειμένου να αποτραπεί το συνεχιζόμενο κύμα των απολύσεων και να ανασχεθεί η αύξηση της ανεργία. Και παρότι, φαίνεται να υπάρχει έλλειψη ανταλλαγής πρακτικών και εφαρμοζόμενων πολιτικών μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ, τα στοιχεία καταδεικνύουν, πως στην πλειοψηφία τους οι Ευρωπαϊκές Κυβερνήσεις

προωθούν μέτρα για την διατήρηση της απασχόλησης και, όπου αυτή είναι εφικτή, την αποφυγή των απολύσεων, αναζητώντας την ύπαρξη συναίνεσης μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων εργαζομένων. Στις περισσότερες περιπτώσεις τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας και στοχεύουν στην μείωση του κόστους εργασίας μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, προσωρινή ανεργία (διαθεσιμότητα) κα.

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας των χωρών της ΕΕ, ως μοχλός αποτροπής απολύσεων, ενισχύεται κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης κυρίως μέσω ρυθμίσεων (νέων ή τροποποιητικών) που διευκολύνουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και την εισαγωγή συστημάτων ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης και του χρόνου εργασίας. Τα συστήματα αυτά της ευέλικτης απασχόλησης,ως μοχλός αποτροπής απολύσεων, ποικίλουν ως προς το περιεχόμενό τους, μπορούν δε να ρυθμίζονται είτε με ατομική σύμβαση εργασίας (πχ. Λετονία), είτε με συλλογική σύμβαση (πχ. Νορβηγία, Πολωνία), είτε μονομερώς από τους εργοδότες (πχ. Αυστρία, Πολωνία) είτε τέλος ή μέσω της νομοθεσίας (πχ. Βέλγιο, η Βουλγαρία). Σε κάποιες χώρες παράλληλα με τα συστήματα ευέλικτης απασχόλησης έχουν εισαχθεί αντισταθμιστικά οφέλη επιδοματικού χαρακτήρα για να μετριασθούν οι αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους (πχ στην Γερμανία, το ποσό επιδότησης των αποδοχών μπορεί να ανέρχεται στο 67% των κανονικών καθαρών μηναίων αποδοχών, αυτό το ποσοστό είναι υψηλότερο σε άλλες χώρες όπως στην Πολωνία που είναι 70% και στη Ρουμανία 75%) ωστόσο στις περισσότερες χώρες η δυνατότητα αυτή εκλείπει. Η αποτύπωση αυτή δεν συνεπάγεται και υιοθέτηση των ασκούμενων πολιτικών στον ευρωπαϊκό χώρο, πόσο μάλλον που οι εθνικές πρακτικές δεν μπορούν να επεκτείνονται με τεχνητούς όρους χωρίς να λαμβάνονται υπόψην οι εθνικές ιδιαιτερότητες ως προς τα επιμέρους γενικά και ειδικότερα χαρακτηριστικά τους.

Στην Ελλάδα, κατά το πρόσφατο χρονικό διάστημα της οικονομικής κρίσης και ύφεσης παρατηρείται σημαντική αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η οποία συνοδεύεται και με σημαντικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο που τις ενισχύουν. Οι τροποποιήσεις της νομοθεσίας (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα) στην Ελλάδα ενισχύουν σημαντικά την ευελιξία παρέχοντας τις περισσότερες φορές, όπως αναλύθηκε στην παρούσα μελέτη, στον εργοδότη το δικαίωμα να επέμβει στο περιεχόμενο των συμφωνιών των συμβάσεων που έχει με το προσωπικό του και να τις τροποποιήσει και μάλιστα με τρόπο επαχθή για τους εργαζόμενους υφαρπάζοντας τη συναίνεσή τους.

Αυτή η δυνατότητα δίνεται κατ΄εξαίρεση του κανόνα για να αντιμετωπισθούν τυχόν υφιστάμενα οικονομικά προβλήματα των επιχειρήσεων και μάλιστα είναι αμφίβολο αν είναι σύμφωνη με το Σύνταγμα, διότι το Σύνταγμα εγγυάται μεν την ελευθερία των συμβάσεων των μερών αλλά η ελευθερία έχει το νόημα ότι και τα δύο μέρη είναι ελεύθερα να συνάπτουν μία σύμβαση, να τη διαλύουν και να τροποποιούν το περιεχόμενό της.

Ο νομοθέτης, ωστόσο, στις πρόσφατες

παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης δεν προσδιορίζει εγγύτερα την ουσιαστική προϋπόθεση για την επιβολή των μέτρων αυτών, δηλαδή τον προσδιορισμό της δραστηριότητας του εργοδότη. Επειδή όμως δίνεται στον εργοδότη κατ' εξαίρεση το δικαίωμα να επέμβει στο περιεχόμενο των συμφωνιών που έχει με το προσωπικό του και να τις αλλάξει με τρόπο επαχθή για τους εργαζόμενους, οι προϋποθέσεις για την άσκηση τους θα πρέπει να ερμηνεύονται αυστηρά και για να εφαρμοσθεί πρέπει ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας του να είναι πολύ σοβαρός με μόνιμα χαρακτηριστικά. Αυτό σημαίνει ότι δεν αρκεί μια επιχείρηση να έχει ταμειακές δυσχέρειες ή υπάρχει άσχημη συγκυρία στην αγορά. Δεν αρκεί δηλαδή η επίκληση από την πλευρά του εργοδότη των οποιωνδήποτε οικονομικών προβλημάτων ή οποιοιδήποτε περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησης του. Εφόσον τα μέτρα αυτά επιβάλλονται ως η ηπιότερη εναλλακτική λύση, προκειμένου να αποτραπούν απολύσεις, θα πρέπει ο περιορισμός δραστηριοτήτων να έχει μια τέτοια έκταση που να απειλεί άμεσα τις θέσεις εργασίας.

Όταν λοιπόν συντρέχει αυτή η ουσιαστική προϋπόθεση το δεύτερο που υποχρεούται να κάνει ο εργοδότης για να ασκεί ένα τέτοιο δικαίωμα είναι να κάνει ουσιαστικό διάλογο με τους εργαζόμενους για τους λόγους που υπαγορεύουν αυτή την επιχειρηματική απόφαση, να υποχρεώνεται να δώσει τα απαραίτητα στοιχεία σχετικά με την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και να εξαντλεί κάθε περιθώριο εναλλακτικών λύσεων. Μέσω της ορθής και έγκαιρης άσκησης της υποχρέωσης του εργοδότη για ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (είτε σε επιχειρησιακό είτε κλαδικό επίπεδο), μπορεί να σχεδιάζεται ετήσιος προγραμματισμός της επιχείρησης στον οποίο να περιλαμβάνεται, σε διαπραγμάτευση με τους εργαζόμενους, ο προγραμματισμός του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης προλαμβάνοντας και αποφεύγοντας με τον τρόπο αυτό εισαγωγή συστημάτων ευελιξίας και απολύσεις με την διατύπωση εναλλακτικών επιλογών και προτεραιοτήτων. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι τα μέτρα αυτά της ευελιξίας εργασίας είναι επαχθέστατα μέσα, τα οποίο οδηγούν σε σοβαρές εισοδηματικές απώλειες που πλήττουν τη δυνατότητα του εργαζόμενου να βιοπορίζεται, οδηγούν σε συρρίκνωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων αλλά και του μισθού μέχρι 40%, ή 50% και τις περισσότερες φορές δεν αποτρέπουν απολύσεις. Αντιθέτως, μάλιστα, περιορίζουν ακόμη περισσότερο τα δικαιώματα των εργαζομένων, όταν καταγγελθεί, τις περισσότερες φορές καταχρηστικά, η σύμβαση εργασίας τους μετά από αυτά, καθώς μειώνεται σημαντικά το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούνται.

Εξάλλου, διαπιστώνεται ότι τα ποσοστά της ευελιξίας στην Ελλάδα κατά την χρονική περίοδο 2008-2011 έχουν αυξηθεί σημαντικά. Το 2011, οι ελαστικές μορφές εργασίας κυριαρχούν των νέων προσλήψεων πλήρους απασχόλησης σε αντίθεση με το 2009 και το 2010, επιτείνοντας «την θεσμοποιημένη θέσπιση» των ελαστικών μορφών απασχόλησης στην Ελληνική οικονομία και ειδικότερα στην αγορά εργασίας χωρίς ταυτόχρονα να μειώνονται οι απολύσεις και τα «λουκέτα» των επιχειρή-

σεων και να επηρεάζεται πτωτικά η ανεργία και ειδικότερα η ανεργία των νέων, το ποσοστό της οποίας ανέρχεται σε 45,5% το 2011, από 27,5% το 2009.

Επίσης, οι μετατροπές των συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση παρουσιάζουν σημαντική αύξηση κατά ποσοστό 44,8.% όσον αφορά στην μετατροπή σε μερική απασχόληση και κατά ποσοστό 85,5% αναφορικά με την μετατροπή σε εκ περιτροπής εργασία. Μάλιστα, ποσοστό 69,4.% αφορά σε μετατροπή σε εκ περιτροπής απασχόληση κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη με τους εργαζόμενους και ποσοστό 90% σε επιβολή εκ περιτροπής εργασία με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

Πολλές επιχειρήσεις θεωρούν ότι για να αποκαταστήσουν τα περιθώρια κέρδους πρέπει να παγώσουν (ή ακόμη και να μειώσουν) τους πραγματικούς μισθούς, ενώ σε κάθε ευκαιρία που προτείνεται η θυσία που θα γίνει από τους εργαζόμενους θα αποτρέψει απολύσεις, θα συμβάλει στην αποκατάσταση των περιθωρίων κέρδους της επιχείρησης και μεσο-μακροπρόθεσμα θα ευνοήσει τις επενδύσεις που θα οδηγήσουν σε μελλοντικές προσλήψεις και σε μισθολογικές αυξήσεις. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με αυτή την επιχειρηματολογία της «αναγκαίας θυσίας» ως μονόδρομο εξόδου από την κρίση, δημιουργούνται ανυπολόγιστες δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους, και τελικά, όπως αποδεικνύεται κατά το 2008-2011, δεν συμβάλλει στην αντιμετώπιση των απολύσεων και γενικότερα των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης. Ιδιαίτερα μάλιστα, όταν παρά τα μέτρα που λαμβάνονται οι απολύσεις αποτελούν το επόμενο στάδιο.

Συμπερασματικά, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η απειλή της ανεργίας και η κρίση επιδρά σημαντικά στην υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας και των παρεπόμενων επιπτώσεων ενώ δημιουργούνται ερωτήματα ως προς το βαθμό της αποτελεσματικότητας των λαμβανομένων μέτρων σχετικά με την διατήρηση της απασχόλησης που αποτελεί το βασικό επιχείρημα για την υιοθέτηση τους. Το ερώτημα αυτό θα απαντηθεί σε επόμενο στάδιο καθώς στην παρούσα μελέτη επιχειρήθηκε μια πρώτη αποτύπωση τους.

Η πολιτική εξόδου από την οικονομική κρίση δεν αποτελεί μια αμιγώς δημοσιονομική και λογιστική λήψη μέτρων αλλά απαιτείται να εξασφαλίζει, μέσω δημοκρατικών διαδικασιών, την κοινωνική πρόοδο και να επιδιώκει την διαρκή βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Η πλήρης και αξιοπρεπής απασχόληση με όρους ισότητας, κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής προόδου απαιτείται να συνδέεται με τους οικονομικούς στόχους προκειμένου να είναι οικονομικά και κοινωνικά αποτελεσματικοί. Η ολοένα και μεγαλύτερη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που συντελείται υπό την επίκληση της αποφυγής των απολύσεων, έχει συνήθως προσωρινά αποτελέσματα στο επίπεδο της απασχόλησης και συγκεντρώνει σοβαρές κριτικές ως προς την διατήρηση ουσιαστικών όρων της κοινωνικής συνοχής.

6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- 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.
- Δερμιτζάκη Δ. Φωτεινή (2011). «Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου: Σκέψεις με αφορμή τέσσερις πρόσφατες αποφάσεις του Αρείου Πάγου», Επιθεώρησις 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
- Ζερδέλης Δ., (2002). «Το Δίκαιο της Καταγγελίας», Εκδόσεις Σάκκουλα,.
- ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2010). «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Ετήσια Έκθεση 2010.
- ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2009). «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση 2009.
- Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών (2011). «Δελτίο Τύπου της ΕΣΕΕ για την αύξηση του βασικού μισθού των ερ-

γαζομένων στο εμπόριο», ΕΣΕΕ, Ιούλιος.

- 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 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., (2006). «Εργατικό δίκαιο», Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας.
- Κουκιάδης Ι., «Εργατικό Δίκαιο Επιτομή», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Έκδοση Β΄.
- Κουκιάδης, Ι, (1997). «Εργατικό δίκαιο», Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμ. Ι. Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας.
- Κουκιάδης Ι. (2010).«Η απόλυση εργατοτεχνιτών μετά τη ρύθμιση του άρθρου 17 Ν. 3899/10», ΔΕΝ 2011.
- 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», Δελτίο Φορολογικής Νομοθεσίας, Τεύχος 1472, Αύγουστος.
- 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)», Σκέψεις 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 (2010). «Έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ»..
- ΣΕΠΕ (2009). «Έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ».
- ΣΕΠΕ (2008). «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».

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Arpaia, A et al; (2010). “Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations”, DG for Economic and Financial Affairs, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, June.
- Bloomberg.com (2011). “Ford Plans 4,000 Temporary Layoffs on Weak Demand in Europe”, November.
- Broughton, Andrea (2010).“Short-time working prevalent across Member States”, Institute for Employment Studies, November.

- Czeck Republic (2009). National Background Paper, September.
- "Employment in Europe" (2010), DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Eurofound (2011). "Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession", October.
- European Commission (2010). "Anticipating and Managing Restructuring in a socially responsible way: New partnerships to preserve employment", 18 & 19 October.
- European Commission (2010). "Responses to Restructuring", Anticipedia.
- European Restructuring Monitor Report (2010). "Extending Flexicurity –The potential of short time working schemes", Eurofound, Dublin.
- European Restructuring Monitor (2011). "Database of Restructuring Support Instruments Launched", Eurofound, November.
- Eurostat Pocketbooks (2011). "Labour Market Statistics".
- Eurostat Statistics (2011). "Employment rate, age group 15-64, 2000-2010", September.
- ITC/ILO (2010). "27 National Seminars Anticipating & Managing Restructuring - EU Synthesis Report", September.
- Goudswaard, Anneke; Oeij, Peter; Brugman, Tony; de Jong, Tanja, (2009). "Good practice guide to internal flexibility policies in companies", Eurofound, March.
- ITC/ILO (2010). "Anticipating and Managing Restructuring in Europe", National Background Paper, Belgium, October.
- ITC/ILO (2010). "Anticipating and Managing Restructuring in Europe", National Background Paper, Germany, April.
- ITC/ILO (2010). "Anticipating and Managing Restructuring in Europe: 'Unemployment Benefits', Background Paper Portugal, February.
- ITC/ILO (2010). "Anticipating and Managing Restructuring", National Background Paper, Romania, May.
- ITC/ILO (2010). "Anticipating and Managing Restructuring", National Background Paper, Spain, April.
- ITC/ILO (2010). ARENAS, VC/2008/0667, 2010.
- OECD (2011). Annual Report.
- OECD StatExtracts (2011). Labour Force Statistics.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

Παράρτημα Α
Μέτρα Διαχείρισης των Απολύσεων στις χώρες της ΕΕ

1) Πρόωρη Συνταξιοδότηση

Η πρόωρη συνταξιοδότηση, σύμφωνα με τις καταγραφές του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, αποτελεί ένα από τα πιο συνήθη μέτρα για την διαχείριση της αναδιάρθρωσης στην Ευρώπη.

Σε 10 από τις 27 χώρες-μέλη (όπως είναι το Βέλγιο, η Φιλανδία, η Ελλάδα, η Γαλλία, η Ολλανδία, η Λιθουανία, η Πολωνία, η Ρουμανία, η Σλοβακία και η Ισπανία) το μέτρο της πρόωρης συνταξιοδότησης χρηματοδοτείται από το δημόσιο, ενώ σε άλλες χώρες (όπως την Βουλγαρία, τη Γερμανία και τη Σουηδία) χρηματοδοτείται από τον εργοδότη, χωρίς ωστόσο να γνωρίζουμε κατά πόσο οι εργοδότες παρέχουν τέτοιου είδους προγράμματα.

Στόχος της εφαρμογής του μέτρου είναι, η μείωση της προσφοράς του εργατικού δυναμικού, σε συνάρτηση με την μείωση της ζήτησης στην αγορά εργασίας, δηλαδή της απόσυρσης τελικά των παλαιότερων εργαζομένων.

Έτσι, για παράδειγμα, στην Ρουμανία και την Ισπανία το συγκεκριμένο μέτρο είναι θεμιτό καθώς κρίνεται ως μέσο για την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης κυρίως των ανέργων ενώ παράλληλα, στοχεύει και στην ενσωμάτωση των νέων ανθρώπων στην αγορά εργασίας.

Στον αντίποδα, Βέλγοι αναλυτές επισημαίνουν[69] πως εργαζόμενοι με χαμηλό εισόδημα στους οποίους εφαρμόζεται η πρόωρη συνταξιοδότηση τείνουν να λαμβάνουν ακόμη πιο μειωμένο εισόδημα. Και συμπεραίνουν πως το μέτρο είναι άδικο και άνισο μεταξύ των νεοεισερχόμενων και εκείνων που αποσύρονται. Στο πλαίσιο αυτό «το σύμφωνο αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών» (solidarity pact between the generations) που εφαρμόζεται στο Βέλγιο, αμφισβητεί την αποτελεσματικότητα του μέτρου στην αντιμετώπιση των αναδιαρθρώσεων καθώς δεν δημιουργεί βιώσιμες συνθήκες για το συνταξιοδοτικό σύστημα στο μέλλον. Προσπάθειες να περιοριστεί η χρήση του μέτρου έχουν αντίθετα αποτελέσματα καθώς ο αριθμός συμμετεχόντων στο πρόγραμμα, στο Βέλγιο, αυξήθηκε σημαντικά τα δύο τελευταία χρόνια.

Αντίθετα, στην Ολλανδία δεν εφαρμόζονται πλέον τέτοια προγράμματα.

Τέλος, πιθανό μειονέκτημα από την χρήση του μέτρου για τους εργοδότες, όπως καταγράφεται στα εθνικά σεμινάρια για την αντιμετώπιση των αναδιαρθρώσεων[70],

69. "Anticipating and Managing Restructuring in Europe", National Background Paper, Belgium, October 2010.

70. "27 National Seminars, Anticipating & Managing Restructuring – EU Synthesis Report", ITC/ILO, September 2010.

εστιάζει στο γεγονός πως εφόσον το πρόγραμμα της πρόωρης συνταξιοδότησης είναι οικειοθελές και η αποζημίωση μειώνεται στο 20% για παράδειγμα, τότε μόνο οι υψηλά αμειβόμενοι και εκείνοι με υψηλά προσόντα, θα έχουν την τάση να φύγουν, παρά οι λιγότερο ανειδίκευτοι εργαζόμενοι. Τμήμα, δηλαδή, του προσωπικού με εμπειρία και ικανότητα διοίκησης.

2) Απόλυση και Αποζημίωση Απόλυσης

Στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη-μέλη, η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων προϋποθέτει και αποζημίωση, το ποσό, δηλαδή, που καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο όταν η συμφωνία τους διακόπτεται.

Στη Δανία και τη Σουηδία η αποζημίωση δεν απαιτείται νομικά, αλλά επιβάλλεται στις συλλογικές συμφωνίες από τους «κοινωνικούς εταίρους».

Αν και σε πολλές χώρες η αποζημίωση καταβάλλεται από τον εργοδότη σε ορισμένες, όπως για παράδειγμα, στην Εσθονία, η Κυβέρνηση χρηματοδοτεί το μέτρο.

Σύμφωνα με καταγραφές του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας που παρουσιάστηκαν στο Συνέδριο της Βελγικής Προεδρίας στις Βρυξέλλες[71] σε κάποιες χώρες, οι εργοδότες καταβάλουν στους εργαζόμενους ό,τι δικαιούνται βάσει συμβολαίου τους μέχρι να λήξει αυτό (για παράδειγμα επίδομα αδείας, μπόνους κα).

Αντίθετα, στην Ιρλανδία, την Γερμανία, τη Γαλλία και τη Ρουμανία πρόσθετες πληρωμές καταβάλλονται για περισσότερα από 2 έως 3 χρόνια, σύμφωνα με τις συλλογικές συμφωνίες και συνεπώς τα κόστη αποζημίωσης είναι υψηλότερα.

Η έννοια της αποζημίωσης αφορά την οικονομική βοήθεια έως ότου αποκατασταθεί εργασιακά ο απολυμένος. Ωστόσο, σε κάποιες περιπτώσεις, όπως αυτή της Λιθουανίας, οι εργοδότες δεν δύνανται να πληρώσουν την αποζημίωση και καταλήγουν δικαστικά.

Τέλος, στη Ρουμανία και την Πορτογαλία εκτιμάται, σύμφωνα με υπάρχουσες καταγραφές, ότι με την χρήση του προγράμματος αυτού, οι άνεργοι δεν αναζητούν άμεσα δουλειά.

3) Απόλυση και Μετάβαση σε Εναλλακτική Εργασία

Βασικό στοιχείο αυτού του μέτρου, και συνήθης πρακτική σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι η συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού ατόμων που απειλούνται με απόλυση. Υποστηρικτικό μέτρο προς τους εργαζόμενους ώστε να αξιολογήσουν τις ικανότητές τους και τις επιλογές που τους ανοίγονται στην αγορά εργασίας, μέσω των δημοσίων υπηρεσιών εργασίας.

Σύμφωνα με τις 27 χώρες-μέλη που συμμετείχαν στα εθνικά σεμινάρια για την αντιμετώπιση των Αναδιαρθρώσεων του ITC/ILO[72]:

Στη Βουλγαρία δεν καταγράφονται τέτοιου είδους υπηρεσίες σε αντίθεση με την Ουγγαρία που διαθέτει αρκετές.

71. Anticipating and Managing Restructuring in socially responsible way: New partnerships to preserve employment, European Commission, 18 & 19 October, 2010

72. ITC/ILO, ARENAS, VC/2008/0667,2010

Χαρακτηριστικό παράδειγμα η περίπτωση της φαρμακευτικής εταιρείας Astra Zeneka στη Σουηδία, η οποία παρέχει 3 εναλλακτικές λύσεις στους εργαζόμενους, σε περίπτωση αναδιάρθρωσης –απόλυση, εθελουσία, πρόωρη συνταξιοδότηση και πάντα σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Ενδιαφέρον παράδειγμα, είναι αυτό της Σλοβενίας όπου παρέχεται, θεσμοθετημένα, χρονικό διάστημα στους εργαζομένους για εύρεση εργασίας, και άδεια μετ' αποδοχών –το λιγότερο για δύο ώρες κάθε εβδομάδα- σε περίπτωση απόλυσης για οικονομικούς λόγους.

Παρομοίως:

- στη Γαλλία, εφαρμόζεται με νόμο η μετ' αποδοχών άδεια κινητικότητας (conge de mobilite) και για όσο διάστημα απαιτηθεί για την εξεύρεση εργασίας,
- τα σχήματα επαγγελματικής μετάβασης στη Γερμανία (transermanβnahmen), ιδιαίτερα προσφιλή από τις αρχές του 1990, κατά τα οποία η επιχείρηση ακυρώνει το συμβόλαιο του εργαζόμενου, προσφέροντας ένα νέο συμβόλαιο ορισμένου χρόνου με τρίτο εμπλεκόμενο φορέα και τέλος
- οι ενώσεις μεταβίβασης εργαζομένων στο Βέλγιο (special transition units) οι οποίες και καλύπτουν τους προσωρινά απασχολούμενους, αν και είναι οι πρώτοι που πλήττονται σε περίπτωση απολύσεων.

Τα μέτρα αυτά, προέρχονται είτε από συμφωνίες των «κοινωνικών εταίρων» ή και από κρατικές επιδοτήσεις.

Ενδιαφέρον παράδειγμα αποτελεί η Φινλανδία με την «Αλλαγή Ασφάλειας» (2005), η οποία εισάγει, ένα νέο τρόπο διαχείρισης των αναδιαρθρώσεων, παρέχοντας συμβουλευτικές υπηρεσίες στους απολυμένους καθώς και «άδειες εξεύρεσης εργασίας» για όσους πρόκειται να απολυθούν.

Στην Ολλανδία, με το «Σύμφωνο του Μαρτίου 2009», οι «κοινωνικοί εταίροι» και το Υπουργείο Εργασίας συμφωνούν στην ίδρυση 33 Εθνικών Κέντρων Κινητικότητας, τα οποία λειτουργούν ως οδηγοί καριέρας για τους απειλούμενους με απόλυση.

Άλλο παράδειγμα, τα Συμβούλια Ασφάλειας της Εργασίας στην Σουηδία (με έτος ίδρυσης το 1970), που παρέχουν συμβουλευτική σε εργοδότες και εργαζόμενους κατά τα πρώτα στάδια της αναδιάρθρωσης. Μία ιδιαίτερα επιτυχημένη κίνηση καθώς μεταξύ 2008 και 2010, το 80% των συμμετεχόντων οδηγήθηκε σε ικανοποιητική λύση και σε διάστημα μικρότερο των επτά μηνών.

Η περίοδος μετάβασης σε ένα νέο εργασιακό χώρο, χαρακτηρίζεται από εργασιακή ανασφάλεια, ωστόσο δεν φαίνεται να ισχύει το ίδιο στην περίπτωση της Σουηδίας και της εταιρίας Volvo Car Corporation, όπου το 98% των απολυμένων της, για περίοδο από έναν έως 6 μήνες, καλύπτονται από υπηρεσίες μετάβασης και με το 50% αυτών να βρίσκουν νέα εργασία σε περίοδο 9 μηνών.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η εταιρεία παραγωγής χάλυβα ArcellorMittal Galati στην Ρουμανία όπου οι εργαζόμενοι αποχωρούν οικειοθελώς και λαμβάνουν πληρωμή από 2.400 έως 5.900€, πέραν των μηνιαίων τους αποδοχών, από 6 έως

24 μήνες ενώ, παράλληλα, μπορούν να εργάζονται σε άλλη θέση εργασίας ώστε να συνεχίσουν να λαμβάνουν την κοινωνική ασφάλιση[73].

Τέλος, υπάρχουν και εκείνες οι εταιρίες στο ευρωπαϊκό πεδίο, που δεν είναι πάντα ικανές να προσφέρουν τέτοιου είδους προγράμματα, εξεύρεσης δηλαδή εργασίας, και απολύουν το δυναμικό τους.

4) Εκπαίδευση για την Μετάβαση και την Επανένταξη

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης, είναι προϋπόθεση η ύπαρξη ευκαιριών για την επαγγελματική κατάρτιση και την εκπαίδευση των απολυμένων, ώστε να δραστηριοποιηθούν, να επανακατευθύνουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους και να επανενταχθούν, τελικά, στην αγορά εργασίας.

Η Γερμανία και η Αυστρία, εφαρμόζουν, επί πολλά έτη, προγράμματα υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης και τεχνολογικής πληροφόρησης.

Αντίθετα, αντίστοιχα προγράμματα μαθητείας υιοθετούνται πρόσφατα από την Αγγλία, την Γαλλία, την Λετονία, και ιδιαίτερα από την Πορτογαλία.

Τα προγράμματα αυτά, συνήθως χρηματοδοτούνται μέσω κρατικών επιδοτήσεων, με την Κυβέρνηση της Τσέχικης Δημοκρατίας[74], να χρηματοδοτεί την δράση «Εκπαίδευσε τον εαυτό σου» και την δράση «Η εκπαίδευση είναι ευκαιρία». Επωφελούμενοι αυτών των δράσεων είναι οι εργοδότες που πλήττονται από την οικονομική κρίση και μπορούν να συνδυαστούν με «ευέλικτες» μορφές εργασίας όπως η μερική απασχόληση ή οι προσωρινές απολύσεις.

Τα σχήματα αυτά εφαρμόστηκαν, ανεπιτυχώς στην Γερμανία και την Γαλλία.

Στην Ολλανδία, το δημόσιο χρηματοδοτούμενο πρόγραμμα «Από δουλειά σε δουλειά», προσπαθεί να κρατήσει τους απολυμένους, μέσω της ενδιάμεσης κατάρτισης, μέσα στην αγορά εργασίας.

Στην Ισπανία, εφαρμόζεται σύστημα, που αναγνωρίζει την άτυπη επαγγελματική εμπειρία, με σκοπό τη βελτίωση των δεξιοτήτων καθώς και των ικανοτήτων των υποψήφιων εργαζόμενων, μακροπρόθεσμα, ακόμα κι αν οι ποσοτικές επιπτώσεις είναι αμελητέες.

Στην Εσθονία, εφαρμόζεται το σύστημα Διαπίστευσης προ Πειραματικής Μάθησης (APEL) που αξιολογεί τα προσόντα ενός εργαζόμενου, υποστηρίζοντας την δια βίου μάθησή του.

Στον αντίποδα καταγράφονται αντιδράσεις ως προς την ωφελιμότητα τέτοιων προγραμμάτων καθώς υπάρχει αφενός έλλειμμα διαχείρισης –δηλαδή δυσκολία αναγνώρισης των δεξιοτήτων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας του μέλλοντος και συνεπώς της οργάνωσης της κατάρτισης έτσι ώστε να εμπεριέχει ποιοτικά χαρακτηριστικά. Αφετέρου, έλλειψη διασύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

73. Extending Flexicurity –The potential of short time working schemes, European Restructuring Monitor Report, Eurofound, 2010.

74. Czech Republic, National Background Paper, September 2009

Να επισημανθεί πως μεγάλος αριθμός μικρομεσαίων επιχειρήσεων και ανθρώπων με χαμηλότερα προσόντα δεν έχουν πρόσβαση σε τέτοιου είδους προγράμματα υποστηρικτικά.

Τέλος, οριζόντιο φαίνεται να είναι το φαινόμενο στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρ' ότι πιο έντονο στη Σουηδία, όπου οι ενδιαφερόμενοι αιτούνται συμμετοχής με απώτερο σκοπό την λήψη του επιδόματος ανεργίας ή/και τη συμμετοχή τους στην εκπαιδευτική διαδικασία η οποία επιδοτείται.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄

Παράρτημα Β

Εργαζόμενοι σε Μη Εθελούσια Μερική Απασχόληση στις χώρες της ΕΕ και του ΟΟΣΑ

Φύλο		Άνδρες-Γυναίκες										
Ηλικία		Σύνολο ηλικιών										
Καθεστώς απασχόλησης		Συνολική απασχόληση										
Συχνότητα		Ετήσια										
Περίοδος		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Χώρα	Σειρά											

Αυστρία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.1	1.1	1.1	1.0	1.2	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.1	1.1	1.0	1.0	1.1	1.5	1.6	1.6	1.6	1.6	1.7
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.6	0.6	0.8	0.7	0.8	1.1	1.2	1.2	1.2	1.2	1.3
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	9.4	9.0	8.2	7.6	7.5	10.1	10.4	10.0	9.4	9.1	9.4

Βέλγιο	Μερίδιο ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	3.3	2.9	2.7	3.0	3.3	3.0	2.7	2.7	2.7	2.3	2.2
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	2.8	2.7	2.2	2.5	2.7	2.4	2.2	2.2	2.2	1.8	1.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	1.4	1.4	1.4	1.6	1.8	1.6	1.5	1.5	1.5	1.2	1.2
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	17.3	16.9	15.1	16.3	17.6	16.0	14.7	14.7	14.7	12.4	12.0

Τσεχία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	0.6	0.6	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.5	0.7
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	0.6	0.6	0.4	0.4	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.5	0.6
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%)του συνόλου της συνολικής μερικής απασχόλησης	20.0	19.8	13.9	14.7	16.3	15.7	14.3	12.6	10.7	13.6	15.5

Δανία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.8	1.6	2.2	2.0	2.4	2.5	2.3	1.7	1.6	2.1	2.3
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.7	1.5	2.1	1.9	2.2	2.4	2.2	1.7	1.5	2.0	2.1
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	1.1	1.0	1.7	1.5	1.8	1.9	1.8	1.3	1.2	1.6	1.7
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) του συνόλου της μερικής απασχόλησης	11.0	10.7	14.3	12.5	13.9	14.4	12.8	10.0	8.8	11.1	11.6

Φιλανδία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	3.5	3.4	3.5	3.4	3.4	3.1	3.2	2.9	3.0	3.3	3.4
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	3.1	3.0	3.2	3.0	3.0	2.9	2.9	2.7	2.8	3.0	3.1
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	2.1	2.0	2.1	2.0	2.0	1.9	2.0	1.8	1.9	2.0	2.0
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) του συνόλου της μερικής απασχόλησης	34.2	32.4	31.9	29.7	29.7	28.0	28.2	25.2	26.2	26.9	27.0

Γαλλία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	3.0	2.5	2.8	3.2	3.2	3.5	3.6	3.8	3.8	3.8	4.0
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	2.6	2.3	2.2	2.9	2.8	3.1	3.2	3.4	3.5	3.4	3.6
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	1.5	1.3	1.5	2.0	2.0	2.2	2.3	2.4	2.4	2.4	2.6
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	20.8	18.2	20.2	25.0	24.0	26.5	27.2	28.6	29.5	28.7	29.8

Γερμανία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.8	1.9	2.0	2.5	2.8	3.8	4.2	4.1	4.4	4.0	4.1
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.7	1.7	1.8	2.2	2.5	3.4	3.8	3.7	4.0	3.7	3.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	1.0	1.0	1.3	1.6	1.8	2.6	2.9	2.9	3.1	2.9	2.9
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	10.2	10.1	10.5	12.5	13.8	17.9	19.1	18.5	20.0	18.3	18.7

Ελλάδα	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.5	1.4	1.7	1.4	1.9	2.0	2.2	2.1	2.0	2.5	2.9
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.4	1.3	1.5	1.3	1.7	1.8	2.0	1.9	1.9	2.2	2.5
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.7	0.6	1.0	0.9	1.2	1.2	1.3	1.3	1.3	1.5	1.7
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	28.3	29.6	31.4	25.5	33.0	31.5	29.1	27.2	25.6	29.2	32.6

Ουγγαρία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	0.4	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.6	0.5	0.8	0.9
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4	0.6	0.5	0.8	0.9
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	14.4	15.7	17.6	17.1	14.0	13.5	16.2	20.0	17.1	22.4	26.0

Ισλανδία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.1	1.1	1.2	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.1	1.1	1.1	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.9	0.8	0.8	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	5.6	5.3	5.7	..	..	..	..	..	..	..	..

Ιρλανδία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	2.0	1.8	1.9	1.9	1.4	..	1.3	1.3	1.0	2.7	3.6
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.9	1.7	1.6	1.6	1.2	..	1.1	1.1	0.9	2.1	2.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	1.1	1.0	1.1	1.1	0.8	..	0.8	0.8	0.6	1.5	2.0
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	11.0	10.0	10.1	10.1	7.3	..	6.8	6.4	5.0	11.4	14.5

Ιταλία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	2.1	2.2	1.8	1.9	3.7	4.1	4.1	4.4	4.8	5.4	6.1
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.9	1.9	1.7	1.7	3.2	3.6	3.6	4.0	4.4	4.9	5.6
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.9	0.9	1.0	1.1	2.0	2.3	2.3	2.5	2.8	3.1	3.5
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	17.5	17.6	15.9	15.9	25.0	28.1	27.2	28.7	30.1	34.0	37.4

Λουξεμβούργο	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	0.6	0.7	0.6	0.6	0.7	1.4	1.2	0.5	1.0	1.2	1.0
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	0.6	0.7	0.5	0.6	0.6	1.2	1.1	0.4	0.9	1.1	0.9
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.8	0.8	0.3	0.6	0.8	0.6
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	4.9	5.3	4.4	4.8	5.0	9.7	9.9	3.7	7.5	7.3	6.3

Ολλανδία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.2	0.9	0.9	1.2	1.4	1.6	1.6	1.3	1.1	1.6	1.5
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.2	0.8	0.8	1.2	1.3	1.5	1.5	1.3	1.1	1.5	1.5
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.7	0.5	0.6	0.9	1.0	1.2	1.2	1.0	0.9	1.3	1.2
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	3.7	2.6	2.5	3.5	3.9	4.5	4.5	3.7	3.1	4.4	4.1

Νορβηγία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.2	1.2	1.3	1.6	1.9	1.9	1.5	1.1	1.0	1.0	1.2
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.2	1.1	1.3	1.6	1.8	1.8	1.4	1.1	1.0	1.0	1.1
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.9	0.8	0.9	1.1	1.3	1.3	1.0	0.8	0.7	0.7	0.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	6.1	5.8	6.4	7.8	9.0	9.2	7.0	5.4	5.0	5.1	5.8

Πολωνία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	..	1.8	2.0	2.0	2.1	2.1	1.8	1.4	0.9	1.0	1.1
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	..	1.5	1.6	1.6	1.7	1.7	1.6	1.3	0.9	0.9	1.0
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	..	0.8	1.0	1.0	1.1	1.1	1.0	0.8	0.6	0.6	0.7
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης.	..	15.8	17.0	17.4	17.2	17.9	16.8	13.8	10.2	11.8	13.1

Πορτογαλία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	2.1	1.5	1.6	1.8	1.9	2.2	2.2	2.7	2.8	2.5	2.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	2.0	1.5	1.6	1.8	1.9	2.2	2.2	2.7	2.8	2.5	2.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	1.2	0.9	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.9	2.0	1.7	1.9
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	22.1	15.9	17.0	17.8	20.2	22.9	23.3	27.6	26.8	26.4	30.0

Σλοβακία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	0.4	0.4	0.4	0.5	0.6	0.8	0.8	0.7	1.1	1.5	2.2
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	0.3	0.4	0.3	0.4	0.5	0.6	0.6	0.6	1.0	1.3	1.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.4	0.4	0.3	0.6	0.7	1.1
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό %) της συνολικής μερικής απασχόλησης	23.0	23.6	23.3	22.4	22.7	31.6	30.1	26.8	42.5	49.2	58.3

Ισπανία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.7	1.5	1.5	1.6	1.7	3.4	3.6	3.6	4.0	5.6	6.3
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.6	1.4	1.4	1.4	1.5	3.0	3.2	3.1	3.4	4.4	4.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.8	0.7	0.9	0.9	1.0	2.1	2.3	2.2	2.5	3.2	3.6
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	22.2	19.6	20.3	20.1	20.4	31.4	33.6	33.5	35.9	46.8	50.6

Σουηδία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	3.4	3.1	3.0	3.1	3.7	3.2	2.1	3.0	2.9	3.3	3.1
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	3.2	2.9	2.8	2.9	3.4	2.9	1.9	2.8	2.7	3.0	2.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	2.2	2.1	2.0	2.0	2.4	2.1	1.4	2.0	2.0	2.1	2.0
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	24.5	22.5	22.0	22.2	25.5	23.5	15.9	21.0	20.3	22.7	21.8

Ελβετία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.0	0.8	0.8	1.2	1.3	1.5	1.7	1.4	1.4	1.6	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.0	0.8	0.8	1.2	1.2	1.4	1.6	1.3	1.3	1.5	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.7	0.6	0.5	0.8	0.8	0.9	1.1	0.9	0.9	1.0	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	4.1	3.1	3.3	4.8	5.2	5.8	6.6	5.4	5.3	6.0	..

Τουρκία	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	0.0	0.0	0.0.	0.0	0.0	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	0.2	0.1	0.2	0.4	0.2	..	..	..	..	..	..

Ηνωμένο Βασίλειο	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.9	1.7	1.7	1.6	1.5	1.6	1.8	1.9	..	1.4	1.7
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.8	1.6	1.6	1.5	1.4	1.5	1.6	1.8	..	1.2	1.5
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	1.1	1.0	1.2	1.2	1.0	1.1	1.3	1.4	..	1.0	1.1
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	8.1	7.7	7.2	7.0	6.2	7.0	7.6	8.3	..	5.8	6.7

Ε.Ε 15	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	2.1	1.9	1.9	2.1	2.5	3.0	3.2	3.2	3.4	3.5	3.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.9	1.8	1.7	1.9	2.2	2.7	2.8	2.9	3.1	3.1	3.4
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	1.1	1.0	1.2	1.4	1.6	1.9	2.1	2.1	2.3	2.3	2.5
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	12.8	11.9	11.8	13.0	14.4	17.1	17.6	17.9	18.6	18.9	20.2

Ευρώπη	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.7	1.6	1.6	1.8	2.1	2.5	2.6	2.6	2.7	2.8	3.0
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.6	1.5	1.5	1.6	1.9	2.2	2.3	2.4	2.5	2.5	2.7
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.9	0.8	1.0	1.1	1.3	1.5	1.6	1.6	1.7	1.7	1.8
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	11.8	11.2	11.2	12.4	13.6	16.1	16.3	16.3	16.7	16.9	17.7

Χώρες του G7	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.7	1.6	2.4	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	2.9	3.5	3.7
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.5	1.5	2.1	2.3	2.4	2.4	2.4	2.4	2.6	3.1	3.2
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	0.9	0.9	1.5	1.6	1.6	1.7	1.7	1.7	1.8	2.2	2.2
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό (%) της συνολικής μερικής απασχόλησης	13.9	13.7	152.	16.0	16.4	16.8	16.5	16.5	17.5	20.1	21.5

Χώρες του ΟΟΣΑ	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση	1.6	1.4	1.9	2.0	2.1	2.2	2.2	2.2	2.3	2.8	2.9
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό	1.7	1.5	2.0	2.1	2.2	2.3	2.3	2.3	2.4	2.8	2.9
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης του πληθυσμού	1.0	0.9	1.3	1.4	1.5	1.6	1.5	1.6	1.7	2.0	2.0
	Μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό %) της συνολικής μερικής απασχόλησης	13.7	12.0	13.3	14.0	14.2	14.7	14.2	14.1	14.6	16.9	17.4

Πηγή: OECD StatExtracts, 2011

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Αναστασία Τζαβάρα)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ΄

Παράρτημα Γ

Πίνακες Καταγραφής Επιχειρήσεων που εφάρμοσαν τα Μέτρα της Διαθεσιμότητας και της Εκ Περιτροπής Εργασίας στην Ελλάδα (Οκτώβριος 2008- Οκτώβριος 2011)

11 / 2008 - 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2008	Βιομηχανία Φωσφορικών Λιπασμάτων	Διαθεσιμότητες	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη (Νέα Καρβάλη)	Μεταποίηση (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	Διαθεσιμότητες	Πελοπόν-νησος (Κό-ρινθος)	Μεταποίηση (Κατασκευή καλωδιώ-σεων και εξαρτημάτων καλωδίων)	456-227	Ελευθεροτυ-πία: 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 Στασινό-πουλου τον Ιούνιο του 2011. Απολύ-θηκαν 60 εργα-ζόμενοι από τους περίπου 285 ενώ, προβλέπονται ακό-μη 20 απολύσεις. Χωρίς να έχει υπο-γραφεί σύμβαση η εργοδοσία προτεί-νεται να μεταβάλλει τους όρους της ήδη υπάρχουσας (δια-κοπή επιδομάτων) στο σύνολο του προσωπικού.
2008	Μαίλης	Διαθεσιμότητες	Στερεά Ελλάδα (Οινόφυτα)	Μεταποίηση (βιομηχανία κατασκευής, μη μεταλ-λικών ορυ-κτών)	300-180	e-tipos. com/otenet. gr/euro2day& Ημερησία: Σε διαθεσιμότητ-τα μπαίνουν από τις 18 Δεκεμβρίου και μέχρι την τρίτη εβδομάδα του Ιανουαρίου, 150 περίπου από τους 300 εργαζόμενους των εργοστα-σίων της Μα-ϊλλης καθώς τα εργοστάσια της εταιρείας, σύμφωνα με την διοίκηση, ήδη δουλεύουν στο 50% της παραγωγικής τους δυναμικό-τητας	Το Μάρτιο του 2009, σύμφωνα με το Ε.Κ. Θήβας, η εταιρεία προχώρη-σε σε διαθεσιμό-τητες 90 εργαζο-μένων σε σύνολο 180.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2008	Groupal	Διαθεσιμότητες	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη (Ξάνθη)	Μεταποίηση (Παραγωγή βασικών μετάλλων)	80	Νέα & Ριζοσπάστης: Η Grupal στην Ξάνθη (προφίλ αλουμινίου) θέτει το 50% του προσωπικού της σε διαθεσιμότητα κάθε εβδομάδα.	Η επιχείρηση έκλεισε το 2008. Απολύθηκε το σύνολο του προσωπικού (80 άτομα). Καταβλήθηκαν τα δεδουλευμένα και δεν υπάρχουν εκκρεμότητες.
2008	Ηλεκτρολούξ	Διαθεσιμότητες	Στερεά Ελλάδα (Οινόφυτα)	Χονδρικό εμπόριο (ηλεκτρικών συσκευών και εξοπλισμού)	150	Ελευθεροτυπία: Η εταιρεία, με έδρα τα Οινόφυτα, ανακοίνωσε τα σχέδιά της για να θέσει σε καθεστώς διαθεσιμότητας 20 εργαζόμενούς της	Η εταιρεία προέβει σε διαθεσιμότητες το 2007-2008 για ένα μήνα ανά 30 εργαζόμενους σταδιακά, στη συνέχεια σε απολύσεις σταδιακά ενώ σήμερα παραμένουν στην εταιρεία 17 άτομα.
2008	Διαμαντ-Βίντερ	Διαθεσιμότητες	Στερεά Ελλάδα (Οινόφυτα)	Μεταποίηση (Κατασκευή μηχανημάτων)	110	Ελευθεροτυπία: Η εταιρεία, στα Οινόφυτα, ανακοίνωσε τον σχεδιασμό της να θέσει σε 10ήμερη και 5νθήμερη διαθεσιμότητα 30 εργαζόμενούς της	Σύμφωνα με το 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.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2009	Ελληνική Εταιρεία Χάλυβος (Hellenic Steel)	Διαθεσιμότητες	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη)	Μεταποίηση (παραγωγή βασικού σιδήρου και χάλυβα και σιδηροκραμάτων))	420-360	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	Φιλκεράμ Τζόνσον	Διαθεσιμότητες	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη)	Μεταποίηση (κατασκευή προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά)	312-360	Ελευθεροτυπία: Η επιχείρηση στη Θεσσαλονίκη από τις αρχές του χρόνου έθεσε σε διαθεσιμότητα 26 (από τους 310) εργαζόμενους λόγω της κρίσης στην οικοδομή και της αθρόας εισαγωγής ανταγωνιστικών προϊόντων.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Θεσσαλονίκης επιβεβαιώνεται.

2009	Αμάσα	Διαθεσιμότητες	Κεντρική Μακεδονία (Σίνδος)	Μεταποίηση (βιομηχανία τροφίμων, επεξεργασία και συντήρηση ψαριών, καρκινοειδών και μαλακίων)	120	Ελευθεροτυπία: Η κονσερβοποιία κατεψυγμένων ψαριών στην Σίνδο έθεσε 91 (από τους 120) εργαζόμενούς της σε διαθεσιμότητα.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Θεσσαλονίκης, απολύθηκε το 2010 το σύνολο του προσωπικού από τον σύνδικο της πτώχευσης. Καταβλήθηκαν τα δεδουλευμένα εκτός από τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και τα επιδόματα αδείας για τα έτη 2009-2010.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2009	NEXANS	Διαθεσιμότητες	Στερεά Ελλάδα (Λαμία)	Μεταποίηση (Μεταλλοβιομηχανία-μεταλλικές κατασκευές)	240	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 απολύθηκαν.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2009	Εργοτάξιο Καλυδώνας	Διαθεσιμότητες	Αιτωλοακαρνανία (Δήμος Χάλκειας)	Κατασκευές	90	Ελευθεροτυπία: Σε διαθεσιμότητα τέθηκαν περί τα τέλη Σεπτεμβρίου 90 εργαζόμενοι του εργοταξίου της Ιονίας Οδού, στην σήραγγα Καλυδώνας που ανέστειλε την λειτουργία του εξαιτίας της άρνησης της Κτηματικής Υπηρεσίας του Δημοσίου να δώσει άδεια εξόρυξης αδρανών υλικών από τον ποταμό Εύηνο.	Σύμφωνα με εκπρόσωπο των εργαζομένων στο εργοτάξιο Καλυδώνας, το δημοσίευμα δεν επιβεβαιώνεται διότι αναφέρθηκε ότι η επιχείρηση «Ιόνια» η οποία είχε αναλάβει τις εργασίες στη σήραγγα Καλυδώνας και απαρτίζεται από δύο ισπανικές εταιρείες και μία ελληνική, την «FOROVIAL, την “TERNA” και την «ΔΡΑΓΑΤΟΣ» αντίστοιχα, απέλυσε το σύνολο του προσωπικού περίπου 90 εργαζόμενους και ορισμένοι δεν έλαβαν καμία αποζημίωση. Οι 2 από αυτές «FOROVIAL» & «ΔΡΑΓΑΤΟΣ» δεν κατέβαλαν σε όλους τις αποζημιώσεις αλλά μόνο σε ορισμένους, ενώ αντίθετα η TERNA αποζημίωσε όλους τους εργαζόμενους κανονικά. Επίσης αναφέρθηκε ότι η ισπανική εταιρεία FOROVIAL διευθυνόταν από υπεργολάβο ο οποίος προχώρησε σε απόλυση του προσωπικού.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2009	Ελληνική Γυμναστική Ομοσπονδία	Διαθεσιμότητες	Πελοπόννησος (Πάτρα)	Εκπαίδευση	-	Ριζοσπάστης: 6 εργαζόμενοι, σε διαθεσιμότητα	Σύμφωνα με εργαζόμενους στην Ομοσπονδία εφαρμόστηκε το μέτρο της διαθεσιμότητας σε 6 από τα 9 άτομα για ένα μήνα. Σε 1 άτομο συνεχίστηκε για άλλον ένα μήνα. Όλοι επανήλθαν στη δουλειά Στο διάστημα της διαθεσιμότητα μειώθηκαν οι αμοιβές ενώ, παραμένουν απλήρωτοι για 13 μήνες. Υπάρχει πρόταση μετάθεσης 8 ατόμων στην Αθήνα χωρίς ωστόσο να γνωρίζουν το ύψος αμοιβής.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2009	ALPHA ΚΕΡΑΜΙΚΑ	Διαθεσιμότητες	Θεσσαλία (Λάρισα)	Μεταποίηση (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 τιου2011 υπόλοιπο μισθού Αυγούστου, το σύνολο των μισθών Σεπτεμβρίου και Οκτωβρίου 2011.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2009	ALFIN	Διαθεσιμότητες	Αν. Μακεδονία-Θράκη (Κομοτηνή	Μεταποίηση (μεταλλοβιομηχανία-μεταλλικές κατασκευές)	-	ΓΣΕΕ: Η εταιρεία παραγωγής αλουμινίου στην Κομοτηνή έθεσε σε διαθεσιμότητα 67 εργαζόμενους.	Επιβεβαιώνεται από την αρμόδια συνδικαλιστική Ομοσπονδία.
2010	Παπαστράτος	Διαθεσιμότητες	Αττική (Ασπρόπυργος)	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.
2010* (βλ. 2008)	Fulgor	Διαθεσιμότητες	Πελοπόννησος (Κόρινθος)	Μεταποίηση (Κατασκευή καλωδιώσεων και εξαρτημάτων καλωδίων)	330	Ριζοσπάστης: Υποχρεωτική άδεια ενός μήνα, για όλο το προσωπικό, ανακοίνωσε η πολυεθνική εταιρεία παραγωγής καλωδίων «FULGOR» στην Κόρινθο, επικαλούμενη την οικονομική κρίση.	Σύμφωνα με το σωματείο η εταιρεία 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.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2010	Club Med	Διαθεσιμότητες	Δωδεκάνησα (Κως)	Τουρισμός	170	Ριζοσπάστης: Παύση λειτουργίας της μονάδας που λειτουργεί στην Κω. 170 εργαζόμενοι χάνουν την εργασία τους	Σύμφωνα με το σωματείο επιβεβαιώνεται η παύση λειτουργίας της μονάδας στη Κω. Σωματείο και εργαζόμενοι υποχρέωσαν την εργοδοσία να υπογράψει Συμφωνία –Πλαίσιο που διασφάλιζε με καθεστώς διαθεσιμότητας τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα.
2010	Diana	Διαθεσιμότητες	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη	Μεταποίηση (Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων)	100	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	Διαθεσιμότητες	Ελλάδα	Μεταποίηση (Χημική βιομηχανία)	1.400	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 εκπρόσωπο του σωματείου, 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.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2011	Alex Pak	Διαθεσιμότητες	Λάρισα	Λιανικό εμπόριο	400	Ριζοσπάστης : Η εργοδοσία της εμπορικής αλυσίδας καταστημάτων «ALEX PAK» επιβάλλει στους εργαζόμενους την αλλαγή των συμβάσεων, ώστε οι εργαζόμενοι με 8ωρη απασχόληση να μετατραπούν σε 6ωρίτες, οι 6ωρίτες σε 5ωρίτες και οι 5ωρίτες σε 4ωρίτες με αντίστοιχη μείωση των μισθών.	Κατόπιν επικοινωνίας με το κλαδικό σωματείο αναφέρθηκε ότι το μέτρο όπου η εργοδοσία προσπάθησε να επιβάλει στους εργαζόμενους δεν εφαρμόστηκε τελικά, εξαιτίας της σθεναρής αντίστασης των εργαζομένων.
2011	Diana	Διαθεσιμότητες	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη	Μεταποίηση (Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	100	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.

2011	Praktiker	Διαθεσιμότητες	Πάτρα	Λιανικό εμπόριο	80-300	Πρωινή Γνώμη Πατρών : Στις 31 Μαρτίου κάλεσαν τους εργαζόμενους να υπογράψουν εκβιαστικά νέες συμβάσεις εργασίας μειωμένου ωραρίου – δηλαδή από 8ωρο σε 6ωρο και από 6ωρο σε 4ωρο – και μισθολογίου δίνοντας τους περιθώριο μέχρι και σήμερα να απαντήσουν ώστε αυτές να ξεκινήσουν από 1 Ιουνίου.	Κατόπιν επικοινωνίας με το Ε.Κ. Πάτρας, το δημοσίευμα επιβεβαιώνεται.. Η εταιρεία επίσης ζητάει την κατάργηση των δωροεπιταγών των Χριστουγέννων, την μη αναγνώριση πτυχίων και το πάγωμα των μισθών για 2 χρόνια. Ο σκοπός της εταιρείας σύμφωνα με το Ε.Κ. Πατρών είναι να απολύσει σταδιακά τους 300 εργαζόμενους, ωστόσο τα μέτρα αυτά δεν έχουν ακόμα εφαρμοστεί.

11 / 2008 – 10 / 2011: Διαθεσιμότητες							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
Περιπτώσεις που δεν επιβεβαιώνονται							
2008	Fun Ware	Διαθεσιμότητες	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη (Κομοτηνή)	Μεταποίηση (Κλωστοϋφαντουργικά Προϊόντα)	92	Ημερησία: Η εταιρεία στην Κομοτηνή έθεσε 46 εργαζόμενους σε διαθεσιμότητα	Δεν απάντησε το αρμόδιο εργατικό κέντρο.
2008	Γαία Θράκης	Διαθεσιμότητες	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη (Κομοτηνή)	Χονδρικό εμπόριο τροφίμων	-	Ημερησία: 19 σε διαθεσιμότητα	Δεν απάντησε το αρμόδιο εργατικό κέντρο.
2009	China Shipping	Διαθεσιμότητες	Αττική (Ικόνιον Περάματος)	Μεταφορές (Ναυτικό Πρακτορείο)	19	Ριζοσπάστης: 19 εργαζόμενοι σε διαθεσιμότητα	Δεν επιβεβαιώνεται από το κλαδικό σωματείο.
2009	Όμιλος Πλαστικών Θράκης	Διαθεσιμότητες	Αν. Μακεδονία-Θράκη (Θράκη)	Μεταποίηση (βιομηχανία πλαστικών)	118-500	Πρώτο Θέμα: Ο Όμιλος προχώρησε σε σύνολο 118 εργαζομένων σε 100 απολύσεις και 18 διαθεσιμότητες.	Δεν επιβεβαιώνεται από το σωματείο εργαζομένων.
2009	ΑΔΑΜΗΣ	Διαθεσιμότητες	Αττική (Πειραιάς)	Μεταφορές (Ναυτικό Πρακτορείο)	-	Ριζοσπάστης: Το ναυτικό πρακτορείο έθεσε σε διαθεσιμότητα 6 εργαζόμενους.	Δεν επιβεβαιώνεται από το κλαδικό σωματείο.
2009	ΤΕΧΝΟΧΑΡΤ ΑΒΕΕ	Διαθεσιμότητες			-	Νίκη της Κυριακής: 6 εργαζόμενοι σε διαθεσιμότητα	Δεν επιβεβαιώνεται από το Ε.Κ.

2010	Τράπεζα Πειραιώς	Πρόγραμμα «μακρόχρονης άδειας»	Ελλάδα	Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	4.958-6.700	Ναυτεμπορική & www.stock-watch.com.cy: Πρόσκληση από την Τράπεζα για την ένταξη των εργαζομένων της σε πρόγραμμα 'μακρόχρονης άδειας' έως και 3 χρόνια με καταβολή των μέσων ετήσιων αποδοχών (40% το 1ο έτος, 40 ή 45% το 2ο έτος, 50% το 3ο έτος).	Δεν επιβεβαιώνεται από το Ε.Κ.

11 / 2008 – 10 / 2011: Εκ Περιτροπής Εργασία							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2008	Ελληνική Υφαντουργία (Ακκάς)	Εκ περιτροπής εργασία	Κεντρική Μακεδονία (Κιλκίς-Γιαννιτσά)	Μεταποίηση (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	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	Εκ περιτροπής εργασία	Θεσσαλία (Φάρσαλα)	Μεταποίηση (Κλωστοϋφαντουργία)	250	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 το σωματείο 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.

11 / 2008 – 10 / 2011: Εκ Περιτροπής Εργασία							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2009	Ελληνική Εταιρεία Χάλυβος (Hellenic Steel)	Εκ περιτροπής εργασία	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη)	Μεταποίηση (παραγωγή βασικού σιδήρου και χάλυβα και σιδηροκραμάτων))	420-360	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	Spider	Εκ περιτροπής εργασία	ΒΙΠΕ Ιωαννίνων	Μεταποίηση (Μεταλλοβιομηχανία-μεταλλικές κατασκευές)	350	Η Εποχή: Η επιχείρηση στην ΒΙΠΕ Ιωαννίνων έθεσε 340 υπαλλήλους σε εκ περιτροπής εργασία.	Σύμφωνα με το Σωματείο Μετάλλου, κατόπιν πιέσεων του Σωματείου, η εργοδοσία δεν προχώρησε στο μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας ή διαθεσιμότητας.

11 / 2008 – 10 / 2011: Εκ Περιτροπής Εργασία							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2009	Πρεκονστρούκτα	Εκ περιτροπής εργασία	Κεντρική Μακεδονία (Κιλκίς)	Δομικές κατασκευές	120	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.

11 / 2008 – 10 / 2011: Εκ Περιτροπής Εργασία							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2009	Κομοτέξ	Εκ περιτροπής εργασία	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη (Ξάνθη)	Μεταποίηση (κατασκευή εσώρουχων – ετοίμων ενδυμάτων αξεσουάρ)	90	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.

2009	Alpha κεραμικά	Εκ περιτροπής εργασία	Θεσσαλία (Λάρισα)	Μεταποίηση (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 του 2011, υπόλοιπο μισθού Αυγούστου, το σύνολο των μισθών Σεπ/ρίου & Οκ/βρίου 2011.

11 / 2008 – 10 / 2011: Εκ Περιτροπής Εργασία							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2010	Μετρό Θεσσαλονίκης	Εκ περιτροπής εργασία	Κεντρική Μακεδονία	Μεταφορές	700	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	Υφαντής	Εκ περιτροπής εργασία	Ανατολική Μακεδονία-Θράκη	Μεταποίηση (βιομηχανία τροφίμων)	120	Ριζοσπάστης της Κυριακής: Τετραήμερη εκ περιτροπής εργασία αποφάσισε, η αλλαντοποιία «Υφαντής» στον Έβρο.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Έβρου δεν εφαρμόστηκε το μέτρο.

2010	Κιολείδης	Εκ περιτροπής εργασία	Θεσσαλία (Βόλος)	Μεταποίηση (βιομηχανία κατασκευής εξοπλισμού μεταφορών)	90-130	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,	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Βόλου η επιχείρηση έθεσε σε εκ περιτροπής εργασία 71 από τους 130 εργαζομένους για διάστημα 9 μηνών.
2010	Βιομηχανία Δερμάτων Ελλάδας	Εκ περιτροπής εργασία	Πελοπόννησος (Αχαΐα)	Μεταποίηση (Βυρσοδεψία)	60	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.

11 / 2008 – 10 / 2011: Εκ Περιτροπής Εργασία							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2011	Καζίνο Πάρνηθας	Εκ περιτροπής εργασία	Αττική	Εστιατόρια και χώροι ψυχαγωγίας	1200	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	Επίλε-κτος	Εκ περιτροπής εργασία	Θεσσαλία (Φάρσαλα)	Μεταποίηση (Κλωστοϋφα-ντουργία)	250	Ριζοσπάστης: Μείωση των μισθών μέχρι 30% επιχειρεί να επιβάλει στους εργα-ζόμενους η εργοδοσία στο εργοστάσιο κλωστοϋφα-ντουργίας «ΕΠΙΛΕ-ΚΤΟΣ», στα Φάρσαλα.	Σύμφωνα με το σωματείο η εται-ρεία εφάρμοσε εκ περιτροπής ερ-γασία για 3 μήνες κατά την οποία οι εργαζόμενοι λαμ-βάνουν, μέσα στο χρόνο, κανονική άδεια με όλες τις αποδοχές. Η επι-χείρηση εφάρμοσε στο μεγαλύτερο μέ-ρος των τμημάτων της το μέτρο αυτό εκτός από τους τε-χνίτες –συντηρητές που είχαν σχέση με το εκκοκκιστήριο. Τα εργοστάσια επαναλειτούργη-σαν με πλήρη απα-σχόληση όλου του προσωπικού.

11 / 2008 – 10 / 2011: Εκ Περιτροπής Εργασία							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
2011	Κεραφίνα	Εκ περιτροπής εργασία	Καλαμάκι Κορινθίας	Μεταποίηση (Κατασκευή προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά-είδη υγιεινής και πλακάκια)	180	Αυγή: Εκ περιτροπής εργασία εφαρμόζει η επιχείρηση με τετραήμερη απασχόληση.	Σύμφωνα με το Ε.Κ. Κορίνθου η εταιρεία απέλυσε το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού. Από τους 150 εργαζόμενους έχουν απομείνει μόνο 5. Οι αποζημιώσεις καταβλήθηκαν κανονικά.
2011	Κλωστήρια Κιλκίς	Εκ περιτροπής εργασία	Κεντρική Μακεδονία (Κιλκίς)	Μεταποίηση (Κλωστοϋφαντουργία	150	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 Ιούλιο. Ύστερα επέβαλε στους εργαζόμενους να αποδεχθούν να μη δουλέψουν 4 εβδομάδες.	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.

2011	Κοινο-πραξία έργου Μετρό Θεσσαλο-νίκης	Εκ περιτροπής εργασία	Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλο-νίκη)	Μεταφορές	26	Ριζοσπάστης: Σύμφωνα με το δημοσίευμα εκ περιτροπής εργασία επιχει-ρεί να επιβάλει στους εργατο-τεχνίτες στις αρχαιολογικές εργασίες η κα-τασκευάστρια κοινοπραξία του έργου του Μετρό Θεσσα-λονίκης, εξανα-γκάζοντας τους εργαζόμενους να αποδε-χθούν 8ήμερη άδεια άνευ αποδοχών.	Σύμφωνα με το σωματείο, λόγω διακοπής των εργασιών στους μετροπόντικες για τεχνικούς λόγους η εταιρεία προχώ-ρησε σε εκ περι-τροπής 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 κα-μία θέση εργασίας.

11 / 2008 – 10 / 2011: Εκ Περιτροπής Εργασία							
Έτος	**Επιχείρηση**	**Τύπος Αναδιάρθρωσης**	**Γεωγραφική περιοχή**	**Κλάδος**	**Μέγεθος επιχείρησης**	**Επεξήγηση δημοσιευμάτων**	**Επιβεβαίωση δημοσιευμάτων**
Περιπτώσεις που δεν επιβεβαιώνονται							
2009	Πιερ Ντορ	Εκ περιτροπής εργασία	Κεντρική Μακεδονία (Κατερίνη)	Μεταποίηση (Μεταλλοβιομηχανία –μεταλλικές κατασκευές)	100	Τα Νέα: Η εταιρεία παραγωγής κουφωμάτων στην Κατερίνη εφάρμοσε σύστημα εκ περιτροπής εργασίας (καθεστώς 4ήμερης εργασίας με ανάλογη μείωση αποδοχών) στο σύνολο των εργαζομένων.	Δεν απάντησε το αρμόδιο εργατικό κέντρο.
2010	Ράδιο Κορασίδης	Εκ περιτροπής εργασία	Ελλάδα	Λιανικό εμπόριο ηλεκτρικών συσκευών	500	Ριζοσπάστης: Σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας έθεσε η Ράδιο Κορασίδης τους υπαλλήλους της, κάτι που σημαίνει ότι θα εργάζονται 2-3 ημέρες την εβδομάδα και θα αμείβονται ανάλογα. Σύμφωνα με τη διοίκηση, το μέτρο θα ισχύσει για ένα χρόνο και, εάν ανακάμψει η εταιρεία, θα επαναφέρει την κανονική εργασία.	Δεν απάντησε η αρμόδια συνδικαλιστική Ομοσπονδία.

2010	Προμοτ Λαινό-πουλος	Εκ περιτροπής εργασία	Αττική	-	130	Ριζοσπά-στης: Εκ περιτροπής εργασία 4 ημέρες τη βδομάδα στην «Προ-μότ Λαϊνό-πουλος» λόγω κακής οικονομικής κατάστασης.	Δεν επιβεβαιώνεται από το Ε.Κ.
2011	Πλαίσιο	Εκ περιτροπής εργασία	Κεντρική Μακεδονία (Σίνδος)	Λιανικό εμπό-ριο	50	Ριζοσπά-στης: Η ζή-τησε την εκ περιτροπής εργασία κι ενώ χρωστά-ει δεδουλευ-μένα, όταν αντέδρασε το επιχειρη-σιακό σωμα-τείο απέλυσε 16 μέλη του.	Δεν απάντησε το αρμόδιο εργατικό κέντρο.
2011	Κλέβα	Εκ περιτροπής εργασία	Αττική (Μενίδι)	Μεταποίηση (χημική βιο-μηχανία-πα-ραγωγή φαρ-μακευτικών μορφών)	100	Ριζοσπά-στης: Η επι-χείρηση εδώ και 9 μήνες έχει επιβάλει την 4ήμερη εβδομαδιαία εργασία, και από 1η Γενάρη έχει προβεί σε κλιμακωτές μειώσεις αποδοχών από 5% έως 20%.	Δεν επιβεβαιώνεται από το Ε.Κ.

2011	Athens Gate	Εκ περιτροπής εργασία	Αθήνα	Ξενοδοχεία και εστιατόρια	40	Ριζοσπάστης: Εκ περιτροπής εργασία με άνευ αποδοχών μέχρι 10 ημέρες για την περίοδο 1/2/11-3/3/11 επιδιώκει να επιβάλει στους 40 περίπου εργαζόμενους η εργοδοσία του ξενοδοχείου «Athens Gate».	-







ISBN: 978-960-9571-33-3
ISSN: 2241-5068