

[1]

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ



**ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ ΙΧΘΥΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΥΔΑΤΙΝΟΥ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ**

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
"ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΕΙΦΟΡΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ"**

Τίτλος μεταπτυχιακής εργασίας

**"Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας και την εργατική
νομοθεσία "**

Επιβλέποντες Καθηγητές: Δρίτσας Σοφοκλής-Δημήτριος Καρκάνης

Σπουδάστρια: Νιαώτη Στυλιανή

Τόπος: Βόλος -Έτος κατάθεσης: 2021

UNIVERSITY OF THESSALY

**DEPARTMENT OF ICTHYOLOGY AND AQUATIC ENVIRONMENT AND
DEPARTMENT OF SPECIAL EDUCATION**

Interdepartmental postgraduate programme

"Environmental and sustainability education "

Postgraduate dissertation

"The consequences of economic crisis in the labor market and labor legislation "

Niaoti Stylianh

Supervisors: Dritsas Sophoclis-Dimitrios Karkanis

Place: Volos

Year of submission:2021

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ-ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ.....	12
1.1 Βασικές έννοιες.....	12
1.2 Ιστορική Αναδρομή Οικονομικής Κρίσης.....	18
1.2.1 Αρχαία Ελλάδα.....	18
1.2.2 Ιστορική Αναδρομή της Οικονομικής Κρίσης Από το Βυζάντιο έως Σήμερα.....	20
1.3 Μορφές Οικονομικής Κρίσης.....	29
1.3.1 Τραπεζική Κρίση.....	29
1.3.2 Οικονομικές Φούσκες.....	30
1.3.3 Νομισματική Κρίση.....	31
1.3.4 Συναλλαγματική Κρίση.....	32
1.3.5 Κρίσεις Πληθωρισμού.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ.....	36
2.1 Εργατικό Δίκαιο.....	36
2.2 Σχέσεις Εργασίας και Εργασιακά Δικαιώματα.....	41
2.3 Εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.....	50
2.4 Ευέλικτες μορφές εργασίας.....	54

Κεφάλαιο3. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.....	60
3.1 Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας της Ελλάδος.....	60
3.2 Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εργατική νομοθεσία στην Ελλάδα	68
3.3 Οι επιπτώσεις της πανδημίας του κορωνοϊού στην αγορά εργασίας και την εργατική νομοθεσία.....	81
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	86
4.1 Συμπεράσματα με βάση τα προγράμματα του ΟΑΕΔ.....	86
4.2 Συμπεράσματα Στατιστικής Ανάλυσης.....	94
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ/ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	96
5.1 Συμπεράσματα.....	96
5.2 Προτάσεις.....	99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	102
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	120

II. Περίληψη

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία απαντά στο ερώτημα "Ποιες είναι οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας και την εργατική νομοθεσία;", την περίοδο 2009-2018. Ειδικότερα αναφέρεται στις βασικές έννοιες της οικονομικής κρίσης, στους εργατικούς νόμους, στις επιπτώσεις της πανδημίας του κορωνοϊού στην αγορά εργασίας και την εργατική νομοθεσία. Επιπλέον, μελετά το θέμα της αγοράς εργασίας και του κόστους εργασίας, καθώς και των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στον ελλαδικό χώρο. Ακόμη, θίγει τα θέματα της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Επίσης, τονίζει τις μορφές της ευέλικτης εργασίας και παραθέτει τα ερευνητικά στοιχεία. Συμπερασματικά, τα υποχρεωτικά μέτρα που λήφθηκαν για την αντιμετώπιση της κρίσης διατάραξαν τις εργασιακές σχέσεις, μειώθηκαν οι μισθοί στο δημόσιο, κλονίστηκε το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης των ανέργων και αποδιαρθρώθηκαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Πρόκειται για μια συνολική κρίση του διεθνούς καπιταλισμού, η οποία συνδέεται με την οικονομική δομή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η οικονομική αυτή κρίση καλλιεργεί το έδαφος για μια επαναστατική αλλαγή που θα συντελέσει στην ισορροπία των κοινωνικών δυνάμεων προς όφελος της αγοράς εργασίας. Στην προσπάθεια αντιμετώπισής της αυξήθηκαν τα ποσοστά ανεργίας και μειώθηκε το ποσοστό απασχόλησης, ενώ σημειώθηκε οριακή αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Για την εξασθένιση των αρνητικών συνεπειών στην αγορά εργασίας, απαιτούνται πολιτικές απασχόλησης που θα συντελέσουν στη διατήρηση των θέσεων απασχόλησης, θα ενισχύσουν τις δεξιότητες των εργαζομένων και των ανέργων και θα εμποδίσουν την ελάττωση της απασχόλησης. Η εργατική νομοθεσία με τις καθημερινές τροποποιήσεις επιλύει πολλά θέματα μισθοδοσίας και απασχόλησης.

ABSTRACT

The particular postgraduate dissertation answers to the question: "Which are the consequences of economic crisis in the labor market and the labor legislation in the period 2009-2018. Specifically, it refers to the basic meanings of economic crisis, to the labor laws, to the consequences of pandemic of coronavirus in the labor market and the labor legislation. Additionally, it studies the labor market issue and the labor cost, as and the consequences of economic crisis in the Greek area. Also it raises the issues of poverty, social isolation and the rights of job holders. Finally, it accents the kinds of flexible work and mentions the research data. To sum up, the obligating measures that were taken for the handling of crisis disturbed the business relations, the public salaries were reduced and the system of social security of unemployed faltered and the collective negotiations were destroyed. It is about a collaborative crisis of the international capitalism, which is connected with the economic structure of European accomplishment. This economic crisis cleared the ground for a revolutionary change which will contribute to the balance of social forces in aid of the labor market. During the effort of coming up with it, the percentages of unemployment had been increased and the percentage of activity had been decreased, while it was noticed marginal increase of the participating percentage in the labor market. For the attenuation of negative consequences in the labor market, political of employment are demanded, that will contribute to the maintenance of the employment seats, will enhance the skills of worker and unemployed and will disturb the decrease of employment. The labor legislation with the daily amendments resolves a lot of affairs of payroll and employment.

Συντομογραφίες-Αρκτικόλεξα

Α.Ε.Π: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

Γ.Γ.Ε: Γενική Γραμματεία Έρευνας

Ε.Ο.Κ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

Ο.Α.Ε.Δ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Σ.Υ.Α.Ε: Σύλλογος Υπαλλήλων Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων

Π.Δ: Προεδρικό Διάταγμα

Τ.Ε.Ι: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Κ.Ν.Υ.Α.Ε: Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων

Ε.Υ.Α.Ε: Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας

Σ.Υ.Α.Ε: Σύλλογος Υπαλλήλων Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων

Ο.Τ.Α: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Ν.Π.Δ.Δ: Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

Ε.Π.Α: Εθνικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης

Ι.Κ.Α: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ε.Τ.Α.Μ: Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών

Ε.Τ.Ε.Α.Μ: Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών

Σ.Ε.Π.Ε: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής και Επικοινωνιών Ελλάδας

Ο.ΜΕ.Δ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Δ.Ο.Υ: Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία

Κ.Ε.Κ: Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Σ.Υ.Υ: Στελέχη Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών

Α.Σ.Ε: Αγροτικές Συνεταιριστικές Εκδόσεις

ΕΟΔΥ: Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας

Κ.Τ.ΕΛ Α.Ε: Κοινά Ταμεία Εισπράξεων Λεωφορείων Ανώνυμη Εταιρεία

Κ.Τ.Ε.Λ: Κοινά Ταμεία Εισπράξεων Λεωφορείων

Ε.Ι.Χ: Επιβατικό Ιδιωτικής Χρήσης

Υ.ΠΕ: Υγειονομική Περιφέρεια

Ε.Ε: Ευρωπαϊκή Ένωση

EURES: European Employment Services

Μ.Μ.Ε: Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Η.Π.Α: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

EIRO: Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων

AIDS: Acquired Immune Deficiency Syndrome

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΕΠΕΑΔ: Επιτροπή για την Παγκόσμια Ειρήνη και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

ΔΝΤ: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

ΜΠΔΣ: Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Πολιτικής

ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΣΣΕ: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΟΝΕ: Οικονομική και Νομισματική Ένωση

ΝΔ: Νομική Δέσμευση

ΠΑΝ: Πρωτοβουλία Απασχόλησης

ΠΥΣ: Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου

Δ.Α: Δημοσιονομική Αρχή

ΙΝΕ: Ινστιτούτο Εργασίας

ΕΦΚΑ: Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

Εισαγωγή

Η συγκεκριμένη εργασία πρόκειται να απαντήσει στο ερώτημα "Ποιες είναι οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας και την εργατική νομοθεσία κατά τη χρονική περίοδο 2009-2018;". Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βασικές έννοιες της οικονομικής κρίσης. Πιο συγκεκριμένα, αποδίδεται ο ορισμός της οικονομικής κρίσης, πραγματοποιείται αναφορά στην ιστορία της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα και αναλύονται τα είδη της. Στο κεφάλαιο δεύτερο, μελετώνται οι σχέσεις εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα. Ειδικότερα, αναλύονται θέματα όπως το εργατικό δίκαιο, τα δικαιώματα των εργαζομένων, οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και οι ευέλικτες μορφές εργασίας. Ακόμη το κεφάλαιο 3 αναφέρεται στις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας και στη νομοθεσία. Συγκεκριμένα, περιγράφεται η κατάσταση της οικονομίας της Ελλάδας, τα στοιχεία απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, αναλύονται τα μνημόνια που υπογράφηκαν, σημαντικοί νόμοι του 2012, του 2010 και του 2011, και οι επιπτώσεις της πανδημίας του κορωνοϊού στην αγορά εργασίας και την εργατική νομοθεσία. Στο κεφάλαιο 4, αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας από προγράμματα ΟΑΕΔ. Τέλος, στο κεφάλαιο 5, παρατίθενται τα συμπεράσματα της εργασίας και οι προτάσεις για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Τέλος, παρατίθενται το παράρτημα και η βιβλιογραφία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

1.1 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Σύμφωνα με τον Κορωναίο, ως *οικονομική κρίση* ορίζεται το φαινόμενο κατά το οποίο μια οικονομία χαρακτηρίζεται από μια συνεχή ύφεση της οικονομικής της δραστηριότητας. Με τον όρο *οικονομική δραστηριότητα* αναφερόμαστε σε όλα τα μακροοικονομικά μεγέθη της οικονομίας, όπως η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι τιμές, οι επενδύσεις. Ο βασικότερος δείκτης οικονομικής δραστηριότητας είναι οι επενδύσεις, οι οποίες, όταν αυξομοιώνονται, συμπαρασύρουν μαζί τους και όλα τα υπόλοιπα οικονομικά μεγέθη. Η οικονομική κρίση συνιστά μία από τις δύο φάσεις των οικονομικών μεταβολών και ειδικότερα τη φάση της καθόδου, όταν δηλαδή η οικονομική δραστηριότητα υφίσταται μια διαρκή μείωση. Οι "οικονομικές μεταβολές" προσδιορίζονται ως οι συνεχόμενες διακυμάνσεις της οικονομικής πορείας μέσα σε μια οικονομία. Μπορούν να προσδιοριστούν και ως κυκλικές διακυμάνσεις ή οικονομικοί κύκλοι. Οι Άγγλοι αποδίδουν το φαινόμενο αυτό με τον όρο «business cycles», ακριβώς για να επισημάνουν την ιδιαίτερη συμβολή των επενδύσεων στην πορεία του οικονομικού κύκλου. Στατιστικές παρατηρήσεις αποδεικνύουν πως η διάρκεια των οικονομικών κύκλων εκτείνεται από 7 έως 11 χρόνια (Κορωναίος 2020, 2-3).

Σύμφωνα με την Ευσταθίου, *εργασία* αποτελεί κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα που βασίζεται στην καταβολή σωματικής ή πνευματικής δύναμης για την παραγωγή ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας. Το *κόστος εργασίας* αποτελεί την αμοιβή που καταβάλλεται για την αξιοποίηση των υδάτινων πόρων. Το κόστος της εργασίας που παρέχεται στα πλαίσια της παραγωγικής λειτουργίας της επιχείρησης αποτελεί τμήμα του κόστους παραγωγής. Η *εργασία* διακρίνεται σε άμεση και έμμεση. Ως άμεση ορίζεται η εργασία που είναι βρίσκεται στη μονάδα έτοιμου προϊόντος είτε αυτό παράγεται χειρωνακτικά είτε με τη βοήθεια μηχανημάτων. Ως έμμεση, χαρακτηρίζεται η εργασία που αν και είναι αναγκαία για την παραγωγή ενός αγαθού δεν μπορεί να διακριθεί πάνω σε αυτό (Ευσταθίου 2012, 9).

Παράλληλα, σύμφωνα με την Ασπιώτη, η *εργασιακή ικανοποίηση* συνιστά μία από τις πιο περίπλοκες έννοιες που καθημερινά αντιμετωπίζουν οι διευθυντές και τα στελέχη της σύγχρονης αγοράς. Κατά τους George et al, η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί τη συλλογή συναισθημάτων και πεποιθήσεων των ανθρώπων για την εργασία τους. Οι εργαζόμενοι δύνανται να αντιμετωπίζουν διαφορετικά τις διάφορες πτυχές της εργασίας τους, όπως το είδος της εργασίας, τους συνεργάτες, τους επόπτες ή τον μισθό τους. Όπως αναφέρει ο Vignali (1997) στο έργο του "Motivation Factors that force a sales training programme and the experience within the brewing industry", οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενδιαφέρονται για την εργασία τους και να την αντιμετωπίζουν ως μια πρόκληση. Τέλος, καλό είναι να επιζητούν τον σεβασμό, την αναγνώριση και την εκτίμηση από τους συναδέλφους αλλά και από τους προϊσταμένους τους. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με το αίσθημα της επίτευξης των εργασιακών στόχων. Είναι άμεσα συνυφασμένη με την παραγωγικότητα και την προσωπική ευτυχία. Επαγγελματική ικανοποίηση σημαίνει ότι σε κάποιον αρέσει η δουλειά του, την κάνει καλά και αμείβεται για την προσπάθεια που καταβάλλει. Η ικανοποίηση από την εργασία συνεπάγεται επίσης, ενθουσιασμό και ευτυχία με το έργο που επιτέλεσε ο εργαζόμενος και αποτελεί το μέσο για την αναγνώριση και την πραγματοποίηση των προσωπικών σκοπών, οι οποίοι καλλιεργούν ένα αίσθημα ολοκλήρωσης (Ασπιώτη 2013, 17-18).

Οι *εργασιακές σχέσεις* συνιστούν μέρος των κοινωνικών και οικονομικών επιστημών. Επικεντρώνονται στη μελέτη των παραμέτρων που προσδιορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των προσώπων σε ένα σύστημα εξαρτημένης μισθωτής εργασίας. Ο όρος εργασιακές σχέσεις αναφέρεται σε κάθε επίσημη και ανεπίσημη εργασιακή σχέση μεταξύ μισθωτών και εργοδοτών. Κατά τον ορισμό που δίνει ο Dunlop, με τον όρο εργασιακές σχέσεις εννοούνται οι πολύπλευρες διασυνδέσεις μεταξύ των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών τους φορέων και των κρατικών οργάνων. Συνεπώς, οι εργασιακές σχέσεις είναι "τριγωνικές" ανάμεσα στους τρεις "κοινωνικούς εταίρους" (εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους). Παγκοσμίως είναι γνωστές με τον όρο βιομηχανικές σχέσεις, από το γεγονός ότι οι διασυνδέσεις στον χώρο εργασίας αποτέλεσαν αντικείμενο συστηματικής μελέτης από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης. Ο όρος εργασιακές σχέσεις θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά με αρθογραφία και έρευνες τη δεκαετία του 1970 και μελετά εκτός από τις σχέσεις εργασίας και άλλα θέματα όπως τις αμοιβές, την

απασχόληση, την ανεργία, τις ομαδικές διαπραγματεύσεις, τις ομαδικές συμβάσεις, τις απεργίες, καθώς ζητήματα όπως οι επιπτώσεις της καινούριας τεχνολογίας στην απασχόληση, ο θεσμός της συμμετοχής και η παραγωγικότητα. Συνέπεια της ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων υπήρξε η διαμόρφωση νέων όρων και συνθηκών εργασίας, οι οποίες οδήγησαν στην αναβάθμιση του επιπέδου ζωής των ανθρώπων (Ασπιώτη 2013, 36- 37).

Σύμφωνα με τη Βικιπαίδεια, *εξαρτημένη εργασία* είναι η εργασία που υποβάλλεται στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αυτό σημαίνει πως ο εργοδότης δικαιούται να έχει τον έλεγχο της εργασίας ενώ καθορίζει το χρόνο, τον τρόπο, τον τόπο και τις υπόλοιπες συνθήκες παροχής της. Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να υπακούει στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη (Βικιπαίδεια 2019).

Κατά την Μπούρα, *ατομική σύμβαση εργασίας*, είναι η σύμβαση κατά την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να προσφέρει για συγκεκριμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Με τον όρο σύμβαση εργασίας εννοείται κυρίως η αρχική σύμβαση πρόσληψης που ιδρύει τη σχέση εργασίας. Η σύμβαση εργασίας είναι αμφοτεροβαρής συνεχής ενοχική σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου. Τα στοιχεία που την χαρακτηρίζουν είναι η ανάληψη υποχρέωσης για παροχή εργασίας, η καταβολή μισθού και το στοιχείο της διάρκειας (Μπούρα 2008, 6-9).

Σύμφωνα με τον Φορέα Ισότητας Εργαζομένων της ΕΕ, η *συλλογική σύμβαση εργασίας* είναι μια σύμβαση ανάμεσα σε μια συνδικαλιστική οργάνωση και μιας ομάδας εργοδοτών ή ενός μεμονωμένου εργοδότη. Τα είδη εργασίας που υπάρχουν είναι η *γενική συλλογική σύμβαση εργασίας*, στην οποία διευθετούνται τα θέματα ωρών εργασίας, η *τοπική συλλογική σύμβαση εργασίας*, η οποία αφορά μια συγκεκριμένη περιφέρεια, η *επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας* που αφορά επιχειρήσεις, η *κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας* που δημιουργείται ανάμεσα σε μια συνδικαλιστική οργάνωση και της ένωσης εργοδοτών του ανάλογου οικονομικού

κλάδου και τέλος, η συλλογική σύμβαση περί αποδοχών που καθορίζει την ανταμοιβή του εργαζόμενου¹.

Το κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων, αναφέρει πως ως *νυκτερινή εργασία* ονομάζεται η εργασία που παρέχεται στο διάστημα από τις 10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί. Στις νυκτερινές ώρες μπορεί να πραγματοποιηθεί ολόκληρο το ωράριο ή ένα μέρος του, οπότε υφίσταται και η αντίστοιχη αμοιβή π.χ. για εργασία από τις 6 το απόγευμα μέχρι τις 2 το πρωί, οι 4 ώρες, 6-10 είναι ημερήσιες, και οι άλλες 4, 10-2 νυκτερινές².

Επιπρόσθετα, κατά τον Σακελλαρίου, το *εργατικό δίκαιο* αποτελεί ένα σύνολο κανόνων δικαίου που διαμορφώνουν τις σχέσεις που καλλιεργούνται ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους, εμπερικλείονται δηλαδή τα διατάγματα που προβλέπουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων καθώς επίσης και αυτές των εργοδοτών. Παράλληλα, ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των εργοδοτών και του κράτους (Σακελλαρίου 2014, 6).

Κατά το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων, *μισθός* είναι κάθε παροχή από τους εργαζόμενους σε αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή αποτελεί κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως τρόφιμα, κατοικία, δαπάνη ρεύματος) η οποία καταβάλλεται συνεχώς, είτε στηριζόμενη στις σχέσεις εργασίας ή στην ομαδική σύμβαση ή στο νόμο, είτε στην ισχύουσα συνήθεια, όταν δεν υφίσταται συγκεκριμένη συμφωνία. Με τον όρο *τακτικές αποδοχές* εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που παρέχει ο εργοδότης. Στις τακτικές αποδοχές συγκαταλέγονται τα επιδόματα αδειάς, δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, επίδομα πολυετίας, οικογενειακά ανθυγιεινής εργασίας, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας,

¹ Ανακτήθηκε στις 2/3/2021 από: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-gr/%CF%84%CE%B9-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CF%83%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82--853100>

² Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος 2006-2021) Ανακτήθηκε στις 1/3/2021 από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=217>.

νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής κατοικίας και κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον παρέχεται συνεχώς και σταθερά³.

Επιπλέον, κατά τον Φραγκάκη, ο *μισθωτός* αποτελεί το φυσικό πρόσωπο που προσφέρει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία στο πεδίο μιας σχέσεως ιδιωτικού δικαίου. Συνώνυμος του όρου μισθωτός είναι ο όρος εργαζόμενος. Η έννοια του μισθωτού απαρτίζεται από την παροχή εργασίας, από τις συνθήκες εξαρτήσεως στην παροχή εργασίας, από την αντιπαροχή οικονομικού ανταλλάγματος της αμοιβής από τον εργοδότη στον μισθωτό, από τη σχέση ιδιωτικού δικαίου ανάμεσά τους και την υποχρέωση του μισθωτού για εργασία και του εργοδότη για ανταμοιβή του πρώτου (Φραγκάκης 1998, 13-14).

Σύμφωνα με την Λεχουρίτη, με τον όρο *ανεργία*, δηλώνεται η κατάσταση αυτών που δεν μπορούν να βρουν απασχόληση με αμοιβή, ανάλογα με τις ικανότητες και την εξειδίκευση που διαθέτουν. Σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης ο αριθμός των ανέργων ελαττώνεται γιατί αυξάνεται η απασχόληση, ενώ στην ύφεση το ποσοστό τους αυξάνεται (Λεχουρίτη 2018, 20).

Παράλληλα, σύμφωνα με την Ντάνη, η *ανεργία* διακρίνεται σε επτά είδη· την ανεργία τριβής, η οποία μπορεί να εκδηλωθεί ακόμη κι όταν οι άνεργοι δεν απορροφώνται στην αγορά εργασίας όταν υπάρχουν κενές θέσεις, για τις οποίες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα και εφόδια, την κυκλική ή κεϋνσιανή ανεργία, η οποία συγγέεται με τις αυξομειώσεις του οικονομικού κύκλου, δηλαδή σε περιόδους ανόδου του οικονομικού κύκλου, η ανεργία ελαττώνεται λόγω της ενδυνάμωσης της κατανάλωσης και της παραγωγής που ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να προσλάβουν προσωπικό, ενώ με την ύφεση οι επιχειρήσεις αναγκάζονται να προβούν σε απολύσεις μισθωτών· η τεχνολογική ανεργία, στην οποία τα μηχανήματα δρουν ως υποκατάστατο της ανθρώπινης εργασίας και την εποχιακή ανεργία, η οποία δικαιολογείται από το χαμηλότερο επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας σε ορισμένους τομείς της οικονομίας σε ορισμένες εποχές του χρόνου (Ντάνη 2009-2010, 16-18, 21).

³ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος 2006-2021). Ανακτήθηκε στις 28/2/2021 από: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>.

Σύμφωνα με τον Γκούμα, η *παραγωγικότητα της εργασίας* αντιπροσωπεύει το αποτέλεσμα του συστήματος συγκριτικά με το ανθρώπινο δυναμικό που συμμετέχει στην παραγωγική διαδικασία. Πρόκειται για τον πιο γνωστό δείκτη μέτρησης της παραγωγικότητας. Ο χαρακτηρισμός του επιπέδου του καθορίζεται από τη συνολική επίδραση ποικίλων παραγόντων όπως η τεχνολογία, το ανθρώπινο κεφάλαιο και η δόμηση της εργασίας. Οι παράμετροι που διευκολύνουν την ανάκαμψη της παραγωγικότητας είναι το εργασιακό περιβάλλον, η διαρκής εκπαίδευση, οι συμμετοχικές διαδικασίες, η συνεργασία ανθρώπων κ.α. (Γκούμας 2016, 8).

Σύμφωνα με τον Γαβρόγλου, *το μοναδιαίο κόστος εργασίας ή κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος*, δεν πρέπει να συγχέεται με το μέσο κόστος εργασίας. Ενώ το μέσο κόστος εργασίας υπολογίζει πόσο κοστίζει μία ώρα εργασίας, το μοναδιαίο κόστος εργασίας μετρά πόσο στοιχίζουν τα εργατικά του μέσου ελληνικού προϊόντος. Πολλοί αναλυτές εικάζουν ότι το μοναδιαίο κόστος εργασίας αποτελεί τον πιο χαρακτηριστικό δείκτη ανταγωνιστικότητας κόστους ή τιμής, αφού διαθέτει μια αποτελεσματική μέθοδο αποτίμησης της δυνατότητας μιας οικονομίας να δημιουργεί προϊόντα υψηλής αξίας με χαμηλό κόστος εργασίας του οποίου η ελάττωση συνεπάγεται μείωση της τιμής της πώλησης, εάν το περιθώριο κέρδους παραμείνει σταθερό. Μια κυρίαρχη άποψη είναι πως όταν οι υπόλοιποι προσδιοριστικοί παράγοντες παραμένουν σταθεροί, όσο αυξάνεται το μοναδιαίο κόστος εργασίας τόσο μειώνεται η ανταγωνιστικότητα (κόστους), και αντιστρόφως (Γαβρόγλου 2012, 4-5).

Ακόμη, *το μοναδιαίο κόστος εργασίας* αντιπροσωπεύει την ανταγωνιστικότητα του κόστους ή την ανταγωνιστικότητα της τιμής. Δεν εκφράζει σε καμία περίπτωση τον ποιοτικό ανταγωνισμό ή άλλους παράγοντες, οι οποίοι οδηγούν στην ανταγωνιστικότητα, όπως ο χώρος της μακροοικονομίας, τα δίκτυα πωλήσεων, η πρωτοπορία, το επίπεδο ζωής, οι κοινωνικές συνθήκες, οι υποδομές κ.α. Στην Ελλάδα η πιο μεγάλη αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας, σημειώθηκε τις χρονιές 2008 και 2009, όπου αυξήθηκε κατά 12 μονάδες συγκριτικά με προγενέστερες χρονιές. Με βάση στοιχεία του ΟΟΣΑ, στις χρονικές περιόδους από το 2000 μέχρι το 2010 το μοναδιαίο κόστος εργασίας στο σύνολο της οικονομίας στην Ελλάδα αυξήθηκε ονομαστικά κατά 35,8%. (Γαβρόγλου 2012, 9).

1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

1.2.1 Αρχαία Ελλάδα

Σύμφωνα με την Κακούσιου, η αρχαία Ελλάδα αντιμετώπισε οικονομικές κρίσεις που αποδίδονταν σε διάφορους παράγοντες: πολιτικό σύστημα, πολεμικές συρράξεις, τρόπος διαβίωσης. Ο 3^{ος} αιώνας π.Χ. χαρακτηρίζεται από οικονομική ύφεση. Οι απλοί τάφοι του 3^{ου} αιώνα π.Χ., σε αντίθεση με τους εντυπωσιακούς τάφους του 4^{ου} αιώνα π.Χ., καθώς επίσης και οι σαφείς συμβουλές των αρχόντων για λιτότητα και μείωση της σπατάλης, αντικατοπτρίζουν την υπάρχουσα κατάσταση (Κακούσιου 2016, 23).

Σύμφωνα με τον Τιβέριο, ύστερα από τη διάλυση της Αθηναϊκής συμμαχίας, οι Αθηναίοι έμελλαν να αντιμετωπίσουν πολλά οικονομικά προβλήματα. Ταυτόχρονα, αντιλήφθηκαν πως ο τρόπος με τον οποίο επιβίωναν μέχρι τότε, ο οποίος στηριζόταν στα χρήματα που λάμβαναν από τους συμμάχους τους ανήκε πλέον στο παρελθόν. Άρχισαν λοιπόν να διαμορφώνουν ένα νέο σχέδιο δημοσιονομικής πολιτικής που θα βασιζόταν στις δικές τους δυνάμεις (Τιβέριος, 2011)⁴.

Η πρώτη κίνηση που έκαναν ήταν να ανανεώσουν τον μηχανισμό εισπραξης των φόρων και των έκτακτων εισφορών και κατέβαλλαν προσπάθεια να βελτιώσουν το φορολογικό τους σύστημα. Για την κίνηση αυτή τους βοήθησε και η γενική απογραφή όλων των ιδιωτικών περιουσιών την οποία είχαν επιχειρήσει πριν από μερικά χρόνια (Τιβέριος, 2011).

⁴ Ανακτήθηκε στις 7/2/2021 από: <https://www.tovima.gr/2011/08/21/opinions/mnimonio-stin-archaia-athina/>.

Στο βιβλίο "Πόροι", το οποίο είναι γραμμένο από τον Ξενοφώντα, διατυπώνονται διάφοροι τρόποι εξόδου της χώρας από την κρίση. Ο συγγραφέας του, ως υποστηρικτής της φιλειρηνικής πολιτικής, προτείνει ενίσχυση της γεωργικής και αλιευτικής παραγωγής και πιο συστηματική αξιοποίηση του ορυκτού και μεταλλευτικού πλούτου. Προτείνει επίσης τη λήψη νέων μέτρων που θα έκαναν δυνατή την εγκατάσταση πιο πολλών μετοίκων στην Αττική. Κι αυτό με σκοπό την επίτευξη της ανάκαμψη της Αθηναϊκής οικονομίας. Αρκετές ζωτικής σημασίας οικονομικές δραστηριότητες βρισκόταν στα χέρια των μετοίκων, αφού για τους Αθηναίους οι εργασίες αυτές δεν ταίριαζαν σε ελεύθερους πολίτες. Συγκεκριμένα, για την τόνωση του εμπορίου, προτείνονται συγκεκριμένα μέτρα. Στα μέτρα αυτά συγκαταλέγονται η ενδυνάμωση των διαδικασιών σύναψης δανείων, η κατασκευή έργων υποδομής στο λιμάνι του Πειραιά και σύντομη διεκπεραίωση των εμπορικών δικών με σκοπό να μην αναχαιτίζονται οι κινήσεις των εμπλεκομένων σ' αυτές εμπόρων (Τιβέριος, 2011).

Μεγάλη συμβολή στο δημοσιονομικό πρόγραμμα του Ξενοφώντα έχει η συστηματική εκμετάλλευση του αργύρου των μεταλλείων του Λαυρίου. Η εκμετάλλευσή τους προσφερόταν από το κράτος σε ιδιώτες ύστερα από δημόσιους πλειστηριασμούς. Καινοτόμος μπορεί να χαρακτηριστεί η πρόταση του Ξενοφώντα για αγορά από το κράτος 60.000-90.000 δούλων, τους οποίους θα εκμίσθωνε, έναντι ενός οβολού για κάθε δούλο ημερησίως, στους ιδιώτες που εκμεταλλεύονταν τα μεταλλεία. Με τη μεταρρύθμιση αυτή θεωρούσε ότι θα απαλυνόταν η αθηναϊκή οικονομία, καθώς θα κατοχυρωνόταν ημερήσιο "επίδομα" τριών οβολών για κάθε Αθηναίο πολίτη, δίχως εκείνοι να εργάζονται (Τιβέριος, 2011).

Ο Τιβέριος επισημαίνει πως η παραπάνω πρόταση συμβάδιζε με την ισχύουσα πολιτική ιδεολογία των χρόνων εκείνων στην Αθήνα που κυβερνιόταν από μια ριζοσπαστική δημοκρατία. Η πολιτική αυτή αποσκοπούσε πρωταρχικά στην κάλυψη των πραγματικών αναγκών των πολιτών και στην επίτευξη καλύτερων συνθηκών διαβίωσης για τις κατώτερες κοινωνικά τάξεις. Αποτέλεσμα ήταν να υπάρξει μια ελάττωση της πίστης στην ιδέα του κράτους και της υπακοής στους νόμους του, αφού μεγαλύτερη σημασία είχε πια το άτομο και όχι η πολιτεία (Τιβέριος, 2011).

Όταν ο Σόλων ανέβηκε το 594 π.Χ. στην εξουσία στην Αθήνα οι πολίτες βρίσκονταν σε οικονομική κατάρρευση εξαιτίας της Τυραννίας που επικρατούσε. Ο Σόλων για

την καταπολέμηση του προβλήματος θέσπισε τη «σεισάχθεια». Ο νόμος «Σεισάχθεια» κατέστρεψε όλα τα συμβόλαια των φτωχών ανθρώπων, που είχαν υποθηκεύσει τον ίδιο τον εαυτό τους ή την περιουσία τους. Κατεστάλησαν όλα τα μελλοντικά δάνεια τέτοιου είδους και καταλύθηκε η δύναμη του πιστοδότη να εξανδραποδίζει ή να φυλακίζει. Ο νόμος, με την καταστολή των μεγάλων υποθηκών στα κτηματικά πλούτη της Αττικής, απάλλαξε τη γη από προγενέστερες οφειλές (Κακούσιου 2016, 23-24).

1.2.2 Ιστορική Αναδρομή της Οικονομικής Κρίσης από το Βυζάντιο έως σήμερα.

Το ελληνικό κράτος, από την απελευθέρωση μέχρι σήμερα, έχει βρεθεί 4 φορές στην ανάγκη να κηρύξει στάση πληρωμών και πτώχευση. Όλες οι χρεοκοπίες μέχρι σήμερα ήταν άμεσα ή έμμεσα συνυφασμένες με σημαντικά πολιτικά γεγονότα που χαρακτήρισαν τον πολιτικό και κοινωνικό κόσμο.

Όταν έγινε η ανάληψη της εξουσίας από τον Ιουστινιανό, ο ίδιος ήθελε να κατασκευάσει έργα υποδομής για να βελτιώσει την κατάσταση της αυτοκρατορίας. Η ενέργεια αυτή ευνόησε την εικόνα του Βυζαντίου, καθώς πραγματοποιήθηκε η ανακατασκευή του. Η πόλη δηλαδή εμπλουτίστηκε με νέα τείχη, με απaráμιλλα έργα τέχνης, ενώ στολίστηκαν και άλλα δημόσια κτήρια. Αντίθετα, με την κίνηση αυτή δημιουργήθηκε οικονομικό αδιέξοδο στα ταμεία του Βυζαντινού κράτους, υπήρξε έλλειψη χρημάτων για την ικανοποίηση των αναγκών, έγινε επιτακτική η ανάγκη για ζήτηση δανείων από γειτονικές και πιο αναπτυγμένες οικονομικά αυτοκρατορίες, ενώ προκλήθηκε και η "κρίση του Βυζαντίου" (Οικονομική κρίση στο Βυζάντιο 2012, 3-5)⁵.

Ο Ιουστινιανός αντιμετώπισε την κρίση αυτή με επιβολή επιπλέον φόρων, καθιέρωση έκτακτων εισφορών σε χρήματα και είδος, καθιέρωση αλληλέγγυας φορολογικής ευθύνης, ενδυνάμωση του μηχανισμού είσπραξης των φόρων και των έκτακτων εισφορών και κατέβαλε προσπάθεια για τη βελτίωση του υπάρχοντος φορολογικού συστήματος. Επιπλέον, ο 14^{ος} αι. βρίσκει το Βυζάντιο οργανωτικά αποδυναμωμένο.

⁵ Ανακτήθηκε στις 7/2/2021 από: http://lykpeir.uom.gr/project/12_crisi/vizantio.pdf.

Οι άρχοντες ζούσαν πλουσιοπάροχα, χωρίς φορολογικές υποχρεώσεις, σε μια περίοδο γενικής εξαθλίωσης για τους πληθυσμούς. Τα αγροτικά κτήματα καταλαμβάνονταν από τους ιδιοκτήτες μεγάλης γης. Το γεγονός αυτό αποτέλεσε μία από τις αιτίες της οικονομικής κατάρρευσης. Οι φτωχές οικονομικές συνθήκες αποδίδονται σημαντικά και στο δανεισμό του Βυζαντίου από τις ναυτικές και εμπορικές ιταλικές πόλεις. Έτσι, το Βυζάντιο χάνει πόρους (Κακούσιου 2016, 24).

Σύμφωνα με την Παπίνγκου, ύστερα από την επανάσταση του 1821, εξαιτίας των επιπτώσεων του πολέμου, παρουσιάστηκε επιτακτική η ανάγκη για οικονομικούς πόρους, με σκοπό την ανάκαμψη του Ελληνικού Κράτους. Οι ελληνικοί πόροι χρειάστηκαν για την κάλυψη των εξοπλισμών, για τρόφιμα και υλικά για τη συντήρηση του στρατού, για την τεχνική υποστήριξη, την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και πολλά άλλα. Εξαιτίας της μεγάλης αταξίας που υπήρξε με τα μηδαμινά ποσά που είχαν απομείνει στα ταμεία του ελληνικού κράτους και της αφόρητης κατάστασης που επικρατούσε, τα εθνικά ομόλογα, αγοράζονταν στο 15% με 17% της ονομαστικής τους αξίας. Η τότε προσωρινή κυβέρνηση Κουντουριώτου-Μαυροκορδάτου προέβη σε συμφωνία δανεισμού. Ειδικότερα στις 21 Φεβρουαρίου 1824, οι Ζαΐμης και Λουργιώτης προχώρησαν στη συμφωνία δανείου 800.000 λιρών για 36 έτη. Από αυτό το ποσό όμως έφτασε στην Ελλάδα τελικά το ποσό των 298.700 λιρών με τις παρακρατήσεις που έγιναν (Παπίνγκου 2017, 11)⁶.

Σύμφωνα με την Πατουνά, το πρώτο δάνειο που υπογράφηκε το Φεβρουάριο του 1824 είχε ονομαστική αξία 800.000 λίρες, ενώ η πραγματική του ήταν 472.000 λίρες. Μπορούσε να εξοφληθεί με εξαμηνιαίες δόσεις εντός 38 ετών, ενώ προέβλεπε την υποθήκευση των εθνικών κτημάτων και όλων των δημόσιων εσόδων. Με την έκδοσή του κρατήθηκαν συνολικά 123.000 λίρες. Συνεπώς, το ελλαδικό κράτος από τις 800.000 λίρες θα λάμβανε 349.000 λίρες. Οι δανειοδότες κατέστησαν υποχρεωτικούς τους συγκεκριμένους όρους εξαιτίας του αδιαμόρφωτου ελληνικού κράτους και του αβέβαιου της πορείας της επανάστασης. Η ελληνική πλευρά είχε ήδη λάβει ποσά ύψους 60.000 λίρες οπότε το ποσό που απέμενε ανερχόταν στις 289.000 λίρες, δηλαδή το 36% του ονομαστικού δανειακού κεφαλαίου. Για τη διαχείριση του δανείου ορίστηκαν 2 τριμελείς επιτροπές, μία στην Ελλάδα και μία στην Αγγλία. Από

⁶ Ανακτήθηκε στις 8/2/2021 από: <http://repository.teiwest.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/5752/DE%20%CE%A0%CE%91%CE%A0%CE%99%CE%9D%CE%93%CE%9A%CE%9F%CE%A5%20%CE%91%CE%9D%CE%95%CE%9D%CE%A4%CE%91.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

τη μεριά της Αγγλίας η καταπολέμηση της κακοδιαχείρισης των χρημάτων προβλήθηκε ως αιτία για τη συγκρότηση και δεύτερης επιτροπής. Από τη μεριά της Ελλάδος, υποστηρίχθηκε πως κρύβονταν πολιτικές σκοπιμότητες- αφού το 59% της τιμής έκδοσης του δανείου εξυπηρετούσε τα συμφέροντα των πιστωτών. Κατά την εφαρμογή του δανείου αυτού, σημειώνονται καθυστερήσεις στην κατάθεση των δόσεων, καθώς και φαινόμενα κερδοσκοπίας. Επιπλέον, η Αγγλία απαιτούσε να αποστέλλονται στην Ελλάδα πολεμικά είδη από την αγορά του Λονδίνου. Τα χρήματα που αποστέλλονταν στην Ελλάδα δεν είχαν όλα τη μορφή λιρών. Στο δάνειο κοστολογούνταν ακόμη και δωρεές. Ταυτόχρονα, η Ελλάδα κατηγορούσε τους δανειστές για αισχροκερδή στάση (Πατουνά 2008, 28-30).

Επιπρόσθετα, το 1825 πραγματοποιήθηκε ο δεύτερος δανεισμός. Εκδόθηκε από τους J. και S. Ricordo, η ονομαστική του αξία ήταν 2.000.000 λίρες, ενώ η πραγματική του 1.110.000. λίρες. Ο χρόνος εξόφλησής του δεν ορίζεται ξεκάθαρα, αλλά από το λογαριασμό παρακρατηθέντων χρεολυσίων συμπεραίνεται πως διαρκεί δέκα χρόνια. Οι δανειοδότες προκαταβολικά κράτησαν 284.000 λίρες. Στο ελληνικό κράτος απέμεινε χρηματικό ποσό ύψους 816.000 λιρών. Η Ελλάδα επίσης, αναγκάστηκε να αγοράσει ομόλογα του πρώτου δανείου ονομαστικής αξίας 250.000 λιρών προς 60% για να ενδυναμώσει την τιμή της μετοχής. Για το λόγο αυτό προσφέρθηκαν 113.200 λίρες οπότε παραδόθηκαν 702.800 λίρες. Τα χρήματα προσφέρθηκαν για αγορά πολεμικού και ναυτικού εξοπλισμού, ενώ ένα ποσοστό εξαφανίστηκε στο δρόμο (Πατουνά 2008, 30-31).

Σύμφωνα με τον Clogg, το 1827 ο Ιωάννης Καποδίστριας απευθύνθηκε στους δανειστές για σύναψη νέου δανείου εκτιμώντας ότι με την κίνηση αυτή θα μπορούσε να ξεχρεώσει ένα μέρος των τόκων των προγενέστερων δανειακών συμβάσεων και με τα εναπομείναντα να ενδυναμώσει τα οικονομικά του κράτους. Εκείνοι όμως δεν δέχτηκαν, με αποτέλεσμα το ελλαδικό κράτος να οδηγηθεί σε χρεωκοπία (Μέλος της Κ.Π.Ε. του Συνασπισμού, 2017)⁷.

Τέλος, για την εξομάλυνση της οικονομικής κατάστασης της χώρας, ο τότε κυβερνήτης προχώρησε σε ένα εσωτερικό πρόγραμμα αναδιάρθρωσης της οικονομίας. Το πρόγραμμα αυτό επέφερε αρνητικά αποτελέσματα τόσο λόγω της

⁷ Ανακτήθηκε στις 8/2/2021 από: <https://www.cna.gr/stories/ptochefsis-tis-elladas-apo-1821-eos-simera/>

αντίδρασης του λαού για τον καταμερισμό των "εθνικών γαιών" αλλά και για τους πρόκριτες οι οποίοι πίστευαν ότι παραμερίζονταν από τα κέντρα άσκησης της εξουσίας. (Παπίνγκου 2017, 13).

Οι ατελέσφορες προσπάθειες του Καποδίστρια για τη σύναψη καινούριου δανείου και τη στροφή του για ένα εσωτερικό πρόγραμμα ανασυγκρότησης της οικονομίας, προκάλεσε τη δολοφονία του στο Ναύπλιο το 1831 και τη εγκαθίδρυση της βασιλείας στην Ελλάδα με αρχικό βασιλιά τον Όθωνα (Κακούσιου 2016, 25).

Η άφιξη του Όθωνα συνοδεύτηκε από την χορήγηση δανείου 60.000.000 γαλλικών φράγκων, με την διαβεβαίωση των τριών Προστάτιδων Δυνάμεων (Γαλλία, Βρετανία, Ρωσία). Η συνεδρίαση του Λονδίνου αποφάσισε την επιτροπή ελέγχου της οικονομίας και έκανε υποχρεωτική την παραχώρηση όλων των εθνικών πόρων. Η Ελλάδα προχωρά στη λήψη μέτρων λιτότητας, τα οποία όμως δεν αποδεικνύονται αποτελεσματικά. Οι μεγάλες δυνάμεις τον Ιούνιο του 1843 υποτάσσουν την Ελλάδα σε καινούριο μνημόνιο. Οι διατάξεις του μνημονίου είναι επαχθείς για τον ελληνικό λαό. Απολύσεις δημοσίων υπαλλήλων (το 1/3), περικοπές μισθών, μη παροχή συντάξεων, 60% περικοπές στις στρατιωτικές δαπάνες, αύξηση των φόρων, διακοπή της λειτουργίας όλων των υπηρεσιών υγείας του κράτους, επικύρωση αυθαίρετων με πληρωμή προστίμων νομιμοποίησης. Δυστυχώς, τα μέτρα δεν απέδωσαν κανένα αποτέλεσμα εκτός από την οικονομική καταστροφή των Ελλήνων και ο Όθωνας υποχρεώθηκε να κηρύξει πτώχευση (Κακούσιου 2016, 25).

Σύμφωνα με την Κακούσιου, το 1862, η χώρα εξαιτίας των εσωτερικών ανωμαλιών (Κρητική Επανάσταση), υποχρεώνεται να αυξήσει τις δαπάνες προσφεύγοντας σε δανεισμό. Ο 19^{ος} αιώνας θα χαρακτηριστεί από μία δυνατή προσωπικότητα: τον Χαρίλαο Τρικούπη. Ο Τρικούπης, για την καταπολέμηση της οικονομικής κρίσης, θέτει σε εφαρμογή το μεγαλεπήβολο πρόγραμμά του με την πραγματοποίηση έργων υποδομής. Για την επίτευξή του, προχώρησε σε εξωτερικό δανεισμό και υψηλή φορολογία. Προσπάθησε να αξιοποιήσει κατάλληλα τα κρατικά μονοπώλια (αλατιού και σπέρτων). Η κατάσταση γίνεται ανυπόφορη, ιδιαίτερα με την επιζήμια κάθοδο της διεθνούς τιμής της σταφίδας, η ελληνική οικονομία γίνεται εύθραυστη, ωθώντας τον Τρικούπη στις 10 Δεκεμβρίου του 1893 να αναφωνήσει στη βουλή την ιστορική φράση. "Κύριοι! Δυστυχώς επτωχεύσαμεν". Συνέπεια της κρίσης ήταν η εξέγερση

των μεταλλωρύχων του Λαυρίου το 1896 και ο ελληνοτουρκικός πόλεμος του 1897 (Κακούσιου 2016, 26).

Το 1893 το ελλαδικό κράτος εισήλθε σε καθεστώς χρεωκοπίας, καθώς είχε προβεί σε αρκετά εξωτερικά δάνεια. Οι παράγοντες που οδήγησαν τη χώρα σε πτώχευση ήταν ο υπέρμετρος δανεισμός, η σταφιδική κρίση, η μεροληπτική δημοσιογραφία, η έλλειψη εμπειρίας του Τρικούπη, η απουσία πολιτικής σταθερότητας, η κατασπατάληση των χρημάτων του κράτους. Ακόμη, στους παράγοντες αυτούς εντάσσονται και η αύξηση της εγκληματικότητας, το κλείσιμο των μαγαζιών και τα υψηλά επιτόκια στα δάνεια προς το κράτος που αποδίδονται στην κρίση της σταφίδας. (Κρίση του 1893. Χαρίλαος Τρικούπης)⁸.

Στις 10 Ιουνίου 1892 συγκροτήθηκε η καινούρια κυβέρνηση Τρικούπη, με άμεση συνέπεια το παγκόσμιο κλίμα να ευνοεί περισσότερο την Ελλάδα. Ο σκοπός της αυτής της κυβέρνησης ήταν η δημιουργία ισοζυγίου στον προϋπολογισμό του κράτους. Έτσι, αναγγέλθηκαν αυστηρές οικονομικές μειώσεις και επιβολή νέων φόρων. Οι περικοπές αφορούσαν όλες τις κρατικές δαπάνες. Συγχρόνως, ψηφίσθηκαν νέοι φόροι που επιβάρυναν τα κατώτερα οικονομικά στρώματα. Για την αντιμετώπιση του προβλήματος της χώρας αποφασίστηκε η σύναψη νέου δανείου με πολλά όμως εμπόδια. Οι διασπασμένοι Αγγλογάλλοι διέθεταν αντικρουόμενες φιλοδοξίες. Οι Γάλλοι μέτοχοι κεφαλαίων εκδήλωναν το ενδιαφέρον τους για την ενοποίηση των χρεών της Ελλάδας, κάτι που φανέρωνε ότι επιδίωκαν την χρεοκοπία του ελληνικού κράτους. Η Γαλλία δεν επιθυμούσε τη σύναψη καινούριου δανείου, ενώ οι Βρετανοί κεφαλαιούχοι τάσσονταν υπέρ της σύναψης νέου δανείου, με σκοπό να στηρίξουν τον Χαρίλαο Τρικούπη (Ταλιουρίδου 2012, 31).

Παράλληλα, ο Ανίσας επισημαίνει πως ο Χαρίλαος Τρικούπης προσπάθησε να προβεί σε καινούριους δανεισμούς. Έπειτα και για μεγάλο χρονικό διάστημα κυριάρχησε ο εσωτερικός δανεισμός, ενώ ο εξωτερικός υποχώρησε σημαντικά. Το δανειοληπτικό κύρος της Ελλάδας είχε πια πληγεί, έως τη στιγμή που το 1879 ξεκίνησε μια δωδεκαετία έντονης αύξησης που οδήγησε τη χώρα τη χρονιά 1893 να οφείλει στο εξωτερικό 585, 4 εκατομμύρια φράγκα. Όλες οι λειτουργίες του κράτους της περιόδου αυτής ήταν ελλειμματικές. Έτσι, στις 10 Δεκεμβρίου του 1893 ο Τρικούπης ανακοίνωσε στη Βουλή την χρεοκοπία της χώρας. Με νόμο μειώθηκε η

⁸ Ανακτήθηκε στις 8/2/2021 από: http://lykpeir.uom.gr/project/12_crisi/1893.pdf.

εξυπηρέτηση των τόκων κατά 30% και αποφασίστηκε η αναστολή της πληρωμής των τοκοχρεολυσίων. Αυτή η εξέλιξη επέφερε σοβαρές επιπτώσεις στην παγκόσμια οικονομική και πολιτική θέση της Ελλάδος στο εξωτερικό. Το αίσθημα ταπείνωσης που υπήρχε στους πολίτες για την οικονομική αστάθεια του κράτους οδήγησε κατά ένα μέρος στην οργάνωση μυστικών εθνικιστικών εταιρειών και στην καλλιέργεια αλυτρωτικών στόχων. Η εθνική κυριαρχία της χώρας επλήγη για ακόμη μια φορά (Ανίσας 2011, 44-45)⁹.

Οι πολιτικές λιτότητας με την επιβολή νέας φορολογίας και με προσφυγή σε δάνειο, προκάλεσαν την ανησυχία των Γάλλων που επιθυμούσαν την πτώχευση της χώρας. Έτσι με τη συμβολή και της αντιπολίτευσης διαδόθηκαν φήμες για την πτώχευση της Ελλάδος, με άμεση συνέπεια την αναστάτωση στο χρηματιστήριο των Αθηνών και την κατακόρυφη πτώση των ελληνικών αξιών. Οι κοινωνικές τάξεις φάνηκαν πολύ δυσαρεστημένες. Οι έμποροι και οι εφοπλιστές αντιλήφθηκαν την πτώση του εμπορίου και η κατάσταση της αγροτιάς επιδεινωνόταν. Οι συνθήκες ζωής χειροτέρευαν. Στην παρακμή του αγροτικού χώρου προστέθηκε και το εργατικό ζήτημα (Ταλιουρίδου 2012, 32).

Σύμφωνα με την Πανοπούλου, στην απαίτηση της Ελλάδος για δημιουργία καινούριου δανείου η απάντηση ήταν αρνητική. Το Συνέδριο του Λονδίνου, ύστερα από εξονυχιστικό έλεγχο των οικονομικών της χώρας αποφάσισε ότι η Ελλάδα έπρεπε να προβεί σε ελάττωση των δαπανών κατά 3.742.000 δρχ. αλλά και να παραχωρηθούν τα έσοδα του Τελωνείου Σύρου, ένα από τα αποτελεσματικότερα, για την εξόφληση των δόσεων του δανείου. Γενικά κατέστη υποχρεωτική η παραχώρηση όλων των εθνικών πόρων για την πλήρωση των δανειακών αναγκών και βέβαια ορίστηκε και η επιτροπή Ελέγχου της ελληνικής οικονομίας. Για να κατοχυρωθεί η πλήρης εφαρμογή του μνημονίου, απαιτήθηκε από τις τρεις δυνάμεις η παρουσία των πρεσβευτών τους στις συνεδριάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου καθώς και η ενημέρωσή τους, συνεχώς και σε συγκεκριμένες ημερομηνίες, για την πρόοδο της οικονομίας (Πανοπούλου 2020, 27).

Ο τότε διορισμένος πρωθυπουργός Σωτηρόπουλος, στην προσπάθειά του να αποτρέψει την πτώχευση, σύναψε με τον τραπεζικό οίκο Χάμπρο "δάνειο

⁹ Ανακτήθηκε στις 9/2/2021 από:

<http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/4684/Anisa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

κεφαλοποιήσεως" για την κεφαλοποίηση των καθυστερούμενων τόκων. Το δάνειο αυτό επικυρώθηκε με δυσβάστακτους όρους και διευκόλυνε την κυβέρνηση να αλλάξει τους καθυστερούμενους τόκους των δανειακών συμβάσεων 1881, 1884, 1889 και 1890 σε τίτλους νέων δανείων. Στην πραγματικότητα ο πρωθυπουργός επιδίωκε να αποδώσει τις ευθύνες της χρεοκοπίας σε μετέπειτα κυβέρνηση και να μην την αναλάβει η ίδια (Ταλιουρίδου 2012, 32).

Στις 30 Οκτωβρίου 1893 ο Χαρίλαος Τρικούπης αναλαμβάνει για τελευταία φορά τη διακυβέρνηση. Την 1^η Δεκεμβρίου της ίδιας χρονιάς, κατατίθεται από την κυβέρνηση στη Βουλή το νομοσχέδιο "Περί προσωρινού κανονισμού της υπηρεσίας του δημοσίου χρέους", το οποίο χαρακτηρίστηκε από την αντιπολίτευση ως το "νομοσχέδιο της πτωχεύσεως". Στο κήρυγμά του ο Χαρίλαος Τρικούπης, γνωστοποίησε την ασυνέπεια του κράτους ως προς τα εξωτερικά δάνεια. Στις 10 Δεκεμβρίου 1893, η κυβέρνηση ακύρωσε το δάνειο κεφαλοποιήσεως 100.000.000 φράγκων που είχε συνάψει η κυβέρνηση Σωτηρόπουλου με Άγγλους κατόχους κεφαλαίων και ακολουθεί η εκλογή του νόμου "Περί υπηρεσίας των εθνικών δανείων" (Εκθεση "Χαρίλαος Τρικούπης" 2012, 21-22)¹⁰.

Η διάδοση της πτώχευσης της Ελλάδος στο εξωτερικό δεν θα μπορούσε να μην προκαλέσει και τις αντιδράσεις των ομολογιούχων. Οι τελευταίοι ξεκίνησαν αμέσως έντονη δυσφήμιση της χώρας στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Η παγκόσμια φήμη της χώρας αμαυρωνόταν, αφού οι δανειστές της Ελλάδος εξαπέλυαν σφοδρές διπλωματικές επιθέσεις εναντίον της. Απαίτηση των δανειστών αποτελούσε η επιβολή διεθνούς οικονομικού ελέγχου στις εισπράξεις των προσόδων του δημοσίου. Αρχικά, ο Χαρίλαος Τρικούπης δεν δεχόταν καμία πρόταση που στόχευε στην καθιέρωση του οικονομικού ελέγχου. Δεχόταν όμως να συνάψει κάποια σύμβαση που οι όροι της θα ανταποκρινόταν στις οικονομικές δυνατότητες της Ελλάδος. Το 1898 όμως επιβάλλεται Διεθνής Οικονομικός Έλεγχος στη χώρα (Ταλιουρίδου 2012, 33).

Η χρεοκοπία της Ελλάδος πραγματοποιήθηκε το Μάιο του 1932 με την κήρυξη της στάσης πληρωμών από την κυβέρνηση του Ελευθερίου Βενιζέλου, συνέπεια της μεγέθυνσης του εξωτερικού χρέους της χώρας εξαιτίας της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και της ελάττωσης των εξαγωγών. Οι διεθνείς αιτήσεις του Ελευθερίου

¹⁰ Ανακτήθηκε στις 9/2/2021 από: https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/trikoupis_1.pdf.

Βενιζέλου για την ενίσχυση της χώρας στη σύναψη των δανείων της δεν επέφεραν θετικά αποτελέσματα. Η ελληνική οικονομία είχε βαδίσει προς την αποσταθεροποίηση την διετία 1926-1928. Η δραχμή σταθεροποιήθηκε ύστερα από μια δεκαπενταετία διαρκούς υποτίμησης. Ο Ελευθέριος Βενιζέλος, όταν ανέλαβε την εξουσία, παρουσίασε ένα ιδιαίτερα αισιόδοξο και φιλόδοξο πρόγραμμα κρατικών επενδύσεων που ήταν απαραίτητο για να εισέλθει η Ελλάδα σε κλιό ανάπτυξης. Ο μακρόπνοος αυτός δανεισμός θα καλυπτόταν από Άγγλους κατόχους κεφαλαίων που ήδη μετά το 1922 είχαν επενδύσει μικρά κεφάλαια, αλλά τώρα ήθελαν να μεγαλώσουν την παρουσία τους στην Ελλάδα. Η μεγάλη παγκόσμια οικονομική κρίση άρχισε με αδυναμία της Γερμανίας να εξακολουθεί να εξυπηρετεί τις αντίξοες οικονομικές της υποχρεώσεις από τον Α' παγκόσμιο πόλεμο και αναζωπυρώθηκε με την πτώση των τιμών στο Αμερικάνικο Χρηματιστήριο της Γουόλ Στριτ. Η οικονομία της Ελλάδας πιάστηκε αισθητά, αφού ελαττώθηκαν δραματικά οι εξαγωγές της. Οι δύο αυτές αντίξοες εξελίξεις αποδυνάμωσαν το εξωτερικό ισοζύγιο συναλλαγών, πιέζοντας αφόρητα τη δραχμή (Βικιπαίδεια, 2021).

Παράλληλα, η πολιτική της διατήρησης των υπαρχόντων ισορροπιών υποχρέωνε την Τράπεζα της Ελλάδας να αξιοποιεί τα αποθέματά της σε χρυσό και ξένο συνάλλαγμα για να στηρίζει τη δραχμή και την ισοτιμία της σε χρυσό. Στη διάρκεια ενός φοβερού εξαήμερου (21-26 Σεπτεμβρίου), η "κάλυψη" της Τράπεζα της Ελλάδος ελαττώθηκε κατά 30%, καθώς όλοι ζητούσαν να αγοράσουν συνάλλαγμα, μετατρέποντας σε μετρητά ελληνικά χαρτονομίσματα. Στις 29 Σεπτεμβρίου του 1931, ο πρόεδρος της Ττε παραιτήθηκε ύστερα από ένα επεισόδιο με τον Βενιζέλο και τη θέση του ανέλαβε ο Εμμανουήλ Τσουδερός. Στις αρχές του 1932, η οικονομική και πολιτική ηγεσία της Ελλάδος είχε βρεθεί σε δύσκολη θέση, αφού τα συναλλαγματικά κρατικά αποθεματικά δεν έφταναν για την εξόφληση των τοκοχρεολυσίων δανείων παλαιότερων ετών. Μόνη λύση υπήρξε ο εξωτερικός δανεισμός για τη στήριξη της δραχμής με συνάλλαγμα αντί για τις κερδοσκοπικές πιέσεις (Η κρίση της ελληνικής οικονομίας την περίοδο 1932, 1937)¹¹.

Ο Ελευθέριος Βενιζέλος αποφάσισε να διευθετήσει το θέμα προσωπικά και να εξασφαλίσει τα εξωτερικά δάνεια που θα στήριζαν την εξωτερική του πολιτική. Τον Ιανουάριο του 1932, μετέβη στη Ρώμη, στο Παρίσι και στο Λονδίνο, ζητώντας δάνειο

¹¹ Ανακτήθηκε στις 9/2/2021 από: <https://www.historical-quest.com/112-archive/200s-aionas-ellada/29-h-krish-ths-ellhnikhs-oikonomias-1932-37.html>.

αξίας 50 εκατομμυρίων δολαρίων για τα μετέπειτα τέσσερα χρόνια, αλλιώς η Ελλάδα θα γινόταν αναξιόπιστη ως κράτος και θα εκδηλωνόταν κοινωνική αναταραχή. Τον Μάρτιο έγινε σύσκεψη στο Παρίσι, όπου θα θιγόταν και το ελληνικό ζήτημα. Στους τρεις μήνες που είχαν περάσει, στην ουσία όλες οι εξαγωγές της Ελλάδας είχαν διακοπεί και η τράπεζα της Ελλάδος είχε παραχωρήσει το 1/3 των αποθεμάτων της σε συνάλλαγμα στο κράτος έτσι ώστε αυτό να ανταποκριθεί στις δανειακές υποχρεώσεις του (Βικιπαίδεια 2021).

Στις 21 Απριλίου, στη συνδιάσκεψη του Υπουργικού Συμβουλίου, ο υπουργός οικονομικών, Γεώργιος Μαρής απαίτησε την προκήρυξη πρόωρων εκλογών και ύστερα από μια λεκτική σύγκρουση με τον Βενιζέλο, παραιτήθηκε. Ο αντικαταστάτης του, Κυριάκος Βαρβαρέσος, κήρυξε πτώχευση και διακοπή πληρωμών από το ελληνικό δημόσιο. Στις 27 Απριλίου 1932, η Ελλάδα εγκατέλειψε επισήμως τον "κανόνα του χρυσού". Η δραχμή υποτιμήθηκε και στις 5 Μαΐου η ισοτιμία της με τη στερλίνα ανήλθε από τις 456 δραχμές στις 539. Στις 21 Μαΐου 1932, ύστερα από την αποτυχία της οικονομικής του πολιτικής, ο Βενιζέλος παραιτήθηκε και τον διαδέχθηκε ο Αλέξανδρος Παπαναστασίου, επικεφαλής μιας σύντομης κυβέρνησης, ενώ κυριαρχούσε στη χώρα ένα κλίμα απεργιακής κινητοποίησης (Η κρίση της ελληνικής οικονομίας την περίοδο 1932, 1937)¹².

Σύμφωνα με τη συγγραφέα, όλες οι ελληνικές κυβερνήσεις από το β' παγκόσμιο πόλεμο έως σήμερα, στήριζαν την οικονομία και την ανάπτυξη στον εξωτερικό δανεισμό. Τις φορολογικές μεταρρυθμίσεις αναλάμβαναν τα κατώτερα στρώματα. Το εξωτερικό δημόσιο χρέος εκτοξεύθηκε για να υπερβεί το 150% περίπου του Α.Ε.Π. Η κρίση που άρχισε το 2007 απέδειξε την αδυναμία της Ευρωπαϊκής Ένωσης να διευθετήσει την κρίση των μελών της. Ύστερα από τις εκλογές της 4^{ης} Οκτωβρίου του 2009, έγινε αισθητή στον ελληνικό λαό η ολική κατάρρευση της ελληνικής οικονομίας. Η δραματικότητα της κατάστασης αποκαλύφθηκε και επισήμως με τη χαρακτηριστική φράση "η χώρα μας θα απωλέσει μέρος της εθνικής της κυριαρχίας". Από τότε η χώρα ακολουθεί τους επενδυτικούς οίκους των Βρυξελλών. Το γεγονός πως οι άνθρωποι της Τρόικας υποστηρίζουν τις αποφάσεις και την οικονομική πολιτική της ελληνικής κυβέρνησης αποδεικνύει την υποχώρηση της εθνικής ισχύος (Κακούσιου 2016, 26-27).

¹² Ανακτήθηκε στις 9/2/2021 από: <https://www.historical-quest.com/112-archive/200s-aionas-ellada/29-h-krish-ths-ellhnikhs-oikonomias-1932-37.html>.

1.3 ΜΟΡΦΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Τα είδη κρίσεων που μπορούν να οδηγήσουν ένα κράτος στην οικονομική κρίση είναι τρία:

1.3.1 Τραπεζική Κρίση

Αρχικά, κατά τους Carrio και Klingebiel 1996, η τραπεζική κρίση μπορεί να προκληθεί όταν ένα μεγάλο μέρος του τραπεζικού τομέα χαρακτηριστεί αφερέγγυο. Στη συνέχεια, οι Calomiris και Corton, οδηγούνται σε έναν πιο συγκεκριμένο ορισμό κατά τον οποίο μια οικονομική κρίση αναδύεται όταν οι κάτοχοι τραπεζικών χρεών σε μια οποιαδήποτε χρονική στιγμή επιζητούν από τις τράπεζες να μετατρέψουν τις απαιτήσεις τους σε μετρητά, σε τέτοιο βαθμό που οι τράπεζες υποχρεώνονται να αναστείλουν τη μετατρεψιμότητα του χρέους σε μετρητά. Παράλληλα, αξίζει να σημειωθεί πως οι τάσεις της τραπεζικής κρίσης έχουν γίνει πιο έντονες. Τα περισσότερα κράτη μέλη του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου έχουν παρουσιάσει σοβαρά προβλήματα στον τραπεζικό τομέα ήδη από τη δεκαετία του 1980. Η πλειονότητα των πρόσφατων χρηματοπιστωτικών κρίσεων παρουσιάζουν ελλείμματα σ' αυτόν τον τομέα. Ανάμεσα στις χώρες στις οποίες εκδηλώθηκαν τέτοιου είδους κρίσεις είναι το Μεξικό (1994), η Τουρκία (2000) και η Κορέα (1997). Οι παραπάνω χρηματοπιστωτικές κρίσεις εμφανίστηκαν πριν την χρηματοπιστωτική απελευθέρωση και είναι πιο έντονες στις αναπτυσσόμενες χώρες και η σπουδαιότητά τους εξαρτάται από την υπαναχώρηση των ροών κεφαλαίου (Μπρέκος και Βλαμής 2015, 6).

Σύμφωνα με τον Κατσίκας, σχετικά με το τραπεζικό σύστημα και τη λειτουργία του, ο μηχανισμός χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης ανάμεσα στους αποταμιευτές και τους επενδυτές της οικονομίας αποσκοπεί στην διευκόλυνση της μεταφοράς κεφαλαίων από τους πρώτους στους δεύτερους. Η χρηματοπιστωτική διαμεσολάβηση επιτρέπει την μετακίνηση κεφαλαίων από τους αποταμιευτές στους επενδυτές, μέσω της επίλυσης των «αποτυχιών της αγοράς» και πιο συγκεκριμένα των προβλημάτων του κόστους συναλλαγών (transaction costs) και των ασυμμετριών πληροφόρησης (information asymmetries) μεταξύ αποταμιευτών και επενδυτών. Ο χρηματοπιστωτικός τομέας συμβάλλει στην οικονομική πρόοδο μέσω της λειτουργίας

της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης και διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο οικονομικό σύστημα, ως οργανωτής και εγγυητής του συστήματος πληρωμών και πίστωσης (Κατσίκας 2020, σελ. 9. *Οικονομικές Κρίσεις και Διεθνές Σύστημα*).

1.3.2 Οικονομικές Φούσκες

Σύμφωνα με τους Flood και Hodrick, Diba και Grossman, Gagnalp, Porter and Smith, όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει η Κόλια, η χρηματιστηριακή φούσκα μπορεί να περιγραφεί ως μια κατάσταση κατά την οποία, οι τιμές των μετοχών φτάνουν σε πολύ υψηλά ποσοστά, συγκριτικά με την πραγματική αξία τους και καταλήγουν σε ένα σημείο όπου σημειώνεται μεγάλη κάθοδος των τιμών τους (Κόλια 2015, 24).

Παράλληλα, κατά τους Αλεξάκη και Ξανθάκη, όπως αναφέρει η συγγραφέας, μια οικονομική φούσκα σκάει όταν οι κερδοσκόποι αγοράζουν ένα χρηματοοικονομικό περιουσιακό στοιχείο σε τιμή υψηλότερη από την πραγματική του, στην αναμονή μιας μετέπειτα υπεραξίας (ψευδαίσθησης του χρήματος). Στο μέλλον θα αντιληφθούν πως η φούσκα αυτή κάποτε θα σπάσει. Μπορεί λοιπόν να ειπωθεί, πως οι οικονομικές φούσκες συνιστούν ένα φαινόμενο, το οποίο δείχνει την αδυναμία των ανθρώπινων συναισθημάτων, αναδύεται από τον ενθουσιασμό των επενδυτών που εντείνουν υπερβολικά τη ζήτηση στα εμπορεύσιμα αγαθά και έχει ως συνέπεια τη σημαντική αύξηση των όγκων των συναλλαγών και την εκτίναξη της τιμής της διαπραγμάτευσης πέρα από οποιαδήποτε λογική απεικόνιση της πραγματικής τους αξίας και απόδοσης. Σύμφωνα με την ιστορία, οι φούσκες των τιμών είναι δυνατόν να συμβούν σε περιουσιακά στοιχεία όπως, μετοχές, νομίσματα, ομόλογα εμπορεύματα, παράγωγα, ακίνητα, κ.α. Το φαινόμενο αυτό έχει προκύψει πολλές φορές αρχίζοντας από το 1630, όταν πρωτοεμφανίστηκε, μέχρι και τις μέρες μας, σε ιστορικές συγκυρίες κατά τις οποίες επικρατεί ένα γενικότερο κλίμα αισιοδοξίας, υψηλό ποσοστό αποταμιεύσεων και λειτουργίες πίστωσης με ευνοϊκούς όρους που ενισχύουν το δανεισμό (Κόλια 2015, 25)¹³.

13

<http://dspace.lib.ntua.gr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/43313/%CE%A7%CE%A1%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%9F%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%9D%CE%9F%CE%9C%CE%99%CE%9A%CE%95%CE%A3%>

Συνολικά, οι οικονομικές φούσκες παρουσιάζουν σημαντικό ενδιαφέρον για τους οικονομολόγους, οι μεταβολές στις τιμές των περιουσιακών στοιχείων επιδρούν στην πραγματική τιμή της οικονομίας. Επιπρόσθετα, αντικείμενο μελέτης και προσπάθειας πρόβλεψης αποτελεί το σκάσιμο των φουσκών αυτών, αφού ασκεί σημαντική επιρροή στα λογιστικά των εταιρειών, των οικονομικών ιδρυμάτων, των τραπεζών, αλλά ακόμα και στα νοικοκυριά, καθυστερώντας την ανάπτυξη και τις σχετικές με αυτήν δραστηριότητες. Εξαιτίας αυτών των επιδράσεων στην οικονομία, οι οικονομολόγοι προσπαθούν να προσδιορίσουν τις καταστάσεις στις οποίες μια φούσκα, θα προκύψει, αλλά και το πώς θα την αναχαιτίσουν (Παπάζογλου, 2013, 4)¹⁴.

1.3. 3 Νομισματική κρίση

Σύμφωνα με τους Μπρέκο και Βλαμή, ως νομισματική κρίση ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία συντελείται η αποσταθεροποίηση της τιμής ενός νομίσματος, καθιστώντας δύσκολη την αξιοποίησή τους ως μέσο ανταλλαγής. Οι επιπτώσεις μιας νομισματικής κρίσης μπορούν να εξομαλυνθούν με επαρκή συναλλαγματικά αποθέματα. Οι νομισματικές κρίσεις των χωρών της Λατινικής Αμερικής στη δεκαετία του 1980 έχουν επηρεάσει ένα μεγάλο ποσοστό ερευνών. Η σπουδαιότερη "γενιά" μοντέλων των νομισματικών κρίσεων ήταν εκείνη του Paul Crugman τη χρονιά 1995 (Μπρέκος - Βλαμής 2015, 9- 10).

Σύμφωνα με τους Λιανό, Παπαβασιλείου και Χατζηανδρέου, η οικονομική δραστηριότητα μιας χώρας, δηλαδή η παραγωγή, το εισόδημα, η απασχόληση, άλλοτε αυξάνεται ραγδαία και άλλοτε ελαττώνεται. Οι αλλαγές αυτές είναι γνωστές ως οικονομικές διακυμάνσεις ή οικονομικοί κύκλοι, οι οποίοι μπορεί να διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς την ένταση και τη χρονική διάρκειά τους. Τα στάδια από τα οποία διέρχεται η οικονομία κατά τη διάρκεια του κύκλου έχουν κοινά

[20%CE%9A%CE%A1%CE%99%CE%A3%CE%95%CE%99%CE%A3%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%9A%CE%95%CE%A1%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%9A%CE%9F%CE%A0%CE%99%CE%9A%CE%95%CE%A3%20%CE%A6%CE%9F%CE%A5%CE%A3%CE%9A%CE%95%CE%A3_%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/5953/Papazoglou.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14

[http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/5953/Papazoglou.pdf?sequence=2&isAllowed=y.](http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/5953/Papazoglou.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

χαρακτηριστικά και είναι γνωστά ως φάσεις του οικονομικού κύκλου (Λιανός-Παπαβασιλείου-Χατζηανδρέου)¹⁵.

Πιο συγκεκριμένα οι οικονομικοί κύκλοι αποτελούνται από τέσσερα στάδια. Στο πρώτο στάδιο που είναι γνωστό ως φάση της ύφεσης, παρατηρείται υψηλή ανεργία και έλλειψη ζήτησης καταναλωτικών προϊόντων, με την παραγωγή και τα εισοδήματα να βρίσκονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα από τα κανονικά. Το δεύτερο στάδιο είναι το στάδιο της ανόδου, στο οποίο παρατηρείται ενδυνάμωση της παραγωγής, του εισοδήματος και της απασχόλησης. Ακόμη, στο στάδιο της κρίσης παρουσιάζεται μια έντονη τάση για άνοδο των τιμών, ενώ το τέταρτο και τελευταίο στάδιο, η φάση της καθόδου, χαρακτηρίζεται από μείωση της κατανάλωσης, στασιμότητα ή μείωση των επενδυτικών ενεργειών. (Λιανός- Παπαβασιλείου-Χατζηανδρέου)¹⁶.

1.3.4 Συναλλαγματική Κρίση

Ο όρος "συναλλαγματική κρίση" αναφέρεται στην υπό την πίεση των αγορών μεταβολή της συναλλαγματικής πολιτικής, όπως υποτίμηση κάποιας σταθερής ισοτιμίας ή διερεύνηση του εύρους ενός συστήματος ζώνης (target zone). Γενικότερα, αναφέρεται και στην πίεση επί της ισοτιμίας, η οποία δεν οδήγησε σε κάποια από τα προαναφερθέντα γεγονότα, καθώς οι αρχές στήριξαν επιτυχώς την ισοτιμία, είτε παρεμβαίνοντας στην αγορά συναλλάγματος, είτε με αύξηση των επιτοκίων, είτε με κάποιον συνδυασμό τους (Eranda 2014, 19).

Οι συναλλαγματικές κρίσεις αφορούν κυρίως την ραγδαία ύφεση της αξίας της συναλλαγματικής ισοτιμίας ενός νομίσματος. Ο ορισμός που ακολουθείται συνήθως είναι αυτός των Frankel and Rose (1996), ο οποίος προβλέπει ότι η συναλλαγματική κρίση υφίσταται όταν υπάρχει πτώση της αξίας ενός νομίσματος τουλάχιστον 25% σε ετήσια βάση. Συχνά τέτοιου είδους κρίσεις υφίστανται όταν η συναλλαγματική ισοτιμία είναι αμετάβλητη (fixed exchange rate). Η ύφεση της αξίας ενός νομίσματος προκαλείται με τις μαζικές πωλήσεις του νομίσματος αυτού. Συχνά, το βασικό αυτό χαρακτηριστικό συνδέεται με την εξάντληση των συναλλαγματικών διαθεσίμων της κεντρικής τράπεζας στην προσπάθειά της να στηρίξει την αξία του νομίσματος, καθώς και ενδεχομένως από τη μεγάλη άνοδο των επιτοκίων από την κεντρική

¹⁵ Ανακτήθηκε στις 11/2/2021 από: http://ebooks.edu.gr/ebooks/v/html/8547/4722/Arches-Oikonomikis-Theorias_G-Lykeiou-SpOikPliir_html-apli/index9.html.

¹⁶ Ανακτήθηκε στις 11/2/2021 από: http://ebooks.edu.gr/ebooks/v/html/8547/4722/Arches-Oikonomikis-Theorias_G-Lykeiou-SpOikPliir_html-apli/index9.html.

τράπεζα σε μια προσπάθεια να συγκρατήσει τις πωλήσεις (Κατσίκας 2020, 5).

Η πτωτική τάση της αξίας ενός νομίσματος μπορεί να αποδοθεί στην κακή πορεία της οικονομίας ενός κράτους, η οποία ωθεί τους επενδυτές στην πώληση των περιουσιακών στοιχείων που διέθεταν σε αυτό και κατ' επέκταση στην πώληση μεγάλων ποσοτήτων του νομίσματος της χώρας, στην απώλεια της αξιοπιστίας της οικονομικής πολιτικής ενός κράτους (κυρίως εάν αυτή συσχετίζεται και με το ενδεχόμενο μη αποπληρωμής χρεών προς εξωτερικούς δανειστές) σε ένα εξωτερικό σοκ, όπως η αύξηση των διεθνών επιτοκίων, ή ακόμα και σε μια σύγκρουση στην ευρύτερη γεωγραφική περιοχή, σε δυσκολίες στους ισολογισμούς των τραπεζικών ιδρυμάτων ή/και επιχειρήσεων σε μια χώρα, ή ακόμα και στην αισχροκέρδεια των αγορών (Κατσίκας 2020, 5).

Ακόμη, ο συγγραφέας διευκρινίζει πως υφίστανται 2 γενιές μοντέλων που ερμηνεύουν τις συναλλαγματικές κρίσεις.

◇ Σύμφωνα με τον Λαμπρινάκο, τα μοντέλα πρώτης γενιάς βασίζονται στην πεποίθηση ότι στην χώρα έχει εφαρμοστεί επεκτατική νομισματική πολιτική με σκοπό να χρηματοδοτηθούν τα δημοσιονομικά ελλείμματα σε καθεστώς σταθερών συναλλαγματικών ισοτιμιών και σύνδεση του εγχώριου νομίσματος με το δολάριο. Συνεπώς, οι αιτιολογικοί παράγοντες είναι εσωτερικής προέλευσης και σε καθεστώς σταθερών συναλλαγματικών ισοτιμιών η οικονομική πολιτική της κυβέρνησης αποσκοπεί στη διατήρηση αυτής της σταθερότητας. Μια ανεξάρτητη οικονομική πολιτική είναι πολύ δύσκολο να εφαρμοστεί, εάν όμως εφαρμοστεί, θα εκδηλωθούν ραγδαίες μεταβολές στην παροχή και ζήτηση στην αγορά συναλλάγματος κυρίως εξαιτίας της διαφοράς των επιτοκίων, έτσι θα υπάρξουν εκροές κεφαλαίων από το κράτος πιέζοντας για υποτίμηση του εγχώριου νομίσματος. Στην περίπτωση εκείνη, θα υπάρξει παρέμβαση της κεντρικής τράπεζας, η οποία θα χρησιμοποιήσει τα αποθέματα ξένου συναλλάγματος που διαθέτει προκειμένου να επαναφέρει την ισορροπία στην ισοτιμία. Αν τα συναλλαγματικά διαθέσιμα της θεωρούνται από τις χρηματοπιστωτικές αγορές ότι βρίσκονται σε κρίσιμο σημείο τότε το εσωτερικό νόμισμα δέχεται σφοδρότερες πιέσεις για υποτίμηση αφού όλο και πιο πολλοί επενδυτές το εγκαταλείπουν (Λαμπρινάκος 2017, 6).

◇ Σύμφωνα με τον Γλαρούδη, η δεύτερη γενιά μοντέλων θεώρησε το συναλλαγματικό καθεστώς ως μια υπό όρους υποχρέωση: εάν μια κυβέρνηση λάβει την απόφαση για σταθερή ισοτιμία, θα την τηρήσει για όσο χρονικό διάστημα θεωρηθεί ωφέλιμο. Η υποχρέωση αυτή ελαχιστοποιείται από την ύπαρξη ρήτρας εξόδου που καθιστά εφικτή την εγκατάλειψη της ομαλής ισοτιμίας, αν η οικονομική πολιτική που προϋποτίθεται για τη διατήρησή της παράγει αρνητικά και ανεπιθύμητα αποτελέσματα σε άλλες οικονομικές παραμέτρους. Συνεπώς, η απόφαση εγκατάλειψης του συναλλαγματικού καθεστώτος εξαρτάται από την ανάλυση κέρδους και κόστους διατήρησης της ισορροπημένης ισοτιμίας, δεδομένης της οικονομικής κατάστασης π.χ. έλλειψη θέσεων εργασίας, προβλήματα στον χώρο των τραπεζών, μεγάλο δημόσιο χρέος (Γλαρούδης 2015, 88-89).

1.3. 5 Κρίσεις Πληθωρισμού

◇ Η ύπαρξη υψηλού πληθωρισμού μπορεί να αποτελεί ένα χρόνιο πρόβλημα σε μια οικονομία και για αυτό συνήθως δεν είναι εύκολο να την διακρίνουμε από μια κρίση πληθωρισμού. Οι Reinhart και Rogoff την προσδιορίζουν ως μια αύξηση του πληθωρισμού στο 40% μέσα σε μια περίοδο δώδεκα μηνών (αν και την μειώνουν για το σύνολο του δείγματος στο 20% τελικά) (Κατσίκας, 2020, 8).

◇ Το αυξημένο επίπεδο πληθωρισμού είναι γνωστό ως *υπερπληθωρισμός*. Ο υπερπληθωρισμός καταστρέφει την αντικειμενική αξία του πραγματικού νομίσματος, αφού οι τιμές όλων των αγαθών παρουσιάζουν αυξητική τάση. Αυτό υποχρεώνει τους ανθρώπους να ελαττώσουν τη χρήση του ασταθούς και υπερπληθωρισμένου νομίσματος υπέρ σταθερότερων ξένων νομισμάτων όπως το δολάριο ΗΠΑ και το ευρώ. Στον υπερπληθωρισμό παρατηρείται μια διαρκή αύξηση των ονομαστικών τιμών, δηλαδή των τιμών που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματική αξία όπως και ραγδαία αύξηση του ονομαστικού κόστους των αγαθών και της προσφοράς συναλλάγματος, δηλαδή της δυνατότητας για εκκαθάριση των οφειλών που προκαλούνται από την μεταφορά προϊόντων και υπηρεσιών (Βικιπαίδεια, 2020).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

2.1 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Στις βασικές αρχές του εργατικού δικαίου συγκαταλέγονται η απαγόρευση των διακρίσεων και η παροχή ίσων ευκαιριών στην εργασία, η κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας, η καθιέρωση της αρχής της εύνοιας και η ρήτρα της κατάχρησης δικαιώματος. Η συμβολή του εργατικού δικαίου είναι αρκετά σημαντική, καθώς ενδιαφέρει το μεγαλύτερο κομμάτι του πληθυσμού της χώρας και καθορίζει τον τρόπο αξιοποίησης της εργασίας, που αποτελεί τον κυριότερο συντελεστή της παραγωγής (Σακελλαρίου 2014,7).

Παράλληλα, ο Φραγκάκης αναφέρει πως τα βασικότερα χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου αποτελούν το ιδιότυπο δίκαιο, το οποίο είναι αυτοτελές, η συλλογική διαπραγμάτευση και η συλλογική σύμβαση εργασίας, το δίκαιο της προσωπικότητας των εργαζομένων, ο κοινωνικός χαρακτήρας του δικαίου και το διεθνοποιημένο δίκαιο, κατά το οποίο κάθε κράτος διαθέτει το δικό του δίκαιο που καθορίζεται από τη νομοθετική εξουσία. Μεταξύ των βασικών αρχών του εργατικού δικαίου περιλαμβάνονται η αρχή της κοινωνικής προστασίας, η αρχή της προστασίας

της προσωπικότητας, η αρχή της ελευθερίας της εργασίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, η αρχή της κοινωνικής αυτονομίας, η αρχή της συλλογικοποίησης των σχέσεων εργασίας, η αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού και η αρχή της κοινωνικής ειρήνης (Φραγκάκης 1998, 4-7).

Ακόμη, υφίσταται περιορισμούς η νυχτερινή εργασία των ανηλίκων και των γυναικών. Απαγορεύεται δηλαδή η χρησιμοποίηση ανηλίκων κάτω των 18 σε βιομηχανίες, εμπορικά καταστήματα και πρατήρια, καθώς και η νυχτερινή απασχόληση ανηλίκων κάτω των 14 σε εστιατόρια, καφενεία και ζαχαροπλαστεία. Τέλος, δεν επιτρέπεται η εργασία των γυναικών τη νύχτα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις και εμπορικά καταστήματα. Επιπλέον, ο συγγραφέας επισημαίνει πως οι εργάσιμες μέρες της εβδομάδας είναι σύμφωνα με το νόμο έξι. Η έβδομη ημέρα, είναι γνωστή ως ημέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως. Για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, καθώς και για τους περισσότερους εργαζόμενους του ιδιωτικού έχει προστεθεί με την καθιέρωση του πενθήμερου δεύτερη μέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως. Ο χρόνος που πρέπει να προσφέρεται στους μισθωτούς για τη εβδομαδιαία τους ανάπαυση πρέπει να είναι αέναος και να διαρκεί τουλάχιστον 24 ώρες. Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού, υποχρεωτικό για τον εργοδότη. Εάν ο μισθωτός δουλέψει την Κυριακή, δικαιούται να αναπληρώσει την ημέρα αναπαύσεως. Ο μισθωτός δηλαδή που θα εργασθεί την Κυριακή πάνω από 5 ώρες δικαιούται να αναπαυθεί μια άλλη μέρα κατά τη διάρκεια της αμέσως επόμενης εβδομάδας (Φραγκάκης 1998,48- 49).

Εκτός από τις Κυριακές ο νόμος ορίζει κάποιες εορτάσιμες μέρες του χρόνου ως αργίες. Άλλες μέρες απ' αυτές είναι μέρες υποχρεωτικής αργίας και άλλες προαιρετικής. Τις ημέρες αργίας ο μισθωτός λαμβάνει την αμοιβή του χωρίς να εργάζεται. Οι μισθωτοί που απασχολούνται τις Κυριακές και τις αργίες έχουν δικαίωμα προσαύξησης κατά 75%. Αυτή υπολογίζεται πάνω στο νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο (το μισθό που προβλέπεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας) και όχι πάνω στον πραγματικό μισθό που λαμβάνει ο εργαζόμενος με βάση την ατομική σύμβαση εργασίας. (Αν δηλαδή το νόμιμο ημερομίσθιο υπολογίζεται στις 800 δραχμές, ενώ το πραγματικό 1.000 δραχμές, η προσαύξηση θα είναι 600 δραχμές και όχι 750). Επιπλέον, εάν ο εργοδότης έχει περισσότερες από μία εκμεταλλεύσεις, μπορεί να ζητήσει από το μισθωτό να παράσχει την εργασία του σε εκμετάλλευση άλλη από εκείνη που την προσέφερε μέχρι τώρα. Η αλλαγή της μεθόδου προσφοράς

της εργασίας με την τοποθέτηση του μισθωτού σε διαφορετική εκμετάλλευση της ίδιας επιχειρήσεως, λέγεται μετάθεση (Φραγκάκης 1998,50- 51).

Επιπλέον, οι εργοδότες είναι αναγκασμένοι να πραγματοποιούν προσλήψεις προσωπικού μέσω του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. και με βάση τις υποδείξεις του. Αυτό γίνεται για την καταπολέμηση της ανεργίας και την προσφορά ίσων ευκαιριών στους άνεργους μισθωτούς. Επίσης οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να προσλαμβάνουν, μέχρι ορισμένο ποσοστό, μισθωτούς συγκεκριμένων κατηγοριών. Αυτό έχει καθιερωθεί για τη διασφάλιση της επαγγελματικής αποκατάστασης όσων παρείχαν ένα μέρος των εργάσιμων χρόνων τους ή και την αρτιμελείά τους στη διάρκεια των μαχών της χώρας τους, με ρίσκο την επαγγελματική τους πορεία. Η συμβατική ελευθερία των εργαζομένων είναι απόλυτη και δεν μετριάζεται με ομαδικές συμβάσεις (Φραγκάκης 1998, 25-26).

Κατά τον Σουλελέ, τα συστήματα ανταμοιβής αποτελούν έναν από τον πιο βασικό κλάδο της οικονομίας. Υπάρχουν πολλά διαφορετικά συστήματα ανταμοιβών και κάθε εταιρεία υιοθετεί κάποιο διαφορετικό ανάλογα με την κουλτούρα της και τον τομέα δραστηριοποίησής της. Τα συστήματα ανταμοιβών, αλλά και κυρώσεων, χρησιμοποιούνται για την ενεργοποίηση των εργαζομένων. Κάποιοι παράμετροι, όπως η αμοιβή, η ασφάλεια και οι συνθήκες εργασίας κρίνονται καθοριστικοί για να παραμείνει κανείς στην εργασία του, χωρίς να συνιστούν κίνητρα για την βελτίωση της αποδοτικότητάς του, ενώ κάποιες άλλες όπως η επιτυχία, η αναγνώριση της απόδοσης και η εξέλιξη δρουν ως κίνητρα για την ενίσχυση της εργασιακής απόδοσης (Σουλελές, Θ. (2020)¹⁷.

Σύμφωνα με την Γειτονά, οι εννέα αρχές της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης περιλαμβάνουν τη συνευθύνη του κρατικού μηχανισμού για διάφορες λειτουργίες του ασφαλιστικού συστήματος, την οριοθέτηση του χρονικού σκοπού της καθολικής ενότητας σε έναν γενικό ασφαλιστικό οργανισμό, τη δημιουργία αδιάσπαστων κανόνων για όλους τους ασφαλισμένους, την καθιέρωση ενιαίου τρόπου υπολογισμού της σύνταξης, κύρια ασφάλιση με διανεμητικό σύστημα, δηλαδή με συγκεκριμένα εισοδήματα, επικουρική ασφάλιση με τη μορφή ανταποδοτικού συστήματος,

¹⁷ Ανακτήθηκε στις 25/2/2021 από: <https://www.offlinepost.gr/2020/06/29/%CE%B8%CE%B5%CF%89%CF%81%CE%AF%CE%B1>

καθορισμός των προϋποθέσεων σύγκλισης των συστημάτων, ενοποίηση των ταμείων επικουρικής ασφάλισης και διαμόρφωση επαγγελματικών ταμείων (Γειτονά 2005, 76-78).

Κατά την Αγγελοπούλου, το Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αντλεί τους κανονισμούς του από το Σύνταγμα, τις διεθνείς συμφωνίες και το κοινοτικό δίκαιο, τους ειδικούς νόμους, τις κανονιστικές πράξεις, τις αρχές δικαίου, τη νομολογία και τις ομαδικές συμβάσεις εργασίας. Ειδικότερα, στο Σύνταγμα, η πολιτεία καθίσταται υπεύθυνη για την οριοθέτηση της πραγμάτωσης του θεσμού των κοινωνικών ασφαλίσεων. Παράλληλα, αναφορικά με τις διεθνείς συμβάσεις, αυτές είναι συμφωνίες που συνάπτονται ανάμεσα στην Ελλάδα και σε κράτη του εξωτερικού για την οργάνωση συστημάτων κοινωνικής προστασίας και διακρίνονται σε διμερείς, πολυμερείς διεθνείς συμβάσεις και το παγκόσμιο δίκαιο της ΕΟΚ. Επιπρόσθετα, όσον αφορά τους τυπικούς νόμους, αυτοί διακρίνονται σε κοινούς νόμους, σε υποχρεωτικούς νόμους, σε νομοθετικά διατάγματα και σε πράξεις νομοθετικού περιεχομένου (Αγγελοπούλου, 8, 10-11).

Το σύστημα των κοινωνικών μας ασφαλίσεων χαρακτηρίζεται από πληθώρα νόμων. Με τους τυπικούς νόμους, ιδρύονται ή συνδέονται οι ασφαλιστικοί φορείς και διαμορφώνονται κανόνες για τη λειτουργία τους. Επιπλέον, στις κανονιστικές πράξεις ο νομοθέτης υποχρεώνεται να εξουσιοδοτήσει την εκτελεστική εξουσία για τη ρύθμιση λεπτομερειακών ζητημάτων. Οι κανονιστικές πράξεις μπορεί να είναι προεδρικά διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις και αποφάσεις διοίκησης των ασφαλιστικών φορέων. Επίσης, οι αρχές δικαίου είναι άτυποι κανόνες που η ύπαρξή τους δικαιολογείται από κάποια λογική σκοπιμότητα και εξάγονται από τη διατύπωση ή τους στόχους του ισχύοντος δικαίου. Επιπλέον, η νομολογία αποκαλύπτει τη σπουδαιότητα των διατάξεων που ερμηνεύονται κάθε φορά. Σύμφωνα με την Αγγελοπούλου, ένας εφαρμοστής του Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης έχει τη δυνατότητα να εφαρμόσει την αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης, την αρχή της εύνοιας των εργαζομένων, στην αρχή της καλής πίστης και στην αρχή της χρηστής διοίκησης αναλόγως με τον χαρακτήρα της κοινωνικοασφαλιστικής διάταξης που εφαρμόζεται. Οι αρχές δικαίου συνιστούν αυτοτελείς πηγές του Δικαίου Κοινωνικής

Ασφάλισης. Αν δηλαδή αυτές παραβιαστούν, προκύπτει αιτία αναίρεσης πράξεων των ασφαλιστικών φορέων (Αγγελοπούλου 12-15)¹⁸.

Οι πιο βασικοί νομοθετικοί κανόνες που χαρακτηρίζουν τη διάρθρωση και τη λειτουργία του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης εμπεριέχονται στη νομοθεσία των φορέων κύριας, επικουρικής και συμπληρωματικής ασφάλισης, καθώς και στις θεσμικές αλλαγές για τον εκσυγχρονισμό του συστήματος, οι οποίες εγκαινιάστηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1990 και ολοκληρώθηκαν σε σημαντικό βαθμό το 2002 με το Ν. 3029/2002. Παρά το πλήθος των διατάξεων, το ελληνικό δίκαιο κοινωνικών ασφαλίσεων δεν έχει ακόμη κωδικοποιηθεί. Την περίοδο αυτή, το υπεύθυνο υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μελετά ένα σύνθετο σχέδιο κωδικοποίησης, η προώθηση του οποίου προσδοκάται να συντελέσει στην ικανοποίηση τόσο των στελεχών όσο και των πολιτών για θέματα κοινωνικής ασφάλισης (Γειτονά 2005, 63-64).

Σύμφωνα με την Αγγελοπούλου, ένας εφαρμοστής του Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης έχει τη δυνατότητα να εφαρμόσει την αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης, την αρχή της εύνοιας των εργαζομένων, στην αρχή της καλής πίστης και στην αρχή της χρηστής διοίκησης αναλόγως με τον χαρακτήρα της κοινωνικοασφαλιστικής διάταξης που εφαρμόζεται. Οι αρχές δικαίου συνιστούν αυτοτελείς πηγές του Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δηλαδή αυτές παραβιαστούν, προκύπτει αιτία αναίρεσης πράξεων των ασφαλιστικών φορέων (Αγγελοπούλου 13-14).

Οι συμβάσεις εργασίας κατηγοριοποιούνται σε:

1. Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας
2. Απασχόληση Με Δοκιμή
3. Φασόν, κατ' οίκον απασχόληση
4. Τηλεργασία
5. Περιστασιακή Απασχόληση
6. Οικιακοί Μισθωτοί
7. Μερική Απασχόληση
8. Εκ περιτροπής Απασχόληση

¹⁸ <http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/91.pdf>.

Είδη Συμβάσεων Εργασίας

1. Καθορισμένου Χρόνου
2. Αορίστου Χρόνου

Η σύμβαση εργασίας είτε είναι συγκεκριμένου είτε αορίστου χρόνου δημιουργείται ελεύθερα μεταξύ των αρμοδίων, εγγράφως με σκοπό την αποφυγή τυχόν διενέξεων. Ύστερα από τη σύναψη της σύμβασης ο εργοδότης οφείλει να απευθυνθεί στο Γ.Γ.Ε.-Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής του για την τακτοποίηση της γενόμενης πρόσληψης. Παράλληλα, πρέπει να πραγματοποιηθεί έγγραφη ενημέρωση του μισθωτού για τις βασικές προδιαγραφές της συμφωνίας (Σακελλαρίου 2014,7).

Σύμφωνα με το σχέδιο νόμου, οι ομαδικές συμβάσεις εργασίας θα διευθετούν θέματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τις συντάξεις και με την προϋπόθεση ότι θα λειτουργούν σύμφωνα με τους νόμους που έχουν θεσπιστεί, την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης και σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 7 του νόμου 3029/2002, τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης ιδρύονται προαιρετικά από τους εργαζόμενους ή τους εργοδότες ή με τη συγκατάθεση και των δύο, με την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ασφαλιζομένων ανά επιχείρηση ξεπερνά τους 100. Επίσης, δημιουργούνται με ευθύνη των ανεξάρτητα εργαζομένων ή των ελεύθερων επαγγελματιών ή των αγροτών ή των επαγγελματιών τους οργανώσεων, υπό την προϋπόθεση ότι το ποσοστό των προστατευόμενων μελών τους ξεπερνά τους 100¹⁹.

2.2 Σχέσεις Εργασίας και Εργασιακά Δικαιώματα

Σύμφωνα με τη Βικιπαίδεια, ο όρος εργασιακές σχέσεις προσδιορίζει τις σχέσεις ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους είτε σε προσωπικό επίπεδο, δηλαδή μεταξύ διευθυντών και των προσώπων που παρέχουν την εργασία τους, είτε συλλογικά, ανάμεσα στους εργοδότες ή στις εργοδοτικές οργανώσεις και των εργατικών ενώσεων ή σωματείων. Οι εργασιακές σχέσεις συνιστούν ένα πολυεπιστημονικό πεδίο μελέτης της εργατικής απασχόλησης, όπως των πολιτικών επιστημών, της οικονομίας, της κοινωνιολογίας ακόμα και της "ηθικής τάξης".

¹⁹ Ανακτήθηκε στις 27/2/2021 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3029-2002.html>.

Ανάλογα με το είδος της εργασίας διακρίνονται σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές, ναυτικές και άλλες, είτε με την εκπροσώπηση των εργαζομένων που μετέχουν σε εργατικές ενώσεις, δηλαδή σε εργασιακές σχέσεις συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων (Βικιπαίδεια 2016).

Προβλέπεται, ακόμη, η εισαγωγή καινούριου συστήματος δημιουργίας κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου με πράξη υπουργικού συμβουλίου και με αφετηρία εφαρμογής την 1^η Απριλίου το 2013. Το συγκεκριμένο σύστημα θα πρέπει να εξεταστεί κατά τους πρώτους τρεις μήνες του 2014 ως προς την απλότητα υλοποίησής του, καθώς και ως προς την αποδοτικότητά του, δηλαδή στη συνεισφορά του, στην ελάττωση της ανεργίας, στην ενδυνάμωση της απασχόλησης και στην εξομάλυνση της ανταγωνιστικότητας (Ζαγαρέλος, Μουτσιάνα 2014, 39).

Επίσης, καθορίζεται ότι "έως τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν. 4046/12 και οι επακόλουθες τροποποιήσεις τους", οι κατώτατοι μισθοί και τα ημερομίσθια καθώς και οι έγκυρες προσαυξήσεις τους διαμορφώνονται ως εξής:

Βασικός Μισθός	Επίδομα Τριετιών	Σύνολο Αποδοχών
586, 08	0,00	586, 08
586, 08	58,61	644, 69
586,08	117,22	703, 30
586,08	175,82	761,90

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2012

- Για τους υπαλλήλους που ξεπερνούν τα 25 έτη ο μισθός καθορίζεται στα 586, 08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το ημερομίσθιο είναι 26, 18 ευρώ.

Πίνακας 9: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Κάτω των 25 Ετών

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός Μισθός	Επίδομα Τριετιών	Σύνολο Αποδοχών
0-3	510,95	0,00	510,95
3-ΑΝΩ	510,95	51,10	562,05

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2012

Πίνακας 10: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Κάτω των 25 ετών

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικό Ημερομίσθιο	Επίδομα Τριετιών	Σύνολο Αποδοχών
0-3	22,83	0,00	22,83
3-6	22,83	1,14	23,97
6-ΑΝΩ	22,83	2,28	25,11

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2012

- Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 χρόνων το εισόδημά τους ανέρχεται στα 510, 95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το ημερομίσθιο καθορίζεται σε 22, 83 ευρώ. Για χρόνια προϋπηρεσίας μέχρι 3, το βασικό ημερομίσθιο είναι 22,83 ευρώ, με σύνολο αποδοχών 22,83 ευρώ. Ακόμη, για χρόνια προϋπηρεσίας μέχρι 6, το βασικό ημερομίσθιο αγγίζει τα 22,83 ευρώ, το επίδομα τριετιών είναι 1,14 ευρώ και το σύνολο αποδοχών 23,97 ευρώ. Τέλος, για χρόνια προϋπηρεσίας από έξι και πάνω το βασικό ημερομίσθιο φτάνει τα 22,83 ευρώ, το επίδομα τριετιών στα 2,28 ευρώ και το σύνολο των αποδοχών ανέρχεται στα 25,11 ευρώ.

Στον κατώτατο μισθό δεν έχει εγκυρότητα καμία άλλη προσαύξηση εκτός της μηνιαίας σταθερής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας και μάλιστα ως εξής:

- Για τους εργαζομένους άνω των 25 ετών ο ανωτέρω μισθός προσαυξάνεται κατά ποσοστό 10% για κάθε τρία χρόνια προϋπηρεσίας και έως 3 τριετίες,

άρα 30% για σύνολο εννέα χρόνων. Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο ανωτέρω μισθός προσαυξάνεται κατά 10% για μια τριετία.

- Για τους εργατοτεχνίτες που η ηλικία τους υπερβαίνει τα 25 έτη, το κατώτατο ημερομίσθιο προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τρία χρόνια προϋπηρεσίας έως και 6 τριετίες, συνολικά 30% για 18 ετών προϋπηρεσία και άνω. Το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται σε ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και μέχρι 2 τριετίες και συνολικά ποσοστό 10% για προϋπηρεσία 6 ετών.

Πίνακας 11: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Άνω των 25 Ετών

Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικό Ημερομίσθιο	Επίδομα Τριετιών	Σύνολο Αποδοχών
0-3	26,18	0,00	26,18
3-6	26,18	1,31	27,49
6-9	26,18	2,62	28,80
12-15	26,18	5,24	31,42
15-18	26,18	6,55	32,73
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	34,03

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2012

Μέχρι τα 3 χρόνια προϋπηρεσίας, ο βασικός μισθός είναι 26,18 ευρώ, και το σύνολο αποδοχών 26, 18 ευρώ. Από τα 3-6 χρόνια προϋπηρεσίας το βασικό ημερομίσθιο κυμαίνεται στον ίδιο αριθμό, το επίδομα τριετιών είναι 1,31 ευρώ και το σύνολο των αποδοχών 27,49 ευρώ. Μέχρι τα 9 χρόνια προϋπηρεσίας, ο ημερήσιος μισθός είναι 26, 18 ευρώ, το επίδομα τριετιών 2,62 και το σύνολο των αποδοχών 28,80 ευρώ. Έως τα 15 χρόνια προϋπηρεσίας το βασικό ημερομίσθιο εκτιμάται στα 26, 18 ευρώ, το επίδομα τριετιών στα 5, 24 ευρώ με σύνολο απολαβών 31, 42 ευρώ. Από τα 15 έως τα 18 έτη προϋπηρεσίας το βασικό ημερομίσθιο υπολογίζεται στα 26, 18, το επίδομα τριετιών στα 6,55 και το σύνολο των αποδοχών στα 32, 73. Τέλος, στο ίδιο ποσοστό

κυμαίνεται το βασικό ημερομίσθιο από 18 έτη και πάνω, το επίδομα των τριετιών 7,85 και το σύνολο των αποδοχών 34,03.

Τέλος, σχετικά με τον προσδιορισμένο κατώτατο μισθό και το ημερομίσθιο, εκτός από αυτές τις προσαυξήσεις, που αναφέρονται στα έτη προϋπηρεσίας δεν καθορίζεται από το νόμο καμία άλλη προσαύξηση και εκτός από αυτό γίνεται υποχρεωτική η προσωρινή διακοπή οποιασδήποτε προσαύξησης τους μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από το 10%. Ειδικότερα,

"Με την ανωτέρω διάταξη αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά ορίζεται από την εν λόγω διάταξη το επίδομα τριετίας". Μέσω του νέου κανονισμού για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους με εξαρτημένη σύμβαση ορισμένου χρόνου, προβλέπονται καινούρια μικρότερα χρονικά όρια προειδοποίησης απόλυσης (από 6 μήνες σε 4 κατά μέγιστο όριο) με περιορισμό και τους ύψους της αποζημίωσης απόλυσης (μέγιστο ποσό αποζημίωσης από τους 24 στους 12 μήνες) κυρίως για όσους ολοκληρώνουν προϋπηρεσία άνω των 17 ετών στον ίδιο τον εργοδότη. Μέσω της αλλαγής αυτής προκαλείται ελάττωση του κόστους της απόλυσης, γεγονός που με τη σειρά του υπολογίζουμε πως επιδρά στην κατάργηση δυσκολιών και στη συνολικότερη προώθηση των απολύσεων (Ζαγάρελος-Μουτσιάνα 2014,41- 42).

Στο άρθρο 4 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των ετών 2004-2005, καθορίζεται η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης των εργατοτεχνιτών. Συγκεκριμένα για κάθε προϋπηρεσία από 2 μήνες έως 1 έτος προβλέπεται αποζημίωση έως 5 ημερομίσθια, προϋπηρεσία από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη προβλέπονται 7 ημερομίσθια, για εργασία από 2 χρόνια συμπληρωμένα έως 5, 15 ημερομίσθια, από 5 έως 10 έτη προβλέπονται 30 ημερομίσθια, από 10 έως 15 έτη, 60 ημερομίσθια, από 15 έως 20 έτη, 100 ημερομίσθια, από 20 χρόνια έως 25, οι εργαζόμενοι αποζημιώνονται με 125 ημερομίσθια, από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 με 140 ημερομίσθια και από 30 έτη και πάνω με 160 ημερομίσθια²⁰.

²⁰ Ανάκτηση 27/2/2021: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/107_IOYNIOS.pdf.

Σύμφωνα με τον Ραπανάκη, η ετήσια άδεια κατά τα δύο πρώτα χρόνια παρέχεται σταδιακά στον εργαζόμενο ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του. Στο πεδίο αυτό γίνεται επιτρεπτή, ασχέτως από τον αριθμό των χρονικών περιόδων κατάτμησής της, δίχως να προϋποτίθεται για αυτό γραπτή αίτηση του μισθωτού. Στην περίπτωση τώρα που ένας εργαζόμενος διανύει το 3^ο και επιπλέον ημερολογιακό έτος απασχόλησης και δεν έχει αιτηθεί εγγράφως την κατάτμηση της άδειας του, προσφέρεται στον εργοδότη κατ' εξαίρεση η δυνατότητα κατάτμησης της χρονικής περιόδου αδείας του μισθωτού εντός του ημερολογιακού έτους λόγω έκτακτης ανάγκης της επιχείρησης (Ραπανάκης 2017)²¹.

Σύμφωνα με το σύστημα πενθήμερης απασχόλησης, το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο, χωρίς να ελαττώνεται, κατανέμεται σε 5 αντί για 6 ημέρες της εβδομάδος. Έτσι, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα 2 ημερών ανάπαυσης Σάββατο και Κυριακή ή μια άλλη μέρα. Οι δύο ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης συνήθως δεν είναι συνεχόμενες. Ο εργοδότης παρέχει 6 ημερομίσθια εβδομαδιαίως. Επίσης, η ασφάλιση πραγματοποιείται για 6 ημέρες εργασίας. Τέλος, οι μισθωτοί με το σύστημα του πενθημέρου έχουν το δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια μικρότερη κατά 4 εργάσιμες ημέρες, αφού στις ημέρες αδείας δεν υπολογίζονται και τα Σάββατα ή λοιπές αναπληρωματικές ημέρες ανάπαυσης (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος 2006-2021).

"Η υπέρβαση του ωραρίου εργασίας για περιπτώσεις που δεν υπάγονται στα προβλεπόμενα στο άρθρο 1 του ΝΔ515/1970, επιτρέπεται για 2 ώρες ημερησίως και έως 120 ώρες το έτος, έπειτα από αναγγελία αυτών από τον εργοδότη στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας πριν ή κατά το αργότερο κατά την ημέρα της πραγματοποίησης της υπερωρίας της απασχόλησης με ταυτόχρονη ενημέρωση του Ειδικού Βιβλίου Υπερωριών " (Ζαγαρέλος, Μουτσιάνα 2014, 41).

Με τον όρο "διευθέτηση του χρόνου εργασίας, εννοείται ο διαμοιρασμός αυτού με τρόπο, ώστε σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους να προσφέρεται εργασία και εκτός των έγκυρων χρονικών ορίων, ενώ σε άλλες περιόδους να πραγματοποιείται ανάλογη ελάττωση των ωρών απασχόλησης, με καταβολή της ίδιας της αμοιβής. Το σύστημα της "διευθέτησης" αποτελεί μέθοδο συμψηφισμού αυξημένων ωρών μιας εργασίας

²¹ Ανακτήθηκε στις 3/3/2021 από: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=206806>.

μιας χρονικής περιόδου, με τις λιγότερες ώρες μίας άλλης περιόδου. Η "διευθέτηση" του χρόνου εργασίας συνιστά ένα σύστημα διαμοιρασμού του χρόνου, εργασίας, το οποίο όμως δεν εφαρμόζεται συχνά. Με τη χρήση των νέων αυτών μεθόδων διευθέτησης, οι επιχειρήσεις παρουσιάζουν σημαντική εξοικονόμηση κόστους, αφού τα έξοδα για την υπερωριακή απασχόληση δεν καταβάλλονται και ο επιπλέον εργάσιμος χρόνος αναπληρώνεται, με την προσφορά αντίστοιχου ελαττωμένου ωραρίου. Αντίθετα, οι εργοδότες, στο ενδεχόμενο που παρουσιαστεί ανάγκη για παροχή επιπλέον εργασίας, οδηγούνται στην υπερεργασία ή στην υπερωριακή απασχόληση (Παπαβασιλείου 2020).

Αναιρείται η γενική ισχύς των μισθολογικών όρων όλων των ΣΣΕ (Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας) συμπεριλαμβανομένης και της ΕΓΣΣΕ (Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας). Η ΕΓΣΣΕ προβλέπει πλέον μόνο τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους των εργαζομένων της χώρας. Οι μισθολογικοί όροι (μισθοί, ημερομίσθια, προσαυξήσεις κ.λ.π.) έχουν ισχύ μόνο για τους εργαζόμενους των οποίων οι εργοδότες είναι ενταγμένοι σε αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες συμμετέχουν στη συνένωση της ΕΓΣΣΕ. Οι εργοδότες που δεν ανήκουν στις συγκεκριμένες οργανώσεις δεσμεύονται ως προς τους μισθολογικούς όρους από τον θεσπισμένο κατώτατο μισθό (Ζαγάρελος, Μουτσιάνα 2014, 43).

Από τις 01/01/2013 ακυρώνεται μια σειρά από ειδικά επιδόματα ανεργίας από εισοδηματικές ενισχύσεις ανεργίας και ειδικές επιδοτήσεις εξαιτίας ανεργίας απολυμένων μισθωτών λόγω ένωσης και μεταφοράς επιχειρήσεων. Ακόμη, ελαττώνεται ο ανώτατος αριθμός ημερών επιδότησης της ανεργίας σε 450 και από 01/01/2014, εντός των τελευταίων τεσσάρων χρόνων. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, κατά το χρονικό διάστημα 2010-2012 μέσω των νομοθετικών τροποποιήσεων που πραγματοποιήθηκαν ελαττώθηκε σημαντικά και απαξιώθηκε το επίπεδο των μισθολογικών αποδοχών των εργαζόμενων. Αρκετή πίεση ασκήθηκε σε όλα τα πεδία των εργασιακών διασυνδέσεων, καθώς και των κανονισμών που τις δεσμεύουν, όχι μόνο μέσω των νομοθετικών παρεμβάσεων, αλλά και δια μέσου ενδυνάμωσης της ευελιξίας και της απότομης αύξησης της ανεργίας (Ζαγάρελος, Μουτσιάνα 2014, 44).

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του νόμου 3845/2010 οι επιδοτήσεις εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς που καθορίζονται από οποιαδήποτε διάταξη, για τους λειτουργούς, υπαλλήλους και μισθωτούς, καθορίζονται στα πεντακόσια ευρώ για το επίδομα Χριστουγέννων, στα διακόσια πενήντα ευρώ για το επίδομα του Πάσχα και της αδειάς. Τα επιδόματα παρέχονται με την προϋπόθεση ότι οι τακτικές απολαβές, επιδόματα και αμοιβές δεν ξεπερνούν τα 3.000 ευρώ μέσα σε δώδεκα μήνες. Εάν όμως με την καταβολή των παραπάνω επιδομάτων, οι κάθε είδους τακτικές αποδοχές, επιδόματα και αμοιβές ξεπερνούν το ύψος αυτό, τα επιδόματα προσφέρονται έως του ύψους των τριών χιλιάδων ευρώ, με αντίστοιχη ελάττωσή τους²².

Παράλληλα, με το νόμο 3863/2010, θεσπίζεται η ειδική σύμβαση μαθητείας για νεαρές ηλικίες 15 έως 18 χρόνων. Οι αποζημιώσεις ορίζονται στο 70% του γενικού κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου της ΕΓΣΣΕ και ως προς την ασφάλιση προστατεύονται μόνο για ασθένεια και σε περίπτωση ατυχήματος (1%). Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα εισόδου νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας ηλικίας 18-24 ετών, η αποζημίωση προσδιορίζεται στο 84% του γενικού κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου της ΕΓΣΣΕ, με κάλυψη των ασφαλιστικών αποδοχών από τον ΟΑΕΔ. Ακόμη, με τις δύο ανωτέρω νομοθετικές παρεμβάσεις ενδυναμώνεται ο θεσμός της μαθητείας και επιτυγχάνεται ο διαχωρισμός των εργαζόμενων με βάση την ηλικία τους. Το γεγονός αυτό επιδεινώνει τις προϋποθέσεις εισαγωγής της νεολαίας στην αγορά εργασίας, ενώ πιέζονται τα δικαιώματα και οι όροι εργασίας των παλαιότερων εργαζόμενων (Ζαγάρελος- Μουτσιάνα 2014, 45-46).

Το άρθρο 17 (παρ. 5α) του νόμου 3899/2010 προβλέπει τη διεύρυνση της διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου από τους 2 στους 12 μήνες, συνεπώς έως το διάστημα των 12 μηνών αν επιλυθεί η σύμβαση αορίστου χρόνου δεν υφίσταται καταβολή αποζημίωσης. Έτσι, πραγματοποιούνται πιο εύκολα οι απολύσεις εξαιτίας της μη καταβολής αποζημίωσης με το εγχείρημα της αύξησης της δοκιμαστικής περιόδου. Ακόμη, το άρθρο 17 (παρ. 3) που έχει ως κύριο επιχείρημα την ελάττωση της δραστηριότητας της επιχείρησης και για να μην προχωρήσει σε απολύσεις προσφέρει τη δυνατότητα στους εργοδότες να επιβάλλουν στους εργαζόμενους τους σύστημα εκ περιτροπής εργασίας διευρύνοντας τη χρονική έκταση από τους 6 στους 9 μήνες ανά

²² Ανακτήθηκε στις 9/3/2021 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-oikonomia/n-3845-2010.html>.

ημερολογιακό έτος. Το άρθρο αυτό (παρ. 1,2), καταστέλλει την προσαύξηση για υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων με σύστημα μερικής απασχόλησης, αν οι εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης δεν ξεπερνούν τις 20 την εβδομάδα. Ο νόμος 3899/2010, καθιέρωσε τον θεσμό των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 13), οι οποίες, κατ' απόκλιση της πιο πρόσφορης ρύθμισης που βρισκόταν σε ισχύ έως τότε, επικράτησαν σε περίπτωση συρροής τους με κλαδική ΣΣΕ, ακόμη κι αν συμπεριελάμβαναν δυσχερέστερους όρους, παρέχεται η δυνατότητα κατάρτισής τους και από εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους (Ζαγάρελος- Μουτσιάνα 2014, 47-48).

Τέλος, κατά το άρθρο 40 του νόμου 3986/2011, η σύμβαση ορισμένης χρονικής διάρκειας, μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αόριστης χρονικής διάρκειας. Παράλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 42, καθορίζεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Ειδικότερα, σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες την εβδομάδα επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο μισθωτός να εργάζεται δύο επιπλέον ώρες την ημέρα εκτός των οκτώ ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι επιπρόσθετες των 40 ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της ανωτέρω ελάττωσης των ωρών εργασίας επιτρέπεται να παρέχεται στον εργαζόμενο αντίστοιχη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Η χρονική περίοδος της αυξημένης και ελαττωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι μήνες εντός διαστήματος 12 μηνών. Ο εργαζόμενος δικαιούται να μην δεχτεί αυτή την επιπλέον εργασία, εάν δεν μπορεί να την φέρει εις πέρας και η άρνησή του δεν θα αποτελεί αίτιο καταγγελίας, διακοπής της νομικής ισχύος της σύμβασης εργασίας του. Ακόμη, σύμφωνα με τα άρθρο 43 του παρόντος νόμου, οι νέοι από δεκαοκτώ έως 25 ετών είναι δυνατόν να δημιουργούν με εργοδότες συμβάσεις εργασίας με σκοπό την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, χρονικής ισχύος μέχρι 24 μήνες και με απολαβές μικρότερες έως είκοσι τοις εκατό από τις ισχύουσες. Για το σκοπό αυτό, δημιουργούνται περισσότερες από μία συμφωνίες, στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, εντός διαστήματος 24 μηνών από τη δημιουργία της αρχικής σύμβασης απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας²³.

²³ Ανακτήθηκε στις 9/3/2021 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-oikonomia/n-3986-2011.html>.

2.3 Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα

Η εργασιακή κατάσταση στην Ελλάδα, ακολουθώντας την υπόλοιπη Νότια Ευρώπη, στα χρόνια της διεθνοποίησης της οικονομίας, της αποδιοργάνωσης των αγορών και της εξέλιξης των τεχνολογιών ενημέρωσης και επικοινωνίας έχει μεταβληθεί αστραπιαία από τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Οι συνθήκες στην αγορά εργασίας, τόσο στον ελληνικό, όσο και στον παγκόσμιο ευρωπαϊκό χώρο, αντικατοπτρίζει μια γενικευμένη υποβάθμιση των όρων εργασίας που υφίσταται η πλειονότητα του εργατικού δυναμικού. Υποβάθμιση που επεκτείνεται και στους γενικότερους όρους διαβίωσής του. Ο Κουζής (2008) επισημαίνει πως την περίοδο 1984-2004 στην Ελλάδα, η εργασία μειώθηκε κατά 9% (από 75% σε 64%). Συνέπεια αυτού αποτελεί το ποσό των 18 εκατομμυρίων ανέργων στην Ευρώπη το 2006 και η μικρή ελάττωσή του τη χρονιά 2007, 16,2 εκατομμύρια. Η εξέλιξη αυτή σχετίζεται με την ενισχυμένη κερδοφορία των επιχειρήσεων, η οποία πραγματοποιείται και με την ελάττωση του εργασιακού κόστους. Οι πρακτικές μείωσης του κόστους εργασίας που συνιστούν σημαντικό παράγοντα για την υποβάθμιση της εργασίας, καταλήγουν στα φαινόμενα της οξυμμένης ανεργίας, της δημιουργίας ελαστικών και φθηνών ειδών απασχόλησης, της διαμόρφωσης και συμπύκνωσης των αμοιβών, της επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας και -υπό την πίεση της διαρκούς και έντονης αβεβαιότητας- της απώλειας νομοθετικών κατακτήσεων της μισθωτής εργασίας (Παναγιωτόπουλος-Κουζής, 1).

Ακόμη, στην Ελλάδα όπως και στην υπόλοιπη Ευρώπη επικρατεί ο τριτογενής τομέας των υπηρεσιών, ο οποίος συμβάλλει στην ενδυνάμωση ενός φθηνού, ευέλικτου και συνήθως μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού, το οποίο δουλεύει περισσότερο σε οικογενειακές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις με άτυπες σχέσεις εργασίας. Οι Mingione & Magatti (1994) προτείνουν, πως ο διεθνής δημοσιονομικός ανασχηματισμός έχει καλλιεργήσει ένα καινούριο είδος εργασίας με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά την άνομη εργασία, την υποαπασχόληση, τη δημιουργία πολλαπλών απασχολήσεων και την πρόσληψη εργατικού δυναμικού δίχως κοινωνικά προνόμια. Κατά τον Ψημμένο, όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι συγγραφείς, το φαινόμενο αυτό αποκαλείται "θηλυκοποίηση" (feminisation) της εργασίας και προσδιορίζεται ως "η διαδικασία εκείνη που προσαρμόζει το εργατικό δυναμικό προς όλο και πιο

προσωρινό και ασταθή (όσον αφορά τα κοινωνικά δικαιώματα) εργασιακό καθεστώς, ενώ συγχρόνως διευρύνει τις οικονομικές και πολιτικές δραστηριότητες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της ελαστικής εργασίας". Το κύμα οικονομικής μετανάστευσης από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες στη Ν. Ευρώπη των αρχών της δεκαετίας του '90 προσέφερε αυτό το άτυπο εργατικό δυναμικό, άντρες και γυναίκες που επιθυμούσαν να δουλέψουν χωρίς συμβάσεις, με λίγες χρηματικές απολαβές, σε εργασίες, τις οποίες οι γηγενείς δεν προτιμούν (Παναγιωτόπουλος, Κουζής 2008, 1-2).

Επίσης, σύμφωνα με τον Κυριακούλια, τα μνημόνια προέβλεπαν μέτρα για τη βελτίωση των δημόσιων οικονομικών, τον έλεγχο του νομισματοπιστωτικού τομέα, την υλοποίηση διαρθρωτικών αλλαγών, οι οποίες θα εξομάλυναν την ανταγωνιστικότητα. Επιπλέον, συμπεριλήφθηκαν μέτρα παρέμβασης στην αγορά εργασίας, το νομικό πλαίσιο των σχέσεων εργασίας και τους μηχανισμούς κοινωνικού διαλόγου σε πολλά επίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, για τον κοινωνικό διάλογο η μετακίνηση του κέντρου βάρους των ομαδικών διαπραγματεύσεων από τον κλάδο/επάγγελμα στην επιχείρηση σήμανε την σημαντική μεταβολή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας ύστερα από 20 χρόνια περίπου. Οι σπουδαιότερες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας προήγαγαν την ελαστικότητα της εργασίας μέσω της διευκόλυνσης των απολύσεων και προσλήψεων και της ελάττωσης του κόστους αυτών, της διάδοσης των ελαστικών μορφών απασχόλησης (προσωρινή και μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση με τη μορφή "παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών", τηλεργασία), του καθορισμού του χρόνου εργασίας (υπολογισμός εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση, ελάττωση υπερωριών) και της ελαστικότητας αμοιβών (ελάττωση των κατώτατων μισθών, αποκέντρωση ομαδικών συζητήσεων) (Κουτρούκης 2008, 2-3).

Τα μνημόνια προγραμμάτισαν σημαντικές μεταβολές στο πεδίο προσδιορισμού των όρων χρηματικής αποζημίωσης και εργασίας των εργαζομένων στο ιδιωτικό πεδίο (δυνατότητα απόκλισης των όρων μεταξύ των ΣΣΕ ως προς την αρχή της πιο ωφέλιμης αλλαγής, κατάργηση παροχής αυξήσεων εκτός από εκείνες της ΕΓΣΣΕ, τροποποιήσεις στη διαδικασία και το περιεχόμενο των θεσμών Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ενδυνάμωση του θεσμού της Συμφιλίωσης). Έτσι, σύμφωνα με τον Ιωάννου όπως επισημαίνει ο συγγραφέας, προωθήθηκε η μετάβαση της ομαδικής διαπραγμάτευσης από τη βαθμίδα του κλάδου προς τη βαθμίδα της επιχείρησης, αλλά

και κατά τον Κυριακούλια, και προς την ατομική διαπραγμάτευση εργοδότη-εργαζόμενου (Κουτρούκης 2008, 3).

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Κουζή, η αποδιοργάνωση του συστήματος των ομαδικών διαπραγματεύσεων, ως αποτέλεσμα των μνημονίων, συνιστά το ενδιάμεσο στάδιο που καταλήγει στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και της μεθόδου διαμόρφωσης των μισθών. Με το πρώτο μνημόνιο, αναδεικνύεται μια σημαντική αρχή του εργατικού δικαίου, εκείνη της επωφελέστερης ρύθμισης υπέρ του εργαζομένου, μέσα από τη νομοθετική αναγνώριση της δυνατότητας να υπογράφονται επιχειρησιακές ομαδικές συμφωνίες με δυσμενέστερο περιεχόμενο και να υπερτερούν του αναλόγου των κλαδικών. Με το δεύτερο μνημόνιο ελαττώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός κατά 22%, με νομοθετική παρέμβαση, καταργώντας τον ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής ως εργαλείου διαμόρφωσης των κατώτατων αποδοχών σύμβασης (Κουζής 8)²⁴.

Ενώ κατά τον Ιωάννου, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο συγγραφέας, την περίοδο 2011-2014 γίνεται αντιληπτή η μείωση του αριθμού των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (κυρίως εξαιτίας της παροδικής κατάργησης του δικαιώματος μονόπλευρης προσφυγής στη διαιτησία) και ο πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ. Την ίδια χρονική περίοδο είναι πολύ χαμηλό το επίπεδο κάλυψης της αγοράς εργασίας από ΣΣΕ. Ακόμη σημειώνεται ριζική υποχώρηση ή/και κλονισμός των διεπιχειρησιακών ΣΣΕ, δηλ. των κατά μέσο όρο 100 κλαδικών και 90 ομοιοεπαγγελματικών που προσάρμοζαν τους όρους αποζημίωσης κι εργασίας σε ευρύτετους παραγωγικούς τομείς. Στο τέλος του 2015 ούτε το 10% των ρυθμίσεων μέσω ΣΣΕ δεν ίσχυε κι αυτές ελάχιστα επιδρούσαν (μόνιμοι ή ελαττωμένοι μισθοί αλλά ισχύς θεσμικών όρων). Ακόμη διαπιστώθηκε ραγδαία αύξηση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των προηγούμενων ετών, γεγονός που, ωστόσο, επιβαρύνθηκε- ως τάση αποκέντρωσης των ΣΣΕ- πέραν ορισμένου σημείου- (την περίοδο 2012-2015 ελαττώθηκαν οι χρηματικές απολαβές έως και 15% και σχεδόν τελειοποιήθηκε η επαναρρύθμισή τους στην ΕΓΣΣΕ) (Κουτρούκης 2008, 6).

Ακόμη, κατά τους Ιωάννου και Παπαδημητρίου, όπως αναφέρει ο συγγραφέας, τα σωματεία προσώπων υπήρξαν το μέσο για την πραγματοποίηση της απόκλισης από

²⁴ Ανακτήθηκε στις 4/3/2021 από:

<https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/cekp/article/viewFile/10878/10903>.

τις κλαδικές ΣΣΕ. Τη χρονιά 2012 είχαν συμφωνηθεί 976 επιχειρησιακές ΣΣΕ (83,4% με Ενώσεις Προσώπων, 5,1% με επιχειρησιακά σωματεία και 11% με πρωτοβάθμια κλαδικά τοπικά σωματεία). Τέλος, με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ αποκεντρώθηκαν οι ΣΣΕ σε όλη τη χώρα, ενώ η καταγγελία των ΣΣΕ πραγματοποιείται πλέον ιδιαίτερα από την εργοδοτική πλευρά. Κατά τον Ιωάννου, όπως τονίζει ο συγγραφέας, ύστερα από την τροποποίηση του νομικού πλαισίου για την διαιτησία στις συλλογικές εργασιακές διαφορές το φθινόπωρο του 2014, τα υπεύθυνα διοικητικά όργανα του ΟΜΕΔ (Διαιτητές, Τριμελείς Επιτροπές Διαιτησίας, Πενταμελείς Επιτροπές Διαιτησίας) ξεκίνησαν εκ νέου να δημοσιεύουν διαιτητικές αποφάσεις. Τέλος, σύμφωνα με τον Ιωάννου όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο συγγραφέας, η ανικανότητα ανακατασκευής κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ είναι συνυφασμένη με: α) διαπραγματευτικές διαφωνίες των μερών για τους μισθούς και παροχές, β) θεσμικές μεταβολές του χρονικού διαστήματος 2012-14 (άρση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία) γ) διαρθρωτικούς παράγοντες δημοσιονομικής παρακμής (σημαντική ελάττωση της απασχόλησης και του αριθμού επιχειρήσεων λόγω της κρίσης) (Κουτρούκης 2008, 6-7).

2.4 Ευέλικτες μορφές εργασίας

Σύμφωνα με την Αμπατζίδου, ο όρος εργατική ευελιξία εκλαμβάνεται με διαφορετικό τρόπο από διάφορες κοινωνικές ομάδες. Για τους εργοδότες σημαίνει άνοδο της παραγωγικότητας, ενώ για τους εργαζόμενους καταπάτηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων και ελάττωση του μισθού τους. Για τους πολιτικούς όμως, συνιστά ένα μέσο αντιμετώπισης του διογκωμένου ποσοστού ανεργίας. Για το λόγο αυτό τα τελευταία χρόνια καταβάλλονται προσπάθειες επικράτησης της εργασιακής ευελιξίας ως καθολικό μοντέλο επικράτησης (Αμπατζίδου 2019, 28).

Παράλληλα, όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο Κουμμεντάκης οι ευέλικτες μορφές εργασίας κερδίζουν όλο και περισσότερο έδαφος. Δεν αποτελούν όμως σύγχρονο έργο του νομοθέτη. Στην Ελλάδα, τον εθνικό νομοθέτη απασχόλησαν οι ευέλικτες μορφές εργασίας, ήδη από τη χρονιά 1939, οπότε και υπήρξε πρόβλεψη για εκ περιτροπής απασχόληση, κατά την οποία η εργασία προσφέρεται λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες ανά μήνα, ή λιγότερους μήνες ανά έτος, κατά ολοκληρωμένο ημερήσιο ωράριο. Η μερική απασχόληση θεσμοθετήθηκε τη χρονιά 1990. Αρχικά, η χρήση των ευέλικτων μορφών εργασίας, ήταν περιορισμένη.

Επιτάθηκε λόγω της οικονομικής κρίσης του 2009, κατά την οποία χρησιμοποιήθηκαν ως μέσο επιβίωσης των επιχειρήσεων και εξασφάλισης των εργασιακών θέσεων. Μια σημαντική αλλαγή του Εργατικού Δικαίου στο πλαίσιο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σημειώθηκε τη χρονιά 2010. Ειδικότερα και με βάση το νόμο 3846/2012, λύθηκαν ζητήματα προσωρινής και μερικής απασχόλησης, η τηλεργασία και ο διακανονισμός του χρόνου εργασίας. Στις επιδιώξεις του νόμου συμπεριλαμβάνονταν, η προσφορά εγγυήσεων σε όσες περιπτώσεις οι μέχρι τότε υπάρχουσες ρυθμίσεις για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης επέτρεψαν την εκδήλωση ανασφάλειας, η αποτελεσματική εξάλειψη των περιπτώσεων παράβασης των νόμιμων όρων εργασίας και η ελάττωση των ανισοτήτων στη μεταχείριση όσων εργάζονται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Κουμεντάκης 2020).

Σύμφωνα με τον Κωστάκο, η χρήση, η υπερχρήση και η κατάχρηση χαρακτηρίζουν το σύστημα των ευέλικτων μορφών εργασίας στην Ελλάδα, ενώ σε μερικές περιπτώσεις επιχειρείται ακόμη και η διαστρέβλωσή τους με αρνητικές συνέπειες για τα δικαιώματα του εργαζομένου. Δεν διαθέτουν και τα 16 είδη ευέλικτης εργασίας παρόμοια διεισδυτικότητα στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, για τα συνδικάτα "ευέλικτη" και "επισφαλής" απασχόληση αποτελούν λέξεις συνώνυμες, με τους συνδικαλιστές να θεωρούν ότι η χώρα μας έχει γίνει "εργαστήριο εργασιακών πειραμάτων". Παράλληλα, η Ελλάδα τοποθετείται στην πρώτη θέση της λίστας των χωρών με το πιο υψηλό ποσοστό μονομερούς επιβολής μερικής απασχόλησης, ενώ αυτό το είδος εργασίας μαζί με την περιστασιακή απασχόληση συσσωρεύουν το μεγαλύτερο ποσοστό κινδύνου φτώχειας για τους εργαζομένους. Με βάση τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του ο μεγαλύτερος φορέας της χώρας, ο ΕΦΚΑ, τουλάχιστον 600.000 εργαζόμενοι λαμβάνουν μηνιαίο μισθό κάτω από 400 ευρώ μεικτά. Δηλαδή, στην πραγματικότητα οι καθαρές χρηματικές απολαβές βρίσκονται κάτω από το επίδομα ανεργίας των 360 ευρώ. Η ολική απασχόληση από 79% το 2009 υποχώρησε στο 45% το 2017, ενώ η μερική απασχόληση εκτοξεύθηκε στο 55%. Από 70.000 έως 100.000 εκτιμώνται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με ποικίλες μορφές επινοικίασης στην Ελλάδα, με ελαττωμένους μισθούς και ελευθερίες. Περισσότεροι από 657.000 εργαζόμενοι (δηλαδή, 1/3) απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με ευέλικτες μορφές εργασίας (Κωστάκος, 2019).

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι οι παρακάτω:

1. Μερική Απασχόληση

Η απασχόληση ενός ατόμου με σχέση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, με ωράριο ελαττωμένο συγκριτικά με το ωράριο που ισχύει για τους ολικώς απασχολούμενους, οι οποίοι δουλεύουν επίσης ως μισθωτοί στο ίδιο ή παρόμοιο αντικείμενο ή επάγγελμα. Ως βάση σύγκρισης μπορεί να μπει ο χρόνος απασχόλησης σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή και ετήσια βάση, αλλά συχνότερα η χρονική εκτίμηση για τον καθορισμό μιας σχέσης εργασίας ως μερικής απασχόλησης πραγματοποιείται σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση (Κωστάκος 2019).

2. Προσωρινή Απασχόληση

Η προσωρινή απασχόληση, αφορά ένα είδος εργασίας κατά το οποίο ο εργαζόμενος πρόκειται να αποχωρήσει από την επιχείρηση μέσα σε ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Οι προσωρινά απασχολούμενοι μπορούν να προσληφθούν από τον εργοδότη ή από τον πάροχο τέτοιου είδους υπηρεσιών. Ο πάροχος, είναι υπεύθυνος για την πρόσληψη, την επιλογή και την εκπαίδευση των προσωρινά απασχολούμενων τους οποίους έπειτα θα διαθέτει στους οργανισμούς για την ικανοποίηση των εργασιακών αναγκών τους²⁵.

3. Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, είναι αυτή με την οποία συμφωνείται η διάρκεια αυτής μέχρι συγκεκριμένο χρονικό σημείο ή μέχρι την πραγματοποίηση μιας εργασίας, μετά την επίτευξη του οποίου σταματά να ισχύει. Επομένως, η διάρκεια της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι ευκρινώς καθορισμένη, είτε επειδή συμφωνήθηκε ρητά είτε επειδή προκαλείται από την μορφή και το σκοπό της²⁶.

4. Εποχική Απασχόληση

Η εποχική εργασία, είναι η απασχόληση των εργαζομένων σε ορισμένους μήνες του έτους. Η εποχική απασχόληση, εξυπηρετεί κυρίως επιχειρήσεις με καθαρά εποχική δραστηριότητα, όπως παραθαλάσσια εστιατόρια ή ξενοδοχεία που ανοίγουν μόνο το καλοκαίρι, ελαιοτριβεία και γεωργικές επιχειρήσεις. Επίσης, εφαρμόζεται και από

²⁵ Ανακτήθηκε στις 5/3/2021 από: <https://hrpro.gr/prosorini-apascholisi-evelixia-ke-efkeries-karieras>.

²⁶ Ανακτήθηκε στις 5/3/2021 από: <https://ergasiakanea.eu/symvaseis-ergasias-orismenoy-chronoy>.

επιχειρήσεις που παρόλο που δραστηριοποιούνται όλο το χρόνο, μερικές χρονικές περιόδους έχουν πολλή δουλειά και ανάγκη για περισσότερο εργατικό δυναμικό²⁷.

5. Δανεισμός Εργαζομένων

Ο δανεισμός εργαζομένων αποτελεί μια τριγωνική σχέση μεταξύ του εργοδότη, του εργαζομένου και του τρίτου στον οποίο προσφέρονται οι υπηρεσίες του εργαζομένου, με βάση την οποία ο εργαζόμενος προσφέρει παροδικά στον τρίτο την εργασία του. Ο δανεισμός εργαζομένων διακρίνεται στον γνήσιο, κατά τον οποίο ο εργαζόμενος που έχει προσληφθεί από τον αρχικό εργοδότη, με σκοπό να προσφέρει εργασία σε αυτόν, με κοινή συγκατάθεση διατίθεται και σε τρίτο εργοδότη για ορισμένο χρονικό διάστημα· και τον μη γνήσιο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη, αλλά θα εργάζεται για αυτούς που προβλέπει ο αρχικός²⁸.

6. Δανεισμός Προσωπικού

Γίνεται ανά επιχείρηση μέσω των πρακτορείων απασχόλησης. Τα πρακτορεία απασχόλησης προχωρούν σε προσλήψεις προσωπικού και το δανείζουν –αντί αμοιβής- για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για να καλύψουν προσωρινές ανάγκες τους (Κωστάκος 2019).

7. Απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης

Επιχείρηση ή οργανισμός, αναθέτει –υπό μορφή εργολαβίας- τμήμα της λειτουργίας του σε εργολαβική εταιρεία, η οποία προσφέρει τις ανάλογες υπηρεσίες σε σύντομη ή μόνιμη βάση (Κωστάκος, 2019).

Η πρόσληψη του προσωπικού γίνεται από τον κεντρικό οργανισμό ενός δικτύου επιχειρήσεων και προσφέρει τις υπηρεσίες του και σε αυτόν και στις επιμέρους επιχειρήσεις- μέλη του δικτύου, ανάλογα με τις ανάγκες καθενός από αυτά. Η ευελιξία αποδίδεται στο ότι ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μία αποκλειστικά

²⁷ Ανακτήθηκε στις 5/3/2021 από: <https://pavlakis-partners.gr/epochiki-epochiaki-apascholisi>.

²⁸ Ανακτήθηκε στις 5/3/2021 από: <https://www.rsm.global/greece/insights/labour-alerts/i-praktiki-toy-daneismoy-ergazomenon>.

επιχείρηση, αλλά σε ένα μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων που αποτελούν το δίκτυο (Κωστάκος, 2019).

Σύμφωνα με τον Καϊτεζίδη, όταν μια χώρα βρίσκεται σε πεδίο πραγματικής παρακμής με το ΑΕΠ της να ελαττώνεται διαρκώς και συγχρόνως εξακολουθεί να παρουσιάζει συστημικούς κινδύνους ως προς την ασφάλεια των επενδύσεων, εγχώριων και ξένων, αυτό επιβεβαιώνει πως τα κύρια οικονομικά της εργαλεία για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης δε λειτουργούν. Συνεπώς, θα πρέπει να ανακαλύψει μεθόδους για να παράγει δουλειές. Ο σπουδαιότερος από αυτούς είναι η μεταβολή στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Με άλλα λόγια απαιτείται νομοθεσία νεωτερική και ευέλικτη που θα δημιουργεί κίνητρα και προϋποθέσεις για πρόσληψη εργαζομένων από τις επιχειρήσεις (Καϊτεζίδης 2017).

Σήμερα στην Ελλάδα οι εργασιακές και ασφαλιστικές συνθήκες μοιάζουν με εκείνες της δεκαετίας του '80 και αποτελούν το μεγαλύτερο εμπόδιο για τη διαμόρφωση συνθηκών προσφοράς εργασίας. Η αγορά εργασίας εκτός του ότι είναι φτηνή ως αποκλειστική τιμή του μισθού που λαμβάνει ο εργαζόμενος, είναι ακριβή ως προς τις ασφαλιστικές του εισφορές (ανέρχονται ετησίως σε περίπου στο 70% του μισθού), ανελαστική και περίπλοκη. Ο υπεύθυνος της επιχείρησης προβληματίζεται ως προς την απασχόληση των εργαζομένων υπό το βάρος όλων των υποχρεώσεων που προκαλεί το πεδίο εργασίας. Συνεπώς, ελαφρύτερο πλαίσιο συνεπάγεται μεγαλύτερη διάθεση παροχής θέσεων από την επιχειρηματικότητα (Καϊτεζίδης 2017).

Κατά τον Κουμεντάκη, η εκδήλωση της πανδημίας του κορωνοϊού το 2020, διαμόρφωσε νέα δεδομένα στον εργασιακό κλάδο. Οι επιχειρήσεις των οποίων η λειτουργία δεν ανεστάλη με εντολή δημόσιας αρχής, ήρθαν αντιμέτωπες με μια σφοδρή ελάττωση των εσόδων τους. Η μείωση της παραγωγικής τους δραστηριότητας ήταν αναμενόμενο να επιφέρει απολύσεις του προσωπικού με στόχο την ελάττωση του μισθολογικού κόστους. Κατέστη λοιπόν επιτακτική η ανάγκη για λήψη έκτακτων μέτρων, με τα οποία επιδιώκεται η ασφάλιση των εργαζομένων, η διατήρηση των θέσεων εργασίας τους και η διευκόλυνση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, με κριτήριο την διασφάλιση της δημόσιας υγείας. Ανάμεσα στα μέτρα αυτά σημαντικός είναι ο ρόλος των ευέλικτων μορφών εργασίας. Αυτές ικανοποιούν τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα καλύπτουν τις ανάγκες των παραπάνω ως προς το προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας,

ως προς τη μεταφορά προσωπικού σε επιχειρήσεις εντός του ίδιου ομίλου και ως προς την εξ αποστάσεως εργασία (Κουμεντάκης 2020)²⁹.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ασχέτως από την αρχαιότητα των νομοθετικών τους αλλαγών συνιστούν μια πραγματικότητα. Για την εξασφάλιση της επιβιώσής τους οι επιχειρήσεις επικεντρώθηκαν στη μείωση των δαπανών τους ανελαστικών και μη. Η συμβολή της ελάττωσης του μισθολογικού κόστους ήταν μεγάλη και πραγματοποιήθηκε μέσω του περιορισμού της εργασίας. Ο νομοθέτης είχε ήδη προσφέρει πολλές επιλογές στις επιχειρήσεις. Η χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, έχει, ήδη διαμορφώσει μια καινούρια κανονικότητα. Μια κανονικότητα που θα παραμείνει και μετά τη λήξη της πανδημίας (Κουμεντάκης 2020).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

3.1 Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας της Ελλάδος

Η Λεχουρίτη αναφέρει διάφορες αιτίες, οι οποίες οδήγησαν στην οικονομική κρίση. Η κυριότερη απ' αυτές είναι η ανεργία, η οποία προκλήθηκε από την ελάττωση του ανταγωνισμού, δηλαδή οι εισαγωγές προϊόντων με χαμηλό κόστος εργασίας από τις αναπτυσσόμενες χώρες υποσκάπτουν την παγκόσμια ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών αγαθών με επίπτωση την οριστική διακοπή λειτουργίας αρκετών βιομηχανικών μονάδων της Δύσης. Ακόμη, η τεχνολογική άνθηση, επέφερε την υψηλή ζήτηση ειδικευμένων εργατών, με συνέπεια να ελαττώνονται οι χρηματικές απολαβές των λιγότερο ειδικευμένων εργαζομένων και να αυξάνονται οι πιθανότητες ανεργίας των τελευταίων. Ακόμη, μερικά αίτια ανεργίας αποτελούν η ελάττωση των επενδύσεων, η κατάργηση των παραδοσιακών επαγγελμάτων και το άνοιγμα επιχειρήσεων στο εξωτερικό, καθώς αρκετοί επιχειρηματίες με σκοπό να παράγουν εργασία με χαμηλό κόστος, μεταφέρουν τις επιχειρήσεις τους σε κράτη του εξωτερικού στις οποίες βρίσκουν εργάτες με χαμηλές ανταμοιβές. Στον εργατικό

²⁹ <https://koumentakislaw.gr/arthra/eyeliktēs-morfēs-apasxolhshs-parelthon-paron-mellon/>.

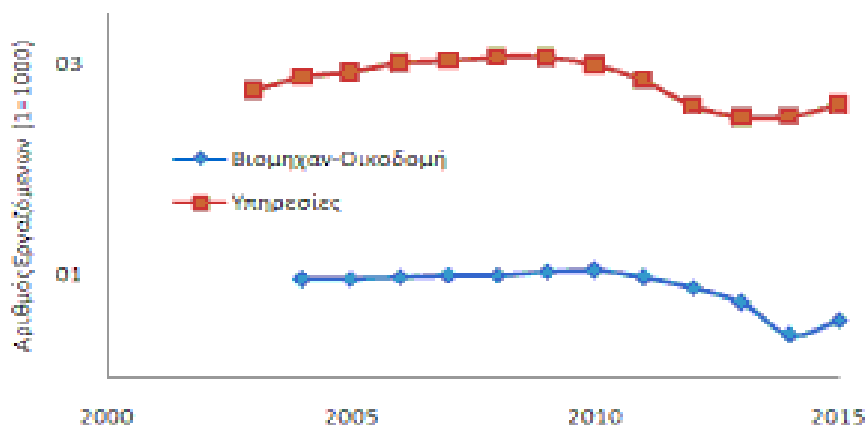
τομέα επιδρά άμεσα και η μετανάστευση, στην οποία οι οικονομικοί μετανάστες αποτελούν "τα φθηνά εργατικά χέρια" διαφόρων εργοδοτών, προκειμένου να εξασφαλίσουν την επιβίωσή τους. (Λεχουρίτη 2018, 24).

Επιπλέον, οι επιπτώσεις της ανεργίας αντικατοπτρίζονται στην αγορά εργασίας, την παραγωγή και την κοινωνική ενότητα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο συνιστά ζωτικό παράγοντα παραγωγής και η έλλειψή του από την παραγωγική διαδικασία καταλήγει σε απαξίωση των ικανοτήτων του, ελάττωση των παραγωγικών ικανοτήτων της οικονομίας και εμποδίζει την επιστροφή της οικονομίας σε ισορροπημένους και διατηρήσιμους ρυθμούς ανάπτυξης. Επίσης, η οικονομία αποστερείται ένα μεγάλο τμήμα του εργατικού της δυναμικού- τους νέους και τις γυναίκες- ικανού να οδηγήσει στην εμφάνιση καινοτομιών, την αξιοποίηση καινούριων τεχνολογιών αλλά και την ενίσχυση του ασφαλιστικού συστήματος (Παπαέτρου 2014, 367).

Η κρίση στον τομέα της απασχόλησης συνοδεύεται από πολιτικές λιτότητας στην αγορά εργασίας, οι οποίες επιφέρουν βήματα απορρύθμισης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Ειδικότερα, η αποδιοργάνωση αυτή στην αγορά εργασίας γίνεται με την αποδυνάμωση του συστήματος προσδιορισμού των μισθών, την εξασθένηση του μισθού της ολοκληρωμένης και πάγιας εργασίας προς όφελος των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την απελευθέρωση και διευκόλυνση των απολύσεων σε βάρος της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων, την κατάρρευση του συστήματος της κοινωνικής μέριμνας και αποζημίωσης των ανέργων με τη μείωση των επιδομάτων ανεργίας, την χαλάρωση των ωραρίων, την αποκέντρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και την αμφισβήτηση συνολικά της θέσης του ως πηγή του εργατικού δικαίου και κατασκευής του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων (Ρομποτή 2015, 26).

Με την έναρξη της οικονομικής κρίσης, σημειώθηκαν περικοπές σε μισθούς ιδιωτικών και δημόσιων υπαλλήλων και γρήγορη κορύφωση της ανεργίας. Η ανεργία των νέων και των γυναικών, ο αριθμός των μακροχρόνια ανέργων, των εργαζομένων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης και το ποσοστό της ακούσιας μερικής απασχόλησης, συνιστούν χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας των τελευταίων χρόνων στη χώρα μας. Δυστυχώς, η ελάττωση του εισοδήματος των νοικοκυριών,

συνοδεύτηκε από μια πρωτοφανή έκρηξη της ανεργίας που στα τέλη του 2013 όπου υπερέβη το 27,3% με τη χώρα μας να εμφανίζει διαχρονικά το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ. Συγχρόνως, εξαιτίας της επεκτεινόμενης ύφεσης, ο αριθμός των μακροχρόνια ανέργων έχει υπερβεί το 67%. Τη χρονιά 2014, οι νέοι χωρίς δουλειά ανέρχονταν στο ποσοστό του 49,8% και το ποσοστό των ανέργων γυναικών ήταν 28,9%. Την ίδια χρονική περίοδο, κατά την οποία άλλες Ευρωπαϊκές χώρες έδειξαν βελτίωση σε ποικίλους οικονομικούς δείκτες, στην Ελλάδα εμφανίστηκε μία συνεχή ελάττωση των θέσεων εργασίας σε όλους τους οικονομικούς τομείς. Μέσα σε ένα κλίμα απολύσεων και κλείσιμο επιχειρήσεων και ενίσχυση της έμμεσης και άμεσης φορολογίας, η ανάγκη αλλά και η δυσκολία ανεύρεσης εργασίας είναι ακόμη πιο εμφανής στη νεολαία και για τα άτομα άνω των 50 ετών (Αναστασίου- Σιασιάκος, Τούντας-Φιλλιπιδής 2016, 400-402).



Σχήμα 6. Διαχρονική μεταβολή του αριθμού των εργαζόμενων στον κλάδο των Υπηρεσιών και σε βιομηχανικές και οικοδομικές δραστηριότητες στην Ελλάδα.

Παράλληλα, το χρονικό διάστημα από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 μέχρι την έναρξη της κρίσης χαρακτηρίστηκε από αύξηση του συνολικού ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της απασχόλησης και ιδιαίτερα των γυναικών. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας αποδίδεται σε τροποποιήσεις της δομής της οικονομικής δραστηριότητας, όπως στην ενίσχυση του χώρου των υπηρεσιών, όπου οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο συγκριτικά με τον δευτερογενή τομέα, σε θεσμικές αλλαγές, όπως τροποποιήσεις στην αγορά εργασίας, μέτρα για τη βελτίωση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα και συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, καθώς και σε

κοινωνικοοικονομικές μεταβολές, όπως η ενίσχυση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, η εσωτερική μετανάστευση προς τα αστικά κέντρα κ.λ.π (Παπαπέτρου 2014, 3).

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, όπως αναφέρουν οι Ergen αναγνωρίζεται ότι η εξέλιξη των ποσοστών απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας καθορίζεται από τον οικονομικό κύκλο, καθώς και την ένταση της ύφεσης. Σε παλαιότερες υφέσεις της διεθνούς οικονομίας, σε αρκετές χώρες οι εργαζόμενοι, κυρίως μεγαλύτερων ηλικιών, αποτραβήχτηκαν από την αγορά εργασίας επηρεαζόμενοι από τις αρνητικές προοπτικές για εύρεση εργασίας αλλά και από τους κυβερνητικούς σχεδιασμούς που σε αρκετές περιπτώσεις ενστερνίζονταν προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης. Η παρούσα παγκόσμια κρίση επιδρά διαφορετικά στην αγορά εργασίας και σε όσους συμμετέχουν σε αυτή, συγκριτικά με τις προηγούμενες υφέσεις. (Παπαπέτρου 2014, 358).

Στην Ελλάδα, τη χρονιά 2010, παρατηρήθηκε ένα υψηλό ποσοστό μετανάστευσης νέων επιστημόνων και επαγγελματιών. Η ενίσχυση του κύματος αυτού έγινε το 2012 με τη μετανάστευση ατόμων ηλικίας 25-44 ετών. Για την καταπολέμηση του παραπάνω φαινομένου, προτείνονται από την Τράπεζα της Ελλάδος, η παροχή άμεσων φορολογικών κινήτρων (π.χ. μειωμένοι συντελεστές φορολόγησης και μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές) σε επαναπατριζόμενους επιστήμονες και σε επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν τέτοιους επιστήμονες, η συνεργασία των τομέων υψηλής επιπρόσθετης αξίας με επιχειρήσεις του εξωτερικού κατά τη διεξαγωγή προγραμμάτων σύμπραξης, στα οποία η συμμετοχή των αποδήμων θα ωφελήσει την εσωτερική οικονομία της χώρας μέσω της μετάδοσης τεχνολογίας, τεχνογνωσίας και πραγματογνωμοσύνης σε νεωτεριστικές μεθόδους παραγωγής και οργάνωσης που απέκτησαν στο εξωτερικό. Ακόμη προτείνεται ως λύση η αναδιάρθρωση του εκπαιδευτικού συστήματος με δεδομένο τη συσχέτιση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας³⁰.

Σύμφωνα με τον Παπαγεωργίου, τον Οκτώβριο του 2009, ο αριθμός του άνεργου πληθυσμού ανήλθε στις 615.831 από τις 398.633 του ίδιου μήνα της προηγούμενης χρονιάς. Η ραγδαία αύξηση των ανέργων μέχρι τη χρονιά 2010 αποδόθηκε στην

³⁰ Ανακτήθηκε στις 14/2/2021 από: <https://www.naftemporiki.gr/finance/story/1545520/brain-drain-to-profil-ton-ellinon-pou-efugan-kai-pos-tha-epistrepsoun>.

μόνιμη αναστολή της λειτουργίας πολλών εποχιακών επιχειρήσεων αλλά και της σταδιακής καταχώρησης καινούριας ομάδων ανέργων εξαιτίας της ελάττωσης των συμβάσεων εργασίας και συγκεκριμένου χρόνου στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Η ανεργία εξακολουθεί να εντείνεται με γρήγορους ρυθμούς αγγίζοντας το ποσοστό του 27,3% το 2013 με τους νέους να φτάνουν το 55,5% των ανέργων και τις γυναίκες στο ποσοστό 31,6%. Σε πιο επώδυνη θέση βρίσκονται οι εργαζόμενοι στις κατασκευές, στον τουρισμό, στην μεταποίηση και στο εμπόριο (Παπαγεωργίου 2015, 49)³¹.

Κατά την πρόσφατη περίοδο, ως συνέπεια των τελευταίων νομοθετικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες αναφέρονται τόσο στο πεδίο των αμοιβών όσο και στο καθιερωμένο πλαίσιο δόμησής τους, αλλά και της συρρίκνωσης των οικονομικών μεγεθών, οι απολαβές των μισθωτών στην οικονομία έχουν μειωθεί σημαντικά. Πιο συγκεκριμένα, από την αρχή της κρίσης οι ιδιωτικές επιχειρήσεις προσάρμοσαν το κόστος εργασίας σε ελαττωμένη συνολική ζήτηση με ποικίλες μεθόδους, όπως μείωση εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, εφαρμογή διαθεσιμότητας για το προσωπικό, μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής και μείωση υπερωριών. Επίσης, στη διάρκεια του 2012 και του 2013 οι επιχειρήσεις προχωρούν στη σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων οι οποίες καθορίζουν χαμηλότερες απολαβές συγκριτικά με τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις που έληξαν, ενώ παράλληλα, αυξάνονται οι επιχειρήσεις που προχωρούν στη δημιουργία ατομικών συμβάσεων εργασίας με χαμηλότερες αποδοχές. Επιπλέον, σημαντικό αντίκτυπο στις αποδοχές είχε η ταχεία μείωση των κατώτατων μισθών των ατόμων που η ηλικία τους ξεπερνούσε τα 25 έτη. Εξαιτίας όλων αυτών των μεταρρυθμίσεων, το ονομαστικό ωριαίο κόστος εργασίας ελαττώθηκε σημαντικά στην περίοδο 2011-2013. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον Δείκτη Κόστους Εργασίας της Eurostat (1/10/2013) το συγκεντρωτικό ονομαστικό ωριαίο κόστος εργασίας για το σύνολο της οικονομίας ελαττώθηκε με ετήσιο ρυθμό 8,5% τους πρώτους τρεις μήνες του 2011, 11,4% το πρώτο τρίμηνο του 2012 και 9,0% τους πρώτους τρεις μήνες του 2013. Εμφανείς είναι και οι αλλαγές του δείκτη στον επιχειρηματικό και μη επιχειρηματικό κλάδο της οικονομίας. Ειδικότερα, ο ετήσιος ρυθμός μεταβολής του Δείκτη Κόστους Εργασίας στον επιχειρηματικό κλάδο στην Ελλάδα υπήρξε -3,4% το β' τρίμηνο του 2012, -8,2% το γ' τρίμηνο του 2012, -3,1% το δ' τρίμηνο του 2012, -11,1% το α' τρίμηνο του

³¹<https://repositoryesdda.ekdd.gr/bitstream/123456789/55/1/%CE%A4%CE%B5%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B7%20%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%20pdf.pdf>

2013 και -7,8% το β' τρίμηνο του 2013, ενώ στον μη επιχειρησιακό τομέα ο ετήσιος ρυθμός ήταν -17% το β' τρίμηνο του 2012, -20,9% το γ' τρίμηνο του 2012, -8,7% το δ' τρίμηνο του 2013, -6,9% το α' τρίμηνο του 2013 και -9,5% το β' τρίμηνο του 2013 (Παπαπέτρου 2014, 372).

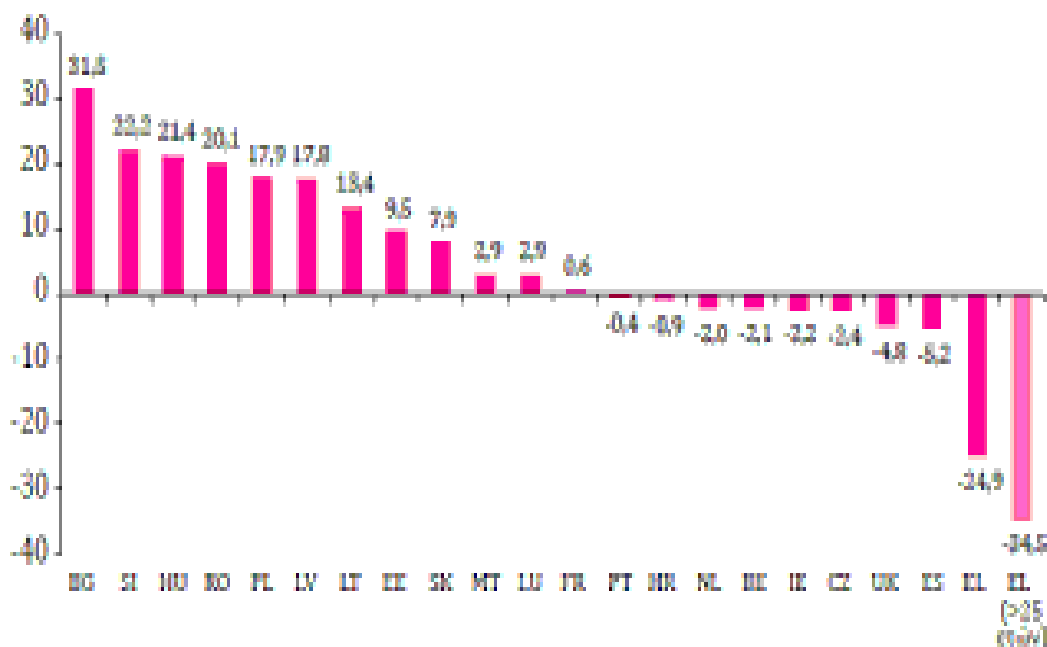
Επιπρόσθετα, ο διαχωρισμός του συνολικού ονομαστικού ωριαίου κόστους εργασίας σε μισθολογικό και μη κόστος εργασίας αποδεικνύει το σημαντικό ρόλο και των δύο παραγόντων του κόστους στη συνολική ελάττωσή του (Πίνακας 7). Το ονομαστικό ωριαίο μισθολογικό κόστος εργασίας μειώθηκε με ετήσιο ρυθμό 14,9% το πρώτο τρίμηνο του 2011, 12,3% το α' τρίμηνο του 2012, 7,5% του πρώτο τρίμηνο του 2013 και 10,6% το δεύτερο τρίμηνο του 2013, ενώ το ονομαστικό ωριαίο μισθολογικό κόστος εργασίας ελαττώθηκε με ετήσιο ρυθμό 5,8% το α' τρίμηνο του 2011, 10,9% το α' τρίμηνο του 2011, 10,9% το α' τρίμηνο του 2012, 10,1% το α' τρίμηνο του 2013 και 7,6% το β' τρίμηνο του 2013. Αντίστοιχη εικόνα, παρουσιάζεται στον Πίνακα 8, όπου φαίνεται πως το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος ελαττώθηκε το 2012 για τρίτο συνεχόμενο έτος: κατά 0,1% το 2010, 1,8% το 2011 και 6,2% το 2012, σημειώνοντας τη μεγαλύτερη ετήσια μείωση μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το 2012. Με βάση εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής η μείωση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος αναμένεται να συνεχιστεί το 2013 και το 2014. Όπως γίνεται εμφανές στο διάγραμμα 9 η εξέλιξη του σχετικού κόστους εργασίας στην ελληνική οικονομία συνολικά ανά μονάδα προϊόντος έναντι των χωρών της ευρωζώνης, ως αποτέλεσμα των σημαντικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας που αναφέρονται τόσο στο επίπεδο των αμοιβών όσο και στο καθιερωμένο πεδίο συγκρότησής τους και της οικονομικής καθόδου, από τη χρονιά 2010 προκάλεσε μεγάλη ανόρθωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας βάσει του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος και δείχνει την μεγάλη προσαρμογή της χώρας ως προς τον δείκτη αυτό. Επιπλέον, ο δείκτης της πραγματικής σταθμισμένης συναλλαγματικής ισοτιμίας αναφορικά με το σχετικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, όπως εκτιμώνται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Ελλάδα απεικονίζει ελάττωση κατά 2,5% το 2010, 1,9% το 2011, και 9,8% το 2012. Αυτή η μείωση δείχνει επανόρθωση της ανταγωνιστικότητας κόστους της ελληνικής οικονομίας. Με βάση υπολογισμούς της Επιτροπής, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας κόστους θα συνεχιστεί το 2013 και το 2014. Η εκτιμώμενη άνοδος της ανταγωνιστικότητας κόστους την τετραετία 2010-2014 θα

αναχαιτίζει την κάθοδο της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας την περίοδο 1999-2009 (Παπαπέτρου 2014, 373, 376, 378).

Ακόμη, η συνέχιση της ανόδου της ανταγωνιστικότητας δεν θα πρέπει να συνεχίσει να στηρίζεται στη μείωση των ονομαστικών απολαβών αλλά και στην ενίσχυση της παραγωγικότητας της εργασίας. Στην παγκόσμια βιβλιογραφία γίνεται γνωστή η σπουδαιότητα του χαμηλού κόστους ανά μονάδα προϊόντος σε επιχειρηματικό επίπεδο, αφού βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης, αλλά από μακροοικονομική πλευρά, υπάρχει περίπτωση να καταλήγει σε επισφαλής συμπεράσματα. Η υποχώρηση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε πολύ κατώτερα επίπεδα, που αναδύεται από τη μείωση των μισθών, δεν κάνει απαραίτητα μια χώρα ανταγωνιστική. Υφίστανται οικονομίες οι οποίες με βάση το κόστος εργασίας μπορούν να ονομαστούν ανταγωνιστικές αλλά εμφανίζουν χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης και έρχονται αντιμέτωποι με απώλεια μεριδίων στο παγκόσμιο εμπόριο. Επομένως, ύστερα από την αρχική ελάττωση των απολαβών απαιτείται κυρίως ενδυνάμωση της παραγωγικότητας και κατά κύριο λόγο προσαρμογή της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών, έτσι ώστε να συμβαδίζει με την εσωτερική και ανταγωνιστική παγκόσμια ζήτηση (Παπαπέτρου 2014, 378).

Σύμφωνα με τους Αναστασίου, Σιασιάκο, Τούντα και Φιλλιπίδη, από τη στιγμή της έναρξης της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, η οικονομική κατάσταση του κράτους εμφανίζει όλα τα χαρακτηριστικά μιας βαθιάς κρίσης. Ο ελληνικός λαός πέρασε και δυστυχώς εξακολουθεί να βιώνει δύσκολες καταστάσεις σε μια χρονική περίοδο που μαστίζεται από αρκετά υψηλά επίπεδα δημόσιου ελλείμματος και χρέους, το οποίο ενώ στην αρχή βρισκόταν στο ποσοστό του 129% του ΑΕΠ, πλέον ανέρχεται σε ποσοστό μεγαλύτερο του 180% του ΑΕΠ. Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, η οικονομία της Ελλάδος, χαρακτηρίζεται από συνεχή εξασθένηση της οικονομικής δραστηριότητας όλων των μακροοικονομικών μεγεθών. Η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι επενδύσεις και οι άλλοι δείκτες δηλώνουν ότι οι υπάρχουσες δυσκολίες οδήγησαν την οικονομία της χώρας στα πρόθυρα της χρεωκοπίας. Την ίδια χρονική περίοδο, οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με ένα συνδυασμό δυσχερών εξελίξεων που εμπεριέχουν την ελάττωση του μισθού τους αλλά και την αύξηση της παραγωγικότητάς τους ανά εργατοώρα την επισφαλής εργασία, την ανεργία και την κατακόρυφη ελάττωση του εισοδήματος σε ένα χρονικό διάστημα που η άμεση και η έμμεση φορολογία έχουν προκαλέσει αδυναμία πληρωμών των υποχρεώσεων των

νοικοκυριών. Οι μειώσεις των κρατικών δαπανών, η ενδυνάμωση της φτώχειας και η περιθωριοποίηση οδηγούν σε κοινωνική απομόνωση όλο και περισσότερων ομάδων (Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας, Φιλλιπίδης 2016, 399).



Σχήμα 1. Σωρευτική μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2014 (χιλιάδες ευρώ/έτος)- μεταβολή του κατώτατου μισθού των εργαζομένων (EL<25 ετών) στην Ελλάδα. Πηγή: Eurostat

Σύμφωνα με την Ρομποτή, η κρίση στον τομέα της απασχόλησης συνοδεύεται από πρακτικές λιτότητας στην αγορά εργασίας που ενδυναμώνουν την προσαρμοστικότητα και που σε μεγάλο βαθμό συνεπάγονται επιπλέον τακτικές εκτροχιασμού της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Πιο συγκεκριμένα, η απορρύθμιση αυτή στην αγορά εργασίας πραγματοποιείται με την αποδυνάμωση του συστήματος καθορισμού των μισθών, την παρακμή του συστήματος προσδιορισμού των μισθών, την εξασθένηση του θεσμού της ολοκληρωμένης και πάγιας εργασίας προς όφελος των ευπροσάρμοστων μορφών απασχόλησης, την αποδέσμευση και την διευκόλυνση των απολύσεων σε βάρος της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων, την αποδιοργάνωση του συστήματος κοινωνικής προστασίας και αποζημίωσης των ανέργων μέσω της ελάττωσης των επιδομάτων ανεργίας, την ελάφρυνση των ωραρίων και τέλος την αναδιοργάνωση του συστήματος των μαζικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων, αλλά και την

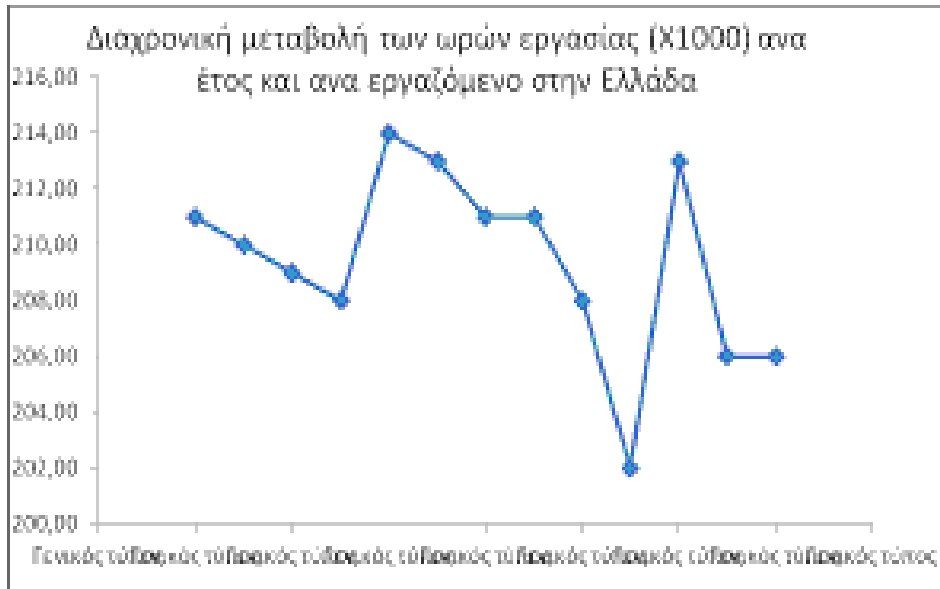
αμφισβήτηση συνολικά του ρόλου τους ως πηγή του εργατικού δικαίου και συγκρότησης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων (Ρομποτή 2015, 26).

Με την έναρξη της οικονομικής κρίσης αναδύθηκαν μειώσεις σε μισθούς ιδιωτικών και δημόσιων υπαλλήλων και υψηλή άνοδος της ανεργίας σε ιστορικά υψηλά επίπεδα όπου και παραμένει μέχρι σήμερα. Η ανεργία των νεανικού και γυναικείου πληθυσμού, το ποσοστό των μακροπρόθεσμα ανέργων, των εργαζομένων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης και το ποσοστό της ακούσιας μερικής απασχόλησης συνιστούν χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας των τελευταίων χρόνων στη χώρα μας. Δυστυχώς, την ελάττωση του εισοδήματος των νοικοκυριών συνόδευε μια πρωτοφανής έξαρση της ανεργίας που στο τέλος του 2013 όπου ξεπέρασε το 27,3% με τη χώρα μας να εμφανίζει διαχρονικά το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ. Συγχρόνως, εξαιτίας της προτεινόμενης ύφεσης το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων έχει υπερβεί το 67%. Τη χρονιά 2014 οι άνεργοι νέοι παρουσίασαν ποσοστό ανεργίας 49,8% και το ποσοστό των ανέργων γυναικών ήταν 28,9%. Η έκταση του προβλήματος στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα γίνεται αντιληπτή και από τη διαρκή αύξηση της ανεργίας σε μια χρονική περίοδο που εμφανίστηκε βελτίωση σε άλλες χώρες (Αναστασίου- Σιασιάκος- Τούντας- Φιλλιπίδης, 2016, 400-401).

3.2 Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εργατική νομοθεσία στην Ελλάδα

Στη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης το ελληνικό κράτος παρουσίαζε αρκετά έντονα και ιδιαίτερα μεγαλύτερου μεγέθους προβλήματα συγκριτικά με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, με την ανεργία να συνεχίζει να αποτελεί ένα ιδιαίτερα έντονο πρόβλημα. Ίσως το ίδιο αυτό πρόβλημα να αποτέλεσε κίνητρο για την επίτευξη τροποποιήσεων στην εργατική νομοθεσία, με συνέπεια την εφαρμογή καινούριων νομοθετικών ρυθμίσεων που μεταξύ άλλων συμπεριελάμβαναν μειώσεις συντάξεων, αύξηση του ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση, μείωση της ελάχιστης αμοιβής των εργαζομένων, ενίσχυση της μερικής απασχόλησης, αναστολή αυξήσεων των αποδοχών μέσω μισθολογικών ωριμάνσεων και άλλα μέτρα που σκοπό είχαν την ενθάρρυνση των επενδύσεων και τη μείωση της ανεργίας. Στην πράξη την περίοδο της κυριαρχίας του συνδυασμού της οικονομικής κρίσης και των μεταρρυθμίσεων στον εργασιακό τομέα η ανεργία αυξήθηκε ενώ οι ώρες εργασίας των εργαζομένων παρέμειναν σε υψηλότερα επίπεδα συγκριτικά με άλλες χώρες. Για παράδειγμα, την χρονική περίοδο 2000-2014 οι Έλληνες εργαζόμενοι παρουσίασαν κατά μέσο όρο περισσότερο από

2000 ώρες εργασίας ανά έτος, ενώ σε άλλες χώρες οι ώρες εργασίας ήταν λιγότερες. Οι πληροφορίες αυτές υποδηλώνουν πως κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης εκδηλώνεται συγχρόνως και μία μεγάλη εργασιακή «καταπόνηση» των εργαζομένων, οι οποίοι ίσως και να θεωρούνται ως οι «τυχεροί» αφού διατηρούν ακόμα την εργασία τους (Αναστασίου- Σιασιάκος- Τούντας- Φιλιππίδης 2016, 403).



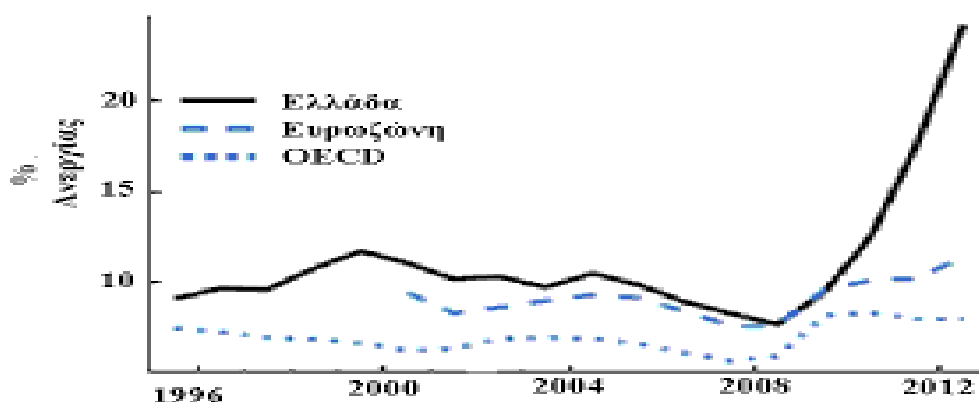
Σχήμα 2. Διαχρονική μεταβολή των ωρών εργασίας ανά έτος και ανά εργαζόμενο στην Ελλάδα

Πηγή: Eurostat

Σύμφωνα με τους Ζαγαρέλο και Μουτσιάνα, τα τελευταία χρόνια γίνονται στη χώρα μας ραγδαίες νομοθετικές παρεμβάσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Οι παρεμβάσεις αυτές προκαλούν ριζικές μεταβολές στο επικρατών εγκαθιδρυμένο εργατικό δίκαιο, αναιρώντας ολόκληρη την γκάμα των νομικά αλλά και συλλογικά διαμορφωμένων ομαδικών διασυνδέσεων, όπως μέχρι πρότινος ήταν γνωστό. Έτσι, ως συνέπεια των αλλαγών αυτών έχουμε τη δημιουργία ενός καινούριου εργασιακού χώρου. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές στοχεύουν στην όλο και μεγαλύτερη ελάττωση του αποκαλούμενου «κόστους εργασίας», στην επιμήκυνση και κυριαρχία της ευκαμψίας των εργασιακών διασυνδέσεων με κυρίαρχο σκοπό την ενδυνάμωση και την ανεύρεση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Οι εξελίξεις αυτές λοιπόν, συνιστούν την πραγματοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί σε εφαρμογή εδώ και είκοσι χρόνια και οι οποίες υλοποιούνται με αφορμή την οικονομική ύφεση και τις δεσμεύσεις της χώρας από τις δανειακές συμφωνίες. Η είσοδος και η καθιέρωσή τους

στην Ελλάδα έχει γίνει ήδη αισθητή από τις αρχές της δεκαετίας του '90 (Ζαγαρέλος-Μουτσιάνα 2014, 31).

Ειδικότερα, «μετά την ψήφιση της Συνθήκης του Μάαστριχτ (1992), ήρθε η πρώτη εξειδίκευση με τη Λευκή Βίβλο (1994) από την οποία συμπεραίνουμε ότι η ελάττωση του κόστους εργασίας, θα μπορούσε να αναφέρεται στις εργοδοτικές εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση, για την διευκόλυνση της απασχόλησης των νέων, ενδείκνυται μεγαλύτερη ευελιξία ως προς τον κατώτατο μισθό, τα μειωμένα κοινωνικά εισοδήματα ή άλλους τρόπους σύμβασης και ότι σε αρκετές χώρες του κόσμου, η νομοθεσία που καθορίζει τις απολύσεις των εργαζομένων πρέπει να χαλαρώσει. Ακόμη, πρέπει να ασκηθεί πίεση στους εργαζόμενους για ελάττωση μισθών και επιβολή φόρων, δηλαδή τα άτομα που έχουν εργασία πρέπει να καταλάβουν πως η αλληλεγγύη που θα δείξουν με την αποδοχή συγκεκριμένων θυσιών θα οδηγήσει στη διαμόρφωση θέσεων απασχόλησης για αυτούς οι οποίοι σήμερα δεν έχουν δουλειά (Ζαγαρέλος-Μουτσιάνα 2014, 31-32).



Σχήμα 3. Σύγκριση της διαχρονικής μεταβολής της Ανεργίας στην Ελλάδα την Ευρωζώνη και στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. (OECD). <https://data.oecd.org/Greece.htm> (Προβληματική η αρίθμηση στα σχήματα)

Σύμφωνα με την Ρομποτή, η νεοφιλελεύθερη αλλαγή που πραγματοποιήθηκε στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, σε συνδυασμό με τις διεργασίες αποκέντρωσης και αποσυλλογικοποίησης δεν αποτελεί καινούριο φαινόμενο. Ωστόσο, στη διάρκεια των τελευταίων πέντε χρόνων, η προσέγγιση λιτότητας και οι διαρθρωτικές αλλαγές που

επιδιώκονται από την ευρωπαϊκή και εθνική πολιτική στην προσπάθεια καταπολέμησης της κρίσης έχουν προωθήσει τη διαδικασία περαιτέρω αλλαγών. Συγκεκριμένα, στον τομέα των μισθών και των μαζικών διαπραγματεύσεων που παίζουν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία των μισθών οι συνέπειες των τροποποιήσεων εκδηλώνονται στα ακόλουθα τρία σημεία:

- Στη διαρκή πίεση για τη συγκράτηση των μισθών
- Στην ανάπτυξη αποκέντρωσης των μαζικών διαδικασιών διαπραγμάτευσης
- Στην ενισχυόμενη γρήγορη πολιτική παρέμβαση στις ομαδικές διαπραγματεύσεις που σχεδιάστηκε για να εξασφαλίσει την κερδοφόρα εφαρμογή συγκράτησης των μισθών και των πολιτικών αποκέντρωσης.

Τα επιδόματα ανεργίας ή οι εισοδηματικές ενισχύσεις (Unemployment Benefits) για τους ανέργους έχουν καθιερώσει όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. αφού διαθέτουν κάποιο σύστημα ασφάλισης των εργαζομένων από τις εισοδηματικές επιπτώσεις της ανεργίας. Στο σημείο αυτό αξίζει να γίνει αναφορά στην οργάνωση και στη μέθοδο κάλυψης των ευρωπαϊκών συστημάτων για την εισοδηματική ενδυνάμωση των ανέργων. Η οργάνωση κάθε εθνικού συστήματος για την ενίσχυση του εισοδήματος των ανέργων επηρεάζεται χωρίς αμφιβολία από τη διάρθρωση και τους κανόνες του εθνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλειας. Όπως γίνεται σαφές από τη συγκριτική τους παρατήρηση όλα σχεδόν τα ευρωπαϊκά συστήματα εισοδηματικής ενδυνάμωσης των ανέργων- όπως και τα γενικά συστήματα γενικής ασφάλειας- συνδυάζουν την αρχή της Κοινωνικής Ασφάλισης και την αρχή της Κοινωνικής Πρόνοιας. Πιο συγκεκριμένα, όπως γίνεται εμφανές από την τελευταία συγκριτική έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) η ανεργία καλύπτεται μέσω της κοινωνικής ασφάλισης (social insurance) και όσοι άνεργοι δεν καλύπτονται από αυτό το ασφαλιστικό καθεστώς προστατεύονται από ένα διακριτό σύστημα Κοινωνικής Πρόνοιας ή από ένα πρόγραμμα μειωμένου εγγυημένου εισοδήματος. Επιπρόσθετα, στη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης οι αλλαγές στον κατώτατο μισθό στα κράτη των μνημονίων επέδρασαν και στα συστήματα αποζημίωσης των ανέργων επηρεάζοντας αρνητικά την κοινωνική προστασία τους. Ειδικότερα, οι χρηματικές παροχές, οι οποίες χορηγούνται από τις κρατικές υπηρεσίες απασχόλησης στους

ανέργους για την εισοδηματική τους ενδυνάμωση στην Ελλάδα- καθώς και σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης- μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής: "α) στο Υποχρεωτικό ή Τακτικό επίδομα ανεργίας (*Unemployment Insurance Benefit*) και β) στο Ειδικό επίδομα ανεργίας (*Unemployment Assistance Benefit*), που χορηγείται αφού έχει λήξει το δικαίωμα στο Τακτικό επίδομα". Στην Ελλάδα η παροχή ανεργίας χορηγείται μηνιαία (Ρομποτή 2015, 37-38).

Στην Ελλάδα το τακτικό επίδομα ανεργίας ικανοποιεί τις ανάγκες των εργαζομένων που έχασαν τις δουλειές τους ή των οποίων οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ολοκληρώθηκαν. Καλύπτει όλα τα άτομα που απασχολήθηκαν με εξαρτημένη σχέση εργασίας συγκεκριμένου ή αορίστου χρόνου ή οντότητες που δρουν με βάση το δημόσιο ή ιδιωτικό δίκαιο ή ακόμα και απασχολούμενους από το Δημόσιο, δεδομένου ότι είναι ασφαλισμένοι στον τομέα ασφάλισης υγείας του Τομέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ), που συνιστά τον μεγαλύτερο οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα. Για τους δημόσιους υπαλλήλους δεν υφίσταται συγκεκριμένο καθεστώς προστασίας της ανεργίας, αφού λογαριάζονται ως μόνιμοι υπάλληλοι μέχρι να πάρουν τη σύνταξή τους. Είναι αξιοσημείωτο πως το τακτικό επίδομα ανεργίας δεν εκτιμάται στηριζόμενο στην προηγούμενη αμοιβή του εργαζόμενου αλλά με βάση τον εθνικό κατώτατο μισθό που καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία. Από το 2007 με βάση το Ν. 3552/2007 το επίδομα έχει καθοριστεί στο 55% του κατώτατου μισθού για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση και ανεβαίνει στα 14,69€ την ημέρα και 367,38€ ανά μήνα. Ωστόσο, από 12.3.2012 μέχρι σήμερα το τακτικό επίδομα ανεργίας αναπροσαρμόστηκε στα 14,40€ ανά ημέρα και 360€ το μήνα ως αποτέλεσμα της μείωσης του εθνικού κατώτατου μισθού κατά 22% αυξανόμενο κατά 10% για κάθε εξαρτώμενο μέλος της οικογένειας του ανέργου έως τρία μέλη. Επίσης χορηγείται τακτικό επίδομα των 297€ μηνιαίως για τους εργαζομένους των οποίων ο τελευταίος μηνιαίος μισθός κυμαινόταν από 157-314€ και 198€ ανά μήνα για τα άτομα με χρηματικές απολαβές των 157€ (Ρομποτή 2015, 38-39).

Τέλος, το τακτικό επίδομα ανεργίας προσφέρεται αποκλειστικά σε αυτούς που καλύπτουν τα προαπαιτούμενα της ασφάλισης, ενώ η διάρκειά του κυμαίνεται στους 12 μήνες, για τους ανέργους που πραγματοποίησαν τουλάχιστον 250 ημέρες ασφαλισμένης εργασίας από τον 14^ο έως και τον 3^ο μήνα πριν από την απόλυση). Μάλιστα, από το 2011, η ολική διάρκεια επιδότησης σε μια χρονική περίοδο

τεσσάρων ετών δεν είναι δυνατό να ξεπερνά ένα συγκεκριμένο αριθμό ημερών ο οποίος ισούται με 450 το 2013 και ελαττώνεται σε 400 το 2014. Επιπρόσθετα, η ελάττωση του κατώτατου μισθού κατά 22% τον Φεβρουάριο 2012 συμπαρέσυρε και το τακτικό επίδομα ανεργίας, η αξία του οποίου ελαττώθηκε από 454 ευρώ σε 360 ευρώ το μήνα (Ματσαγγάνης 2014, 346)³².

Τα ειδικά επιδόματα ανεργίας στην Ελλάδα παρέχονται σε ανθρώπους που είναι ασφαλισμένοι στον ΟΑΕΔ αλλά δεν μπορούν να παίρνουν το τακτικό επίδομα ανεργίας, είτε επειδή δεν πληρούν τις προϋποθέσεις αναφορικά με την ελάχιστη χρονική περίοδο προγενέστερης απασχόλησης, είτε επειδή η φυσιολογική περίοδος κατάθεσης του επιδόματος έχει τελειώσει.

Τα είδη των βοηθημάτων αυτών είναι:

" α) ειδικό εποχικό βοήθημα, β) ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη της επιδότησης λόγω ανεργίας, γ) ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στα μητρώα του ΟΑΕΔ, δ) ειδικό βοήθημα σε όσους εξέτισαν ποινή στερητικής της ελευθερίας, ε) ειδικό βοήθημα λόγω επίσχεσης εργασίας και τέλος στ) επίδομα μακροχρόνια ανέργων μετά τη λήξη της περιόδου καταβολής του επιδόματος ανεργίας" (Ρομποτή 2015, 42).

Η αναπροσαρμογή του ποσού όλων των βοηθημάτων εκτιμάται με βάση τον κατώτατο μισθό και, ως εκ τούτου, από το Μάρτιο του 2012, πέρα από το τακτικό επίδομα ανεργίας, όλα τα υπόλοιπα επιδόματα που παρέχει ο ΟΑΕΔ και είναι συνυφασμένα με τον Εθνικό Κατώτατο Μισθό έχουν ελαττωθεί κατά 22%. Η διάρκειά τους ποικίλλει ανά κατηγορία επιδομάτων. Πιο συγκεκριμένα, στους μακροχρόνια ανέργους παρέχεται για μία χρονιά (Ρομποτή 2015, 42).

Σύμφωνα με τις Γκουγιάνου, Δεκαβάλλα και Τσίγκου, η *φτώχεια* είναι ένα κοινωνικά διαμορφωμένο φαινόμενο, το οποίο προσδιορίζεται και εκτιμάται. Σε αυτή βασίζεται η εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής. Η κοινωνική διάσταση της φτώχειας φαίνεται από το γεγονός ότι τοποθετεί κοινωνικά τα άτομα, ενώ θεσπίζει και μέτρα για την καταπολέμηση της φτώχειας, με τη συγκρότηση ενός κράτους πρόνοιας. Ο όρος

³² <https://www.hba.gr/5Ekdosis/UplPDFs/sylltomos14/341-352%20Matsaganis%202014.pdf>.

κοινωνικός αποκλεισμός είναι δυνατό να ερμηνευθεί με δύο μοντέλα. Το πρώτο υποστηρίζει ότι το βασικότερο χαρακτηριστικό του κοινωνικού αποκλεισμού είναι η ασάφεια. Ο όρος αυτός δηλαδή μπορεί να περιγράψει πολύ ανόμοιες καταστάσεις και να προσαρμόζεται σε ποικίλες κοινωνικοπολιτικές συνθήκες (Γκουγιάννου-Δεκαβάλλα-Τσίγκου 2015, 19, 37).

Το δεύτερο μοντέλο βασίζεται αποκλειστικά σε επιστημονικά κριτήρια. Οι κοινωνικοί επιστήμονες υποστηρίζουν πως η έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού υπερτερεί έναντι της φτώχειας. Οι επιστήμονες διατείνονται πως η μετακίνηση από την έννοια "φτώχεια" στην έννοια του "κοινωνικού αποκλεισμού" δρα προωθητικά για τις κοινωνικές επιστήμες με δεδομένο ότι ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι ένας όρος που συντελεί στην απομάκρυνση του ερευνητικού ενδιαφέροντος από το εισόδημα και την καταναλωτική δύναμη. Επεκτείνει δηλαδή το ενδιαφέρον σε πολυδιάστατα φαινόμενα. Αντίθετα, η φτώχεια προσφέρει μια μονόπλευρη εικόνα, καθώς δεν μπορεί να συμπεριλάβει τις πολυδιάστατες μορφές αποστέρηση (Γκουγιάννου-Δεκαβάλλα-Τσίγκου 2015, 37-38).

Σύμφωνα με τον Καρακίτσιο, οι χαμηλότεροι μισθοί δυσκολεύουν και την κοινωνική κατάσταση όσων απασχολούνται. Το αρνητικό αυτό αποτέλεσμα ενισχύεται ακόμη περισσότερο όταν βρίσκεται σε αρνητικό οικονομικό περιβάλλον με αυξανόμενη ύφεση και ανεργία. Όταν παραμένουν στην αγορά εργασίας, είναι αναγκασμένοι να αποδεχτούν τις πιο αντίξοες συνθήκες, όπως η ελάττωση του κατώτατου μισθού. Τη χρονιά 2011 το όριο φτώχειας κυμαινόταν στα 475 ευρώ, ενώ το 2012 ο καθαρός κατώτατος μισθός για τους ανύπαντρους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών ανερχόταν στα 476 ευρώ. Για όσους είχαν ηλικία κάτω των 25 ετών το ανάλογο ποσό κυμαινόταν στα 426 ευρώ. Ακόμη ένα αίτιο της φτώχειας των εργαζομένων υπήρξε η ενίσχυση της φορολογίας, η οποία επέδρασε αρνητικά στο διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων (Καρακίτσιο 2015, 15-16)³³.

Από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης οι ευρωπαϊκές δημόσιες αρχές και οι εθνικοί νομοθέτες ξεκίνησαν ή υιοθέτησαν σειρά μέτρων με σκοπό την ενδυνάμωση της ευελιξίας των επιχειρήσεων συμπεριλαμβάνοντάς τα σε πολλές περιπτώσεις

³³ https://crisisobs.gr/wp-content/uploads/2014/07/POLICY-PAPER-No23.2014_%CE%91%CE%BB%CE%AD%CE%BE%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CF%81%CE%BF%CF%82-%CE%9A%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%BA%CE%AF%CF%84%CF%83%CE%B9%CE%BF%CF%82.pdf.

μεγάλες αλλαγές στα εθνικά εργατικά δίκαια, που άσκησαν αρνητική επιρροή στα δικαιώματα των εργαζομένων και στις συνθήκες εργασίας τους. Εκτός από τις ανομοιότητες στη φύση και την ουσία των μεταρρυθμίσεων που καθιερώθηκαν, η πηγή τους υπάρχει στην έντονα αποδιοργανωτική προσέγγιση που έγινε από το καθεστώς λιτότητας. Ωστόσο, αρκετά κράτη-μέλη δικαιολογούν τις αλλαγές στο εργατικό δίκαιο, διατεινόμενα πως η ενδυνάμωση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας είναι μία από τις καλύτερες απαντήσεις στην κρίση. Οι γενικές αλλαγές του εργατικού δικαίου σε μερικές περιπτώσεις άρχισαν πριν από την οικονομική κρίση με τον αναμφισβήτητο στόχο της αναβάθμισης του εργατικού δικαίου. Σε μερικές χώρες τα μέτρα ήταν αποσπασματικά, ενώ σε άλλες αποτελούν μεγάλες μεταβολές σε ολόκληρο τον εργατικό κώδικα. Κοινός σκοπός τους ήταν η ελάττωση του εργασιακού κόστους και ο κλυδωνισμός των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων (Ρομποτή 2015, 81).

Οι ριζικές αλλαγές στον πυρήνα της εργατικής νομοθεσίας εμφανίζονται σε 4 κύριους άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας:

- Στην υπονόμηση του ρόλου της ολοκληρωμένης και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που προσφέρουν λίγες αμοιβές και δικαιώματα στους εργαζομένους.
- Στο χρόνο εργασίας, είτε μέσω της ελάττωσης του συνηθισμένου ωραρίου εργασίας, είτε μέσω των υπερωριών, που έχει ως αποτέλεσμα την ελάττωση της αμοιβής των μισθωτών ή και την διακοπή αποζημίωσης υπερωριών.
- Στις κατευθυντήριες γραμμές των απολύσεων που κάνουν πιο εύκολη την πραγματοποίηση των ατομικών και συλλογικών απολύσεων με την ελάττωση του χρόνου πληροφόρησης και του ύψους της χρηματικής ανταμοιβής των εργαζομένων.
- Στον πυρήνα των εργασιακών σχέσεων, ο οποίος ασκεί επιρροή στον κοινωνικό διάλογο και τη συλλογική διαπραγμάτευση.

Χωρίς αμφιβολία, πρέπει να αναφερθεί η αποδιοργάνωση των δικαιωμάτων ομαδικής δράσης, δηλαδή του συνδικαλισμού και της απεργίας στο χώρο εργασίας, που βάζονται σε όλους τους τόνους σαν «επικίνδυνα». Ωστόσο, η διαρκής καταγγελία αυτών, η οποία επαναλαμβάνεται από όλους τους κατευθυνόμενους από τις «αγορές» προπαγανδιστικούς μηχανισμούς- δεν αφορά μόνο τον περιορισμό των

δικαιωμάτων αυτών ως κρίσιμων «διαμεσολαβητικών» δικαιωμάτων. Αντιθέτως, βασικό σκοπό αποτελεί η βαθιά αποδυνάμωση των ομαδικών διαπραγματεύσεων έναντι της υπερίσχυσης των ατομικών συμβάσεων εργασίας που υποχρεώνουν τους μεμονωμένους εργαζόμενους στην εξουσιαστική θέληση των δυνατών εργοδοτών, οι οποίοι καθιστούν υποχρεωτικές τις περικοπές μισθών, σημαντικές περικοπές των κοινωνικών παροχών (υγεία, κοινωνική ασφάλιση), ελάττωση των εξόδων για την κατάρτιση εργαζομένων και δυσμενείς συνθήκες εργασίας (Ρομποτή 2015, 82).

Τη χρονιά 2002 και σε διάστημα έντονων ρυθμών ανάπτυξης με μεγάλη αύξηση του ΑΕΠ, η έκθεση της τράπεζας της Ελλάδας σημείωνε παρατήρησε πως για την ευελιξία στην αγορά εργασίας υφίστανται στοιχεία δυσκαμψίας, υπογραμμίζοντας πως το 2001 πραγματοποιήθηκαν σημαντικά θετικά βήματα. Τέτοιες προσπάθειες συνιστούν "η ψήφιση του νόμου για την αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και για τους όρους λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης" (δηλαδή των εταιρειών ενοικίασης εργαζομένων). Έκθεση ΟΟΣΑ 2007 για την Ελληνική Οικονομία: Ο τότε υπεύθυνος του ΟΟΣΑ, Α. Κόρια είχε υποστηρίξει πως εξαιτίας της υψηλής ανεργίας, κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη μιας αγοράς που θα παρέχει πιο χαμηλούς μισθούς από τους κατώτατους, εξηγώντας πως σε καθεστώς υψηλών κατώτατων μισθών είναι αδύνατη η πραγματοποίηση των προσλήψεων. Συγχρόνως, οι εργοδότες έφερναν στο προσκήνιο το θέμα της ελάττωσης των ασφαλιστικών εισφορών και την απελευθέρωση των απολύσεων. Η έκθεση του 2007 προετοίμαζε τις αλλαγές στο σύστημα των ομαδικών συζητήσεων προτείνοντας την αποσυγκέντρωσή τους σε επιχειρησιακό ή επαγγελματικό επίπεδο (Ζαγαρέλος, Μουτσιάννα 2014, 31-32).

Παράλληλα, σύμφωνα με την μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΠΕΑΔ) το ξέσπασμα από το 2009 της οικονομικής ύφεσης στη χώρα μας αποτέλεσε χρονικά την αρχή για τη λήψη από τους κρατικούς μηχανισμούς σκληρών δημοσιονομικών μέτρων με κύριο στόχο την ελάττωση των δημοσίων δαπανών και την ενίσχυση των κρατικών εσόδων. Από τον Μάιο του 2010, ως συνέπεια της εισόδου της Ελλάδας στο μηχανισμό χρηματοοικονομικής υποστήριξης (από τα κράτη μέλη της ευρωζώνης και το ΔΝΤ) και τη δεσμευτική συμφωνία οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής (Μνημόνιο 1), αρχίζουν γρήγορες νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις. Χρονικά υφίσταται διαβάθμιση των παρεμβάσεων αυτών και της πορείας τους. Πιο συγκεκριμένα, με την

εκλογή του Ν. 4046/12 (Μνημόνιο 2), στα πλαίσια του οποίου υπάρχει συγκατάθεση για την ελάττωση τμήματος του δημόσιου χρέους, την υπογραφή καινούριας δανειακής σύμβασης και τη λήψη σειράς μέτρων για να προωθηθούν οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, οι οποίες στοχεύουν στην περικοπή των μισθών στον ιδιωτικό τομέα και τη ριζική τροποποίηση του θεσμικού και νομικού πλαισίου που χαρακτηρίζει τις συλλογικές συμβάσεις. Η παρέμβαση αυτή φτάνει στο αποκορύφωμά της με την ψήφιση του Ν. 4093/12 (Πολυνομοσχέδιο –Μνημόνιο 3), για την έγκριση του ΜΠΔΣ (Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής) 2013-2016 και για τα έκτακτα μέτρα εφαρμογής του Μνημονίου 2 και του ΜΠΔΣ 2013-2016, μέσω του οποίου προκαλούνται σκληρές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις συνολικά, όπου ο κρατικός παράγοντας επωμίζεται το ρόλο του βασικού διαμορφωτή τους, με ταυτόχρονη ολοκληρωτική απαξίωση του ρόλου των συλλογικών οργανώσεων των εργαζομένων στον καθορισμό τους (Ζαγαρέλος, Μουτσιάνα 2014, 32-33).

Μνημόνιο 1.

Σύμφωνα με την Χούπη, το Μάιο του 2010 η Ελλάδα προχώρησε στην υπογραφή Σύμβασης Δανειακής Διευκόλυνσης με τα υπόλοιπα κράτη της Ευρωζώνης και διευθέτησε διακανονισμό συνομολόγησης με το Δ.Ν.Τ. Το Πρώτο Μνημόνιο Συνεννόησης, αποτελείται από τρία επιμέρους έγγραφα: α) το «Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής, με το οποίο καθορίζονται οι στρατηγικοί στόχοι του προγράμματος και τα απαραίτητα δημοσιονομικά, χρηματοπιστωτικά και διαρθρωτικά μέτρα που πρέπει να παρθούν στο πεδίο της δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, β) το "Μνημόνιο για τις συγκεκριμένες προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής", στο οποίο πραγματοποιείται αναλυτική περιγραφή των μέτρων και του χρονοδιαγράμματος για την πραγματοποίησή τους και γ) το "Τεχνικό Μνημόνιο Συνεννόησης", με το οποίο διευκρινίζεται η έννοια των χρησιμοποιούμενων όρων, προσδιορίζονται τα ποσοτικά κριτήρια απόδοσης και τα υπόλοιπα κριτήρια αναφοράς, οι τρόποι αξιολόγησης του προγράμματος, καθώς και άλλες, τεχνικού χαρακτήρα λεπτομέρειες. Το πρώτο μνημόνιο συνεννόησης προσαρτήθηκε στο τέλος του νόμο 3845/2010 και ενσωματώθηκε σε αυτόν, ως παράρτημά του. Τα μέτρα που λήφθηκαν για την εφαρμογή του πρώτου μνημονίου, αφορούσαν στην ελάττωση των εξόδων μισθοδοσίας του δημοσίου και των δαπανών για συντάξεις, την αύξηση του Φ.Π.Α. και ορισμένων ειδικών φόρων κατανάλωσης. Πιο συγκεκριμένα, αυξήθηκε ο ειδικός φόρος κατανάλωσης, σε καύσιμα, τσιγάρα και

ποτά, και ο υψηλός συντελεστής Φ.Π.Α, από 21% σε 23%, ο μεσαίος από 10% σε 11% κι έπειτα από 11% σε 13%, και ο χαμηλός στο 6,5%. Ακόμη, αντικαταστάθηκε ο 13^{ος} και 14^{ος} μισθός των υπαλλήλων του δημοσίου, με επίδομα 500 ευρώ, σε όλους όσους έχουν αποδοχές έως 3.000 ευρώ και ολική απαγόρευση των δύο μισθών, για μεγαλύτερες αποδοχές, όπως και αντικατάσταση της 13^{ης} και 14^{ης} σύνταξης με επίδομα 800 ευρώ, για συντάξεις μέχρι 2.500 ευρώ, ενώ πραγματοποιήθηκαν τροποποιήσεις στους τομείς της εργασίας και της ασφάλισης, ενισχύοντας το όριο των απολύσεων, ελαττώνοντας των κατώτατο μισθό και καθορίζοντας καινούρια όρια συνταξιοδότησης στο δημόσιο τομέα, τα 65 χρόνια. Τα μέτρα του πρώτου μνημονίου κυμαίνονταν στα 30 δις. ευρώ (Χούπη 2016, 13-14).

Μνημόνιο 2 (Φεβρουάριος 2012)

Ύστερα από αποκλίσεις σε σχέση με τις προοπτικές του προγράμματος, το πρόγραμμα βρίσκεται σε εμπλοκή. Με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου τον Οκτώβριο του 2011 για την ελάττωση του δημοσίου χρέους (PSI) και τη δημιουργία καινούριας δανειακής σύμβασης ύψους 130 δις το πρόγραμμα συνεχίζεται. Για την εφαρμογή των αποφάσεων όμως αυτών, το ελληνικό κράτος αναλαμβάνει καινούριες δεσμεύσεις και με τον Ν. 4046/12, ενστερνίζεται καινούριο αναθεωρημένο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής έως το 2015, μέτρα για τον χρηματοπιστωτικό τομέα και πρόγραμμα αλλαγών με καινούριες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας (Ζαγαρέλος- Μουτσιάνα 2014, 36-37).

Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, οι διατάξεις αυτές αναφέρονται σε 3 γενικές κατηγορίες:

A. Τροποποιήσεις σε όλα όσα ισχύουν αναφορικά με τις συλλογικές συμβάσεις

α) Διάρκεια των ομαδικών συμβάσεων και ανασκευή της "μετενέργειας":

- το πιο μεγάλο διάστημα ομαδικών συμβάσεων είναι τα 3 έτη·
- όσες ομαδικές συμβάσεις υφίστανται ήδη εδώ και 24 μήνες ή περισσότερο θα τελειώσουν σε 1 έτος από την εκλογή του νόμου και όχι περισσότερο·
- ύστερα από τη λήξη της συμφωνίας ελαττώνεται από 6 σε 3 μήνες η περίοδος χάριτος·

- αν δεν επιτυγχάνεται καινούρια ομαδική σύμβαση ύστερα από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοιβή επιστρέφει στον κύριο μισθό συν των πρόσθετων χρηματικών παροχών αρχαιότητας σε υπηρεσία παιδιού, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας ανάλογα με τον εργαζόμενο μέχρι να πάρουν τη θέση του όροι που προβλέπονται σε καινούρια ομαδική συμφωνία ή ατομική σύμβαση·

β) Κατάργηση της σταθερότητας σε όλες τις συμβάσεις όλων των εταιρειών·

γ) Ακύρωση μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία- απαιτείται συμφωνία και των δύο εμπλεκόμενων μελών. Οι διαιτητές επιτρέπεται να αποφασίζουν μόνο για τον κύριο μισθό·

δ) Μεταρρυθμίσεις στον κατώτατο μισθό·

- ελάττωση του κατώτατου μισθού κατά 22% σε σχέση με την ΕΓΣΣΕ·
- την αδρανοποίησή του έως τη λήξη του προγράμματος·
- επιπρόσθετη περικοπή 10% για τους νέους κάτω των 25 χρόνων·
- Συζήτηση με τους κοινωνικούς εταίρους για καινούρια ΕΓΣΣΕ έως το τέλος Ιουλίου 2012.

ε) Μεταβολές στο μη μισθολογικό κόστος εργασίας.

- Ελάττωση εσόδων κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες στο ΙΚΑ κατά 5% και λήψη μέτρων για να μην υφίστανται οικονομικές επιπτώσεις·
- Δημιουργία αναλογιστικής μελέτης για επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία με πολύ μεγάλο κόστος κοινωνικής ασφάλισης και προτάσεις εκλογίκευσής τους·

Η κυβέρνηση ύστερα από διαρκή παρακολούθηση της πορείας των μεταβολών στην αγορά εργασίας θα προβεί, αν καταστεί αναγκαίο, στη λήψη επιπλέον μέτρων (Ζαγαρέλος- Μουτσιάνα 2014, 37-38).

Μνημόνιο 3

Κατά την Χούπη, στις 19 Αυγούστου 2015, η Ελλάδα εισήλθε στο τρίτο μνημόνιο, το οποίο προέβλεπε αποκατάσταση της δημοσιονομικής επάρκειας, με την δημιουργία

πρωτογενούς πλεονάσματος 3,5% του ΑΕΠ, την κατοχύρωση της οικονομικής σταθερότητας, με την καταστροφή των μη εξυπηρετούμενων δανείων, και της ανακεφαλοποίησης των τραπεζών εντός της χρονιάς 2015, και τέλος την τροποποίηση του κράτους και της δημόσιας οργάνωσης, δια μέσου της ενδυνάμωσης της αυτονομίας των Ανεξάρτητων αρχών και της πάταξης της διαφθοράς. Τα πιο σημαντικά μέτρα σχετίζονταν με την ελάττωση των συντάξεων (κύριων και επικουρικών), δια μέσου της ανόδου των εισφορών υγειονομικής περίθαλψης και της αύξησης του ΦΠΑ, της κατάργησης του ΕΚΑΣ (Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων), για χιλιάδες συνταξιούχους, της ελάττωσης της κατώτατης σύνταξης, από τα 486 στα 345 ευρώ και των αναπηρικών συντάξεων κατά τουλάχιστον 25%. Επιπλέον, ελαττώθηκε το εφάπαξ των δημόσιων υπαλλήλων και των αυτοαπασχολούμενων. Οι φόροι πολλαπλασιάστηκαν, με την άνοδο του φόρου εισοδήματος των νομικών προσώπων, των αγροτών, της προκαταβολής του φόρου και του φόρου ενοικίων, ενώ αυξήθηκαν και οι ειδικοί φόροι κατανάλωσης σε βενζίνη, πετρέλαιο θέρμανσης και κίνησης, φυσικό αέριο, ελαττώθηκε στο μισό το επίδομα πετρελαίου θέρμανσης, ενώ απαγορεύτηκε η επιστροφή Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης στο αγροτικό πετρέλαιο κίνησης. Τέλος, εξαιτίας της έλλειψης εμπιστοσύνης στην αποτελεσματική εφαρμογή του 3^{ου} Μνημονίου, στις 9 Μαΐου 2016, ύστερα από πίεση των δανειστών, θεσμοθετείται ένας Μηχανισμός Δημοσιονομικής Προσαρμογής, γνωστός ως "Κόφτης" δαπανών, μισθών και συντάξεων, ο οποίος θα ενεργοποιείται σε περίπτωση μη πραγμάτωσης των δημοσιονομικών στόχων, για να οριστικοποιηθεί η Συμφωνία και να εκταμιευτεί η δόση. Οι καινούριες αλλαγές επέφεραν την αντικατάσταση της Συμφωνίας της 15^{ης} Αυγούστου 2015 με μία νέα επικαιροποιημένη, η οποία προβλέπει τη λήψη πρόσθετων μέτρων. Για παράδειγμα, επήλθε καινούρια αύξηση στον συντελεστή ΦΠΑ (από 23% ανέρχεται στο 24%), ενώ συμφωνήθηκαν αυξήσεις στους συντελεστές για τον υπολογισμό του ΕΝΦΙΑ (Χούπη 2016, 16-18).

3.3 Επιπτώσεις της πανδημίας του κορωνοϊού στην αγορά εργασίας και την εργατική νομοθεσία.

Η εκδήλωση της πανδημίας του κορωνοϊού, δεν θα μπορούσε να αφήσει ανεπηρέαστη και τη νομοθεσία της χώρας, η οποία τροποποιήθηκε με τρόπο που να καθιστά πιο εύκολο τον τρόπο μετάδοσης της νόσου. Ειδικότερα, καθορίζει τη λήψη μέτρων στην αγορά εργασίας, όπως η εξ αποστάσεως απασχόληση, τη λήψη μέτρων σε υγειονομικές επιχειρήσεις, όπως οδηγίες καθαρισμού και ατομικής υγιεινής, η έκτακτη πρόσληψη εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση των έκτακτων αναγκών που προέκυψαν από τον COVID-19, την προσωρινή καταστολή της λειτουργίας των ιδιωτικών επιχειρήσεων και την κινητοποίηση υπηρεσιών του ΟΤΑ α' και β' βαθμού κατά την πραγμάτωση των διατάξεων της διασποράς της νόσου. Ακόμη, καθορίζονται μέτρα για την αντιμετώπιση του κορωνοϊού σχετικά με τη ρύθμιση του χρόνου και του τόπου εργασίας του προσωπικού και τις ώρες εισόδου κοινού στην Επιτροπή Εποπτείας και Ελέγχου Παιγνίων, η προσωρινή απαγόρευση λειτουργίας των πιο σημαντικών ξενοδοχειακών καταλυμάτων στη χώρα, η αναστολή λειτουργίας των υποθηκοφυλακείων και των κτηματολογικών γραφείων Ρόδου, Κω, Λέρου, Πειραιά, Θεσσαλονίκης κι εκείνων του φορέα "Ελληνικό Κτηματολόγιο", η παροδική απαγόρευση της λειτουργίας των λαϊκών αγορών, ο προσωρινός περιορισμός της κυκλοφορίας των πλοίων, την τροποποίηση του ωραρίου λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων, η μη λειτουργία των εκπαιδευτικών δομών της χώρας, η απαγόρευση των εκπαιδευτικών εκδρομών και των ταξιδιών. Επίσης, διαμορφώνονται οι προϋποθέσεις λειτουργίας των ιδιωτικών πρατηρίων για την εξυπηρέτηση οχημάτων αλλά και των αναγκών κι άλλων δομών προσωρινής λειτουργίας, επέκταση προθεσμιών των φορέων συγκοινωνίας και της ασφαλιστικής ικανότητας των μη μισθωτών, η διεύρυνση της εγκυρότητας των έκτακτων και προσωρινών μέτρων στην αγορά εργασίας για τον ελάττωση των πιθανοτήτων εξάπλωσης του Covid-19, για την διευθέτηση του χώρου και του χρόνου εργασίας, καθώς και οι προϋποθέσεις προσφοράς ενίσχυσης υπό τη μορφή επιστρεπτέας προκαταβολής σε επιχειρήσεις που καταστράφηκαν οικονομικά. Τέλος, παρέχεται βοήθεια σε ελεύθερους επαγγελματίες και αυτοαπαχολούμενους, προβλέπεται ότι τα νοσοκομεία του κράτους θα προσλάβουν ιατρικό προσωπικό για έκτακτα περιστατικά, καθίσταται επιτακτική η παροχή οδηγιών για την τήρηση των μέτρων

κατά της διασποράς της νόσου και η αποφυγή συνωστισμού των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

1. Ο νόμος 12339/404/12-3-20 προβλέπει την λήψη μέτρων στην αγορά εργασίας με στόχο την καταπολέμηση και τον περιορισμό μετάδοσης του κορωνοϊού. Πιο συγκεκριμένα, προβλέπει την εξ αποστάσεως εργασία των εργαζομένων, την άδεια ειδικού σκοπού εργαζόμενων γονέων όταν οι μονάδες παροχής φροντίδας ή εκπαίδευσης παραμείνουν κλειστές, την παραμονή των εργαζομένων στο σπίτι ύστερα από απόφαση του ΕΟΔΥ και την απομάκρυνσή τους από την αγορά εργασίας.
2. Ο νόμος 18154/14-3-20 αναφέρεται σε προληπτικά μέτρα κατά της διασποράς του κορωνοϊού σε υγειονομικές επιχειρήσεις. Ειδικότερα, προβλέπει την εφαρμογή γενικών προληπτικών βημάτων, οδηγίες καθαρισμού και απολύμανσης για το προσωπικό καθαριότητας, καθώς και οδηγίες ατομικής υγιεινής για τους εργαζομένους και τους πελάτες τους.
3. Σύμφωνα με το νόμο 18175/ 20 καθίσταται υποχρεωτική η προσωρινή απαγόρευση της λειτουργίας των τηλεφώνων στο σύνολο της Επικράτειας από τις 16-3-2020 μέχρι και τις 29-3-2020³⁴.
4. Σύμφωνα με το νόμο 1254/4426/20 καθορίζεται η διαδικασία έκτακτης πρόσληψης προσωπικού για την αντιμετώπιση επειγουσών αναγκών που προέκυψαν από την εμφάνιση και διασπορά του COVID-19.
5. Ο νόμος 19024/20 (ΦΕΚ-915 Β/17-3-20) καθιερώνει την προσωρινή απαγόρευση της λειτουργίας των ιδιωτικών επιχειρήσεων, στο σύνολο της Επικράτειας, από τις 18.3.2020 έως και τις 31.3.2020, με σκοπό την μετρίαση της μετάδοσης του κορωνοϊού.
6. Ο νόμος 18926/18-3-20, προβλέπει την ενεργοποίηση υπηρεσιών του ΟΤΑ α' και β' βαθμού κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των διατάξεων καταστολής και περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού.

³⁴ http://www.nomotelia.gr/article_detail.asp?m=1&e_cat_id=220&e_article_id=216.

7. Σύμφωνα με το νόμο 3585/17.03.2020, καθορίζεται η λήψη επιτακτικών και παροδικών μέτρων για την καταπολέμηση και την ελάττωση των επιπτώσεων της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, αναφορικά με την ρύθμιση του χρόνου και του τύπου εργασίας του προσωπικού και το ωράριο εισόδου κοινού στην Επιτροπή Εποπτείας και Ελέγχου Παιγνίων.
8. Ο νόμος 19419/20 προβλέπει την επιβολή του μέτρου της προσωρινής απαγόρευσης λειτουργίας των πιο σημαντικών ξενοδοχειακών καταλυμάτων που ονομάζονται «Ξενώνες Φιλοξενίας Νέων» σε ολόκληρη τη χώρα.
9. Ο νόμος 19738/20 καθιστά υποχρεωτική την επιβολή του μέτρου της προσωρινής καταστολής λειτουργίας των έμμισθων, άμισθων υποθηκοφυλακείων, των κτηματολογικών γραφείων Ρόδου, Κω, Λέρου, των κτηματολογικών γραφείων Πειραιά, Θεσσαλονίκης, καθώς και των κτηματολογικών γραφείων και υποκαταστημάτων του Φορέα «Ελληνικό Κτηματολόγιο», σε ολόκληρη την Επικράτεια.
10. Σύμφωνα με το νόμο 20006/20 προβλέπεται η προσωρινή καταστολή της λειτουργίας των λαϊκών αγορών της παραγράφου 9 του άρθρου 2 του ν. 4497/2017 (Α' 171) σε όλη την Επικράτεια.
11. Το νομοθετικό διάταγμα 20009/20 επιβάλλει τον μερικώς προσωρινό περιορισμό της κυκλοφορίας κάθε είδους πλοίου και σκάφους στην ελληνική Επικράτεια.
12. Ο νόμος 31927/20 προβλέπει την αλλαγή του εθνικού πλαισίου των ωρών λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων λιανικής πώλησης τροφίμων, λειτουργίας τους τις Κυριακές, καθώς και ότι τα τελευταία θα είναι υποχρεωμένα να πωλούν εφημερίδες.
13. Με τον νόμο 20021/20 καταστέλλεται η λειτουργία όλων των εκπαιδευτικών δομών της χώρας, δεν επιτρέπονται οι εκπαιδευτικές εκδρομές σε Ελλάδα και εξωτερικό, καθώς και τα ταξίδια και οι επισκέψεις μαθητών, φοιτητών και εκπαιδευτικών, ενώ απαγορεύεται η ενεργή δραστηριότητα ελληνόγλωσσων σχολικών μονάδων και άλλων εκπαιδευτικών δομών του εξωτερικού.
14. Ο νόμος 2004/20 προβλέπει την απαγόρευση της δραστηριοποίησης των κλάδων των λαϊκών αγορών της παραγράφου 9 του άρθρου 2 του νόμου 4497/2017.

15. Σύμφωνα με τον νόμο Α1068/20 καθίσταται αναγκαία η καθυστέρηση κατάθεσης των οφειλών για την αντιμετώπιση των έκτακτων αναγκών που προκλήθηκαν στο πλαίσιο των μέτρων αντιμετώπισης των επιπτώσεων ανάδυσης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης για ελάττωση της διασποράς του.

16. Το νομοθέτημα 21706/311/20 προσδιορίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις διαμόρφωσης και λειτουργίας ιδιωτικών πρατηρίων υγρών καυσίμων για την εξυπηρέτηση των οχημάτων και μηχανημάτων έργων, αλλά και των υπόλοιπων βασικών αναγκών κάθε μορφής εργοταξίων, μεταλλείων, ορυχείων, λατομείων και άλλων δομών προσωρινής λειτουργίας, καθώς και κάθε άλλη απαραίτητη λεπτομέρεια.

17. Ο νόμος Α/24937/1323/28-4-20 αφορά την επέκταση προθεσμιών σε κάποιες διαδικασίες που σχετίζονται με φορείς παροχής συγκοινωνίας (ΚΤΕΛ Α.Ε. και ΚΤΕΛ) και τις επιχειρήσεις που κατέχουν εξειδικευμένα τουριστικά λεωφορεία Δημοσίας Χρήσης ανοικτού τύπου, σχολικά λεωφορεία ιδιωτικής χρήσης και επιβατηγά ιδιωτικής χρήσης (ΕΙΧ) με οδηγό στο πεδίο λήψης επιτακτικών μέτρων για την μείωση της πιθανότητας διασποράς του COVID-19.

18. Σύμφωνα με το νόμο 138299/20 επεκτείνεται η ασφαλιστική ικανότητα των μη μισθωτών.

19. Το νομικό διάταγμα 26308/768/20 επεκτείνει την εγκυρότητα των έκτακτων και παροδικών μέτρων στην αγορά εργασίας για την καταπολέμηση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19 σχετικά με την οργάνωση του χρόνου και τύπου εργασίας του άρθρου 4 της από 11.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της μετάδοσής του» (Α' 55).

20. ΥΠΕΚΥΠ οικ. 26399/604/20 (ΦΕΚ-2685 Β/1-7-20) : Τροποποίηση της υπ' αρ. 12997/231/23-3-2020 «Μηχανισμός εφαρμογής των μέτρων στήριξης των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19» (Β' 993), όπως ισχύει.

21. Με το νόμο 148/20 προβλέπονται η διαδικασία και οι προϋποθέσεις παροχής ενίσχυσης υπό τη μορφή επιστρεπτέας προκαταβολής σε επιχειρήσεις που

καταστράφηκαν οικονομικά εξαιτίας της ανάδυσης και διασποράς της νόσου του COVID-19, τους μήνες Μάρτιο, Απρίλιο και Μάιο.

22. Το νομοθετικό διάταγμα ΕΦΚΑ 30/7-07-20, προβλέπει την παροχή νέων εισφορών επικουρικής ασφάλισης και εφάπαξ παροχών Ελεύθερων Επαγγελματιών, Αυτοαπασχολούμενων και έμμισθων δικηγόρων, μηχανικών και υγειονομικών.

23. Κατά το νόμο 31/8-7-20 μειώνεται από 1/6/2020 οι ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη-εργαζόμενου για τους απασχολούμενους με πλήρη απασχόληση σε εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 48 του ν. 4670/20.

24. Σύμφωνα με το νόμο 41763/20 του Υπουργείου Υγείας, προβλέπεται ο διαμοιρασμός ιδιωτών ιατρών σε κρατικά νοσοκομεία μεταξύ των Υ.ΠΕ. για την αντιμετώπιση επειγόντων περιστατικών.

25. Το νομοθετικό διάταγμα 43647/20 επιβάλλει το μέτρο της παροδικής απαγόρευσης λειτουργίας της λαϊκής αγοράς της περ.9 του άρθρου 2 του ν. 4497/2017 (Α' 171), για το χρονικό διάστημα από 9.7.2020 έως και 18.7.2020, για προληπτικούς λόγους δημόσιας υγείας για την αναχαίτιση διασποράς του κορωνοϊού COVID-19.

26. Ο νόμος 42005/1250/10-7-20 παρέχει διευκρινίσεις για τα έγκυρα μέτρα στους εργαζόμενους στις διεθνείς οδικές μεταφορές εμπορευμάτων και επιβατών για την εξασθένιση της διασποράς της νόσου.

27. Ο νόμος 44074/20 προβλέπει κανόνες τήρησης αποστάσεων μεταξύ εργαζομένων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, δημόσιες υπηρεσίες και άλλους χώρους συγκέντρωσης ατόμων σε ολόκληρη την Επικράτεια, για τον περιορισμό της εξάπλωσης του κορωνοϊού COVID-19.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Συμπεράσματα με βάση τα προγράμματα του ΟΑΕΔ

Από τους παρακάτω πίνακες καθίσταται σαφές ότι τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας και τα ειδικά προγράμματα απασχόλησης στον δημόσιο τομέα αναλογούν στο 42% των θέσεων που προκηρύχθηκαν την τετραετία 2015-2018 και παρουσίασαν γρηγορότερη και μεγαλύτερη απορρόφηση συγκριτικά με τα προγράμματα που αφορούσαν ιδιωτικές επιχειρήσεις και φορείς της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας (Κ.Α.Λ.Ο). Η μηδαμινή συμμετοχή επιχειρήσεων και φορέων στα τελευταία αποδιδόταν στις χαμηλές προσδοκίες για την πορεία της ζήτησης και στο ασταθές οικονομικό περιβάλλον τη διετία 2015-2016, στην υπερχρέωση και στην ελαττωμένη ρευστότητα των περισσότερων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, καθώς και στην ευκολία που αυτές είχαν να προχωρούν σε προσλήψεις εργατικού δυναμικού χαμηλού κόστους και με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Από το έτος 2017 η ομαλή ανάκαμψη και κορύφωση της οικονομικής δραστηριότητας έχει ήδη αυξήσει τη συμμετοχή των ιδιωτικών επιχειρήσεων και φορέων Κ.Α.Λ.Ο στα προγράμματα που απευθύνονται στον ιδιωτικό και κοινωνικό τομέα της οικονομίας (ΟΑΕΔ 2015, 36).

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΥΛΟΠΟΙΗΣΕ Ο ΟΑΕΔ ΤΗΝ ΤΕΤΡΑΕΤΙΑ 2015-2018

	Προϋπολογισμός (€)	Δαπάνες (€)	Προκηρυχθείσε ς Θέσεις	Ωφελούμενοι
Προγράμματα Κοινοφελούς Χαρακτήρα	820.960.887,29	550.991.552, 78	141.713	107.917
Ειδικά προγράμματα απασχόλησης στον δημόσιο τομέα	156.000.000	110.534.408, 84	9.500	7.962
Προγράμματα νέων θέσεων εργασίας	762.931.920	83.833.598, 50	116.124	30.080
Προγράμματα διατήρησης θέσεων εργασίας	294.000.000	51.540.302, 21	67.500	17.606
Προγράμματα κατάρτισης/απόκτησης εργασιακής εμπειρίας	56.506.275	38.605.361,55	24.018	11.654
Σύνολο	2.090.399.082,29	835.505.223,88	358.855	175.219

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2015-2018*

Προγράμματα Κατάρτισης	308.984.528,00	88.000	67.255
Προγράμματα Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση	19.542.750,00	2.375	2.375

*Στοιχεία ΟΑΕΔ

* *Στοιχεία Υπ. Εργασίας, Επιτελική Δομή ΑπΚΟ (Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας) και Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (<https://egf-greece.gr/>).

Προγράμματα ΟΑΕΔ 2019*	Προϋπολογισμός (€)	Προκηρυχθείσες Θέσεις	Αριθμός Αιτήσεων
Προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα	64.210.404	8.933	80.879
Προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας	199.950.000	15.000	2.572
Προγράμματα διατήρησης θέσεων εργασίας	1.000.000	---	246

*Προκηρύχθηκαν εντός του 2019, είναι σε εξέλιξη και δεν υπάρχει διαθέσιμος αριθμός προσλήψεων. Στοιχεία αιτήσεων 10/7/2019.

Συγκεντρωτικά Στοιχεία Εκπαιδεύσεων Υπαλλήλων Ο.Α.ΕΔ. ετών 2015-2018

Συγκεντρωτικά Στοιχεία Εκπαιδεύσεων Υπαλλήλων Ο.Α.ΕΔ

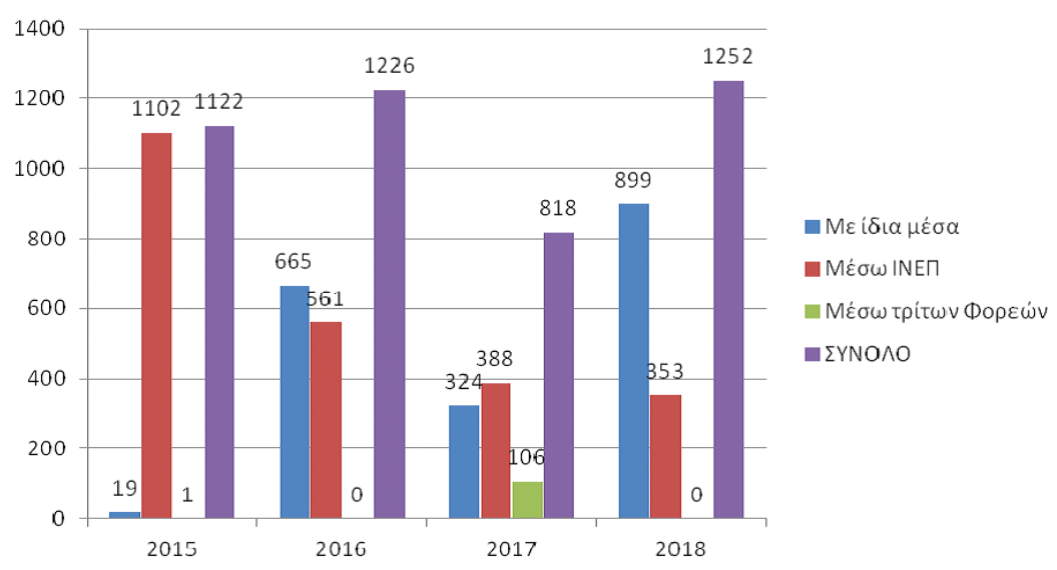
	2015	2016	2017	2018	ΣΥΝΟΛΟ
Εκπαιδευθέντες	1.122	1.226	818	1.252	4.418

(Διόρθωση Πίνακα)

ΜΕΣΩ ΙΝΕΠ	1.102	561	388	353	2.404
ΜΕ ΙΔΙΑ ΜΕΣΑ	19	665	324	899	1.907
ΜΕΣΩ ΤΡΙΤΩΝ	1	0	106	0	107
Εκπαιδευτικές Ώρες	2.263	1.965	2.411	2.289	8.928
Ανθρωποώρες	24.112	32.751	18.424	31.758	107.045
Τίτλοι Προγραμμάτων Επιμόρφωσης/Κατάρτισης με ίδια μέσα	1	8	7	10	26
Προγράμματα Επιμόρφωσης/Κατάρτισης με ίδια μέσα (Τμήματα)	1	33	19	51	104
Τίτλοι Προγραμμάτων Επιμόρφωσης/Κατάρτισης ΙΝΕΠ/ΕΚΔΔΑ	64	42	64	73	243
Προγράμματα Επιμόρφωσης /Κατάρτισης ΙΝΕΠ/ΕΚΔΔΑ (Τμήματα)	236	76	123	163	598
Τίτλοι Προγραμμάτων Επιμόρφωσης/Κατάρτισης Τρίτων Φορέων	1	0	1	0	2
Προγράμματα Επιμόρφωσης/Κατάρτισης Τρίτων Φορέων (Τμήματα)	1	0	17	0	18
Μητρώο Εσωτερικών Εκπαιδευτών	0	40	3	17	60

Εκπαιδευθέντες υπάλληλοι ΟΑΕΔ

2015-2018



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (€)	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 15.000 ατόμων που βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, ηλικίας άνω των 50 ετών	60.000.000	15.000
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων, ηλικίας 30-49 ετών	54.000.000	10.000
2017		
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων με προσωπικό άνω των 20 θέσεων πλήρους απασχόλησης για την πρόσληψη 5.000 ανέργων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, ηλικίας άνω των 50 ετών	25.000.000	5.000

ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ/ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (€)	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ		
	2015			
Τροποποίηση Δημόσιας Πρόσκλησης 12/2014 09.04.2015	Επιταγή διασύνδεσης (voucher) με την αγορά εργασίας, ανέργων αποφοίτων Πανεπιστημίων και ΤΕΙ	33.401.000	8.838	
	2016			
8/2016				
18.08.2016	Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10.000 ανέργους, ηλικίας 18-24 ετών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ	17.115.000	10.000	

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Προγράμματα Κοινοφελούς Χαρακτήρα

2/2015 02.04.2015	Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινοφελούς χαρακτήρα σε Επιβλέποντες Φορείς για 32.433 θέσεις πλήρους απασχόλησης (στους Δήμους)	123.000.000	32.433
4/2015 10.07.2015	Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινοφελούς χαρακτήρα σε Επιβλέποντες Φορείς για 2.417 θέσεις πλήρους απασχόλησης	9.000.000	2.417

2016				
8/2016 18.08.2016	Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10.000 ανέργους, ηλικίας 18-24 ετών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και ΚΟΙΝΟΣΕΠ	17.115.000	10.000	

ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ /ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
2/2019 14.02.2019	2019 Πρόγραμμα δεύτερης επιχειρηματικής ευκαιρίας 5.000 ανέργων, πρώην αυτοαπασχολούμενων, για την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας	80.000.000	5.000
9/2019 05.07.2019	Πρόγραμμα προώθησης στην αυτοαπασχόληση μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών 10.000 ανέργων, ηλικίας 18-66 ετών.	119.950.000	10.000

4.2 Συμπεράσματα Στατιστικής Ανάλυσης

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλυθεί το αποτέλεσμα της σύγκρισης των εργαζομένων που ανήκουν στο σωματείο με την τροποποίηση των συμβάσεων εργασίας τους και των όρων σύμβασης σε σχέση με τους εργαζόμενους που δεν ανήκουν στο σωματείο. Έχουν προκύψει τα παρακάτω αποτελέσματα για την αλλαγή των συμβάσεων.

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Έχει τροποποιηθεί η σύμβασή σας την περίοδο 2012-2017 * Ανήκετε στην δύναμη του Σωματείου ;	250	100,0%	0	0,0%	250	100,0%

Έχει τροποποιηθεί η σύμβασή σας την περίοδο 2012-2017 * Ανήκετε στην δύναμη του Σωματείου ; Crosstabulation

		Ανήκετε στην δύναμη του Σωματείου ;		Total
		NAI	OXI	
Έχει τροποποιηθεί η σύμβασή σας την περίοδο 2012-2017	NAI	98	42	140
	OXI	84	26	110
Total		182	68	250

Αναφορικά με τους όρους σύμβασης μετά από την τροποποίηση προκύπτει:

Αν ναι, με καλύτερους ή χειρότερους όρους; * Ανήκετε στην δύναμη του Σωματείου : Crosstabulation

		Ανήκετε στην δύναμη του Σωματείου ;		Total
		NAI	OXI	
Αν ναι, με καλύτερους ή χειρότερους όρους;	0	83	26	109
	NAI	22	0	22
	OXI	77	42	119
Total		182	68	250

Το 53% των εργαζομένων που ανήκουν στο σωματείο είχαν αλλαγές στη σύμβασή τους το διάστημα 2012-2017 ενώ το 46% δεν διέθετε κάποια τροποποίηση. Για τους εργαζόμενους που δεν είναι μέλη, το 61% υπέστη τροποποίηση σύμβασης, ενώ το 38% όχι. Σχετικά με τους όρους σύμβασης προκύπτει ο παραπάνω πίνακας. Στην τιμή μηδέν (0) περιλαμβάνονται όσοι απάντησαν ότι δεν μεταβλήθηκε η σύμβασή τους. Στην περίπτωση των εργαζομένων μελών του σωματείου το 22% διέθετε ευμενέστερους όρους ύστερα από την τροποποίηση της σύμβασής του ενώ το 77% χειρότερους όρους. Στην περίπτωση των εργαζομένων μη μελών του σωματείου το 100% διέθετε χειρότερους όρους σύμβασης μετά από τροποποίηση (Χρυσανθή 2019, 110).

Κατά την Χιούπη, επτά χρόνια μετά την εφαρμογή των μνημονίων, η Ελλάδα συνεχίζει να βιώνει μια μεγάλη κρίση με κύριο χαρακτηριστικό της, την έντονη ύφεση. Συνολικά η χώρα, έχασε περισσότερο από το 25% του ΑΕΠ της, ενώ δεν υφίστανται έγκυρα τεκμήρια για δυναμική αναστροφή της τάσης. Παράλληλα, το πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας δεν αποτελεί μόνο το πρόβλημα χρέους, αλλά και το πρόβλημα της πραγματικής οικονομίας, με κυρίαρχες εκφάνσεις τις διαρθρωτικές αδυναμίες και τον υψηλό βαθμό εσωστρέφειας. Επιπλέον, η πολιτική προσαρμογής και η διάχυτη ύφεση επέφεραν τεράστιες βλάβες στην κοινωνία της χώρας, όπως τεράστια αύξηση της ανεργίας, κάθοδο των διαθέσιμων εισοδημάτων και του επιπέδου διαβίωσης, όλο και εντονότερη φτωχοποίηση των νοικοκυριών, καθώς και την ανάδυση καινούριας φτώχειας που συμπεριλαμβάνει νοικοκυριά της ενδιάμεσης τάξης, την όξυνση του δημογραφικού προβλήματος της χώρας, τη μετανάστευση νέων και κυρίως επιστημόνων, την αύξηση των οφειλών των νοικοκυριών προς το δημόσιο, τις τράπεζες, τα ασφαλιστικά ταμεία και τα ταμεία παροχής υπηρεσιών (Χιούπη 2016, 61-62).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

5.1 Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τη Ρομποτή, η οικονομική κρίση έχει ασκήσει αρνητικό αντίκτυπο στην οικονομία της Ελλάδος. Τα μέτρα που έγιναν υποχρεωτικά στο όνομα της ευελιξίας της αγοράς εργασίας συνέβαλαν στον εκτροχιασμό των εργασιακών σχέσεων. Κύριο μέσο για την ενδυνάμωση αυτή συνιστά η αποδυνάμωση του συστήματος καθορισμού των μισθών, η εξασθένηση του θεσμού της ολοκληρωμένης και σταθερής απασχόλησης προς όφελος των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η απορρύθμιση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης, ο αποσυντονισμός των ομαδικών διαπραγματεύσεων και η ανεπάρκεια του συστήματος για κοινωνική προστασία των ανέργων. (Ρομποτή 2015, 92).

Περικοπές μισθών πραγματοποιήθηκαν και στο δημόσιο τομέα με μεγαλύτερη ένταση στην Ελλάδα. Σχετικά με το ύψος του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, το 2013 παρουσίασε ελάττωση κατά 22% και 32% για τους νέους και σταθεροποίηση το 2014. Αναφορικά με το σύστημα κοινωνικής προστασίας για τους ανέργους την εποχή της κρίσης, επηρεάστηκε σε όλες τις χώρες, ισχυρότερα όμως στην Ελλάδα, με άμεση συνέπεια την ανεπαρκή προστασία τους. Ειδικότερα, το διάστημα της κρίσης το επίδομα ανεργίας, Τακτικό και Ειδικό, επιβεβαιώθηκε στην Ελλάδα πως δεν είναι το πιο κερδοφόρο, αφού σημειώθηκε χαμηλή κάλυψη των ανέργων, εξαιτίας των αυστηρών προϋποθέσεων για το δικαίωμα κατοχής των επιδομάτων αυτών (Ρομποτή 2015, 93).

Παράλληλα, στη χώρα μας παρατηρήθηκε αποδιάρθρωση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσω: α) τροποποίησης του συστήματος διαπραγμάτευσης σε ένα αποκεντρωτικό σύστημα, β) της δυνατότητας εκτροπής από τις υψηλότερου βαθμού συμφωνίες, γ) της καθιέρωσης αυστηρότερων κριτηρίων για τη διεύρυνση των ομαδικών συμβάσεων και δ) της ελάττωσης του χρόνου της μετενέργειας (Ρομποτή 2015, 94).

Επίσης, στην Ελλάδα πραγματοποιείται απορρύθμιση των συλλογικών συμβάσεων μέσω της αφαίρεσης ή του περιορισμού της προσφορότερης ρύθμισης. Πολύ σημαντική είναι και η ελάττωση της διάρκειας των συλλογικών συμβάσεων. Τα

μέτρα αυτά είχαν ευρείες επιπτώσεις στο κοινωνικό σύνολο ως προς την κορύφωση της ανεργίας, της φτώχειας ή του κοινωνικού αποκλεισμού, της ανισότητας, του σκορπίσματος του εισοδήματος και της παραβίασης των εργασιακών δικαιωμάτων (Ρομποτή 2015, 94).

Τα ποσοστά απασχόλησης στο 75% είναι πολύ φιλόδοξα καθώς, επίσης, και ο πολιτικός της σκοπός για -ελάττωση 20 εκατομμυρίων ανθρώπων που επιβιώνουν σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικής απομόνωσης- αποδεικνύεται πολιτικά και τεχνικά υπεραισιόδοξος αφού έως το 2020 με ποσοτικούς όρους εκτιμάται στη μείωση 15 εκατομμυρίων ανθρώπων έναντι των 20. Η δημοσιονομική και οικονομική ισορροπία που καθίσταται υποχρεωτική έχει επιβαρύνει την κοινωνική πολιτική με κατακόρυφη επίπτωση στις κρατικές δαπάνες για την ενδυνάμωση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της πενίας και της κοινωνικής περιθωριοποίησης (Ρομποτή 2015, 95).

Επιπρόσθετα, οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στον τομέα της αγοράς εργασίας αποτελούν την ακραία μορφή μιας μακροχρόνιας πορείας ζωτικών μεταβολών στον παγκόσμιο χώρο υπό την επικράτηση των νεοφιλελεύθερων ιδεών προς την διεθνοποίηση και τις συνθήκες υπό τις οποίες κατευθύνεται η προοπτική της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης και νομισματικής ενοποίησης (Ρομποτή 2015, 95-96).

Δυστυχώς, η υπογραφή των μνημονίων και η εισαγωγή των μεταρρυθμίσεων θα έρχονταν αντιμέτωπες με πολλαπλά εμπόδια πραγματοποίησης, υπό άλλες συνθήκες, οι οποίες τελικά κατόρθωσαν να εισέλθουν με το άλλοθι της κρίσης. Ωστόσο, η αποδιοργάνωση των εργασιακών σχέσεων που πραγματοποιείται στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών δεν λαμβάνει τον επικίνδυνο χαρακτήρα που αποδίδει την ένταση στο ελληνικό πείραμα. Κατά κοινή παραδοχή, οι αλλαγές που υιοθετήθηκαν είναι αποτέλεσμα πιέσεων και αποφάσεων τόσο των υπερεθνικών όσο και των εθνικών οικονομικών και πολιτικών κύκλων σε βαθμό που προφανώς δεν είναι ξεκάθαρα τα όρια της αναλογούσας ευθύνης μεταξύ των συντελεστών του ΔΝΤ, της ΕΚΤ, της Ε.Ε και των Εθνικών Κυβερνήσεων (Ρομποτή 2015, 96).

Πρόκειται για μια συνολικότερη κρίση του διεθνούς καπιταλισμού, η οποία συνδέεται με την εσφαλμένη οικονομική δομή της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Θύματα, κυρίως, οι χώρες της Περιφέρειας, οι οποίες βρέθηκαν αντιμέτωπες με τη δομική κρίση που αντικατοπτρίζει την ιστορική κατάρρευση της Ευρωζώνης. Χωρίς αμφιβολία, η συνταγή των μνημονίων που δόθηκε στις χώρες αυτές συνιστά ισχυρό αντίδοτο,

καθώς διευκολύνει τη διαδικασία εγκατάλειψης των θεσμών του κοινωνικού κράτους και διαμορφώνει έναν φαύλο κύκλο ύφεσης και αύξησης του χρέους. Με μαθηματική ακρίβεια τα μνημόνια οδήγησαν σε αδιέξοδο (Ρομποτή 2015, 96).

Η οικονομική αυτή ύφεση θα μπορούσε να αποτελέσει και ευκαιρία για επαναστατική αλλαγή που θα συντελέσει στην ισορροπία των κοινωνικών δυνάμεων προς όφελος της αγοράς εργασίας τόσο στο Κέντρο όσο και στην Περιφέρεια, τόσο στο Βορρά όσο και στο Νότο. Μέσα από σωστές πολιτικές, κοινωνικές συνεργασίες, νεωτεριστικές και τολμηρές αντιλήψεις η Ευρώπη και, ιδίως τα κράτη που ακολούθησαν Μνημόνια Συμφωνίας, που είτε κατόρθωσαν να εξέλθουν από το πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής είτε όχι, θα ξεφύγουν από τη μέγγενη του χρέους, της λιτότητας και θα οδηγήσουν στη δυνατή στερέωση της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης και της ενότητας των χωρών (Ρομποτή 2015, 96-97).

Κατά την πρόσφατη περίοδο, στην προσπάθεια ανάκτησης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και διαχείρισης του χρέους πραγματοποιήθηκε ευρεία δημοσιονομική προσαρμογή και συγχρόνως έγιναν ζωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας που αφορούσαν τόσο στις εργασιακές σχέσεις όσο και στο κόστος εργασίας. Ως αποτέλεσμα όλων αυτών η προσφορά και η ζήτηση εργασίας επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό. Το ποσοστό ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας αυξήθηκαν σημαντικά: το ποσοστό απασχόλησης, το οποίο ήταν από τα χαμηλότερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποχώρησε σημαντικά και το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας αυξήθηκε οριακά (Παπαπέτρου 2014, 379).

Σύμφωνα με τις Πατελάρου, Μανιδάκη, Μπαλολάκη και Ορφανού, η έλλειψη θέσεων εργασίας, το χαμηλό εισόδημα και η ανέχεια επιφέρουν περιορισμό των εξόδων για την υγεία, καθυστέρηση της θεραπείας και συνήθως την μη πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας. Η οικονομική ύφεση επηρεάζει αρνητικά τόσο την ψυχική όσο και τη σωματική υγεία των ανθρώπων. Μεταξύ των αρνητικών συνεπειών εντοπίζονται, οι εξαρτήσεις, ο ανθυγιεινός τρόπος διαβίωσης, με αυξανόμενη την κατανάλωση τροφών χαμηλής διατροφικής αξίας, καπνού και οίνοπνεύματος, καθώς επίσης και η πλημμελής διαχείριση των ασθενειών από τις επιβαρυνόμενες υπηρεσίες υγείας (Πατελάρου- Μανιδάκη- Μπαλολάκη-Ορφανού, 54).

Επίσης, τα τελευταία χρόνια καθώς η διεθνής κοινότητα έρχεται αντιμέτωπη με μια μεγάλη οικονομική ύφεση, η οποία επιφέρει δραματικά αποτελέσματα και στην

κοινωνική ζωή, αφού η ελάττωση και η μείωση μισθού συνεπάγεται απώλειες στην ευδαιμονία και οδηγεί μεγάλα τμήματα του πληθυσμού στη φτώχεια. Μέσα σε ένα τέτοιο πεδίο η ανεργία φαίνεται να συνδέεται με την υιοθέτηση λιγότερο υγιεινών συνηθειών και συνοδεύεται από ψυχικές διαταραχές, όπως άγχος και κατάθλιψη, οι οποίες καθορίζουν το επίπεδο διαβίωσης (Κακούσιου 2016, 31).

Επιπλέον, σύμφωνα με την Αριστείδου, η οικονομική κρίση τροποποίησε σε μεγάλο βαθμό και το θεσμό της οικογένειας. Η εντεινόμενη ύφεση σε συνδυασμό με τα εκατομμύρια των ανέργων πολλαπλασίασε τα ποσοστά υπογεννητικότητας κατατάσσοντας τη χώρα μας στα κατώτατα επίπεδα, την ίδια ώρα που τα ποσοστά παιδικής φτώχειας χρόνο με το χρόνο σημειώνουν σημαντική άνοδο και η Ελλάδα είναι τοποθετημένη στην Τρίτη χαμηλότερη θέση της ΕΕ. Η ενδυνάμωση της κρίσης έπληξε και την οικογένεια, καθώς οι γονείς εξαντλήθηκαν ψυχολογικά και συναισθηματικά με αποτέλεσμα να μην μπορούν να παρέχουν σωστή διαπαιδαγώγηση στα παιδιά τους. Η υπογεννητικότητα αποτελεί άμεση συνέπεια της κρίσης, καθώς η τελευταία διαμόρφωσε αντίξοες συνθήκες διαβίωσης, με αποτέλεσμα η χώρα να χαρακτηρίζεται ως χώρα αναβολής αναφορικά με την τεκνοποίηση (Αριστείδου 2016).

5.2 Προτάσεις

Σύμφωνα με την Χιούπη, απαραίτητη κρίνεται η αντιμετώπιση της οικονομικής ύφεσης του κράτους και η ένταξη της χώρας σε μια νέα τροχιά στη ζώνη του Ευρώ. Η πραγμάτωση υψηλών ρυθμών ανάπτυξης αποτελεί βασικό παράγοντα για την επίλυση τόσο των δημοσιονομικών, όσο και των κοινωνικών προβλημάτων. Ωστόσο, για την καταπολέμηση της ύφεσης και για την είσοδο της χώρας σε κλοιό ανάπτυξης υφίστανται πολλοί πολιτικοί και οικονομικοί παράγοντες. Αρχικά, είναι απαραίτητη η ελάφρυνση των ετήσιων πληρωμών τοκοχρεολυσίων, δηλαδή των ποσών που καταβάλλει ο δανειζόμενος στο δανειστή σε τακτά χρονικά διαστήματα για την εξόφληση του κεφαλαίου που δανείστηκε συν τους επιβαλλόμενους τόκους και των δανειακών αναγκών της χώρας. Παράλληλα, το ελληνικό κράτος είναι υποχρεωμένο να διευθετήσει τις χρόνιες διαρθρωτικές και ανταγωνιστικές της αδυναμίες και να προωθήσει ένα νέο παραγωγικό πρότυπο. Επιπλέον, απώτερος στόχος της καινούριας αναπτυξιακής πολιτικής θα πρέπει να αποτελεί η παραγωγή περισσότερων και ποιοτικότερων ανταγωνιστικών αγαθών και υπηρεσιών μέσω εκμετάλλευσης των

ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων της χώρας και των μεταρρυθμίσεων. Το καινούριο παραγωγικό πρότυπο της χώρας πρέπει να έχει ως βασικά σημεία την ανακατανομή των παραγωγικών πόρων της χώρας από την κατανάλωση στις επενδύσεις, από τα μη διεθνώς στα διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά και υπηρεσίες, από τα χαμηλής στα υψηλής τεχνολογίας και γνώσης, την ανασυγκρότηση της παραγωγής προς δυναμικούς τομείς, όπως ο τουρισμός, η ναυτιλία, η ενέργεια, οι διαμετακομιστικές υπηρεσίες, η τεχνολογία πληροφορικής και επικοινωνιών και την βελτίωση της τεχνολογικής και καινοτομικής βάσης της οικονομίας και της καινοτομικής επιχειρηματικότητας. Είναι σίγουρο πως η Ελλάδα, δε διαθέτει στο πλαίσιο της ΟΝΕ (Οικονομική και Νομισματική Ένωσης) και των Μνημονίων αυτόνομη οικονομική πολιτική, ούτε τη δυνατότητα εφαρμογής μιας κενσιακής επεκτατικής πολιτικής, η οποία υποστηρίζει ότι η συνολική ζήτηση καθορίζεται από πολλούς παράγοντες: για την τόνωση της εσωτερικής κατανάλωσης και των επενδύσεων. Αντιθέτως, διαθέτει λίγους πόρους από το ΕΣΠΑ και άλλα ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και ελάχιστους εσωτερικούς πόρους. Επομένως, καθίσταται επιτακτική ανάγκη η χώρα να καταβάλει κάθε προσπάθεια για την προσέλκυση κεφαλαίων και τεχνολογίας μέσω άμεσων ξένων επενδύσεων (Χιούπη 2016, 65).

Σύμφωνα με την Χιούπη, για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης το ελλαδικό κράτος σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο, θα ακολουθήσει πολιτικές για την ενίσχυση των εξαγωγών, θα αξιοποιήσει πόρους των Διαρθρωτικών Ταμείων και των άλλων επενδυτικών ταμείων της ΕΕ, για την προώθηση δημόσιων και ιδιωτικών επενδύσεων και για την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών, θα προωθήσει ιδιωτικοποιήσεις για εισροή κεφαλαίων και επιχειρηματικότητας, αλλά και για τη βελτίωση της εικόνας της χώρας στους ξένους επενδυτές και θα εφαρμόσει μια δυναμική μέθοδο προσέλκυσης άμεσων ξένων επενδύσεων, αφού πρώτα βελτιώσει η κυβέρνηση το εσωτερικό επιχειρηματικό κλίμα. Από την άλλη, σε μακροπρόθεσμο επίπεδο, θα προβεί σε συνολική αναβάθμιση του οικονομικού συστήματος της χώρας, στην αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα, στο άνοιγμα των αγορών, στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού, στην προώθηση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας, στη διαρκή βελτίωση των υποδομών και στην ενδυνάμωση της κοινωνικής ενότητας μέσω αύξησης της απασχόλησης και αναδιάρταξης των κοινωνικών δαπανών. Τόσο οι δανειστές της χώρας όσο και το πολιτικό σύστημα και η κοινωνία της Ελλάδας πρέπει να αντιληφθούν πως αν δεν υπάρξει μια αναστροφή

της υφεσιακής πορείας, η χώρα θα απειληθεί από ολοκληρωτική κατάρρευση και από έξοδο από την Ευρωζώνη. Έτσι, καθίσταται αναγκαία η μετάβαση από την πολιτική της μονοδιάστατης λιτότητας σε μία καινούρια αναπτυξιακή πολιτική (Χιούπη 2016, 65).

Για την εξασθένηση των αρνητικών επιδράσεων στην αγορά εργασίας απαιτούνται πολιτικές απασχόλησης που θα συντελέσουν στη διατήρηση των θέσεων απασχόλησης, θα ενισχύουν τις δεξιότητες των εργαζομένων και των ανέργων και θα εμποδίσουν την ελάττωση της απασχόλησης, κυρίως των νέων, των γυναικών και των μακροχρόνια ανέργων. Βέβαια, η διαμόρφωση αναπτυξιακών συνθηκών που θα χρησιμοποιούν το ανθρώπινο δυναμικό μέσω, μεταξύ άλλων, της τόνωσης της ζήτησης, της εστίασης στην παραγωγικότητα, των επενδύσεων κυρίως στην παιδεία και τις υποδομές, του πολλαπλασιασμού των εξόδων για έρευνα και τεχνολογία, της βελτίωσης της παιδείας, της καινοτομίας, της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, της άμβλυνσης της γραφειοκρατίας, της καταπολέμησης της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής, συνιστούν την αναγκαία και κύρια προϋπόθεση για την ενδυνάμωση της απασχόλησης, την ελάττωση της ανεργίας και τη διατήρηση της κοινωνικής ενότητας. Η εργατική Νομοθεσία, με τις καθημερινές τροποποιήσεις προσφέρει λύσεις σε πολλά θέματα μισθοδοσίας και απασχόλησης. Η τήρηση των συμβάσεων εργασίας, αρχίζοντας από την πρόσληψη, την ορθή απασχόληση, την εκτίμηση του μισθού και όλων των παραγόντων της έγκυρης απασχόλησης είναι αναγκαία για την απρόσκοπτη λειτουργία επιχειρήσεων και κοινωνικής μέριμνας των εργαζομένων (Παπαπέτρου 2014, 65, 379).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Τα παρακάτω άρθρα έχουν αντληθεί από το Σύνταγμα της Ελλάδος και αφορούν στις εργασιακές σχέσεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 22 παράγραφο 1 του Συντάγματος, η εργασία συνιστά δικαίωμα υπό την προστασία του κράτους που φροντίζει για τη διαμόρφωση συνθηκών απασχόλησης των πολιτών και για την ηθική και υλική καταξίωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι πολίτες δικαιούνται ίση αμοιβή για ισάξια παρεχόμενη εργασία. Με την εργασία, οι πολίτες όχι μόνο εξασφαλίζουν το μισθό τους για την κάλυψη των καθημερινών τους αναγκών, αλλά κοινωνικοποιούνται και καταξιώνονται κοινωνικά αναβαθμίζοντας την ποιότητα ζωής τους.

Επιπλέον, στην παράγραφο 3 του Άρθρου 22 του Συντάγματος προβλέπεται πως η νομοθεσία καθορίζει τα συσχετιζόμενα με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους καθώς και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Ακόμη, η παράγραφος 4 του Άρθρου απαγορεύει οποιαδήποτε μορφή υποχρεωτικής εργασίας. Συγκεκριμένη νομοθεσία προβλέπει τα σχετικά με την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών του τομέα άμυνας της χώρας ή έκτακτης κοινωνικής ανάγκης λόγω θεομηνίας ή ανάγκης που θέτει σε κίνδυνο την υγεία των πολιτών, όπως και τα σχετικά με την παροχή προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για την κάλυψη τοπικών αναγκών. Τέλος, σύμφωνα με την παράγραφο 5 του Άρθρου 22 του Συντάγματος το κράτος καθίσταται υπεύθυνο για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων (Σύνταγμα της Ελλάδος 2010, 36-37).

Η νομοθεσία εξομαλύνει τις σχέσεις μεταξύ οργανισμών και εργαζομένων, καταρρίπτει οποιαδήποτε μορφή καταναγκαστικής εργασίας και παρέχει κοινωνική ασφάλιση στους εργαζομένους, επιβεβαιώνοντας τον χαρακτηρισμό του ελληνικού πολιτεύματος ως "δημοκρατικό".

Επιπρόσθετα, κατά το Άρθρο 23 του Συντάγματος, το κράτος μεριμνά για την εξασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την απρόσκοπτη άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων. Η απεργία συνιστά δικαίωμα και ασκείται από τις έγκυρα

συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για την προστασία και προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων. Δεν επιτρέπεται η απεργία οποιασδήποτε μορφής στους δικαστικούς λειτουργούς και σε εκείνους που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Η δυνατότητα προσφυγής σε αποχή από την εργασία, των δημόσιων υπαλλήλων και των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινωφελούς προγράμματος, που η λειτουργία τους είναι πολύ σημαντική για την κάλυψη βασικών αναγκών της κοινωνίας, περιορίζονται από τον εκάστοτε νόμο. Οι περιορισμοί που υφίστανται δεν προβλέπουν τη στέρηση του δικαιώματος της απεργίας ή την απαγόρευση της νόμιμης άσκησης του (Σύνταγμα της Ελλάδος 2010, 36-37).

Το ελλαδικό κράτος αναγνωρίζει τα δικαιώματα των συνδικαλιστών, και ειδικότερα αυτό της απεργίας σε βαθμό που οι εργαζόμενοι το δικαιούνται για ρεαλιστικούς λόγους. Εάν όμως οι εργαζόμενοι απεργούν αλόγιστα και συστηματικά, τότε δίκαια προβαίνει σε περιορισμό του δικαιώματος αυτού.

Άρθρο 2

Μερική Απασχόληση

Το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), αντικαθίσταται ως ακολούθως:

« 1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως:

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

β) «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος ολικής απασχόλησης, που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και επιτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με ολική απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν είναι σωστό να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους με κανονική απασχόληση, εκτός αν συντρέχουν πραγματικοί λόγοι, οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας».

3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου.

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π. δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252 Α') και του ν.1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α').

Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

4. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

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

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

γ) το συμβούλιο εργαζομένων.

δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

5. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη μέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

6. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

7. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%).

8. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδειάς τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. 539/1945, όπως ισχύει.

9. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%

Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

Ο εργαζόμενος δηλαδή είναι υποχρεωμένος να αναλάβει επιπλέον εργασία με την προϋπόθεση ότι θα λάβει ως χρηματική αποζημίωση 10% περισσότερο από αυτήν που λαμβάνει.

10. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

11. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του ν. 2190\1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου.

Για τη μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν.2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

Στην τελευταία περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευσή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες.

Οι ανωτέρω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη.

Άρθρο 20

Οι Ε.Π.Α. δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλη δραστηριότητα εκτός από: α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας, για την οποία απαιτείται ειδική άδεια, που χορηγείται κατά τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις του π.δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α'), όπως εκάστοτε ισχύει και β) αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις οικείες διατάξεις.

Άρθρο 22

Κατοχύρωση Εργασιακών Δικαιωμάτων των Προσωρινά Απασχολούμενων

Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του ο μισθωτός, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη. Για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

2. Οι όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια

της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

3. Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους (έμμεσο εργοδότη). Επίσης ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται κατά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του να παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων, το σχέδιο χρήσης προσωρινά απασχολούμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν.

4. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από δώδεκα μήνες. Κατ'έξαιρεση επιτρέπεται η υπέρβαση της διάρκειας αυτής με μέγιστο όριο τους δεκαοκτώ (18) μήνες, αν ο προσωρινά απασχολούμενος αναπληρώνει μισθωτό του οποίου η σύμβαση για οποιονδήποτε λόγο είναι σε αναστολή. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

5. Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμη και με νέα παραχώρηση, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) (ημερολογιακών) ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Δεν υπάρχουν στη διάταξη αυτή εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

6. Οι μισθωτοί με σύμβαση ή σχέση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και

της Ε.Π.Α., είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

Το άρθρο 24 του ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α') αντικαθίσταται ως ακολούθως:

Άρθρο 4

Διαθεσιμότητα Μισθωτών

Το άρθρο 10 του ν.3198/1955 (ΦΕΚ 98 Α'), όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. δ. 206/1974 (ΦΕΚ 362 Α'), αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1. 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. 204/2006.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τις οικείες υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρος ή του συνόλου του προσωπικού του.

Άρθρο 7

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Το άρθρο 41 του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α') και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν.3385/2005 (ΦΕΚ 210 Α'), αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς).

Η επιπλέον απασχόληση παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους.

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

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του τετραμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ, με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών

υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

2. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους επιτρέπεται αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο, διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

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

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειας.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2 η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν.3385/2005 (ΦΕΚ 210 Α').

β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2 η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής:

Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπέρβασης για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ (8) ώρες υπέρβασης για τους απασχολούμενους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 30%.

Οι ώρες πέραν των πέντε (5) πρώτων ή των οκτώ (8) πρώτων, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπέρβασης πέραν των πέντε (5) ή οκτώ (8) πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 75% αλλιώς, αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 100%.

6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται, κατά σειρά προτεραιότητας, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του

συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων της επόμενης παραγράφου.

7. Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο μπορεί να συσταθεί και από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση ανέρχεται τουλάχιστον σε είκοσι (20). Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'). Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'), ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) κατά τις διατάξεις του ν.1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α'), όπως ισχύει και των προεδρικών διαταγμάτων 198/1990 (ΦΕΚ 76 Α'), 147/1990 (ΦΕΚ 60 Α'), 438/1993 (ΦΕΚ 184 Α'), που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή του.

8. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

9. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

10. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

11. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε λεπτομέρεια που αφορά την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, είναι υπεύθυνος για την τήρηση των συμφωνιών και γενικά των διατάξεων του παρόντος άρθρου.

12. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν τίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν.2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α') ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Άρθρο 16

Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών. Επίσης, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, να επιβληθεί στον εργοδότη προσωρινή διακοπή της λειτουργίας για διάστημα μεγαλύτερο από τρεις (3) ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας για διάστημα μεγαλύτερο από τρεις (3) ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

Άρθρο 12

Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Η παρ. 6 του άρθρου 5 του ν.1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α') αντικαθίσταται ως ακολούθως:

Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Άρθρο 14

Απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών- Κυρώσεις

Η παρ. 3 του άρθρου 86 του ν. 3386/2005 (ΦΕΚ 212 Α') αντικαθίσταται ως ακολούθως:

Στους εργοδότες που παραβιάζουν τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού, πέραν άλλων κυρώσεων που προβλέπονται από τη νομοθεσία επιβάλλεται, με απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας, χρηματικό πρόστιμο που μπορεί να κυμαίνεται από τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ έως δεκαπέντε χιλιάδες (15.000) ευρώ για κάθε παράνομο υπήκοο τρίτης χώρας.

Νόμος υπ' αριθ. 2639

Ρύθμιση Εργασιακών σχέσεων, σύσταση σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.

Άρθρο 3

Διευθέτηση χρόνου εργασίας

Το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1. Επιτρέπεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζόμενων να καθορίζεται για διάστημα μέχρι τρεις (3) μήνες αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας κατά μία (1) ώρα πλέον του συμβατικού ωραρίου και μέχρι εννέα (9) ώρες ημερησίως και σε περιπτώσεις που συντρέχουν λόγοι αντικειμενικοί ή τεχνικοί ή λόγοι οργάνωσης της εργασίας για διάστημα μέχρι έξι (6) μήνες αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας κατά δύο (2) ώρες πλέον του συμβατικού ωραρίου και μέχρι δέκα (10) ώρες ημερησίως και μέχρι σαράντα οκτώ (48) εβδομαδιαίως και μειωμένος αριθμός ωρών εργασίας κατά το επόμενο αντίστοιχο διάστημα, εφόσον ο μέσος όρος των ωρών εργασίας για το συνολικό χρονικό διάστημα (περίοδος αναφοράς), το οποίο δεν επιτρέπεται να

υπερβαίνει τους έξι (6) ή τους δώδεκα (12) μήνες αντίστοιχα, ανέρχεται σε σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα.

Ο εκάστοτε εργοδότης και το συμβούλιο εργαζομένων σε ένα χρονικό διάστημα έως τρεις μήνες καθορίζουν αυξημένο αριθμό ωρών εργασίας κατά μία ώρα παραπάνω και έως εννέα ώρες καθημερινά. Σε περίπτωση που συντρέχουν οργανωτικοί, λειτουργικοί και αντικειμενικοί λόγοι, οι ώρες εργασίας αυξάνονται ακόμη περισσότερο, ενώ ελαττώνονται κατά το επόμενο διάστημα, αφού οι εργαζόμενοι δουλεύουν υπό κανονικές συνθήκες.

Οι μεταβολές του ωραρίου των εργαζομένων καθορίζονται από τις συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

2. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι είκοσι (20) εργαζόμενους επιτρέπεται, με συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και των ενώσεων προσώπων του άρθρου 1 παραγράφου 3 του ν.1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'), να καθορίζεται, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, για διάστημα μέχρι δύο (2) μηνών αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας κατά μία (1) ώρα πλέον του συμβατικού ωραρίου και μέχρι εννέα (9) ώρες ημερησίως και μέχρι σαράντα οκτώ (48) εβδομαδιαίως και μειωμένος αριθμός ωρών εργασίας κατά το επόμενο αντίστοιχο διάστημα, με την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας για το συνολικό χρονικό διάστημα (περίοδος αναφοράς), το οποίο απαγορεύεται να υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μήνες ανέρχεται σε σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Η κατά το προηγούμενο εδάφιο ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από (5) πέντε τουλάχιστον εργαζόμενους, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των σχετικών διατάξεων του ν. 1264/1984. Οι διακυμάνσεις των ωρών εργασίας σε μια επιχείρηση εξαρτάται άμεσα από το πλήθος των ανθρώπων που τη στελεχώνουν.

3. Η καταβαλλόμενη, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωσή της.

Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται να καθορίζεται, για τις περιόδους αναφοράς των προηγούμενων παραγράφων, χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας, μέχρι σαράντα οκτώ (48) ωρών κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων και

των υπερωριών. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

4. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο σε αντιστάθμιση των συνολικών ωρών, που δικαιούται για το διάστημα του μειωμένου ημερήσιου χρόνου απασχόλησης, σύμφωνα με τις παραγράφους 1 και 2, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετ' αποδοχών άδειας.

5. Εφόσον από οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, δεν τίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερεργασίας και της υπερωρίας.

6. Για την εφαρμογή του άρθρου αυτού ικανότητα σύναψης επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, έχουν οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν τουλάχιστον είκοσι (20) εργαζόμενους.

7. Από τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν τίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α') ή άλλων ειδικών νόμων που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Η νομοθεσία εξομαλύνει τις σχέσεις μεταξύ οργανισμών και εργαζομένων, καταρρίπτει οποιαδήποτε μορφή καταναγκαστικής εργασίας και παρέχει κοινωνική ασφάλιση στους εργαζομένους, επιβεβαιώνοντας τον χαρακτηρισμό του ελληνικού πολιτεύματος ως "δημοκρατικό". Το ελλαδικό κράτος αναγνωρίζει τα δικαιώματα των συνδικαλιστών, και ειδικότερα αυτό της απεργίας σε βαθμό που οι εργαζόμενοι το δικαιούνται για ρεαλιστικούς λόγους. Εάν όμως οι εργαζόμενοι απεργούν αλόγιστα και συστηματικά, τότε δίκαια προβαίνει σε περιορισμό του δικαιώματος αυτού. Σύμφωνα με το άρθρο 36 του νόμου 1545/1985 ρυθμίζονται θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Με πρωτοβουλία του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, μπορεί να καθορίζονται τα ελάχιστα υλικά των χώρων πρώτων βοηθειών και φαρμακείων στους χώρους εργασίας. Το άρθρο 70 του παραπάνω νόμου αναφέρεται στην ασφάλιση των εργατών γης σε μεγαλύτερη ασφαλιστική κατηγορία. Τα πρόσωπα αυτά είναι ασφαλισμένα στον ΟΓΑ. Ο Νόμος

4046/2012 αναφέρεται στα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Από τη χρονιά 2012 παρατηρείται μια μείωσή τους κατά 22%, ενώ στα επόμενα έτη μειώθηκαν κατά 32%. Σύμφωνα με το νόμο 3846/2010 καθορίζονται εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια. Στο άρθρο του νόμου για την μερική απασχόληση, τίγεται το ζήτημα της συμφωνίας για εργασία ανάμεσα στον εργοδότη και τον μισθωτό για συγκεκριμένο ή αόριστο χρόνο. Το άρθρο 20 καθορίζει τα θέματα προσωρινής απασχόλησης των εργαζομένων. Όποιος εργάζεται με προσωρινή απασχόληση δεν επιτρέπεται να ασκεί άλλη δραστηριότητα εκτός από μεσολάβηση για την εξεύρεση θέσεως εργασίας και αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού. Με το άρθρο 22 του παρόντος νόμου κατοχυρώνονται τα εργασιακά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων. Το άρθρο 4 αναφέρεται στη διαθεσιμότητα των μισθωτών. Αν περιοριστεί η οικονομική δραστηριότητα των επιχειρήσεων, τότε εκείνες μπορούν να διαθέσουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, με την προϋπόθεση ότι θα προηγηθεί η διαβούλευσή τους με τους νόμιμους αντιπροσώπους τους. Εάν δεν υπάρχουν αντιπρόσωποι, τότε η διαβούλευση πραγματοποιείται με το σύνολο των εργαζομένων. Σύμφωνα με το άρθρο 7 του νόμου 3846/2010, στις επιχειρήσεις με συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο ο εργαζόμενος να απασχολείται επιπλέον δύο ώρες την ημέρα πέραν του καθιερωμένου οκταώρου. Ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας αν δεν μπορεί να την φέρει εις πέρας. Επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ρεπό ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αδείας. Για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθίσταται υπεύθυνη και η ένωση προσώπων που μπορεί να συσταθεί από 5 τουλάχιστον εργαζόμενους, αφού ο συνολικός τους αριθμός ανέρχεται σε 20. Σύμφωνα με το άρθρο 8 όταν κάποιος εργάζεται για 8 ώρες αμοίβεται κατά 30%. Το άρθρο 16 προβλέπει ότι στον εργοδότη που η δραστηριότητά του αντιβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται χρηματικό πρόστιμο ή αναστολή ή και οριστική διακοπή λειτουργίας της επιχείρησής του. Σύμφωνα με το άρθρο 12 καθορίζονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες καταχωρίζονται στο γενικό μητρώο. Το άρθρο 14 επιβεβαιώνει τις κυρώσεις του άρθρου 16.

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αγγελοπούλου, Μ. *Ο Θεσμός της Κοινωνικής Ασφάλισης Στο Ελληνικό Δίκαιο*. Διαθέσιμο στο: <http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/91.pdf>

Αμπατζίδου, Αν. (2019). *Εναλλακτικές Μορφές Απασχόλησης*. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Φορολογική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων. Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Αναστασίου, Σ. Σιασιάκος, Κων. Τούντας, Κ. Φιλιπίδης, Κων. (2016). *Αγορά Εργασίας και Απασχόληση κατά την περίοδο της Οικονομικής Κρίσης στην Ελλάδα*. Επίμ. Ε. Καραϊσκού. Γ. Κουτρομάνος . Ι. Βουτσινάς.

Ανίσα, Κ. (2009-2011). *Οι πτωχεύσεις της Ελλάδας από τη δημιουργία του ελληνικού κράτους έως σήμερα*. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών: Οικονομική & Επιχειρησιακή Στρατηγική

Αριστείδου, Ελ. (2016). Η οικονομική κρίση οδηγεί σε "διάλυση" την ελληνική οικογένεια. *Ρεθεμνιώτικα Νέα*, Ανακτήθηκε στις 2/3/2021 από: <http://rethnea.gr/%CE%B7-%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B7-%CE%BF%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CE%B5%CE%AF-%CF%83%CE%B5-%CE%B4%CE%B9%CE%AC%CE%BB%CF%85%CF%83%CE%B7>

Βικιπαίδεια (2019). *Εργατικό Δίκαιο*. Ανακτήθηκε στις 27/2/2021 από: https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%B
[E](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%B).

Βικιπαίδεια (2021). *Πτώχευση της Ελλάδος*. Ανακτήθηκε στις 9/2/2021 από: https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CF%84%CF%8E%CF%87%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7_%CF%84%CE%B7%CF%82_%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1%CF%82_1932

Βικιπαίδεια (2021). *Υπερπληθωρισμός*. Ανακτήθηκε στις 12/2/2021 από: <https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A5%CF%80%CE%B5%CF%81%CF%80%CE%>

[BB%CE%B7%CE%B8%CF%89%CF%81%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82](#)

Γείτονα, Π. (2005). *Εργατική Νομοθεσία & Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας Στην Ελλάδα*. Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πάτρας.

Γιαννακού, Αγ. (2017). *Μπορεί η σύγχρονη οικονομική θεωρία να εξηγήσει τις σύγχρονες συναλλαγματικές κρίσεις; Σχολή Επιστημών Διοίκησης Επιχειρήσεων. Τμήμα Λογιστικής Και Χρηματοοικονομικής. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Στην Λογιστική Και Χρηματοοικονομική.*

Γκουγιανού, Π. Δεκαβάλλα, Αθ. Τσίγκου, Μ. (2015). *Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ελλάδα*. Τ.Ε.Ι Δυτικής Ελλάδας. Σχολή Επαγγελματιών Υγείας & Πρόνοιας. Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας.

Γλαρούδης, Π. (2005). *Διεθνείς Συναλλαγματικές Κρίσεις. Θεωρία, Εμπειρία και Διδάγματα-Η Περίπτωση του Βουλγαρικού Lev*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Οικονομικών Και Κοινωνικών Επιστημών.

Επίκαιρη Νομοθεσία (2018). Νομοτέλεια, Ηλεκτρονική Νομική Πληροφόρηση, 2018. *Επίκαιρη Νομοθεσία*. Ανακτήθηκε στις 13/6/2020 από: http://www.nomotelia.gr/article_detail.asp?m=1&e_cat_id=220&e_article_id=216

Εποχική (εποχιακή) Απασχόληση. Ανακτήθηκε στις 5/3/2021 από: <https://pavlakis-partners.gr/epochiki-epochiaki-apascholis>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Πολιτικές και Δραστηριότητες. *Εργατικό Δίκαιο. Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη*. Ανακτήθηκε στις 6/6/2020. από: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=el>

Εφημερίς της Κυβερνήσεως Της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος 1^ο, αρ. φύλλου 205 (1998). Ανακτήθηκε στις 13/6/2020 από: [_efafhttps://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1998/a/fek_a_205_1998.pdf&t=da959e958098f4a10dbba17f60cfc059](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1998/a/fek_a_205_1998.pdf&t=da959e958098f4a10dbba17f60cfc059)

Ζαγάρελος, Λ. Μουτσιανά Ηλ. (2014) *Η Οικονομική Κρίση Και Οι Επιπτώσεις Της Στις Εργασιακές Σχέσεις Στην Ελλάδα*. Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά. Τμήμα Λογιστικής Και Χρηματοοικονομικής.

Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2013. Αθήνα. Ανακτήθηκε στις 25/1/2021 από: <https://www.inegsee.gr/sitefiles/files/ekthesh-15email.pdf>

Η κρίση της ελληνικής οικονομίας την περίοδο 1932-37. Ανακτήθηκε στις 9/2/2021 από: <https://www.historical-quest.com/112-archive/20os-aionas-ellada/29-h-krish-ths-ellhnikhs-oikonomias-1932-37.html>

Η πρακτική του δανεισμού εργαζομένων. Ανακτήθηκε στις 5/3/2021 από: <https://www.rsm.global/greece/insights/labour-alerts/i-praktiki-toy-daneismoy-ergazomenon>

Καϊτεζίδης, Ιγ. (2017) Νέα αντίληψη για σύγχρονη και ευέλικτη εργατική νομοθεσία. *Thestival*, Ανακτήθηκε στις 25/6/2020 από: <https://www.thestival.gr/eidiseis/apopseis/328606-nea-antilipsi-gia-sygxroni-kai-euelikti-ergatiki-nomothesia/>

Κακούσιου, Αικ. (2016) *Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην ποιότητα διατροφής της τρίτης ηλικία.* Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Σχολή Επιστημών Υγείας. Τμήμα Ιατρικής.

Καρακίτσιος, Αλ. (2014) Φτώχεια των εργαζομένων στην Ελλάδα: Διαστάσεις & Πολιτικές. *Παρατηρητήριο για την κρίση*, Ανακτήθηκε στις 2/3/2021 από: https://crisisobs.gr/wp-content/uploads/2014/07/POLICY-PAPER-No23.2014_%CE%91%CE%BB%CE%AD%CE%BE%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CF%81%CE%BF%CF%82-%CE%9A%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%BA%CE%AF%CF%84%CF%83%CE%B9%CE%BF%CF%82.pdf

Κατσίκας, Δ. (2020) Οικονομικές κρίσεις και διεθνές σύστημα. Ανακτήθηκε 5/6/2020: <https://opencourses.uoa.gr/modules/document/file.php/PSPA101/%CE%94%CE%B9%CE%B4%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%20%CF%80%CE%B1%CE%BA%CE%AD%CF%84%CE%BF/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%BF%CF%85%CF%83%CE%B9%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/PDF/Typoi%20Oikonomikon%20Kriseon.pdf>

Κόλια, Π. (2015). *Χρηματοοικονομικές Κρίσεις Και Κερδοσκοπικές Φούσκες*. Ανακτήθηκε στις 12/2/2021 από: http://dspace.lib.ntua.gr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/43313/%CE%A7%CE%A1%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%9F%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%9D%CE%9F%CE%9C%CE%99%CE%9A%CE%95%CE%A3%20%CE%9A%CE%A1%CE%99%CE%A3%CE%95%CE%99%CE%A3%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%9A%CE%95%CE%A1%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%9A%CE%9F%CE%A0%CE%99%CE%9A%CE%95%CE%A3%20%CE%A6%CE%9F%CE%A5%CE%A3%CE%9A%CE%95%CE%A3_%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91.pdf?s

Κορωναίος, Ελ. (2020). Οικονομική Κρίση. *Ορισμός και Αίτια Κρίσης Χρέους*. Ανακτήθηκε στις 1/6/2020. από: <https://slideplayer.gr/slide/12279628/>

Κουτρούκης, Θ. (2017). Η Ελληνική Αγορά Εργασίας μετά την Κρίση του 2008: Απορρύθμιση, Αναθέσμιση και Αποκέντρωση. Επίμ. Κ. Δημουλάς, Χρ. Σκαμνάκης-Αν. Χάρδας. Θ. Κουτρούκης, Ν. Βιτσεντζάτος. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, *Κοινωνική Πολιτική*, 13. Θράκη, Ελλάδα· Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης.

Κρίση του 1893. Χαρίλαος Τρικούπης. Αίτια, Συνέπειες και Αντιμετώπιση της Κρίσης. Ανακτήθηκε στις 8/2/2021 από: http://lykpeir.uom.gr/project/12_crisi/1893.pdf

Κωστάκος, Δ. (2020). Μια λέξη, μια σύμβαση εργασίας και η προεκλογική περίοδος, αποτελούν το εκρηκτικό μείγμα της νέας αντιπαράθεσης μεταξύ κυβέρνησης και αξιωματικής αντιπολίτευσης για τα εργασιακά. *Η Μάχη Για Τα Εργασιακά Και Το Πάνθεον Της Ευέλικτης Εργασίας*. Ανακτήθηκε στις 25/6/2020 από: <https://www.athina984.gr/2019/05/13/i-machi-gia-ta-ergasiaka-kai-to-pantheon-tis-eyeliktis-ergasias/>

Λαμπρινάκος, Αν. (2017). *Νομισματικές κρίσεις και παγκόσμια οικονομία: Η περίπτωση της κερδοσκοπικής επίθεσης στην βρετανική στερλίνα*. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου. Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών "Παγκόσμια Πολιτική Οικονομία".

Λεγουρίτη, Ευ. (2018). *Οικονομική Κρίση & Ανεργία. Η περίπτωση της Ελλάδας*. Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Πολυτεχνική Σχολή. Τμήμα Μηχανικών Οικονομίας και Διοίκησης. Π.Μ.Σ. Οικονομική και Διοίκηση για Μηχανικούς.

Λιανός, Θ.-Παπαβασιλείου, Α.- Χατζηανδρέου, Αν. *Αρχές Οικονομικής Θεωρίας. Μικροοικονομία Μακροοικονομία*. Αθήνα: Οργανισμός εκδόσεων διδακτικών βιβλίων.

Ματσαγγάνης, Μ. (2014). *Χρονικό μιας προαναγγελθείσας αποτυχίας; Πώς το σύστημα κοινωνικής προστασίας (δεν) καταπολεμά τη φτώχεια στην Ελλάδα της κρίσης*. Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Μέλος της Κ.Π.Ε. του Συνασπισμού. (2017). Οι πτωχεύσεις της Ελλάδας από το 1821 έως σήμερα. *Κρητικό Πρακτορείο Ειδήσεων*, Ανακτήθηκε στις 8/2/2021 από: <https://www.cna.gr/stories/ptochefsis-tis-elladas-apo-1821-eos-simera/>

Μπρέκος, Α.-Βλαμής, Σπ. (2015). *Οικονομική Κρίση και Εργασιακές Σχέσεις*. Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Δυτικής Ελλάδος. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Μεσολογίου.

Νόμος 3029/2002: Μεταρρύθμιση Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. *e-νομοθεσία. Gr Τράπεζα Πληροφοριών Νομοθεσίας*. Ανακτήθηκε στις 27/2/2021 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3029-2002.html>

Νόμος 3845/2010: Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη- μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. *e-nomothesia. Gr. Τράπεζα Πληροφοριών Νομοθεσία*. Ανακτήθηκε στις 9/3/2021 από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-oikonomia/n-3845-2010.html>

ΟΑΕΔ (2019). Απολογισμός Δράσεων ΟΑΕΔ, Μάρτιος 2015-Ιούνιος 2019. *Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού*, Ανακτήθηκε στις 1/7/2020 από: <http://www.oaed.gr/-/apologismos-draseon-oaed-martios-2015-iounios-2019>

Οικονομική Κρίση Στο Βυζάντιο. Ανακτήθηκε στις 7/2/2021 από: http://lykpeir.uom.gr/project/12_crisi/vizantio.pdf

Ορισμός Μισθού. *Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων*, Ανακτήθηκε στις 28/2/2021 από: <https://www.kepea.gr/article.php?id=200>

Παναγιωτόπουλος-Κουζής (2008). *Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας και η προοπτική της οδύνης*. Ανακτήθηκε στις 14/6/2020 από:

<https://criticalpsygreece.files.wordpress.com/2008/04/panagiotopoulos-kouzis.pdf>

Παπαβασιλείου, Β. (2020). Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας. *E-forologia*. Ανακτήθηκε στις 3/3/2021 από:

<https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=216410>

Παπάζογλου, Ι. (2013). *Κερδοσκοπικές Φούσκες Και Χρηματοπιστωτικές Κρίσεις*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Τμήμα Οργάνωσης Και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Στη Διοίκηση Επιχειρήσεων Για Στελέχη (Executive MBA).

Παπαέτρου, Ευ. (2014). *Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης. Πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές*. Τμήμα Οικονομικών Επιστημών. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Παπίνγκου, Αν. (2017). *Πτωχεύσεις Του Ελληνικού Κράτους*. Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Δυτικής Ελλάδας, Σχολή Διοίκησης Και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Πατελάρου, Α. Μανιδάκη, Α. Μπαλολάκης, Αν. Ορφανού, Ε. Πατελάρου Ευ. *Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην υγεία*. Ανακτήθηκε στις 2/3/2021 από:

http://journal-ene.gr/wp-content/uploads/2012/01/oi_epiptoseis_tis_oikonomikis_krisis_stin_igeia.pdf

Πατουνά, Διον. (2011). *Η διαχρονική εξέλιξη του δημόσιου δανεισμού στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1824-1932 και οι πτωχεύσεις του ελληνικού κράτους*. Τμήμα Περιφερειακής Διοίκησης.

Π.Πέγκας. Π.Πρόντζας. Γ. Ρεντίφης. Μ.Σολάκη (2014). Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο. *Ελλάδα-Ευρώπη 2020: Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα, Καινοτομία και Οικονομία*, 408. Αθήνα. Ελλάδα Ζαγάρελος, Λ.- Μουτσιανά Η. (2014) *Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα*. Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Τ.Ε.Ι. Πειραιά.

Πολυζωγόπουλος, Χρ. (2004-2005). Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ετών 2004-2005. *Ενημέρωση*, Ανακτήθηκε στις 2/3/2021 από: <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2004-2005.pdf>

Προσωρινή Απασχόληση. *HR Professional*, Ανακτήθηκε στις 5/3/2021 από: <https://hrpro.gr/prosorini-apascholisi-evelixia-ke-efkeries-karieras>

Ραπανάκης, Π. (2017). Το σύννομο πλαίσιο κατάτμησης της ετήσιας κανονικής άδειας των μισθωτών. *Eforologia*, Ανακτήθηκε στις 3/3/2021 από: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=206806>

Ρομποτή, Ε. (2015). *Οι Επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης Στην Αγορά Εργασίας Των Χωρών Των Μνημονίων: Μια Συγκριτική Ανάλυση*. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών. Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου. Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Τμήμα Κοινωνικής Και Εκπαιδευτικής Πολιτικής.

Σακελλαρίου Ελ. (2014). *Εργατικό Δίκαιο-Μισθοδοσία-Προγράμματα Μισθοδοσία*. Τ.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ-ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ- ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ. Εργατικό Δίκαιο-Μισθοδοσία-Προγράμματα Μισθοδοσίας.

Σουλελής, Θ. (2020). Θεωρία Συστημάτων Ανταμοιβής. Offline Post, Ανακτήθηκε στις 25/2/2021 από: <https://www.offlinepost.gr/2020/06/29/%ce%b8%ce%b5%cf%89%cf%81%ce%af%ce%b1>

Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα (SEV 2020). *Βασική Εργατική Νομοθεσία*. Ανακτήθηκε στις 12/6/2020. από: <https://www.sev.org.gr/tomeis-drason/ergasia-anthropino-kefalaio/ergatiki-nomothesia/vasiki-ergatiki-nomothesia/>

Σύνταγμα της Ελλάδος (2010). Ανακτήθηκε στις 10/6/2020. από: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>

Ταλιουρίδου, Σ. (2012). *Οι οικονομικές κρίσεις στην Ελλάδα από την εποχή του Τρικούπη μέχρι σήμερα. Διαφορές και ομοιότητες*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Π.Μ.Σ. Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας.

Τιβέριος, Μ. (2011). Μνημόνιο στην Αρχαία Αθήνα. *Το Βήμα*, Ανακτήθηκε στις 25/1/2021: <https://www.tovima.gr/2011/08/21/opinions/mnimonio-stin-arxaia-athina>.

Τι είναι η συλλογική σύμβαση εργασίας; *Φορέας Ισότητας Εργαζομένων της ΕΕ*, Ανακτήθηκε στις 21/3/2021 από: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-gr/%CF%84%CE%B9-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CF%83%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82--853100>

Χαρίλαος, Τρ. (2012). Έκθεση ιστορικών κειμηλίων της οικογένειας Τρικούπη. Ανακτήθηκε στις 9/2/2021 από: https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/trikoupis_1.pdf

Χούπη, Αικ. (2016). *Οι αναπτυξιακές, διαρθρωτικές, κοινωνικές και θεσμικές επιδράσεις των Προγραμμάτων Προσαρμογής (Μνημονίων) στην Ελλάδα*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Τμήμα Διεθνών Και Ευρωπαϊκών Σπουδών. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών "Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Σπουδές".

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Brain drain: Το προφίλ των Ελλήνων που έφυγαν και πώς θα επιστρέψουν. Η Ναυτεμπορική. Ανακτήθηκε στις 14/2/2021 από: <https://www.naftemporiki.gr/finance/story/1545520/brain-drain-to-profil-ton-ellinon-pou-efugan-kai-pos-tha-epistrepoun>

Eranda, L. (2014) *Συναλλαγματικές κρίσεις: Ποιοί παράγοντες μπορούν να τις προβλέψουν*; Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Τμήμα Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής.