



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ  
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ



**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ  
ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ  
ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ».**

*Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του  
μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης στη Πολιτική Ανάλυση  
Δημοσίων και Ευρωπαϊκών Πολιτικών.*

Επιμέλεια: Μπέση Σοφία (Α.Μ. 314)  
Επιβλέπουσα: Αρανίτου Βάλια

**ΡΕΘΥΜΝΟ 2015**

### **EΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Πολιτική Ανάλυση Δημοσίων και Ευρωπαϊκών Πολιτικών», του τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης, υπό την επίβλεψη της Καθηγήτριας Αρανίτου Βάλια. Θα ήθελα λοιπόν να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στην κυρία Αρανίτου Βάλια, για την ευκαιρία που μου έδωσε να ασχοληθώ με ένα τόσο ενδιαφέρον αντικείμενο, αλλά και για τη πολύτιμη βοήθεια της, τις συνεχείς συμβουλές και την κατευθυντήρια γραμμή που μου έδωσε γιατί χωρίς αυτήν θα ήταν αδύνατη η ολοκλήρωση αυτής της εργασίας, καθώς και όλους εκείνους που με βοήθησαν με τη διάθεση επιπρόσθετου βιβλιογραφικού υλικού για την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Επιπλέον, τους συνεπιβλέποντες καθηγητές κ. Μανασάκη Κωστή και κ. Παπαβλασόπουλο Ευθύμη για την ανάγνωση και αξιολόγηση της εργασίας μου. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές μου στο τμήμα Πολιτικής Επιστήμης στο προπτυχιακό στάδιο, για τις σωστές βάσεις και τις πολύτιμες γνώσεις που μου μετέφεραν τα προηγούμενα χρόνια, δίνοντας μου την ευκαιρία να παρακολουθήσω το συγκεκριμένο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα. Ακόμη, αισθάνομαι ιδιαίτερη ανάγκη να ευχαριστήσω τα αγαπημένα μου πρόσωπα που αποδέχθηκαν όλες τις επιλογές μου, πίστεψαν σε μένα και με ενθάρρυναν σε κάθε στάδιο των σπουδών μου. Τέλος, δεν θα μπορούσα να μην αναφερθώ στους γονείς μου οι οποίοι στάθηκαν δίπλα μου και με στήριξαν ηθικά, ψυχολογικά αλλά και οικονομικά.

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

	<b>ΣΕΛ.</b>
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....</b>	<b>6</b>
<b>ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....</b>	<b>8</b>
<b>ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ.....</b>	<b>9</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	
Εργασιακές σχέσεις και θεωρία .....	12
1.1 Εισαγωγή .....	12
1.2 Ορισμός .....	13
1.3 Η ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων .....	14
1.4 Θεωρίες για την οργάνωση της εργασίας.....	18
1.4.1 Από τον Taylor στο Ford.....	19
1.4.2 Η Σχολή του H. Fayol.....	22
1.4.3 Η Σχολή του E. Mayo (η σχολή των Ανθρωπίνων Σχέσεων) .....	24
1.4.4 Η Θεωρία X και η Θεωρία Y.....	25
1.5 Τα μετατεϊλορικά μοντέλα οργάνωσης εργασίας.....	27
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	
Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.....	31
2.1 Εισαγωγή .....	31
2.2 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας .....	32
2.2.1 Ορισμός.....	32
2.2.2 Είδη ΣΣΕ 2010-2015.....	33
2.3 Δέσμευση Συμβάσεων.....	35
2.3.1 Υποχρέωση εφαρμογής Συλλογικών Συμβάσεων.....	35
2.3.2 Δεσμευτικότητα ΕΓΣΣΕ.....	35

2.3.3 Χρονική διάρκεια ισχύος ΣΣΕ.....	36
2.3.4 Μετενέργεια.....	36
2.3.5 Συρροή ΣΣΕ.....	37
2.3.6 Μεσολάβηση-Διαιτησία.....	37
2.4 Αλλαγές από 14/02/12 και μετά με το Ν.4046/12.....	38
2.4.1 Πάγωμα αυξήσεων.....	39
2.4.2 Αλλαγές σε κατώτατα όρια μισθών.....	39
2.5 Διαθεσιμότητα.....	40
2.6 Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης.....	41
2.7 Δανεισμός εργαζομένου.....	44
2.8 Απολύσεις-Αποζημιώσεις.....	46
2.8.1 Απόλυση-Αποζημίωση χωρίς προειδοποίηση.....	47
2.8.2 Ατομικές απολύσεις.....	49
2.8.3 Ομαδικές απολύσεις.....	50
2.9 Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης.....	51
2.10 Άδειες.....	51
2.10.1 Ετήσια άδεια.....	51
2.10.2 Κατάτμηση άδειας.....	54
2.10.3 Γονική άδεια ανατροφής.....	54
2.11 Επίδομα γάμου.....	56
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b>	
<i>Εργασιακές σχέσεις και υπονόμευση της Δημοκρατίας στην Ελλάδα της κρίσης.....</i>	
3.1 Εισαγωγή.....	57
3.2 Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα της κρίσης.....	58

<b>3.3 Η υπονόμευση της Δημοκρατίας.....</b>	<b>59</b>
<b>3.4 Παραβιάσεις Ανθρωπίνων και Εργασιακών Δικαιωμάτων.....</b>	<b>60</b>
<b>3.5 Μνημόνια: Κλωνισμός κοινωνικού ιστού.....</b>	<b>63</b>
<b>3.6 Η απορρύθμιση της Εργατικής Νομοθεσίας.....</b>	<b>70</b>
<b><i>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</i></b>	<b><i>77</i></b>
<b><i>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</i></b>	<b><i>79</i></b>

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Στη παρούσα διπλωματική εργασία παρουσιάζεται η εξέλιξη και η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα μεταπολεμικά έως σήμερα, με έμφαση τις σοβαρές αλλαγές που επήλθαν την περίοδο 2010-2015 εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Σκοπός της εργασίας είναι η ανάδειξη της επίδρασης των Μνημονίων στις εργασιακές σχέσεις και η καταγραφή των τελικών αποτελεσμάτων από τις μνημονιακές πολιτικές των τελευταίων χρόνων στη χώρα μας.

Η εργασία αποτελείται από τρία κεφάλαια. Στο πρώτο αναλύεται η έννοια των εργασιακών σχέσεων, παρουσιάζονται ιστορικά στοιχεία, η σύγχρονη εξέλιξή τους, καθώς επίσης αναλύονται οι πιο βασικές θεωρίες περί εργασιακών σχέσεων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο με τίτλο «Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα», παρουσιάζεται τι ίσχυε στο τομέα των εργασιακών πριν τη κρίση και πως έχει διαμορφωθεί σήμερα, μιας και η ελληνική οικονομία στηρίζεται πλέον στη χρηματοδότηση από διάφορες χώρες της ευρωζώνης και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, με αντάλλαγμα τη συνεπή εφαρμογή των μέτρων που υπογράφηκαν και στα τρία μνημόνια.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στη Δημοκρατία και στο πως η οικονομική κρίση και τα μέτρα λιτότητας που εφαρμόστηκαν με σκοπό να σώσουν τη χώρα από την κατάρρευση, τελικά έχουν συντελέσει στην υπονόμευσή της και στην απορρύθμιση της Εργατικής Νομοθεσίας, παραβιάζοντας σημαντικά δικαιώματα, ατομικά, κοινωνικά, οικονομικά και πολιτικά.

Τέλος, από τις αναλύσεις που έχουν προηγηθεί, γίνεται μια προσπάθεια καταγραφής γενικών συμπερασμάτων για το ποια ήταν τελικά τα αποτελέσματα των μνημονιακών αλλαγών στην Ελλάδα.

## **SUMMARY**

In this Master dissertation, presented the evolution and development of employment and labour relations in Greece after the Global war to present, focusing on serious changes for the period 2010-2015 due to the economic crisis. Aim of this study is to highlight the impact of Memorandum of Understanding on industrial relations and the recording of the final results of the Memorandum's tactics of recent years in our country.

This dissertation is divided into three thematic sections. The first analyzes the concept of labor relations, presented historical data, their modern development and also analyzed the most basic labor relations theories.

The second chapter entitled "Labour Relations in Greece", the status is shown in the field of labor relations before the crisis, as well as, their configuration at present, once the Greek economy now relies on funding from Eurozone's countries and International Monetary Fund, in exchange for the consistent implementation of measures and signed three memorandum of understanding.

The third chapter refers to the Republic and how the economic crisis and austerity measures implemented in order to save the country from collapse, ultimately have contributed to undermining and deregulation of the labor legislation, violating important civil, social, economic and politically, rights.

Finally, the analysis that preceded, it is an attempt to record general conclusions about what was ultimately results of the Memorandum's changes in Greece.

**ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ**

<b>ΕΣΕΕ</b>	Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας
<b>ΣΕΒ</b>	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
<b>ΓΣΕΒΕΕ</b>	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας
<b>ΣΕΤΕ</b>	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
<b>ΓΣΕΕ</b>	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
<b>ΣΕΠΕ</b>	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
<b>ΛΑΕΚ</b>	Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση
<b>ΣΣΕ</b>	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
<b>ΕΓΣΣΕ</b>	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
<b>ΚΣΣ</b>	Κλαδική Σύμβαση Εργασίας
<b>ΕΟΣΣ</b>	Εθνική Ομοιοεπαγγελματική Συλλογική Σύμβαση
<b>ΤΟΣΣ</b>	Τοπική Ομοιοεπαγγελματική Συλλογική Σύμβαση
<b>ΕΣΣ</b>	Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση
<b>ΕΛΣΤΑΤ</b>	Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία



### **ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ**

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ:** Οι σχέσεις εκείνες που αναπτύσσονται μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι γνωστές με τον ευρύτερο όρο «εργασιακές σχέσεις» και μπορούν ακόμη, να αντιδιαστέλλονται από κοινωνικές σχέσεις οι οποίες διαμορφώνονται και αναπτύσσονται στη βάση της διαδικασίας της κοινωνικής αλληλοεπίδρασης<sup>1</sup>.

**ΕΡΓΑΣΙΑ:** Η εργασία αποτελεί ένα συστηματοποιημένο σύνολο από δραστηριότητες που οδηγούν στην επίτευξη κάποιων επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων<sup>2</sup>.

**ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ:** Κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εκτός από το οικιακό υπηρετικό προσωπικό<sup>3</sup>.

**ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ:** Κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση και την εγκατάσταση<sup>4</sup>.

**ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ:** Το ανθρώπινο δυναμικό θεωρείται ο σημαντικότερος παράγοντας για την επίτευξη των στόχων που έχει θέσει μία οργάνωση. Για τη λειτουργία μιας επιχείρησης, ενός οργανισμού και μιας οργάνωσης γενικότερα, η οποία ασχολείται, όμως, με την προσέλκυση, την αξιολόγηση, την εκπαίδευση, και τέλος, την ανταμοιβή, λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές σχέσεις, τη δικαιοσύνη, την υγεία καθώς και την ασφάλεια<sup>5</sup>.

**ΜΙΣΘΟΣ:** Είναι κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα για τις υπηρεσίες που προσφέρουν και για την απώλεια μιας μονάδας ελεύθερου χρόνου. Καθορίζεται από το είδος της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος, την ειδικότητά του, το χρόνο απασχόλησης ή το αποτέλεσμα<sup>6</sup>.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:** Είναι η συμφωνία που γίνεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη, για ορισμένο χρόνο ή αόριστο και ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλει μισθό ως αμοιβή για τις υπηρεσίες του εργαζομένου<sup>7</sup>.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:** Είναι η συμφωνία που γίνεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη, υπό την καθοδήγηση, την εποπτεία και τον έλεγχο του για ορισμένο χρόνο ή αόριστο. Ο εργοδότης καθορίζει το

---

<sup>1</sup> Φαναριώτης Π., (2004) Εργασιακές Σχέσεις, Σταμούλη Α.Ε.

<sup>2</sup> Φαναριώτης Π., (2004) Εργασιακές Σχέσεις, Σταμούλη Α.Ε.

<sup>3</sup> Π.Δ. 17/96

<sup>4</sup> Π.Δ. 17/96

<sup>5</sup> Τερζίδης Κ., Τζωρτζάκης Κ., (2004) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα: Rosili

<sup>6</sup> ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. Αλφαβητικό Ευρετήριο Εργασιακών Σχέσεων

<sup>7</sup> ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. Αλφαβητικό Ευρετήριο Εργασιακών Σχέσεων

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

χώρο, το χρόνο και τον τρόπο εργασίας του εργαζομένου και σαν υποχρέωση έχει την καταβολή μισθού ως αμοιβή για τις υπηρεσίες του εργαζομένου<sup>8</sup>.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ:** Είναι η σύμβαση εργασίας στην οποία ο εργαζόμενος δεν υπόκειται σε έλεγχο και εποπτεία από τον εργοδότη του για να παρέχει τις υπηρεσίες του διατηρώντας την ελευθερία να καθορίζει αυτός τον τρόπο, το χρόνο και τον τρόπο εργασίας του σε αντίθεση με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας<sup>9</sup>.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ:** Είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργολάβου στην οποία ο εργολάβος έχει την υποχρέωση να υλοποιήσει-εκτελέσει συγκεκριμένο έργο και ο εργοδότης την υποχρέωση να καταβάλλει το μισθό που συμφωνήθηκε για την υλοποίηση-εκτέλεση του έργου<sup>10</sup>.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ:** Είναι η σύμβαση στην οποία η λήξη της είναι προκαθορισμένη και γίνεται χωρίς να υπάρξει καταγγελία από τη μεριά του εργοδότη ή του εργαζόμενου<sup>11</sup>.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ:** Είναι η σύμβαση στην οποία η λήξη της δεν έχει προκαθοριστεί, αφήνοντας ανοιχτή τη χρονική διάρκεια και λήγει μετά από καταγγελία του εργοδότη ή του εργαζόμενου, ή μετά από συνταξιοδότηση του εργαζόμενου, ή με οικειοθελή αποχώρηση, ή με το θάνατό του<sup>12</sup>.

**ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ:** Είναι η εργασία η οποία καλύπτει το πλήρες ωράριο απασχόλησης της επιχείρησης το οποίο μπορεί να καθορίζεται από τις συνήθειες της επιχείρησης, τις συμβάσεις και τον κανονισμό εργασίας<sup>13</sup>.

**ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ:** Είναι η εργασία κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται λιγότερες ώρες σε σχέση με τον εργαζόμενο που εργάζεται πλήρες ωράριο τη μέρα, τη βδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή το μήνα<sup>14</sup>.

**ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ:** Είναι η εργασία κατά την οποία ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του, καλύπτοντας το πλήρες ημερήσιο ωράριο απασχόλησης,

<sup>8</sup> ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα «Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή».

<sup>9</sup> ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα «Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή».

<sup>10</sup> ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα «Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή».

<sup>11</sup> ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα «Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας, Δοκιμαστική Περίοδος Διαδοχικές Συμβάσεις».

<sup>12</sup> ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα «Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας, Δοκιμαστική Περίοδος Διαδοχικές Συμβάσεις».

<sup>13</sup> ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. Αλφαβητικό Ευρετήριο Εργασιακών Σχέσεων

<sup>14</sup> ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. Αλφαβητικό Ευρετήριο Εργασιακών Σχέσεων

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

αλλά εργάζεται λιγότερες μέρες τη βδομάδα, ή λιγότερες βδομάδες το μήνα, ή λιγότερους μήνες το χρόνο, ή σε συνδυασμών αυτών<sup>15</sup>.

**ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ:** Σύμφωνα με τη παραγράφου 1 του άρθρου 4 του Ν.3846/2010 ισχύουν τα εξής: «Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, 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, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η διαβούλευση γίνεται σε ορισμένο από τον εργοδότη τόπο και χρόνο. Μετά το πέρας του τριμήνου, προκειμένου να τεθούν ξανά οι ίδιοι εργαζόμενοι σε διαθεσιμότητα πρέπει να παρέλθουν τουλάχιστον τρεις (3) μήνες. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιεί στις Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης<sup>16</sup>.

**ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:** Είναι η άσκηση του δικαιώματος του εργαζομένου να διακόψει την απασχόλησή του, μέχρι να του καταβάλλει ο εργοδότης τις καθυστερούμενες αποδοχές του<sup>17</sup>.

**ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:** Είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης<sup>18</sup>.

**ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ-ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ:** Είναι η σύμβαση μεταξύ αρχικού εργοδότη-εργαζομένου-τρίτου, κατά την οποία ο αρχικός εργοδότης δανείζει τον εργαζόμενο του, που συνδέεται μαζί του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στον τρίτο για συγκεκριμένο διάστημα<sup>19</sup>.

<sup>15</sup> Έγγρ. Υπ. Εργασίας 36311/840/5.11.2013 - «Εκ περιτροπής απασχόληση».

<sup>16</sup> Πηγή: [www.ergasiaka-gr.net](http://www.ergasiaka-gr.net)

<sup>17</sup> ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. Αλφαβητικό Ευρετήριο Εργασιακών Σχέσεων

<sup>18</sup> Άρθρο 20 του Ν. 2956/2001, ο οποίος αντικαταστάθηκε από το Άρθρο 3 του Ν. 3846/2010.

<sup>19</sup> ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα «Δανεισμός Εργαζόμενου».

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

### *Εργασιακές σχέσεις και θεωρία*

#### **1.1 Εισαγωγή**

Το πεδίο των εργασιακών σχέσεων θεωρείται ως ένα πολυεπιστημονικό πεδίο με πολλές θεματικές, που διερευνάται ανάλογα με τις θεωρητικές καταβολές των μελετητών του. Για παράδειγμα, υπάρχουν εκείνοι που βλέπουν τις εργασιακές σχέσεις από τη σκοπιά της νομικής επιστήμης, ενώ άλλοι από τη σκοπιά της πολιτικής επιστήμης, της κοινωνιολογίας, της ψυχολογίας, της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού ή των οικονομικών<sup>20</sup>.

Παράλληλα, αν και όλοι θεωρούμε ότι γνωρίζουμε ποιο είναι το αντικείμενο του πεδίου, καθίσταται ασαφές ποια είναι τα όρια του και επίσης αν πρόκειται για ένα αυτόνομο πεδίο. Οι προσπάθειες των κοινωνιολόγων να οριοθετήσουν το πεδίο των εργασιακών σχέσεων στράφηκαν προς την έννοια και την οργάνωση της εργασίας<sup>21</sup>. Ενδιαφέρθηκαν κυρίως για τη διερεύνηση της φύσης των κοινωνικών σχέσεων που δημιουργούνται κατά τη παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών, με σκοπό να καθορίσουν από τη μία αν οι σχέσεις αυτές είναι σχέσεις συνεργασίας και αρμονίας ή σχέσεις σύγκρουσης και από την άλλη, αν τα καθήκοντα που εκτελούν οι άνθρωποι κατά την εργασία συντελούν στην ικανοποίηση ή όχι των ανθρωπίνων αναγκών. Πολλοί κοινωνιολόγοι ερευνητές έστρεψαν το ενδιαφέρον τους σε γνωστικά αντικείμενα, όπως οι μορφές οργάνωσης, η έννοια της εργασίας, οι ειδικότερες έννοιες των επαγγελμάτων, οι βιομηχανικές ή εργασιακές σχέσεις, η εργασιακή διαδικασία, οι στάσεις απέναντι στην εργασία και την απασχόληση, καθώς και η συμπεριφορά των εργαζομένων και των εργοδοτών<sup>22</sup>. Ωστόσο, προβληματισμοί σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις βρίσκονται στο επίκεντρο ενός διαλόγου μεταξύ των μελετητών του πεδίου που λαμβάνει χώρα τουλάχιστον από τη δεκαετία του 1950.

Στις ενότητες που θα ακολουθήσουν, γίνεται μία προσπάθεια προσέγγισης και ανάλυσης του ορισμού των εργασιακών σχέσεων και των όρων διαμόρφωσης του πεδίου μέσω μιας σύντομης ιστορικής αναδρομής και τέλος παρουσιάζονται οι βασικές θεωρίες για την οργάνωση της εργασίας, αναλύοντας τα κύρια χαρακτηριστικά τους.

---

<sup>20</sup> Χριστίνα Καρακιουλάφη, «ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. Θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικά ζητήματα», Εκδόσεις Παπαζήση, Κεφάλαιο 1, σελ: 21

<sup>21</sup> Πιπερόπουλος Γ., (1994) Κοινωνιολογία, Art of Text, Θεσσαλονίκη, σ. 257

<sup>22</sup> Πιπερόπουλος Γ., ό.π., σ. 258

## 1.2 Ορισμός

Εργασιακές σχέσεις είναι οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ του εργαζομένου, ο οποίος πουλά την εργατική του δύναμη και του εργοδότη ο οποίος κατέχει τα μέσα παραγωγής. Συνεπώς, είναι μία σχέση παραγωγική και κοινωνική ανάμεσα στα άτομα, η οποία διαμορφώνεται στη διαδικασία της παραγωγής προϊόντων ή υπηρεσιών και από τη στιγμή που η σχέση αυτή γίνει αντικείμενο νομικής ρύθμισης και διακανονισμού, μετατρέπεται και σε νομική σχέση<sup>23</sup>.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης, αντανακλώντας το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου, ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία και αποτυπώνοντας τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων<sup>24</sup>.

Ως προϋπόθεση των εργασιακών σχέσεων μπορούμε να θεωρήσουμε αφενός την αποδοχή ύπαρξης διαφορετικών συμφερόντων μεταξύ των μερών και αφετέρου ότι η μεταξύ τους διαπραγμάτευση σκοπεύει να εισάγει κανόνες και διαδικασίες για την αντιμετώπιση των διαφορών τους<sup>25</sup>.

Ένας ακόμη ορισμός που θα μπορούσε να παρατεθεί είναι εκείνος του Kaufman σύμφωνα με τον οποίο *«Οι εργασιακές σχέσεις είναι η διεπιστημονική μελέτη της σχέσης απασχόλησης, με ιδιαίτερη έμφαση στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Προσπαθούν να κατανοήσουν τις δυνάμεις οικονομικού, κοινωνικού, πολιτικού, ψυχολογικού και οργανωτικού χαρακτήρα που επηρεάζουν τη σχέση απασχόλησης, τους στόχους, τις συμπεριφορές, τις πρακτικές, τις μορφές οργάνωσης εργοδοτών και εργαζομένων, τις αιτίες και επιπτώσεις των ατελειών και των μη-προσαρμογών στη σχέση απασχόλησης που επηρεάζουν δυσμενώς την οικονομική αποδοτικότητα, τις αρχές δικαιοσύνης στους χώρους εργασίας και την ατομική ευημερία και τις πρακτικές και πολιτικές που μπορούν να επιλύσουν αυτά τα προβλήματα<sup>26</sup>»*.

Επιπλέον, σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να ερμηνευθούν υπό ευρεία ή στενότερη έννοια. Συγκεκριμένα, υπό ευρεία έννοια οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το υποσύστημα του κοινωνικού συστήματος, μέσα στο οποίο συντελείται η σύγκρουση, η σύνθεση και η διαπραγμάτευση των ανταγωνιστικών επιδιώξεων, των συμφερόντων και των αντιλήψεων ποικίλων δρώντων σχετικά με την οργάνωση και τη ρύθμιση της εργασίας. Με άλλα λόγια, σε όλες τις σύγχρονες κοινωνίες αντανακλούν και συρρικνώνουν τη σχέση και το

---

<sup>23</sup> Μητρόπουλος (1984), Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός μετασχηματισμός. ΕΕΔ (ανάτυπο) Αθήνα, σ. 103-105

<sup>24</sup> Κουζής Γ., Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, μελέτες INE/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σ. 11

<sup>25</sup> Κουκουλές Γ., Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Επετηρίδα Εργασίας 1998, Πανεπιστημιακές εκδόσεις Παντείου, Αθήνα 1998, σ. 101-103.

<sup>26</sup> Kauffman, Stuart (1993:18). The Origins of Order: Self Organization and Selection in Evolution. Oxford University Press.

συσχετισμό της δύναμης ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία, όπως αυτές αποτυπώνονται από την πρωτογενή κατανομή του πλούτου<sup>27</sup>. Ενώ, υπό στενότερη έννοια ή αλλιώς νομική, οι εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν το σύνολο των σχέσεων εκείνων που αναπτύσσονται μέσα στις οργανώσεις, οι οποίες μάλιστα οργανώνουν τη μισθωτή εργασία, όπως αυτές τυποποιούνται σε μία σειρά από κανόνες και αποφάσεις, τα οποία ρυθμίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τη συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζομένων και των ομάδων σχετικά με τους στόχους της οργάνωσης, τον τρόπο λήψης αποφάσεων και τελικά την κατανομή των παραγόμενων πόρων μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, στην περίπτωση των εργασιακών σχέσεων, όπως και σε κάθε άλλο κοινωνικοοικονομικό πεδίο δεν υπάρχει ένας και μοναδικός ορισμός που να εκφράζει το αντικείμενο του εν λόγω πεδίου, αλλά μια πληθώρα ορισμών που δεν αντανακλούν μόνο ατομικά ερευνητικά ενδιαφέροντα αλλά και ιδεολογικούς προσανατολισμούς και θεωρητικές προσεγγίσεις.

Οι εργασιακές σχέσεις, επίσης, διακρίνονται, με βάση δύο κριτήρια. Πρώτον, ανάλογα με το είδος και τη μερική διαφορετικότητα των εργασιών, δηλαδή υπάρχουν βιομηχανικές και βιοτεχνικές, ναυτικές κλπ, και δεύτερον, με βάση τη συμμετοχή των εργαζομένων στις εργατικές ενώσεις και την εκπροσώπησή τους από αυτές, με άλλα λόγια βάση των εργασιακών σχέσεων των συνδικαλισμένων και των μη συνδικαλισμένων εργαζομένων. Τέλος, για τις εργασιακές σχέσεις, διεθνώς, έχει επικρατήσει ο όρος «industrial relations» δηλαδή «βιομηχανικές σχέσεις» εξαιτίας του ότι αρχή παρακολούθησής τους ήταν η λεγόμενη βιομηχανική επανάσταση. Παρόλα αυτά, παρατηρείται η ανάγκη για σταδιακή αντικατάσταση της έννοιας industrial relations από την έννοια employment relations, για δύο σημαντικούς λόγους, πρώτον γιατί ο όρος industrial relations παραπέμπει στις σχέσεις εργασίας μέσα στη βιομηχανία, δηλαδή στις εργασιακές σχέσεις όπως υπήρχαν κατά τις πρώτες δεκαετίες ανάπτυξης του πεδίου και όχι στο σύγχρονο εργασιακό τοπίο. Δεύτερον, η ταύτιση της έννοιας industrial relations με τις εργασιακές σχέσεις προέκυψε στις ΗΠΑ από την ανάγκη διαχωρισμού κυρίως από το πεδίο της διοίκησης προσωπικού<sup>28</sup>.

### ***1.3 Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων.***

Η εργασία και οι εργασιακές σχέσεις είναι ένα θέμα τόσο παλιό όσο και ο ανθρώπινος πολιτισμός. Ωστόσο, τα τελευταία περίπου διακόσια χρόνια αυτά τα θέματα αποτέλεσαν αντικείμενο κοινωνικού προβληματισμού και μόλις τον 20<sup>ο</sup> αιώνα αναγνωρίστηκαν σε αυτόνομο ερευνητικό πεδίο<sup>29</sup>. Γεννήθηκε: «...μέσα από τη συνεπίδραση γεγονότων και ιδεών σε συνδυασμό με την ανάπτυξη των βιομηχανικών οικονομιών και δημοκρατικών κυβερνήσεων στο Δυτικό κόσμο στα τέλη του 19<sup>ου</sup> και στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα. Προέκυψε μέσα από θετικές και αρνητικές επιρροές»<sup>30</sup>.

<sup>27</sup> Dunlop (1958) Industrial Relations System

<sup>28</sup> Χριστίνα Καρακιουλάφη, «ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. Θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικά ζητήματα», Εκδόσεις Παπαζήση, σελ: 26-27.

<sup>29</sup> Οι πρώτες προσπάθειες αυτονόμησης και διαμόρφωσης ενός αυτοτελούς ερευνητικού πεδίου ανάγονται στη δεκαετία του 1950.

<sup>30</sup> Kaufman B., (2004), The Global Evolution of Industrial Relations, Geneva International Labour Organization.



Οι εργασιακές σχέσεις διαμορφώθηκαν αφενός ως αντίδραση στις πολύ κακές συνθήκες εργασίας που επικρατούσαν εκείνα τα χρόνια, την κοινωνική αδικία και την ανεξέλεγκτη εξουσία του εργοδότη, αφετέρου με σκοπό τη σταδιακή βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω ενός συνδυασμού επιστημονικών ανακαλύψεων, εκπαίδευσης, νομοθετικών μεταρρυθμίσεων, εγκαθίδρυσης θεσμών, καθώς και με το κάλεσμα για ήθος και κοινωνική υπευθυνότητα»<sup>31</sup>.

Στη Μεγάλη Βρετανία παρατηρήθηκε η ανάπτυξη, με τη σύγχρονη πλέον μορφή, των πρώτων βημάτων των εργασιακών σχέσεων, εκεί, επίσης εμφανιστήκαν και οι πρώτες κινήσεις συνδικαλισμού με μορφή ενώσεων, στις οποίες παρατηρούνται και πολλά κοινά στοιχεία με τη σημερινή συνδικαλιστική δράση. Στο τέλος του 18<sup>ου</sup> αιώνα, με τις συνέπειες από τη Βιομηχανική Επανάσταση, καθώς και την επικράτηση διάφορων θεωρητικών προσεγγίσεων απολύτου φιλελευθερισμού, είχε ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να οδηγηθούν σε ένα έσχατο επίπεδο εκμετάλλευσης, τους αντιμετώπιζαν σαν σκλάβους με ελάχιστα δικαιώματα και απαιτούσαν από εκείνους να εκπληρώσουν τεράστιες υποχρεώσεις. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι σε πολλές περιοχές της Αγγλίας αντέδρασαν έντονα, κάτι που οδήγησε στην άμεση ψήφιση νόμου, σύμφωνα με τον οποίο κάθε εργατικό συνδικάτο χαρακτηριζόταν αξιόποιο. Το 1825 σταμάτησε να ισχύει αυτή η απαγόρευση, τότε έγινε και το βήμα για την κατοχύρωση των Συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους. Αυτό έφερε σταδιακά και προοδευτικά στην Αγγλία και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, την εξασφάλιση πολλών σημαντικών προνομίων και δικαιωμάτων για το καλό των εργαζομένων, δύο παραδείγματα αυτών είναι το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτό αποτέλεσε την αρχή για τη γιγάντωση του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος όπως είναι σήμερα, δηλαδή επαγγελματικά συνδικάτα, ομοσπονδίες κ.ά.<sup>32</sup>, κάτι πολύ σημαντικό για τον εργαζόμενο, καθώς τον καθιστά σοβαρό ρυθμιστή των εργασιακών σχέσεων με στόχο την διαφύλαξη και την υπεράσπιση των δικαιωμάτων του.

Από τα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα μέχρι και τη δεκαετία του 1930 δημοσιεύονται πολύ σημαντικές μελέτες για το συνδικαλισμό, τη συλλογική διαπραγμάτευση και τη βιομηχανική δημοκρατία. Στις ΗΠΑ η αρχή της ανάπτυξης του πεδίου γίνεται το 1912 με τη σύσταση μια τριμερούς Επιτροπής για τις Εργασιακές Σχέσεις, που στόχο είχε να αντιμετωπίσει τις βίαιες απεργιακές κινητοποιήσεις και τη δράση της αναρχοσυνδικαλιστικής οργάνωσης “Industrial Workers of the world”<sup>33</sup>. Τη δεκαετία του 1920 στις ΗΠΑ κυριαρχεί το ρεύμα της διοίκησης προσωπικού με βασικό εκφραστή το Κίνημα Ανθρωπίνων Σχέσεων. Στόχος ήταν ο εκδημοκρατισμός των χώρων εργασίας, κάτι που μπορούσε να πραγματοποιηθεί με μη-συνδικαλιστικές

---

<sup>31</sup> Kaufman B., (2004), ό.π.

<sup>32</sup> Φαναριώτης (2004), Εργασιακές σχέσεις. Εκδόσεις Σταμούλης.

<sup>33</sup> Σύμφωνα με τον Kaufman (1993), τότε ο όρος εργασιακές σχέσεις εισάγεται στο αμερικανικό λεξιλόγιο.

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

δομές εκπροσώπησης των εργαζομένων. Αργότερα τη δεκαετία του 1930 αρχίζει να αναπτύσσεται και στη Μ. Βρετανία<sup>34</sup>.

Τη περίοδο από το 1930 ως το 1950, οι εργασιακές σχέσεις βρίσκονται στο επίκεντρο του κοινωνικού και ερευνητικού ενδιαφέροντος, γι αυτό θεωρείται και ως «χρυσή εποχή» για τις εργασιακές σχέσεις, τουλάχιστον για τις ΗΠΑ και αυτό οφειλόταν στην οικονομική κρίση του 1929 που αναζωπύρωσε τα αντικρουόμενα συμφέροντα μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Μεγάλη σημασία είχε εδώ η εφαρμογή της πολιτικής New Deal από τον Roosevelt για την τόνωση της οικονομίας και της καταναλωτικής δύναμης. Στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής υιοθετήθηκε μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις υπέρ των συνδικάτων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στη Μ. Βρετανία δεν υπήρξαν ανάλογες εξελίξεις και μόλις τη δεκαετία του 1950 θεσμοθετούνται οι εργασιακές σχέσεις ως αυτόνομο ερευνητικό πεδίο<sup>35</sup>.

Οι πρώτες τρεις μεταπολεμικές δεκαετίες (1945 – 1975) χαρακτηρίστηκαν ως οι περίοδοι της πλήρους απασχόλησης. Τα ποσοστά ανεργίας ήταν ιδιαίτερα χαμηλά. Σημαντικός παράγοντας για τη συγκράτηση της ανεργίας σε πολύ χαμηλά επίπεδα ήταν οι υψηλοί ρυθμοί οικονομικής μεγέθυνσης που γνώρισαν οι χώρες της Ευρώπης. Τα πρώτα μεταπολεμικά χρόνια ήταν τα χρόνια της ανασυγκρότησης των ευρωπαϊκών οικονομιών που έβγαιναν με σημαντικές απώλειες από το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο. Την ίδια περίοδο η κεϋνσιανή προσέγγιση της οικονομίας ήταν κυρίαρχη. Αντιστράφηκε το δόγμα του Say (η προσφορά δημιουργεί τη ζήτηση) και υιοθετήθηκε η κεϋνσιανή προσέγγιση ότι η ζήτηση δημιουργεί την προσφορά, άρα και το εισόδημα. Στην αγορά εργασίας η κεϋνσιανή προσέγγιση δημιουργεί νέα δεδομένα. Ανατρέπει την υπόθεση περί τέλει ανταγωνισμού και μιλάει για αθέλητη και όχι θελημένη ανεργία.

Η κεϋνσιανή θεωρία<sup>36</sup> θεωρεί ότι η υπόθεση ύπαρξης τέλει ανταγωνισμού στην αγορά και ειδικότερα στην αγορά εργασίας δεν είναι ρεαλιστική εξαιτίας της ύπαρξης τόσο του κράτους όσο και των εργατικών και εργοδοτικών ενώσεων. Κατά συνέπεια η ευελιξία των μισθών, που η νεοκλασική θεωρία επαγγέλλεται, δεν είναι εφικτή εξαιτίας, και όχι μόνο, αυτών των παραγόντων. Εκτός όμως από την αμφισβήτηση της υπόθεσης περί τέλει ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας, η κεϋνσιανή θεωρία ασκεί κριτική στο ρόλο των τιμών<sup>37</sup> και στην σχέση της αγοράς εργασίας με άλλες αγορές, όπως αυτά παρουσιάζονται από την νεοκλασική θεωρία. Ειδικότερα η κεϋνσιανή θεωρία αμφισβητεί κατά πόσο οι τιμές μπορούν να προσαρμοστούν γρήγορα στις μεταβολές της ζήτησης και της προσφοράς στην αγορά προϊόντων, κατά πόσο οι εργαζόμενοι μπορούν να αντιληφθούν μεταβολές στο επίπεδο τιμών<sup>38</sup> και κατά πόσο η αγορά εργασίας δεν σχετίζεται με άλλες αγορές εργασίας όπως την αγορά προϊόντος και την αγορά χρήματος.

<sup>34</sup> Καρακιουλάφη Χριστίνα (2012), Εργασιακές Σχέσεις, Θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικά ζητήματα. Εκδόσεις Παπαζήση, σ. 30-32.

<sup>35</sup> Καρακιουλάφη Χριστίνα (2012), όπ. π., σ. 32-36.

<sup>36</sup> Σχετικά με την κεϋνσιανή θεωρία: Bremond (1987), Stewart (1969) and Sawyer (1995)

<sup>37</sup> Σχετικά με τον ρόλο των τιμών: Broniatowski and Kebabdjian (1985), Barrere (1985), Eisner (1985) Parrinello (1985) Davidson (1985) και Sayer (1995)

<sup>38</sup> Ο Κέυνς υποστηρίζει ότι τα νοικοκυριά πάσχουν από αυταπάτη χρήματος (money illusion), δηλαδή δεν αντιλαμβάνονται έγκαιρα μικρές μεταβολές στο επίπεδο των τιμών.



Η κεϋνσιανή αντίληψη για την αγορά εργασίας διαφοροποιείται σε σχέση με τη νεοκλασική αντίληψη σε ότι αφορά τη φύση της, τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ζήτησης και προσφοράς εργασίας και τον τρόπο ρύθμισής της σε περίπτωση ανισορροπίας. Ειδικότερα, στο βιβλίο το περί της Γενικής θεωρίας (1936) ο Keynes υποστηρίζει ότι η ζήτηση εργασίας προσδιορίζεται από τη ζήτηση για αγαθά και υπηρεσίες και είναι συνάρτηση του πραγματικού μισθού. Η μείωση του ονομαστικού μισθού θα οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησης για προϊόντα, εξαιτίας της μείωσης των τιμών τους, η οποία με τη σειρά της θα προκαλέσει αύξηση του παραγόμενου προϊόντος και του επιπέδου απασχόλησης. Κατά συνέπεια η καμπύλη του οριακού προϊόντος της εργασίας, αντικατοπτρίζει την αντίστροφη σχέση ανάμεσα στον πραγματικό μισθό και στην ποσότητα της απασχόλησης. Η μείωση δε του πραγματικού μισθού μπορεί, κατά τον Keynes, να προέλθει από αύξηση των τιμών εφόσον λόγω της αυταπάτης χρήματος τα νοικοκυριά δεν αντιδρούν και ο ονομαστικός μισθός παραμένει σταθερός. Αυτό που είναι σημαντικό είναι ότι αντίθετα από ότι η νεοκλασική θεωρία υποστηρίζει ο πραγματικός μισθός δεν προσδιορίζεται εντός της αγοράς εργασίας αλλά εκτός από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και από τη ζήτηση και τη προσφορά προϊόντων και υπηρεσιών.

Αντίθετα από τη νεοκλασική προσέγγιση της προσφοράς εργασίας, η κεϋνσιανή θεωρία υποστηρίζει ότι η προσφορά εργασίας αποτελείται κυρίως από δύο τμήματα. Υπάρχει ο κατώτατος μισθός ο οποίος προσδιορίζεται στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους, εργοδότες και το κράτος. Η προσφορά εργασίας είναι απείρως ελαστική στο ύψος του κατώτατου μισθού, το οποίο υποδηλώνει ότι δεν μπορεί ο τρέχων μισθός να καθιερωθεί σε επίπεδο χαμηλότερο του κατώτατου μισθού. Για οποιοδήποτε ύψος μισθού υψηλότερου του κατώτατου μισθού, υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στον πραγματικό μισθό και στο επίπεδο απασχόλησης. Η ισορροπία στην αγορά εργασίας επιτυγχάνεται όταν η ζήτηση εργασίας εξισώνεται με την προσφορά εργασίας.

Ένα άλλο διαφοροποιό χαρακτηριστικό της κεϋνσιανής θεωρίας από τη νεοκλασική είναι η σχέση ανάμεσα στην αγορά εργασίας και άλλων αγορών. Υποστηρίζοντας η νεοκλασική θεωρία ότι δεν υπάρχει καμία σχέση ανάμεσα στην αγορά εργασίας και των άλλων αγορών, κατέληγε στο συμπέρασμα ότι το επίπεδο απασχόλησης και μισθού καθοριζόταν μέσα στην αγορά εργασίας. Αντιθέτως η κεϋνσιανή θεωρία υποστηρίζει ότι υπάρχει στενή αλληλεξάρτηση ανάμεσα στην αγορά εργασίας, την αγορά προϊόντος και την αγορά χρήματος. Στην αγορά προϊόντος με δεδομένο το επίπεδο των τιμών προσδιορίζεται η συνολική ζήτηση η οποία με τη σειρά της καθορίζει το επίπεδο του εισοδήματος. Στην αγορά χρήματος με δεδομένο το επίπεδο του εισοδήματος προσδιορίζεται το επιτόκιο ισορροπίας το οποίο είναι απαραίτητο στον προσδιορισμό του επιπέδου επένδυσης και κατά συνέπεια του επιπέδου εισοδήματος. Το επίπεδο δε εισοδήματος είναι απαραίτητο στον καθορισμό του επιπέδου απασχόλησης. Ο καθορισμός του επιπέδου ισορροπίας του εισοδήματος και του επιτοκίου είναι ταυτόχρονος στην αγορά προϊόντος και στην αγορά χρήματος<sup>39</sup>. Από τη στιγμή που το εισόδημα ισορροπίας έχει προσδιοριστεί και με δεδομένη τη

---

<sup>39</sup> Η ισορροπία στην αγορά προϊόντος εκφράζεται από την σχέση  $Y = C + I + G + X - M$  όπου είναι το επίπεδο του εισοδήματος,  $C$  είναι η δαπάνη για ιδιωτική κατανάλωση,  $I$  είναι η δαπάνη για ιδιωτική επένδυση και η οποία εξαρτάται από το επίπεδο του επιτοκίου,  $G$  είναι η δαπάνη για δημόσια κατανάλωση και επένδυση,  $X$  είναι το επίπεδο των εξαγωγών και  $M$  το επίπεδο των εισαγωγών. Η ισορροπία στην αγορά του χρήματος εκφράζεται από την ισορροπία  $M = Md1 + Md2$ , όπου  $Md1$  είναι η ζήτηση χρήματος για συναλλακτικούς σκοπούς και σκοπούς προφύλαξης και εξαρτάται από το εισόδημα και  $Md2$  είναι η ζήτηση χρήματος για κερδοσκοπικούς σκοπούς και εξαρτάται από το επιτόκιο.

συνάρτηση παραγωγής προσδιορίζεται το επίπεδο απασχόλησης και στη συνέχεια το επίπεδο τιμών των αγαθών και υπηρεσιών.

Στην ηπειρωτική Ευρώπη, η ανάπτυξη του πεδίου δεν ήταν ανάλογη με εκείνη των ΗΠΑ και της Μ. Βρετανίας. Σε χώρες, όπως η Γαλλία και η Γερμανία, το πεδίο των εργασιακών σχέσεων άρχισε να αναπτύσσεται την περίοδο που άρχιζε να παρακμάζει στις ΗΠΑ. Η καθυστερημένη ανάπτυξη του πεδίου στην ηπειρωτική Ευρώπη οφείλεται κυρίως σε δύο λόγους, στο διαφορετικό τρόπο κατανόησης του εργατικού προβλήματος και στους διαφορετικούς τρόπους παραγωγής γνώσης. Πιο συγκεκριμένα, εντοπίζονται διαφορές σε γλωσσικό επίπεδο, υπάρχουν βασικές έννοιες που λαμβάνουν όμως διαφορετικό περιεχόμενο, ακόμη υπάρχουν διαφορές και αντιπαραθέσεις σε ιδεολογικό και θεσμικό επίπεδο<sup>4041</sup>.

### ***1.4 Θεωρίες για την οργάνωση της εργασίας.***

Οι επιστήμες που ασχολούνται με τις ανθρώπινες και κοινωνικές σχέσεις, όπως η ψυχολογία, η βιολογία και η κοινωνιολογία, μελέτησαν κατά καιρούς τους εργαζομένους και τις σχέσεις τους μέσα στον εργασιακό χώρο και έθεσαν θεμελιώδεις αρχές. Κλασσικοί κοινωνιολόγοι θεωρητικοί, όπως ο Marx<sup>42</sup>, ασχολήθηκαν στις θεωρίες τους με το φαινόμενο της οργάνωσης, διατυπώνοντας κάποιες πρώτες απόψεις για την ανάλυση του οργανωτικού μορφώματος. Στις θεωρίες τους ανέφεραν ευρύτερα ζητήματα, όπως η επανάσταση, η βιομηχανική κοινωνία, το θέμα της εξουσίας, συμπληρωματικά όμως διατύπωσαν και ορισμένες απόψεις για τον τρόπο δόμησης, συγκρότησης και οργάνωσης αυτών των φαινομένων. Κάπως έτσι, σε πρώιμο στάδιο και κάτω από τις συγκεκριμένες τότε συνθήκες κατασκευάστηκε το θεωρητικό υπόβαθρο, από το οποίο θα μπορούσε σε μία επόμενη φάση να αναπτυχθεί η συστηματική μελέτη του οργανωτικού φαινομένου και η μετέπειτα συζήτηση περί οργάνωσης. Οι πρώιμες αυτές θεωρίες κορυφώθηκαν με το έργο του Weber<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Κατά τον Kaufman (2004b) στην Ευρώπη υπήρχε καχυποψία και αρνητισμός απέναντι σε οτιδήποτε «αμερικανόφερτο». Αυτή η καχυποψία συνδεόταν με τους διαφορετικούς ρόλους που απέδιδαν οι Αμερικανοί και οι Ευρωπαίοι στα συνδικάτα και στους λοιπούς θεσμούς εκπροσώπησης των εργαζομένων), καθώς και με τον τρόπο που αντιλαμβάνονταν τις σχέσεις μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας. Ο αρνητισμός είχε να κάνει και με προβλήματα που εντόπιζαν οι ευρωπαίοι επιστήμονες στο σύστημα οργάνωσης της εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στα μεγάλα αμερικανικά εργοστάσια κατά τις πρώτες δεκαετίες ανάπτυξης του πεδίου.

<sup>41</sup> Καρακιουλάφη Χριστίνα (2012), όπ. π., σ. 38-41.

<sup>42</sup> Karl Marx(1818-1883). Το 1864 ο Marx αποτέλεσε βασικό παράγοντα στην ίδρυση της Διεθνούς Εργατικής Ένωσης που ονομάστηκε αργότερα “Πρώτη Σοσιαλιστική Διεθνής”, ως βάση της πολιτικής δράσης. Η οργάνωση αυτή αποτέλεσε τη πρώτη προσπάθεια διεθνούς οργάνωσης του εργατικού κινήματος.

<sup>43</sup> Ο Weber με το έργο του «Η προτεσταντική ηθική και το πνεύμα του καπιταλισμού», φροντίζει να εξηγήσει με σαφήνεια τον όρο «καπιταλισμός». Διαχωρίζει τον καπιταλισμό από την απεριόριστη βούληση για πραγματοποίηση κέρδους. Το κινήρι του χρήματος είναι για το Weber κάτι κοινό σε όλους τους ανθρώπους, όλων των εποχών και όλων των χωρών.

Στη συνέχεια, η οργανωτική θεωρία απέκτησε νέα διάσταση, περίπου στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αι. με αρχές του 20<sup>ου</sup> αι. θεμελιώνεται ουσιαστικά η επιστήμη των εργασιακών σχέσεων και εμφανίζονται νέοι επιστήμονες, οι οποίοι τοποθετούν σε νέα βάση το θέμα αυτό κάτω από την πίεση των εξελίξεων στο τομέα της παραγωγής και της ανάγκης για αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία λόγω του ανταγωνισμού αποκτά ιδιαίτερη σημασία.

Θεμελιωτής της επιστημονικής αντιμετώπισης των οργανωτικών αλλά και εργασιακών προβλημάτων που παρατηρούνται στο χώρο των επιχειρήσεων υπήρξε ο Taylor, ο οποίος συνέβαλε στη διατύπωση μιας εναλλακτικής θεωρίας για το οργανωτικό φαινόμενο, προτείνοντας μια διαφορετική γραμμή σκέψης. Το ενδιαφέρον του Taylor δεν εστιάστηκε στα προβλήματα εξουσίας της οργάνωσης όπως οι προηγούμενες θεωρίες, αλλά στη λύση των πρακτικών καθημερινών προβλημάτων, έχοντας ως μονάδα ανάλυσης του το μεμονωμένο άτομο και όχι τη συνολική κοινωνία<sup>44</sup>.

Συνεπώς, με αυτό τον τρόπο δημιουργήθηκαν ορισμένες σχολές που οφείλουμε ακόμη και σήμερα να τις μελετάμε και να τις αναφέρουμε. Οι σχολές αυτές είναι πολλές και οι εκπρόσωποί τους έχουν αποκλειστικά ασχοληθεί με τους εργαζομένους και ως άτομα και ως ομάδα. Στις ενότητες που ακολουθούν παρουσιάζονται τα κύρια χαρακτηριστικά των σημαντικότερων σχολών-θεωριών για την οργάνωση της εργασίας.

### **1.4.1 Από τον TAYLOR στον FORD**

Ο F. Taylor<sup>45</sup> (1856-1917) από νεαρή ηλικία, όταν ήταν ακόμη φοιτητής στο πανεπιστήμιο του Harvard για πρώτη φορά διατύπωσε τις βασικές προϋποθέσεις που πρέπει να διαθέτει ένας εργαζόμενος για την καλύτερη απόδοσή του. Μέσα από μία σειρά από μελέτες που έκανε καθώς παρατηρούσε την τεχνική των αθλητών του baseball, έκανε αυτή τη διατύπωση. Μελέτησε το συγκεκριμένο άθλημα και παρατήρησε ότι αν κάποιος από τις κινήσεις των αθλητών πραγματοποιούνταν σε συγκεκριμένο χρόνο η απόδοσή τους θα βελτιωνόταν πολύ. Την ίδια, επίσης, μελέτη έκανε και στη συνέχεια σε μια ομάδα εργαζομένων και κατέληξε στο συμπέρασμα πως κάποιες κινήσεις έπρεπε να τις κάνουν για να αποφεύγουν τις περιττές, με αποτέλεσμα να μην κουράζονται οι εργαζόμενοι και κατά συνέπεια να αυξάνεται η παραγωγή.

Ο Taylor, διατυπώνοντας τις απόψεις του στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα θεωρείται ο ιδρυτής της επιστημονικής διοίκησης<sup>46</sup>, ο οποίος δεδομένου ότι εργαζόταν στη διοίκηση, ενδιαφέρθηκε ιδιαίτερα για την πρακτική διάσταση της οργάνωσης και πιο συγκεκριμένα για το πρόβλημα της παραγωγικότητας, η οποία συναρτάται άμεσα με τη συμπεριφορά του εργαζόμενου και την συνεισφορά του στους οργανωτικούς

<sup>44</sup> Δασκαλάκης Δ., Βιομηχανική Κοινωνιολογία και Βιομηχανικές Σχέσεις, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, σ. 119-120

<sup>45</sup> Οι σημαντικότερες εργασίες του Taylor βρίσκονται δημοσιευμένες στο Scientific Management.

<sup>46</sup> Taylor F., (1911), The Principles of Scientific Management, Harper and Brothers, New York.

σκοπούς. Η κύρια προσφορά του, από την οποία άλλωστε πήρε το όνομά της και η συγκεκριμένη σχολή, έγκειται στην προσπάθεια διαμόρφωσης μιας επιστημονικής μορφής διοίκησης, η οποία θα στηρίζεται στον ορθολογισμό και στον τυπικό έλεγχο.

Η προσέγγιση του Taylor, σηματοδοτεί την ανάπτυξη μίας σειράς πρωτοποριακών για την περίοδο εκείνη ερευνών, οι οποίες ασχολούνται με τη μελέτη της συμπεριφοράς στην οργάνωση. Σε αυτές τις έρευνες, η συμπεριφορά των εργαζομένων αντιμετωπίζεται ως μεταβλητή η οποία θεωρείται ότι μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο επέμβασης από τη διοίκηση για την αύξηση της παραγωγής και την άμβλυνση της σύγκρουσης που παρατηρείται στις εργασιακές σχέσεις, μεταξύ κεφαλαίου και μισθωτής εργασίας. Ο Taylor κύριος εκπρόσωπος αυτών των ερευνών και θεμελιωτής αυτών των πειραμάτων, εργαζόταν και ο ίδιος στη διοίκηση της παραγωγής<sup>47</sup>. Οι έρευνες αυτές διεξάγονταν από τη διοίκηση της επιχείρησης και είχαν σαφώς κατευθυνόμενο χαρακτήρα. Δηλαδή στρέφονταν όχι στην επιστημονική διαπραγμάτευση της κατανόησης της εργασιακής συμπεριφοράς, αλλά στην μελέτη της, έχοντας ως απώτερο στόχο τη χρησιμοποίηση της και την κατεύθυνσή της για την αύξηση της παραγωγής και τη μεγιστοποίηση του κέρδους. Ο εργάτης αντιμετωπίστηκε σε αυτές τις έρευνες ως ένα ακόμη εργαλείο της παραγωγής, το οποίο αφότου γίνει γνωστό σε κάθε λεπτομέρειά του μπορεί με τις κατάλληλες τεχνικές επεμβάσεις, οι οποίες προκύπτουν από τις συγκεκριμένες έρευνες, να αποδώσει τα μέγιστα.

Σημαντικό στοιχείο στη προσέγγιση του Taylor αποτελεί η έννοια του ελέγχου, η οποία έγινε για πρώτη φορά αντικείμενο διαπραγμάτευσης στην οργανωτική θεωρία. Η διοίκηση της επιχείρησης δεν μπορεί να εμπιστευτεί τον εργάτη διότι βασικά μεταξύ αυτού και του εργοδότη υπάρχει μία συγκρουσιακή κατάσταση, η οποία πηγάζει από το γεγονός ότι ο καπιταλισμός έχει ως πρώτη αξία και στόχο την πραγματοποίηση του κέρδους και όχι στην ικανοποίηση των αναγκών του ανθρώπου<sup>48</sup>.

Παράλληλα, αυτή η μορφή οργάνωσης στηριζόταν στη δημιουργία ενός συστήματος εποπτείας και ελέγχου, στο οποίο εξαφανιζόταν η αβεβαιότητα στην εκτέλεση του καθήκοντος. Ο εργάτης δεν είχε καμία δυνατότητα να πράξει σύμφωνα με την επιλογή του. Ο εργασιακός του ρόλος προσδιόριζε λεπτομερειακά κάθε ενέργειά του, με αποτέλεσμα η όλη εργασιακή του συμπεριφορά να είναι πλήρως προβλέψιμη και κατευθυνόμενη. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο κύριος στόχος του Taylor, το κύριο κίνητρό του, ήταν η αλλαγή του οργανωτικού πλαισίου, που θα οδηγούσε στην αύξηση της παραγωγής. Ένα από τα κύρια εργαλειακά στοιχεία για την εκπλήρωση αυτού του στόχου ήταν η εισαγωγή κινήτρων για την κινητοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού. Έτσι εγκαινιάστηκε η πριμοδότηση των εργατών με οικονομικά κίνητρα, ωθώντας σε μία αύξηση τόσο της ποσότητας όσο και της ποιότητας της εργασίας. Εφόσον το πρώτο ενδιαφέρον των εργατών σε συνθήκες μισθωτής εργασίας είναι το οικονομικό, προσπάθησε να τονώσει την εργασιακή συμπεριφορά προσφέροντας περισσότερα χρήματα, ανάλογα με την προσφορά εργασίας (διαφοροποίηση του μισθού ανάλογα με το κομμάτι παραγωγής). Διαμόρφωσε έναν μέσο όρο μισθού ο οποίος δινόταν σε κάθε εργαζόμενο και από εκεί και πέρα, ανάλογα με τη

---

<sup>47</sup> Η έκφραση των συμφερόντων του κεφαλαίου από τον Taylor διατυπώνεται με τον καλύτερο τρόπο από τον Breverman «Ο Τεϋλορισμός θεωρείται ως ο καπιταλιστικός τρόπος διοίκησης», Αναφέρεται στο Wood, S. (1985) *The Degradation of Work?*, Hutchinson, σ. 75.

<sup>48</sup> Δασκαλάκης Δ., ό.π. σ. 123

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

συνεισφορά του καθενός στην αύξηση της παραγωγικότητας, προσέφερε ένα επιπλέον χρηματικό ποσό.

Συνοψίζοντας, ο Taylor σχετικά με το management διατύπωσε τέσσερις βασικές προσδιοριστικές αρχές, οι οποίες αναφέρονται παρακάτω συνοπτικά:

1. Η αρχή για την ανάπτυξη της πραγματικής επιστήμης της εργασίας.
2. Η αρχή για την επιστημονική επιλογή των εργαζομένων και την προοδευτική ανάπτυξή τους.
3. Η αρχή για το συνδυασμού της επιστήμης της εργασίας με το προσωπικό που πρέπει να είναι επιλεγμένο επιστημονικά και εκπαιδευμένο.
4. Η αρχή για τη συνεχόμενη και ειλικρινή συνεργασία των εργοδοτών με τους εργαζομένους<sup>49</sup>.

Τέλος, ο Taylor, με τις παραπάνω αρχές που διατύπωσε κατάφερε να αυξήσει χωρίς όμως να τον κουράζει περισσότερο, την απόδοση του εργαζόμενου. Κατάφερε, επίσης, να κάνει τον εργαζόμενο να αυξήσει την απόδοσή του στο τετραπλάσιο, για μια συγκεκριμένη περίπτωση μέσα από τη συστηματική μελέτη των κινήσεων του.

Ο Ford (1863-1947) εφάρμοσε και ανέπτυξε περισσότερο πρακτικά τις απόψεις του Taylor. Οι απόψεις αυτές είχαν μεγάλη απήχηση στη μορφή οργάνωσης του εργοστασίου και γενικότερα στην οργανωτική θεωρία, δίνοντας μια βαθύτατα τεχνοκρατική διάσταση στις ανθρώπινες σχέσεις στην παραγωγή. Ουσιαστικά, ο Φορντισμός ήρθε να εφαρμόσει στην πράξη και να τελειοποιήσει τη φιλοσοφία του Τεϋλορισμού, διαμορφώνοντας βασικές αρχές και μεθόδους, κάποιες από τις οποίες σε γενικές γραμμές ισχύουν μέχρι και σήμερα<sup>50</sup>. Το βασικό έργο του Ford αναφέρεται στην εποχή της μηχανής και της μαζικής παραγωγής<sup>51</sup>. Η βασική αρχή του είναι ότι η μαζική παραγωγή έφερε στην επιφάνεια τη μαζική κατανάλωση, προσφέροντας στο ευρύ κοινό μία σειρά από ευκολίες. Για το λόγο αυτό θεωρείται ότι η μαζική παραγωγή συντείνει στην πρόοδο και την εξέλιξη της κοινωνίας.

Ο Ford εισήγαγε μία πολύ σημαντική καινοτομία για την παραγωγική διαδικασία, τον ιμάντα μεταφοράς, ο οποίος χρησιμοποιείται σε κάθε εργοστάσιο και μέσω του οποίου μεταφέρεται το αντικείμενο εργασίας μπροστά στον κάθε εργαζόμενο. Η μεταφορά του αντικειμένου εργασίας στον εργαζόμενο, σημαίνει ότι το κάθε εργασιακό πόστο είναι *a priori* προσχεδιασμένο και έτοιμο για τον εργάτη από κάποιον άλλο, από τον προηγούμενο δηλαδή εργαζόμενο, κινούμενο σε μία σειριακή λογική<sup>52</sup>. «Κανένας εργάτης δεν είχε τίποτα να μεταφέρει ή να σηκώσει, γιατί όλοι αυτοί οι χειρισμοί αποτελούν αντικείμενο ξεχωριστής υπηρεσίας, της υπηρεσίας μεταφορών<sup>53</sup>». Το βασικό στοιχείο που χαρακτηρίζει τη μαζική παραγωγή είναι η απλοποίηση. Η οργάνωση της παραγωγής, στο μοντέλο του Ford προσδιορίζεται

<sup>49</sup> Φαναριώτης (2004), Εργασιακές Σχέσεις, Σταμούλη ΑΕ

<sup>50</sup> Ο όρος αναφέρεται στον αμερικανό επιχειρηματία Henry Ford ο οποίος εφάρμοσε τη μέθοδο της μαζικής παραγωγής στην κατασκευή των γνωστών αυτοκινήτων Ford, εισάγοντας την μέθοδο της ταινίας συναρμολόγησης.

<sup>51</sup> Ford, H., Mass Production Encyclopedia Britannica, 22d, vol.15

<sup>52</sup> «Στη μαζική παραγωγή είναι η εργασία, και όχι ο εργάτης που μετακινείται από μία εργασιακή δραστηριότητα σε μία άλλη», Ford, H. οπ. π σ.54.

<sup>53</sup> Κοριά Μπ. (Αθήνα 1985), Ο εργάτης και το χρονόμετρο- Τεϋλορισμός – Φορντισμός και μαζική παραγωγή, Κουμούνα, σ. 70



κυρίως από βασικές αρχές, α) τη σχεδιασμένη και συνεχή προώθηση του εμπορεύματος από τα διάφορα στάδια της παραγωγής, β) τη μηχανική μεταφορά του αντικειμένου της εργασίας, από πόστο σε πόστο, αντί να αφεθεί αυτό στη διακριτική ευχέρεια του κάθε εργαζομένου και τέλος, την ανάλυση των εργασιών στα επιμέρους τμήματά τους. Οι παραπάνω τρεις αρχές είναι διακριτές μεταξύ τους αλλά όχι διαφορετικές, καθώς και οι τρεις ενοποιούνται πάνω στη πρώτη<sup>54</sup>.

Αν και ο Φορντισμός αποτελεί τη συνέχιση του Τεϋλορισμού, υπάρχει μία ουσιαστική διαφορά μεταξύ τους. Πιο συγκεκριμένα: ο Τεϋλορισμός αναφέρεται στο σύνολο των τεχνικών μέσω των οποίων η διοίκηση αποκτά το μονοπώλιο της γνώσης τόσο στην οργάνωση όσο και στην κίνηση της παραγωγικής διαδικασίας. Η διοίκηση χρησιμοποιεί αυτή τη γνώση με σκοπό την οργάνωση της παραγωγής κατά τέτοιο τρόπο ώστε να ελέγχει την εργατική δύναμη. Παρ' όλα αυτά, ο Φορντισμός εκτός από την παραγωγή των προϊόντων, ασχολείται και με την κατανάλωσή τους από το αγοραστικό κοινό<sup>55</sup>. Ασχολήθηκε με τη μείωση του κόστους παραγωγής, αλλά ταυτόχρονα δημιούργησε και ένα δίκτυο προώθησης και πώλησης των προϊόντων επικοινωνώντας με τους αγοραστές και επηρεάζοντας με τη χρήση κατάλληλων τεχνικών πώλησης (marketing), τις καταναλωτικές συνήθειες. Ο εργάτης σε αυτό το στάδιο ανάπτυξης του καπιταλιστικού συστήματος είναι φορέας εργατικής δύναμης, αλλά παράλληλα και καταναλωτής των προϊόντων που ο ίδιος παράγει.

### 1.4.2 Η Σχολή του H. Fayol

Μετά τον Taylor, έρχεται ο Henry Fayol (1841-1925) ο οποίος αναγνωρίστηκε ως πατέρας της «Θεωρία της διοίκησης»<sup>56</sup>. Η θεωρία της διοίκησης, σύμφωνα με την άποψη Fayol είναι ένα σύνολο από αρχές, ικανότητες και διάφορες μεθόδους που στοχεύουν στην εκπαίδευση της διοίκησης του κάθε είδους οργανισμού και επιχείρησης. Ο Fayol, επίσης, διατύπωσε τις δικές του αρχές σχετικά με το management και έδωσε μεγάλη έμφαση στα ψηλά επίπεδα ιεραρχίας σχετικά με την οργανωτική και τη διοικητική πυραμίδα<sup>57</sup>. Στην προσπάθειά του, λοιπόν, για δημιουργία και επικράτηση της επιστήμης της διοίκησης όρισε συνοπτικά τις παρακάτω γενικές αρχές περί διοίκησης:

1. Το καταμερισμό της εργασίας. Ο εργαζόμενος οφείλει να εξειδικεύεται για να αποκτά μεγαλύτερη επιδεξιότητα του εργασιακού του πόστου.
2. Την εξουσία και την ευθύνη. Με άλλα λόγια ανάλογα με το βαθμό ευθύνης που αναλαμβάνει κάποιος, αποκτάται και το δικαίωμα του να δίνει τις αντίστοιχες εντολές.
3. Την πειθαρχία, η οποία είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την καλή και σωστή λειτουργία κάθε συνόλου.
4. Την ενότητα των εντολών. Στα πλαίσια μίας επιχείρησης για να αποφεύγεται η σύγχυση είναι καλό να γίνεται καθορισμός από έναν προϊστάμενο στα όρια της εξουσίας και της λήψης των εντολών.

<sup>54</sup> Ford, H., όπ. π., σ. 51-52

<sup>55</sup> Παπαδημητρίου Ζ., (1996), Κοινωνιολογικά Ανάλεκτα, Όψεις της Σύγχρονης Βιομηχανικής Κοινωνίας, University Studio Press, σ. 127-140

<sup>56</sup> Ο Fayol, γάλλος μηχανικός μεταλλευτικής εταιρείας, προσπάθησε να διατυπώσει γενικούς κανόνες, οι οποίοι θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως βασικό πλαίσιο συγκρότησης της οργανωτικής πραγματικότητας.

<sup>57</sup> Fayol, H., General and Industrial Management, English Translation, Pitman 1940.

5. Την ενότητα της κατεύθυνσης. Σημαντικό είναι ακόμα να υπάρχουν κάποια ειδικά προγράμματα, που εντάσσονται βέβαια στο γενικό πρόγραμμα, για να εξασφαλίζεται η ενότητα, καθώς και η κατευθυντήρια γραμμή της επιχείρησης.
6. Την υποταγή του ατομικού συμφέροντος. Αυτό είναι αναγκαίο για να επιλύονται οι διαφορές ομαλότερα και πάντα με το καλό παράδειγμα των ηγετών, ακόμη με τις δίκαιες συμφωνίες και τέλος με την καλή επίβλεψη.
7. Τη δίκαιη αμοιβή του προσωπικού. Το δίκαιο για κάθε εργαζόμενο είναι να αμείβεται με βάση τις ικανότητες του.
8. Την ιεραρχική κλίμακα, συνήθως για να αποφεύγονται τα λάθη, πρέπει να διακρίνεται η πορεία των εντολών όπως και των αναφορών, κυρίως μέσω της διάταξης του ανώτατου και του κατώτατου επιπέδου.
9. Την τάξη, η οποία χωρίζεται σε υλική τάξη και σε κοινωνική. Υπάρχει για τον κάθε εργαζόμενο η κατάλληλη θέση, τάξη μέσα στην οργάνωση.
10. Τη δικαιοσύνη, μέσω της οποίας πρώτον διακρίνεται η αξία για επικοινωνία ανάμεσα σε υφιστάμενους και σε προϊστάμενους και δεύτερον δημιουργείται η προσήλωση και η αφοσίωση προς την επιχείρηση.
11. Τη μονιμότητα του προσωπικού. Με το αν είναι μόνιμος ή όχι ένας εργαζόμενος συνεπάγεται κυρίως η καλύτερη απόδοσή του, η ψυχολογική του ηρεμία και η καλύτερη εκμάθηση της εργασίας του.
12. Την πρωτοβουλία, η οποία αποτελεί σημαντικό στοιχείο που θα πρέπει να καλλιεργείται στο προσωπικό, να ενθαρρύνεται όπως επίσης και να επιβραβεύεται.
13. Τέλος, το ομαδικό πνεύμα, το οποίο αν λειτουργεί ως σύστημα για το προσωπικό θα επιτυγχάνεται η ανάπτυξη της συνεργασίας και της αλληλεγγύης.<sup>58</sup>

Πιο συγκεκριμένα, ο Fayol διατύπωσε τις απόψεις του σε μία περίοδο που για την οργανωτική θεωρία κυριαρχούσαν οι απόψεις του Taylor. Παρατηρούνται όμως κάποιες διαφορές μεταξύ τους, συγκεκριμένα ο Taylor προσέγγισε το φαινόμενο της οργάνωσης σε *micro* επίπεδο ανάλυσης, δίνοντας έμφαση στις άμεσες εμπειρικές σχέσεις όπως διαμορφώνονται σε καθημερινή βάση μέσα στο εργοστάσιο, από την άλλη ο Fayol ασχολήθηκε με το φαινόμενο της οργάνωσης σε ένα γενικότερο, *macro* επίπεδο. Ακόμη, ο Taylor όρισε ως την κύρια έννοια την οποία θα έπρεπε να συγκροτηθεί η ανάλυση του οργανωτικού φαινομένου, τον ορθολογισμό. Ο ορθολογισμός αποτελεί το βασικό μεθοδολογικό εργαλείο με το οποίο μπορεί να εξηγηθεί ή να τροποποιηθεί η οργανωτική δομή και συμπεριφορά κατά βούληση. Η εξορθολογικοποίηση της οργάνωσης, σε δομικό, συλλογικό (ομαδικό) ή ατομικό επίπεδο μπορεί να οδηγήσει στην αναδιάρθρωση της οργάνωσης. Ο ορθολογισμός εκφράζεται μέσω του σχεδιασμού, της τμηματοποίησης και της εξειδίκευσης των επιμέρους έργων και καθηκόντων με σαφή τρόπο. Τέλος, οι απόψεις του Fayol συνοψίζονται στα εξής δύο βασικά στοιχεία. Αρχικά αναφέρθηκε στο συντονισμό και στην εξειδίκευση, μιας και σε μία ιεραρχικά δομημένη πυραμίδα είχαν πολύ μεγάλη σημασία, αφού αυτά αποτελούν στοιχεία τα οποία επιτρέπουν τον επιμερισμό των εργασιών και τον έλεγχο τους. Έπειτα, τονίστηκε ότι η εκτέλεση των καθημερινών εργασιών πρέπει να γίνεται από τους υφιστάμενους και αυτό γιατί ο προϊστάμενος

---

<sup>58</sup> Μπουραντάς Δ., Παπαλεξανδρή Νάνσυ, (2003), Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Ε. Μπένου, Αθήνα.

πρέπει να είναι απερίσπαστος για να αντιμετωπίζει τις περιπτώσεις που ξεφεύγουν από τα καθημερινά πλαίσια<sup>59</sup>.

#### **1.4.3 Η Σχολή του E. Mayo ή η Σχολή «των Ανθρωπίνων Σχέσεων»<sup>60</sup>**

Μέχρι το 1927, επικρατούσε η αντίληψη πως οι καλές συνθήκες εργασίας θα έφερναν ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγής, αυτό άλλωστε είχε υποστηριχθεί από τον Taylor. Εκείνη την εποχή ο Mayo (1880-1949)<sup>61</sup>, στέλεχος του τμήματος επιχειρηματικών θεμάτων του πανεπιστήμιου του Harvard κλήθηκε να ερευνήσει και να ερμηνεύσει τα αποτελέσματα μιας έρευνας της εταιρείας Western Electric Company που είχε πραγματοποιηθεί στο Σικάγο.

Σύμφωνα με τον Taylor και τη θεωρία του αν αυξηθούν τα ποσοστά του φωτισμού σε έναν εργασιακό χώρο θα αυξηθεί και η απόδοση των εργαζομένων, αντίθετα αν τα ποσοστά του φωτισμού μειωθούν και η απόδοση των εργαζομένων θα μειωθεί αντίστοιχα. Με βάση αυτή τη θεωρία πραγματοποιήθηκε το πείραμα σε ένα τμήμα συναρμολόγησης τηλεφώνου, στο οποίο οι συνθήκες εργασίας απαιτούσαν αρκετό φωτισμό.

Έτσι, λοιπόν, από την έρευνα αυτή προέκυψε το συμπέρασμα ότι οι σχέσεις ανάμεσα στα υλικά των συνθηκών της εργασίας και στην απόδοση δεν ήταν σχέσεις αιτίου και αποτελέσματος μόνο, αλλά διαπιστώθηκε ότι σημαντικό ρόλο παίζουν και άλλοι παράγοντες που υπάρχουν και παρεμβαίνουν όπως η ψυχολογία και η διάθεση των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη εταιρεία κάλεσε το Mayo καθώς και όλους τους συνεργάτες του από το πανεπιστήμιο να μελετήσουν το θέμα, μετά από το πείραμα που πραγματοποίησαν. Ο Mayo επί πέντε χρόνια ασχολιόταν και εργαζόταν πάνω σε αυτό.

Η βάση στο χώρο της εργασίας, αυτό δηλαδή που ονομάζουμε «Ανθρώπινες σχέσεις» μπήκε μόλις το 1932. Κάθε εργασιακή ομάδα πέρα από τις υλικές ανάγκες που έχει να πραγματοποιήσει, παράλληλα έχει και μία σειρά από άλλες ανάγκες κυρίως κοινωνικής και πνευματικής φύσης, αυτό είναι και το βασικό ζήτημα που η σχολή του Mayo υποστηρίζει. Ακόμη, σημαντικό είναι πως οι εργαζόμενοι έχουν την ανάγκη να φανούν πραγματικά χρήσιμοι, να νοιώσουν δηλαδή ότι αποτελούν το ουσιαστικό μέρος μιας εργασιακής ομάδας και τέλος ότι δεν αποτελούν μονάχα ένα άψυχο σύνολο. Επίσης, έχουν την ανάγκη να τους αναγνωρίζουν και να τους συμπεριφέρονται σαν συνεργάτες. Συνεπώς, αυτό που προκύπτει ως συμπέρασμα της σχολής αυτής είναι ότι το αίσθημα της ψυχικής ικανοποίησης είναι μεγάλης σημασίας και έχει πολύ σπουδαίο ρόλο<sup>62</sup>. Τέλος, ο Mayo έρχεται να συμπληρώνει τη θεωρία εκείνη που αναπτύχθηκε από τον Taylor λέγοντας πρώτον, πως το άτομο δημιουργεί μικρές ομάδες εργασίας με σκοπό την ικανοποίηση μίας κοινωνικής ανάγκης και δεύτερον, πως υπάρχει πρόβλημα σχετικά με τη μορφή της εξουσίας.

---

<sup>59</sup> Δασκαλάκης Δ., Βιομηχανική Κοινωνιολογία και Βιομηχανικές Σχέσεις, Μέρος 1<sup>ο</sup>, 4.4 Η προσέγγιση του Fayol.

<sup>60</sup> Η σχολή αυτή δημιουργήθηκε ως αντίδραση για το επιστημονικό μάνατζμεντ και την κλασσική προσέγγιση.

<sup>61</sup> Mayo, G. E., The Human Problems of an Industrial Society, Harvard University Press, 1945.

<sup>62</sup> Κατσανέβας, Θ., (1997), Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη.



Συνοπτικά, η βασική του θέση ήταν ότι η αύξηση της παραγωγικότητας επηρεάζεται κυρίως από τρεις παράγοντες το φυσικό περιβάλλον της επιχείρησης, την εργασιακή συμπεριφορά των εργαζομένων και τα οικονομικά κίνητρα. Αυτοί οι τρεις παράγοντες αποτελούν τη βάση πάνω στην οποία αναπτύχθηκαν και άλλες επιμέρους ερευνητικές υποθέσεις για την αύξηση της παραγωγικότητας.

Με τα πειράματα αυτά δόθηκε μία νέα διάσταση στις μέχρι τότε διατυπωμένες απόψεις για τη διοικητική θεωρία, ωστόσο τα αποτελέσματά τους ήταν απογοητευτικά. Οι βασικές υποθέσεις των ερευνών διαψεύστηκαν και τα πειράματα απέτυχαν, αλλάζοντας έτσι τον προσανατολισμό της οργανωτικής έρευνας. Οι έρευνες απέκτησαν έτσι ένα κοινωνικό- ψυχολογικό προσανατολισμό και όχι οικονομικό, εστιάζοντας στη μελέτη της εργασιακής συμπεριφοράς σε μικρές εργοστασιακές ομάδες.<sup>63</sup>

Συνεπώς, ο εργαζόμενος αντιμετωπίζεται αφενός ως φορέας εργασιακής δύναμης και αφετέρου ως φορέας συναισθημάτων και κοινωνικών σχέσεων. Τα αισθήματα και οι σχέσεις του εργαζόμενου αποτελούν σε αυτή την προβληματική μεταβλητές, οι οποίες αν τροποποιηθούν κατάλληλα μπορούν να οδηγήσουν στην αύξηση της παραγωγής. Στόχος, πλέον, του Mayo έγινε η διεξαγωγή νέων πειραμάτων επάνω στη διερεύνηση της αιτιακής σχέσης μεταξύ αυτών των στοιχείων και της αύξησης της παραγωγικότητας<sup>64</sup>. Στα νέα πειράματα διερευνάται η συμπεριφορά των εργατών απέναντι στην εργασία τους και η συμπεριφορά των εργατών όχι ως ατομικών υποκειμένων, αλλά ως μελών μίας ομάδας. Από τα συμπεράσματα των ερευνών αυτών, προέκυψε μία σειρά ψυχολογικών στοιχείων όπως η ανάγκη για ένταξη σε ομάδα, για αυτοεκτίμηση, για συντροφικότητα, για δημιουργία<sup>65</sup>, για επικοινωνία, για αυτοεκπλήρωση κλπ. Όλα αυτά τα στοιχεία αποτελούν βασικές ψυχολογικές ανάγκες του υποκειμένου, επομένως και του εργαζόμενου, οι οποίες πρέπει να καλύπτονται προκειμένου να μπορεί να ασκήσει χωρίς πρόβλημα και με ενθουσιασμό την εργασία του<sup>66</sup>.

### ***1.4.4 Η θεωρία X και η θεωρία Y***

Ο McGregor (1906-1964) μελετώντας το ρόλο της ηγεσίας στη διάρθρωση καθώς και τη λειτουργία της οργάνωσης ανέπτυξε μια θεωρία<sup>67</sup>. Με τη θεωρία αυτή, ο McGregor, προσπάθησε να βρει ποια είναι η πιο αποτελεσματική μορφή διοίκησης. Προσπάθησε να προσδιορίσει το χαρακτήρα άσκησης του διοικητικού ρόλου με τα χαρακτηριστικά τα οποία έχει ο ηγέτης, προσωποποιώντας τη διοίκηση και ταυτίζοντάς την με τον ηγέτη. Ακόμα χωρίζει τους ηγέτες, τους διοικητικούς μίας

<sup>63</sup> Για την αναλυτική περιγραφή των ερευνών που διεξήγαγε ο Mayo, βλέπε Mayo E., (1945), *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Harvard University Press.

<sup>64</sup> Κανελλόπουλος Χ., *Οργανωτική θεωρία*, Ευρωτυπ. Α.Ε., σ. 25

<sup>65</sup> Η ικανοποίηση της ανάγκης για δημιουργία και συμβολή στην παραγωγή του προϊόντος έρχεται σε άμεση σύγκρουση με τον Τεϋλορισμό, όπου ο εργαζόμενος θεωρούνταν ως αποκομμένο εργαλείο από τη λήψη των αποφάσεων. Στην προβληματική της «Σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων» ένας τρόπος για την κάλυψη αυτής της ανάγκης είναι η συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων που αφορούν κάποια τμήματα της εργασιακής διαδικασίας τα οποία συνδέονται με την εργασία του κάθε εργαζόμενου. Αυτή η άποψη όπως γίνεται κατανοητό είναι ριζικά αντίθετη με τον Τεϋλορισμό.

<sup>66</sup> Δασκαλάκης Δ., (2000), *Προλεγόμενα για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, σ. 144-155

<sup>67</sup> McGregor, D., (1960) *The Human Side of Enterprise*, McGraw Hill

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

οργάνωσης σε δύο κατηγορίες: την X και την Y. Αυτές οι δύο κατηγορίες άσκησης του διοικητικού ρόλου στηρίζονται σε δύο διαφορετικές υποθέσεις για το ρόλο που μπορούν να ασκήσουν οι διοικητικοί, ανάλογα με το πώς ο ηγέτης αντιλαμβάνεται τη σχέση του με τον υφιστάμενο του.<sup>68</sup>

Ο McGregor ονόμασε X και Y τις υποθετικές λειτουργίες που ασκεί ο ηγέτης, σύμφωνα με τις οποίες ο ηγέτης υποθέτει ότι η ομάδα των εργαζομένων έχει κάποια δομικά χαρακτηριστικά (X ή Y) τα οποία την ομογενοποιούν και διαμορφώνουν τη στάση της απέναντι στην εργασία, την οργάνωση και τον ηγέτη γενικότερα. Στη θεωρία X εντάσσεται η παραδοσιακή αντίληψη διαχείρισης του προσωπικού κατά την οποία ισχύει η άκαμπτη και αυστηρή διαχείριση- εποπτεία. Αυτό γίνεται γιατί ο ηγέτης έχει την άποψη ότι ο άνθρωπος από τη φύση του απεχθάνεται την εργασία, την οποία θεωρεί ως δουλεία και ότι αυτό που τον ενδιαφέρει είναι να μην εργάζεται και να έχει ελεύθερο χρόνο, επομένως, η γενικότερη στάση του απέναντι στην εργασία παραμένει αρνητική.

Αντίθετα με τη θεωρία X, ο McGregor ανέταξε τη θεωρία Y, σύμφωνα με την οποία επιτυγχάνεται μεγαλύτερος βαθμός συνεργασίας, αποδοχής και νομιμοποίησης της εξουσίας του ηγέτη προς τους υφιστάμενους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της αποδοτικότητάς τους. Η θεωρία αυτή στηρίζεται βασικά στην ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων και στις ανάγκες τους για συναισθηματική κάλυψη. Σε αυτή τη περίπτωση η εργασία προσλαμβάνεται θετικά από τον εργαζόμενο, δεν αντιμετωπίζεται ως αγγαρεία, αντιθέτως ο εργαζόμενος θέλει να συμμετέχει ενεργά διότι θεωρεί ότι η εργασία του είναι και ένας τρόπος προβολής της δυνατότητάς του για έκφραση<sup>69</sup>.

Συνοπτικά, η θεωρία X περιλαμβάνει τα εξής:

- 1) Ο μέσος εργαζόμενος έχει την απέχθεια για την εργασία έμφυτη και συνεπώς αποφεύγει να εργαστεί.
- 2) Ο εργαζόμενος εξαιτίας της υπόθεσης που υπάρχει ότι στην πραγματικότητα είναι απρόθυμος να εργαστεί, για να καταβάλλει λοιπόν ουσιαστικές προσπάθειες πρέπει να ελέγχεται, να ωθείται, να καθοδηγείται καθώς και να απειλείται από την ύπαρξη κάποιας τιμωρίας.
- 3) Τέλος, η πλειοψηφία του μέσου εργαζόμενου είναι ατομικιστής, δεν έχει φιλοδοξίες γι αυτό το λόγο προτιμά να αποφεύγει τις ευθύνες χωρίς ακόμη να ενδιαφέρεται για το ποιοι είναι οι αντικειμενικοί στόχοι της επιχείρησης<sup>70</sup>.

Αντίθετα, η θεωρία Y ερμηνεύει, ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι από τη φύση τους τέτοιοι, αλλά εξαιτίας της επίδρασης της καλής διοίκησης, έγιναν τόσο παραγωγικοί και αποτελεσματικοί. Συνοπτικά, η θεωρία Y αναλύει τα παρακάτω:

<sup>68</sup> Erwin S Stanton (1988), Ρεαλιστικό Μάνατζμεντ. Κλειδί για την υψηλή παραγωγικότητα. Αγροτικές Συνεταιριστικές Εκδόσεις Θεσσαλονίκη, σ.21-24.

<sup>69</sup> Δασκαλάκης Δ., όπ.π. σ. 168-173.

<sup>70</sup> Μακρυγιωργάκης Μ., (2001), Η ανθρώπινη πλευρά του Μάνατζμεντ, Εκδόσεις Παπαζήση

- 1) Κατά την διάρκεια της εργασίας, η κατανάλωση είτε της φυσικής ενεργητικότητας, είτε της πνευματικής, είτε και των δύο ταυτοχρόνως είναι κάτι το φυσικό. Συνεπώς, ο μέσος εργαζόμενος δεν διαλέγει έμφυτα να αποφεύγει την εργασία, όμως ανάλογα κάθε φορά με τις συνθήκες που επικρατούν μπορεί η εργασία να γίνει είτε πηγή ικανοποίησης, είτε δυσαρέσκειας.
- 2) Ο εργαζόμενος για να επιτύχουν οι στόχοι της επιχείρησης, εκτός από μέσα όπως ο εξωτερικός έλεγχος ή οι φόβοι της τιμωρίας, μπορεί να λειτουργήσει με αυτοέλεγχο και αυτοπειθαρχία για την επίτευξη των σκοπών του.
- 3) Ένα άλλο ζήτημα, είναι ότι η αποδοχή των στόχων συνεπάγονται και με το μέγεθος των ανταμοιβών που προκύπτουν μέσω της πραγματοποίησης τους. Έτσι, εάν το άτομο λάβει ικανοποιητικές ανταμοιβές που θα του καλύψουν τις ανάγκες του σε λογικά πλαίσια, τότε, αποδέχεται τον στόχο και την γρηγορότερη επιδίωξή του.
- 4) Ο μέσος εργαζόμενος αν οι συνθήκες το επιτρέπουν και είναι κατάλληλες και δέχεται και επιζητά την υπευθυνότητα.
- 5) Ακόμη, έχει αποδειχθεί, ότι ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων διαθέτουν αρκετά υψηλό ποσοστό εξυπνάδας, δημιουργικότητας αλλά και φαντασίας για να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία τους, ωστόσο τα προσόντα τους αυτά δεν χρησιμοποιούνται ή χρησιμοποιούνται κατά ένα μικρό ποσοστό.
- 6) Για να αναπτυχθούν, επίσης, τα θετικά στοιχεία της προσωπικότητας του κάθε εργαζόμενου, θα πρέπει οι διοικήσεις των επιχειρήσεων να τους δίνουν τις κατάλληλες δυνατότητες.
- 7) Ο McGregor υποστήριζε τέλος, πως όσες εργασιακές μονάδες διαθέτουν αυταρχικό έλεγχο πρέπει να τον αντικαταστήσουν με την ολοκλήρωση της προσωπικότητας και την αποτελεσματική συνεργασία των εργαζομένων.<sup>71</sup>

### ***1.5 Τα μετατεϊλορικά μοντέλα οργάνωσης εργασίας.***

Τα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας στα πλαίσια μιας βιομηχανικής επιχείρησης, αποτελούνται από ένα σύνολο αρχών που σχετίζονται με το σχεδιασμό των ειδικοτήτων, τις μεθόδους της εργασίας, τις διαπραγματεύσεις, την ευελιξία, την άσκηση του ελέγχου, καθώς και τις σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων. Όταν αναφερόμαστε στα μοντέλα μετατεϊλορικής οργάνωσης της εργασίας, πρόκειται για το ιαπωνικό μοντέλο της απέριττης παραγωγής, το σουηδικό μοντέλο της στοχαστικής παραγωγής και το γερμανικό μοντέλο της υψηλής ειδίκευσης.

#### **Το ιαπωνικό μοντέλο.**

Μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο η ιαπωνική βιομηχανία έπρεπε να κινηθεί γρήγορα και καινοτόμα για να ανταγωνιστεί τα προηγμένα βιομηχανικά κράτη της Δύσης, βελτιώνοντας τη ποιότητα των προϊόντων σε εθνικό επίπεδο ώστε να γίνουν

---

<sup>71</sup> Δασκαλάκη Δ., όπ.π.

περισσότερο ανταγωνιστικά. Το ιαπωνικό μοντέλο, το μοντέλο της απέριττης παραγωγής όπως χαρακτηρίστηκε, εστίαζε στις υψηλές αποδόσεις της ιαπωνικής οικονομίας στην παραγωγικότητα, στην ποιότητα και στη διαφοροποίηση των προϊόντων. Το ιαπωνικό πρότυπο διοίκησης είναι από τα πιο δημοκρατικά. Χαρακτηρίζεται από την πολυειδίκευση των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι ειδικεύονται σε καθήκοντα εκτέλεσης, συντήρησης, ελέγχου ποιότητας και διαχείρισης, συνεπώς ενισχύεται η εναλλαγή τους στις θέσεις εργασίας. Επίσης, συχνά παρατηρείται η εφ' όρου ζωής απασχόληση σε μία εταιρεία (είτε δημοσίου, είτε ιδιωτικού δικαίου). Συνήθως δίνεται έμφαση στην προσέλευση ατόμων, οι οποίοι φέρουν τα κατάλληλα τυπικά προσόντα και σε συνδυασμό με την εκπαίδευση επιτυγχάνεται ο στόχος της μόνιμης απασχόλησης. Οι Ιάπωνες δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην επιμόρφωση και στη κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς η σωστή εκπαίδευση και εξειδίκευση προσφέρει τα προαπαιτούμενα για τη βελτίωση της παραγωγικής δραστηριότητας.

Επιπλέον, βασική τεχνική του μοντέλου αυτού είναι η διαχείριση των αποθεμάτων με βάση «τη σωστή ώρα», just in time παραγωγή με στόχο τη μείωση ή και τη πλήρη εξαφάνιση των αποθεμάτων (stock zero), η επιχείρηση παράγει με βάση τις παραγγελίες των πελατών και δεν αποθηκεύει τα εμπορεύματα. Σημαντικό στοιχείο, επίσης, είναι η αναζήτηση της συνεχούς βελτίωσης των μεθόδων παραγωγής μέσω των κύκλων ποιότητας. Οι κύκλοι ποιότητας εμφανίστηκαν για πρώτη φορά στις ιαπωνικές επιχειρήσεις και επεκτάθηκαν σε όλο τον κόσμο. Η συνεχής βελτίωση πραγματοποιείται αφενός από την ενεργοποίηση των ίδιων των εργατών σε διάφορες ομάδες («ομάδες επίλυσης προβλημάτων», οι οποίες λειτουργούν εκτός της καθημερινής εργασίας) και αφετέρου με προτάσεις από τα στελέχη, τους επόπτες και τους μηχανικούς του εργοστασίου, οι οποίοι συνεδριάζουν σε τακτά χρονικά διαστήματα με σκοπό να προτείνουν προτάσεις για την αύξηση της παραγωγής και τη μείωση του κόστους. Οι συλλογικές αποφάσεις βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στους κύκλους ποιότητας, με τους οποίους, η εξέλιξη και οι δραστηριότητες της επιχείρησης επιτυγχάνονται μέσω της έννοιας της συλλογικότητας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα ιαπωνικού management είναι η αυτοκινητοβιομηχανία της Toyota<sup>72</sup>.

### **Το σκανδιναβικό ή σουηδικό μοντέλο.**

Τη δεκαετία του 1960, οι ευρωπαίοι κατασκευαστές οδηγήθηκαν στη λήψη διάφορων μεταρρυθμίσεων σχετικά με την οργάνωση της βιομηχανικής εργασίας. Στη Σουηδία οι μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν ήταν επηρεασμένες από τη κοινωνικοτεχνική σχολή του Ινστιτούτου Τάβιστοκ του Λονδίνου και το στοχαστικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής που αυτή μελετούσε. Το συγκεκριμένο μοντέλο εργασίας ανέπτυξε περισσότερο από τα άλλα την ποιότητα της εργασίας. Εφαρμόστηκε κυρίως στην αυτοκινητοβιομηχανία και στην συναρμολόγηση των αυτοκινήτων, με κύριο χαρακτηριστικό την κατάργηση της αλυσίδας παραγωγής και τη διαμόρφωση μικρών συνεργείων με δύο έως τέσσερις εργάτες, οι οποίοι συναρμολογούσαν ολόκληρο το αυτοκίνητο, καθώς οι εργατικές τους ειδικότητες καλλιεργήθηκαν ως ολοκληρωμένα επαγγέλματα. Για να γίνει εφικτό αυτό, χρειάστηκε η εκπαίδευση των εργαζομένων και η γνώση της λειτουργίας όλων των τμημάτων και των οργάνων που χρησιμοποιούνται για τη συναρμολόγηση του

---

<sup>72</sup> Πετράκη Γεωργία (2007), «Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας», Gutenberg, σ. 121-128.

αυτοκινήτου. Βασικός στόχος ήταν η εφαρμογή ενός «ολιστικού παραγωγικού μοντέλου» που θα βοηθούσε στην εξάλειψη της κατακερματισμένης εργασίας της αλυσίδας παραγωγής, στη μείωση της εναλλαγής του προσωπικού, στη μείωση των ελαττωματικών προϊόντων και τέλος, στην αύξηση της παραγωγικότητας. Οι παραπάνω μεταρρυθμίσεις για την αναδιάρθρωση της εργασίας πραγματοποιήθηκαν στη Βόλβο, σε έναν από τους μεγαλύτερους βιομηχανικούς ομίλους της Βόρειας Ευρώπης, στο εργοστάσιο της πόλης Καλμάρ και στο εργοστάσιο της Ουντεβάλα.

Οι ομάδες εργασίας στο συγκεκριμένο μοντέλο αποτελούν τυπικές λειτουργικές ομάδες, οι οποίες έχουν πολλές αρμοδιότητες και λειτουργίες, για παράδειγμα είναι υπεύθυνες για την άμεση παραγωγή, τη συντήρηση, τη καθαριότητα, την επίλυση των διάφορων προβλημάτων, καθώς και για τα διοικητικά καθήκοντα. Για να μπορούν τα μέλη των ομάδων εργασίας να εκτελέσουν αυτή τη ποικιλία καθηκόντων, έχουν λάβει υψηλή ειδίκευση διαφορετικών επιπέδων.

Το σκανδιναβικό μοντέλο ονομάστηκε κοινωνικοτεχνικό ή στοχαστικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας, γιατί όπως αναφέραμε παραπάνω, βασίστηκε στην κοινωνικοτεχνική προσέγγιση. Βασική αρχή, λοιπόν, του στοχαστικού μοντέλου είναι η σχέση μεταξύ εργαζομένων και τεχνολογίας να είναι συμπληρωματική και όχι ανταγωνιστική. Πιο συγκεκριμένα, έχουν αυτοματοποιηθεί οι μεταφορές και η διοίκηση, οι χειρισμοί δηλαδή που δεν έχουν προστιθέμενη αξία, ενώ οι πιο σύνθετες λειτουργίες, όπως η συναρμολόγηση και η προετοιμασία της, πραγματοποιούνται με χειρωνακτικό τρόπο. Η παραγωγικότητα στο εργοστάσιο της Ουντεβάλα υπερέιχε των πιο αποδοτικών εργοστασίων συναρμολόγησης αυτοκινήτων διότι επιτύγχανε υψηλά επίπεδα τόσο στη ποιότητα, όσο και στο σχεδιασμό. Τέλος, η περίπτωση της Ουντεβάλα κατάφερε να πετύχει την ισορροπία μεταξύ παραγωγικότητας και ποιότητας εργασίας και έδειξε ότι η στοχαστική παραγωγή μπορεί να είναι το ίδιο ή και περισσότερο αποδοτική με τα άλλα μοντέλα οργάνωσης εργασίας<sup>73</sup>.

### **Το γερμανικό μοντέλο.**

Στη Γερμανία τη δεκαετία του 1980 παρατηρήθηκε ένα εναλλακτικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας, το οποίο χαρακτηριζόταν από την υψηλή ποιότητα της εργασίας και των προϊόντων, καθώς και από τη συλλογική διαπραγμάτευση. Οι Kern και Schumann (Kern & Schumann, 1989:345) υποστηρίζουν ότι από τη δεκαετία του 1980 και μετά, σημειώθηκαν μεγάλες αλλαγές σε ότι αφορά την οργάνωση της γερμανικής βιομηχανίας. Οι αλλαγές αυτές σχετίζονταν με τον ευρύ ορισμό των θέσεων εργασίας και την αναδιαμόρφωση όλων των καθηκόντων, σχεδιασμού, συντήρησης, εκτέλεσης και ελέγχου ποιότητας. Βασικά χαρακτηριστικά του μοντέλου που παρατήρησαν οι Kern και Schumann, ήταν η ελεγχόμενη αυτοματοποίηση, ο συνεχής εμπλουτισμός των εργατικών ειδικοτήτων, η υψηλή ειδίκευση των άμεσων παραγωγών και οι σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις διαφορετικές κατηγορίες των εργαζομένων.

Η γερμανική βιομηχανία είναι από τους μεγαλύτερους εξαγωγείς παγκοσμίως με προϊόντα ανταγωνιστικής ποιότητας. Αυτό οφείλεται στην υψηλή ειδίκευση των

---

<sup>73</sup> Πετράκη Γεωργία (2007), όπ.π. σ. 130-136.



## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

---

εργαζομένων, στην επένδυση στην καινοτομία, στην εσωτερική ευελιξία και στην επένδυση στους ανθρώπινους πόρους. Στο γερμανικό μοντέλο αναδεικνύεται η εργατική δουλειά του εργοστασίου σε πραγματικό επάγγελμα, χάρη στην υψηλή ποιότητα ειδίκευσης και εκπαίδευσης των εργαζομένων επιτυγχάνεται η διαμόρφωση ενός εργατικού δυναμικού ευρέων ειδικοτήτων.

Οι αλλαγές που περιγράφηκαν παραπάνω για τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας προωθήθηκαν από τα συνδικάτα, τα οποία έχουν ενεργό ρόλο και ζητούν την αναδιοργάνωση της εργασίας με αυτοδιοικούμενες ομάδες. Η «εργασία σε ομάδα» ξεκίνησε να εφαρμόζεται το 1975 όταν εξαιτίας της μεγάλης και οργανωμένης δυσaréσκειας στους εργασιακούς χώρους της εποχής εκείνης τέθηκε το ζήτημα για τον «εξανθρωπισμό της εργασίας». Βασικό χαρακτηριστικό της «εργασίας σε ομάδα» είναι η Δημοκρατία στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με τη καθημερινή τους εργασία, τις μεθόδους εργασίας και το σχεδιασμό των παραγωγικών συστημάτων. Όλα τα μέλη της ομάδας εναλλάσσονται στις διαφορετικές θέσεις εργασίας με σκοπό τη διεύρυνση και τον εμπλουτισμό των ειδικοτήτων τους. Επιπλέον, όλοι οι εργαζόμενοι συμπεριλαμβανομένου και του αρχηγού της ομάδας, του εκπροσώπου δηλαδή των εργατών, είναι ίσοι. Τέλος, ο εκπρόσωπος εκλέγεται από τα μέλη της ομάδας και είναι υπεύθυνος για την οργάνωση συνεδριάσεων, στις οποίες όλοι μαζί συζητούν και αποφασίζουν για τον τρόπο οργάνωσης και για τυχόν προβλήματα που μπορεί να έχουν δημιουργηθεί κατά τη διάρκεια της εργασίας<sup>74</sup>.

---

<sup>74</sup> Πετράκη Γεωργία (2007), όπ.π. σ. 136-141.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### *Οι Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα*

#### **2.1 Εισαγωγή**

Η εργασία αποτελεί κομβικό σημείο αναφοράς για τους συγγραφείς με διαφορετική εννοιολογική προσέγγιση κάθε φορά, ανάλογα με την ιστορική περίοδο. Την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης με την εφεύρεση της ατμομηχανής και την ίδρυση των πρώτων εργοστασίων, δόθηκε η ουσιαστική ώθηση για την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων. Η εργοστασιακή μορφή παραγωγής έφερε στην επιφάνεια και μία σειρά προβλημάτων που είχαν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι. Για να προστατέψουν τα δικαιώματά τους στον εργασιακό χώρο αναγκάστηκαν να συνασπιστούν. Αυτό οδήγησε στην ανάπτυξη του συνδικαλισμού κινήματος, ξεκινώντας από την Αγγλία πολύ γρήγορα επεκτάθηκε και στην υπόλοιπη Ευρώπη.

Στην Ελλάδα το 1897 ιδρύθηκαν τα πρώτα εργατικά σωματεία ναυπηγοξυλουργών και βυρσοδεψών στη Σύρο, ενώ τα επόμενα χρόνια ιδρύθηκαν σωματεία στην Αθήνα, στον Πειραιά και σε διάφορες πόλεις της Χώρας, κυρίως τυπογράφων, ραπτών, σιδηροδρομικών και μεταλλωρύχων. Αργότερα, με τους Βαλκανικούς πολέμους του 1912-13 και τις διεθνείς εξελίξεις εισάγονται πολλές διοικητικές αλλά και κοινωνικές μεταρρυθμίσεις που αφορούσαν το συνδικαλιστικό τομέα, με αποτέλεσμα το 1918 την ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος<sup>75</sup>.

Όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα κάποιοι βασικοί θεσμοί όπως: συνδικαλιστική ελευθερία και οργάνωση, απεργία και συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης και παρέμβασης του νομοθέτη παράλληλα με τη συνταγματική κατοχύρωση τους. Η θεσμοθετημένη κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας από το εργατικό δίκαιο επιτρέπει στους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων να ρυθμίζουν αυτόνομα το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων διαμέσου της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων και κανονισμών εργασίας, έχοντας ως στόχο τη διαμόρφωση ευνοϊκότερων ορίων προστασίας εργαζομένων<sup>76</sup>.

Από την αρχή της πρόσφατης οικονομικής κρίσης (2008) μέχρι και σήμερα, όπως είναι φανερό, οι εργασιακές σχέσεις έχουν επηρεαστεί σε σημαντικό βαθμό φέρνοντας κυρίως σε δύσκολη θέση τον εργαζόμενο, ο οποίος δέχεται την υποβάθμιση της εργασίας του και τον περιορισμό όχι μόνο των αποδοχών του αλλά και των δικαιωμάτων του.

Σε εθνικό επίπεδο οι νομοθετικές παρεμβάσεις που συντελέστηκαν, σχετίζονται με τη διευκόλυνση των απολύσεων, την επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας, την ανάπτυξη των μέτρων για διαθεσιμότητα των υπαλλήλων, το σύστημα των

---

<sup>75</sup> Φαναριώτης, Π., & Σπυρόπουλος, Γ., (1996), Εργασιακές σχέσεις. Αθήνα, Σταμούλη.

<sup>76</sup> Φαναριώτης Π., & Σπυρόπουλος Γ., (1996), όπ.π

Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και τέλος με τη διαμόρφωση των ορίων των μισθών<sup>77</sup>. Τα παραπάνω μέτρα αναλύονται στη συνέχεια αυτού του κεφαλαίου.

## **2.2 Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας στην Ελλάδα**

### **2.2.1 Ορισμός<sup>78</sup>**

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας είναι έγγραφες συμφωνίες μεταξύ οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, στις οποίες ορίζονται οι όροι και οι συνθήκες εργασίας.

«Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.
2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.
3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.
4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
5. Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.
6. Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν.1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63) με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.
7. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.
8. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.
9. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.
10. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ζητήματα σχετικά με την επαναρρύθμιση ή συμπλήρωση των διατάξεων των παραγράφων 1-6 του άρθρου 38 για τη μερική απασχόληση καθώς και των παραγράφων 1, 2, 3 και 7 του άρθρου 40

---

<sup>77</sup> Κουζής Γ., Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο, [www.eiead.gr](http://www.eiead.gr)

<sup>78</sup> Όπως ορίζεται από το Ν. 1876/1990, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και άλλες διατάξεις, Άρθρο 2: Περιεχόμενο της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.



για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας του νόμου "για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη"».

### **2.2.2 Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας 2010-2015<sup>79</sup>**

**Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.** Συνάπτονται μεταξύ τριτοβάθμιων οργανώσεων εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και οργανώσεων εργοδοτών ευρύτερης εκπροσώπησης, όπως για παράδειγμα ΣΕΒ, ΓΣΕΒΒΕ και ΕΣΕΕ. Οι μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ, σύμφωνα με το Ν.4093/2012, ορίζουν τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Πλέον, όμως μόνο για όσους εργαζόμενους απασχολούνται σε επιχειρήσεις που είναι μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων<sup>80</sup>.

Σημαντικές αλλαγές σημειώθηκαν το 2010 με τη ψήφιση νέων μέτρων και στον τομέα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αλλαγές που αφορούσαν τόσο την ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) σύμφωνα με την οποία ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα δεν μπορεί να αυξηθεί για ενάμιση χρόνο, δηλαδή από 1-01-2010 έως και 1-07-2011, όσο και το περαιτέρω σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ΕΓΣΣΕ τότε υπογράφηκε καθυστερημένα, τον Ιούλιο του 2010, μετά από πολλές διαπραγματεύσεις και θα ίσχυε από το 2010 μέχρι και το τέλος του 2012. Η ΕΓΣΣΕ αναγνώριζε τα επιδόματα των Χριστουγέννων και του Πάσχα καθώς και τον 13<sup>ο</sup> και 14<sup>ο</sup> μισθό, αυτό είχε ως στόχο να δυσκολέψει τη κατάργησή τους με κάποιο νέο νόμο όπως φημιολογούνταν εκείνη την περίοδο. Όσο αφορά τα κατώτατα όρια των μισθών και των ημερομισθίων των εργαζομένων, αυτό που προβλεπόταν ήταν ότι θα ίσχυε ότι είχε συμφωνηθεί στις 31-12-2009 από την ΕΓΣΣΕ της διετίας 2008-2009, αυξάνοντας από 1-07-2011 κατά ποσοστό ίσο με εκείνο της μεταβολής του Ευρωπαϊκού Πληθωρισμού για το έτος 2010. Συνεπώς, και για το επόμενο έτος ίσχυε αυτό που είχε διαμορφωθεί στις 01-07-2011, αυξάνοντας από 01-07-2012 κατά ποσοστό ίσο με εκείνο της μεταβολής του Ευρωπαϊκού Πληθωρισμού για το έτος 2011. Ο κατώτατος, λοιπόν, μισθός από 1-01-2010 έως και 1-07-2011 ήταν στα 740 ευρώ, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο στα 33.

- 1. Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.** Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και εργοδοτικές οργανώσεις.
- 2. Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.** Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων πανελλήνιας έκτασης και από ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης εργοδοτικές οργανώσεις.

---

<sup>79</sup> INE/ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών & Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων, Εργασιακά θέματα, Μέρος 1<sup>ο</sup>: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, σ. 7-8

<sup>80</sup> Δριμτζια Μυρσίνη, «Το τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων», Α' Μέρος, Εξαρτημένη σχέση εργασίας.

**3. Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.** Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

**4. Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.** Συνάπτονται μεταξύ εργοδοτών που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους και του επιχειρησιακού σωματείου. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, Επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί πλέον να συνάψει η λεγόμενη «ένωση προσώπων» που αποτελείται από τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το συνολικό αριθμό των εργαζομένων στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Εάν, όμως, δεν υπάρχει ούτε ένωση προσώπων μπορεί να συμβληθεί το αντίστοιχο πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο.<sup>81</sup>

Τα τελευταία χρόνια η διαδικασία σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχει γίνει πιο εύκολη. Συγκεκριμένα, στις 27 Οκτωβρίου 2011 ψηφίστηκε ο Ν. 4024/2011 σύμφωνα με τον οποίο η σύναψη τέτοιου είδους συμβάσεων εργασίας μπορεί να γίνει και από την ένωση προσώπων που αποτελούν τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων της εκάστοτε επιχείρησης ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων, την κατηγορία ή την ειδικότητά τους. Η διάρκεια της, επίσης, δεν υπόκειται σε κανένα χρονικό περιορισμό<sup>82</sup>.

Αντίθετα, ο παλαιότερος νόμος (1264/1982) ανέφερε ότι οι Ενώσεις προσώπων μιας επιχείρησης, πρέπει να αποτελούνται από τουλάχιστον δέκα εργαζόμενους με ιδρυτική πράξη και μόνο σε επιχειρήσεις με λιγότερους από σαράντα εργαζομένους, στις οποίες μάλιστα δεν λειτουργεί κάποιο σωματείο που να έχει τους μισούς τουλάχιστον εργαζομένους μέλη του. Τέλος, οι ενώσεις αυτές είχαν χρονική διάρκεια έως έξι μήνες.

Πιο συγκεκριμένα, αυτό που ισχύει σήμερα και όπως αναφέρεται στο Άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 είναι ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης ή από ένωση προσώπων σε περίπτωση που δεν υπάρχει κάποια συνδικαλιστική οργάνωση που να καλύπτει τους εργαζόμενους. Για την ένωση προσώπων απαιτούνται το λιγότερο πέντε μέλη, διότι σύμφωνα με το Ν. 1264/1982 πρέπει να υπάρχουν δύο εκπρόσωποι της ένωσης και τρία μέλη να αποτελούν την εφορευτική επιτροπή για τη διεξαγωγή των εκλογών. Τα μέλη της εφορευτικής επιτροπής δεν μπορούν ταυτόχρονα να είναι υποψήφια για εκπρόσωποι της ένωσης.

Επιπρόσθετα, για τις ΕΣΣΕ που πραγματοποιούνται μετά τη δημοσίευση του Ν. 4093/12 σημαντικό είναι να εξετάζεται εάν ο εργοδότης ή η επιχείρηση που σκοπεύει να συνάψει τέτοιου είδους σύμβαση είναι μέλος κάποιας εργοδοτικής οργάνωσης η

---

<sup>81</sup> Αμαργιώτακης Μ., (Ιανουάριος 2015), Οι αλλαγές στα εργασιακά από το 2010 και μετά, σ.6-8.

<sup>82</sup> 819/50/16-1-2012 εγκύκλιος ΥΕΚΑ.

οποία συμβάλλεται στο πλαίσιο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, για παράδειγμα των ΣΕΒ, ΕΣΣΕ, ΓΣΕΒΕΕ κτλ. Πιο αναλυτικά, εάν είναι μέλος, τότε δεσμεύεται τόσο από τους μισθολογικούς όρους της ΕΓΣΣΕ, όσο και από τους μη μισθολογικούς, με αποτέλεσμα η ΕΣΣΕ να μην περιλαμβάνει δυσμενέστερους όρους, από αυτούς που η εκάστοτε ΕΓΣΣΕ προβλέπει. Από την άλλη, εάν δεν είναι μέλος δεσμεύεται μονάχα από τους μη μισθολογικούς όρους. Σε αυτή τη περίπτωση οι μισθολογικοί όροι της ΕΣΣΕ δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνουν πιο σκληρούς όρους για τους εργαζόμενους, από αυτούς που ορίζονται από το νόμιμο κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο, όπως έχει οριστεί με το Ν. 4093/2012. Τέλος, στο πλαίσιο μιας ΕΣΣΕ, ανεξάρτητα από το αν δεσμεύονται ή όχι από την εκάστοτε ΕΓΣΣΕ, τα μέλη μπορούν να ορίσουν μισθολογικούς όρους, όμοιους με αυτούς της ΕΓΣΣΕ<sup>83</sup>.

## **2.3 Δέσμευση Συμβάσεων<sup>84</sup>**

### **2.3.1 Υποχρέωση εφαρμογής ΣΣΕ**

Πριν από την εφαρμογή των Μνημονίων, ο υπουργός εργασίας μπορούσε να επεκτείνει αλλά και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική τη ΣΣΕ, στη σύναψη της οποίας είχαν πάρει μέρος εργοδότες οι οποίοι απασχολούσαν τουλάχιστον το 51% του συνόλου των εργαζομένων του συγκεκριμένου κλάδου<sup>85</sup>. Ωστόσο, από το 2011<sup>86</sup> και μετά η δυνατότητα αυτή έχει καταργηθεί. Πλέον, οι ΣΣΕ δεσμεύουν μόνο τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, οι οποίοι είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο της ΣΣΕ.

### **2.3.2 Δεσμευτικότητα ΕΓΣΣΕ**

Όσον αφορά τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας με το Ν. 1876/1990, καθόριζαν τους ελάχιστους όρους εργασίας όλων των εργαζομένων της χώρας. Πλέον, καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας. Ενώ, οι μισθολογικοί όροι, όπως ο βασικός μισθός ή ημερομίσθιο ισχύουν μόνο για όσους εργαζόμενους απασχολούνται από επιχειρήσεις που συμμετέχουν στις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις και στους οποίους ο μισθός δεν επιτρέπεται

---

<sup>83</sup> «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους, από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων». (Ν. 4024/2011)

<sup>84</sup> Αμαργιωτάκης Μ., (Ιανουάριος 2015), ό.π., σ. 9-10.

<sup>85</sup> Όπως ορίζεται από το Άρθρο 11 του Ν. 1876/1990.

<sup>86</sup> Με το Ν. 4024/2011

να είναι μικρότερος του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου<sup>87</sup>.

### **2.3.3 Χρονική Διάρκεια ισχύος ΣΣΕ**

Μέχρι το 2012 οι ΣΣΕ μπορούσαν να έχουν είτε ορισμένο είτε αόριστο χρόνο ισχύος, όχι όμως μικρότερο του ενός έτους, ενώ όσες η διάρκεια ισχύος τους ξεπερνούσε το ένα έτος, θεωρούνταν αορίστου διάρκειας, σύμφωνα με το Άρθρο 9 παρ. 1 του Ν.1876/1990. Ωστόσο, από τις 14/02/2012 και μετά, με τη ψήφιση του Ν. 4046/2012-ΠΥΣ 6/2012, οι ΣΣΕ συνάπτονται με ορισμένη διάρκεια ισχύος, δηλαδή όχι μικρότερη του ενός έτους, αλλά και όχι μεγαλύτερη των τριών ετών.

### **2.3.4 Μετενέργεια ΣΣΕ**

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.1876/90, Μετενέργεια των ΣΣΕ σημαίνει ότι ακόμη και μετά τη λήξη τους, οι όροι των συλλογικών συμβάσεων εξακολουθούσαν να είναι σε ισχύ για ένα εξάμηνο ακόμη, αλλά και «μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούσαν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας». Αυτό συνέβαινε διότι έπρεπε να δοθεί ο κατάλληλος χρόνος για να ολοκληρωθούν οι αναγκαίες διαπραγματεύσεις, με αποτέλεσμα την υπογραφή της νέας σύμβασης<sup>88</sup>.

Μετά την υπογραφή των Μνημονίων, ο παραπάνω νόμος για τη Μετενέργεια ΣΣΕ έχει αλλάξει. Συνεπώς, για κάθε ΣΣΕ που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, οι κανονιστικοί της όροι συνεχίζουν να ισχύουν μόνο για τρεις μήνες ακόμη. Μετά το πέρας του τριμήνου αυτού, αν δεν έχει συναφθεί η νέα σύμβαση, από τους κανονιστικούς όρους θα εξακολουθήσουν να ισχύουν μόνο εκείνοι που σχετίζονται με το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, τα επιδόματα ωρίμανσης, σπουδών, τέκνων, καθώς και επικίνδυνης εργασίας<sup>89</sup>. Όσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας είχαν είτε λήξει, είτε καταγγελθεί ως τις 14/02/2012 και είχαν περάσει οι έξι μήνες παράτασης της ισχύος τους, δεν μπορούσαν πια να έχουν νόμιμα αποτελέσματα ως συλλογικές συμβάσεις, ενώ οι όροι τους «παραμένουν στις ατομικές συμβάσεις ως απλοί ενοχικοί όροι»<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> Υποπ. ΙΑ 11 περ. 1, 2<sup>α</sup> του Ν. 4093/2012

<sup>88</sup> Αμαργιωτάκης Μ., (Ιανουάριος 2015), όπ.π. σ. 10-11.

<sup>89</sup> ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Δίκτυο Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων, Εργασιακά θέματα, Μέρος 1<sup>ο</sup>: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, σ.10

<sup>90</sup> Ν. 4046/2012 – ΠΥΣ 6/2012.

### **2.3.5 Συρροή ΣΣΕ**

Επιπρόσθετα, παλιότερα σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 1876/1990, αν οι αποδοχές και γενικά όλα τα εργασιακά θέματα ρυθμίζονταν από περισσότερες ισχύουσες ΣΣΕ, τότε εφαρμόζονταν η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Πλέον, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης έχει καταργηθεί. Όπως ορίζεται στο άρθρο 37, παρ. 5 του Ν.4042/2011 η ΕΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ, η οποία δεν πρέπει να περιλαμβάνει δυσμενέστερους όρους εργασίας για τους εργαζομένους, από εκείνους που ορίζουν οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις. Ωστόσο, ήδη από το 2010, είχε προβλεφθεί στο άρθρο 2 παρ. 7 του Ν. 3845/2010 ότι «οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας»<sup>91</sup>.

### **2.3.6 Μεσολάβηση-Διαιτησία**

Σύμφωνα με τα Άρθρα 14, 15, 16 του Ν. 1876/1990 τα ενδιαφερόμενα μέρη εάν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύγχαναν, είχαν το δικαίωμα ακόμη και μονομερώς να προσφύγουν στις υπηρεσίες μεσολάβησης ή στη Διαιτησία. Κάτι που περιορίστηκε από 14/2/2012 καθώς η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνεται κατά αποκλειστικότητα με κοινή συμφωνία των μερών. Επιπλέον, η προσφυγή στη Διαιτησία περιορίζεται στο καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνει κανένα άλλο ζήτημα ή ρήτρες που αποτελούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ ή Διαιτητικών Αποφάσεων<sup>92</sup>.

Με την υπ' αριθμόν 2307/2014 απόφαση, η ολομέλεια του συμβουλίου της επικρατείας, μετά την προσφυγή της ΓΣΕΕ και ΟΤΟΕ, ακύρωσε τις διατάξεις της ΠΥΣ 6/2012 που είχαν σχέση με την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, καθώς έκρινε ότι είναι αντισυνταγματική. Η Διαιτησία επανήλθε σε αυτή την απόφαση στο παλαιό καθεστώς και έτσι τα συμβαλλόμενα μέρη θα μπορούσαν να προσφύγουν μονομερώς στη Διαιτησία για τον καθορισμό του βασικού μισθού-ημερομισθίου, αλλά για όλων των εργασιακών θεμάτων. Η κυβέρνηση με το άρθρο 4 του Ν. 4303/14 επανακαθορίζει τους όρους προσφυγής στη Διαιτησία επιτρέποντας να παραμείνει ο κρατικός παρεμβατισμός του Ν. 3899/2010 και της ΠΥΣ 6/2012, σε αντίθεση με την απόφαση 2307/2014 του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου που γινόταν σύμφωνα με τις ΕΓΣΣΕ δέχεται την παρέμβαση του κράτους με τη ψήφιση του Ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/2012 σύμφωνα με την οποία από 14/02/2012, προβλέπεται μείωση 22% στα

---

<sup>91</sup> ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, όπ.π. σ. 12.

<sup>92</sup> Άρθρο 14, Ν.3899/2010- αρ. 3, ΠΥΣ 6/2012.

κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων που είχαν διαμορφωθεί με την ΕΓΣΣΕ από τις 15/07/2010 και μείωση 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών. Πλέον, η συναίνεση των εργαζομένων δεν ήταν απαραίτητη στη μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, επιτρέποντας στον εργοδότη να δράσει μονομερώς χωρίς να θεωρείται η πράξη αυτή ως βλαπτική μεταβολή<sup>93</sup>.

#### **2.4 Αλλαγές από 14/02/2012 και μετά με το Ν. 4046/2012<sup>94</sup>**

Οι ΣΣΕ θα συνάπτονται για ορισμένο χρόνο του οποίου η διάρκεια θα είναι από ένα έτος μέχρι και τρία έτη.

Οι ΣΣΕ οι οποίες μέχρι την 14/02/2012 βρίσκονταν ήδη σε ισχύ 24 μήνες ή περισσότερο έληξαν στις 14/02/2013.

Οι ΣΣΕ οι οποίες μέχρι την 12/02/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για διάστημα μικρότερο των 24 μηνών έληξαν όταν θα συμπληρώνονταν τρία χρόνια από την ημέρα που ξεκίνησαν να ισχύουν, εκτός αν γινόταν νωρίτερα καταγγελία κατά τα οριζόμενα του άρθρου 12 του Ν. 1876/1990.

Οι ΣΣΕ που έληξαν οι καταγγέλθηκαν και το εξάμηνο παράτασης της ισχύος τους μέχρι 14/02/2012 είχε παρέλθει, έπαψαν ως συλλογικές συμβάσεις να παράγουν έννομα αποτελέσματα και απώλεσαν τον κανονιστικό χαρακτήρα των όρων τους, ο οποίος παρέμεινε ως απλός ενοχικός όρος στις ατομικές συμβάσεις.

Η ισχύς των κανονιστικών όρων συνεχίζεται για ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους στις ΣΣΕ. Αν δεν γίνει, όμως, σύναψη νέας ΣΣΕ με τη λήξη του τριμήνου, τότε από τους κανονιστικούς όρους συνεχίζουν να ισχύουν οι όροι για το βασικό μισθό και ημερομίσθιο όπως και το επίδομα σπουδών, το επίδομα τέκνων, το επίδομα ωρίμανσης και επικίνδυνης εργασίας, εφόσον προβλέπονταν στις ΣΣΕ που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Επίσης, κάθε άλλο επίδομα που προβλεπόταν σε αυτές παύει να ισχύει. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα αν περικόψει τα υπόλοιπα επιδόματα, όχι όμως την υποχρέωση.

Αν υπάρχουν αμφιβολίες ή διένεξη ως προς το ποια επιδόματα δεν ισχύουν ή τα όρια τους δεν καθορίζονται ακριβώς, όπως το επίδομα επικινδυνότητας, τότε η απόφαση είναι μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών στη ΣΣΕ.

Η ισχύς των θεσμικών όρων συνεχίζεται εκτός αν γίνει αντικατάστασή τους από εκείνους της νέας ΣΣΕ.

---

<sup>93</sup> Κυριακούλιας Π., (2012), Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο-Πανόραμα της μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, σ. 16-19.

<sup>94</sup> Ν. 4046/2012 (Μνημόνιο 2), Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου, αρ. 6 της 28-02-2012. Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012 (ΦΕΚ Α' 38/28-02-2012).



#### **2.4.1 Πάγωμα αυξήσεων**

Σύμφωνα με την ΠΥΣ 6/2012 από 14/02/2012 αναστέλλονται οι διατάξεις, οι νόμοι, οι κανονιστικές πράξεις, οι συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών και ημερομισθίων, υπηρεσιακών ωριμάνσεων, μέχρι το ποσοστό ανεργίας να πέσει κάτω του 10%<sup>95</sup>.

#### **2.4.2 Αλλαγές σε κατώτατα όρια μισθών-ημερομισθίων σύμφωνα με το Ν. 4093/11-12-2012**

Στα πλαίσια μιας κοινωνίας πολύ σημαντικό ρόλο έχει ο κατώτατος μισθός, μιας και αποτελεί προστατευτικό όριο για τον εργαζόμενο κατά την είσοδό του στην αγορά εργασίας. Σημασία δεν έχει τόσο η ύπαρξη ενός κατώτατου μισθού, όσο το ύψος στο οποίο έχει καθοριστεί ο κατώτατος μισθός. Στην Ελλάδα ήδη από το 2010 έχει ξεκινήσει μία άνευ προηγούμενου μείωση των κατώτατων μισθών έχοντας ως πρόσχημα την άνοδο της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση της ανεργίας<sup>96</sup>.

Πιο αναλυτικά, με το Ν. 4093/2012 ανατρέπεται το σύστημα που καθορίζει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων, τα οποία πλέον καθορίζονται νομοθετικά. Σύμφωνα με το Ν.4093/2012 (περιπ. 1 υποπ. ΙΑ, 11), η διαδικασία για τη διαμόρφωση του νομοθετικώς καθορισμένου κατώτατου μισθού θα ορίζεται με πράξη υπουργικού συμβουλίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου της χώρας λαμβάνοντας υπόψη τα ποσοστά ανεργίας.

Στον ίδιο νόμο (περιπ. 3 υποπ. ΙΑ. 11) έγινε καθορισμός για πρώτη φορά των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων με τους υπαλλήλους 25 ετών και πάνω να ορίζεται στα 586,08 ευρώ και στα 26,18 ευρώ το ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες, ενώ για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών στα 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες της ίδιας ηλικίας στα 22.83 ευρώ.

Στον κατώτατο μισθό των υπαλλήλων 25 ετών και πάνω έχουμε προσαύξηση 10% για κάθε τριετία και μέχρι και 3 τριετίες, συνολικά 30% για εννέα έτη και πάνω προϋπηρεσία. Στο κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες από 25 ετών και πάνω έχουμε προσαύξηση 5% για κάθε τριετία και μέχρι 6 τριετίες και στο σύνολο 30% για 18 έτη προϋπηρεσία και πάνω. Στο κατώτατο μισθό υπαλλήλων κάτω των 25 έχουμε προσαύξηση 10% για μία τριετία και για 3 έτη προϋπηρεσία και πάνω. Στο κατώτατο ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών έχουμε προσαύξηση 5% για κάθε τριετία και μέχρι δύο τριετίες και στο σύνολο, δηλαδή, 10% για έξι χρόνια προϋπηρεσία και πάνω.

Στους υπαλλήλους μετράει η προϋπηρεσία που αποκτήθηκε μετά τη συμπλήρωση του 19<sup>ου</sup> έτους, ενώ στους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18<sup>ου</sup> έτους σε

---

<sup>95</sup> Κυριακούλιας Π., όπ.π. σ.27.

<sup>96</sup> Βλ. σχετικά: Κουζής Γ. (10/02/2013), Πλήρης η ανατροπή στη διαμόρφωση των μισθών, ΑΣΚ-ΕΠΗΕΑ Ανανεωτική Συνδικαλιστική Κίνηση.

οποιοδήποτε εργοδότη και ειδικότητα μέχρι τις 14/02/2012, όπως προβλεπόταν από το Ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/2012.

Στο νομοθετικά καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο δεν περιλαμβάνεται καμία προσαύξηση εκτός από την προσαύξηση της προϋπηρεσίας.<sup>97</sup>

## **2.5 Διαθεσιμότητα εργαζομένου**

Κατά τη περίοδο οικονομικής κρίσης, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας, η απειλή για την απώλεια θέσεων εργασίας ενεργοποιεί σε μεγάλο βαθμό το θεσμό της διαθεσιμότητας και την επιβολή σχετικών ρυθμίσεων. Συνοπτικά, οι αλλαγές που εμφανίζονται σχετικά με την ανάπτυξη των μέτρων διαθεσιμότητας είναι η επέκταση του χρόνου διαθεσιμότητας και η καθιέρωσή της σε ολική ή μερική διαθεσιμότητα, ο περιορισμός του χρόνου διαθεσιμότητας ανά ημερολογιακό έτος και η άρση της δυνατότητας σύνδεσης του χρόνου διαθεσιμότητας μεταξύ συνεχόμενων ετών και η θέσπιση ανώτατου ποσοστού επί του συνόλου απασχόλησης.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Ν.3846/2010<sup>98</sup> όταν σε μια επιχείρηση περιορίζεται η οικονομική της δραστηριότητα<sup>99</sup> τότε μπορεί να θέσει εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους εργαζόμενους της, αντί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους τους ή αν δεν υπάρχουν με το σύνολο των εργαζομένων. Η συνολική διάρκεια της διαθεσιμότητας δεν πρέπει να υπερβαίνει τους τρεις μήνες ετησίως και για να τεθεί ο εργαζόμενος ξανά σε διαθεσιμότητα πρέπει να περάσουν τουλάχιστον άλλοι τρεις μήνες. Η διαθεσιμότητα των εργαζομένων πρέπει να γνωστοποιείται από τον εργοδότη στις υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ. Ο εργαζόμενος για το διάστημα που είναι σε διαθεσιμότητα παίρνει το μισό του μέσου όρου από τις τακτικές αποδοχές των τελευταίων δύο μηνών που βρισκόταν σε πλήρη απασχόληση. Σε περίπτωση που ο εργοδότης αντιμετωπίζει δυσκολίες πληρωμής για κάποιο διάστημα και θέτει σε διαθεσιμότητα κάποιο εργαζόμενο χωρίς να έχει μειωθεί ή διακοπεί ο κύκλος εργασιών της επιχείρησης, αυτό δεν θεωρείται περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας.

Σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα χωρίς αυτή να γίνει εγγράφως, έστω και με τη σύμφωνη γνώμη του, τότε δεν υπολογίζεται ως έγκυρη και θα πρέπει ο εργοδότης να του πληρώσει όλο το ποσό των αποδοχών του και να δεχτεί τον εργαζόμενο πίσω στην εργασία του.

---

<sup>97</sup> INE/ΓΣΕΕ (2013), Η Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, κεφ. 5.2.4, Μνημόνια και κατώτατος μισθός στην Ελλάδα.

<sup>98</sup> Με το άρθρο 4 του Ν. 3846/2010 αντικαταστάθηκε το άρθρο 10 του Ν.3198/1955, όπως αυτό συμπληρώθηκε με το ν. δ. 206/1974 για τη διαθεσιμότητα των μισθωτών.

<sup>99</sup> Σύμφωνα με τη νομολογία ως περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης θεωρείται ο μειωμένος κύκλος εργασιών, η αδυναμία διάθεσης των προϊόντων και η πρόσκαιρη διακοπή ή γενικότερα ο περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης.



Όσον αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους, με το Ν. 4172/2013, Άρθρο 90, επιτρέπεται η κατάργηση θέσεων στα υπουργεία, στις δημόσιες υπηρεσίες, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης<sup>100</sup>.

Με την κατάργηση των θέσεων το προσωπικό τίθεται σε διαθεσιμότητα με βάση τα προσόντα του κάθε υπαλλήλου. Για τον καθορισμό των προσόντων των υπαλλήλων τα κριτήρια είναι η βασική και επαγγελματική εκπαίδευση, η εργασιακή και διοικητική εμπειρία, τα ειδικά καθήκοντα όπως η υπηρεσία σε διεθνείς οργανισμούς, η εργασιακή φυσιογνωμία όπως οι δεξιότητες, οι επιδόσεις, οι επαναλαμβανόμενες αναρρωτικές άδειες ή απουσίες και φυσικά ο τρόπος πρόσληψης, για παράδειγμα γραπτός διαγωνισμός ΑΣΕΠ, πρόσληψη με σειρά προτεραιότητας με ΑΣΕΠ ή άλλη διαδικασία στην οποία εποπτεύει το ΑΣΕΠ. Με την αντικατάσταση της παρ. 2 του Άρθρου 101 του Ν. 3528/2007 μειώνεται η διάρκεια της διαθεσιμότητας από ένα έτος σε οχτώ μήνες.

## **2.6 Εταιρείες προσωρινής απασχόλησης**

Εταιρείες προσωρινής απασχόλησης είναι οι εταιρείες ή επιχειρήσεις που αντικείμενο δραστηριότητάς τους είναι να παρέχουν- δανείζουν σε άλλο εργοδότη (έμμεσο, τρίτο) μισθωτούς τους ως προσωρινά απασχολούμενους. Προσωρινή απασχόληση είναι η εργασία που παρέχει για περιορισμένο χρονικό διάστημα ένας εργαζόμενος σε άλλον έμμεσο εργοδότη. Ο μισθωτός συνδέεται με τον (άμεσο) εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή αορίστου χρόνου<sup>101</sup>. Από τον παραπάνω ορισμό προκύπτουν δύο βασικά στοιχεία της εργασίας υπό το καθεστώς της προσωρινής απασχόλησης. Το πρώτο έχει να κάνει με τον εργαζόμενο, ο οποίος συνδέεται με δύο εργοδότες, ωστόσο με διαφορετικό τρόπο σε κάθε περίπτωση<sup>102</sup>. Συνεπώς, πρόκειται για μία εργασιακή σχέση τριών συμβαλλόμενων μερών<sup>103</sup>. Το δεύτερο στοιχείο είναι η προσωρινότητα. Η εργασία που προσφέρει ο εργαζόμενος στον έμμεσο εργοδότη είναι για περιορισμένο χρονικό διάστημα.

Με το Άρθρο 20, παρ. 2 του Ν. 2956/2001 οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης έχουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη, δεν επιτρέπεται η άσκηση άλλης δραστηριότητας, με εξαίρεση να μεσολαβήσουν (κατόπιν χορηγήσεως ειδικής άδειας) για την εύρεση θέσης εργασίας και να αξιολογήσουν ή να καταρτίσουν ανθρώπινο δυναμικό.

---

<sup>100</sup> Άρθρο 90 «Διαθεσιμότητα» του Ν. 4172/23, Ιούλιος 2013 (ΦΕΚ Α' 167), Εφημερίδα της κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αρ. φύλλου 167.

<sup>101</sup> Ορισμός προσωρινής απασχόλησης σύμφωνα με την παρ. 2 του Άρθρου 20 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α').

<sup>102</sup> Παπαδημητρίου Κ., Η προσωρινή απασχόληση- Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργασίας, σ.10

<sup>103</sup> Κουκιάδης Ι., Τριμερείς σχέση εκ παροχής εργασίας, σ.270

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

---

Η σύσταση των ΕΠΑ γίνεται μόνο σαν Ανώνυμη Εταιρεία με μετοχικό κεφάλαιο. Η άδεια για την ίδρυση και λειτουργία τους παρέχεται από τον Υπουργό εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων μετά την γνωμοδότηση από την επιτροπή προσωρινής απασχόλησης. Η έγγραφη σύμβαση εργασίας είναι προϋπόθεση για την εργασία με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Στη σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ ΕΠΑ και μισθωτού απαραίτητα αναφέρονται η διάρκεια, οι όροι της εργασίας, οι όροι εργασίας στον έμμεσο-τρίτο εργοδότη, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης και ότι άλλο πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός. Επίσης, προσδιορίζονται οι αποδοχές του μισθωτού οι οποίες δεν γίνεται να είναι χαμηλότερες.

Αν στο διάστημα σύναψης της σύμβασης δεν είναι δυνατή η μνεία του έμμεσου εργοδότη ή δεν προσδιορίζεται ο χρόνος εργασίας αυτό θα πρέπει να αναφέρεται στους όρους και τις συνθήκες της σύμβασης. Ο εργαζόμενος μπορεί να απασχοληθεί μόνο μετά τη σύναψη της σύμβασης στον έμμεσο εργοδότη. Με το Άρθρο 3 του Ν. 3846/2010 αντικαταστάθηκε το Άρθρο 20 του Ν. 2956/2001, στο οποίο προστέθηκε η διάταξη που ορίζει ότι πρέπει να υπάρχουν συγκεκριμένοι λόγοι που δικαιολογούνται από ανάγκες που είναι έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές για να παραχωρηθεί ο μισθωτός σε έμμεσο εργοδότη.

Με το Άρθρο 3 του Ν. 3846/2010 αντικαταστάθηκε επίσης και το Άρθρο 22 του Ν. 2956/2001 στο οποίο προστέθηκε ότι για τη σύναψη της σύμβασης πρέπει να αναφέρονται πλέον των προηγούμενων όρων και οι λόγοι για τους οποίους παραχωρείται ο εργαζόμενος. Επιπλέον γίνεται ενημέρωση των κενών θέσεων στους προσωρινά απασχολούμενους ώστε να έχουν τις ίδιες δυνατότητες πρόσληψης σε μόνιμη θέση εργασίας στην επιχείρηση και στους εκπροσώπους των εργαζομένων από τον έμμεσο εργοδότη για τον αριθμό, το σχέδιο χρήσης και τις προοπτικές πρόσληψης των προσωρινά απασχολούμενων.

Στους προσωρινά απασχολούμενους παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που ισχύουν και για τους άμεσα εργαζόμενους εκτός αν ισχύουν αντικειμενικοί λόγοι που δεν το επιτρέπουν.

Με το Άρθρο 123 του Ν. 4052/2012 η σύσταση των ΕΠΑ γίνεται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα με κεφάλαιο τουλάχιστον 176.083,00 ευρώ.

Για να ξεκινήσουν τη δραστηριότητά τους οι ΕΠΑ απαιτείται αναγγελία της έναρξης δραστηριότητάς τους στη διεύθυνση απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Με το Ν. 4093/2012 οι ΕΠΑ μπορούν πλέον να ασκούν συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό. Για τη σύσταση των ΕΠΑ καταργείται το ελάχιστο κεφάλαιο που απαιτούνταν, ο ελάχιστος αριθμός απασχολούμενων, η απαίτηση τεχνικού εξοπλισμού και ελάχιστου κύριου χώρου 150 τμ και 80 τμ για υποκατάστημα.

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

Σύμφωνα με τον Υπουργό Εργασίας<sup>104</sup> απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση εργατοτεχνικού προσωπικού σε έμμεσο εργοδότη για τις εργασίες, όπως αναφέρονται στο παρακάτω πίνακα:

α/α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
1	Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη
2	Άντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου
3	Εξόρυξη μεταλλευμάτων
4	Λοιπά ορυχεία και λατομεία (εκτός της εξόρυξης αλατιού)
5	Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου
6	Παραγωγή βιομηχανικών αερίων και εμφιάλωση υγραερίων
7	Παραγωγή λιπασμάτων και αζωτούχων ενώσεων
8	Παραγωγή πλαστικών σε πρωτογενείς μορφές
9	Παραγωγή παρασιτοκτόνων και άλλων αγροχημικών προϊόντων
10	Παραγωγή χρωμάτων, βερνικιών και παρόμοιων επιχρισμάτων, μελανιών τυπογραφίας και μαστιχών
11	Παραγωγή εκρηκτικών και πυροτεχνημάτων
12	Ναυπήγηση πλοίων και πλωτών κατασκευών
13	Επισκευή και συντήρηση πλοίων και σκαφών
14	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού
15	Παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος
16	Μεταφορά και Διανομή Ηλεκτρικού ρεύματος
17	Εργασίες με ραδιενεργά υλικά ή ιοντίζουσες ακτινοβολίες ή πυρηνικά υλικά
18	Εργασίες με αμιάντο ή υλικά που περιέχουν αμιάντο

Η απαγόρευση αυτή δεν αφορά τις εργασίες για τις οποίες η εκτέλεσή τους απαιτεί πτυχίο, άδεια ασκήσεως επαγγέλματος ανάλογης ειδικότητας, διπλώματος ή επιμόρφωσης και τους φύλακες, θυρωρούς, επιστάτες και τέλος, υπαλλήλους γραφείου<sup>105</sup>. Τέλος, η προσωρινή απασχόληση δεν παρουσιάζει ενδιαφέρον μονάχα από τη πλευρά του εργατικού δικαίου, αλλά πρόκειται και για μία πρακτική που εξετάζεται και από την επιστήμη της διοίκησης επιχειρήσεων<sup>106</sup>, μιας και αποτελεί μια χρήσιμη και αποτελεσματική μέθοδο για τη διαχείριση του ανθρωπίνου δυναμικού.

<sup>104</sup> Άρθρο 2 της υπ' αριθμόν 4690/12/13-01-2014 υπουργικής απόφασης.

<sup>105</sup> Αμαργιωτάκης Μ., ό.π. σ. 34-37.

<sup>106</sup> Αγρατιδάς Κ., Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης- Η επίδραση στην αγορά εργασίας- Διεθνής τάση- Ελληνική Εμπειρία(Νομική Βιβλιοθήκη 2006)

## 2.7 «Δανεισμός ή ενοικίαση εργαζομένου» - σύμβαση δανεισμού

Ο δανεισμός ή η ενοικίαση εργαζομένων είναι η πλέον αναπτυσσόμενη ευέλικτη μορφή απασχόλησης τα τελευταία είκοσι χρόνια στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, αν και ακόμη και σήμερα παρουσιάζει περιορισμένη εφαρμογή. Ο όρος «ενοικιαζόμενοι μισθωτοί» δεν είναι καινούριος, αλλά αποτελεί μία παράφραση της παλαιότερης μορφής εργασίας «δανεισμός μισθωτών»<sup>107</sup>. Στη χώρα μας νομιμοποιήθηκε <sup>108</sup> το 2001 και σύμφωνα με στοιχεία εργατικών κέντρων σήμερα λειτουργούν πάνω από 40 εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης<sup>109</sup> και περισσότεροι από 50.000 εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης λόγω της οικονομικής κρίσης<sup>110</sup>.

Συγκεκριμένα, σύμβαση δανεισμού είναι η σύμβαση μεταξύ αρχικού εργοδότη-εργαζομένου-τρίτου κατά την οποία ο αρχικός εργοδότης δανείζει τον εργαζόμενο του, που συνδέεται μαζί του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στον τρίτο για συγκεκριμένο διάστημα<sup>111</sup>.

Διακρίνεται σε γνήσιο και μη γνήσιο δανεισμό<sup>112</sup>. Γνήσιο δανεισμό έχουμε με την παραχώρηση ενός εργαζομένου, από τον εργοδότη του, σε άλλο εργοδότη για κάποιο διάστημα συνήθως σε εταιρείες του ίδιου ομίλου, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό του εργοδότη. Μη γνήσιο δανεισμό έχουμε όταν ο εργαζόμενος δανείζεται σε τρίτο εργοδότη εξ αρχής από τον αρχικό εργοδότη ο οποίος είναι εταιρεία προσωρινής απασχόλησης<sup>113</sup>. Η αρχική σύμβαση εργασίας δεν επηρεάζεται από τη σύμβαση δανεισμού και αρμόδιος για την τήρησή της είναι ο αρχικός εργοδότης, όπως επίσης και για την καταγγελία της. Ο τρίτος εργοδότης καθορίζει τα πλαίσια εργασίας του εργαζόμενου με την προϋπόθεση να τηρούνται οι όροι της σύμβασης εργασίας του αρχικού εργοδότη με τον εργαζόμενο, να τηρείται η εργατική νομοθεσία και να παρέχεται ασφάλεια και οι απαραίτητες συνθήκες υγιεινής.

Με το Ν. 2956/2001 θεσπίστηκε για πρώτη φορά το νομοθετικό πλαίσιο για τη σύσταση και λειτουργία των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, καθώς και τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων σε αυτές. Ο νόμος αυτός καθόριζε το μέγιστο διάστημα απασχόλησης στον τρίτο εργοδότη το οποίο ήταν οχτώ μήνες και μπορούσε να ανανεωθεί για άλλους οχτώ μήνες, χωρίς να μετατρέπεται η σύμβαση εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Στην περίπτωση που συνεχίζει να

---

<sup>107</sup> Αναγνωστόπουλος Β., (2001), Ενοικιαζόμενοι μισθοί, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, τόμος 60ός.

<sup>108</sup> Στην Ελλάδα αρχικά νομιμοποιήθηκε με το Άρθρο 20 του Ν. 2956/2001, ο οποίος καθορίζει το καθεστώς λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.

<sup>109</sup> Ο ρόλος και η λειτουργία των ΕΠΑ αναλύθηκε σε προηγούμενη ενότητα.

<sup>110</sup> [www.ergasiaka.net](http://www.ergasiaka.net)

<sup>111</sup> ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής 2012-2015, Εργασιακά θέματα: Δανεισμός εργαζομένων, σ. 2.

<sup>112</sup> ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, όπ.π. σ. 2

<sup>113</sup> Ληξουριώτης (2002), Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο των «ΕΠΑ», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, σ.43

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

απασχολείται ο εργαζόμενος μετά τη λήξη και την ανανέωση για διάστημα δύο μηνών και πάνω, μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου.

Ο Ν. 3846/2010 που αντικατέστησε τον προηγούμενο ορίζει ότι το μέγιστο διάστημα απασχόλησης ήταν δώδεκα μήνες το οποίο γινόταν δεκαοχτώ, αν ο εργαζόμενος αναπλήρωνε μισθωτό που η σύμβασή του βρισκόταν σε αναστολή και εδώ σε περίπτωση υπέρβασης του η σύμβαση μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου με το τρίτο εργοδότη. Με το Ν. 3899/2010 το μέγιστο διάστημα απασχόλησης ήταν 36 μήνες και πάλι, σε υπέρβαση του, η σύμβαση μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου με τον τρίτο εργοδότη.

Επιπλέον, το Άρθρο 117 παρ. 4<sup>α</sup> του Ν. 4052/2012 καθορίζει ότι η συνέχιση της απασχόλησης με τη λήξη της αρχικής τοποθέτησης και των ανανεώσεών της ή ακόμα και με νέα τοποθέτηση, δεν έχει μεσολαβήσει διάστημα 45 ημερών, τότε η σύμβαση θεωρείται αορίστου χρόνου μεταξύ εργαζόμενου και έμμεσου εργοδότη. Με το Άρθρο 1 περ 4 υποπαράγραφος ΙΑ.8 του Ν. 4093/2012 τροποποιήθηκε το Άρθρο 117 παρ. 4.α του Ν. 4052/2012 και το διάστημα μεσολάβησης μειώθηκε από 45 ημέρες στις 23.

Ο αρχικός εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει μισθό, επίδομα άδειας, δώρα και ασφαλιστικές εισφορές, εκτός και αν συμφωνήθηκε διαφορετικά με την υπογραφή της συμφωνίας δανεισμού. Οποιοσδήποτε αξιώσεις του μισθωτού που έχουν σχέσεις με υπερωρίες, απασχόληση τις Κυριακές, αργίες, ρεπό βαρύνουν το τρίτο εργοδότη.

Ο εργαζόμενος μπορεί να συνάψει συμφωνία με το τρίτο εργοδότη κατά τη διάρκεια του δανεισμού του στην οποία να ρυθμίζονται οι όροι αμοιβής αλλά και εργασίας του, όπως πρόσθετες παροχές και βαθμολογική εξέλιξη. Η συμφωνία αυτή δεν δεσμεύει τον αρχικό εργοδότη, οπότε δεν θεωρείται βλαπτική μεταβολή η επιστροφή του στον αρχικό εργοδότη σε κατώτερη θέση.

### **➤ Πότε δεν επιτρέπεται η απασχόληση μισθωτού σε τρίτο εργοδότη.**

Με το Άρθρο 24 του Ν. 2956/2001 δεν επιτρέπεται η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης μισθωτού με τρίτο εργοδότη, όταν α) ο μισθωτός αντικαταστήσει εργαζόμενο που απεργεί, όταν β) ο τρίτος εργοδότης είχε κάνει ομαδικές απολύσεις στην ίδια ειδικότητα την προηγούμενη χρονιά και γ) όταν ο τρίτος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/1994 ή στις διατάξεις του Ν. 2527/1997, όπως ισχύουν.

Το Άρθρο 24 του Ν. 2956/2001 αντικαταστάθηκε με το Ν. 3846/2010, ο οποίος ορίζει ότι δεν επιτρέπεται η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης μισθωτού σε τρίτο εργοδότη όταν α) ο μισθωτός αντικαταστήσει εργαζόμενο που απεργεί, όταν β) ο τρίτος εργοδότης είχε κάνει ομαδικές απολύσεις την προηγούμενη χρονιά ή το προηγούμενο εξάμηνο είχε απολύσει για οικονομοτεχνικούς λόγους εργαζόμενους



της ίδιας ειδικότητας, όταν γ) ο τρίτος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/1994 ή στις διατάξεις του Ν. 2527/1997 όπως ισχύουν, όταν δ) η εργασία είναι επικίνδυνη εξαιτίας της φύσης της για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και δ) όταν ο απασχολούμενος έχει υπαχθεί σε διατάξεις για ασφαλίσεις εργατοτεχνικών οικοδομών.

## **2.8 Απολύσεις-Αποζημιώσεις**

Με το Ν. 3863/2010 τροποποιήθηκαν τα όρια προειδοποίησης για την απόλυση μισθωτού που ίσχυαν με το Ν. 2112/1920.

Σύμφωνα με το Άρθρο 74 του Ν. 3863/2010 ισχύει ότι η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μισθωτού διάρκειας μεγαλύτερης των δύο μηνών γινόταν να καταγγελλθεί μετά την έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη για υπαλλήλους που εργάστηκαν από δύο μήνες έως δύο χρόνια χρειάζεται προειδοποίηση ένα μήνα πριν, από δύο χρόνια συμπληρωμένα έως πέντε χρόνια προειδοποίηση δύο μήνες πριν, από πέντε χρόνια συμπληρωμένα έως δέκα χρόνια προειδοποίηση τρεις μήνες πριν, από δέκα χρόνια συμπληρωμένα έως δεκαπέντε χρόνια, προειδοποίηση τέσσερις μήνες πριν, από δεκαπέντε χρόνια συμπληρωμένα έως είκοσι χρόνια προειδοποίηση πέντε μήνες πριν και από είκοσι χρόνια και πάνω προειδοποίηση έξι μήνες πριν.

Το Άρθρο 17 του Ν. 3899/2010 τροποποιεί το Άρθρο 74 του Ν.3863/2010 στο οποίο προστίθεται ότι οι πρώτοι δώδεκα μήνες σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου λογίζονται ως δοκιμαστική περίοδος οπότε είναι δυνατή η καταγγελία της σύμβασης χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση εκτός αν έχει συμφωνηθεί διαφορετικά. Επίσης, η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μισθωτού διάρκειας μεγαλύτερης των δώδεκα μηνών γινόταν να καταγγελλθεί μετά την έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη για υπαλλήλους που εργάστηκαν από δώδεκα μήνες έως δύο χρόνια χρειάζεται προειδοποίηση ένα μήνα πριν την απόλυση.

Με το Ν. 4093/2012<sup>114</sup> και την τροποποίησή του από την 19/11/12 πράξη νομοθετικού περιεχομένου<sup>115</sup> ισχύει ότι για υπαλλήλους που εργάστηκαν στον ίδιο εργοδότη από δώδεκα μήνες συμπληρωμένους έως δύο χρόνια η προειδοποίηση γίνεται ένα μήνα πριν, από δύο χρόνια συμπληρωμένα μέχρι πέντε χρόνια προειδοποίηση δύο μήνες πριν, από πέντε χρόνια συμπληρωμένα έως 10 χρόνια προειδοποίηση τρεις μήνες πριν και τέλος, από δέκα χρόνια και πάνω προειδοποίηση τέσσερις μήνες πριν.

Επίσης, με το Ν. 4093/2012 ( Άρθρο 1, περ. 1, υπ. ΙΑ. 12) γίνεται επακριβής προσδιορισμός του χρόνου που ξεκινάει να ισχύει η έγγραφη προειδοποίηση, ο οποίος αρχίζει την επόμενη μέρα που γνωστοποιείται στον εργαζόμενο και λήγει όταν λήξει η προθεσμία προειδοποίησης, οπότε σταματάει η σχέση εργασίας. Η προθεσμία

---

<sup>114</sup> Ν. 4093/2012 Άρθρο 1 περ. 1 υποπ. ΙΑ. 12

<sup>115</sup> Α' 229, Άρθρο 10 παρ. 9



οχτώ ημερών, σύμφωνα με το Άρθρο 9 του Ν. 3198/1955, κατά την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει στον ΟΑΕΔ την ενεργηθείσα καταγγελία αρχίζει από την επόμενη μέρα που γνωστοποιείται η έγγραφη προειδοποίηση στον εργαζόμενο με τη καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με προειδοποίηση και τη λήξη του διαστήματος προειδοποίησης ο εργοδότης καταβάλλει το μισό της αποζημίωσης που θα ίσχυε σε καταγγελία χωρίς προειδοποίηση<sup>116</sup>.

### 2.8.1 Απόλυση-αποζημίωση χωρίς προειδοποίηση

Η απόλυση ενός υπαλλήλου μπορεί να γίνει με ή χωρίς προειδοποίηση και μπορεί να θεωρηθεί έγκυρη και στις δύο περιπτώσεις μόνο αν μαζί με το έγγραφο κοινοποίησης της καταγγελίας καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση.

Η παράγραφος 1, του Άρθρου 3 του Ν. 2112/1920 αντικαταστήθηκε από την περ. 2, υποπ. ΙΑ 12, Άρθρο 1 του Ν. 4093/2012, σύμφωνα με την οποία γίνεται αναδιαμόρφωση του πλαισίου υπολογισμού του ποσού αποζημίωσης και επανακαθορισμός του για καταγγελία σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση, το ύψος της οποίας καθορίζεται στο παρακάτω πίνακα, εκτός αν βάση σύμβασης ή εθίμου οφείλεται μεγαλύτερο ποσό. Στη συνέχεια παρατίθεται πίνακας με τις αναλογίες αποζημίωσης σχετικά με τον χρόνο υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
12 μήνες συμπληρωμένοι έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών

Η αποζημίωση καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα εργασίας πλήρους απασχόλησης πριν να γίνει η καταγγελία.

<sup>116</sup> Απολύσεις – Αποζημιώσεις, [www.ergasiaka.net](http://www.ergasiaka.net)

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

Σύμφωνα με το Ν. 3198/1995 Άρθρο 5, αν οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα ξεπερνούν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου ενός ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30, τότε το επιπλέον ποσό δεν λαμβάνεται υπόψη.

Για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους που στις 12/11/2012 συμπλήρωσαν δεκαεφτά χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη προβλέπεται επιπλέον αποζημίωση, εκτός της κανονικής, που αυξάνεται κάθε χρόνο εργασίας, παραπάνω κατά ένα μηνιαίο μισθό μέχρι δώδεκα μηνιαίους μισθούς. Η επιπλέον αποζημίωση καθορίζεται βάση των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα πλήρης απασχόλησης πριν την καταγγελία, ενώ για αποδοχές που υπερβαίνουν τις 2000 ευρώ το επιπλέον ποσό δεν λαμβάνεται υπόψη<sup>117</sup>.

Η επιπλέον αποζημίωση διαμορφώνεται στον παρακάτω πίνακα:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ: ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (στις 12-11-2012)	Ποσό αποζημίωσης
17 έτη συμπληρωμένα	1 μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών

Επιπλέον αποζημίωση γήρατος ιδιωτικών υπαλλήλων. Για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους οι οποίοι πληρούν τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος διατυπώνεται εξαίρεση η οποία αναφέρεται μόνο στο ποσό των αποδοχών που λαμβάνονται υπόψη και σαν χρόνος υπηρεσίας που λαμβάνεται υπόψη είναι αυτός που συμπλήρωσε ο εργαζόμενος μέχρι 12/11/2012 στον ίδιο εργοδότη, όποτε και να πάρει σύνταξη. Τέλος, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης το ποσό που ξεπερνά το οκταπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30 δεν λαμβάνεται υπόψη<sup>118</sup>.

<sup>117</sup> [www.tax-profit.gr](http://www.tax-profit.gr)

<sup>118</sup> [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

### 2.8.2 Ατομικές απολύσεις

Όσον αφορά τις ατομικές απολύσεις παρατηρούμε τον περιορισμό των αντικινήτρων καταγγελίας σύμβασης με τη μείωση κατά έμμεσο τρόπο του ποσού της αποζημίωσης μέχρι 50% μειώνοντας το χρόνο προειδοποίησης απόλυσης, με το Άρθρο 74/3893/2010 παράγραφοι 4, 5, έχουμε την κατάργηση της υποχρέωσης της άμεσης καταβολής όλου του ποσού της αποζημίωσης με τη θέσπιση της προκαταβολής του ποσού αποδοχών δύο μηνών (για αποζημίωση που υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών) και τη δυνατότητα εξόφλησης σε διμηνιαίες δόσεις του υπόλοιπου ποσού, με την προϋπόθεση ότι το ύψος των δόσεων δεν πρέπει να είναι μικρότερο των αποδοχών δύο μηνών, εκτός αν το υπόλοιπο είναι μικρότερο. Για τους εργαζομένους 55-64 ετών στους οποίους έγινε καταγγελία της σύμβασης, ανεξαρτήτως του είδους απόλυσης (ατομική ή ομαδική), δίνεται το δικαίωμα της αυτασφάλισης εφόσον παραμένουν άνεργοι και μπορούν να το ασκήσουν εντός διμήνου από την καταγγελία. Με το δικαίωμα αυτό ο εργοδότης που κατήγγειλε τη σύμβαση υποχρεούται να καταβάλει το 50% του κόστους της αυτασφάλισης για τρία έτη στους ασφαλισμένους ηλικίας 55-60 ετών και το 80% για τρία έτη στους ασφαλισμένους ηλικίας 60-64 ετών. Το υπόλοιπο κόστος της αυτασφάλισης το καλύπτει ο ΟΑΕΔ μέσω ειδικών προγραμμάτων οικονομικής ενίσχυσης για όσο χρόνο υφίσταται η υποχρέωση καταβολής του δικαιώματος της αυτασφάλισης από τον εργοδότη και για ποσοστό 50% ή 20% του κόστους. Επίσης, προβλέπεται η ένταξη στα προγράμματα του ΟΑΕΔ του συνόλου των απολυόμενων ηλικίας 55-64 ετών για εργασία στο δημόσιο. Η δαπάνη για τα προγράμματα βαρύνει το κλάδο ΛΑΕΚ. Η ρύθμιση των όρων, των προϋποθέσεων και της δυνατότητας να επιμηκυνθεί ο χρόνος κάλυψης των δαπανών σε εξαιρετικές περιπτώσεις μετά τα τρία χρόνια με πόρους του ΛΑΕΚ γίνεται με απόφαση του Υπουργού εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης μετά την έγκριση από το ΔΣ του ΟΑΕΔ της γνώμης της επιτροπής διαχείρισης του ΛΑΕΚ.

Με το Άρθρο 66 του Ν. 3996/2011 έγινε αντικατάσταση των παραγράφων 4 και 5 του Άρθρου 74 του Ν. 3863/2010 και ισχύει ότι για τους εργαζόμενους ασφαλισμένους στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ ηλικίας 55-64 ετών στους οποίους έγινε καταγγελία της σύμβασης ανεξαρτήτως είδους (ατομική ή ομαδική) δίνεται το δικαίωμα της αυτασφάλισης στο ΙΚΑ- ΕΤΑΜ εφόσον παραμείνουν άνεργοι και πραγματοποίησαν τουλάχιστον 4500 ημέρες ή αλλιώς 15 χρόνια ασφάλισης. Για όσους απολυθέντες δεν ασκήθηκε αυτό το δικαίωμα με τη λήξη του διμήνου από τη δημοσίευση του Ν. 3863/2010, δόθηκε η δυνατότητα να ασκηθεί μέχρι τις 31/12/12. Οι αποδοχές του κατώτατου βασικού μισθού της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ λαμβάνονται ως βάση για να υπολογιστούν οι μηνιαίες εισφορές<sup>119</sup>.

Με το δικαίωμα της αυτασφάλισης ο εργοδότης που κατήγγειλε τη σύμβαση υποχρεούται να καταβάλλει το 50% του κόστους της αυτασφάλισης για όσο διάστημα χρειάζεται για να συμπληρώσει ο απολυθέντας ηλικίας 55-60 ετών το όριο ηλικίας και τις απαιτούμενες μέρες ασφάλισης για να αποκτήσει το δικαίωμα για τη λήψη

---

<sup>119</sup> [www.tax-profit.gr](http://www.tax-profit.gr)

πλήρους σύνταξης γήρατος, μέχρι τρία χρόνια το μέγιστο. Ενώ, υποχρεούται να καταβάλει το 80% του κόστους της αυτασφάλισης για όσο διάστημα χρειάζεται για να συμπληρώσει ο απολυθέντας ηλικίας 60-64 ετών το όριο ηλικίας και τις απαιτούμενες μέρες ασφάλισης για να έχει το δικαίωμα λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος, μέχρι όμως και τρία χρόνια το μέγιστο.

Όλες οι επιχειρήσεις και εργοδότες του ιδιωτικού τομέα είναι υπόχρεοι και για τον έλεγχο τους υπεύθυνο είναι το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ο ΟΑΕΔ και το σώμα επιθεώρησης εργασίας. Αν κατά τη διάρκεια ελέγχου δεν τηρούνται οι υποχρεώσεις των εργοδοτών τότε η καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη και επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις. Επίσης, οι εισφορές που αναλογούν στον εργοδότη επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη και το συνολικό οφειλόμενο ποσό εισπράττεται σύμφωνα με τα οριζόμενα αναγκαστικά μέτρα του κώδικα είσπραξης δημοσίων εσόδων<sup>120</sup>.

Τέλος, οι εργοδότες για τρία χρόνια δεν μπορούν να συμμετέχουν στα επιχορηγούμενα προγράμματα που πραγματοποιεί ο ΟΑΕΔ και οι απολυθέντες χάνουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης και υφίστανται κυρώσεις αν ταυτόχρονα με το δικαίωμα εργάζονται παράνομα. Το υπόλοιπο κόστος της αυτασφάλισης το καλύπτει ο ΟΑΕΔ για όσο χρόνο υφίσταται η υποχρέωση καταβολής του δικαιώματος της αυτασφάλισης και για ποσοστό 50% ή 20% του κόστους. Η δαπάνη βαρύνει το κλάδο ΛΑΕΚ. Η ρύθμιση των όρων, των προϋποθέσεων και της δυνατότητας να επιμηκυνθεί ο χρόνος κάλυψης των δαπανών σε εξαιρετικές περιπτώσεις μετά τα τρία χρόνια με πόρους του ΛΑΕΚ γίνεται με απόφαση του Υπουργού εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης. Μπορούν να γίνουν ενστάσεις κατά των αποφάσεων μέσα σε 30 μέρες από την κοινοποίησή τους. Το Διοικητικό Συμβούλιο του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εξετάζει τις ενστάσεις<sup>121</sup>.

### 2.8.3 Ομαδικές απολύσεις

Ομαδικές είναι οι απολύσεις που γίνονται από επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται πάνω από είκοσι εργαζόμενοι για λόγους που δεν έχουν σχέση με τους απολυμένους, αλλά για οικονομοτεχνικούς λόγους και υπερβαίνουν συγκεκριμένα όρια κάθε ημερολογιακό μήνα<sup>122</sup>.

Σύμφωνα με το Άρθρο 1 του Ν. 1387/1983, όπως αντικαταστάθηκε με το Άρθρο 9 του Ν. 2874/2000, τα όρια αυτά ήταν 4 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις με προσωπικό από 20 έως 200 άτομα, ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις με προσωπικό μεγαλύτερο των 200 ατόμων<sup>123</sup>.

---

<sup>120</sup> ΛΑΕΚ, Ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 118 Α').

<sup>121</sup> Καψάλης Α., (τελευταία ενημέρωση 17/-7/2013), Πίνακας μεταρρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας στην εποχή των μνημονίων, [www.energoigeitonion.espirblogs.net](http://www.energoigeitonion.espirblogs.net)

<sup>122</sup> ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα: Ομαδικές απολύσεις.

<sup>123</sup> ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ, Ομαδικές απολύσεις, [www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)

Με το Άρθρο 74 του Ν. 3863/2010 τα όρια καθορίστηκαν σε 6 εργαζόμενους για επιχειρήσεις με προσωπικό από 20 έως 150 άτομα, ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις με προσωπικό μεγαλύτερο των 150 εργαζομένων.

## **2.9 Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης<sup>124</sup>**

Στις 13-14/04/2014 έχουμε τη σύσταση του κυβερνητικού συμβουλίου απασχόλησης το οποίο ως στόχο έχει την αντιμετώπιση της ανεργίας. Το συμβούλιο συγκροτείται από τον Πρωθυπουργό, τον Αντιπρόεδρο της Κυβέρνησης, τους Υπουργούς Οικονομικών, Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων, Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής, Τουρισμού, Ναυτιλίας και Αιγαίου και τον Υφυπουργό Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Ως πρόεδρος του κυβερνητικού συμβουλίου ορίζεται ο πρωθυπουργός ο οποίος είναι υπεύθυνος για το συντονισμό του, την εποπτεία των εργασιών του αλλά και να το συγκαλεί όποτε χρειάζεται. Το συμβούλιο απασχόλησης είναι αρμόδιο στο να συντονίζει πρωτοβουλίες, πόρους και δράσεις του συνόλου των υπουργείων αλλά και των οργανισμών – φορέων του δημοσίου έχοντας ως στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης και την αύξηση των θέσεων εργασίας. Επίσης μπορεί να προβαίνει σε διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους ώστε να επιτύχει τους στόχους του.

Για να υποστηριχθεί το έργο του συμβουλίου προτάθηκε η δημιουργία δύο ομάδων η ομάδα επεξεργασίας των εισηγήσεων προς το κυβερνητικό συμβούλιο και η ομάδα επιστημονικής υποστήριξης η οποία θα στηρίζει το έργο της ομάδας επεξεργασίας. Οι φορείς του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα θα πρέπει να συνεργάζονται με τις παραπάνω ομάδες και το κυβερνητικό συμβούλιο για την επίτευξη των στόχων.

## **2.10 Άδειες**

### **2.10.1 Ετήσια Άδεια**

Σύμφωνα με το Άρθρο 2 του ΑΝ. 539/45<sup>125</sup> κάθε μισθωτός που εργάζεται συνεχόμενα σε επιχείρηση για τουλάχιστον δώδεκα μήνες δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές. Για τους μισθωτούς που έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου και απασχολούνται σε επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα, κοινής ωφέλειας ή λειτουργούν με τη μορφή ανώνυμης εταιρείας, ιδρύματος ή οργανισμού δώδεκα συνεχόμενες εργάσιμες μέρες. Για τους μισθωτούς που έχουν την ιδιότητα

---

<sup>124</sup> [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr) «Κυβερνητικό Συμβούλιο Απασχόλησης για την ανεργία συγκροτεί η κυβέρνηση» (2014).

<sup>125</sup> Αναγκαστικός νόμος: 539/45, περί χορηγήσεως κατ'έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών (ΦΕΚ 229/Α/6-09-1945).



## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

του υπαλλήλου στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, του τεχνίτη ή εργάτη, οχτώ συνεχόμενες εργάσιμες μέρες, ενώ για τους μισθωτούς με άλλη ιδιότητα από αυτή του υπαλλήλου σε έξι συνεχόμενες μέρες.

Η ετήσια άδεια αυξάνεται κατά μία εργάσιμη μέρα για κάθε εξάμηνο απασχόλησης μετά τους δώδεκα μήνες χωρίς να υπερβαίνει για τους υπαλλήλους δημοσίου τις 26 μέρες, για τους τεχνίτες ή εργάτες τις 16 μέρες, για τους υπαλλήλους στις υπόλοιπες επιχειρήσεις τις 18 μέρες και για τους μισθωτούς με άλλη ιδιότητα από αυτή του υπαλλήλου τις 12 μέρες.

Επιπρόσθετα, δεν περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια οι επίσημες ή κατά το έθιμο γιορτάσιμες μέρες, καθώς και οι μέρες ασθενείας. Ενώ, τα ανώτατα όρια περιορίζονται σε 21, 13, 15 και 10 μέρες μέχρι το τέλος του 1946.

Σύμφωνα με το Άρθρο 3 του ΑΝ. 539/45, κατά τη διάρκεια της άδειας του ο μισθωτός δικαιούται τις ίδιες αποδοχές που θα έπαιρνε αν δούλευε κανονικά. Ο εργοδότης σύμφωνα με το Άρθρο 4 του ΑΝ. 539/45, σε συνεργασία με το μισθωτό καθορίζουν τη περίοδο που θα πάρει άδεια ο μισθωτός, μετά από αίτησή του, με τη χορήγησή της να γίνεται εντός δίμηνου από τον εργοδότη. Στο μισό προσωπικό πρέπει να χορηγείται άδεια στο διάστημα από 1<sup>η</sup> Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Ο εργοδότης σύμφωνα με την παρ. 3 του Αρθρου 4 υποχρεούται να κρατάει ειδικό βιβλίο που να γράφει την ημερομηνία πρόσληψης, τις μέρες άδειας που δικαιούται κάθε εργαζόμενος και τότε τις πήρε, καθώς και τις αποδοχές που πήρε ο μισθωτός το διάστημα που ήταν σε άδεια.

Άκυρη σύμφωνα με το Άρθρο 5 του ΑΝ. 539/45 είναι οποιαδήποτε συμφωνία εργοδότη-μισθωτού για να εγκαταλείψει ή να παραιτηθεί ο μισθωτός από το δικαίωμα της άδειας.

Με το Άρθρο 1 του Ν. 1346/1983<sup>126</sup> αντικαταστάθηκαν οι παράγραφοι 1 και 2 του Αρθρου 2 του ΑΝ 539/45 και ισχύει ότι κάθε μισθωτός που εργάζεται σε επιχείρηση για δώδεκα μήνες συνεχόμενα δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος 24 μέρες άδειας με αποδοχές και 20 μέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, χωρίς να υπολογίζεται η μέρα που δεν εργάζεται λόγω πενθήμερου. Η άδεια αυξάνεται κατά μία μέρα για κάθε ημερολογιακό έτος μετά τους δώδεκα μήνες, μέχρι τις 26 μέρες και τις 22 για την πενθήμερη εργασία.

Σε περίπτωση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας ο μισθωτός δικαιούται άδεια μετά τη συμπλήρωση 12μήνου στην επιχείρηση. Με το Άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 έγινε ξανά τροποποίηση και ίσχυε ότι ο εργαζόμενος μπορούσε να πάρει από την αρχή της εργασίας του ποσοστό της ετήσιας άδειας που δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του. Με το Άρθρο 13, παράγραφος 1, του Ν. 3227/2004 έγινε αντικατάσταση της παραγράφου 1 του Αρθρου 2 του ΑΝ. 539/45, όπως είχε

<sup>126</sup> Εφημερίς της κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Αθήνα 14/04/1983, Τεύχος 1<sup>ο</sup>, Αριθμ. Φύλλου 46, Ν. υπ' αριθμόν 1346, Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων.



## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

αντικατασταθεί από το Ν. 1346/1983 και ίσχυε ότι κάθε μισθωτός δικαιούται κάθε εργασιακό έτος από την αρχή του πρώτου έτους, 24 μέρες άδεια με αποδοχές και 20 μέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, χωρίς να υπολογίζεται η μέρα που δεν εργάζεται λόγω πενθημέρου. Η άδεια αυξάνεται μία μέρα για κάθε εργασιακό έτος μετά τους δώδεκα μήνες μέχρι τις 26 μέρες και τις 22 για την πενθήμερη εργασία μετά τις τροποποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν.

Μάλιστα, μετά τη τελευταία τροποποίηση του ΑΝ. 539/45 από το Άρθρο 1 του 3302/2004 ισχύει ότι από την έναρξη της εργασίας του κάθε μισθωτού και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα μηνών συνεχούς απασχόλησης δικαιούται να πάρει ποσοστό της ετήσιας άδειας με αποδοχές ανάλογα με το χρόνο που έχει συμπληρώσει στην επιχείρηση. Ο υπολογισμός του ποσοστού που δικαιούται ο μισθωτός υπολογίζεται με βάση 24 εργάσιμες μέρες και 20 αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς να υπολογίζεται η μέρα που δεν εργάζεται λόγω πενθημέρου. Ο εργοδότης πρέπει να δώσει την άδεια μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους. Μετά το πρώτο έτος και για κάθε έτος απασχόλησης η άδεια αυξάνεται κατά μία ημέρα μέχρι 26 και μέχρι 20 αν εφαρμόζεται πενθήμερη εργασία.

Η χορήγηση όλης της άδειας εντός του ημερολογιακού έτους είναι υποχρεωτική και αν δεν χορηγηθεί λόγω υπαιτιότητας του εργοδότη τότε σύμφωνα με το Άρθρο 3 του Ν.Δ. 3755/1957 πρέπει ο εργοδότης να καταβάλλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές αδείας που δικαιούται με 100% προσαύξηση, μόλις λήξει το ημερολογιακό έτος.

Με την περ. 2 της υπ. ΙΑ5 του Ν. 4254/14 αντικαταστάθηκε η παρ. 3 του Αρθρου 4 του ΑΝ. 539/45 και ισχύει ότι κάθε εργοδότης πρέπει να τηρεί ειδικό βιβλίο το οποίο μπορεί να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων. Σε αυτά πρέπει να φαίνονται τα στοιχεία της επιχείρησης, την ένδειξη βιβλίο αδειών και να περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο, την ημερομηνία πρόσληψης και τον αριθμό των ημερών αδείας που δικαιούται κάθε μισθωτός. Επίσης, ημερομηνίες που ξεκινάει και σταματάει η άδεια, τις αποδοχές και το επίδομα αδείας. Αυτά τα στοιχεία ελέγχονται από τους επιθεωρητές εργασίας του ΣΕΠΕ και πρέπει να είναι στη διάθεσή τους όποτε ζητηθούν.

Από την άλλη, εντός του Ιανουαρίου ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στο εργάνη<sup>127</sup> τα στοιχεία των εργαζομένων που πήραν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας το προηγούμενο ημερολογιακό έτος<sup>128</sup>.

---

<sup>127</sup> Ν. 3846/2010

<sup>128</sup> [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

### **2.10.2 Κατάτμηση Άδειας<sup>129</sup>**

Σύμφωνα με το Άρθρο 7 της από 26/1/1977 ΕΓΣΣΕ ίσχυε ότι επιτρέπεται κατ'εξαίρεση η κατάτμηση του χρόνου άδειας εντός του ημερολογιακού έτους σε 2 περιόδους λόγω ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή μετά από αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας μετά από έγκριση και των δύο περιπτώσεων της αρμόδιας περιφερειακής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Η πρώτη περίοδος δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να είναι μικρότερη των 6 εργάσιμων ημερών και για τους μισθωτούς κάτω των 18 σε καμία περίπτωση κάτω των 12 εργάσιμων ημερών.

Με το Άρθρο 8 του Ν. 549/77 έγινε κύρωση του Άρθρου 7 της 26/1/1977 ΕΓΣΣΕ. Με το Άρθρο 6 του Ν. 3846/2010 τροποποιείται το Άρθρο 8 του Ν. 549/77 και ισχύει ότι επιτρέπεται κατ'εξαίρεση η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εντός του ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους λόγω ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης μετά από έγκριση της επιθεώρησης εργασίας. Η πρώτη περίοδος δεν πρέπει σε κάθε περίπτωση να είναι μικρότερη των 6 εργάσιμων ημερών για εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και των 5 εργάσιμων ημερών για πενθήμερη εργασία, ενώ για τους ανήλικους κάτω των 12 εργάσιμων ημερών.

Επίσης, μπορεί να γίνει και σε περισσότερες από δύο περιόδους η κατάτμηση της άδειας, στις οποίες η πρώτη να είναι τουλάχιστον 12 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, 10 εργάσιμες μέρες για πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία και για τους ανήλικους 12 εργάσιμες μέρες κατόπιν έγγραφης αίτησης του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση δεν χρειάζεται να εγκριθεί θα πρέπει να κρατείται στην επιχείρηση για πέντε χρόνια και να είναι στη διάθεση των επιθεωρητών εργασίας.

Με το Άρθρο 1 υποπ. ΙΑ14 περ. 3 του Ν. 4093/2012 συμπληρώνεται το προηγούμενο Άρθρο και επιπλέον ισχύει ότι σε επιχειρήσεις με τακτικό προσωπικό αορίστου χρόνου και εποχικό ή έκτακτο προσωπικό ορισμένου χρόνου αν παρουσιάζεται μεγάλη σφύρηση εργασίας, τότε ο εργοδότης μπορεί να χορηγήσει στο τακτικό προσωπικό τις 12 εργάσιμες μέρες άδειας για εξαήμερη εργασία και τις 10 εργάσιμες μέρες για πενθήμερη, στο διάστημα που προβλέπεται και ιδιαίτερα όταν έχει μειωθεί η ένταση εργασίας

### **2.10.3 Γονική Άδεια Ανατροφής<sup>130</sup>**

Σύμφωνα με το Άρθρο 1 παρ. 1 του Ν. 1483/1984<sup>131</sup> οι γονείς εργαζόμενοι ιδιωτικού δικαίου που έχουν παιδιά που εξαρτώνται από αυτούς, δικαιούνται να λάβουν άδεια ανατροφής των παιδιών τους. Οι προϋποθέσεις σύμφωνα με το Άρθρο 5 παρ. 1 για τη

---

<sup>129</sup> ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. Η ετήσια άδεια των εργαζομένων, [www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)

<sup>130</sup> Αμαργιώτακης Μ., (Ιανουάριος 2015), όπ.π., Γονική Άδεια Ανατροφής, σ.65

<sup>131</sup> Ν. 1483/1984 Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, ΦΕΚ 153 Α'8-10-1984

λήψη της γονικής άδειας είναι η εργασία του γονέα σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 100 άτομα εάν έχει συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη και ο άλλος γονέας εργάζεται εκτός σπιτιού. Η άδεια αυτή δίνεται από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να γίνει 2 ½ ετών και είναι άνευ αποδοχών. Η διάρκειά της είναι μέχρι τρεις μήνες για κάθε γονέα και δίνεται με σειρά προτεραιότητας μέχρι να καλυφθεί το 8% των εργαζομένων ανά ημερολογιακό έτος. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά το δικαίωμα ισχύει για κάθε παιδί ξεχωριστά με την προϋπόθεση να έχει περάσει ένας χρόνος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί.

Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση και πληρούν τις προϋποθέσεις, τότε αποφασίζουν από κοινού ποιος θα πάρει την άδεια πρώτος και για πόσο διάστημα. Σε περιπτώσεις διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης παιδιού εκτός γάμου, την άδεια τη δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού και για διάστημα έξι μηνών.

Με το Άρθρο 25 του Ν. 2639/98<sup>132</sup> αντικαταστάθηκε η παρ. 1 του Άρθρου 5 του Ν. 1483/1984 και οι προϋποθέσεις για τη λήψη της γονικής άδειας είναι ο γονέας να έχει συμπληρώσει ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη. Η άδεια αυτή δίνεται από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να γίνει 3 ½ ετών και άνευ αποδοχών. Η διάρκειά της είναι μέχρι 3 ½ μήνες για κάθε γονέα και δίνεται με σειρά προτεραιότητας.

Με το Άρθρο 50 του Ν. 4075/2012<sup>133</sup> έγιναν μεταβολές στο καθεστώς χορήγησης γονικής άδειας και ισχύει ότι οι προϋποθέσεις για τη λήψη της γονικής άδειας είναι ο γονέας να έχει συμπληρώσει ένα χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη εκτός αν υπάρχουν ευνοϊκότεροι όροι σε νόμους, διατάγματα, κανονισμούς, ΣΣΕ ή συμφωνία μεταξύ εργοδότη-εργαζόμενου.

Η άδεια δίνεται μέχρι το παιδί να γίνει έξι ετών και είναι άνευ αποδοχών. Η διάρκειά της είναι τουλάχιστον τέσσερις μήνες, χορηγείται εγγράφως και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς να μπορεί να μεταβιβαστεί. Μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή τμηματικά ανάλογα τι αιτείται ο εργαζόμενος και διευκρινίζεται η έναρξη και η λήξη της. Η χορήγησή της δίνεται με σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων, απόλυτη προτεραιότητα, όμως, προηγούνται οι γονείς παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και οι μονογονεϊκές οικογένειες λόγω θανάτου ενός γονέα, ολικής αφαίρεσης γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης παιδιών. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε παιδί με την προϋπόθεση να έχει περάσει ένας χρόνος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί, εκτός αν υπάρχουν ευνοϊκότεροι όροι σε νόμους, διατάγματα, κανονισμούς, ΣΣΕ ή συμφωνία μεταξύ εργοδότη-εργαζόμενου. Αν και οι δύο γονείς εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, τότε κάθε φορά με κοινή δήλωση αποφασίζουν ποιος θα πάρει πρώτος την άδεια και για πόσο διάστημα.

---

<sup>132</sup> Ν. 2639/98 ΦΕΚ Α' 205/2-09-1998

<sup>133</sup> Ν. 4075/2012 ΦΕΚ 89/Α' 11-04-2012

Σε περιπτώσεις θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνου, η άδεια χορηγείται στον άλλο γονέα και για διάστημα οχτώ μηνών. Αν οι γονείς πάρουν διαζύγιο ή είναι σε διάσταση τότε το δικαίωμα είναι αυτοτελές για τον καθένα.

### **2.11 Επίδομα γάμου**

Με το Ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/2012 κατά την οποία αν δεν γίνει σύναψη νέας ΣΣΕ με τη λήξη της παλιάς και το πέρας του τριμήνου ή γίνει σύναψη χωρίς δεσμευτικότητα τήρησης, τότε από τους κανονιστικούς όρους συνεχίζουν να ισχύουν οι όροι για το βασικό μισθό και ημερομίσθιο, όπως και τα επιδόματα σπουδών, τέκνων, ωρίμανσης, επικίνδυνης εργασίας. Όλα τα υπόλοιπα επιδόματα παύουν να ισχύουν, όπως και το επίδομα γάμου, μπορεί να περικοπεί<sup>134</sup> αφού δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη να δράσει μονομερώς.

Με το Ν. 4093/12 οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να καταβάλλουν το επίδομα γάμου αν δεν δεσμεύονται από κλαδική ΣΣΕ ή ΕΓΣΣΕ και οι εργαζόμενοι αμείβονται βάση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων.

Στις περιπτώσεις που η ΣΣΕ είναι σε ισχύ και είναι δεσμευτική, όταν ο εργαζόμενος και ο εργοδότης είναι μέλη συμβαλλόμενων οργανώσεων και προβλέπεται επίδομα γάμου, τότε αυτό καταβάλλεται κανονικά. Στη περίπτωση που εργοδότης και εργαζόμενος συμφωνήσουν στη τήρηση ΣΣΕ στην οποία προβλέπεται επίδομα γάμου, αλλά δεν υπάρχει δεσμευτικότητα τήρησης, τότε το επίδομα πρέπει να καταβληθεί.

Ακόμα και μετά τη ψήφιση του Ν. 4093/2012, οι εργοδότες μέλη συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων στη ΕΓΣΣΕ (ΣΕΒ, ΣΕΤΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) δεσμεύονται από τους μη μισθολογικούς και τους μισθολογικούς όρους της ΕΓΣΣΕ, οπότε καταβάλλουν το επίδομα γάμου.

Στη συνέχεια συνήφθη η από 14-05-2013 ΕΓΣΣΕ στην οποία προβλέπεται η διατήρηση του επιδόματος γάμου για τους εργοδότες που ήταν μέλη των ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ, ΕΣΕΕ. Ωστόσο, στην από 26-03-2014 ΕΓΣΣΕ μεταξύ των ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ, ΕΣΕΕ και ΓΣΕΕ, δεν περιλαμβάνονται μισθολογικοί όροι με αποτέλεσμα να υφίσταται μόνο ένα κατώτατο όριο μισθού ή ημερομισθίου, χωρίς να περιλαμβάνεται σε αυτό επίδομα γάμου<sup>135</sup>.

---

<sup>134</sup> Η περικοπή του επιδόματος γάμου πρέπει να γίνει εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, διαφορετικά τίθεται θέμα βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης του εργαζομένου.

<sup>135</sup> Χαϊρόπουλος Χ. (2014), Άρθρο: «Το επίδομα γάμου μετά και την ΕΓΣΣΕ 2014», δημοσιευμένο στο PayrollNews.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

#### *Εργασιακές σχέσεις και υπονόμευση της Δημοκρατίας στην Ελλάδα της κρίσης*

##### **3.1 Εισαγωγή**

Η οικονομική κρίση και η εφαρμογή νέων πακέτων οικονομικών μέτρων και του Μνημονίου στην Ελλάδα, διαμόρφωσαν μία σειρά από σημαντικές εξελίξεις στον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων και της αγοράς εργασίας γενικότερα. Οι εξελίξεις αυτές σχετίζονται άμεσα με την απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας της χώρας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συνεπώς με την υπονόμευση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της δημοκρατίας. Τα νέα μέτρα και οι τροποποιήσεις που σημειώνονται συνεχώς στο πεδίο των Εργασιακών Σχέσεων, αποτελούν βίαιες αλλαγές των όσων κατακτήθηκαν με κόπο και αγώνες για την διασφάλιση και κατοχύρωση των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Τα όσα διαδραματίζονται τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας αποτελούν πρωτοφανείς για τα ιστορικά δεδομένα, παραβιάσεις των εργασιακών και ασφαλιστικών μας δικαιωμάτων. Οι συνέπειες αυτής της κατάστασης αντικατοπτρίζονται σχεδόν σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, της παιδείας, του πολιτισμού, καθώς και της υγείας όπως θα αναφερθεί αναλυτικά και παραπάνω.

Η οικονομική κρίση που ξέσπασε το 2008 στην Ελλάδα αποτελεί σταθμό για το μέλλον της οικονομίας και την εξέλιξη της εργασίας, καθώς έχουν επιβληθεί στη χώρα μας πολύ σκληρά μέτρα λιτότητας, τα οποία περιλαμβάνουν περικοπές στις δημόσιες δαπάνες, αύξηση της φορολογίας, μείωση μισθών και συντάξεων. Οι επιπτώσεις της κρίσης στο τομέα της εργασίας και κατά συνέπεια στον οικογενειακό προϋπολογισμό είναι πολύ σημαντικές, μιας και στην ελληνική αγορά συνεχώς παρατηρείται ραγδαία αύξηση των απολύσεων και της ανεργίας, μεγάλο ποσοστό μείωσης των μισθών, των συντάξεων και των αποζημιώσεων, ενώ περιορίζονται τα κοινωνικά και ασφαλιστικά δικαιώματα. Το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων συνθλίβεται, με αποτέλεσμα κάθε ίχνος επαγγελματικής αλλά και ανθρώπινης αξιοπρέπειας να εξευτελίζεται.

Συνεπώς, με όλες αυτές τις εξελίξεις η διασφάλιση της δημοκρατίας και των θεμελιωδών αξιών της, μόνο αισιόδοξη δεν θα μπορούσε να χαρακτηριστεί. Μέσα σε αυτές τις συνθήκες δεν μπορεί να μείνει αλώβητη η δημοκρατία, κοινωνικά δικαιώματα που κατακτήθηκαν μετά από θυσίες και αγώνες των λαών της Ευρώπης, φαίνεται πλέον να καταστρατηγούνται. Θεσμοθετούνται νέα μέτρα με στόχο την εξάλειψη της κρίσης, χωρίς όμως την σύννομη γνώμη των πολιτών. Με αυτό τον τρόπο θεσμοθετημένα δικαιώματα ακυρώνονται αυτόματα εις βάρος της δημοκρατίας που πλήττεται όλο και περισσότερο στη χώρα μας. Η απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας έχει ως αποτέλεσμα να ψηφίζονται μεταρρυθμίσεις και διαρθρωτικές αλλαγές που όχι μόνο δεν επαναφέρουν τη χώρα μας στην ομαλότητα, αλλά έχουν και κοινωνικές συνέπειες στον άνθρωπο.

Εν κατακλείδι, μία ποιότητα ζωής μπορεί να υπάρξει μόνο με τη τήρηση στοιχειωδών κανόνων προστασίας των ατομικών και εργασιακών δικαιωμάτων, συνεπώς με τη τήρηση βασικών αρχών της δημοκρατίας.



### **3.2 Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα της κρίσης.**

Τα τελευταία χρόνια, η παγκόσμια κοινότητα αντιμετωπίζει μια μεγάλης έντασης οικονομική κρίση, η οποία σε σύντομο χρονικό διάστημα εξαπλώθηκε και στην Ελλάδα. Η αντίδραση τόσο των άλλων χωρών όσο και της Ελλάδας ήταν άμεση σε ότι αφορά στη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση της κρίσης. Τα μέτρα αυτά αν και διέφεραν από χώρα σε χώρα, ωστόσο είχαν έναν κοινό στόχο, τη βελτίωση της ρευστότητας, τη κινητοποίηση των επενδύσεων με σκοπό την αναθέρμανση της οικονομίας και τη συγκράτηση της απασχόλησης<sup>136</sup>.

Η οικονομική κρίση του 2008, που μαστιάζει τόσο την Ελλάδα όσο και άλλες Ευρωπαϊκές χώρες έχει σκληρές συνέπειες στην οικονομική και κοινωνική ζωή των πολιτών και έχει επηρεάσει όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Δεν θα μπορούσε λοιπόν να αφήσει ανεπηρέαστο και τον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων, τον πιο σημαντικό τομέα για κάθε άνθρωπο καθώς μέσα από την εργασία του εξασφαλίζει την οικονομική του ευημερία και ότι άλλο συνεπάγεται με αυτό. Από το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης ως σήμερα, η ελληνική οικονομία, στηρίζεται στη χρηματοδότηση από διάφορες χώρες της ευρωζώνης και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), με αντάλλαγμα την πιστή και συνεπή εφαρμογή των μέτρων που υπογράφηκαν και στα τρία Μνημόνια καθώς επίσης και στο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα του 2012-2015. Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην εσωτερική υποτίμηση ως απαραίτητο στοιχείο για να επέλθει σταδιακά η δημοσιονομική σταθεροποίηση.

Επίσης, εξαιτίας της κρίσης σημαντικές ανατροπές έχουν σημειωθεί στην αγορά εργασίας και στο μοντέλο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Με την υπογραφή του Μνημονίου και για τα έτη 2012-2015 του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος γίνονται μεγάλες τροποποιήσεις στην αγορά εργασίας, το μοντέλο απασχόλησης και οι εργασιακές σχέσεις της Ελλάδας αποδιαρθρώνονται και τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, όπως επίσης οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο ρόλος των συνδικάτων των εργαζομένων, υπονομεύονται. Ακόμη, οι νομοθετικές αυτές παρεμβάσεις αποσκοπούν στη μείωση του μισθολογικού και εργασιακού κόστους, τη συρρίκνωση του δημοσίου, στις μειώσεις μισθών του ιδιωτικού τομέα και στην εσωτερική υποτίμηση.

Επιπλέον, παρατηρείται μεγάλη μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο και της αυτοαπασχόλησης, οι περικοπές στο δημόσιο συνεπάγονται με περιορισμούς στις προσλήψεις, την εργασιακή εφεδρεία, απολύσεις ιδιωτικοποίηση και αναδιάρθρωση των δημοσίων οργανισμών. Από την άλλη, σχετικά με την αυτοαπασχόληση, το τελευταίο διάστημα εξαιτίας της ύφεσης, από την οποία ασκείται στους μικροεπιχειρηματίες και στους απασχολούμενους μεγάλη πίεση, έχουν παρατηρηθεί μαζικά κλεισίματα επιχειρήσεων. Ακόμη, η κυβέρνηση για περισσότερα από εκατό «κλειστά επαγγέλματα» έχει άρει τους περιορισμούς που σχετίζονται με τον ανταγωνισμό και την επιχειρηματική δραστηριότητα. Δύο άλλα σημαντικά ζητήματα που τίθενται στο Μνημόνιο και στο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα 2012-2015 είναι η προστασία της απασχόλησης, τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και η αύξηση της ευελιξίας. Σημαντικές αλλαγές, επίσης, έχει υποστεί το σύστημα προσδιορισμού μισθών, αλλαγές που αφορούν κυρίως τη συντριβή των συνδικάτων των εργαζομένων, την επέκταση στον ιδιωτικό

---

<sup>136</sup> European Commission, Sustainability Report 2009, EUROPEAN ECONOMY 9



τομέα της ατομικής ιδιοκτησίας και την κατάργηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Όσον αφορά τη διαδικασία για τις εκταμιεύσεις των δόσεων του δανείου, η τρόικα ζητά η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας να καταργηθεί. Μέχρι στιγμής η ελληνική κυβέρνηση κάτι τέτοιο δεν το αποδέχεται, διότι αν η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καταργηθεί στην Ελλάδα, αυτό συνεπάγεται άμεσα με την πλήρη επικράτηση των ατομικών εργασιακών σχέσεων, το τέλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και το οριστικό τέλος του ρόλου των συνδικάτων<sup>137</sup>.

### 3.3 Η υπονόμηση της Δημοκρατίας

Στο δημοκρατικό πολίτευμα η εξουσία πηγάζει από το λαό, υπηρετώντας τα συμφέροντά του. Ο όρος επινοήθηκε στη κλασική Ελλάδα το πέμπτο αιώνα π.Χ. και η ετυμολογία της λέξης προέρχεται από τα συνθετικά «δήμος» και «κράτος». Το «δήμος» αποτελεί το σύνολο των ανθρώπων που έχουν πολιτικά δικαιώματα και το «κράτος» σχετίζεται με τη δύναμη, την εξουσία και τη κυριαρχία. Τρία είναι τα βασικά χαρακτηριστικά της δημοκρατίας, η ισοκρατία, η ισηγορία και η ισονομία. Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναλογιστούμε αν στο σημερινό πολίτευμα της Ελλάδας διακρίνονται αυτά τα τρία γνωρίσματα<sup>138</sup>.

Η δημοκρατία βρίσκεται σε κίνδυνο σε κάθε περίοδο κρίσης. Η δημοκρατία σήμερα κινδυνεύει μιας και παρατηρείται σημαντική ρήξη μεταξύ κοινωνίας και πολιτικής. Η κρίση της δημοκρατίας στην εποχή μας παρατηρείται σε παγκόσμιο επίπεδο και πλήττει ακόμη και τη χώρα μας. Παράγοντες όπως η ανεργία και η φτώχεια μπορούν να οδηγήσουν μια χώρα σε κρίση, οι κίνδυνοι μπορούν να πολλαπλασιαστούν κυρίως όταν εκείνοι που εκπροσωπούν τη δημοκρατία αποδεικνύονται λιγότερο υπεύθυνοι. Οι Έλληνες πολίτες τα τελευταία χρόνια αισθάνονται αδικημένοι από τα μέτρα λιτότητας που εφαρμόζονται στη χώρα, αλλά και απογοητευμένοι από το πολιτικό σύστημα και την αδυναμία της κυβέρνησης να δώσει λύση στα προβλήματά τους. Οι νέοι έχουν χρέος να διεκδικήσουν το δικαίωμα για ένα πλήρως λειτουργικό και θεμελιωδώς δημοκρατικό πολίτευμα<sup>139</sup>.

Συνεπώς, η κρίση έχει φέρει στην επιφάνεια το πρόβλημα της οικονομικής βιωσιμότητας της δημοκρατίας. Η σύγχρονη δημοκρατία πλέον αποτελεί κομμάτι της διεθνούς διακυβέρνησης που είναι κάτι περισσότερο από το άθροισμα των δημοκρατιών, των διεθνών οργανισμών και των αγορών. Με αποτέλεσμα την αποδυνάμωση των κρατικών λειτουργιών και του αντιπροσωπευτικού συστήματος,

---

<sup>137</sup> Κουζής, Γ. (2002) «Οι αλλαγές των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα», στο Π. Γετίμης κ.α. (επιμ.), Επετηρίδα Εργασίας 2002, Αθήνα: ΙΑΠΑΔ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

<sup>138</sup> Παπανούτσος, Ε. Π. «Η έννοια της Δημοκρατίας». *Νέα Εστία*, τομ. 73, τχ. 854

<sup>139</sup> Βλ. σχετικά: Κλοντ Μοσέ (2015), Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα υπονομεύει τη δημοκρατία, <http://www.tovima.gr/books-ideas/article/?aid=734864>

αναδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο άλλα πεδία εξουσίας. Επίσης, σημαντική είναι η επίδραση της κρίσης στα δικαιώματα, αλλά και την ιδιότητα του πολίτη.

Τέλος, η δημοκρατία αποτελεί θεμελιώδη πυλώνα για την έξοδο από την κρίση, μιας και διαμέσου του πολιτεύματος αντικατοπτρίζονται οι πολιτικοί θεσμοί της εκάστοτε χώρας. Μία «σωστή» δημοκρατία οφείλει να μεριμνεί για το κοινό καλό των πολιτών αναγνωρίζοντας και προστατεύοντας παράλληλα τα δικαιώματά τους. Ένας υπεύθυνος πολίτης προασπίζει τα συμφέροντα του συνόλου και τα τοποθετεί πάνω από το δικό του, επειδή αν υπάρχει συνολική ευημερία, μακροπρόθεσμα θα επέλθει και προσωπική ευημερία. Για αυτόν ακριβώς το λόγο η δημοκρατία χρειάζεται υπεύθυνους πολίτες, οι οποίοι θα αναλαμβάνουν το μερίδιο της ευθύνης που τους αναλογεί και αντιλαμβάνονται ότι εκτός από δικαιώματα έχουν και κάποιες υποχρεώσεις προς την κοινωνία. Από την άλλη μεριά, η ίδια η πολιτεία οφείλει να σέβεται τους πολίτες της και να φροντίζει για το καλό τους, δίνοντας ίσες ευκαιρίες σε όλους, χωρίς διακρίσεις<sup>140</sup>.

### **3.4 Παραβιάσεις Ανθρωπίνων και Εργασιακών Δικαιωμάτων.**

Τα δικαιώματα του ανθρώπου παρέχονται από το κράτος στους πολίτες με στόχο την ευκολότερη κοινωνική συμβίωση των ατόμων και την οργάνωση της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής. Τα δικαιώματα αυτά κατοχυρώνονται από Διεθνείς Συνθήκες και Οικουμενικές Διακηρύξεις υπέρ όλων των ατόμων. Θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής ένωσης αποτελούν τα ανθρώπινα δικαιώματα, η δημοκρατία και το κράτος δικαίου. Ενσωματωμένα στη συνθήκη για την ίδρυση της και ενισχυμένα με τη θέσπιση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, τα ανθρώπινα δικαιώματα αποτελούν προϋπόθεση τόσο για τις χώρες που επιδιώκουν την προσχώρησή τους στην Ένωση, όσο και για τις χώρες που έχουν συνάψει εμπορικές ή άλλες συμφωνίες με αυτήν. Η πολιτική των ανθρωπίνων δικαιωμάτων της Ένωσης επικεντρώνεται στα δικαιώματα του πολίτη, τα πολιτικά, τα οικονομικά, τα κοινωνικά και τα πολιτιστικά δικαιώματα.<sup>141</sup> Παρόλα αυτά, τα όσα διαδραματίζονται τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας οδηγούν στην υπονόμηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της δημοκρατίας. Τα νέα μέτρα και οι τροποποιήσεις που σημειώνονται συνεχώς στο πεδίο των Εργασιακών Σχέσεων, αποτελούν βίαιες αλλαγές των όσων κατακτήθηκαν με κόπο και αγώνες για την διασφάλιση και κατοχύρωση των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η Διεθνής Ομοσπονδία για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου<sup>142</sup>, σε έκθεση που πραγματοποίησε με τον τίτλο: «Υποβαθμίζοντας τα Δικαιώματα-Το κόστος της

<sup>140</sup> Νάτσκος Χ. (2013), Δημοκρατία σε περίοδο κρίσης, protagon.gr  
<http://www.protagon.gr/?i=protagon.el.article&id=23898>

<sup>141</sup> Δημητρόπουλος Γ. Ανδρ. Συνταγματικά Δικαιώματα

<sup>142</sup> Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, FIDH, Υποβαθμίζοντας τα δικαιώματα: Το κόστος της λιτότητας στην Ελλάδα,  
[https://www.fidh.org/IMG/pdf/report\\_greece\\_human\\_rights\\_in\\_greek.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/report_greece_human_rights_in_greek.pdf)

λιτότητας στην Ελλάδα», αναφέρει ότι η δημοκρατία στην Ελλάδα από το 2009 που ξέσπασε η οικονομική κρίση μέχρι σήμερα, έχει γίνει πιο φτωχή. Η έκθεση τονίζει ότι η κατάσταση της Ελλάδας είναι τραγική και για αυτό δεν ευθύνεται μονάχα το ελληνικό κράτος, αλλά και η τρόικα διότι όπως επισημαίνεται θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί και άλλος τρόπος διάσωσης της χώρας, μιας και η τρόικα αποτελείται από διεθνείς οργανισμούς, συνεπώς από τα κράτη-μέλη αυτών των οργανισμών, τα οποία έχουν ανειλημμένες υποχρεώσεις για τη τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Επίσης, όπως αναφέρεται στην συγκεκριμένη έκθεση τα μέτρα λιτότητας που εφαρμόστηκαν με σκοπό να σώσουν τη χώρα από τη χρεοκοπία και την κατάρρευση, παραβίασαν σε όλα τα επίπεδα και έθεσαν υπό αμφισβήτηση σημαντικά δικαιώματα, ατομικά, κοινωνικά, οικονομικά και πολιτικά. Πιο συγκεκριμένα, αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα δεν παρατηρούνται μονάχα σε τομείς όπως το σύστημα υγείας ή τα εργασιακά όπου επιβλήθηκαν αυστηρά μέτρα λιτότητας, αλλά και στον περιορισμό θεμελιωδών ελευθεριών, για παράδειγμα στην ελευθερία των μέσων ενημέρωσης και στο δικαίωμα που έχουν όλοι να εκφράζουν τη διαφωνία τους μέσω μιας ειρηνικής δημόσιας διαδήλωσης.

Επιπλέον, σχετικά με τα κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα, τα μέτρα λιτότητας που εφαρμόστηκαν δεν ικανοποιούν τις προϋποθέσεις για τα περιοριστικά μέτρα που έχει θέσει ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών στο «Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα».

Επιπρόσθετα, όπως επισημαίνεται στην έκθεση, υλοποιήθηκαν πολιτικές και μέτρα κατά της κρίσης, περιφρονώντας εμφανώς τη κανονική διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα βασικές αρχές της δημοκρατικής αρχής συμμετοχής, καθώς και του δημοκρατικού ελέγχου να παραβιάζονται αισθητά. Υιοθετήθηκαν και εφαρμόστηκαν πολιτικές για τη χρηματοπιστωτική κρίση, οι οποίες δεν σεβάστηκαν τα διεθνή πρότυπα για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Όπως προκύπτει από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε για την έκθεση αυτή, η οικονομική κρίση που ξέσπασε στην Ελλάδα και τα μέτρα λιτότητας που την ακολούθησαν δεν αποτελούν το μοναδικό υπεύθυνο για τη σημερινή κατάσταση. Ωστόσο, είναι προφανές ότι έχουν βοηθήσει στην επιδείνωση των προβλημάτων, σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, που προϋπήρχαν. Ακόμη, σχετικά με το συλλογισμό όσων υποστηρίζουν ότι ο τρόπος αντιμετώπισης της κρίσης που ακολουθήθηκε, είναι ο μόνος εφικτός για αυτό και οποιαδήποτε αρνητική συνέπεια στα ανθρώπινα δικαιώματα είναι αναπόφευκτη και δικαιολογημένη, η έκθεση τονίζει ότι αυτή η άποψη είναι λανθασμένη<sup>143</sup>.

Όσον αφορά τα εργασιακά δικαιώματα, τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, παρατηρείται η συνεχής παραβίασή τους, τόσο από την εναλλαγή των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων και των αποτελεσμάτων που αυτές επιφέρουν, όσο και από τους ίδιους τους πολίτες-εργοδότες. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στο τομέα της

---

<sup>143</sup> Υποβαθμίζοντας τα δικαιώματα: Το κόστος της λιτότητας στην Ελλάδα – FIDH/HLHR, ό.π.π.

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

---

εργασίας είναι πολύ σημαντικές, μιας και προκύπτουν και άλλα ζητήματα όπως η προστασία του μισθού και γενικότερα οι μειώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων, η μείωση του χρόνου ημερήσιας ανάπαυσης σε 11 ώρες, ο χρόνος εφημεριών, η έκταση και η αμοιβή των υπερωριών, η διαφορά στην αμοιβή γυναικών και ανδρών και στο όριο ηλικίας αυτών, η αύξηση των απολύσεων και της ανεργίας, η αύξηση της οικονομικής μετανάστευσης και της κοινωνικής φτώχειας.

Όπως αναφέρεται σε ανακοίνωση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) «κατά την αξιολόγηση της εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, εξετάστηκαν και τα μέτρα που επιβλήθηκαν σε βάρος των εργαζομένων από το 2010 και εξής με το αρχικό μνημόνιο και τις επικαιροποιήσεις του, τα οποία η Επιτροπή διαπιστώνει ότι έρχονται σε αντίθεση με το πλαίσιο προστασίας του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Ανάμεσα σε αυτά είναι και η πρωτοφανής παρέμβαση στον κατώτατο μισθό της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και η δραστική γενική μείωσή του κατά 22% και κατά 32% για τους νέους έως 25 ετών (κάτω από τα όρια της φτώχειας μη διασφαλίζοντας αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης), οι μεταβολές στην προσαύξηση των τριετιών, η αποζημίωση απόλυσης κ.ά.»<sup>144</sup>.

Τέλος, είναι πολύ σημαντικό η υφιστάμενη κατάσταση να αλλάξει και να διασφαλιστούν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα που εξαιτίας της κρίσης και των συνεχώς νέων μέτρων λιτότητας που ψηφίζονται και εφαρμόζονται με αφορμή τη κρίση, τα παραβιάζουν. Τα πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας και φτώχειας που παρατηρούνται στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια προκαλούν σημαντικά προβλήματα. Η Διεθνής Ομοσπονδία για τα δικαιώματα του Ανθρώπου απευθύνει έκκληση προς την Ελλάδα, την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη της να εξετάσουν λεπτομερώς όλες τις παραβιάσεις που έχουν γίνει στα ανθρώπινα δικαιώματα και τους ενθαρρύνει να δράσουν προληπτικά για την αποφυγή παρόμοιων παραβιάσεων σε χώρες που βιώνουν παρόμοια κατάσταση με τη κρίση στην Ελλάδα<sup>145</sup>. Για να υλοποιηθεί κάτι τέτοιο, ουσιαστική είναι η έναρξη ενός Πανευρωπαϊκού Διαλόγου.

---

<sup>144</sup> Έκθεση Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, «Η Ελλάδα παραβιάζει τα εργασιακά δικαιώματα»,

<http://www.newsbeast.gr/greece/arthro/783789/i-ellada-paraviazei-ta-ergasiaka-dikaiomata>

<sup>145</sup> Δαγτόγλου (1991), Ατομικά Δικαιώματα, τόμος Α.

### **3.5 Μνημόνια: Κλωνισμός κοινωνικού ιστού**

Η οικονομική κρίση και τα μέτρα λιτότητας των τελευταίων χρόνων έχουν διαμορφώσει μία νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και οι αλλαγές που έχουν πραγματοποιηθεί στο τομέα των εργασιακών έχουν επηρεάσει τη καθημερινή ζωή όλων.

Ο τομέας των εργασιακών σχέσεων είναι ίσος ο σημαντικότερος, μιας και από αυτόν εξαρτώνται και επηρεάζονται και άλλοι τομείς. Κάθε ανθρώπινη κοινότητα, για να εξασφαλίσει την κάλυψη των αναγκών των μελών της, οφείλει να θέσει σε πρακτική εφαρμογή την ικανότητα εργασίας, δηλαδή την ικανότητα να χρησιμοποιεί και να μεταφορτώνει το φυσικό περιβάλλον, ώστε να παράγει υλικά αγαθά και χρήσιμες υπηρεσίες. Κατά συνέπεια, σήμερα, με τη κρίση που βιώνουμε και τις αλλαγές που έχουν τεθεί σε εφαρμογή στον τομέα αυτό, το ελληνικό μοντέλο απασχόλησης χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά ανεργίας και χαμηλό ποσοστό συμμετοχής του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, στην αγορά εργασίας. Ακόμη, ορισμένοι κλάδοι της οικονομικής δραστηριότητας συρρικνώνονται, κυρίως εκείνοι που σχετίζονται με το εμπόριο, τη βιομηχανία και τις κατασκευές και πολλές επιχειρήσεις πτωχεύουν. Επιπλέον, με την αύξηση της ανεργίας προκύπτουν ατομικά, αλλά και κοινωνικά προβλήματα, για παράδειγμα μείωση κοινωνικής θέσης και προσωπικής υπόληψης, έντονο πρόβλημα φτώχειας, σημαντική εξάπλωση ανομίας, φαινόμενα αλλοτρίωσης, δημιουργία κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων, πρόκληση ψυχολογικών προβλημάτων, όπως κατάθλιψη, ανία, νευρικές διαταραχές και ίσως σε πιο ακραίες περιπτώσεις αυτοκτονία.

Επιπρόσθετα, λόγω της κρίσης, επειδή κάποιοι αδυνατούν να βρουν εργασία πάνω στο αντικείμενο σπουδών τους, αναγκάζονται για βιοποριστικούς λόγους να αναζητήσουν οποιαδήποτε δουλειά θα τους παρέχει τα προς το ζην. Το γεγονός, όμως, ότι η πλειοψηφία των νέων θέσεων εργασίας, αποτελείται από εργασίες χαμηλής ειδίκευσης, συνεπάγεται με την αδυναμία αξιοποίησης όλων των δυνατοτήτων και γνώσεων που έχει ο κάθε εργαζόμενος, με αρνητικές συνέπειες τόσο στην παραγωγικότητα της εργασίας, όσο και στον ίδιο τον εργαζόμενο, καθώς δεν αισθάνεται ικανοποιημένος από την εργασία του. Στη πραγματικότητα, η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από σημαντικές τάσεις συμπίεσης των μισθών, καθώς επίσης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.<sup>146</sup>

Οι συνέπειες των κοινωνικών μέτρων των μνημονίων συνοψίζονται ως εξής:

#### **➤ Ανεργία.**

Η ανεργία αποτελεί ένα διαχρονικά κρίσιμο και ευαίσθητο ζήτημα. Στην Ελλάδα της κρίσης παρατηρείται η διόγκωση της ανεργίας, που τα τελευταία χρόνια αγγίζει κατά μέσο όρο ποσοστό ύψους 25%. Σημαντικές επιπτώσεις αυτού του φαινομένου είναι

---

<sup>146</sup> Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής (Ιανουάριος 2015), Κοινωνική Πολιτική, Τεύχος 3, Επιστημονικά Άρθρα, Κουζής Γ. «Η εργασία στο Απόσπασμα κατά την Περίοδο της κρίσης και των Μνημονίων», σ. 14

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

πρώτον η οικονομική δυσφορία και η αδυναμία κάλυψης βασικών και μη αναγκών. Η εργασία έχει σημαντικό ρόλο στη δομή της σύγχρονης κοινωνίας και η τυχόν έλλειψη αυτής μπορεί να επιφέρει μείωση εισοδήματος και κατ' επέκταση αδυναμία απόκτησης αγαθών και υπηρεσιών χρήσιμα για τον άνθρωπο<sup>147</sup>. Δεύτερον, παράλληλα με την αύξηση της ανεργίας εμφανίζεται και η αύξηση εγκληματικής συμπεριφοράς, διότι η έλλειψη εργασίας μπορεί να οδηγήσει κάποιον στην παραβατικότητα έχοντας ως στόχο την επίλυση του οικονομικού προβλήματος που αντιμετωπίζει<sup>148</sup>. Τρίτον, η ανεργία δημιουργεί το αίσθημα ενοχής και συντελεί στην περιθωριοποίηση του ατόμου. Αν ο άνθρωπος χάσει την εργασία του, μειώνεται και η αυτοεκτίμηση του με αποτέλεσμα να κατακλύζεται από αισθήματα ενοχής τόσο για την απώλεια της εργασίας, όσο και για την απώλεια του εισοδήματος, κάτι που συντελεί στην κοινωνική αποξένωση και στην ψυχολογική δυσθυμία<sup>149</sup>.

### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ:

#### **ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ % ΑΠΟ ΤΟ 1983 ΩΣ ΤΟ 2014 ΑΝΔΡΩΝ-ΓΥΝΑΙΚΩΝ-ΣΥΝΟΛΟΥ**



Πηγή: ΓΓ ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2014 Β' τριμήνου

Το παραπάνω διάγραμμα, μας δείχνει τη μεγάλη αύξηση του ποσοστού ανεργίας και στα δύο φύλα, ξεκινώντας από το 2008 και συνεχίζοντας με αυξανόμενους ρυθμούς έως το 2013. Το ποσοστό ανεργίας στο γενικό σύνολο ενώ το 2007 ήταν κάτω από 10%, παρατηρούμε ότι φτάνει πάνω από 25% το 2013 ( Μνημόνιο).

<sup>147</sup> Σκουτέλης Γ., (1996) «Η ανεργία: Αίτια και Λύσεις», Εκδόσεις International Forum, Αθήνα, σσ.56-57

<sup>148</sup> Σκουτέλης Γ., (1996), όπ.π. σ.58

<sup>149</sup> Σκουτέλης Γ., (1996), όπ.π. σ.59

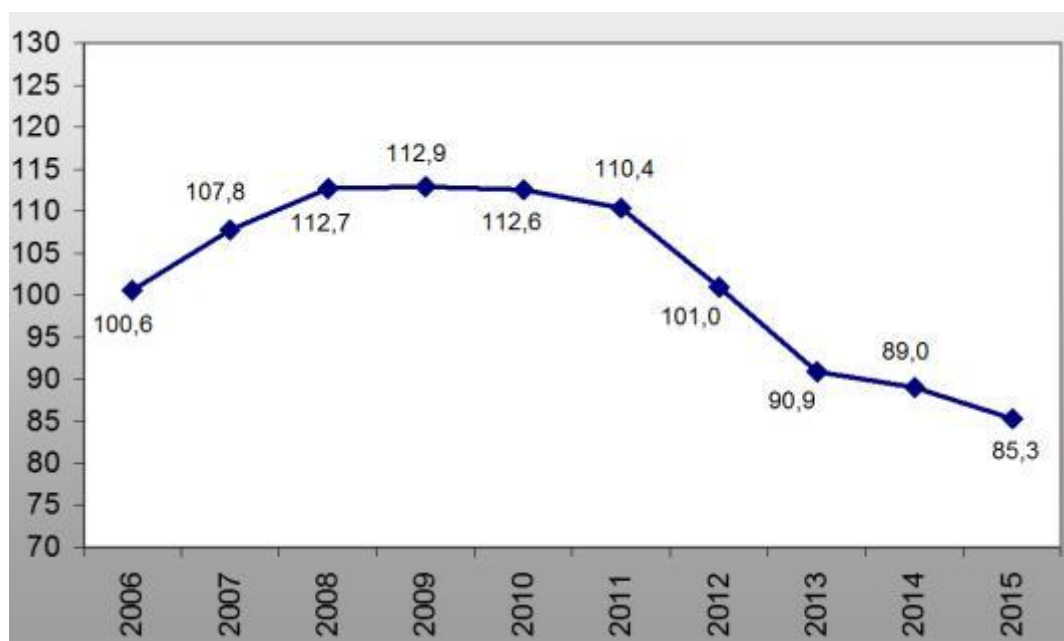


### ➤ Συρρίκνωση μισθών.

Βασικό επακόλουθο των μνημονιακών πολιτικών αποτελεί η συρρίκνωση των μισθών που σε γενικές γραμμές κυμαίνεται από 15% έως και 60%. Αυτή προκύπτει από τις περικοπές των αποδοχών του δημοσίου τομέα και από τη μείωση των μισθών του ιδιωτικού τομέα η οποία οφείλεται στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων, στην εξατομίκευση των αμοιβών και στην μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτη μορφή εργασίας. Ακόμη, σύμφωνα με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας εκτιμάται ότι οι μισθοί κατά το 80% των συμβάσεων εργασίας θα προκύπτουν, στο άμεσο μέλλον, με βάση την ατομική διαπραγματεύση και όχι τη συλλογική εξαιτίας των καθοριστικών αλλαγών που οδηγούν σε αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η μεγάλη αυτή συρρίκνωση των μισθών επηρεάζεται από τη διογκωμένη ενίσχυση της εργοδοτικής θέσης με την παροχή της διευκόλυνσης των απολύσεων και της δυνατότητας μετατροπής των συμβάσεων σε ευέλικτη και χαμηλότερης αμοιβής εργασία<sup>150</sup>.

### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ:

#### **ΕΞΕΛΙΞΗ ΔΕΙΚΤΗ ΜΙΣΘΩΝ 2006-2015 (2012=100)**



ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ

Στο παραπάνω διάγραμμα παρατηρούμε τη μείωση του δείκτη τιμών από το 2010 και μετά, έχοντας ως έτος βάσης το 2012. Το 2010 ο δείκτης βρισκόταν στο 112,6%, φτάνοντας το 2015 στο 85,3%. Η μείωση που παρουσιάζεται είναι κατά 27,3 μονάδες.

<sup>150</sup> Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής (Ιανουάριος 2015), Κοινωνική Πολιτική, Τεύχος 3, Επιστημονικά Άρθρα, Κουζής Γ. «Η εργασία στο Απόσπασμα κατά την Περίοδο της κρίσης και των Μνημονίων», σς. 14-15

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

### ➤ Φτώχεια.

Απόρροια της κρίσης, των μνημονίων, της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της συμπίεσης των μισθών είναι η φτώχεια. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται στην ελληνική κοινωνία η υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας και τα ολοένα αυξανόμενα ποσοστά πληθυσμού που βρίσκεται σε κατάσταση φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Κατά συνέπεια σε μια κοινωνία που υπάρχουν υψηλά ποσοστά ανεργίας είναι εμφανές το πρόβλημα της φτώχειας. Συγκεκριμένα, οι οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες που αφορούν όλους τους τομείς της ζωής, για παράδειγμα τη στέγαση, την ένδυση, την εκπαίδευση και τη ψυχαγωγία αυξάνονται, ενώ η κοινωνική κινητικότητα μειώνεται, έχοντας ως επακόλουθο την αύξηση της κοινωνικής αντιπαλότητας.

### ΠΙΝΑΚΑΣ:

#### **ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΣΕ ΚΙΝΔΥΝΟ ΦΤΩΧΕΙΑΣ Η' ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟ, ΚΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ ΚΑΙ ΦΥΛΛΟ**

Ηλικία	Φύλο	Μονάδα	2011	2012	2013	2014
Σύνολο	Σύνολο	σε χιλιάδες	3.403,0	3,795,1	3,903,8	<b>3.884,7</b>
		%	31,0	34,6	35,7	<b>36,0</b>
	Άρρενες	σε χιλιάδες	1,603,8	1,829,2	1,862,4	<b>1.862,1</b>
		%	29,6	33,9	34,6	<b>35,3</b>
	Θήλεις	σε χιλιάδες	1,799,2	1,965,9	2,041,4	<b>2.022,7</b>
		%	32,3	35,2	36,8	<b>36,7</b>
18-64	Σύνολο	σε χιλιάδες	2.196,0	2,606,4	2,667,7	<b>2.688,0</b>
		%	31,6	37,7	39,1	<b>40,1</b>
	Άρρενες	σε χιλιάδες	1,057,2	1,271,3	1,279	<b>1.291,6</b>
		%	30,4	36,8	37,5	<b>38,9</b>
	Θήλεις	σε χιλιάδες	1,138,8	1,335,1	1,388,7	<b>1.396,5</b>
		%	32,8	38,7	40,7	<b>41,2</b>
65+	Σύνολο	σε χιλιάδες	610,4	503,0	502,5	<b>505,0</b>
		%	29,3	23,5	23,1	<b>23,0</b>
	Άρρενες	σε χιλιάδες	246,7	202,3	210,3	<b>204,6</b>
		%	26,5	21,2	21,6	<b>21,0</b>
	Θήλεις	σε χιλιάδες	363,7	300,7	292,3	<b>300,4</b>
		%	31,5	25,4	24,3	<b>24,7</b>
0-17	Σύνολο	σε χιλιάδες	596,7	685,7	733,5	<b>691,7</b>
		%	30,4	35,4	38,1	<b>36,7</b>

**ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ**

Το 2011 ο πληθυσμός σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικό αποκλεισμό στο σύνολο της χώρας ανερχόταν σε 3.403.000 εκ των οποίων το 1.603.800 άντρες και 1.799.200 γυναίκες. Στο σύνολο του πληθυσμού το ποσοστό ανερχόταν σε 31% από το όποιο 29,6% άντρες και 32,3% γυναίκες. Το 2012 ανερχόταν στα 3.795.100 εκ των οποίων

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

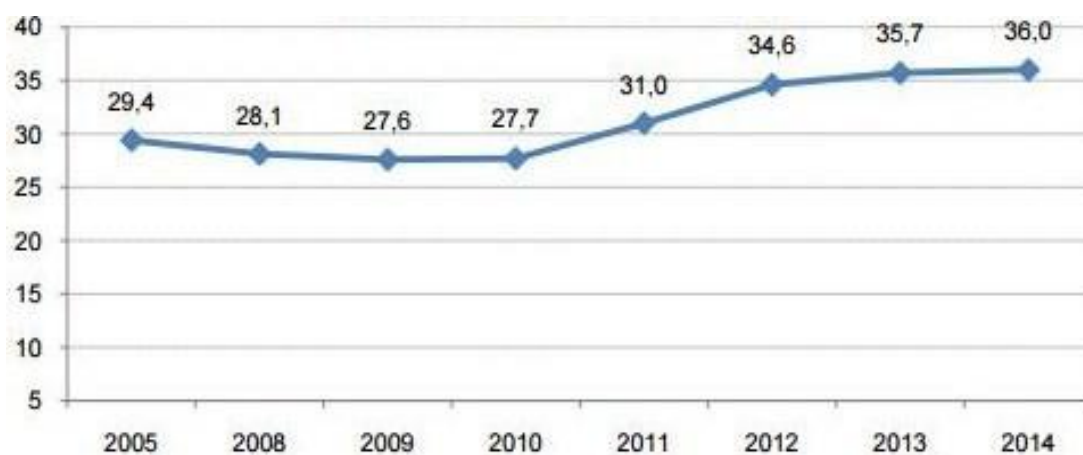
1.829.200 άντρες και 1.965.900 γυναίκες, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 392.000. Στο σύνολο του πληθυσμού το ποσοστό ανερχόταν σε 34,6% από το οποίο 33,9% άντρες και 35,2% γυναίκες. Το 2013 ανερχόταν στα 3.903.800 άτομα εκ των οποίων 1.862.400 άντρες και 2.041.400 γυναίκες, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 108.700 άτομα. Στο σύνολο του πληθυσμού το ποσοστό ανερχόταν σε 35,7% από το οποίο 34,6% άντρες και 36,8% γυναίκες. Το 2014 ανερχόταν στα 3.884.700 άτομα από τα οποία 1.862.100 άντρες και 2.022.700 γυναίκες, παρουσιάζοντας μείωση κατά 191.000. Στο σύνολο του πληθυσμού το ποσοστό ανερχόταν σε 36% από το οποίο 35,3% άντρες και 36,7% γυναίκες. Αν και μειώθηκε ο πληθυσμός σε απολυτούς αριθμούς σε σχέση με το 2013 αυξήθηκε ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού.

Συνολικά από το 2011 μέχρι το 2014 ο πληθυσμός σε κίνδυνο φτώχειας η κοινωνικό αποκλεισμό αυξήθηκε κατά 481.700 άτομα. Ειδικότερα για τους άντρες παρουσιάστηκε αύξηση κατά 258.300 άτομα και στις γυναίκες κατά 223.500 άτομα. Στο σύνολο του πληθυσμού το ποσοστό από 31% το 2011 ανέβηκε στο 36% το 2014. Ειδικότερα στους άντρες από 29,6% ανέβηκε στο 35,3% και στις γυναίκες από 32,3% ανέβηκε στο 36,7%.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται το ποσοστό του πληθυσμού σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό από το 2005 μέχρι το 2014.

### **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ:**

**ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΕ ΚΙΝΔΥΝΟ ΦΤΩΧΕΙΑΣ Η ΣΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟ 2005-2014\*<sup>151</sup>**



ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ

\*Η περίοδος αναφοράς των εισοδημάτων αφορά στο προηγούμενο έτος διενέργειας της έρευνας (2004-2013).

<sup>151</sup> Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (8/07/2015), Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών 2014 (Περίοδος αναφοράς εισοδήματος 2013), [http://www.tovima.gr/files/1/2015/07/08/A0802\\_SFA10\\_DT\\_AN\\_00\\_2014\\_01\\_F\\_GR.pdf](http://www.tovima.gr/files/1/2015/07/08/A0802_SFA10_DT_AN_00_2014_01_F_GR.pdf)

➤ *Οικονομική Μετανάστευση.*

Η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας, η αδυναμία εύρεσης εργασίας, τα όλο και αυξανόμενα ποσοστά μακροχρόνια ανέργων σε συνδυασμό με το κλείσιμο επιχειρήσεων και το πάγωμα προσλήψεων οδηγούν όλο και μεγαλύτερο τμήμα του εργατικού δυναμικού στην αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό.

Η οικονομική κρίση δημιούργησε μία νέα γενιά Ελλήνων μεταναστών, η οποία σε μεγάλο ποσοστό είναι πτυχιούχοι. Αυτό που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι για μία χώρα που έχει επενδύσει στην εκπαίδευση του πληθυσμού της, αποτελεί μεγάλο πλήγμα, καθώς η ελληνική αγορά χάνει παραγωγικό και εξειδικευμένο προσωπικό, ενώ την ίδια στιγμή γίνεται υποδοχέας μεγάλου μεταναστευτικού κύματος, κυρίως ανειδίκευτων<sup>152</sup>.

Στη Νορβηγία το Νοέμβριο του 2013 οι Έλληνες μετανάστες αυξήθηκαν κατά 49% σε σχέση με το Νοέμβριο του 2012, σύμφωνα με δημοσίευμα της Norway Post<sup>153</sup>.

Μελέτη της Endeavour Greece έδειξε ότι από την αρχή της κρίσης πάνω από 200.000 Έλληνες, οι περισσότεροι κάτω των 35 ετών έφυγαν από τη χώρα<sup>154</sup>. Σε σύγκριση με τα χρόνια προ κρίσης τα ποσοστά μετανάστευσης είναι τριπλάσια και αναμένεται να μείνουν υψηλά και τα επόμενα χρόνια. Η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι οι πιο δημοφιλείς προορισμοί και απορροφούν πάνω από το 50% του συνόλου των μεταναστών.

➤ *Επιπτώσεις στη ψυχική υγεία<sup>155</sup>.*

Στις σύγχρονες κοινωνίες, η εργασία του κάθε ανθρώπου και η οικονομική του επιφάνεια είναι συνδεδεμένες με την ύπαρξή του και τον καθορισμό του χαρακτήρα και της προσωπικότητάς του. Η εργασία μας καθορίζει και μας διαμορφώνει, προσδιορίζει την ταυτότητά μας και την εικόνα μας στον εαυτό μας και στους γύρω μας. Σε συνδυασμό με την οικονομική επιφάνεια επηρεάζουν τον τρόπο που αλληλεπιδρούμε με τους γύρω μας, ακόμη και αν είναι συγγενείς ή φίλοι μας. Με την είσοδο της χώρας μας στα Μνημόνια και την οικονομική κρίση να αυξάνεται τα τελευταία χρόνια, γίνονται ορατές οι επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των ανθρώπων.

Σύμφωνα με μελέτες η οικονομική κρίση συνδέεται με τη ψυχική υγεία του πληθυσμού και τα επακόλουθα της, όπως η μείωση μισθών, η απώλεια θέσεων

---

<sup>152</sup> Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής (Ιανουάριος 2015), Κοινωνική Πολιτική, Τεύχος 3, Επιστημονικά Άρθρα, Κουζής Γ. «Η εργασία στο Απόσπασμα κατά την Περίοδο της κρίσης και των Μνημονίων», σ. 15

<sup>153</sup> <http://www.protothema.gr/greece/article/339192/norvigikos-tupos-kuma-ellinon-metanaston-sti-norvigia/>

<sup>154</sup> [http://endeavor.org.gr/sites/default/files/images/upload/END\\_GR\\_F.pdf](http://endeavor.org.gr/sites/default/files/images/upload/END_GR_F.pdf)

<sup>155</sup> Βλ. σχετικά: Γιωτάκος Ορέστης, «Οικονομική κρίση και ψυχική υγεία», Ελληνική Ψυχιατρική Εταιρεία, Τόμος 21, Τεύχος 3.

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

---

εργασίας και η αύξηση της ανεργίας, επιδρούν αρνητικά στη ψυχική υγεία των ανθρώπων. Υπάρχει συνάφεια ανάμεσα στην ανεργία και την αύξηση της κατάθλιψης, του άγχους, της αντικοινωνικής συμπεριφοράς, της χρήσης ουσιών και των αυτοκτονιών.

Μελέτες έδειξαν ότι για τα άτομα που είχαν ψυχολογικά προβλήματα, ο μέσος όρος για τους ανέργους ήταν πάνω από το διπλάσιο σε σχέση με τα άτομα που εργάζονταν. Μεταξύ των εργαζομένων και των ανέργων διαπιστώνονται σημαντικές διαφορές στο άγχος, την αυτοεκτίμηση, την ικανοποίηση από τη ζωή και τα ψυχοσωματικά συμπτώματα. Οι άντρες επηρεάζονται περισσότερο από την ανεργία σε σχέση με τις γυναίκες, δεχόμενοι ισχυρή ψυχολογική πίεση λόγω του ρόλου τους στην κοινωνία. Για τα άτομα που είναι πιο ευαίσθητα και επηρεάζονται περισσότερο από διάφορες καταστάσεις της ζωής ή έχουν ήδη κάποιο ψυχικό νόσημα, η οικονομική κρίση τους προκαλεί σαφώς μεγαλύτερο πλήγμα. Έχοντας την ανασφάλεια μήπως χάσουν τη δουλειά τους ή μήπως μειωθεί ο μισθός τους αυξάνεται όλο και περισσότερο το άγχος και η πίεση που δέχονται δυσκολεύοντας την καθημερινότητά τους ακόμη περισσότερο.

Από την άλλη, οι εργοδότες λόγω της κρίσης σκέπτονται να κάνουν περικοπές στους εργαζόμενους, εντοπίζουν αυτά τα άτομα και τα απολύουν πρώτα, δημιουργώντας έτσι ένα φαύλο κύκλο όπου η ψυχική ασθένεια οδηγεί σε απόλυση και ανεργία, αλλά και η ανεργία οδηγεί σε ψυχική ασθένεια.

Σύμφωνα με μελέτη του Stuckler (2009) που έγινε σε 26 χώρες βρέθηκε ότι υπάρχει συσχέτιση ανεργίας και αυτοκτονιών. Για κάθε αύξηση 1% της ανεργίας, αυξάνονταν οι αυτοκτονίες 0.8% για ηλικίες 65 ετών και κάτω, καθώς επίσης σημειώθηκε αύξηση κατά 0.8% και στις ανθρωποκτονίες. Αύξηση πάνω από 3% της ανεργίας είχε αύξηση μεγαλύτερη του 4% στις αυτοκτονίες<sup>156</sup>.

Τη συσχέτιση ανεργίας και αυτοκτονιών επιβεβαιώνει και η αύξηση των αυτοκτονιών στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια της κρίσης. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το 2010 είχαμε 377 αυτοκτονίες, το 2011 477, το 2012 508 και το 2013 533 αυτοκτονίες. Ιδιαίτερα αυξημένα παρουσιάζονται τα περιστατικά κατάθλιψης στη χώρα μας. Από το 2011 έως το 2013 σύμφωνα με μελέτη του Ερευνητικού Πανεπιστημιακού Ινστιτούτου Ψυχικής Υγείας, αυξήθηκαν τα καταθλιπτικά επεισόδια και ιδιαίτερα τα επεισόδια σοβαρής- βαριάς κατάθλιψης. Το 2008 βαριά κατάθλιψη είχε το 3.3% του πληθυσμού, το 2009 ανέβηκε στο 6.8%, το 2011 σε 8.2% και το 2013 σε 12.3%, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 50% από το 2011 μέχρι και το 2013<sup>157</sup>.

---

<sup>156</sup> Οικονομική κρίση και ψυχική υγεία,

<http://www.oebenh.gr/index.php/psychological-helpline/psychologia-kai-epixeirimatias/280-epiptosi-tis-oikonomikis-krisis-sti-psyxiki-ygeia-stin-ellada>

<sup>157</sup> ΕΛΣΤΑΤ: Κατά 43% αυξήθηκαν οι αυτοκτονίες στην Ελλάδα της κρίσης από το 2007 -Συντριπτικό το ποσοστό των αντρών,  
<http://www.iefimerida.gr/news>

Επιπρόσθετα, ιδιαίτερη αύξηση παρουσιάζουν και τα ποσοστά άγχους και στρες. Το άγχος είναι αντίδραση του οργανισμού όταν αντιμετωπίζει δύσκολες καταστάσεις. Καθιστώντας τον εαυτό μας σε εγρήγορση και ετοιμότητα, προσπαθούμε να ανταπεξέλθουμε σε μία δύσκολη κατάσταση. Δύσκολη κατάσταση είναι και η μη δυνατότητα κάλυψης βασικών αναγκών για επιβίωση. Η οικονομική κρίση και η ανεργία καθιστούν δύσκολη, για μεγάλη μερίδα του πληθυσμού την κάλυψη βασικών αναγκών, δημιουργώντας πρόσθετο άγχος. Βλέποντας ο άνθρωπος ότι δεν μπορεί να καλύψει βασικές ανάγκες και να ανταποκριθεί, μπαίνει σε μία κατάσταση άγχους, ιδιαίτερα ψυχοφθόρα και παρατεταμένη. Το άγχος για την κάλυψη των βασικών αναγκών και η μη εκπλήρωση των ονείρων και των στόχων έχουν ιδιαίτερη επίδραση στη συμπεριφορά των ατόμων.

Σε αυτό το σημείο σημαντικό είναι να αναφερθεί, ότι ιδιαίτερα τα άτομα που χάνουν την εργασία τους και αδυνατούν να βρουν εργασία, λόγω της κρίσης και οι νέοι που δεν κατάφεραν να βρουν μετά τις σπουδές τους, έχουν την τάση να κατηγορούν την κοινωνία και το κοινωνικό τους περίγυρο για την κατάσταση στην οποία περιήλθαν, μη μπορώντας να τη διαχειριστούν. Κατά συνέπεια αυτά τα άτομα γίνονται ευερέθιστα, επιθετικά, ακόμη και βίαια, ή απομονώνονται και κλείνονται στον εαυτό τους. Η απομόνωση από το οικείο τους περιβάλλον, η χαλάρωση των δεσμών της οικογένειας, οι ελλιπείς υποστηρικτικές υπηρεσίες και δομές τους κράτους, μπορεί να οδηγήσουν τα άτομα αυτά στη χρήση ουσιών ή την κατανάλωση αλκοόλ ως διέξοδο από την καθημερινότητά τους.

Έτσι, καταλήγουμε στο συμπέρασμα, πως η αύξηση των αυτοκτονιών, των περιστατικών κατάθλιψης, άγχους, στρες και η υιοθέτηση αντικοινωνικής συμπεριφοράς είναι μερικές από τις επιπτώσεις της κρίσης στην κοινωνία σε ένα μεγάλο αριθμό ανθρώπων που όλο και αυξάνεται όσο βαθαίνει η κρίση<sup>158</sup>.

### ***3.6 Η απορρύθμιση της Εργατικής Νομοθεσίας.***

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα παρατηρείται η συνεχής ψήφιση και εφαρμογή νέων μέτρων που στόχο έχουν την έξοδο της χώρας από τη κρίση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εφαρμογής των μνημονιακών πολιτικών αποτελεί το Εργατικό Δίκαιο. Οι πολιτικές αυτές, επιχειρούν με βίαιο τρόπο τη συνολική αναπροσαρμογή του οικονομικοκοινωνικού συστήματος, φέρνοντας όμως αρνητικές συνέπειες, μιας και

---

<sup>158</sup> Θεοδωρόπουλος Χ., «Ο κοινωνικός αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης: Εργασία, ανεργία, φτώχεια, εγκληματικότητα, άγχος, αυτοκτονία, υγεία και ευκαιρίες αλλαγής», <https://www.medlook.net/%CE%91%CF%85%CF%84%CE%BF%CE%BA%CF%84%CE%BF%CE%BD%CE%AF%CE%B1/3331.html>



## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

όχι μόνο δεν έβγαλαν τη χώρα από τη κρίση, αλλά σε πολλές περιπτώσεις υπονομεύτηκαν τα θεμέλια του ατομικού και συλλογικού Εργατικού Δικαίου.<sup>159</sup>

Οι εκτελεστικοί νόμοι των Μνημονίων διέπονται στο σύνολό τους από τη λογική ότι η χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο μέσω «εσωτερικής υποτίμησης», δηλαδή μέσω της μείωσης του εργατικού κόστους, κυρίως με μειώσεις μισθών των εργαζομένων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, κάτι που οδηγεί στον περιορισμό των εργατικών δικαιωμάτων.<sup>160</sup>

Η «εσωτερική υποτίμηση» και τα πρόσφατα μέτρα υπονομεύουν τα όσα κατακτήθηκαν με κόπο και αγώνες για την διασφάλιση και κατοχύρωση των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Μοναδικό στόχο έχουν τη συμπίεση του κόστους εργασίας και την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Αυτό επιτυγχάνεται με την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας, την ενοικίαση εργαζομένων, τη διευκόλυνση των απολύσεων, τη μείωση της αμοιβής στις υπερωρίες και φυσικά με τη πρόσληψη νέων, κυρίως κάτω των 25 ετών, με μισθούς χαμηλότερους από αυτούς που ορίζει η ΕΓΣΣΕ.

Οι πολιτικές του μνημονίου οδηγούν στην ανατροπή του οικονομικού Συντάγματος από μία νεοφιλελεύθερη κατεύθυνση, που έρχεται σε αντίθεση με τις βασικές θεμελιώδεις διατάξεις του, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εκλογικού σώματος. Στα πλαίσια ενός καπιταλιστικού συστήματος η αρχή του κοινωνικού κράτους αποτυπώνεται στο συνταγματικό κείμενο για να δεσμεύει τη δημόσια εξουσία, τη νομοθετική, τη δικαστική και την εκτελεστική, προς μία κατεύθυνση που στόχο έχει τη πληρέστερη δυνατή κοινωνική προστασία.

Συνεπώς, η αρχή του κοινωνικού κράτους θέτει τα όρια στην οικονομία μέσω της κρατικής παρέμβασης, έτσι ώστε να υπάρχει ισορροπία μεταξύ των αρχών της οικονομικής ελευθερίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης και αλληλεγγύης. Στη συνέχεια γίνεται μια προσπάθεια συνοπτικής παρουσίασης των συνεπειών από τα εφαρμοζόμενα νομοθετικά μέτρα που υιοθετήθηκαν από τις «μνημονιακές πολιτικές», αρχικά σε επίπεδο ατομικού Εργατικού Δικαίου και στη συνέχεια σε συλλογικό επίπεδο.

Σχετικά με το ατομικό Εργατικό Δίκαιο, το άρθρο 22 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος κατοχυρώνει το ατομικό δικαίωμα για δίκαιες και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, δηλαδή συνθήκες εργασίας που εξασφαλίζουν το σεβασμό στην ανθρώπινη αξία, ένα λογικό ωράριο εργασίας και έναν αξιοπρεπή μισθό. Παρόλα αυτά, οι συνεχείς ρυθμίσεις των νόμων 3845/2010, 3899/2010 και 4046/2012 (το περιεχόμενο των

<sup>159</sup> Ταρπάγκος Ανέστης (Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2008), Το εργατικό δίκαιο σε απορρύθμιση [http://www.theseis.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1055](http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1055)

<sup>160</sup> Κατρούγκαλος Γ., Αχτσιόγλου Ε. «Μνημονιακές» Πολιτικές και Εργατικό Δίκαιο <https://contramee.wordpress.com/2012/03/27/ergatikodikai/>

οποίων έχει αναλυθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο), σχετικά με τη συρρίκνωση του κατώτατου νόμιμου μισθού και την υποβάθμιση της αρχής της εύνοιας, προσκρούουν στο άρθρο 22, παρ.1 του Συντάγματος. Οι δραματικές μειώσεις των μισθών σε συνδυασμό με την αυξανόμενη φορολογική επιβάρυνση των εργαζομένων και την αντικατάσταση θέσεων πλήρους απασχόλησης από θέσεις μερικής απασχόλησης, δεν μπορούν να εξασφαλίσουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο βιοπορισμού.<sup>161</sup>

Επίσης, οι περικοπές αποδοχών σε ατομικές συμβάσεις εργαζομένων σχέσης ιδιωτικού δικαίου σε Δημόσιους φορείς, αντιβαίνουν στην ελευθερία των συμβάσεων, όπως ορίζεται στο άρθρο 5, παρ.1 του Συντάγματος, κατά το οποίο *«με την ελευθερία των συμβάσεων δεν συμβιβάζεται, καταρχήν, μεταγενέστερη επέμβαση του νομοθέτη, περιοριστική της ελευθερίας αυτής, εκτός από τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η ελευθερία των συμβάσεων προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων ή ασκείται κατά παραβίαση του Συντάγματος ή ενέχει προσβολή των χρηστών ηθών, καθώς επίσης και κατά τις περιπτώσεις που ασκείται προς βλάβη της εθνικής οικονομίας»*.

Επίσης, παρατηρείται ενίσχυση των άτυπων και ευέλικτων μορφών εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις των ν. 3863/2010 και 3899/2010, καταργώντας τις προϋπάρχουσες εγγυήσεις. Έτσι, γίνεται πιο εύκολη η εφαρμογή προσωρινής απασχόλησης και η δοκιμαστική περίοδος αυξάνεται, συνεπώς οι διαδικασίες διευκολύνουν την εργοδοτική πλευρά. Ο εργοδότης με μονομερή απόφαση μπορεί να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας συνολικά για όλη την επιχείρηση, ενώ η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου τους δώδεκα πρώτους μήνες θεωρείται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου, μιας και μπορεί να λήξει χωρίς προειδοποίηση και φυσικά χωρίς αποζημίωση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την «ανακύκλωση» νέων εργαζομένων.

Επιπλέον, με το ν. 3863/2010 αυξήθηκαν τα όρια των απολύσεων που θεωρούνται ομαδικές και με το ν.3899/2010 η περίοδος που μπορούσε ένας εργαζόμενος να απολυθεί χωρίς αποζημίωση αυξήθηκε από τους δύο μήνες στους δώδεκα. Ακόμη, σύμφωνα με άρθρο 74 παρ. 3 του ν. 3863/2010, ο τρόπος καταβολής της αποζημίωσης άλλαξε, καθώς ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει την αποζημίωση σε δόσεις όταν υπερβαίνει τις αποδοχές 2 μηνών, αντί για 6 που ίσχυε με τον προηγούμενο νόμο. Συνεπώς, είναι εμφανές ότι όλο το νέο νομοθετικό πλαίσιο κάνει πιο εύκολες τις απολύσεις για τους εργοδότες.<sup>162</sup>

Πρόσθετα μέτρα που έχουν τεθεί σε εφαρμογή είναι οι μειώσεις στην αμοιβή της υπερωρίας και οι μισθολογικές ρυθμίσεις για τους νέους κάτω των 25 ετών, οι οποίοι πληρώνονται λιγότερο για την ίδια εργασία σε σχέση με τον εργαζόμενο που είναι

---

<sup>161</sup> Κουζής Γ. (2010), Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης, Συλλογικός τόμος Βατικιώτης Λ. κλπ «Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης», Τόπος, Αθήνα

<sup>162</sup> Κουζής Γιάννης, «Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο»

[http://www.eiead.gr/publications/docs/to\\_ergasiako\\_perivalon\\_meta\\_to\\_prwto\\_kai\\_deutero\\_mnimonio.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/to_ergasiako_perivalon_meta_to_prwto_kai_deutero_mnimonio.pdf)

άνω των 25. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με το άρθρου 22 παρ. 1 του Συντάγματος, σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Έρχεται, επίσης, σε αντίθεση με τις ρυθμίσεις των Οδηγιών 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, οι οποίες αργότερα ενσωματώθηκαν στην εθνική έννομη τάξη με το ν. 3304/2005, ο οποίος αναφέρεται στην «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθούν οι διατάξεις του άρθρου 74 παρ. 9 του ν. 3863/2010, με τις οποίες οι νέοι ηλικίας από 15 έως 18 ετών που συνάπτουν συμβάσεις μαθητείας, εξαιρούνται από την εφαρμογή του Εργατικού Δικαίου.<sup>163</sup>

Τέλος, σημαντική είναι η αναφορά στην εργασιακή εφεδρεία. Ήδη από το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015, προβλέφθηκε με το ν. 3986/2011 η εργασιακή εφεδρεία, όμως μόνο για το προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, που πλεονάζει. Ωστόσο, το Σεπτέμβριο του 2011, με την εγκύκλιο της Ειδικής Γραμματείας ΔΕΚΟ του Υπουργείου Οικονομικών ανακοινώθηκε σε όλες τις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς να εντάξουν το 10% του προσωπικού τους στην εφεδρεία, ανεξάρτητα από τις λειτουργικές ανάγκες των υπηρεσιών.

Οι παραπάνω προσπάθειες δεν είχαν νομική βάση και δεν έφεραν κανένα αποτέλεσμα. Η ρύθμιση τροποποιήθηκε στη συνέχεια με το άρθρο 34 του ν. 4024/2011 σχετικά με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και με το άρθρο 33 αναφέρθηκε για πρώτη φορά στο στενό δημόσιο τομέα. Όποιος εργαζόμενος τίθεται σε εργασιακή εφεδρεία παύει να ασκεί τα καθήκοντά του και συνεπώς να εξελίσσεται μισθολογικά και βαθμολογικά, τού καταβάλλονται μονάχα αποδοχές ίσες με το 60% του βασικού του μισθού.

Τέλος, είναι φανερό η αντίθεση του μέτρου αυτού με τη συνταγματική αρχή της αξιοκρατίας, μιας και απευθείας από το νόμο προσδιορίστηκε το ποσοστό των εργαζομένων που έπρεπε να τεθούν σε εργασιακή εφεδρεία, βάση ηλικίας και συνολικού χρόνου υπηρεσίας και όχι αξιολογώντας τα ουσιαστικά τους προσόντα.

Από την άλλη, σε ότι αφορά το συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έχουν γίνει ορισμένες παρεμβάσεις που έχουν οδηγήσει στον αντισυνταγματικό περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας. Οι παρεμβάσεις αυτές, σχετίζονται με το περιεχόμενο των ΣΣΕ και με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που έχουν πλέον υποβαθμιστεί στο χαμηλότερο δυνατό επίπεδο. Στα πλαίσια μια οικονομικής κατάστασης σαν αυτή της Ελλάδας, είναι προφανές, ότι επικρατούν δυσμενής συνθήκες για την εργασιακή πλευρά, καθώς

---

<sup>163</sup> ΚΕ.Π.Ε.Α Γ.Σ.Ε.Ε. Κέντρο Πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων, Οδηγός εργασιακών δικαιωμάτων

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

υπάρχει ο χώρος να ευδοκιμήσουν τέτοιου είδους πολιτικές, εξαιτίας του υψηλού ποσοστού ανεργίας και της χαμηλής συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.<sup>164</sup>

Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται στο άρθρο 22, παρ. 2 του Συντάγματος, το κύριο ρυθμιστικό παράγοντα για τις εργασιακές σχέσεις αποτελεί η συλλογική διαπραγμάτευση. Έτσι περιορίζεται η παντοδυναμία του νομοθέτη και η ΣΣΕ δεν μπορεί ούτε να τροποποιηθεί, ούτε να καταργηθεί με τυπικό νόμο, *«περιορίσθη η υπό το κράτος των προγενεστέρων συνταγμάτων αναγνωριζόμενη παντοδυναμία του νομοθέτου»* και ότι με αυτή *«τίθεται φραγμός εις την παντοδυναμίαν του νομοθέτου κατά τη ρύθμισιν των εν λόγω θεμάτων, ούτως ώστε να καθίσταται αντίθετος προς την συνταγματικήν ταύτην διάταξιν η άσκησις της νομοθετικής αρμοδιότητος κατά τρόπο άγοντα εις πλήρη αποδυνάμωσιν του θεσμού»*.

Η παραπάνω αρχή παραβιάστηκε επανειλημμένα από τις ρυθμίσεις των μνημονιακών πολιτικών, οι ελάχιστοι μισθοί όπως ορίζονταν από την ΕΓΣΣΕ μειώθηκαν 22% συγκριτικά με ότι ίσχυε την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του 2012 και 32% μειώθηκαν οι μισθοί για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Επίσης επιβλήθηκε αναστολή των αυξήσεων μισθών, μέχρι να μειωθεί το ποσοστό ανεργίας.

Επίσης, παρεμβάσεις πραγματοποιούνται και σε άλλα επίπεδα των ΣΣΕ, εκτός του μισθολογικού, με την κατάργηση των όποιων προβλέψεων για μονιμότητα υπήρχαν. Αυτό σε συνδυασμό με τη κατάργηση όρων της ΕΓΣΣΕ 2010-2012 και των άλλων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αποτελεί αντισυνταγματική και απαγορευμένη κρατική επέμβαση στο σύστημα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως αυτό είχε παγιωθεί στην ελληνική έννομη τάξη.

Επιπλέον, με το άρθρο 3 του ν. 3845/2010 προβλέφθηκαν ρυθμίσεις για τη μείωση των αποδοχών και των δημοσίων υπαλλήλων, και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε φορείς του δημοσίου. Με το ν. 3899/2010 μειώθηκαν ξανά οι αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων μέχρι και 25%. Στη συνέχεια, το άρθρο 31 του ν. 4024/2011, έθεσε το ανώτατο όριο στις αποδοχές των εργαζόμενων, καταργώντας κάθε διάταξη ΣΣΕ ή διαιτητικής απόφασης, που σχετίζεται με αποδοχές οι οποίες μπορούσαν και να υπερβαίνουν τα ανώτατα όρια.<sup>165</sup>

Συνεπώς, τα νέα μνημόνια ανατρέπουν ολόκληρο το σύστημα καθορισμού του ελάχιστου μισθού, κάτι που αποτελούσε αρμοδιότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, μιας και προβλέπουν την αντικατάσταση των μισθών όπως ορίζονταν από την ΕΓΣΣΕ, με ελάχιστο νομοθετημένο από τη κυβέρνηση.

Όπως γίνεται εμφανές οι μνημονιακές ρυθμίσεις που έχουν εφαρμοστεί στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια συνεπάγονται με την ουσιαστική κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας, όπως αυτή έχει κατοχυρωθεί και στο Σύνταγμα και στις διατάξεις του

<sup>164</sup> Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής (Ιανουάριος 2015), Κοινωνική Πολιτική, Τεύχος 3, Επιστημονικά Άρθρα, Κουζής Γ. «Η εργασία στο Απόσπασμα κατά την Περίοδο της κρίσης και των Μνημονίων», σς. 7-18

<sup>165</sup> Κουζής Γ.(2007) «ΤΟ Πράσινο Βιβλίο για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας: Παρατηρήσεις», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τευχ. 45

άρθρου 8 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (ΔΣΕ) 151/1978. Επίσης, το άρθρο 6 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, ορίζει υπεύθυνους για την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος, της συλλογικής διαπραγμάτευσης, τους κοινωνικούς εταίρους.<sup>166</sup>

Επιπρόσθετα, πολύ σημαντική για το σύγχρονο Εργατικό Δίκαιο είναι η αρχή της εύνοιας, οι πρόσφατες, όμως, επεμβάσεις έχουν οδηγήσει στην ανατροπή της συγκεκριμένης αρχής. Σκοπός της αρχής της εύνοιας είναι η εξάλειψη κάθε μορφής ανισότητας που υπάρχει μέσα στη κοινωνική πραγματικότητα. Ως βάση της έχει το άρθρο 22 παρ. 1 και το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος, σχετικά με την προστασία του κοινωνικού δικαιώματος για εργασία και την αρχή της ισότητας αντίστοιχα.

Με το άρθρο 2 παρ. 7 του ν. 3845/2010 πραγματοποιείται η πρώτη προσβολή στην αρχή της εύνοιας. Έπειτα ήρθε το άρθρο 37, παρ. 5 του ν.4024/2011, σύμφωνα με το οποίο, όσο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής, η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει στην περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ. Ουσιαστικά, οι ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις καταργούνται και το ρόλο τους αναλαμβάνουν πλέον οι κοινές επιχειρησιακές συμβάσεις.

Εξάλλου, με το άρθρο 37 παρ. 3 του ν. 4024/2011 καταργείται και το όριο των 50 εργαζόμενων για τη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ. Όλες αυτές οι ρυθμίσεις αποσκοπούν στην αύξηση της εξουσίας του εργοδότη, μιας και ο καθορισμός των εργασιακών όρων αποτελεί πλέον δική του αρμοδιότητα.

Το αποτέλεσμα όλων των παραπάνω ρυθμίσεων είναι η σταδιακή εγκατάλειψη των γενικότερων συλλογικών ρυθμίσεων προς όφελος των επιχειρησιακών ΣΣΕ. Γίνεται σαφές, όμως, ότι σε επιχειρησιακό επίπεδο η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων είναι φυσικά μικρότερη από εκείνη των εργοδοτών.

Ένα ακόμη ισχυρό πλήγμα που δέχτηκε το συλλογικό Εργατικό Δίκαιο από τις μνημονιακές ρυθμίσεις είναι η υποβάθμιση του θεσμικού ρόλου της διαιτησίας. Πιο συγκεκριμένα, η προσφυγή στη διαιτησία θα γίνεται πλέον μόνο με τη κοινή συμφωνία εργοδοτών και εργαζομένων. Με αυτό τον τρόπο οι εργοδότες μπορούν να καταγγείλουν μία υφιστάμενη ΣΣΕ, χωρίς να είναι απαραίτητο να επαναδιαπραγματευτούν μία νέα. Επιπλέον, η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται πλέον μόνο για τον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου και όχι για άλλους όρους εργασίας.

Το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος ορίζει ότι «με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία». Συνεπώς, οι νέοι περιορισμοί για τη λειτουργία της διαιτησίας είναι συνταγματικά προβληματικοί. Ακόμη, μιας και η προσφυγή στη διαιτησία δεν μπορεί να γίνει για κανένα άλλο κανονισμό της εργασίας πέρα του μισθολογικού, είναι φανερό ότι όλα

---

<sup>166</sup> INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(2008-2011): Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

---

τα υπόλοιπα θα καθορίζονται στο μέλλον μονομερώς από τους εργοδότες. Όπως προκύπτει από τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις κατά τη διάρκεια των μνημονιακών πολιτικών στη χώρα μας ενισχύονται οι «αρμοδιότητες» των εργοδοτών εις βάρος των εργαζομένων.<sup>167</sup>

---

<sup>167</sup> Όλες οι αλλαγές στο Εργατικό Δίκαιο,  
<https://apasxolisi.wordpress.com>



### **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Τα μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής καθώς και οι στόχοι τους για την ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας σε πολλούς τομείς όχι μόνο δεν επιτεύχθηκαν αλλά επιπλέον είχαν σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην κοινωνία όσο και στην καθημερινότητα του Έλληνα πολίτη. Τα μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής και η ύφεση που προκλήθηκε από αυτά σε γενικές γραμμές προκάλεσαν αύξηση του ποσοστού ανεργίας, συρρίκνωση της απασχόλησης της ελληνικής οικονομίας, κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων ή μετεγκατάσταση τους σε άλλες χώρες. Επιπλέον, οι μισθοί μειώθηκαν όπως και το κόστος εργασίας, μειώθηκε όμως και η παραγωγικότητα εργασίας. Αυξήθηκε ο πληθυσμός σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικό αποκλεισμό, όπως επίσης, αυξήθηκε και ο πληθυσμός με υλικές στερήσεις. Τέλος, έχει σημειωθεί αύξηση της οικονομικής μετανάστευσης, υποβάθμιση τόσο της ποιότητας ζωής όσο και της ικανοποίησης από τη ζωή.

Η διάρκεια της οικονομικής κρίσης και η ένταση της έχει προκαλέσει ριζικές αλλαγές στην καθημερινότητα του Έλληνα. Ο έλληνας πολίτης βάζεται καθημερινά από σωρεία προβλημάτων τα οποία είναι κυρίως οικονομικά έχοντας όμως επιπτώσεις τόσο στον ίδιο και τον κοινωνικό του περίγυρο όσο και στην υγεία του. Ιδιαίτερα τα χρόνια από το 2010 μέχρι το 2015 όσο βαθαίνει η κρίση τόσο αυξάνονται και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει καθημερινά πλέον ο έλληνας πολίτης.

Ειδικότερα όσον αφορά τα οικονομικά ο έλληνας εργαζόμενος καλείται να αντιμετωπίσει τη κατακόρυφη μείωση των μισθών οι οποίοι σε πολλές περιπτώσεις δεν αρκούν για την κάλυψη βασικών αναγκών, την επαγγελματική στασιμότητα με ελάχιστες πιθανότητες εξέλιξης, την αύξηση των ωρών εργασίας οι οποίες δεν πληρώνονται, τη μη καταβολή των δεδουλευμένων ή τη μεγάλη καθυστέρηση καταβολής τους, την ανασφάλιστη εργασία, τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τις συνέπειες τους, την ανασφάλεια για την επόμενη μέρα της επιχείρησης που εργάζεται και κατά συνέπεια της εργασίας του, την υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας και την αυξανόμενη μείωση των δικαιωμάτων και των προνομίων του. Ο έλληνας απολυόμενος – άνεργος καλείται να ψάξει για δουλειά για την επιβίωση του σε ένα περιβάλλον με αυξανόμενη ανεργία τις περισσότερες φορές μακριά από τον τόπο διαμονής η καταγωγή του στο οποίο καθημερινά οι επιχειρήσεις απολύουν κόσμο μπαίνοντας στην ουρά για μία θέση εργασίας η οποία πιθανόν να μην αρκεί να καλύψει τις ανάγκες του. Επίσης καλείται να επιβιώσει μέχρι να βρει εργασία με μειωμένο επίδομα ανεργίας αν το δικαιούται και μειωμένη αποζημίωση. Ο νέος έλληνας πτυχιούχος καλείται να αντιμετωπίσει την ανεργία, το μεγάλο διάστημα που μεσολαβεί για την εύρεση εργασίας, την εύρεση εργασίας με πολύ χαμηλούς μισθούς ειδικά για τους νέους κάτω των 25 ετών και την εργασία σε διαφορετικό αντικείμενο από το αντικείμενο σπουδών.

Όσον αφορά τα κοινωνικά ο έλληνας εργαζόμενος ζει σε μία γενικευμένη κατάσταση άγχους και ανασφάλειας, βλέπει τον ελεύθερο του χρόνο να μειώνεται ή να ελαχιστοποιείται ή σε άλλες περιπτώσεις να αυξάνεται (ημιαπασχόληση) αλλά να μειώνονται ακόμα περισσότερο τα έσοδα του καθιστώντας αδύνατο και στις δυο περιπτώσεις να καλύψει αρκετές από τις κοινωνικές του ανάγκες και να συναναστραφεί επαρκώς με τον κοινωνικό του περίγυρο. Τέλος η ικανοποίηση που παίρνει από την εργασία του είναι σαφώς μειωμένη. Ο έλληνας απολυόμενος-άνεργος καλείται να αντιμετωπίσει το σοκ της απόλυσης, ειδικά αν είναι η πρώτη φορά που απολύεται και τις αλλαγές που επιδρούν στην ψυχολογία και ψυχοσύνθεση του οι οποίες επηρεάζουν τον τρόπο που συναναστρέφεται με τους γύρω του, την ξαφνική υποβάθμιση της ποιότητας ζωής του ίδιου και της οικογένειάς του όπως επίσης και την αβεβαιότητα για την επόμενη μέρα. Ο νέος έλληνας πτυχιούχος καλείται να αντιμετωπίσει το άγχος, την κατάθλιψη, την απομόνωση από τον κοινωνικό περίγυρο, την αβεβαιότητα για το αύριο και τη μη εκπλήρωση των στόχων και των ονείρων του. Επίσης βλέπει τους κόπους και τα έξοδα των σπουδών του να πηγαίνουν χαμένα και αναγκάζεται να βρει εργασία στο εξωτερικό αντιμετωπίζοντας και το θέμα της οικονομικής μετανάστευσης.

Η λιτότητα και το κόσψιμο δαπανών δεν επαρκούν για να ανακάμψει η ελληνική οικονομία. Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη, στην αύξηση της παραγωγικότητας, στις επενδύσεις και στην εξωστρέφεια. Τα μέτρα λιτότητας είναι περισσότερα απ' όσα μπορεί να αντέξει η ελληνική οικονομία αλλά και η κοινωνία φτωχοποιώντας τον ελληνικό λαό και υποβαθμίζοντας την ποιότητα ζωής του αυξάνοντας ακόμα περισσότερο τα προβλήματα τα οποία έπρεπε να αντιμετωπίσουν και καθιστώντας την επίτευξη των στόχων τους ανέφικτη.

### **BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Αμαργιωτάκης Μ., Σύμβουλος Εργασιακών Σχέσεων, «Οι αλλαγές στα εργασιακά από το 2010 και μετά», Ιανουάριος 2015.
- Γιαννακούρου Σταματίνα, Επίκουρη καθηγήτρια, Τμήμα Νομικής, Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου, «Σύνταγμα & εργασιακές ρυθμίσεις του Μνημονίου II, Η απόφαση Ολ. ΣτΕ 2307/2014.
- Γιωτάκος Ορέστης, «Οικονομική κρίση και ψυχική υγεία», Ελληνική Ψυχιατρική Εταιρεία, Τόμος 21, Τεύχος 3.
- Δασκαλάκης Δ., Βιομηχανική Κοινωνιολογία και Βιομηχανικές Σχέσεις, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Δασκαλάκης Δ., «Βιομηχανική Κοινωνιολογία. Οργάνωση- Εργασία- Τεχνολογία», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Δασκαλάκης Δ., «Τα Προλεγόμενα για την Εργασία και τις Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2000.
- Δριμτζιά Μυρσίνη, «Το τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων», Α΄ Μέρος, Εξαρτημένη σχέση εργασίας.
- Ελληνική Στατιστική αρχή, έρευνα «Η ελληνική οικονομία».
- «Επιστημονικό marketing», Τεύχος 56
- Erwin S Stanton (1988), Ρεαλιστικό Μάνατζμεντ. Κλειδί για την υψηλή παραγωγικότητα. Αγροτικές Συνεταιριστικές Εκδόσεις Θεσσαλονίκη.
- Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου, περιοδικό «ένθα, Επίκαιρα Νομικά θέματα και αναλύσεις», Τεύχος Νο 2, 2014.
- Θεοδωρόπουλος Χ., «Ο κοινωνικός αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης: Εργασία, ανεργία, φτώχεια, εγκληματικότητα, άγχος, αυτοκτονία, υγεία και ευκαιρίες αλλαγής»,  
<https://www.medlook.net/%CE%91%CF%85%CF%84%CE%BF%CE%BA%CF%84%CE%>
- Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, (2011), Η Ελληνική Οικονομία, αρ. τεύχους 64.
- ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα «Δανεισμός Εργαζόμενου».

- INE-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα «Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή».
- INE-ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά θέματα «Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας, Δοκιμαστική Περίοδος Διαδοχικές Συμβάσεις».
- INE-ΓΣΕΕ, Επιστημονικές εκθέσεις «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση 2010.
- INE-ΓΣΕΕ, Ετήσια Έκθεση 2015, «Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση».
- INE-ΓΣΕΕ «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Ετήσια Έκθεση 2014.
- INE-ΓΣΕΕ, 2014 «Η απασχόληση στο εμπόριο: Διάρθρωση και εξελίξεις».
- Κανελλόπουλος Χ., Οργανωτική θεωρία, Ευρωτυπ. Α.Ε.
- Καραμεσίνη Μ. & Κουζής Γ. (2005), «Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής», Αθήνα, Gutenberg.
- Κατρούγκαλος Γ., Αχτσιόγλου Ε. «Μνημονιακές» Πολιτικές και Εργατικό Δίκαιο  
<https://contramee.wordpress.com/2012/03/27/ergatikodikai/>
- Κατσάνεβας, Θ., (1997), Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη.
- Καψάλης Α., «Πίνακας μεταρρυθμίσεων της Εργατικής Νομοθεσίας στην εποχή των Μνημονίων».
- Καψάλης Α., (Σεπτέμβριος 2012), Τα ελληνικά συνδικάτα στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης.
- Καψάλης Α., (Ιανουάριος 2014), Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο καθορισμός των αποδοχών των εργαζομένων στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά το έτος 2013.
- ΚΕ.Π.Ε.Α. Γ.Σ.Ε.Ε. Αλφαβητικό Ευρετήριο Εργασιακών Σχέσεων.
- Κλοντ Μοσέ (2015), Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα υπονομεύει τη δημοκρατία, <http://www.tovima.gr/books-ideas/article/?aid=734864>

## «Οι εργασιακές σχέσεις πριν και μετά τα Μνημόνια».

---

- Κοριά Μπ. (Αθήνα 1985), Ο εργάτης και το χρονόμετρο- Τευλορισμός – Φορντισμός και μαζική παραγωγή, Κουμούνα.
- Κότιος Α., (2010), «Η Ελλάδα, η ΟΝΕ και η κρίση», Σειρά ερευνητικών Εργασιών, Απρίλιος 2010.
- Κουκουλές Γ., Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Επετηρίδα Εργασίας 1998, Πανεπιστημιακές εκδόσεις Παντείου, Αθήνα 1998.
- Κουζής Γ., Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001.
- Κουζής Γ., «Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο».
- Κουζής Γ. (2008), «Ευελξία και ασφάλεια (flexicurity): Μύθοι και πραγματικότητα», Αθήνα.
- Κουζής Γ., (2010), Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης από το συλλογικό τόμο Βατικιώτης Λ. κλπ «Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης», Τόπος, Αθήνα.
- Κουζής Γ., (2011), Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις, Περιοδικό Ουτοπία Τευχ.97, Νοέμβριος – Δεκέμβριος.
- Κουκιάδης Ι., Τριμερείς σχέση εκ παροχής εργασίας.
- Κυριακούλιας Π., (2012), Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο-Πανόραμα της μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Ληξουριώτης (2002), Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο των «ΕΠΑ», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών.
- Μητρόπουλος (1984), Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός μετασχηματισμός. ΕΕΔ (ανάτυπο) Αθήνα.
- Μπουραντάς Δ., Παπαλεξανδρή Νάνσυ, (2003), Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Ε. Μπένου, Αθήνα.
- Νάτσκος Χ. (2013), Δημοκρατία σε περίοδο κρίσης, [protagon.gr](http://www.protagon.gr/?i=protagon.el.article&id=23898)  
<http://www.protagon.gr/?i=protagon.el.article&id=23898>

- «Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα και το εμπόριο μετά το μνημόνιο και κατά το 2012», Ειδικό θέμα, Ετήσια Έκθεση ελληνικού εμπορίου 2012.
- Παπαδημητρίου Ζ., (1996), Κοινωνιολογικά Ανάλεκτα, Όψεις της Σύγχρονης Βιομηχανικής Κοινωνίας, University Studio Press.
- Παπαδημητρίου Ζ., (6/12/2010), «Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων», 19/2/2012.  
<http://www.pressinaction.gr/oikonomia/item/714-mellon-ton-ergasiakon-sxeseon>
- Παπανούτσος, Ε. Π. «Η έννοια της Δημοκρατίας». Νέα Εστία, τομ. 73, τχ. 854
- Πετράκη Γ., (2007), «Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας», Gutenberg.
- Πιπερόπουλος Γ., (1994) Κοινωνιολογία, Art of Text, Θεσσαλονίκη.
- Σκουτέλης Γ., (1996) «Η ανεργία: Αίτια και Λύσεις», Εκδόσεις International Forum, Αθήνα
- Σπυρόπουλος Γ. (1998), «Εργασιακές Σχέσεις», Αθήνα- Κομοτηνή, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα
- Ταρπάγκος Ανέστης (Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2008), Το εργατικό δίκαιο σε απορρύθμιση  
[http://www.theseis.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1055](http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1055)
- Τερζίδης Κ., Τζωρτζάκης Κ., (2004) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα: Rosili
- Φαναριώτης Π. (2004), «Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σταμούλης.
- Χαιρόπουλος Χ. (2014), Άρθρο: «Το επίδομα γάμου μετά και την ΕΓΣΣΕ 2014», δημοσιευμένο στο PayrollNews.
- Χριστίνα Καρακιουλάφη, «Εργασιακές Σχέσεις, Θεωρητικές Προσεγγίσεις και εμπειρικά ζητήματα», Εκδόσεις Παπαζήση.



### **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Dunlop (1958) Industrial Relations System
- Fayol, H., General and Industrial Management, English Translation, Pitman 1940.
- Ford, H., Mass Production Encyclopedia Britannica, 22d, vol.15
- Kaufman B., (2004), The Global Evolution of Industrial Relations, Geneva International Labour Organization.
- Mayo, G. E., The Human Problems of an Industrial Society, Harvard University Press, 1945.
- McGregor, D., (1960) The Human Side of Enterprise, McGraw Hill

### **ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ**

- <https://apasxolisi.wordpress.com>
- [http://endeavor.org.gr/sites/default/files/images/upload/END\\_GR\\_F.pdf](http://endeavor.org.gr/sites/default/files/images/upload/END_GR_F.pdf)
- [https://www.fidh.org/IMG/pdf/report\\_greece\\_human\\_rights\\_in\\_greek.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/report_greece_human_rights_in_greek.pdf)
- <http://www.protothema.gr/greece/article/339192/norvigikos-tupos-kuma-ellinon-metanaston-sti-norvigia>
- [http://www.tovima.gr/files/1/2015/07/08/A0802\\_SFA10\\_DT\\_AN\\_00\\_2014\\_01\\_F\\_GR.pdf](http://www.tovima.gr/files/1/2015/07/08/A0802_SFA10_DT_AN_00_2014_01_F_GR.pdf)
- [www.eiead.gr](http://www.eiead.gr)
- [www.ergasiaka-gr.net](http://www.ergasiaka-gr.net)
- [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)
- [www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)
- [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)
- [www.tax-profit.gr](http://www.tax-profit.gr)