

**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΠΑΤΡΑ)**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**



**Εργασιακές σχέσεις. Η σημασία, ο ρόλος  
και οι αλλαγές των εργασιακών σχέσεων  
στη σύγχρονη επιχείρηση.**

**Στέφανος Μονάχος**

**8845**

**Νίκος Πατσωνάκης**

**9210**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ**

**ΠΑΤΡΑ 2015**

## Πρόλογος

Στην παρούσα εργασία, με τίτλο "Εργασιακές σχέσεις. Η σημασία, ο ρόλος και οι αλλαγές που σημειώνουν στη σύγχρονη επιχείρηση" θα εξετάσουμε την σημασία των όρων των εργασιακών σχέσεων, τη σύνδεσή τους με το εργατικό δίκαιο, αλλά κυρίως θα επικεντρωθούμε στις μεταρρυθμίσεις που έγιναν τα τελευταία έτη στην Ελλάδα και πώς επιρρέασαν κοινωνικά και οικονομικά τους εργαζομένους, αλλά και τις Ελληνικές επιχειρήσεις.

Συγκεκριμένα, θα αναφέρουμε και στη συνέχεια θα αναλύσουμε τις αλλαγές που έγιναν στους βασικούς τομείς των εργασιακών σχέσεων όπως η αμοιβή της εργασίας, οι συλλογικές συμβάσεις, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά τα άτομα από τα οποία πήραμε συνέντευξη, ώστε να μπορέσουμε να αναλύσουμε τις μεταρρυθμίσεις και το αντίκτυπό τους στην Ελληνική οικονομία και τον Έλληνα εργαζόμενο, καθώς επίσης και την επιβλέπουσα καθηγήτριά μας, κυρία Νίκη Γεωργιάδου, για τις υποδείξεις της και την καθοδήγησή της.

Τέλος, ως σπουδαστές του τμήματος διοίκησης επιχειρήσεων του ΑΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας, κατά την διάρκεια των σπουδών μας αποκτήσαμε βασικές γνώσεις στο αντικείμενο του δικαίου και το νομικό μέρος της πτυχιακής μας εργασίας δεν προσπαθεί να επιτύχει μια ερευνητική εμβάθυνση στο θέμα (την οποία μόνο εμπειρογνώμονες νομικοί θα μπορούσαν να διαχειριστούν) αλλά περιέχει την παρουσίαση, την καταγραφή και την ταξινόμηση νομικών απόψεων ώστε να είναι εύκολο ως προς την ανάγνωσή του στο μη νομικό αναγνώστη. Για καθεμία από τις καταγεγραμμένες απόψεις παραπέμπουμε στην αντίστοιχη βιβλιογραφική πηγή, όπου το σύνολο της βιβλιογραφίας μας βρίσκεται στο τέλος της εργασίας μας.

## Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια υπήρξαν πολυάριθμες μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις με σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των Ελληνικών επιχειρήσεων. Στη συγκεκριμένη εργασία, θα επικεντρωθούμε αρχικά στις βασικές αρχές των εργασιακών σχέσεων, στην σημασία τους, και στα δεδομένα που υπήρχαν έως το 2010. Στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να απαριθμήσουμε όλες τις αλλαγές των τελευταίων ετών και να τις αναλύσουμε με γνώμονα τα εργασιακά δικαιώματα και τα οφέλη των Ελληνικών επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα θα προσπαθήσουμε να καταγράψουμε τα νέα δεδομένα για τους σημαντικότερους τομείς στα δικαιώματα της εργασίας στην Ελλάδα, όπως είναι οι συμβάσεις εργασίας, ο συνδικαλισμός, η μισθολογική πολιτική του κράτους και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, συγκρίνοντας τις απόψεις δύο ειδικών στο θέμα των εργασιακών σχέσεων που εκφράζουν τα δύο μέρη της σύμβασης εργασίας (εργαζόμενος - εργοδότης). Με την σύγκριση των απόψεων αυτών θα μπορέσουμε αντικειμενικά να καταλάβουμε τις επιπτώσεις των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων μέσα από αυτές και το μέλλον των νέων ανθρώπων στην αγορά εργασίας.

## **Περίληψη στα αγγικά (Abstract)**

In recent years there have been numerous reforms in labor relations in order to increase the competitiveness of Greek enterprises. In this paper, we will focus on the basic principles of labor relations, their importance, and the general working conditions that existed until 2010. Then we will try to list all the changes of recent years and analyze them according to the labor rights and the benefits of Greek enterprises. Specifically we will try to list the new working conditions that exist in the most important sectors of labor relations, such as employment contracts, syndicalism, wage policy of the state and collective bargaining.

In addition, we will try to compare two different opinions that represent both the employers and the employees. This comparison will help us objectively understand the impact of the listed changes in labor relations, the competitiveness of the Greek enterprises through them, and the future of young adults in the labor market.

# Πίνακας περιεχομένων

<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>	<b>2</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....</b>	<b>5</b>
<b>1 ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ .....</b>	<b>7</b>
1.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ(ΙΣΤΟΡΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ, ΘΕΩΡΙΕΣ, ΟΡΙΣΜΟΙ).....	7
1.1.1 Ορισμός ατομικής σχέσης εργασίας και η σύνδεση του με το Εργατικό Δίκαιο .....	7
1.2 ΑΡΧΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ .....	9
1.2.1 Το δικαίωμα της ιδιοκτησίας.....	9
1.2.2 Η κατοχύρωση της επιχειρηματικής ελευθερίας .....	9
1.2.3 Η ελευθερία της εργασίας.....	10
1.2.4 Η εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας.....	10
1.2.5 Η αρχή της ισότητας για τις εργασιακές σχέσεις.....	11
1.2.6 Η εγγύηση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.....	12
1.2.7 Ιστορική αναδρομή στους βασικότερους τομείς των εργασιακών σχέσεων .....	13
1.2.8 Ιστορική εξέλιξη Εργασιακών Σχέσεων βάση των Σχετικών Νομοθετικών Ρυθμίσεων ...	14
1.3 ΘΕΩΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ .....	16
1.3.1 Η θεωρία του Fr.Taylor.....	16
1.3.2 Η θεωρία Χ και Ψ του McGregor.....	17
1.3.3 Η θεωρία του Henry Fayol.....	18
1.3.4 Η θεωρία του Elton Mayo.....	19
1.3.5 Η επιρροή της Μαρξιστικής θεωρίας .....	20
<b>2 ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ .....</b>	<b>21</b>
2.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	21
2.1.1 Ορισμός σύμβασης εργασίας .....	21
2.1.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....	21
2.1.3 Η περίπτωση της ανήθικης σύμβασης εργασίας.....	22
2.1.4 Διάρκηση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και μη .....	22
2.1.5 Τα μέρη της σύμβασης εργασίας .....	22
2.1.6 Οι συμβάσεις εργασίας με βάση τη διάρκειά τους.....	23
2.1.7 Ανάλυση συμβάσεων ορισμένου - αορίστου χρόνου .....	23
2.2 Ο ΜΙΣΘΟΣ .....	24
2.2.1 Ορισμός μισθού.....	24
2.2.2 Μορφές αμοιβής εργασίας.....	25
2.2.3 Τακτικές αποδοχές.....	27
2.2.4 Επιδόματα.....	27
2.3 ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	29
2.3.1 Η έννοια της ευελιξίας.....	29
2.3.2 Παραδείγματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης .....	29
<b>3 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....</b>	<b>32</b>
3.1 ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	32
3.1.1 Ορισμός συλλογικής σύμβασης εργασίας .....	32
3.1.2 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	32
3.1.3 Καταγγελία συλλογικών συμβάσεων .....	33
3.2 ΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ .....	34

3.2.1	<i>Η έννοια της συνδικαλιστικής αυτονομίας</i> .....	34
3.2.2	<i>Ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων και νομική προσωπικότητα</i> .....	35
3.2.3	<i>Η οργάνωση των σωματείων στην Ελλάδα</i> .....	35
3.2.4	<i>Μορφές δράσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων</i> .....	37
3.2.5	<i>Ανταπεργία</i> .....	39
3.2.6	<i>Συνδικαλιστική πυκνότητα</i> .....	39
3.3	<b>ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ</b> .....	41
3.3.1	<i>Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση</i> .....	41
3.3.2	<i>Η μεσολάβηση</i> .....	43
3.3.3	<i>Η διαιτησία</i> .....	44
<b>4</b>	<b>ΝΕΟΤΕΡΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ</b> .....	<b>46</b>
4.1	<i>ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ</i> .....	46
4.2	<i>ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ, ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚ-ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</i> .....	48
4.3	<i>ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΑΤΟΜΙΚΕΣ - ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ</i> .....	52
4.4	<i>ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ</i> .....	56
4.5	<i>ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</i> .....	58
4.6	<i>Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ</i> .....	60
4.7	<i>ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ</i> .....	62
4.8	<i>ΡΙΖΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟ ΑΠΟ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ</i> .....	65
<b>5</b>	<b>Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b> .....	<b>71</b>
5.1	<i>Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</i> .....	71
5.2	<i>ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ</i> .....	72
5.3	<i>Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΑΣ</i> .....	73
<b>6</b>	<b>ΟΙ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ</b> .....	<b>74</b>
6.1	<i>Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΕΝΑΝ ΠΡΩΗΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΗ</i> .....	74
6.2	<i>Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΕΝΑ ΠΡΩΗΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ</i> .....	77
<b>7</b>	<b>ΤΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b> .....	<b>81</b>
<b>8</b>	<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	<b>85</b>

# 1 Γενική εισαγωγή στις εργασιακές σχέσεις

## 1.1 Εργασιακές σχέσεις(Ιστορικές αναφορές, θεωρίες, ορισμοί)

### 1.1.1 Ορισμός ατομικής σχέσης εργασίας και η σύνδεση του με το Εργατικό Δίκαιο

Με τον όρο εργασιακή σχέση εννοούμε μια έννομη και ενοχική σχέση μεταξύ δύο προσώπων. Απο αυτά τα δύο πρόσωπα το ένα είναι ο μισθωτός, ο οποίος υποχρεούτε να παρέχει την εργασία του, ενώ το δεύτερο είναι ο εργοδότης, ο οποίος καλείται να παρέχει το αντάλλαγμα της εργασίας του εργαζομένου. Ο εργαζόμενος έχει εξαρτημένη σχέση από τον εργοδότη του με σημασία την ισορροπία ανάμεσα στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των δύο αυτών προσώπων. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι εργασιακές σχέσεις κυρίως αποτελούνται από τις γενικότερα συλλογικές σχέσεις που απαρτίζονται στις επιχειρήσεις, καθώς επίσης και από τις συμβάσεις εργασίας.

Η σύμβαση εργασίας, έχει ιδιαίτερο ρόλο στις εργασιακές σχέσεις καθώς τις ρυθμίζει και θεωρητικά και νομολογικά. Για να αναλυθούν οι εργασιακές σχέσεις πρέπει να εμβαθύνουμε στα στοιχεία της σύμβασης εργασίας. Τα κυριότερα στοιχεία της σύμβασης αποτελούν η παροχή εργασίας και η εξάρτηση που έχουν τα δύο μέρη της (εργαζόμενος - εργοδότης) από την παροχή αυτή.<sup>1</sup>

Φυσικά υπάρχει και η καθαρά κοινωνιολογική πτυχή των εργασιακών σχέσεων, εφόσον αυτές αφορούν κυρίως τις σχέσεις των με τους αντίστοιχους εργοδότες. Έτσι οι κοινωνιολόγοι ασχολήθηκαν με θέματα όπως εάν η διεκπαιρέωση της εργασίας συντελεί στην ικανοποίηση βασικών ανθρώπινων αναγκών κ.α..

---

<sup>1</sup> Ιωάννης Δ.Κουκιάδης, 1955, "Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις", Θεσσαλονίκη

<sup>2</sup> Δημοσθένης Δασκαλάκης, 2000, "Προλεγόμενα για την Εργασία και τις Εργασιακές

Πολλές φορές οι μελέτες κοινωνιολόγων - ερευνητών αντιμετωπίζουν τους χώρους εργασίας ως οργανώσεις, με σκοπό να αναλύσουν θέματα όπως ο καταμερισμός της εργασίας, η ιεραρχία, ο έλεγχος της οργάνωσης. Σε αυτές τις μελέτες οι κοινωνιολόγοι επιρεάζονται δραστικά από θεωρίες όπως του Durkheim περί του αρμονικού κοινωνικοτεχνικού συστήματος. Αυτές οι θεωρίες συνήθως, λόγω της επιρροής του Durkheim, καταλήγουν στο ότι οι συγκρούσεις των εργαζομένων με τους εργοδότες αποτελούν μία παθολογική έκφραση εξ'αιτίας των ανιαρών τους καθηκόντων, και από το χαμηλό ηθικό που πηγάζει από αυτό. Άλλες μελέτες προσπάθησαν να αναλύσουν την απεργία και γενικότερα τη σύγκρουση αυτόνομα. Για παράδειγμα οι Kerr C. και A. Sieger συσχέτισαν και ανέλυσαν την απεργία με τα κοινωνικά στοιχεία των εκάστοτε κλάδων.<sup>2</sup>

Όσον αφορά το εργατικό δίκαιο, δεν απασχολείται από το εάν η εργασία που έχει αναλάβει ένα άτομο έχει αποτέλεσμα, αλλά με την εργασία που κάνει μετά για κάποιο άλλο πρόσωπο. Από την στιγμή που ένα άτομο έχει αναλάβει εργασία για ένα άλλο άτομο, μπορούμε να πούμε ότι υπάρχουν και νομικές σχέσεις μεταξύ τους. Με λίγα λόγια όταν η εργασία είναι το αντικείμενο μιας συναλλαγής, και η εργασία έχει σχέση εξάρτησης, τότε αποτελεί αντικείμενο του δικαίου. Αξίζει να αναφερθεί ότι η νομολογία προστατεύει μόνο την εξάρτηση.

Όταν μιλάμε για εξαρτημένη εργασία, εννοούμε την εργασία που τα κύρια μορφολογικά της στοιχεία (τόπος, χρόνος και τρόπος) εξαρτώνται άμεσα από τον εργοδότη.

Σε μια τέτοια σχέση μπορούμε να πούμε ότι ο εργοδότης βρίσκεται σε πλεονεκτική σχέση καθώς έχει την εξουσία, οπότε ο νόμος πρέπει να προστατεύει την μεριά των εργαζομένων.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Δημοσθένης Δασκαλάκης, 2000, "*Προλεγόμενα για την Εργασία και τις Εργασιακές Σχέσεις*", εκδόσεις ANT N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ.

<sup>3</sup> Γρ.Πιντέλογλου, Εισαγωγή στις Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις 'ΕΛΛΗΝ' 1998



## 1.2 Αρχές εργασιακών σχέσεων

### 1.2.1 Το δικαίωμα της ιδιοκτησίας

Η ιδιοκτησία χαρακτηρίζεται από το δικαίωμα που έχει ο δικαιούχος ενός αγαθού, οπού δημιουργούνται κανόνες δικαίου. Ο δικαιούχος μπορεί να θέτει τους όρους υπό τους οποίους μπορεί να δώσει το δικαίωμα της χρήσης του αγαθού σε τρίτους.

Εν ολίγοις η ιδιοκτησία είναι η εξουσία ενός ατόμου σε ένα αγαθό. Αυτή η σχέση χαρακτηρίζεται από το εργατικό δίκαιο. Η ιδιοκτησία μπορεί να είναι σε αγαθά ακίνητα, κινητά καθώς και πνευματικά.

Όσον αφορά τα δικαιώματα του δικαιούχου πάνω στο αγαθό του, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι ανάλογα με την προστασία που παρέχεται στο δικαίωμά της ιδιοκτησίας του. Κατα συνέπεια η ύπαρξη αυστηρών νόμων που αφορούν εάν ένας τρίτος μπορεί να διαχειριστεί την ιδιοκτησία κάποιου ατόμου με οποιοδήποτε τρόπο είναι απαραίτητοι.<sup>4</sup>

### 1.2.2 Η κατοχύρωση της επιχειρηματικής ελευθερίας

Το άρθρο 5 παρ. 1 του συντάγματος, αναφέρει ότι ο καθένας μπορεί να αναπτύσει ελεύθερα την προσωπικότητά του, καθώς επίσης και να συμμετέχει στα οικονομικά, πολιτικά και κοινωνικά δρώμενα της χώρας, εκτός και αν προσβάλει τα δικαιώματα των άλλων, ή παραβιάζει το σύνταγμα και τα χρηστά ήθη. Αξίζει να αναφερθεί ότι η διάταξη αυτή, είναι θεμελιώδης και δεν μπορεί να αναθεωρηθεί.

Εν ολίγοις το σύνταγμα καθιερώνει το δικαίωμα του κάθε ανθρώπου να έχει την συμμετοχή του στην οικονομική ζωή. Θα μπορούσαμε να πούμε πως αυτό έχει μια ενεργητική και μία παθητική πλευρά. Η ενεργητική πλευρά αφορά το δικαίωμα για συμμετοχή στην παραγωγική διαδικασία ενώ η παθητική πλευρά αφορά την κατανάλωση.

---

<sup>4</sup> Δαγτόγλου Δ.Π., 2005, "Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα", έκδοση, Αντ. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή.

Όπως αντιλαμβανόμαστε η οικονομική ελευθερία έχει μείζοντα σημασία. Λόγω της σηματικότητας αυτή ενδέχεται να υπάρχουν κρατικές παρεμβάσεις. Μπορεί να αποτελεί ατομικό δικαίωμα, που αποτρέπει το κράτος να παρεμβαίνει στο πεδίο της οικονομικής δραστηριότητας σε ιδιωτικό επίπεδο, αλλά λόγω του άρθρου 106 του συντάγματος βλέπουμε ότι δεν συμβαίνει πάντα έτσι.

Το κράτος είναι υποχρεωμένο να προστατεύει την θεσμική εγγύηση του ελεύθερου ανταγωνισμού που προκύπτει από την εγγύηση της οικονομικής πρωτοβουλίας των ιδιωτών. Κατ' επέκταση το άρθρο 106 περιέχει στοιχεία που περιορίζουν την ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία, και επομένως της επιχειρηματική ελευθερίας.<sup>5</sup>

### **1.2.3 Η ελευθερία της εργασίας**

Η έννοια της ελευθερίας της εργασίας καλύπτει όλες τις κατηγορίες των εργασιών και στην ουσία εκφράζει το δικαίωμα για οικονομική αξιοποίηση του ατόμου για εργασία. Είναι δεδομένη η κατοχύρωσή της σε κάθε φιλελεύθερο σύνταγμα που αφήνει την ελευθερία στην αξιοποίηση των παραγωγικών συντελεστών και την κατανομή του πλούτου. Επίσης υπάρχει και η ελεύθερη παύση εργασίας, την οποία ονομάζουμε δικαίωμα για απεργία. Αξίζει να αναφερθεί ότι το μονοπώλειο της εργασίας αποτελεί αντισυνταγματική πράξη σύμφωνα με το σύνταγμα.

Τέλος, όσον αφορά τον καταναγκασμό σε εργασία από τους εργοδότες, αυτό αποτελεί παράνομη ενέργεια ανεξαρτήτως σκοπού. Τα δικαιώματα περί εργασίας είναι απαραίτητο να υπάρχουν για την προάσπιση των πολιτών για πολιτικούς, κοινωνικού αλλά και οικονομικούς λόγους.<sup>6</sup>

### **1.2.4 Η εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας**

Όταν αναφερόμαστε στην υποχρέωση της πρόνοιας, δεν εννοούμε μόνο μία υποχρέωση, αλλά ένα σύνολο υποχρεώσεων που επιτάσσονται στην "καλή πίστη" με

---

<sup>5</sup> Χρυσόγονος Κ. – Ατομικά και κοινωνικά Δικαιώματα

<sup>6</sup> ΣτΕ 3494/1979 ΕΕΔ 39.125 και ΑΠ 1489/1980 ΕΕΔ 40.79, ΣτΕ 3893/1988 ΕΕΔ 47.933, ΟΛΣτΕ 1618/1988 ΕΕΔ 47.468

κύριο σκοπό την προστασία των βασικών δικαιωμάτων του εργαζομένου. Εν ολίγοις η εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας προλαμβάνει κάθε ενέργεια που μπορεί να πλήθει τα δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ παράλληλα διαφυλάσσει τα αναγκαία μέτρα προστασίας των συμφερόντων και της διαφύλαξης και σεβασμού της προσωπικότητάς του.

Συγκεκριμενοποιώντας τις υποχρεώσεις του προνοιακού χαρακτήρα, θα δούμε ότι κυρίαρχο ρόλο έχει η ασφάλεια του εργαζομένου. Με αυτό εννοούμε την κάθε δυνατή πρόληψη για την προστασία της ζωής και την εγγύηση της ασφάλειας του εργαζομένου στον εργασιακό του χώρο κατά την διεκπεραίωση της εργασίας του.

Η υποχρέωση για πρόνοια δεν αναφέρεται όμως μόνο στα βασικά επίπεδα της ασφάλειας, αλλά προστατεύει και κοινωνικά δικαιώματα, όπως η αναψυχή και το δικαίωμα για την χορήγηση της νόμιμης άδειας του εργαζομένου.

Ένα άλλο κοινωνικό στοιχείο που κατατάσσεται στην υποχρέωση για πρόνοια είναι η διασφάλιση της προσωπικότητας των εργαζομένων στον χώρο της εργασίας τους. Δηλαδή τον διαφυλάσσει από προσβολές στον εργασιακό χώρο (ανεξάρτητα από το υποκείμενο προέλευσής της τυχόν προσβολής), της επαγγελματικής του φήμης κ.τ.λ.. Η μη τήρηση του σεβασμού της προσωπικότητας είναι σημαντικό πρόβλημα και δίνει το δικαίωμα στον εργαζόμενο να προσβάλει τη σύμβαση εργασίας του.

Επίσης στην υποχρέωση για πρόνοια από τον εργοδότη δεν μπορούμε να αποκλίσουμε και την Κοινωνική Ασφάλιση που δικαιούται ο εργαζόμενος από τη νομοθεσία, όπως την πληρωμή των ασφαλιστικών εισφορών κ.α.<sup>7</sup>

### **1.2.5 Η αρχή της ισότητας για τις εργασιακές σχέσεις**

Το 1975 κατοχυρώθηκε συνταγματικά η ισότητα μεταξύ των δύο φύλλων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις ως προς την εργασία. Συγκεκριμένα το άρθρο 4§2

---

<sup>7</sup> Ινστιτούτο εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε Δίκτυο Υπηρεσιών και Συμβουλευτικής εργαζομένων 2012 - 2015 , Σοφία - Άννα Βέργου, "*Η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη*" <http://inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/11/h-upoxrewsh-pronoias-tou-ergodoth.pdf>

καθιέρωσε την ισότητα των δύο φύλων σε όλες τις συνθήκες εργασίας, ενώ το άρθρο 22§1 αφορά την ισότητα στην αμοιβή της εργασίας ανάμεσα στους Έλληνες και τις Ελληνίδες.<sup>8</sup>

Ένα βασικό θέμα που επιρεάζει η αρχή της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων είναι η σχέση που μπορεί να υπάρξει μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καθώς επίσης και η εγγύηση της ελευθερίας στο συνδικαλισμό. Το εργατικό δίκαιο επίσης υλοποίησε την αρχή της διαφοροποιημένης μεταχείρισης. Αυτή δεν επιρεάζει την ισότητα καθώς υπάρχει η εξασφάλιση ενός κατωτάτου ορίου προστασίας, ενώ παρέχονται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις στους νόμους και στις ατομικές συμβάσεις.

Τέλος αξίζει να αναφερθεί ότι ο νομοθέτης απαγορεύεται να συνθέσει νόμο που θα δείχνουν διαφορετική μεταχείριση εκτός εάν υπάρχει αρκετά σημαντικός λόγος.<sup>9</sup>

### 1.2.6 Η εγγύηση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων

Το άρθρο 23 του συντάγματος της Ελλάδος διασφαλίζει την ελευθερία και την ακώλυτη άσκηση του συνδικαλισμού, καθώς επίσης και των δικαιωμάτων που υπάγονται στο συνδικαλισμό, μέσα στα υπαρκτά νομικά πλαίσια. Ένα τέτοιο δικαίωμα αποτελεί η απεργία από τα νόμιμα συνδικάτα για την προώσπιση των εργαζομένων που ανήκουν σ'αυτά.<sup>10</sup>

Το άρθρο 12 του ελληνικού συντάγματος αφορά το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι. Το δικαίωμα αυτό είναι η δυνατότητα των εργαζομένων να συντάσουν μη κερδοσκοπικά σωματεία και ενώσεις. Επίσης κατά κάποιον τρόπο διαφυλάσσει τα σωματεία αναφέροντας ότι για την διάλυσή τους απαιτείται δικαστική απόφαση και δεν αρκεί απλά μία παράβαση. Το κράτος σύμφωνα με το άρθρο 12 οφείλει να τα υπερασπίζεται, να τα εποπτεύει και να φροντίζει για την ανάπτυξή τους.

---

<sup>8</sup> Σύλλογος Εργοστασιαρχών και βιομηχάνων, "Η κατοχύρωση της αρχής της ισότητας στην ελληνική έννομη τάξη"

<sup>9</sup> Ιωάννης Δ.Κουκιάδης, 1955, "Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις", Θεσσαλονίκη

<sup>10</sup> Η βουλή των Ελλήνων, "άρθρο 23 (συνδικαλιστική ελευθερία)"

<http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-23/>

Η συνδικαλιστική ελευθερία όμως αποτελεί ατομικό δικαίωμα των εργαζομένων και προστατεύεται ακόμα και από διεθνείς διατάξεις.<sup>11</sup>

### **1.2.7 Ιστορική αναδρομή στους βασικότερους τομείς των εργασιακών σχέσεων**

Όπως είναι λογικό οι πρώτες εμφανίσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα ιστορικά σημεία των εργασιακών σχέσεων. Έτσι απαραίτητο προς αναφορά όταν μιλάμε για την ιστορία των εργασιακών σχέσεων είναι η δημιουργία του πρώτου σωματείου στην Ελλάδα, το οποίο έγινε στη Σύρο το 1879 από τους εργάτες των ναυπηγείων, με σκοπό την βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Όσον αφορά την πρώτη συννομοσπονδία οργανώσεων στην Ελλάδα βλέπουμε την ίδρυση της Γενικής Συννομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε) ΤΟ 1918.<sup>12</sup>

Φυσικά άξιο προς αναφορά είναι η εμφάνιση του συνδικαλισμού στο δημόσιο τομέα, όπου παρατηρούμε τις πρώτες οργανώσεις δημοσίων υπαλλήλων το 1850-1900. Στη συνέχεια γύρω στο 1870 - 1880 υπήρξε η ίδρυση των πρώτων ομοσπονδιών, ενώ το 1926 ιδρύεται η πρώτη συννομοσπονδία δημοσίων υπαλλήλων (Συννομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων Ελλάδος Σ.Δ.Υ.Ε).

Η διδακτορία όμως πολέμησε πολύ αυστηρά τον δημόσιο συνδικαλισμό και είχε ως αποτέλεσμα την διάλυση των τότε οργανώσεων αλλά υπήρξε αντίδραση των δημοσίων υπαλλήλων δημιουργώντας την Κ.Π.Ε παράνομα, η οποία δρά έως το 1944.

Με τη συμφωνία της Βάρκιζας το 1945 παρατηρείτε τεράστια οργανωτική δραστηριότητα λόγω της θέσπισης της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Αρκετά από τις νεοιδρυθέντες οργανώσεις και ομοσπονδίες συσπειρώνονται στην Κ.Π.Ε., αλλά άλλες οργανώσεις συντονίζονται για την δημιουργία της Α.Δ.Ε.Δ.Υ (Ανώτατη Διοίκηση

---

<sup>11</sup> Η βουλή των Ελλήνων, "άρθρο 12 (Δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι)"

<http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-12/>

<sup>12</sup> Ινστιτούτο εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. - Α.Δ.Ε.Δ.Υ., Νίκος Παλαιολόγος, "Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα" [http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_24.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_24.pdf)

Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων). Στη συνέχεια η Κ.Π.Ε. και η Α.Δ.Ε.Δ.Υ συγχωνεύουν τα μέλη τους για να ξανασυγκροτήσουν την Σ.Δ.Υ.Ε..<sup>13</sup>

Τέλος άξια στιγμή του συνδικαλισμού αποτέλεσε το 1864 με το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι να θεσπίζεται συνταγματικά.

### **1.2.8 Ιστορική εξέλιξη Εργασιακών Σχέσεων βάση των Σχετικών Νομοθετικών Ρυθμίσεων**

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα απαριθμήσουμε τους βασικούς νόμους που συνέβαλαν στην εκπλήρωση βασικών εργατικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα από το 1930 και μετά.

Περί αδειών, ο ΑΝ. 539/1945 άρθρο 3 αναφέρεται στην πλήρη τήρηση των αποδοχών των εργαζομένων κατά την άδειά τους συμπεριλαμβανομένων και των επιδομάτων που δικαιούνται. Ο ίδιος νόμος στο άρθρο 5 ήταν και ο πρώτος που επιβάλλει κυρώσεις στην περίπτωση της μη τήρησης των νομίμων αδειών στους εργοδότες. Η νομοθέτηση των πρώτων συνδικαλιστικών αδειών έγινε με το Ν.1264/1982 ο οποίος ρητά αναφέρει την υποχρέωση των εργοδοτών να διευκολύνει τους εκπροσώπους των πρωτοβάθμιων σωματείων στα δευτεροβάθμια, τα μέλη των εκτελεστικών επιτροπών και των διοικητικών συμβουλίων.

Όσον αφορά τις αργίες που δικαιούνται οι εργαζόμενοι, το Β.Δ. 748/1966 καθόριζε ως ημέρες υποχρεωτικής αδείας την 25η Μαρτίου, την δεύτερη ημέρα της εορτής του Πάσχα, την ημέρα της κοίμησης της Θεοτόκου, και την ημέρα της γεννήσεως του Χριστού. Επιπλέον ως προαιρετικές άδειες αναφέρονται οι 28η Οκτωβρίου και η 1η Μαΐου. Το άρθρο 2 του συγκεκριμένου βασιλικού διατάγματος εξαιρεί γεωργούς, κτηνοτρόφους, οικογενειακά μέλη των επιχειρήσεων εφόσον αυτά δεν φέρονται δημόσια κ.α..

Για την ασφάλεια και την τήρηση βασικών κανόνων ασφαλείας στους εργασιακούς χώρους ο Ν. 1568/1985 υποχρέωνε τους εργοδότες να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να διαφυλάσσεται η ασφάλεια των εργαζομένων και των τρίτων

---

<sup>13</sup> Α.Δ.Ε.Δ.Υ., "Ιστορική Ανασκόπηση - Συνοπτική Ιστορική Αναδρομή της Οργανωτικής Ανάλυσης του Δημοσιοϋπαλληλικού Κινήματος" <http://adedy.gr/istoriki-anaskopisi/>

προσώπων που βρίσκονται στους εργασιακούς χώρους, να τηρεί τους υγειονομικούς κανονισμούς, να ενημερώνει το προσωπικό για τους κινδύνους της αντίστοιχης εργασίας κ.ο.κ.. Επίσης το συγκεκριμένο άρθρο θέτει και υποχρεώσεις στην μέριμνα και στους εργαζομένους όπως να εφαρμόζονται οι κανόνες υγιεινής, να λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα προστασίας τους και να παρακολουθούν τα αντίστοιχα σεμινάρια ενημέρωσης για την ασφάλειά τους.

Όσον αφορά τον συνδικαλισμό στις εργασιακές σχέσεις, η νομοθεσία νομιμοποιεί και δίνει στους εργαζομένους το δικαίωμα της απεργίας με το Ν. 1264/1982 για την προάσπιση των κοινωνικοοικονομικών τους συμφερόντων στο άρθρο 19. Στον ίδιο νόμο στο άρθρο 22 απαγορεύει την πρόσληψη απεργοσπαστών κατά την περίοδο απεργιών και γενικότερα απαγορεύει την ανταπεργία. Επίσης ο Ν.1264/1982 πέρα από αυτά τα δικαιώματα εκφράζει ποικίλλους τρόπους ώστε να επιτευχθούν τα δικαιώματα και οι ελευθερίες που απαιτεί το "συνδικαλιζέσθαι", όπως η προφύλαξη των συνελύσεων με αστυνομική παρέμβαση, για την προάσπιση των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Τέλος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ο Ν. 1876/1990 με το άρθρο 15 ορίζει ότι για την διαδικασία της μεσολάβησης έχουν δικαίωμα επικάλεσής της και οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, καθώς περιγράφει τον τρόπο και την διαδικασία της. Σχετικά με την διαιτησία ο ίδιος νόμος ορίζει στο άρθρο 16 ότι μπορούν να προσφύγουν σε αυτοί τα μέρη των συλλογικών διαφορών σε οποιοδήποτε στάδιο της διαπραγμάτευσής τους αρκεί να υπάρχει συμφωνία τους, καθώς επίσης της ορίζει και καταναγκαστικό χαρακτήρα.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Νομική βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), Διατάξεις [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?page\\_id=4](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?page_id=4)

## 1.3 Θεωρίες για τις εργασιακές σχέσεις

### 1.3.1 Η θεωρία του Fr.Taylor

Ο Fr. Taylor είναι ο "πατέρας" της επιστημονικής διοίκησης. Ο Taylor προσπάθησε να μελετήσει και στη συνέχεια να βελτιστοποιήσει την εργασία με σκοπό την αυξημένη παραγωγικότητα. Επίσης είχε τη θεωρία ότι οι εργάτες και οι αντίστοιχες διοικήσεις τους πρέπει να συνεργάζονται για να αυξηθεί η παραγωγικότητα. Αυτό ήταν πολύ διαφορετικό από την ως τότε αντίληψη που κυριαρχούσε στην παραγωγή.

Η δημοσίευση των τοποθετήσεών του Fr. Taylor έγιναν το 1911 με την εργασία του "Επιστημονική οργάνωση της εργασίας" και στην συνέχεια καθιερώθηκε ως ο πατέρας της επιστημονικής διοίκησης. Τα κύρια χαρακτηριστικά των θέσεών του ήταν:

- A) Η ανάπτυξη της επιστήμης σε κάθε στοιχείο της εργασίας και η αντικατάσταση της άκρως μεθοδοποιημένης εργασίας από αυτήν .
- B) Η επιστημονική επιλογή των εργαζομένων, καθώς επίσης και η εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων.
- Γ) Η ανάγκη για συνεργασία των επιστημονικών στελεχών και των υφισταμένων για την επίτευξη των νέων επιστημονικών μεθόδων στην εργασία.
- Δ) Καλύτερη κατανομή των ευθυνών μεταξύ των διοικητικών στελεχών και των εργαζομένων, ώστε οι πρώτοι να προγραμματίζουν και να εποπτεύουν και οι δεύτεροι να εκτελούν.
- E) Ανάπτυξη της συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων αντί του έως τότε ατομικισμού προκειμένου να επιτευχθούν οι εκάστοτε στόχοι.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Cristina M. Giannantonio Ph.D., 2011 Amy E. Hurley - Hanson Ph.D., "*Journal of Business and Management*" Vol 17 no. 1 [http://www.chapman.edu/business/\\_files/journals-and-essays/jbm-editions/jmb-vol-17-01.pdf](http://www.chapman.edu/business/_files/journals-and-essays/jbm-editions/jmb-vol-17-01.pdf)



### 1.3.2 Η θεωρία X και Ψ του McGregor

Ο Douglas McGregor στο βιβλίο του "The Human side of Enterprise" ανέλυσε την θεωρία X και Ψ η οποία αναφέρεται σε 2 είδη εργαζομένων.

Η θεωρία X φέρει τον μέσο εργαζόμενο να συμπεριφέρεται με τους εξής τρόπους:

A) Να απεχθάνεται την δουλειά και να προσπαθεί να την αποφύγει.

B) Να έχει την ανάγκη να τον ελέγχουν και να τον απειλούν για να εργαστεί σωστά και παραγωγικά.

Γ) Να αποφεύγει τις ευθύνες, και ανταυτού να έχει ανάγκη μόνο το αίσθημα της ασφάλειας στην εργασία του.

Αντιθέτως η θεωρία Ψ μας δείχνει μια άλλη ομάδα εργαζομένων με τελίως διαφορετικό κώδικα συμπεριφοράς και ηθικής απέναντι στις αρμοδιότητες και την εργασία τους, καθώς επίσης και στον τρόπο αντιμετώπισής τους.

Ο μέσος εργαζόμενος που ανήκει στην κατηγορία Ψ έχουν την εξής συμπεριφορά:

A) Να αντλεί ηθική ικανοποίηση μέσω της εργασίας του, καθώς θεωρεί λογικό να καταναλώνει φυσική και ψυχική ενέργεια στην εργασία.

B) Να μην χρειάζεται να υπάρχει έλεγχος και αίσθηση τιμωρίας για να αποδώσει ο εργαζόμενος, αλλά αντ' αυτού να μπορεί να ναι παραγωγικός εάν ταυτιστεί με τους στόχους της επιχείρησης.

Γ) Ο μέσος εργαζόμενος αυτής της κατηγορίας, εάν οι απολαβές του καλύπτουν τις βασικές του ανάγκες, μαθαίνει κατά την επίτευξη της εργασίας του και μπορεί να λαμβάνει αμοιβή μέσω των ευθυνών του και την διεκπαιρέωση δύσκολων διεργασιών.

Δ) Έχουν την ικανότητα να επιλύουν προβλήματα με έξυπνους τρόπους, αλλά πολλές φορές αυτή η κατηγορία δεν χρησιμοποιείται σε σωστές θέσεις εργασίας, σύμφωνα με τα προσόντα τους.

Ο McGregor κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η βασική διαφορά των δύο αυτών κατηγοριών δεν είναι άλλη παρά η ικανοποίησή τους από την καριέρα τους. Με λίγα

λόγια οι επιχειρήσεις θα έχουν μεγαλύτερη παραγωγικότητα από τους εργαζομένους τους, εάν τους συμπεριφέρονται ως υπεύθυνα και άξια άτομα.<sup>16</sup>

### 1.3.3 Η θεωρία του Henry Fayol

Ο Fayol ήταν ο πρώτος που ανέπτυξε θεωρίες κυρίως για τους ανώτερους ιεραρχικά στις επιχειρήσεις, και στο πως θα οργανώνουν και θα αλληλεπιδρούν με τους εργαζομένους.

Οι 14 αυτές θέσεις του Fayol για την αντιμετώπιση των ανωτέρων απέναντι στους εργαζομένους είναι οι εξής:

A) Ο σωστός καταμερισμός της εργασίας καθώς και η εξειδίκευση των εργαζομένων οδηγούν στην αποδοτικότητα.

B) Η εξουσία που υπάρχει πρέπει να είναι συνδεδεμένος με την θέση που έχει ο εκάστοτε άνθρωπος.

Γ) Η σημαντικότητα της πειθαρχίας σε μία επιχείρηση.

Δ) Ως προς την ενότητα των εντολών υπάρχει μια αναγκαιότητα να είναι σαφής για να αποφεύγονται οι μπερδευτικές εντολές.

E) Να υπάρχει ενότητα κατεύθυνσης. Δηλαδή ένας ανώτερος να είναι υπεύθυνος για μία ομάδα εργαζομένων ώστε να διαφυλάσσεται η ενότητα και να μην παρεκκλίνει από την κατευθυντήρια γραμμή.

Στ) Να αποφεύγονται τα προσωπικά συμφέροντα των εργαζομένων ώστε να υπερταίρει το κοινό καλό της επιχείρησης.

Z) Πρέπει να υπάρχει δίκαιη αμοιβή της εργασίας μέσα στην επιχείρηση.

H) Η αναγκαιότητα της σαφής ιεραρχικής κλίμακας της επιχείρησης από τον ανώτερο στον κατώτατο ώστε να υπάρχουν και αντίστοιχα σαφείς υποχρεώσεις και εντολές.

---

<sup>16</sup> Angus CF Kwok, 2014, "The Evolution of Management Theories: A Literature Review", Nang Yang business Journal.  
[http://www.ny.edu.hk/web/cht/nang\\_yan\\_business\\_journal/Nang%20Yan%20Business%20Journal/Kwok,%20A.%20C.%20F.,%202014.%20The%20Evolution%20of%20Management%20Theories%20-%20A%20Literature%20Review.pdf](http://www.ny.edu.hk/web/cht/nang_yan_business_journal/Nang%20Yan%20Business%20Journal/Kwok,%20A.%20C.%20F.,%202014.%20The%20Evolution%20of%20Management%20Theories%20-%20A%20Literature%20Review.pdf)

Θ) Η τάξη που χρειάζεται ώστε οι πρώτες ύλες καθώς και οι εργαζόμενοι να βρίσκονται τη σωστή στιγμή στο σωστό μέρος.

Ι) Η δικαιοσύνη που απαιτεί τους εργαζομένους να φέρονται δίκαια στους υφισταμένους τους.

Κ) Η μονιμότητα του προσωπικού είναι αναγκαία ώστε να υπάρχει ψυχολογική σταθερότητα.

Λ) Η ενθάρρυνση και η επιβράβευση των πρωτοπυλίων των εργαζομένων της επιχείρησης.

Μ) Η προώθηση του ομαδικού πνεύματος που δίνει μια αίσθηση ένωσης μεταξύ των προϊσταμένων και των υφισταμένων<sup>17</sup>.

### 1.3.4 Η θεωρία του Elton Mayo

Ο Elton Mayo κατάφερε να αποδείξει την σημαντικότητα των κοινωνικών και ψυχολογικών παραγόντων των εργαζομένων σε σχέση με την παραγωγικότητά τους στην βιομηχανία. Η έρευνα που έκανε με τον Fritz Roethlisberger και τον William Dickson είχε ως αποτέλεσμα να αλλάξει η νοοτροπία απέναντι στην σχέση της παραγωγικότητας και των εργαζομένων. Για παράδειγμα οι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί όταν φέρονται σαν ομάδα και όχι σαν άτομα. Επίσης κατέρριψε την άποψη ότι οι χρηματικές απολαβές αποτελούν το μοναδικό κίνητρο των εργαζομένων, και αντιθέτως έδειξε ότι οι προϊστάμενοι επιρρεάζουν τους εργαζομένους, καθώς επίσης και την αξία της αναγνώρισης της δουλειάς των εργαζομένων.

Όπως είναι λογικό ο Elton Mayo επιρρέασε πολύ σημαντικά την έννοια των ανθρωπίνων πόρων που έχουμε σήμερα στο μυαλό μας, και της έδωσε μια σημαντική ψυχολογική χροιά η οποία είναι άμεσα συνδεδεμένη με την παραγωγικότητα.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Angus CF Kwok, 2014, "The Evolution of Management Theories: A Literature Review", Nang Yang business Journal.

[http://www.ny.edu.hk/web/cht/nang\\_yan\\_business\\_journal/Nang%20Yan%20Business%20Journal/Kwok,%20A.%20C.%20F.,%202014.%20The%20Evolution%20of%20Management%20Theories%20-%20A%20Literature%20Review.pdf](http://www.ny.edu.hk/web/cht/nang_yan_business_journal/Nang%20Yan%20Business%20Journal/Kwok,%20A.%20C.%20F.,%202014.%20The%20Evolution%20of%20Management%20Theories%20-%20A%20Literature%20Review.pdf)

<sup>18</sup> Παπαλεξανδρή-Μπουραντάς, 2003, "Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων", Αθήνα

### 1.3.5 Η επιρροή της Μαρξιστικής θεωρίας

Η εργασία είναι αρχικά συνδεδεμένη στη σχέση των ανθρώπων με τη φύση, αλλά πάντα η κατάληξή της αφορά ανθρώπινες σχέσεις. Ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί τις πρώτες ύλες για να παράγει υλικά αγαθά. Έχοντας ως επίκεντρο την εργασία, δημιουργούνται κοινωνικές σχέσεις με δύο κύρια χαρακτηριστικά, την εργασία και την ιδιοκτησία.

Οι κοινωνικές επιπτώσεις που έρχονται από την εμπορευματοποίηση της εργασίας και από τον ταξικά δομημένο καταμερισμό του πλούτου, προβληματίζει την φιλοσοφία από την εποχή του Αριστοτέλη και του Πλάτωνα. Ο Καρλ Μαρξ όμως δεν έμεινε στον προβληματισμό και ανταυτού σχημάτισε ολόκληρη θεωρία σχετικά με το θέμα της ιδιοκτησίας των μέσων παραγωγής και του κεφαλαίου, καθώς επίσης και μια τελειώς διαφορετική λύση απέναντι στα προβλήματα που δημιουργούνται στην κοινωνία από αυτά.

Εν ολίγοις ο Μαρξ εξέφρασε την άποψη ότι η σχέση εξάρτησης που κυριαρχεί σε όλους τους τρόπους παραγωγής συνδέονται με μία σχέση κυριαρχίας καθώς και μία οικονομική εκμετάλευση του εργαζομένου, στον οποίο παραδοσιακά δεν παραδίδεται η αντίστοιχη παροχή της εργασίας του. Αυτό δημιουργεί προφανώς κοινωνικοοικονομικές ανισότητες εις βάρος των χαμηλότερων τάξεων.<sup>19</sup>

Με βάση τα παραπάνω ο Μαρξ μιλάει για την αναπόφευκτη κατάρρευση του καπιταλισμού και την ανέγερση του σοσιαλισμού που τα ατομικά συμφέροντα θα παραμεριστούν και κύριως σκοπός θα είναι η κρατική οργάνωση η οποία θα εκμεταλεύεται την παραγωγή.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Α.Μητρόπουλος, 1984, "Εργασιακές σχέσεις και Κοινωνικός Μετασχηματισμός", Αθήνα.

<sup>20</sup> Angus CF Kwok, 2014, "The Evolution of Management Theories: A Literature Review", Nang Yang business Journal.

[http://www.ny.edu.hk/web/cht/nang\\_yan\\_business\\_journal/Nang%20Yan%20Business%20Journal/Kwok,%20A.%20C.%20F.,%202014.%20The%20Evolution%20of%20Management%20Theories%20-%20A%20Literature%20Review.pdf](http://www.ny.edu.hk/web/cht/nang_yan_business_journal/Nang%20Yan%20Business%20Journal/Kwok,%20A.%20C.%20F.,%202014.%20The%20Evolution%20of%20Management%20Theories%20-%20A%20Literature%20Review.pdf)

## **2 Ατομικές εργασιακές σχέσεις**

### **2.1 Συμβάσεις εργασίας.**

#### **2.1.1 Ορισμός σύμβασης εργασίας**

Σύμφωνα με τον αστικό κώδικα (άρθρο 648 παρ.1) σύμβαση εργασίας ονομάζουμε την συμφωνία μεταξύ ενός προσώπου που αποδέχεται την υποχρέωση για παροχή εργασίας υπό ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα σε ένα δεύτερο πρόσωπο, ο οποίος αναλαμβάνει την υποχρέωση καταβολής του συμφωνημένου μισθού.

Εξ' ορισμού της σύμβασης εργασίας αντιλαμβανόμαστε ότι μια σύμβαση εργασίας αποτελείται από 2 πρόσωπα (εργαζόμενο και εργοδότη). Από το άρθρο 1 του ν 3239/1955 προκύπτει ότι εργοδότης μπορεί να θεωρείται κάθε νομικό ή φυσικό πρόσωπο, συμπεριλαμβανομένου του δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, που με βάση σχέσης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, χρησιμοποιεί την εργασία ενός ή παραπάνω φυσικών προσώπων.<sup>21</sup>

#### **2.1.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει, όταν οι συμβαλλόμενοι μέσω συμφωνίας, αποβλέπουν στην παροχή εργασίας του εργαζομένου, άνευ περαιτέρω ευθύνης του στο τελικό αποτέλεσμα της εργασίας του, αλλά με οδηγίες του εργοδότη ως προς τον τόπο, χρόνο και τρόπο. Οι οδηγίες αυτές αποτελούν δέσμευση του εργαζομένου και υποχρεούται να δέχεται τον έλεγχο της εκτέλεσης της εργασίας του καθώς και παρατηρήσεις.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να είναι είτε αορίστου χρόνου είτε ορισμένου.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Αντωνία Ευθυμιάτου - Πουλάκου, 2007, "*Εργατικό Δίκαιο*", ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ

<sup>22</sup> Ε. Δημητρακόπουλου, 1981, "*Εργατική Νομοθεσία*"

### **2.1.3 Η περίπτωση της ανήθικης σύμβασης εργασίας**

Στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας αντιβαίνει τα χρηστά ήθη, τότε η σύμβαση χαρακτηρίζεται ανήθικη.<sup>23</sup> Τα χρηστά ήθη αποτελούν μια αόριστη νομική έννοια που αφορούν τα ατομικά δικαιώματα (κοινωνικά και πολιτικά) ανάλογα με τις αντιλήψεις του μέσου κοινωνικού ανθρώπου όσων αφορά τα κοινωνικά ζητήματα, ενώ τα πολιτικά δικαιώματα καθορίζονται από το νόμο.<sup>24</sup> Η ανήθικη σύμβαση εργασίας ακυρώνεται αυτομάτως.

### **2.1.4 Διάκριση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και μη**

Όπως προαναφέραμε, η σύνδεση της εξαρτημένης εργασίας είναι άμεση με την δέσμευσή του στο χρόνο, στον τόπο καθώς και στον τρόπο σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη του εργαζομένου. Εάν όμως δεν υπάρχει ζήτημα δέσμευσής του από τις οδηγίες του εργοδότη στα παραπάνω, τότε δεν μιλάμε για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Μία από τις περιπτώσεις αυτές αποτελεί η μίσθωση των ανεξάρτητων υπηρεσιών ή ακόμα και η σύμβαση έργου. Εν ολίγοις στη σύμβαση μη εξαρτημένης εργασίας, ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται στην πιστή ακολούθηση των εργοδοτικών εντολών αλλά στην ουσία κρίνεται σχετικά με το τελικό αποτέλεσμα.<sup>25</sup>

### **2.1.5 Τα μέρη της σύμβασης εργασίας**

Α) Εργαζόμενος: ονομάζουμε οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο που απασχολείτε από έναν εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. Αξίζει να αναφερθεί ότι

---

<sup>23</sup> Κ. Λαναράς, 2013, "Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική Εφαρμογή - Νομολογία - Ερμηνεία", ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ

<sup>25</sup> Δικηγορική Εταιρεία Ιάσον Σκουζός + Συνεργάτες, 08/07/2012, "Διάκριση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών", <http://www.taxlaw.gr/el/idika-themata/270-distinction-labor-contract>

συμπεριλαμβάνουμε και τους μαθητευόμενους και τους ασκούμενους, αλλά όχι το οικιακό προσωπικό.

Β) Εργοδότης: είναι το κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που απασχολεί εργαζόμενο με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ενώ παράλληλα έχει την ευθύνη για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης - εκμετάλλευσης.<sup>26</sup>

### **2.1.6 Οι συμβάσεις εργασίας με βάση τη διάρκειά τους**

Α) Σύμβαση αορίστου χρόνου: Η σύμβαση αορίστου χρόνου είναι αυτή που δεν έχει συμφωνηθεί ημερομηνία της λήξης της από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Συνήθως οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται υπό αυτούς τους όρους καλούνται να καλύψουν μόνιμες ανάγκες της επιχείρησης.

β) Σύμβαση ορισμένου χρόνου: Όταν καθορίζετε το χρονικό διάστημα της εργασίας που θα παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε, τότε υπάρχει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Αυτό το είδος της σύμβασης συναντάτε όταν μια επιχείρηση έχει ανάγκη να καλύψει συγκεκριμένα πόστα που χρειάζονται αναπλήρωση για συγκεκριμένο διάστημα (π.χ. κενό θέσεως λόγω άδειας εργαζομένου) ή για εποχιακές ανάγκες (π.χ. παραθαλάσσιο ξενοδοχείο σε καλοκαιρινή περίοδο).

### **2.1.7 Ανάλυση συμβάσεων ορισμένου - αορίστου χρόνου**

Η σύμβαση αορίστου χρόνου συμφέρει τον εργαζόμενο διότι του παρέχει ασφάλεια ως προς την εργασία του εφόσον δεν υπάρξει λόγος να απολυθεί σε αντίθεση με την σύμβαση ορισμένου χρόνου η οποία αποτελεί ένα είδος παροδικής εργασίας.

Θεωρώντας ευνόητο το γεγονός ότι τον εργοδότη τον συμφέρει να συνάπτει συμβάσεις ορισμένου χρόνου με τους εργαζομένους του, η νομολογία (Ν. 2112/1920 άρθρο 8) ορίζει ότι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες δεν

---

<sup>26</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ, 02/06/2010, Αρ. Φύλλου 84, άρθρο 3  
[http://www.elinyae.gr/el/lib\\_file\\_upload/84a\\_10.1275640659265.pdf](http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/84a_10.1275640659265.pdf)

δικαιολογούν τον χρόνο εργασίας σε σχέση με τη φύση της σύμβασης, εξομοιώνονται με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 164/2004 απαιτείται αντικειμενικός λόγος για ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα.<sup>27</sup>

Όταν δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος για την ανανέωση της σύμβασης και η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων υπερβαίνει τα 3 έτη, τότε θεωρείται ότι η συγκεκριμένη σύμβαση εξυπηρετεί διαρκείς ανάγκες του δημοσίου και εξομοιώνετε με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Για τον ιδιωτικό τομέα το ΠΔ 180/2004 αναφέρει πως για την ανανέωση πρέπει να αναγράφετε στην συμφωνία ο αντικειμενικός λόγος της ανανέωσης εκτός και αν η ανανέωση της σύμβασης είναι καθαρά ευκαιριακός (λιγότερο απο 10 ημέρες.) Επίσης στο ΠΔ 180/2004 αναγράφετε ότι εάν στο χρονικό διάστημα 2 ετών οι ανανεώσεις υπερβαίνουν τις 3, τότε η σύμβαση εξομοιώνετε με μια εννιαία σύμβαση αορίστου χρόνου.<sup>28</sup>

## 2.2 Ο μισθός

### 2.2.1 Ορισμός μισθού

Με την έννοια του μισθού εννοούμε κάθε παροχή στον εργαζόμενο για την προσφορά της εργασίας του. Αυτές οι παροχές είναι τακτικές και μόνιμες απο τον εργοδότη, και υπολογίζονται είτε βαση της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου και του εργοδότη, είτε βαση των συλλογικών συμβάσεων, της νομοθεσίας ή της

---

<sup>27</sup> Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ: Δικτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Σταμάτη Άντα - Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης, "Εργασιακά θέματα Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας - Δοκιμαστική Περίοδος Διαδοχικές συμβάσεις"

[http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/simvaseis\\_orisμένου\\_kai\\_aoristου\\_xronou\\_diadoxikes.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/simvaseis_orisμένου_kai_aoristου_xronou_diadoxikes.pdf)

<sup>28</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ, 23/08/2014, Αρ Φύλλου 160 <http://www.poeota.gr/download/P.D.180-2004.pdf>



κρατούσας συνήθειας εάν δεν υπάρξει συγκεκριμένη συμφωνία μεταξύ των δύο μερών (εργαζόμενου - εργοδότη).<sup>29</sup>

## 2.2.2 Μορφές αμοιβής εργασίας

Όπως αναφέραμε στον ορισμό των συμβάσεων εργασίας ο εργοδότης, υποχρεούται να καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό στον εργαζόμενο. Ο μισθός μπορεί να καταβληθεί είτε σε χρήμα είτε σε είδος αναλόγως με την συμφωνία των συμβαλλομένων στην σύμβαση εργασίας.

Η αμοιβή της εργασίας του εργαζομένου μπορεί να αποτελείται είτε κατα βάση του χρόνου της εργασίας του είτε σύμφωνα με την απόδοσή του.

Αμοιβή κατά χρόνο υπάρχει όταν δεν μπορεί να προσδιοριστεί η ποσότητα της παραγωγής του σε ποσοτικές μονάδες. Ένα χαρακτηριστικό και σύνηθες παράδειγμα αποτελούν οι υπάλληλοι γραφείου. Όπως είναι αντιληπτό η μονάδα μέτρησης της εργασίας του υπαλλήλου γραφείου μπορεί να προσκομιστεί μονάχα ως προς μονάδα χρόνου (ώρα, ημέρα, μήνας κτλ.) και στην συνέχεια να υπολογιστεί ως ημερομίσθιο, μισθός κ.α.

Στην άλλη περίπτωση όπως προαναφέραμαι υπάρχει η αμοιβή εργασίας σύμφωνα με την απόδοσή του. Σε αυτήν την περίπτωση αμοιβεται ο εργαζόμενος ανάλογα είτε με την ποσότητα της εργασίας του (μέτρο, τεμάχιο κτλ.) είτε κατ' αποκοπή. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί για την επίτευξη ενός έργου (σύμβαση έργου) αντιλαμβανόμαστε ότι ο χρόνος που δαπάνησε, δεν αποτελεί μέρος στην αμοιβή του.<sup>30</sup>

Ο συμφωνημένος μισθός: Αυτή η κατηγορία μισθού καταλογίζεται από τους όρους της σύμβασης εργασίας που έχει συμφωνηθεί μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη. Αξίζει να αναφερθεί ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγράφει στην σύμβαση εργασίας το ποσό της συμφωνημένης αμοιβής της εργασίας καθώς επίσης και "τις πάσης φύσεως αποδοχές" που προσφέρει στον εργαζόμενο καθώς και

---

<sup>29</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων "ΚΕ.ΠΕ.Α.", "Ορισμός μισθού" <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>

<sup>30</sup> Αντωνία Ευθυμιάτου - Πουλάκου, 2007, "Εργατικό Δίκαιο", ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ

"την περιοδικότητα της καταβολής τους". Επίσης μπορούν να συμφωνηθούν και οι όροι ή οι προϋποθέσεις για την μελλοντική αναπροσαρμογή του μισθού του εργαζομένου. Φυσικά τα δύο μέρη της σύμβασης μπορούν να συμφωνήσουν στην καταβολή του μισθού που αναγράφεται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και σύμφωνα με διαιτητικές αποφάσεις, στις οποίες δεν αναφέρεται απαραίτητα ο ίδιος ο εργαζόμενος.

Ο νόμιμος μισθός: Σε αυτήν την κατηγορία κυρίως χρησιμοποιούνται όροι συλλογικών αποφάσεων (εθνικών, ομοιοεπαγγελματικών, κλαδικών κτλ) ή διαιτητικές αποφάσεις για τον υπολογισμό του μισθού του εργαζομένου. Στην ουσία αναφερόμαστε στο κατώτερο όριο του μισθού που επιτρέπεται να λάβει ο εργαζόμενος αναλόγως με την νομοθεσία. Όπως αντιλαμβανόμαστε στον καθορισμό του μισθού αυτού το είδος της εργασίας που εκτελεί ο εργαζόμενος, καθώς και ο κλάδος και το επάγγελμα στο οποίο ανήκει, έχουν καθοριστικό ρόλο. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αναφέρεται ταυτόχρονα σε ποικίλλες συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα χρησιμοποιηθούν τα εργαλεία επίλυσης του ζητήματος "συρροής" συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας.

Ο συνηθισμένος μισθός: Συνηθισμένο μισθό ονομάζουμε τις αποδοχές που καταλαμβάνονται σε μία μάζα εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας, με τα ίδια προσόντα, οι οποίοι προσφέρουν κοινή εργασία, στην ίδια γεωγραφική περιοχή και υπό κοινές συνθήκες. Επομένως ένας καινούριος εργαζόμενος που τηρεί τις παραπάνω προϋποθέσεις πρέπει να λάβει τις αντίστοιχες μισθολογικές παροχές. Όταν ο προσδιορισμός της αμοιβής έχει αφεθεί στην κρίση του εργοδότη, σε περίπτωση αμφιβολίας πρέπει να γίνει με δίκαιη κρίση σύμφωνα με το άρθρο 371 Α.Κ. περί αοριστίας της παροχής. Εάν όμως ο μισθωτός έχει αποδεχτεί τον προσδιορισμό που έγινε μονομερώς από τον εργοδότη δεν ισχύει πλέον η παροχή αοριστίας αλλά συμβατικός καθορισμός της αμοιβής με αποτέλεσμα να μην τίθεται ζήτημα απόληψης του συνηθισμένου μισθού. στον εντοπισμό (κατά το άρθρο 653ΑΚ) του συνηθισμένου ή ειθισμένου μισθού καταφεύγει κανείς μόνο όταν δεν έχει προβλεφτεί συμβατικός μισθός και για οποιονδήποτε λόγο δεν δικαιούται να λάβει κάποιο νόμιμο μισθό για την εργασία (κύρια ή πρόσθετη) που παρέχει ένας εργαζόμενος.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Γιάννης Ληξουριώτης, 2013, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

### 2.2.3 Τακτικές αποδοχές

Τακτικές αποδοχές ονομάζουμε τις αποδοχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι επί μονίμου βάσεως και με τρόπο ομοιόμορφο. Φυσικά όπως καταλαβαίνουμε ο βασικός μισθός ή το βασικό ημερομίσθιο αποτελούν την κύρια τακτική αποδοχή των εργαζομένων.

Άλλες τακτικές αποδοχές αποτελούν διάφορα επιδόματα όπως εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα), κινήσεως, καλής απόδοσης εφόσον καταβάλεται τακτικά όλες τις ημέρες της απασχόλησης, καθώς και όλες τις παροχές σε είδος για την εργασία(π.χ. τροφή, κατοικία κτλ.).<sup>32</sup>

Αξίζει να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τον Ν. 2899/2010 στο δημόσιο τομέα εξαιρούνται όλα τα επιδόματα εκτός από αυτά που αναφέρονται στην οικογενειακή κατάσταση όπως επίσης και αυτά που σχετίζονται με ανθυγιεινό ή επικίνδυνο περιβάλλον εργασίας.<sup>33</sup>

### 2.2.4 Επιδόματα

Υπάρχουν πολλών ειδών επιδόματα αλλά μπορούμε να τα ταξινομήσουμε σε δύο μεγάλες κατηγορίες σύμφωνα με το ποιός οφείλει να τα παραδώσει στον εργαζόμενο.

Επιδόματα που χορηγούνται από τον εργοδότη:

Αποτελούν πρόσθετη αμοιβή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για την εργασία του και συνήθως προσφέρονται λόγω αναγραφής τους σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή αναφοράς σε διαιτητική απόφαση. Παρακάτω θα αναφέρουμε και θα αναλύσουμε συνοπτικά τα κυριότερα από αυτά.

Οικογενειακό επίδομα: Αυτό αποτελείται από το επίδομα γάμου (συζύγου) και το επίδομα τέκνων. Από το 1989 το επίδομα γάμου το διακινούνται όλοι οι εργαζόμενοι

---

<sup>32</sup> Αντωνία Ευθυμιάτου - Πουλάκου, 2007, "Εργατικό Δίκαιο", ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ

<sup>33</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ, 17/12/2010, Αρ. Φύλλου 212, άρθρο 2 [http://constitutionalism.gr/site/wp-content/mgdata/pdf/\\_9d3\\_ce\\_9d389910epeigontametra.pdf](http://constitutionalism.gr/site/wp-content/mgdata/pdf/_9d3_ce_9d389910epeigontametra.pdf)

που υπάγονται στον ιδιωτικό τομέα και είναι παντρεμένοι, καθώς επίσης από τότε το δικαιούνται οι άγαμοι γονείς, οι διαζευγμένοι καθώς επίσης και τα άτομα που βρίσκονται σε κατάσταση χηρείας. Ανέρχεται στο ποσοστό του 5% του βασικού μισθού ή ημερομισθίου του εργαζομένου που αναφέρεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση. Οι εργαζόμενοι που δεν υπάγονται σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις δικαιούνται το 5% του βασικού μισθού που καθορίζεται στην πιο πρόσφατη εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Το επίδομα τέκνων όμως χορηγείται μόνο όταν προβλέπεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή από τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών. Όταν χορηγείται από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση το ύψος του αποτελεί το 5% του βασικού μισθού για κάθε τέκνο. Εάν όμως χορηγείται από τον Δ.Α.Ο.Ε.Μ υπολογίζεται και καταβάλετε μία φορά το χρόνο. Το ύψος του εξαρτάται από τον αριθμό των τέκνων και τον μισθό του εργαζομένου.

**Επίδομα πολυετίας:** Χορηγείται πάνω στον βασικό μισθό συνήθως κάθε τριετία ή πενταετία. Αποτελεί τακτικές αποδοχές του εργαζομένου και προβλέπεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις.

**Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας:** Το δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε ανθυγιεινή εργασία, σύμφωνα με τους καθορισμούς των συλλογικών συμβάσεων, των διαιτητικών αποφάσεων και των διαφόρων σχετικών εγκυκλίων του Ι.Κ.Α..

**Επίδομα διαχειριστικών λαθών:** Παρέχεται σε άτομα που διαχειρίζονται χρήματα, όπων π.χ. ταμίες και εισπράκτορες. Αναφέρεται στις αντίστοιχες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις.

**Επίδομα θέσης:** Το επίδομα αυτό αναφέρεται στην θέση και όχι άμεσα στον εργαζόμενο και ρυθμίζεται από τον κανονισμό εργασίας. Δικαιούχος του επιδόματος αυτού φυσικά είναι το άτομο που εργάζεται στην συγκεκριμένη θέση, η οποία συνήθως απαιτεί μεγάλες ευθύνες και είναι ιεραρχικά ψηλή.

**Επιστημονικό επίδομα:** Δικαιούχοι του επιστημονικού επιδόματος είναι οι πτυχιούχοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης με βάση των αντίστοιχων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, ή και άλλες διατάξεις.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Αντωνία Ευθυμιάτου - Πουλάκου, 2007, "Εργατικό Δίκαιο", ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ

## 2.3 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

### 2.3.1 Η έννοια της ευελιξίας

Η ευελιξία μπορεί να πάρει πάρα πολλές εννοιολογικές σημασίες. Αυτό συμβαίνει διότι η ευελιξία μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν όρος τόσο στις εργασιακές σχέσεις όσο ακόμα και στην οργάνωση μιας επιχείρησης. Ως προς τις μορφές απασχόλησης, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ευελιξία αναφέρεται στις μορφές απασχόλησης που ενώ αποτελούν εξαρτημένη εργασία, υπάρχει μία τουλάχιστον παράμετρος που παρεκκλίνει από το τυπικό μοντέλο της εργασίας. Οι παράμετροι αυτοί μπορεί να είναι: το ωράριο εργασίας, ο τρόπος πληρωμής, η διάρκεια της σύμβασης κτλ..

Οι επιχειρήσεις θα μπορούσαμε να πούμε ότι χρησιμοποιούν δύο ειδών ευελιξίες, είτε αυτόνομα, είτε συνδιαστικά μεταξύ τους.

Το πρώτο είδος είναι η αριθμητική (ή συμβατική) ευελιξία. Αυτή αφορά την δυνατότητα της επιχείρησης να μπορεί να αυξομειώσει εύκολα τον αριθμό, τον τρόπο πληρωμής, την γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων.

Αντίθετα, η επιχείρηση μπορεί να χρησιμοποιήσει την λειτουργική ευελιξία, η οποία αναφέρετε στην ανάπτυξη των πρωτοβουλιών και δεξιοτήτων των εργαζομένων, καθώς επίσης και τις καλύτερες εσωτερικές εργασιακές σχέσεις.

### 2.3.2 Παραδείγματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Όπως αναφερθήκαμε και στο προηγούμενο υποκεφάλαιο, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο του εργασιακού μοντέλου. Οι πιο διαδεδομένες μορφές απασχόλησης που μπορούμε να χαρακτηρίσουμε ευέλικτες είναι:<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, Inter college, Μάρτιος 2006, "Εκθεση διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που

- Η μερική απασχόληση: Ο εργαζόμενος και ο εργοδότης έχουν το δικαίωμα να συνάψουν ατομική σύμβαση εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, που το ωράριό της να είναι μικρότερο της πλήρους απασχόλησης (8 ώρες/μέρα).<sup>36</sup>
- Η προσωρινή απασχόληση: Αποτελεί την εργασία του εργαζομένου που παρέχεται σε έναν δεύτερο εργοδότη (έμμεσο), για περιορισμένη χρονική διάρκεια. Ο εργαζόμενος συνάπτει σύμβαση είτε αορίστου χρόνου είτε ορισμένου χρόνου με τον άμεσο εργοδότη.<sup>37</sup>
- Δανεισμός εργαζομένων: Η σύμβαση δανεισμού συνήθως συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη του εργαζομένου και ενός τρίτου με σκοπό τον δανεισμό του σ' αυτόν. Φυσικά ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στον τρίτο. Ο εργοδότης παραμένει ο ίδιος για τον εργαζόμενο, καθώς έχει ακόμα τις υποχρεώσεις της αρχικής σύμβασης, αλλά ο εργαζόμενος οφείλει να λειτουργεί κατ' εντολήν του τρίτου. Ο δανεισμός των εργαζομένων παρατηρείται ανάμεσα σε συνδεδεμένους ομίλους επιχειρήσεων (γνήσιος δανεισμός) αλλά κυρίως γίνεται κατ' επιχείρησιν δανεισμός (μη γνήσιος δανεισμός), δηλαδή από εταιρείες που το αντικείμενο της εργασίας τους είναι ο ίδιος ο δανεισμός.<sup>38</sup>

---

εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο" στο πλαίσιο του έργου "ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ".

[http://www.eveliktes.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/\\$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf](http://www.eveliktes.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf)

<sup>36</sup>Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων "ΚΕ.Π.Ε.Α.", "Ορισμός Μερικής Απασχόλησης" <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=208>

<sup>37</sup>Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, Inter college, Μάρτιος 2006, "Εκθεση διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο" στο πλαίσιο του έργου "ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ".

[http://www.eveliktes.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/\\$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf](http://www.eveliktes.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf)

<sup>38</sup> Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, Σταμάτη Άντα, Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης, "Δανεισμός Εργαζόμενου" [http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/daneismos\\_ergazomenou.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/daneismos_ergazomenou.pdf)

- Εργασία με το κομμάτι (Φασόν): Αναφέρεται στην ποιοτική ευελιξία της παραγωγής. Σε αυτήν την κατηγορία ο εργαζόμενος πληρώνεται αναλόγως με την ποσότητα της παραγωγής του, χρησιμοποιώντας είτε τα δικά του μέσα, είτε του εργοδότη.
- Τηλεργασία: Αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα επηρεασμού της εξέλιξης της πληροφορικής και των επικοινωνιών στην εποχή μας. Σε αυτήν ο εργαζόμενος καλείται να διεκπερώσει την εργασία του από το σπίτι του, μέσω αποκεντρωμένων δομών (τηλεκέντρων), ή μέσω της αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών σε περίπτωση που ο εργαζόμενος βρίσκεται διαρκώς σε κίνηση (όπως π.χ. ο εμπορικός αντιπρόσωπος).<sup>39</sup>
- Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών: Σ' αυτήν την περίπτωση ο παρέχον της εργασίας δεν ελέγχεται και εποπτεύεται από τον εργοδότη, για την συμμόρφωση και πιστή τήρηση των εντολών του εργοδότη. Η εργασία αυτή διαρκεί είτε για βραχύ είτε για μακρύ χρονική διάρκεια και συνήθως μισθώνεται είτε κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας είτε σύμφωνα με τον χρόνο είτε με αποκοπή.
- Σύμβαση μισθώσεως έργου: Υπάρχει όταν η συμφωνία μεταξύ δύο προσώπων, αποβλέπει στην επίτευξη ενός συμφωνηθέντου έργου. Η ολοκλήρωση του έργου αυτού αποφέρει σε αυτόματη λήξη της σύμβασης. Επομένως η σύμβαση έργου δεν μισθώνεται ως προς τον χρόνο εργασίας, αλλά ως προς το έργο αυτό καθ'αυτό ανεξαρτήτως του χρόνου υλοποίησής του.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup>Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, Inter college, Μάρτιος 2006, "Εκθεση διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο" στο πλαίσιο του έργου "ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ".

[http://www.evelikt.es.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/\\$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf](http://www.evelikt.es.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf)

<sup>40</sup> Ε. Δημητρακόπουλου, 1981, "Εργατική Νομοθεσία", Αθήνα

## 3 Συλλογικές εργασιακές σχέσεις

### 3.1 Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας

#### 3.1.1 Ορισμός συλλογικής σύμβασης εργασίας

Μια συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ ενός μεμονωμένου εργοδότη ή και συνδικαλιστικής οργάνωσης εργοδοτών, και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. Η συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζει τους όρους και τις συνθήκες της εργασίας των εργαζομένων και γενικότερα ασχολείται με οτιδήποτε αφορά τις σχέσεις εργασίας σε μαζικό επίπεδο.<sup>41</sup>

#### 3.1.2 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

- Εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες αφορούν τους εργαζομένους ολόκληρης της χώρας.
- Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αφορούν τους εργαζομένους συναφών εκμεταλεύσεων σε ορισμένες περιοχές της Ελλάδας ή και ολόκληρης της χώρας.
- Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αυτές αναφέρονται σε άτομα που εργάζονται στην ίδια επιχείρηση.
- Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, οι οποίες αφορούν τα άτομα που απασχολούνται σε ορισμένα επαγγέλματα στην χώρα.

---

<sup>41</sup>Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, "Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας" <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>



- Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σε αυτές ανήκουν οι εργαζόμενοι ορισμένων επαγγελμαμάτων σε συγκεκριμένες περιοχές της Ελλάδας (πόλεις ή περιφέρειες).<sup>42</sup>
- Συλλογικές συμβάσεις εργασίας ομίλων επιχειρήσεων. Αφορά εργαζομένους που ανήκουν σε όμιλο επιχειρήσεων, είτε απασχολούνται στην μητρική εταιρεία είτε απασχολούνται σε θυγατρικές επιχειρήσεις του ομίλου. Ο Νόμος 1876/1990 δεν δηλώνει ρητά την ύπαρξη αυτού του είδους συλλογικής σύμβασης εργασίας, αλλά είναι λογικό να υπάρχει η δυνατότητα σύναψής της από την πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και από τις εταιρείες του ομίλου ή από τη μητρική επιχείρηση.<sup>43</sup>  
(Νόμος 1876/1990 άρθρο 3 παρ. 1)

### 3.1.3 Καταγγελία συλλογικών συμβάσεων

Από το νόμο 1867/1990, άρθρο 12 παράγραφος 1 και 2, η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί υπό συγκεκριμένους όρους, ανάλογα με το είδος της σύμβασης (αορίστου χρόνου ή ορισμένου). Οι αορίστου χρόνου συλλογικές συμβάσεις μπορούν να καταγγελθούν μετά από το πρώτο έτος από την έναρξη τους. Αντίθετα η συλλογική σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί ένα χρόνο πριν την λήξη της, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου οι όροι της εργασίας έχουν υποστεί σημαντικές αλλαγές από την περίοδο όπου υπογράφηκε η σύμβαση. Την δυνατότητα για καταγγελία την έχουν και οι τα δύο μέρη της σύμβασης (εργαζόμενοι - εργοδότης) αρκεί να προϋποθέτονται οι παραπάνω όροι.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Γιάννης Ληξουργιώτης, 1992, "Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις", ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, ΑΘΗΝΑ - ΚΟΜΟΤΗΝΗ.

<sup>43</sup> Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, "Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας" <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>

<sup>44</sup> Γιάννης Ληξουργιώτης, 1992, "Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις", ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, ΑΘΗΝΑ - ΚΟΜΟΤΗΝΗ

## 3.2 Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις

Σωματείο ή συνδικαλιστική οργάνωση ονομάζουμε την ένωση τουλάχιστον είκοσι μισθωτών μιας επιχείρησης ή ενός κοινού κλάδου οικονομίας με σκοπό την υπεράσπιση των συμφερόντων τους.<sup>45</sup> Ο Ν. 1264/1982 ορίζει ως στοιχεία συγκρότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων τα εξής:

- A) Την ελεύθερη βούληση όλων των μελών της οργάνωσης ώστε να συστήνεται συλλογικός φορέας εκπροσώπησης.
- B) Οι οργανώσεις πρέπει να αποτελούνται από μισθωτούς που απασχολούνται με εξαρτημένη σχέση εργασίας.
- Γ) Την αναγκαιότητα η συνδικαλιστική οργάνωση να έχει χαρακτήρα σωματείου.
- Δ) Ο κύριος στόχος τους να είναι η διαφύλαξη και η προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων και δικαιωμάτων των προσωπώντων μισθωτών.<sup>46</sup>

### 3.2.1 Η έννοια της συνδικαλιστικής αυτονομίας

Συλλογική αυτονομία ονομάζουμε την ιδιότητα που έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών να διαπραγματευτούν τους όρους της εργασίας και να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες έχουν νομική υπόσταση και άμεσα δεσμευτικό χαρακτήρα στα άτομα που αναφέρονται. Σύμφωνα με το άρθρο 23 του συντάγματος η συλλογική αυτονομία απαιτεί έκφραση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

---

<sup>45</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων "ΚΕ.Π.Ε.Α.", "Τι είναι Σωματείο - τύπος Σωματείου" <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=252>

<sup>46</sup> Mike Leat, Γιάννης Κουζής - Θεόδωρος Κουτρούκης, 2009, "Εργασιακές σχέσεις Μια επιστημονική προσέγγιση", ΚΡΙΤΙΚΗ

### **3.2.2 Ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων και νομική προσωπικότητα**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για να ιδρυθούν και να έχουν νομική προσωπικότητα πρέπει να αποτελούνται από τουλάχιστον είκοσι εργαζόμενους που ασκούν κοινό επάγγελμα, κοινό κλάδο ή απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση - εκμετάλλευση. Οι τουλάχιστον είκοσι αυτοί μισθωτοί ονομάζονται ιδρυτικά μέλη της οργάνωσης. Στη συνέχεια τα ιδρυτικά μέλη οφείλουν να ιδρύσουν ένα πενταμελές προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο λαμβάνει την ευθύνη της σύστασης ενός σχεδίου του καταστατικού. Για να θεωρηθεί έγκυρο το καταστατικό αυτό πρέπει να εγκριθεί από την πλειοψηφία των ιδρυτικών μελών. Η τελευταία προϋπόθεση για να υπάρχει εγκυρότητα στην ίδρυση του σωματείου και να αποκτήσει νομική προσωπικότητα είναι η τήρηση ορισμένων βιβλίων όπως είναι το μητρώο των μελών της καθώς και το καταστατικό.<sup>47</sup>

Η νομική αυτή προσωπικότητα των σωματείων χρήζει ιδιαίτερης σημασίας διότι χωρίς αυτήν χάνεται το δικαίωμα σύστασης συλλογικής σύμβασης εργασίας καθώς και γενικότερα το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης και αντιπροσώπευσης των εργαζομένων.

### **3.2.3 Η οργάνωση των σωματείων στην Ελλάδα**

Τα δικαιώματα των εργαζομένων εκπροσωπούντε κυρίως από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ως προς την οργάνωση των εργαζομένων στα συνδικάτα, συνήθως έχουν μια πυραμοειδής μορφή, ξεκινώντας από τα πρωτοβάθμια σωματεία, τα οποία διακρίνονται σε ομοιοεπαγγελματικά, κλαδικά, επιχειρησιακά, τοπικά, Πανελλαδικά και τοπικά παραρτήματα, στην συνέχεια τα δευτεροβάθμια σωματεία, τα

---

<sup>47</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων "ΚΕ.Π.Ε.Α.", "Πως ιδρύεται ένα Σωματείο" <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=254>

οποία αποτελούνται από τις ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα και τέλος τα τριτοβάθμια σωματεία που είναι η συνομοσπονδίες.<sup>48</sup>

Ομοιοεπαγγελματικά σωματεία: Είναι τα σωματεία που οργανώνονται οι εργαζόμενοι με βάση το κοινό τους επάγγελμα, όπως π.χ. σωματείο οικοδόμων.

Κλαδικά σωματεία: Σε αυτά οι εργαζόμενοι οργανώνονται ως προς την εργασία τους σε κοινό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, όπως π.χ. σωματείο εργαζομένων στην χημική βιομηχανία.

Επιχειρησιακά σωματεία: Στα επιχειρησιακά σωματεία οι μισθωτοί εργάζονται στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλευση, όπως π.χ. σωματείο εργαζομένων ΤΙΤΑΝ.

Τοπικά σωματεία: Είναι τα σωματεία που αφορούν τους εργαζομένους ενός κλάδου ή ενός επαγγέλματος στην ίδια γεωγραφική περιοχή, είτε πόλη ή νομό. Ένα παράδειγμα αποτελεί το σωματείο εμποροϋπαλλήλων Θεσσαλονίκης.

Πανελλαδικά σωματεία: Αυτά είναι οργανωμένα ως προς τους εργαζόμενους κοινού επαγγέλματος ή κοινού κλάδου αλλά έχουν εμβέλεια Πανελλαδική, όπως π.χ. Σύλλογος Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας.

Τοπικά σωματεία: Είναι οργανικά τμήματα ενός σωματείου και όχι αυτόνομες συνδικαλιστικές οργανώσεις με τοπική εμβέλεια. Ένα παράδειγμα αποτελεί το τοπικό παράρτημα Συλλόγου Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας.<sup>49</sup>

Στην συνέχεια της μορφής οργάνωσης έχουμε τα δευτεροβάθμια σωματεία, τα οποία διαχωρίζονται σε ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα.

Οι ομοσπονδίες αποτελούνται από τουλάχιστον δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις του ίδιου ή συναφούς κλάδου ή επαγγέλματος. Συνεπώς σε ομοσπονδίες μπορούν να ανήκουν πρωτοβάθμια σωματεία που αποφορούν είτε εργαζομένους που απασχολούνται από την ίδια επιχείρηση - εκμετάλευση είτε από οργανώσεις που αφορούν τους εργαζόμενους συγκεκριμένου κλάδου ή επαγγέλματος. Οι ομοσπονδίες μπορούν να συνάψουν ομοιοεπαγγελματικές ή ειδικές συλλογικές συμβάσεις εφόσον είναι αντιπροσωπευτικές.

Τα εργατικά κέντρα έχουν καθαρά τοπικό χαρακτήρα, δηλαδή αποτελούνται από τουλάχιστον δύο σωματεία εργαζομένων και τοπικά παραρτήματα που έχουν την

---

<sup>48</sup> Γιάννης Ληξουριώτης, 1992, "Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις", ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, ΑΘΗΝΑ - ΚΟΜΟΤΗΝΗ

<sup>49</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων "ΚΕ.Π.Ε.Α.", "Τι είναι Σωματείο - τύπος Σωματείου" <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=252>

έδρα τους στην τοπική περιφέρεια του εργατικού κέντρου. Αξίζει να αναφερθεί ότι τα εργατικά κέντρα δεν μπορούν να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας γιατί ο νόμος 3239/1955 δεν αναφέρει την ύπαρξη των τοπικών γενικών διεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων.<sup>50</sup>

Τέλος, τον πρωταρχικό ρόλο της πυραμίδας έχουν τα τριτοβάθμια σωματεία. Αυτά αποτελούνται από τις συνομοσπονδίες, οι οποίες συγκροτούνται από δύο ή περισσότερα δευτεροβάθμια σωματεία τα οποία διαχωρίζονται στη Γ.Σ.Ε.Ε. και την Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Στη ΓΣΕΕ ανήκουν όλες οι οργανώσεις που αποτελούνται από εργαζομένους με σχέση ιδιωτικού δικαίου ακόμα και εάν εργάζονται στον δημόσιο τομέα. Αντίθετα στην Α.Δ.Ε.Δ.Υ. ανήκουν τα σωματεία που τα μέλη της απασχολούνται στο δημόσιο με καθεστώς δημοσίου δικαίου. Η διάκριση αυτή είναι απόλυτα λογική λόγω των διαφορετικών συνθηκών εργασίας που υπάρχουν μεταξύ ιδιωτικού δικαίου και δημοσίου.<sup>51</sup>

### **3.2.4 Μορφές δράσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων**

Όπως ήδη προαναφέραμε, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως κύριο σκοπό τους τη διαφύλαξη και την προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων και δικαιωμάτων των μισθωτών. Φυσικά πρέπει να αναφέρουμε με ποιους τρόπους μπορεί ένα συνδικάτο να προασπίσει αυτά τα δικαιώματα.

Σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 1876/1990 τα σωματεία και οι εργοδότες που δεν δεσμεύονται ήδη από μια συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να συνάψουν μεταξύ τους μία συλλογική σύμβαση εργασίας. Επομένως τα σωματεία καλούνται να

---

<sup>50</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων "ΚΕ.Π.Ε.Α.", "Δευτεροβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις" <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=259>

<sup>51</sup> Mike Leat, Γιάννης Κουζής - Θεόδωρος Κουτρούκης, 2009, "Εργασιακές σχέσεις Μια επιστημονική προσέγγιση", ΚΡΙΤΙΚΗ

διαπραγματευτούν τους όρους της με την αντίστοιχη οργάνωση των εργοδοτών ώστε να υπερασπιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων.<sup>52</sup>

Μια άλλη μορφή δράσης ιδιαίτερης σημασίας αποτελεί η απεργία. Η απεργία είναι η συλλογική αποχή των εργαζομένων από τα πόστα της εργασίας τους, με στόχο την διεκδίκηση των συλλογικών συμφερόντων τους. Το δικαίωμα της απεργίας έχει θεσπιστεί από την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (87/1948). Επίσης εμπεριέχεται στον Θεμελιώδη Χάρτη των Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Ως προς την μορφή τους οι απεργίες μπορούν να έχουν επιθετικό ή αμυντικό χαρακτήρα. Με επιθετικό χαρακτήρα χαρακτηρίζονται οι απεργίες που έχουν ως σκοπό τους την διεκδίκηση συμφερόντων ενώ ως αμυντικές χαρακτηρίζονται αυτές που απαντούν σε μέτρα του εργοδότη. Επίσης μπορούμε να διαχωρίσουμε τις απεργίες ανάλογα με την εμβέλεια τους. Εάν αναφέρονται σε ολόκληρη τη χώρα, τις ονομάζουμε γενικές, αλλιώς περιορισμένης κλίμακας. Εφόσον είναι αναφερόμενη σε όλους τους εργαζόμενους του χώρου, τότε ονομάζεται ολική, ενώ εάν αναφέρεται σε κάποιο τμήμα του χώρου ή επιχείρηση, μερική. Οι απεργίες που δεν κηρύσσονται από οργανώσεις ονομάζονται αδέσποτες. Επίσης υπάρχουν και απεργίες που διαρκούν μόνο κάποιες συγκεκριμένες ώρες, απεργίες διαμαρτυρίας, ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, αλληλεγγύης, πολιτικές. Τέλος οι απεργίες που οι εργαζόμενοί τους απλά βρίσκονται στον εργασιακό τους χώρο, ή εργάζονται με μειωμένη ποσότητα ονομάζονται λευκές.<sup>53</sup>

Σχετικά με την νομιμότητά τους οι απεργίες, πρέπει να τηρούν προϋποθέσεις, τις οποίες εάν δεν τηρούν τότε χαρακτηρίζονται παράνομες. Η πρώτη προϋπόθεση απαιτεί να έχει παρθεί η απόφαση της απεργίας από την γενική συνέλευση της οργάνωσης με μυστική ψηφοφορία. Στην περίπτωση κήρυξης απεργίας από δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια σωματεία, καθώς επίσης και ολιγόωρης στάση εργασίας, δεν είναι απαραίτητη η γενική συνέλευση αλλά το διοικητικό συμβούλιο του αντίστοιχου σωματείου. Επίσης πρέπει να υπάρξει εικοσιτετράωρη προειδοποίηση στον εργοδότη ή στην συνδικαλιστική οργάνωση των εργοδοτών. Σε αυτήν πρέπει να αναφέρονται η ημέρα και η ώρα της έναρξης της απεργίας. Η

---

<sup>52</sup> Γιάννης Ληξουριώτης, 1992, "Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, ΑΘΗΝΑ - ΚΟΜΟΤΗΝΗ

<sup>53</sup> Mike Leat, Γιάννης Κουζής - Θεόδωρος Κουτρούκης, 2009, "Εργασιακές σχέσεις Μια επιστημονική προσέγγιση", ΚΡΙΤΙΚΗ

προειδοποίηση μπορεί να υπάρξει με οποιοδήποτε μέσο (τηλεφωνικά, γραπτά κτλ), αλλά ο πιο ασφαλής τρόπος είναι η παράδοση εγγράφου γνωστοποίησης της απεργίας στον εργοδότη ή στην συνδικαλιστική οργάνωση εργοδοτών. Η τρίτη και τελευταία προϋπόθεση για τη νομιμοποίηση της απεργίας των εργαζομένων είναι η διάθεση προσωπικού ασφαλείας από την συνδικαλιστική οργάνωση με σκοπό να διαφυλαχθούν οι εγκαταστάσεις και η πρόληψη καταστροφών κατά τη διάρκεια των απεργιών.<sup>54</sup>

### 3.2.5 Ανταπεργία

Η ανταπεργία είναι η άρνηση της εργασίας των μισθωτών από τους εργοδότες, με σκοπό την επίτευξη των συμφερόντων τους. Η ανταπεργία μπορεί να διακριθεί σε αμυντική και επιθετική. Η αμυντική αποτελεί την απάντηση των εργοδοτών απέναντι στις απεργιακές κινήσεις των εργαζομένων. Η επιθετική αφορά την πρωτοβουλία των εργοδοτών πριν από την εκδήλωση απεργιών και στην πρόληψη των απεργιακών κινήσεων. Με το Ν. 1264/82 η ανταπεργία καταργήθηκε στον Ελλαδικό χώρο εξαιτίας της ενίσχυσης της θέσης των εργοδοτών σε σχέση με την αδύνατη πλευρά της εργασιακής σχέσης (εργαζομένους)<sup>55</sup>

### 3.2.6 Συνδικαλιστική πυκνότητα

Η συνδικαλιστική πυκνότητα αποτελεί τη μέτρηση που μας δείχνει το ποσοστό των εργαζομένων που είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Για τον υπολογισμό της συνδικαλιστικής πυκνότητας συνήθως χρησιμοποιείται μια από τις 4 εξής μεθόδους:

---

<sup>54</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, Σοφία - Άννα Βέργου - Άντα Σταμάτη, "Απεργία" <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/apergia.pdf>

<sup>55</sup> Mike Leat, Γιάννης Κουζής - Θεόδωρος Κουτρούκης, 2009, "Εργασιακές σχέσεις Μια επιστημονική προσέγγιση", ΚΡΙΤΙΚΗ

- Η μεικτή συνδικαλιστική πυκνότητα A, η οποία μετριέται με την σχέση του αριθμού των εργαζομένων που αποτελούν μέλη των οργανώσεων (ανεξάρτητα από την ιδιότητα του μισθωτού) και του συνόλου των μισθωτών.
- Η μεικτή συνδικαλιστική πυκνότητα B, όπου εκφράζεται η σχέση μεταξύ του αριθμού των εργαζομένων που αποτελούν μέλη των συνδικάτων (ανεξάρτητα από την ιδιότητα του μισθωτού) και του αθροίσματος των μισθωτών και των ανέργων.
- η καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα A, η οποία αφορά τη σχέση μεταξύ των μελών των συνδικάτων και των απασχολούμενων μισθωτών.
- Η καθαρή συνδικαλιστική πυκνότητα B, την οποία υπολογίζουμε από τη σχέση των μελών των συνδικάτων και του αθροίσματος των μισθωτών και των ανέργων.

Στην Ελλάδα, υπάρχει μεγάλη απόκλιση ανάμεσα στα εγγεγραμμένα μέλη και των μετεχόντων στις εκλογές των συνδικάτων. Αυτό συμβαίνει γιατί τα περισσότερα εγχώρια σωματεία δεν διαγράφουν τα μέλη που δεν ανταποκρίνονται στην πληρωμή της συνδικαλιστικής συνδρομής. Γι' αυτό η πιο αξιόπιστη μέθοδος υπολογισμού των μελών που ασχολούνται με τον συνδικαλισμό στην Ελλάδα, είναι με βάση τον αριθμό των μετεχόντων στις εκλογές, και είναι 27%. Η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται χαμηλή.

Τέλος μπορούμε να χαρακτηρίσουμε τις πυκνότητες των χωρών με όρους καθαρής πυκνότητας ως εξής:

- Υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα: Εάν το ποσοστό των μελών των συνδικάτων σε σχέση με τους μισθωτούς ανέρχεται πάνω από 60%.
- Μέση συνδικαλιστική πυκνότητα: Εφόσον το ποσοστό των μελών των συνδικάτων σε σχέση με τους μισθωτούς κυμαίνεται ανάμεσα σε 40% και 60%.
- Χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα: Εάν το ποσοστό των μελών των συνδικάτων σε σχέση με τους μισθωτούς κυμαίνεται ανάμεσα σε 25%-40%.
- Ιδιαίτερα χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα: Εφόσον το ποσοστό των μελών των συνδικάτων σε σχέση με τους μισθωτούς είναι κάτω από 25%.



### 3.3 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις

Ο σκοπός των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η κατάληξη σε συμφωνία μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε μια σειρά θεμάτων. Τα θέματα αυτά που χρειάζονται διαπραγμάτευση συμπεριλαμβάνουν οτιδήποτε αφορά την σχέση απασχόλησης καθώς και την εργασία.<sup>56</sup>

Σύμφωνα με το νόμο 1876/90 υπάρχει το δικαίωμα αλλά και υποχρέωση στην διαπραγμάτευση στις συλλογικές διαφορές. Επομένως, πλέον δεν υπόκειται στην ευχέρεια των μερών για συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά είναι υποχρεωτικές, καθώς η άρνηση για διαπραγμάτευση αποτελεί παράνομη συμπεριφορά σύμφωνα με το νόμο.

Επίσης, η παράγραφος 1 του άρθρου 4 του ίδιου νόμου αναφέρει ότι η υποχρέωση για διαπραγμάτευση δεν αφορά μόνο την εργοδοτική πλευρά, παρ' όλο που ως επί το πλείστον η άρνηση συνέβαινε από αυτήν, αλλά και από την εργατική πλευρά.

#### 3.3.1 Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση

Η υποχρέωση της διαπραγμάτευσης αποτελεί τη μέθοδο με την οποία τα κοινωνικά μέρη επιβάλλεται να ρυθμίσουν τις μεταξύ τους διαφορές με απώτερο σκοπό την προσεγγίση των αμοιβαίων θέσεων.

Μπορεί η υποχρέωση για διαπραγμάτευση να αναφέρεται και στα δύο μέρη, αλλά δεδομένου ότι ο σκοπός του δικαιώματος και της υποχρέωσης είναι η κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι ο συγκεκριμένος νόμος υπερασπίζεται τα εργατικά συμφέροντα.

Επίσης ο νομοθέτης δεν όρισε μόνο την τυπική διαδικασία της διαπραγμάτευσης ως υποχρεωτική, αλλά αξιώνει σημαντικά τη σοβαρότητα των προσπαθειών των μερών,

---

<sup>56</sup> Mike Leat, Γιάννης Κουζής - Θεόδωρος Κουτρούκης, 2009, "Εργασιακές σχέσεις Μια επιστημονική προσέγγιση", ΚΡΙΤΙΚΗ

καθώς και την δημιουργία εποικοδομητικού κλίματος και γενικότερα τη θετική στάση. Ένα από τα παραδείγματα αυτού αποτελεί και η αιτιολόγηση των προτάσεων και των αντιπροτάσεων των μερών.

Αρχικά πρέπει να ενημερώσει η μία πλευρά στην άλλη, τον τόπο και την θεματολογία των διαπραγματεύσεων, μέσω οποιουδήποτε τρόπου που εξασφαλίζει την απόδειξη της γνωστοποίησης του περιεχομένου του, όπως π.χ. μέσω εγγράφου. Επίσης πρέπει να κοινοποιηθεί η πρόσκληση στην αντίστοιχη επιθεώρηση εργασίας.

Εάν παραλείπεται η θεματολογία από την πρόσκληση, τότε τίθεται το θέμα της ακυρότητάς της εκτός και αν τα θέματα αυτά, είναι ήδη γνωστά από την πλευρά που δέχεται την πρόσκληση για διαπραγματεύσεις.

Από την άλλη δεν υπάρχει ρητή αναφορά του νομοθέτη για ακύρωση της πρόσκλησης ως προς τον τόπο. Αυτό συμβαίνει διότι ο ορισμός του τόπου της διαπραγμάτευσης μπορεί να ορισθεί εύκολα μεταξύ των μερών.

Ως προς τον χρόνο, ο νομοθέτης δεν ορίζει τίποτα περισσότερο από την υποχρέωση της διαπραγμάτευσης εντός δέκα ημερών από την γνωστοποίηση της θεματολογίας της. Κατ' εξαίρεση λειτουργούν τα θέματα που χρήζουν επειγόντως διαπραγμάτευση, τα οποία πρέπει να συζητηθούν εντός 24ωρων από την γνωστοποίηση. Ο νόμος δεν διευκρινίζει το στοιχείο της άμεσης αντιμετώπισης των θεμάτων.

Αξίζει να αναφερθεί ότι με το έγγραφο που περιέχει την θεματολογία και τον τόπο των διαπραγματεύσεων, θα πρέπει να γνωστοποιούνται και τα πρόσωπα που έχουν εξουσιοδοτηθεί από την συνδικαλιστική οργάνωση για διαπραγμάτευση.

Τέλος, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων πρέπει να τηρούνται πρακτικά, τα οποία στο τέλος των διαδικασιών πρέπει να υπογραφθούν και από τα δύο μέρη ώστε να υπάρχει μια πλήρη εικόνα των προτάσεων και των αντιπροτάσεων που συζητήθηκαν εάν χρειαστεί να επέμβει τρίτος για την επίλυση των συλλογικών διαφορών.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, "Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας (συμφιλίωση - μεσολάβηση - Διαιτησία)"

### 3.3.2 Η μεσολάβηση

Με τον όρο της μεσολάβησης εννοούμε την διενέργεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τη συμβολή ενός τρίτου (μεσολαβητής), με σκοπό συνήθως την υπογραφή μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή την επίλυση οποιασδήποτε συλλογικής διαφοράς.<sup>58</sup>

Ο μεσολαβητής καλείτε να εξετάσει τα επιχειρήματα και τις προτάσεις των δύο μερών, αξιολογώντας την κατάσταση, ώστε να καταθέσει προτάσεις επίλυσης της διαφοράς.

Για την έναρξη της μεσολάβησης απαιτείται αίτηση στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, είτε από κοινού, είτε χωριστά.<sup>59</sup>

Παρακάτω, θα αναφέρουμε τα βασικότερα χαρακτηριστικά του σταδίου της μεσολάβησης στην επίλυση των συλλογικών διαφορών.

- Είναι το πρώτο στάδιο συλλογικής διαπραγμάτευσης που περιέχει την δημιουργική συμβολή τρίτου (μεσολαβητή)
- Η προσφυγή στη μεσολάβηση γίνεται από τα μέρη που έχουν την συλλογική διαφορά, είτε από κοινού είτε χωριστά
- Ο Ο.Μ.Ε.Δ (οργανισμός μεσολάβησης και διαιτησίας) δεν έχει το δικαίωμα πρωτοβουλίας της παροχής των υπηρεσιών της μεσολάβησης
- Αποτελεί την σύγκλιση των απόψεων των δύο μερών με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας
- Σε περίπτωση αδυναμίας των μερών στην συμφωνία, ο μεσολαβητής παρέχει τις προτάσεις του
- Οι προτάσεις του μεσολαβητή δεν έχει δεσμευτικό χαρακτήρα στα μέρη, αλλά κυρίως έχει σκοπό να αποτελέσει βάση για την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, "Συμφιλίωση - Μεσολάβηση - Διαιτησία" <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/diaitisia-mesolavisi.pdf>

<sup>59</sup> Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, "Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας (συμφιλίωση - μεσολάβηση - Διαιτησία)"

### 3.3.3 Η διαιτησία

Η διαιτησία αποτελεί το τελευταίο στάδιο για την επίλυση των συλλογικών διαφορών. Η προσφυγή στη διαιτησία συμβαίνει λόγω αποτυχίας των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών. Σε αυτήν η συλλογική διαφορά επιλύεται μέσω μιας διαιτητικής απόφασης η οποία έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα για τα μέρη από ένα τρίτο πρόσωπο (Ο.ΜΕ.Δ.).

Η προσφυγή στο στάδιο της διαιτησίας μπορεί να γίνει με κοινή απόφαση των μερών μετά την αποτυχία επίλυσης των συλλογικών τους διαφορών, αλλά υπάρχουν και περιπτώσεις, όπου επιτυγχάνεται η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία.<sup>61</sup>

Αναλύοντας τα βασικά χαρακτηριστικά του σταδίου της διαιτησίας στο ζήτημα της επίλυσης των συλλογικών διαφορών μπορούμε να κατανοήσουμε την σημαντικότητά της και τον χαρακτήρα της.

Το πρώτο της χαρακτηριστικό είναι ότι υποκαθιστά την έλλειψη της συμφωνίας των μερών, το οποίο έχει σαν αποτέλεσμα η διαιτητική απόφαση να εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ο Ο.ΜΕ.Δ δεν έχει το δικαίωμα να λάβει πρωτοβουλία των διαιτητικών της υπηρεσιών, αλλά αντιθέτως για να ξεκινήσει το στάδιο της διαιτησίας, απαιτείται η πρωτοβουλία των μερών είτε από κοινού είτε μονομερώς σε εξαιρετικές περιπτώσεις.

Όσον αφορά το τις ρυθμίσεις της διαιτητικών αποφάσεων πρέπει να αναφέρουμε ότι στηρίζονται κυρίως στα κοινά σημεία των απόψεων των μερών και γενικότερα στις απόψεις και τα στοιχεία που διατυπώθηκαν κατά το στάδιο της διαπραγμάτευσής τους.

Τέλος, το σημαντικότερο χαρακτηριστικό της διαιτησίας που το ξεχωρίζει άμεσα και ρητά από τα άλλα στάδια της επίλυσης των συλλογικών διαφορών είναι η δεσμευτικότητα που έχουν τα μέρη στο να ακολουθήσουν την διαιτητική απόφαση.

---

<sup>60</sup> Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας "Ο.ΜΕ.Δ.", 10/08/2013, "*Η έννοια της Μεσολάβησης*"

[http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE\\_user\\_op=view\\_page&PAGE\\_id=6&MMN\\_position=17:16](http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=6&MMN_position=17:16)

<sup>61</sup> Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, "*Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας (συμφιλίωση - μεσολάβηση - Διαιτησία)*"

Όμως όπως θα αναλύσουμε και παρακάτω, πρόσφατες νομολογικές ρυθμίσεις επηρέασαν τον υποχρεωτικό αυτό χαρακτήρα των διαιτητικών αποφάσεων.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας "Ο.ΜΕ.Δ.", 10/08/2013, "*Η έννοια της Διαιτησίας*" [http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE\\_user\\_op=view\\_page&PAGE\\_id=7&MMN\\_position=18:16](http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=7&MMN_position=18:16)

## 4 Νεότερες εξελίξεις στο εργατικό δίκαιο στην εποχή της κρίσης

### 4.1 Αλλαγές στη μισθοδοσία

Ο Ν. 4046/12 προβαίνει σε υψηλή περικοπή των κατώτατων μισθολογικών ορίων σε σύγκριση με την ισχύουσα ως τότε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., οι οποίες ισχύουν από τις 14/02/2012. Πιο συγκεκριμένα οι αλλαγές που σημειώνονται από το Ν 4046 σε σχέση με την προϋσχύουσα εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας είναι οι εξής:

- Ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ωρομίσθιο χωρίς επιδόματα (άγαμος και χωρίς προϋπηρεσία ή τέκνα) υπέστει μείωση κατά 22%. Πιο συγκεκριμένα ο βασικός μισθός του εν λόγω εργαζομένου από 751,39€ γίνεται 586,08€ ενώ του αντίστοιχου αλλά εγγαμου μισθωτού ανέρχεται στα 644,70€ από το προηγούμενο ποσό που ήταν 826,54€.
- Όσον αφορά τους νέους που ηλικιακά βρίσκονται κάτω από τα 25 έτη, το κατώτατο όριο μισθοδοσίας λαμβάνει μείωση κατά 32%, δηλαδή ο βασικός τους μισθός ανέρχεται στα 510,95€ ενώ το ημερομίσθιο στα 22,83€. Το ποσοστό αυτό ισχύει και για του συμβασιούχους μαθητείας.
- Κατάργηση των επιδομάτων πάσης φύσεως πέρα των τέκνων, ωριμότητας, επικινδυνότητας και εκπαίδευσης/ανθυγιεινής εργασίας.
- Οι αυξήσεις των βασικών μισθών και ημερομισθίων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. παγώνουν για την επόμενη ζετία από την ημερομηνία 14/2/2014.
- Οι συγκεκριμένες αλλαγές δεν χρειάζονται τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων για να διευθετηθούν από τους εργοδότες, οπότε οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα επιβολής των καινούριων αυτών όρων χωρίς αυτοί να χαρακτηρίζονται βλαπτικοί ως προς την μεταβολή των όρων της εργασίας και να ακυρώνονται οι αντίστοιχες συμβάσεις εργασίας.
- Δεν είναι δυνατή η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για να υπολειφθούν τα νέα βασικά ωρομίσθια και οι νέοι βασικοί μισθοί, και οι συμφωνίες αυτές ακυρώνονται.

## ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 1/7/2011	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΙΩΣΗΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0-3	751,39	22,00%	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3-6	739,98	22,00%	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6-9	739,98	22,00%	586,08	117,22	58,61	703,30	761,90
9 & ΑΝΩ	739,98	22,00%	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

63

Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 4 της πράξης του υπουργικού συμβουλίου υπ'αριθμόν 6 της 29/2/2012 αναφέρεται η αναστολή οποιασδήποτε μισθολογικής αύξησης που θα γίνει είτε από διαιτητικές αποφάσεις είτε από συλλογικές συμβάσεις εργασίας έως ότου η ανεργία να γίνει μικρότερη του ποσοστού του 10% από τις 14/02/2012 και έπειτα. Αυτές οι μισθολογικές αυξήσεις αναφέρονται σε αυξήσεις για υπηρεσιακή ωρίμανση, και την αναβάθμισή του εργαζομένου σε ανώτερη μισθολογική κλίμακα εξαιτίας της. Με λίγα λόγια αναφέρεται στα επιδόματα τριετίας, πενταετίας κ.τ.λ..

Ο Ν. 3986/11 σε συνδιασμό με το Ν. 4046/12 αφορούν επίσης την διευθέτηση στο χρόνο εργασίας. Αυτή αφορά τις επιχειρήσεις - εκμεταλεύσεις που χρησιμοποιούν συμβατικό ωράριο. Σε αυτές το επιτρεπόμενο ωράριο εργασίας είναι 2 παραπάνω ώρες του δώρου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους. Οι ημέρες που θα διεκπεραιώνονται με 2 ώρες παραπάνω εργασίας από έναν εργαζόμενο θα συμπληφίζονται ένα άλλο χρονικό διάστημα όπου ο εργαζόμενος θα εργάζεται για λιγότερες ώρες από το 8ωρο. Το συνολικό επιτρεπτό διάστημα είναι οι 48 ώρες ανά βδομάδα στους 6 μήνες το έτος. Σε άλλες κατηγορίες επιχειρήσεων όμως, λόγω συσσωρευμένης εργασίας, το όριο είναι 32 εβδομάδος το χρόνο, δηλαδή 8 μήνες ανά έτος, αλλά το ανώτατο όριο ωρών ημερησίως δεν μπορεί να ξεπερνά τις 10. Την υπολειπόμενη διάρκεια του έτους το ωράριο οφείλει να είναι χαμηλόωρο εκτός και αν ο εργαζόμενος θέτεται σε αναγκαστική άδεια.

---

<sup>63</sup> Διαδικτυακός ιστότοπος [www.e-forologia.gr](http://www.e-forologia.gr), Βασίλης Πρασσάς, Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων - Προϊστάμενος Εφαρμογών Μισθοδοσίας Epsilon Net, "ΟΛΕΣ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΕ ΜΙΣΘΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ!" <http://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=116748>

Όσον αφορά τις χρηματικές απολαβές των εργαζομένων αυτή ισούται με το επικρατούμενο ωράριο της επιχείρησης που απασχολούνται. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να καθοριστεί είτε από συμφωνία των εργαζομένων με τον εργοδότη είτε από τις αντίστοιχες επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας. Τα σωματεία έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν το 25% στις επιχειρήσεις που απασχολούν παραπάνω από 20 εργαζομένους, ενώ εάν οι απασχολούμενοι εργαζόμενοι είναι κάτω των 20 τότε μπορούν να διεκδικήσουν το 15%.<sup>64</sup>

Φυσικά άξια προς αναφορά είναι η περίπτωση της υπέρβασης του ωραρίου. Στις επιχειρήσεις που δεν ανήκουν στον βιομηχανικό ή στον βιοτεχνικό τομέα, η υπέρβαση των ωραρίων δεν απαιτεί την αδειοδότηση από επιθεωρητή εργασίας, αλλά είναι αρκετή μία αναγγελία. Ο Ν. 4093/2012 θέτει την νόμιμη υπέρβαση του ωραρίου ως 2 ώρες/ημέρα χωρίς το συνολό τους να ξεπερνά τις 120 ώρες ανά έτος, ενώ ο Ν. 3863/2010 χαμηλώνει το ποσοστό της αμοιβής της υπερεργασίας κατά 5%, δηλαδή από 25% στο 20% επί του ωρομισθίου.<sup>65</sup>

## 4.2 Προώθηση ευέλικτων συμβάσεων, μερικής απασχόλησης και εκ-περιτροπής εργασίας

Οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης έχουν δεχτεί ιδιαίτερη μείωση λόγω των αλλαγών που έχουν συμβεί με τα Μνημόνια. Αυτή την αλλαγή στο τρόπο που απασχολούνται οι εργαζόμενοι, δεν μπορούμε να την χαρακτηρίσουμε θετική για τον εργαζόμενο. Αντιθέτως, παρατηρούμε μια ιδιαίτερη αύξηση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, πράγμα το οποίο αποτελεί μία νέα εποχή στις εργασιακές σχέσεις. Το

---

<sup>64</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Παναγιώτης Κυριακούλιας - Στέλεχος Ε.Ι.Α.Δ., Μάρτιος 2012, "ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ - ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012" [http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_arthra\\_kai\\_meletes\\_2-2012.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf)

<sup>65</sup> Ένωση Τεχνολόγων - Παρασκευαστών Ιατρικών Εργαστηρίων "ΕΝ.ΤΕ.ΠΑ.", "Αμοιβή υπερεργασίας, υπερωρίας και κατ' εξαίρεση υπερωρίας" [http://www.entepa.gr/ergatikos-odigos/item/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=2109&Itemid=372](http://www.entepa.gr/ergatikos-odigos/item/index.php?option=com_k2&view=item&id=2109&Itemid=372)



αποτέλεσμα της προώθησης των ευέλικτων συμβάσεων σε σύγκριση με τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης δημιουργεί πρόβλημα στο εργατικό δυναμικό της χώρας, δίνοντάς του μια αίσθηση αβεβαιότητας για το μέλλον του κάθε εργαζόμενου.

Συγκεκριμένα το Μνημόνιο προώθησε τις ευέλικτες συμβάσεις εργασίας με τις εξής αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις:

- Η δοκιμαστική περίοδος των νέων προσλήψεων από τρίμηνη γίνεται δωδεκάμηνη.
- Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχουν πλέον τριετή μέγιστη σωρευτική διάρκεια, καθώς επίσης είναι ευκολότερη η αιτιολόγησή τους ως κατ'εξάιρεση περίπτωση.
- Σημαντική αύξηση του μέγιστου διαστήματος εργαζομένων στις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης από 19 σε 36 μήνες.
- Σε επιχειρήσεις με οικονομικά προβλήματα αυξήθηκε η μέγιστη διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας από 6 σε 9 μήνε το χρόνο.
- Δυνατότητα μερικής απασχόλησης στις ΔΕΚΟ.
- Καταργείτε η προσαύξηση του ύψους 10% για τους εργαζομένους που απασχολούνται με σύμβαση μερικής απασχόλησης αλλά εργάζονται ελάχιστες ώρες.<sup>66</sup>

Η προώθηση της ευελιξίας στην απασχόληση συμβαίνει και σε άλλες χώρες της Ευρώπης. Συγκεκριμένα η εκ περιτροπής εργασία στην Πορτογαλία, όταν αυτή είναι μικρότερη των 4 ημερών ανά εβδομάδα, τότε ισχύει η 12ωρη απασχόληση. Ενώ στην Τσεχία προωθείτε με την μισθολογική μείωση 20% από το ημερομίσθιο στην περίπτωση της 4ήμερης απασχόλησης. Επίσης το 1/3 από το ημερομίσθιο το καλύπτει το κράτος, δηλαδή οι επιχειρήσεις δαπανούν μόνο τα 2/3 του ημερομισθίου των εργαζομένων τους. Φυσικά αυτό συνέβαλε αισθητά στην προώθηση της εκ περιτροπής εργασίας. Παρόμοια πολιτική προώθησης την εκ περιτροπής εργασίας με την Ελλάδα παρατηρούμε και στην Πολωνία όπου η διευθέτηση του συνολικού

---

<sup>66</sup> Ηλεκτρονικό περιοδικό "transform!", Λουτς Χόλτσινγκερ, Τεύχος 09/2011, "Η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και του μοντέλου απασχόλησης στην Ελλάδα" <http://www.transform-network.net/el/periodiko/teychos-092011/news/detail/Journal/book-review-persecution-the-austrian-278a-as-an-example.html>

εργασίας ως προς το χρόνο αναφοράς αυξήθηκε από 4 μήνες σε 1 έτος το οποίο διευκολύνει την επέκταση της εφαρμογής της (Στην Ελλάδα αυξήθηκε από 6 μήνες σε 9 όπως προαναφέραμε).<sup>67</sup>

Όπως προαναφέραμε οι ρυθμίσεις που προωθούν τις ευέλικτες συμβάσεις εργασίας αφορούν και την μερική απασχόληση. Ενδεικτικά, υπήρξε ραγδαία αύξησή της τα τελευταία χρόνια και συγκεκριμένα το 2012 οι μερικώς απασχολούμενοι έφτασαν το 7,2%. Φυσικά η κίνηση αυτή των επιχειρήσεων έγινε με σκοπό την βιοσιμότητά τους εφόσον οι μερικώς απασχολούμενοι επιλύουν προσωρινά προβλήματα και όχι το μόνιμο πρόβλημά τους. Σύμφωνα με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) στο πρώτο δμήνιο του 2012 τα ποσοστά των νέων συμβασιούχων ήταν, 48% με πλήρη απασχόληση, 39% με μερική απασχόληση και 13% με εκ περιτροπής απασχόληση. Συγκρίνοντας αυτά τα ποσοστά με εκείνα του πρώτου δμήνου του 2010 (68% πλήρης απασχόληση, 24% μερικής απασχόλησης και 6% εκ περιτροπής εργασίας) αντιλαμβανόμαστε την αλλαγή της πολιτικής των επιχειρήσεων στην προτίμηση των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας, καθώς επίσης και της ανάγκης τους για βιοσιμότητα.<sup>68</sup>

Συγκεκριμένα οι νόμοι που επιρέασαν δραστικά την μερική απασχόληση ήταν ο Ν. 3846/2010 και ο Ν. 3899/2010 οι οποίοι:

- Προσδιορίζουν την μερική απασχόληση, τις μέρες και τις ώρες εργασία. Επίσης δεν επιτρέπονται η προσπάθεια εργασιακής κρίσης των συμβασιούχων μερικής απασχολήσεως απέναντι στους συμβασιούχους πλήρης απασχόλησης, εκτός και αν προκύπτουν σοβαρά εργασιακά προβλήματα.
- Δεν επιτρέπεται η χρονική περίοδος των μερικώς απασχολούμενων να γίνεται "σπαστά" πέρα από εξαιρετικές περιπτώσεις.
- Διατηρείτε το ανεπίτρεπτο και το άκυρο των καταγγελιών των συμβάσεων της μερικής απασχόλησης. Επίσης αναφέρεται ότι ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει την αλλαγή της σύμβασής του από πλήρη σε μερική

---

<sup>67</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ - ΑΠΟΣΤΟΛΗΣ ΚΑΨΑΛΗΣ - ΕΛΕΝΑ ΚΟΥΣΤΑ - ΣΟΦΙΑ ΛΑΜΠΟΥΣΑΚΗ - ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ - ΣΤΑΘΗΣ ΤΣΗΚΟΣ - ΕΛΕΝΗ ΤΣΑΚΑΜΗ, Μάρτιος 2011, "Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση", <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/04/files/report3.pdf>

<sup>68</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού "Ε.Ι.Α.Δ.", Ιανουάριος 2013, "ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2012", ΑΘΗΝΑ [http://e-a.gr/e-nets.gr/images/FILES/1301\\_Etisia\\_Ekthesi\\_Ergasias\\_2012.pdf](http://e-a.gr/e-nets.gr/images/FILES/1301_Etisia_Ekthesi_Ergasias_2012.pdf)

απασχόληση, μόνο εάν έχει συμπληρώσει 1 έτος εργαζόμενος στην επιχείρηση ενώ παράλληλα η επιχείρηση απασχολεί παραπάνω από 20 εργαζομένους, ενώ οι συμβασιούχοι μερικής απασχόλησης μπορούν να ζητούν την αλλαγή της σύμβασής τους σε πλήρη απασχόληση, αλλά η απόφαση βρίσκεται στην δικαιοδοσία του εργοδότη λόγω ειδικών αναγκών της επιχειρήσεως.

- Σε περίπτωση που ανοίγει μία θέση πλήρους απασχόλησης, προτεραιότητα έχει ο εργαζόμενος της ίδιας κατηγορίας εργαζόμενος της επιχείρησης που απασχολείτε με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Επίσης η χρονική διάρκεια της εκτέλεσης της εργασίας μερικής απασχόλησης θα θεωρείται ως προϋπηρεσία.
- Το δικαίωμα στις ίδιες παροχές κοινωνικών υπηρεσιών και στην εκπαίδευση επαγγελματικής κατάρτισης από τους μερικώς απασχολούμενους εργαζόμενους όπως διέπεται από την αρχή της ισότητας.
- Η ηγεσία του επιχειρησιακού συνδικάτου πρέπει να ενημερώνει για το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων σε σχέσεις με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης καθώς και για τις εργασιακές ρυθμίσεις που γίνονται μέσω των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.

Η εκ περιτροπής εργασία προωθείται μέσω της δυνατότητας που έχουν οι εργοδότες για μονομερή επιβολή της (έπειτα από την ανγκααστική διαβούλευσή της) , είτε λόγω διάρκειάς της η οποία διευρύνθηκε, είτε με την δυνατότητα εφαρμογής της συνδιαστικά. Πιο συγκεκριμένα περι εκ περιτροπής εργασίας:

- Ο εργοδότης εκτός από την δυνατότητα έγγραφης ατομικής συμφωνίας, έχει και την δυνατότητα αντί απολύσεων να προβεί σε σύστημα εργασίας εκ περιτροπής.
- Η αύξηση τελικώς του χρόνου της από 6 μήνες (Ν. 3846/10) σε 9 (Ν. 3899/10).

Όσον αφορά την εκ περιτροπής εργασία ενισχύεται η δυνατότητα της μονομερούς επιβολής της αφού έχει γίνει η απαραίτητη διαβούλευση, η διεύρυνση της χρονικής της διάρκειας καθώς και η συνδυαστική εφαρμογή της.

- Μέσω έγγραφης προφορικής ατομικής συμφωνίας ο εργοδότης μπορεί να αντι να προχωρήσει σε απολύσεις να εφαρμόσει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης.
- Η χρονική της διάρκεια άλλαξε σε 6 μήνες(N. 3846/2010) και μετά σε 9 μήνες(3899/2010).
- Το ανώτατο χρονικό όριο εφαρμογής της είναι οι 18 μήνες.

Για να αποφασιστεί η εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας τότε οι εκπροσωποι των σωματείων (επιχειρησιακών) πρέπει να έχουν διαπραγματευθεί με τους αντίστοιχους εργοδότες. Εάν τυχόν οι διαπραγματεύσεις αυτές συμφωνούν στην εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας τότε πρέπει να υπάρξει γνωστοποίηση σε 8 ημέρες. Στην περίπτωση όμως που υπάρξει τέλμα ως προς τις διαπραγματεύσεις, ο νόμος δεν είναι σαφής για το τι υφίσταται.<sup>69</sup>

### 4.3 Αλλαγές στις ατομικές - ομαδικές απολύσεις

Όσον αφορά τις ατομικές απολύσεις, η κύρια αλλαγή που θεσμοθετήθηκε ήταν στον τομέα των αποζημιώσεων του σε περίπτωση απολύσεως, και στον χρόνο που ο εργοδότης πρέπει να προειδοποιήσει τον εργαζόμενο για την απόλυσή του. Φυσικά εννοούμε τους απασχολούμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Συγκεκριμένα αυτές οι αλλαγές υπήρξαν με τον Ν. 3899/2010 και το Ν. 4093/2010. και αναλυτικότερα έχουμε τις εξής αλλαγές, όσον αφορά τις αποζημιώσεις:

- Εάν ο εργαζόμενος απολυθεί εντός του πρώτου έτους της απασχόλησής του από την επιχείρηση τότε δεν υπάρχει αποζημίωση.
- Η αυτασφάλιση και τα αντικίνητρα των απολύσεων για τους εργαζόμενους που βρίσκονται κοντά στις συντάξεις τους, και ο ορισμός του 10% ως ανώτατου ποσοστού απόλυσης αυτών.

---

<sup>69</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Παναγιώτης Κυριακούλιας - Στέλεχος Ε.Ι.Α.Δ., Μάρτιος 2012, "ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ - ΠΛΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012" [http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_arthra\\_kai\\_meletes\\_2-2012.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf)

- Σε περίπτωση προειδοποίησης απόλυσης του εργαζομένου με τη νόμιμη προειδοποίηση τότε μπορεί να υπάρξει μείωση της αποζημίωσης απολύσεως έως και 50% του ποσού που δικαιούται.
- Εάν είναι σε ισχύ ειδική επιχειρησιακή σύμβαση, τότε ενδέχεται να υπάρξει μειωμένη αποζημίωση ανάλογη των όρων της επιχειρησιακής σύμβασης.
- Η αποζημίωση απολύσεως μπορεί να καταβληθεί μέσω δόσεων.<sup>7071</sup>
- Η μέγιστη αποζημίωση με βάση τα έτη υπηρεσίας του εργαζομένου είναι 12 χωρίς προειδοποίηση και 6 με προειδοποίηση.<sup>7273</sup>

Όπως προαναφέραμε υπήρξαν και αλλαγές ως προς τον χρόνο προειδοποίησης του εργαζομένου από τον εργοδότη στην απόλυση. Οι τέσσερις κύριες αλλαγές ήταν:

- Εάν ο εργαζόμενος έχει εργαστεί υπό τον ίδιο εργοδότη για ένα με δύο έτη, τότε ο χρόνος προειδοποίησης είναι ένας μήνας πριν τη σχετική απόλυση.
- Για εργαζομένους από δύο έως πέντε έτη, τότε ο καινούριος χρόνος προειδοποίησης είναι δύο μήνες πριν τη σχετική απόλυση.
- Από πέντε έως δέκα έτη προϋπηρεσίας, ο χρόνος προειδοποίησης βρίσκεται στους τρεις μήνες.
- Όσον αφορά τους εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει από δέκα έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και πάνω, η προειδοποίηση πρέπει να γίνει τέσσερις μήνες πριν.<sup>74</sup>

---

<sup>70</sup> Ηλεκτρονική Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), ΝΟΜΟΣ - 3899/2010 - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΛΛΗΝ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=178](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=178)

<sup>71</sup> Ηλεκτρονική Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), ΝΟΜΟΣ - 4093/2012 - ΕΓΚΡΙΣΗ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ

ΠΛΑΙΣΙΟΥ [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_article=3921&wlaw\\_law=308](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_article=3921&wlaw_law=308)

<sup>72</sup> Ηλεκτρονική Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), ΝΟΜΟΣ - 3899/2010 - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΛΛΗΝ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=178](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=178)

<sup>73</sup> Ηλεκτρονική Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), ΝΟΜΟΣ - 4093/2012 - ΕΓΚΡΙΣΗ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_article=3921&wlaw\\_law=308](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_article=3921&wlaw_law=308)

<sup>74</sup> Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων "ΚΕ.ΠΕ.Α.", "Νέοι χρόνοι Προειδοποίησης Απόλυσης" <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1205>

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΖΗΜΙΩΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Έτη με Προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη	Μισθοί αποζημίωσης χωρίς Προειδοποίηση	Χρόνος προειδοποίησης με το Νέο καθεστώς	Χρόνος προειδοποίησης με το παλιό καθεστώς	Μισθοί αποζημίωσης με προειδοποίηση
Από 1 μέρα - Έως ένα έτος	0	0	1	0 Θεωρείται Δοκιμαστική περίοδος
1 Έτος	2	1	2	1
2 Έτη	2	2	2	1
3 Έτη	2	2	2	1
4 Έτη	3	2	3	1,5
5 Έτη	3	3	3	1,5
6 Έτη	4	3	3	2
7 Έτη	4	3	3	2
8 Έτη	5	3	3	2,5
9 Έτη	5	3	3	2,5
10 Έτη	6	3	6	3

11 Έτη	7	4	7	3,5
12 Έτη	8	4	8	4
13 Έτη	9	4	9	4,5
14 Έτη	10	4	10	5
15 Έτη	11	4	11	5,5
16 Έτη	12	4	12	6
17 Έτη	13	4	13	6
18 Έτη	14	4	14	6
19 Έτη	15	4	15	6
20 Έτη	16	4	16	6
21 Έτη	17	4	17	6
22 Έτη	18	4	18	6
24 Έτη	20	4	20	6
26 Έτη	22	4	22	6
27 Έτη	23	4	23	6

28 + Έτη	24	4	24	6
----------	----	---	----	---

#### 4.4 Επιπτώσεις στην απασχόληση του εργατικού δυναμικού

Απαρριθμήσαμε πολύ σημαντικές αλλαγές όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις τα τελευταία χρόνια. Όλες αυτές οι αλλαγές έχουν πραγματοποιηθεί με σκοπό την οικονομική εξυγίανση και στη συνέχεια την οικονομική ανάπτυξη της Ελλάδας. Επίσης αναφέραμε και ότι κάποιες από τις αλλαγές αυτές προωθούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, με τις οποίες συνεπάγεται χαμηλότερες αμοιβές καθώς και δικαιώματα για τους εργαζομένους. Τα παραπάνω έχουν στόχο την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων μέσω της μείωσης των δαπανών ως προς το ανθρώπινο δυναμικό τους.

Όμως ένα ακόμα σημαντικό φαινόμενο που παρατηρούμε στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια όσον αφορά την απασχόληση των εργαζομένων, είναι η ανασφάλιστη εργασία, η οποία αποτελεί το συμφέρον πολλών επιχειρηματιών λόγω του χαμηλού κόστους εργασίας και της δυνατότητας συχνής αλλαγής εργατών ενώ παράλληλα κατακερματίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Το 2009 το ποσοστό της ανασφάλιστης εργασίας ανέρχεται στο 22%, ποσοστό που χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα υψηλό, το οποίο όμως ως το 2012 αυξήθηκε στο 34%.

Σημαντική είναι και η αλλαγή που επιδιώκεται στην απασχόληση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα. Οι νέοι νόμοι στοχοποιούν στην συρρίκνωση των απασχολούμενων στο δημόσιο, την επισφαλή εργασία και την επανατοποθέτηση των συλλογικών σχέσεων εργασίας. Αυτό επιδιώκεται να επιτευχθεί μέσω της εξισορρόπησης των αποχωρήσεων και των προσλήψεων στο δημόσιο με μέσα όπως η εργασιακή εφεδρεία, η διαθεσιμότητα καθώς και των αξιολογήσεων. Τα παραπάνω στοχεύουν ουσιαστικά στην μείωση του εργατικού δυναμικού του δημοσίου. Το ποσοστό μείωσης του εργατικού δυναμικού του δημοσίου που επιδιώκει το μνημόνιο είναι το 15% (150.000 άτομα) την περίοδο 2012-2015. Η πρόφαση για αυτήν την κίνηση είναι η στελέχωση των Δ.Ε.Κ.Ο. με μόνο πτυχιούχους ΑΕΙ και ΤΕΙ και την αναβάθμισή τους μέσω της εξειδίκευσής των νέων εργαζομένων, με την ανάγκη όμως εξόδου των μη εχόντων αντίστοιχων πτυχίων.



Ο συνδιασμός των νέων νομοσχεδίων και την οικονομική κατάσταση της χώρας οδηγούν σε ραγδαίες αυξήσεις στην ανεργία της Ελλάδας τα τελευταία χρόνια. Σ' αυτό συνέβαλε και η πληθώρα των μικρών επιχειρήσεων που έκλεισαν από το 2011 και μετά, όπως επίσης και η έλλειψη στην παραγωγικότητα της χώρας λόγω των μέτρων λιτότητας. Συγκεκριμένα από το 2008 έως το 2012 παρατηρούμε το εργατικό δυναμικό της χώρας να είναι μικρότερο από 4.000.000 εργαζομένους. Όπως προαναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, μεγάλη αλλαγή βλέπουμε κυρίως στους απασχολούμενους με πλήρη απασχόληση, αλλά δεν αναφέραμε την ραγδαία αύξηση της ανεργίας στα άτομα έως 30 ετών. Αρχικά η μεγαλύτερη μείωση του εργατικού δυναμικού απευθύνεται σε κλάδους όπως το εμπόριο, οι κατασκευές και η μεταποίηση ενώ ακολούθησαν και οι υπόλοιποι κλάδοι της οικονομίας. Αξιοσημείωτος είναι και ο ρυθμός ανάπτυξης που υπήρξε στην ανεργία ο οποίος στο τελευταίο τρίμηνο του 2009 ήταν στο 24%, ενώ στα επόμενα τρία τρίμηνα έφτασε το 40%, ενώ παράλληλα στα άτομα που είναι κάτω των 30 ετών παρατηρούμε άνεργοι διπλασιάστηκαν. Στο βάθος της τετραετίας 2008-2012 παρατηρούμε και τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και των άνω των 30 ετών να τριπλασιάζονται. Πιο συγκεκριμένα το 2008 η ανεργία ήταν στο 7,1% και 5,9% ενώ το 2012 έφτασε στο 20,5% και 18,3% αντίστοιχα. Όσον αφορά την ανεργία στον γυναικείο πληθυσμό της Ελλάδος παρατηρούμε στο πρώτο τρίμηνο του έτους 2012 26,5% έναντι του ποσοστού 19,7% που επικρατεί στον ανδρικό πληθυσμό. Το ποσοστό των μακροχρόνιων ανέργων το 2009 ήταν πολύ μικρό αλλά αυξήθηκε και αυτό ραγδαία όπου το 2011 αποτελούν σχεδόν τους μισούς άνεργους και συγκεκριμένα η μεταβολή του είναι 65% στα τέλη του 2011, ενώ στις αρχές του 2012 το 74%. Στους νέους (έως 25 ετών) παρατηρούμε την ραγδαία αύξησή τους στην ανεργία στο πρώτο εξάμηνο του 2010 ενώ το ποσοστό τους ανέβηκε από το 2008 κατά 35% έως το πρώτο τρίμηνο του 2012 ενώ παρατηρούμε τον ρυθμό μεταβολής της ανεργίας τους στο 47%.<sup>75</sup> Το 2013 σύμφωνα με την eurostat η Ελλάδα ήταν η πρώτη χώρα σε ποσοστό ανεργίας η οποία άγγιζε το 27,5%, με δεύτερη την Ισπανία (25,6%) και τελευταία την Αυστρία με μόλις 4,8% ενώ στην ανεργία των νέων στην Ελλάδα παρατηρείτε το 58,7%. Το

---

<sup>75</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Αύγουστος 2012, "Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2012" <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/EKTHESH%2014.pdf>

2014 η Ελλάδα παρέμεινε πρώτη στην ανεργεία στις ευρωπαϊκές χώρες η οποία φτάνει το 26,4%, ενώ παράλληλα πρώτη παραμένει και στην ανεργεία στους νέους, η οποία άγγιξε το 50,7%.<sup>76</sup>

Η μείωση στα ημερομίσθια και τους μισθούς, η υψηλή ανεργία και η υψηλή φορολόγηση στα χαμηλά και μεσαία κοινωνικά στρώματα του ελληνικού πληθυσμού έχουν φέρει τον πληθυσμό που διατρέχουν τον κίνδυνο για να πέσουν στα όρια της φτώχειας στην Ελλάδα σε ποσοστό ύψους 34,6% το 2012 σύμφωνα με την Eurostat.

Επίσης αξίζει να αναφερθεί πως αυτή η δινή οικονομική κατάσταση και η υψηλή ανεργία των Ελλήνων προωθεί τους νέους στη μετανάστευση, η οποία σύμφωνα με το Europass, το 2011 μόνο εστάλθησαν 100000 βιογραφικά σε άλλες χώρες από τους Έλληνες. Φυσικά το μεγαλύτερο ποσοστό των βιογραφικών ήταν ειδικευμένοι, πράγμα το οποίο αποτελεί μεγάλο πλήγμα στην παραγωγικότητα της Ελλάδας.<sup>77</sup>

Πράγματι κοιτώντας την απασχόληση στον δευτερογενή τομέα παραγωγής παρατηρούμε μείωση 2,6% το 2009, 7,2% το 2010, 15,9% το 2011. Στον τριτογενή τομέα όμως παρατηρούμε ότι συνεχώς υπάρχει αύξηση της απασχόλησης η οποία είναι μεγαλύτερη από τον κοινοτικό μέσο όρο το 2011.<sup>78</sup>

## 4.5 Αλλαγές στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Όπως προαναφέραμε, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταρτίζουν τους όρους τις εργασίας σε μαζικό επίπεδο. Σίγουρα τα εργασιακά δικαιώματα και γενικότερα οι εργασιακές σχέσεις έχουν πολύ σημαντικές επιπτώσεις από τις πολιτικές που ακολουθούνται στις συλλογικές συμβάσεις. Πρωτού όμως ξεκινήσουμε να απαριθμούμε τις αλλαγές στα εκάστοτε είδη των συλλογικών συμβάσεων πρέπει να

---

<sup>76</sup> Eurostat, "People at risk of Poverty and social exclusion"

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

<sup>77</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και ανθρώπινου δυναμικού, Γιάννης Κουζής, "Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το Μνημόνιο"

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

<sup>78</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, "ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2012"

[http://e-a.gr/e-nets.gr/images/FILES/1301\\_Etisia\\_Ekthesi\\_Ergasias\\_2012.pdf](http://e-a.gr/e-nets.gr/images/FILES/1301_Etisia_Ekthesi_Ergasias_2012.pdf)

αναφέρουμε ότι με το Ν. 4046/2012 η διάρκεια τους δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ενός έτους αλλά ούτε και μπορεί να ξεπερνά τα τρία έτη, ενώ η "περίοδος χάριτος" μειώνεται από 6 σε 3 μήνες.

Πιο συγκεκριμένα όμως στις κλαδικές συμβάσεις, οι οποίες συνάπτονται από πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια σωματεία με σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων και την εξασφάλιση των ίσων όρων εργασίας σε θέματα που αφορούν έναν συγκεκριμένο κλάδο εργασίας, η αλλαγή ήταν ως προς την εκπροσώπηση των εργοδοτών στον τραπεζικό τομέα, η οποία μπορεί να γίνει από έναν και μόνο εργοδότη, υπό την προϋπόθεση να εκπροσωπείτε το 70% του εργατικού δυναμικού του κλάδου. Επίσης μπορεί να υπάρξει ομαδοποίηση των εργοδοτών από τους 5 που εκπροσωπούν το μεγαλύτερο μερίδιο των εργαζομένων. Οι υπόλοιποι εργοδότες στην ουσία μπορούν να συμμετέχουν στην διαδικασία μόνο μέσω της υπογραφής της σύμβασης στην περίπτωση της ομαδοποίησης ή της εκπροσώπησης από έναν εργοδότη. Ισχύουν ακόμη οι διατάξεις του Ν. 1876/1990 άρθρα 14, 15, 16 σχετικά με την διαφωνία ή τη μη συμμόρφωση στις διαπραγματεύσεις.

Η μεγαλύτερη αλλαγή όμως στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας βρίσκεται στις ειδικές επιχειρησιακές, οι οποίες πλέον υπερισχύουν των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών στην περίπτωση της συρροής συλλογικών συμβάσεων σε αντίθεση με το παλιότερο μοντέλο όπου υπερίσχυε η ευνοϊκότερη ως προς τους όρους εργασίας για τον εργαζόμενο. Φυσικά αυτή η αλλαγή είναι ιδιαίτερα σημαντική και ευνοεί τους εργοδότες.<sup>79</sup>

Ο συνδιασμός της υπερίσχυσης της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, η μείωση της περιόδου χάριτος και η λήξη όλων των συλλογικών συμβάσεων σε ένα έτος χρόνια από το Ν 4046/2012 δίνει στον εργοδότη την ευκαιρία να συνάψει επιχειρησιακές συμβάσεις και νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας με ευνοϊκότερους όρους γι' αυτόν αλλά με μειωμένες αποδοχές για τους εργαζομένους.

---

<sup>79</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Παναγιώτης Κυριακούλιας - Στέλεχος Ε.Ι.Α.Δ., Μάρτιος 2012, "ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ - ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012" [http://www.eiead.gr/publications/docs/meleti\\_kyrakoulia\\_parartima\\_3\\_2012.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/meleti_kyrakoulia_parartima_3_2012.pdf)

## 4.6 Η εργατική νομολογία μετά από τα Μνημόνια

Στο συγκεκριμένο υποκεφάλαιο θα απαριθμήσουμε τους νόμους και τις διατάξεις οι οποίοι συνέβαλαν στις επιχειρησιακές σχέσεις. Όμως αναγκαία είναι και η αναφορά στην ψήφιση και στην θέσπιση των Μνημονίων χρονολογικά. Σχετικά με τα Μνημόνια:

- Η δημιουργία του Μηχανισμού Στήριξης της Ελληνική οικονομίας στις 25/3/2010
- Η ενεργοποίηση του Μηχανισμού Στήριξης της Ελληνικής οικονομίας έγινε στις 11/4/2010
- Η κατάρτιση του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής έγινε στις 3/5/2010.
- Η ψήφιση του Ν. 3845/2010 που επικυρώνει τα Μνημόνια και εξουσιοδοτεί το Υπουργείο Οικονομικών να υπογράφει συμβάσεις δανεισμού με την επικύρωση της βουλής στις 6/5/2010.
- Με την εξουσιοδότηση του Υπουργείου Οικονομικών στις 8/5/2010 πέρασε η Σύμβαση Δανειακής διευκόλυνσης. Αυτή περιγράφει τους όρους μεταξύ της Ελλάδος και των ευρωπαϊκών εταίρων καθώς επίσης και τον τρόπο μεταβίβασης χρημάτων μεταξύ τους.
- Ο διακανονισμός χρηματοδότησης από το διεθνές νομισματικό ταμείο το οποίο αφορά την δανειοδότηση 26 δισεκατομμυρίων ευρώ σε δόσεις, όπου για την χρηματοδότηση της κάθε δόσης απαιτείται έκθεση από τους απεσταλμένους του περί των οικονομικών μας στοιχείων στις 10/5/2010.
- Ο Ν. 3847/2010 ο οποίος αλλάζει την επικύρωση των Συμβάσεων Δανεισμού της βουλής με την απλή συζήτηση για αλλαγές του στις 11/5/2010.
- Η κατάθεση του νομοσχεδίου που επικυρώνει την Σύμβαση Δανειακής Διευκόλυνσης έγινε στις 4/6/2010.
- Η ψήφιση του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δημοσιονομικής Στρατηγικής έγινε στις 29/6/2011 και αναφέρεται στην περίοδο 2012-2015.
- Τα επείγοντα μέτρα εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015 προστέθηκαν στις 30/6/2011.

Μετά την απαρρίθμηση των Μνημονείων και των ημερομηνιών στις οποίες ψηφίστηκαν και καταρτίστηκαν, πρέπει να απαρριθμήσουμε τους πιο σημαντικούς νόμους που επηρέασαν τις εργασιακές σχέσεις από το 2010 μέχρι και σήμερα.

1. Ο Ν. 3846/2010 ο οποίος αφορά την ευελιξία στην εργασία όπως την μερική απασχόληση, την προσωρινή απασχόληση, την τηλεργασία. Επίσης περιέχει και αλλαγές στα θέματα της κοινωνική ασφάλισης όπως οι ρυθμίσεις του Ι.Κ.Α.<sup>80</sup>
2. Ο Ν. 3863/2010 ο οποίος αποτελεί το νέο κύριο ασφαλιστικό νόμο, όπου περιέχει την ασφάλιση για τους απασχολούμενους με ειδική μορφή απασχόλησης, την αναμόρφωση του πλαισίου των αναπηρικών συντάξεων και λοιπές ασφαλιστικές ρυθμίσεις.<sup>81</sup>
3. Ο Ν. 3896/2010 ο οποίος αφορά τα θέματα ισότητας στην εργασία μεταξύ των δύο φύλλων ως προς τις ίσες ευκαιρίες και της ίδιας αντιμετώπισης. Στην ουσία ταυτίζει την Ελληνική νομοθεσία με την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού συμβουλίου και κοινοβουλίου.<sup>82</sup>
4. Ο Ν. 3899/2010 ο οποίος αφορά και επιρρεάζει θέματα όπως οι ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας, την μερική απασχόληση, την εκ περιτροπής εργασία αλλά και την επίλυση των συλλογικών διαφορών με τις αλλαγές της σχετικά με την Μεσολάβηση και την Διαιτησία και γενικότερα του Ο.ΜΕ.Δ. Επίσης περιέχει φορολογικά μέτρα και επιπτώσεις στην μισθοδοσία.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), Νόμος - 3846/2012 - Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=164](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=164)

<sup>81</sup> Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), Νόμος - 3863/2010 - Νέο ασφαλιστικό σύστημα [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=170](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=170)

<sup>82</sup> Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), Νόμος - 3896/2010 - Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=197](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=197)

<sup>83</sup> Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), Νόμος - 3899/2010 - Πρόγραμμα στήριξης της Ελληνική Οικονομίας [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=178](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=178)

5. Ο Ν. 3996/2011 που περιέχει την αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ( Σ.ΕΠ.Ε.) και γενικότερα την λειτουργία του, την οργάνωσή του αλλά και τον κοινωνικό του ρόλο.<sup>84</sup>
6. Ο Ν. 4046/2012 που αφορά την σύμβαση δανεισμού και την μείωση αποδοχών των εργαζομένων, καθώς επίσης και την διάρκεια των υπάρχοντων συλλογικών συμβάσεων εργασίας έως τότε.<sup>85</sup>
7. Ο Ν. 4093/2012 ο οποίος αφορά ρυθμίσεις σχετικές με τον κατώτατο νόμιμο μισθό, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, την αποζημίωση των απολύσεων και τον χρόνο προειδοποίησής τους.<sup>86</sup>

## 4.7 Αλλαγές στη διαιτησία και τη μεσολάβηση

Ο Ν 3871/2010 ακυρώνει όλες τις αποφάσεις διαιτητικού χαρακτήρα από τον Ο.ΜΕ.Δ. (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας) που προβαίνουν σε μισθολογικές αυξήσεις για το 2010 καθώς και για το πρώτο εξάμηνο της χρονιάς 2011. Επίσης ακυρώνει και τις διαιτητικές αποφάσεις που χορηγούν μισθολογικές αυξήσεις για την περίοδο 1/7/2011 - 31/12/2012.

Επίσης αναφέρει πως όλες οι διαιτητικές αποφάσεις με μισθολογικές αυξήσεις από την ημερομηνία ισχύος του Ν. 3845/2010 υπόκεινται σε έφεση σε τουλάχιστον 15 ημέρες από την δημοσίευση του Ν. 3871/2010 εκ των συμμετοχόντων στη συγκεκριμένη συλλογική διαπραγμάτευση ή εκ του Υπουργού Εργασίας με την παρουσία τριμελούς επιτροπής διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ., η οποία συντάσσεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1876/1990. Τέλος ο Ν. 3871/2010 απαγόρευε και στη

---

<sup>84</sup> Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), Νόμος - 3896/2011 - Αναμόρφωση Σώματος Επιθ. Εργασίας

[http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=294](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=294)

<sup>85</sup> Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), Νόμος - 4046/2012 Μνημόνιο 2: Δανειακή Σύμβαση μείωση μισθού-αποδοχών [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=300](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=300)

<sup>86</sup> Νομική Βιβλιοθήκη [www.4hr.gr](http://www.4hr.gr), Νόμος - 4093/2012 - Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου [http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=300](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=300)

διαδικασία της μεσολάβησης να προτείνει σύναψη Σ.Σ.Ε. που θα περιέχει μισθολογικές αυξήσεις στην περίοδο των παραπάνω ημερομηνιών.<sup>87</sup>

Έτσι με αυτόν τον τρόπο επιτεύχθηκε η ενίσχυση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε εφόσον δεν μπορούσαν να γίνουν μισθολογικές αυξήσεις με τα στάδια της διαιτησίας και της μεσολάβησης στην επίλυση των συλλογικών διαφορών. Με λίγα λόγια αύξηση στο εισόδημα μπορεί να επιτευχθεί μόνο με συμφωνία των δύο μερών (συνδικαλιστικής οργάνωσης - εργοδότη) και όχι μέσω του Ο.ΜΕ.Δ.

Οι πρώτες αλλαγές στη διαιτησία και στη μεσολάβηση έγιναν με το Ν. 3863/2010 ενώ στην ουσία οι μεγαλύτερες αλλαγές του οργανισμού μεσολάβησης και διαιτησίας έγιναν με το Ν. 3899/2010 και το Ν. 4046/2012. Αξίζει να αναφερθεί ότι ο Ο.ΜΕ.Δ λειτουργούσε υπό τον Ν. 1876/1990 για 20 χρόνια περίπου.

Συγκεκριμένα το άρθρο 73 του Ν.3863/2010 αναφέρει ότι με προεδρικό διάταγμα θα θεσπιστούν τα παρακάτω θέματα περί Ο.ΜΕ.Δ.:

- Ο τρόπος με τον οποίο θα επιλύονται οι συλλογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδότην, πρέπει να γίνονται μέσα από την ορθή κρίση, αμερόληπτα και αντικειμενικά.
- Οι περιπτώσεις, η δυνατότητα και ο τρόπος με τον οποίο τα μέρη προσφυγούν στη μεσολάβηση και την διαιτησία πρέπει να γίνονται με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μερών.
- Με ομόφωνη γνώμη των προέδρων της Γ.Σ.Ε.Ε., της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε, της Ε.Σ.Ε.Ε. και του Σ.Ε.Β. (ή των νόμιμων αντικαταστατών των προέδρων τους) υπάρχει η δυνατότητα καθορισμού ξεχωριστών σωμάτων διαιτητών και μεσολαβητών.
- Σε περίπτωση είτε συμφωνίας είτε διαφωνίας από τα ενδιαφερόμενα μέρη των συλλογικών διαφορών, ο τρόπος επιλογής των διαιτητών.
- Την δυνατότητα καθορισμού των προσόντων των διαιτητών και των μεσολαβητών, καθώς επίσης και του τρόπου με τον οποίο διορίζονται και ανανεώνονται σ' αυτόν.

---

<sup>87</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ, 17/8/2010, Αρ. Φύλλου 141, άρθρο 51 <http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2011/03/fek2010a141.pdf>

- Θα αναφέρει τις περιπτώσεις στις οποίες οι διαιτητικές αποφάσεις θα μπορούν να προσβληθούν.
- Τον επαναπροσδιορισμό του Ο.ΜΕ.Δ ως προς τον σκοπό του, την οργάνωσή του, την διαχείρισή του, καθώς και της περιουσίας του.<sup>88</sup>

Στη συνέχεια ο επόμενος νόμος που αφορούσε τον Ο.ΜΕ.Δ και τα στάδια της μεσολάβησης και της διαιτησίας στην επίλυση των συλλογικών διαφορών ήταν ο 3899/2010 και στην ουσία αντικατέστησε τα θεμελιώδη άρθρα 14 - 17. Αναλυτικότερα ο Ν. 3899/2010:

- Έδωσε την δυνατότητα της εργοδοτικής πλευράς να προσφύγει στην Διαιτησία μονομερώς. Εν ολίγοις σε περίπτωση διαφωνίας στο στάδιο της μεσολάβησης, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην διαιτησία χωρίς την συνέναιση της μεριάς των εκπροσώπων των εργαζομένων. Το δικαίωμα αυτό παλιότερα το είχε μόνο η μεριά των εργαζομένων στην περίπτωση που συμφωνούσαν με την πρόταση της μεσολάβησης αλλά υπήρξε διαφωνία με την εργοδοτική μεριά.
- Η διαιτητική απόφαση μπορεί να περιέχει μόνο τον βασικό μισθό ως αντικείμενό της. Δηλαδή διαιτητικές αποφάσεις που αφορούν θέματα όμως τα επιδόματα, θεωρούνται άκυρες.
- Είναι απαραίτητη για την έκδοση οποιασδήποτε απόφασης από τον Ο.ΜΕ.Δ. (είτε μεσολαβητικής είτε διαιτητικής) η εξέταση και η τεκμηρίωση της γενικής οικονομικής κατάστασης της συλλογικής διαφοράς για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας.
- Στην περίπτωση διαφορών περί του κύρους των αποφάσεων της διαιτησίας, αυτές υπάγονται στο Μονομελές Πρωτοδικείο , μετά από σχετική αγωγή των μερών της συλλογικής διαφοράς και η απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου έχει ισχύ και για τα δύο μέρη της διαφοράς. Η έφεση πρέπει να γίνει στο επόμενο δεκαπενθήμερο από την διαιτητική απόφαση.

---

<sup>88</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ, 15/7/2010, Αρ. Φύλλου 115, άρθρο 73 <http://www.ggka.gr/latest/n3863-2010.pdf>



- Σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής, ισχύει ο θεσμός της τριμελούς επιτροπής διαιτησίας.<sup>89</sup>

Τέλος η μεγαλύτερη αλλαγή στον Ο.ΜΕ.Δ. έγινε με βάση το Ν. 4046/2012, ο οποίος αποδυνάμωσε ουσιαστικά το θεσμό της διαιτησίας. Αναλυτικότερα ο Ν. 4046/2012:

- Καταργείται η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία. Εν ολίγοις η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται μόνο με κοινή αποδοχή των μερών.
- Οι διαιτητικές αποφάσεις δεν μπορούν να έχουν σαν θέμα επιδόματα και άλλες μισθολογικές αυξήσεις πέραν του βασικού μισθού.
- Πρέπει να εξετάζονται τα οικονομικά στοιχεία και να τα λαμβάνει υπ' όψιν του ο διαιτητής ή η επιτροπή διαιτητών, με σκοπό την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα.
- Οι μονομερείς προσφυγές στον Ο.ΜΕ.Δ. για διαιτησία πριν την έκδοση του νόμου στο φύλλο εφημερίδας της κυβέρνησης, που δεν έχουν επιλυθεί, δεν συζητούνται και κατατάσσονται στο αρχείο.<sup>90</sup>

#### 4.8 Ριζικές αλλαγές στο συνδικαλισμό από τα μνημόνια

ΠΓια να ξεκινήσουμε να αναλύουμε την αλλαγή που έγινε στο συνδικαλισμό από τα Μνημόνια, θα πρέπει πρώτα να δώσουμε την αναφορά μας σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας και γενικότερα την κατάσταση του συνδικαλισμού πριν από αυτά. Φυσικά τα σωματεία, όπως κάθε φορέας, έχει τα θετικά όμως και τα αρνητικά του στοιχεία. Εστιάζοντας στα αρνητικά ίσως μπορούμε να αναλύσουμε καλύτερα τον

<sup>89</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Παναγιώτης Κυριακούλιας - Στέλεχος Ε.Ι.Α.Δ., Μάρτιος 2012, "ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ - ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012" [http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_arthra\\_kai\\_meletes\\_2-2012.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf)

<sup>90</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Παναγιώτης Κυριακούλιας - Στέλεχος Ε.Ι.Α.Δ., Μάρτιος 2012, "ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ - ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012" [http://www.eiead.gr/publications/docs/meleti\\_kyrakoulia\\_parartima\\_3\\_2012.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/meleti_kyrakoulia_parartima_3_2012.pdf)

τρόπο με τον οποίο τα Μνημόνια επιρρέασαν τον Ελληνικό συνδικαλισμό.  
Αναλυτικότερα:

- Η ιδιαίτερη δύναμη της γραφειοκρατικής ιεραρχίας των σωματείων που παραχωρήθηκε από το κράτος, είχε ως σκοπό τον έλεγχο της καθώς και την δημιουργία μιας σχέσης εξάρτησης. Έτσι, όπως και στην πολιτική, παρατηρούμε ότι πολλοί υψηλόβαθμοι δεν έχουν προϋπηρεσία αλλά παρ' όλα αυτά έχουν ιδιαίτερη δύναμη μέσα από την γραφειοκρατική ιεραρχία.
- Οι εκπρόσωποι του σοσιαλισμού στο συνδικαλισμό συνήθως φέρουν κομματικά συμφέροντα της κομματικής αριστεράς. Στην ουσία παρ' όλο που αποτελούν την εκπροσώπηση του σοσιαλισμού, εφαρμόζουν τακτικές και νοοτροπίες που προωθούν περισσότερο το κεφάλαιο όπως η προπαγάνδα του ξύλινου λόγου, η πελατειακή λογική, η αποσιώπηση της αντίθετης άποψης και η αναπαραγωγή της πολιτικής γραμμής κομμάτων.
- Πολλές φορές δεν υπήρχε σωστή προάσπιση των κοινωνικοοικονομικών δικαιωμάτων των εκπροσωπούμενων εργαζομένων, αλλά αντιθέτως υπεράσπιση συμφερόντων συγκεκριμένων ομάδων. Το αποτέλεσμα αυτού ήταν η ανισότητα στα δικαιώματα ανάμεσα σε κλάδους και επαγγέλματα. Παράλληλα παρατηρούμε ότι την περίοδο 1980 με 2003, οι κανονισμένες απεργίες στην Ελλάδα ανέρχονται στο ποσοστό του 48% της Ευρώπης. Επίσης δεν υπήρξε ποτέ η αξιοποίηση των ιδεών και των καινοτομικών προτάσεων που θα απέτρεπε την αποξένωση ή τα συμφέροντα συγκεκριμένων ομάδων που ανήκουν στον συνδικαλισμό έναντι των συνολικών συμφερόντων των εργαζομένων.
- Η αναγκαιότητα για χρηματοδότηση από την Εργατική Εστία, αποτελεί ένα ακόμα σημαντικό και διαχρονικό πρόβλημα του συνδικαλισμού. Οι εγγραφές στις συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν είναι αρκετές ώστε να καλύπτουν τα έξοδά τους, οπότε η χρηματοδότηση είναι απαραίτητη λόγω της οικονομικής τους ανεπάρκειας. Η Εργατική Εστία όμως είναι κρατικός φορέας, οπότε αποτελεί έναν ακόμα παράγοντα που δείχνει την εξάρτηση των σωματείων από το κράτος.
- Η ανύπαρκτη συνεργασία και συντονισμός των Ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων με σωματεία του εξωτερικού είναι ακόμα ένα πρόβλημα του

Ελληνικού συνδικαλισμού. Παρ' όλα αυτά υπάρχει σχετική διάταξη για την συνεργασία με ξένα σωματεία, αλλά δεν έχει χρησιμοποιηθεί ουσιαστικά ποτέ.

- Επίσης, υπάρχει μια ανεξήγητη σύμπλευση των οργανώσεων με το κράτος και τους εργοδότες. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Γ.Σ.Ε.Ε. η οποία αναγνωρίζοντας τις κρατικές αποφάσεις οδήγησε σε σκληρότερα μέτρα και την εργοδοτική αποδοχή της.<sup>91</sup>
- Στην παγκοσμιοποιημένη κοινωνία της Ελλάδας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι λήψεις αποφάσεων δεν είναι μόνο εγχώριες, αλλά επιρεάζονται και από την Ευρώπη (π.χ. οδηγίες, οι οποίες έχουν υποχρεωτικό χαρακτήρα). Θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτό είναι μια ακόμη αδυναμία του συνδικαλισμού από τη στιγμή που δεν μπορεί να επιρεάσει αποφάσεις που λαμβάνονται στο εξωτερικό ενώ παράλληλα μπορούν να επιρεάσουν τις εγχώριες συνθήκες εργασίας.
- Παρά τα ποσοστά της συνδικαλιστικής πυκνότητας στον ιδιωτικό τομέα της Ελλάδας, η αποβιομηχάνιση και η γενικότερη έλλειψη βιομηχανιών, καθιστά αδύναμο το συνδικαλισμό στον ιδιωτικό τομέα. Από την άλλη όμως παρατηρούμε ότι ο συνδικαλισμός του δημοσίου και γενικότερα στις Δ.Ε.Κ.Ο. είναι ιδιαίτερα ισχυρός συγκριτικά με του ιδιωτικού τομέα.
- Η ύπαρξη ενός μόνο πλαισίου λειτουργίας και η ανεπάρκεια της προσέγγισης στις ειδικές συνθήκες εργασίας βοήθησε στην απομάκρυνση των εργαζομένων από τα σωματεία λόγω της έλλειψης προστασίας τους και της ειδικής μεταχείρισης στην ηγεσία των οργανώσεων. Παράλληλα οι απασχολούμενοι με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας (όπως μερική απασχόληση κτλ.) δεν αντιπροσωπεύονται όσο οι συμβασιούχοι πλήρους απασχόλησης, οπότε δημιουργήθηκε μία τάση φυγής από τον συνδικαλισμό από τους ευέλικτα απασχολούμενους.
- Το μεταναστευτικό πρόβλημα της Ελλάδας, αλλάζει τις δομές και του όρους της εργασίας λόγω της εύκολης χειραγώγησης και την δυνατότητα πρόσληψης εργαζομένων με εξαιρετικά χαμηλό ημερομίσθιο. Έτσι διογκώνεται και το

---

<sup>91</sup> Κουζής, Γ., 2007, "Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αποκλίσεις και Συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό χώρο.", GUTENBERG, Αθήνα

πρόβλημα της εργασίας καθώς προτιμάτε ο εύκολα χειραγωγίσιμος και χαμηλόμισθος εργάτης. Φυσικά όμως δεν ευθύνεται για αυτή την κατάσταση ο συνδικαλισμός, αλλά φέρει ένα μεγάλο μερίδιο ευθύνης που δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες των μεταναστών για την προάσπιση των εργασιακών τους συμφέρον και δεν προσπαθεί να τους εντάξει και να κατανοήσουν την πραγματική εργασιακή τους αξία.<sup>92</sup>

Όμως υπάρχουν και νομοθετικές αλλαγές που έδωσαν περισσότερα προβλήματα στο συνδικαλιστικό κίνημα και την δυνατότητά του να προασπίζονται τα εργασιακά δικαιώματα. Ένα βασικό παράδειγμα αποτελεί ο περιορισμός των διαιτητικών αποφάσεων και της μεσολάβησης στον βασικό μισθό, εξαιρώντας κάθε διαπραγμάτευση μέσω του Ο.ΜΕ.Δ. περί επιδομάτων και γενικότερων μισθολογικών αυξήσεων. Παράλληλα παρατηρούμε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις να μειώνονται αισθητά ενώ τα κατώτατα μισθολογικά όρια δέχονται ιδιαίτερο πλήγμα, ενώ το ποσοστό της μισθολογικής μείωσης στους νέους διακυμένεται από 70% έως 84%. Ισχυρό πλήγμα υπαίσκει και ο συνδικαλισμός στο δημόσιο και τις Δ.Ε.Κ.Ο., όπου όπως αναφέραμε παρουσιαζόταν ιδιαίτερα ισχυρός στο παρελθόν, λόγω της εμφάνισης του εννιαίου μισθολογίου και της εξάλλειψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω αυτού. Επίσης οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας πλέον δεν αφορούν το πλήθος των εργαζομένων, αλλά μόνο τα μέλη των σωματείων, δίνοντας τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να εγκαταλείψουν ή να αποφύγουν την ένταξή τους σε συλλογικές οργανώσεις για να αποφύγουν την παροχή των προνομίων της αντίστοιχης κλαδική σύμβασης εργασίας. Φυσικά αποτέλεσμα αυτού είναι η περαιτέρω συρρίκνωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την σημαντική προώθηση των ατομικών διαπραγματεύσεων. Όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας η αλλαγή δεν βρίσκεται μόνο στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, αλλά και στην περίπτωση της συρροής των συμβάσεων, όπου πλέον υπερισχύει η επιχειρησιακή σύμβαση έναντι των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών, καθώς επίσης και η δυνατότητα διαπραγμάτευσης των όρων των επιχειρησιακών συμβάσεων

---

<sup>92</sup> Περιοδικό "ΑΡΔΗΝ", τεύχος 94, Οκτώβριος 2003, Δημήτρης Γιαννάτος, "ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ"

και από ενώσεις προσώπων (υπό την προϋπόθεση να εκπροσωπούν τα 3/5 του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης).<sup>93</sup>

Όπως αντιλαμβανόμαστε, η δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο να προασπίζονται τα δικαιώματα μέσω της διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας, έχει μειωθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Ο ρόλος των σωματείων, είναι άμεσα συνδεδεμένος με την εξασφάλιση ενός κατώτατου μισθού, αλλά τα μέσα που μπορεί να επιδιώξουν κάτι τέτοιο λιγότευαν σημαντικά. Αναλυτικότερα τα μέσα τα οποία έχασε ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια είναι:

- Η αναδιάρθρωση της περίπτωσης της συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, και η ενίσχυση της επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας με τις ομοιεπαγγελματικές και τις κλαδικές.
- Το υψηλό ποσοστό των εργαζομένων στο οποίο αναφέρονταν οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας, καθώς επίσης και η νομοθετική κάλυψη που έθετε τις συγκεκριμένες Σ.Σ.Ε. ως υποχρεωτικές από πράξη υπουργικού συμβουλίου (Π.Υ.Σ.) αναφερόταν άμεσα στην δυνατότητα πρόληψης αγέροχων μισθολογικών μειώσεων μέσω των επιχειρησιακών συμβάσεων, ή μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας από την εργοδοτική πλευρά.
- Οι αλλαγές που έγιναν και μεταρρύθμισαν το Ν. 1876/90 που αποτελούσε το κύριο σημείο προστασίας των εργαζομένων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, που δεν έχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, και γενικότερα των αδύναμων κλάδων του ιδιωτικού τομέα. Με αυτές τις αλλαγές στερήθηκε η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στο στάδιο της Διαιτησίας για την προάσπιση των δικαιωμάτων τους μέσω του υποχρεωτικού χαρακτήρα της.
- Η οικονομική αποδυνάμωση των σωματείων, μέσω της κατάργησης της χρηματοδότησης από την Εργατική Εστία, η οποία φέρει προβλήματα στις

---

<sup>93</sup>Ηλεκτρονικό περιοδικό "transform!", Λουτς Χόλτσινγκερ, Τεύχος 09/2011, "Η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και του μοντέλου απασχόλησης στην Ελλάδα" <http://www.transform-network.net/el/periodiko/teychos-092011/news/detail/Journal/book-review-persecution-the-austrian-278a-as-an-example.html>

βασικές λειτουργίες των σωματείων, εξαιτίας των χαμηλών τους εσόδων από την συμβολική τιμή της συνδρομής των εργαζομένων ως μέλη της.<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> Η σελίδα της αυτόνομης παρέμβασης [www.apnet.gr](http://www.apnet.gr), Παναγιώτης Κυριακούλιας, Οργανωτικός Γραμματέας της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος και Μέλος της Συντονιστικής Επιτροπής της Αυτόνομης Παρέμβασης, "Για την ανάγκη ανασυγκρότησης του συνδικαλιστικού κινήματος στις νέες συνθήκες - Τα συνδικάτα στην εποχή του Μνημονίου" <http://www.apnet.gr/menu-arthra/menu-arth-erg-kinima/4297-gia-tin-anagki-anasugkrotisis-tou-sundikalistikou-kinimatos-stis-nees-sunthikes>

## 5 Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η μεθοδολογία της έρευνας αποτελεί έναν πολύ σημαντικό παράγοντα ως προς τα αποτελέσματά της. Ο καθορισμός της σωστής μεθόδου έρευνας κρίνουν τα αποτελέσματα και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων. Επομένως πρέπει να αναλύσουμε την έννοια της έρευνας καθώς και να επιλέξουμε τον τρόπο με τον οποίο θα τη διεξάγουμε.

### 5.1 Η έννοια της έρευνας

Η έρευνα αποτελεί το μέσο με το οποίο οι επιστήμες προσπαθούν να επιτεύξουν τους σκοπούς τους. Εν ολίγοις η έρευνα βοηθάει στην επίλυση των προβλημάτων μέσω της σχεδίασης και μέσα από μια συστηματική διαδικασία όπου αναλύονται, ερμηνεύονται, συλλέγονται και ελέγχονται δεδομένα. Με τον όρο έρευνα εννοούμε "τον συστηματικό έλεγχο εμπειρικής και κριτικής διερεύνησης υποθέσεων που έγιναν σχετικά με την πιθανή σχέση που έχουν μεταξύ τους διάφορα φυσικά φαινόμενα."

Η χρησιμοποίηση των ερευνών μπορεί να χρησιμοποιηθεί είτε για την ανάπτυξη νέων θεωριών, είτε για την επιβεβαίωση των ήδη διατυπωμένων θεωριών.<sup>95</sup>

Όσον αφορά τους στόχους των ερευνών θα μπορούσαμε να τους διαχωρίσουμε σε κατηγορίες ως εξής:

- Στην απόκτηση οικειότητας και στην βαθύτερη κατανόηση του εξεταζόμενου φαινομένου.
- Στην παρατήρηση και την απαρίθμηση των χαρακτηριστικών είτε μιας ομάδας ανθρώπων, είτε ενός ατόμου, είτε μιας κατάστασης.
- Στην κατανόηση της συχνότητας που έχει ένα φαινόμενο υπό ορισμένες συνθήκες.
- Στην δοκιμή μιας υπόθεσης ανάμεσα σε σχέσεις μεταβλητών στοιχείων.

---

<sup>95</sup> Νικολαου Β. Μαντα, Αναστασιου Σ. Ντανου, 1994, "ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ - ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΣΤΗ ΣΥΓΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ", ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΚΔΟΤΙΚΗ, Αθήνα.

## 5.2 Τα είδη των ερευνητικών μεθόδων

Είναι σημαντικό να απαριθμήσουμε τα είδη των ερευνητικών μεθόδων πρώτου επιπέδου το είδος της έρευνας που θα διεξάγουμε για την ανάλυση των δεδομένων μας. Όσον αφορά τα είδη των ερευνητικών μεθόδων, μπορούμε να τις κατηγοριοποιήσουμε στις εξής κατηγορίες:<sup>96</sup>

- Περιγραφική και αναλυτική: Ως περιγραφική μπορούμε να χαρακτηρίσουμε μία έρευνα που αφορά την περιγραφή μιας κατάστασης, ή ενός φαινομένου, που ισχύει σήμερα. Κύριο χαρακτηριστικό της είναι ότι ο ερευνητής δεν έχει επιρροή στις μεταβλητές, αλλά μόνο αναφέρει τι έγινε ή τι γίνεται στο συγκεκριμένο φαινόμενο ή κατάσταση. Αντιθέτως στην αναλυτική έρευνα μπορούμε να πούμε ότι ο ερευνητής προσπαθεί να συλλέξει και να αξιολογήσει τα δεδομένα του, με σκοπό μια σημαντική αξιολόγηση και εξέλιξη του αντικειμένου.
- Εφαρμοσμένη και θεμελιώδης: Η εφαρμοσμένη έχει ως κύριο σκοπό της την εύρεση μίας λύσης για ένα πρόβλημα της κοινωνίας ή μίας επιχείρησης, ενώ η θεμελιώδης, αξιοποιεί τα δεδομένα και τις πληροφορίες, ώστε να γενικεύσει ή να αποτυπώσει νέες θεωρίες.
- Ποσοτική και ποιοτική: Οι ποσοτικές μέθοδοι έχουν ως σκοπό τους την μέτρηση ποσοτήτων. Δηλαδή την ανάλυση φαινομένων που εκφράζονται ποσοτικά. Αντιθέτως οι ποιοτικές μέθοδοι προσπαθούν να αναλύσουν φαινόμενα που εκφράζουν ποιότητα. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα φαινομένου που εκφράζεται μόνο ποιοτικά είναι η ανθρώπινη συμπεριφορά.
- Θεωρητική και τυπική: Η θεωρητικές έρευνες, σχετίζονται με αφηρημένες ιδέες ή θεωρίες. Συνήθως γίνονται από φιλοσόφους ή ιστορικούς, και γενικότερα από άτομα ή ομάδες που θέλουν να διατυπώσουν καινοτόμες ιδέες και έννοιες, ή να τις επανεργηθούν.

---

<sup>96</sup>The Journal for Open and Distance Education and Educational Technology Volume 4, Number 1, 2008, Δρ. Ευφροσύνη-Άλκηστη Παρασκευοπούλου-Κόλλια, "Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες και συνεντεύξεις".  
<http://openworkshop.pbworks.com/w/file/attach/64390800/poioikh-ereyna-ekpaideysh.pdf>



- Άλλοι τύποι: Όταν αναφέρουμε άλλους τύπους ερευνών συνήθως εννοούμε τον συνδιασμό δύο ή περισσότερων από τις παραπάνω κατηγορίες.<sup>97</sup>

### 5.3 Η επιλογή της έρευνάς μας

Κατ' αρχάς θα πρέπει να διευκρινήσουμε τον σκοπό για τον οποίο διεξάγουμε την συγκεκριμένη έρευνα. Ο σκοπός είναι για να αναλύσουμε την σημασία των νομοθετικών αλλαγών που απαριθμήσαμε στα προηγούμενα κεφάλαια στις εργασιακές σχέσεις. Φυσικά το συγκεκριμένο ερώτημα αποτελεί κάτι το υποκειμενικό, οπότε απαραίτητα μιλάμε για ποιοτική έρευνα. Φυσικά για να είναι το αποτέλεσμα της έρευνάς μας όσο το δυνατόν γίνεται περισσότερο αντικειμενικό, θα πρέπει να συλλέξουν πληροφορίες και απόψεις, και από τις δύο μεριές των εργασιακών σχέσεων. Έτσι θεωρούμε ότι η καλύτερη δυνατή προσέγγιση του ερωτήματός μας, θα γίνει μέσα από δύο συνεντεύξεις και από τις δύο πλευρές των εργασιακών σχέσεων. Ποια όμως είναι τα κατάλληλα άτομα για να διεξάγουμε τις συνεντεύξεις μας; Θεωρούμε ότι η απάντηση είναι ένας εργαζόμενος με πολυετή εμπειρία που σχετίζεται με τον συνδικαλισμό, και ένας διευθύντης ανθρωπίνων πόρων που μπορεί να σχετίσει τις νομοθετικές αλλαγές με την Ελληνική οικονομία και τις ανάγκες της.

---

<sup>97</sup> Kolthari C.R., 2004, "*Research Methodology: Methods and Techniques*", New Delhi: New Age International Publishers

## 6 ΟΙ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

### 6.1 Η συνέντευξη με έναν πρώην συνδικαλιστή

Ερώτηση 1η: Μέσω πρόσφατων μεταρρυθμίσεων υπήρξε σημαντική μείωση στον βασικό μισθό καθώς επίσης και περικοπή διαφόρων επιδομάτων. Πιστεύετε ότι αυτή η αλλαγή επέδρασε θετικά στην ελληνική οικονομία;

"Ακριβώς το αντίθετο. Η μείωση των μισθών έχει σαν αποτέλεσμα να μειωθεί η αγοραραστική δύναμη με αποτέλεσμα να μειωθεί η κατανάλωση. Ως εκ τούτου το ένα φέρνει το άλλο, και πιστεύω πως δεν θα οδηγηθεί προς αυτή την κατεύθυνση. Ορισμένοι φυσικά οφελήθηκαν από αυτήν την κατάσταση, μειώνοντας το εργασιακό κόστος, γιατί δεν είναι μόνο το εργασιακό κόστος, είναι και το μη εργασιακό, γιατί μειώνει παράλληλα και τις ασφαλιστικές εισφορές, έχει όφελος δηλαδή ο εργοδότης. Όσον αφορά τον χώρο των τραπεζών, στις τράπεζες νομίζω έχει αποδειχθεί πολλαπλά, να πάρουμε για παράδειγμα ότι την δεκαετία του 2000-2007, αν δεν κάνω λάθος, κεφαλαιοποίησαν περίπου 600 δις ευρώ. Αυτά είχαν μια απόδοση τεράστια, υπάρχουν πίνακες που έχει φτιάξει το υπουργείο εργασίας, που λέει ότι η απόδοση ανά εργαζόμενο, ειδικά στις τράπεζες, ήταν περίπου 65000€ - 67000€ ανά εργαζόμενο. Αυτό απέδιδε στην τράπεζα. Είναι τεράστιο το ποσό. Φυσικά τώρα που δυσκολεύονται οι τράπεζες, βρίσκουν τον εύκολο τρόπο, να τα πάρουν από τους εργαζόμενους."

Ερώτηση 2η: Επίσης σημειώθηκαν νομοθετικές αλλαγές που προωθούν της ευέλικτες συμβάσεις εργασίας, όπως την μερική απασχόληση. Ποιο πιστεύετε ότι είναι το αποτέλεσμα για τους εργαζομένους;

"Το αποτέλεσμα είναι 1.500.000 άνεργοι. Μιλάμε για εφεδρεία στην ουσία της εργατικής δύναμης, αυτό γίνεται. Σήμερα έχουν φτάσει στον εργαζόμενο, ο οποίος αμοιβεται με πολύ χαμηλούς μισθούς, να του δείχνουν τον άνεργο, στον άνεργο να δείχνουν τον άστεγο, και στον άστεγο τον πεινασμένο. Δηλαδή το μη χείρον βέλτιστον αυτό προσπαθούν να κάνουνε, δείχνουνε στον κακομοίρη τον ακόμα περισσότερο κακομοίρη, και του λένε πρόσεξε αυτή θα είναι η θέση σου. Αποτέλεσμα ο κάθε εργαζόμενος να στρέφεται εις βάρος των δυναδέλφων του."

Ερώτηση 3η: Ο Ο.ΜΕ.Δ έχει αποδυναμωθεί τα τελευταία χρόνια σαν οργανισμός. Ποιες είναι οι συνέπειες αυτής της αποδυνάμωσης για τους εργοδότες και τους εργαζομένους;

"Ήταν ένας θεσμός, ο οποίος έγινε στο παρελθόν και σε ορισμένες περιπτώσεις βοήθησε. Καταργήθηκε από νομοθετική ρύθμιση, και νομίζω από τη Δανειακή Σύμβαση, εκεί πέρα καταργήθηκε ότι μπορούσε μονομερώς να προσφύγει ένα από τα δύο μέρη, τώρα θέλει και τα δύο. Αυτή η συγκεκριμένη παράγραφος της νομοθετικής ρύθμισης θεωρήθηκε αντισυνταγματική από το συμβούλιο της επικρατείας, δηλαδή ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει και παρ' όλα αυτά η κυβέρνηση προκειμένου να περιορίσει τις απαιτήσεις των εργαζομένων σ' αυτή τη φάση, έκανε καινούρια ρύθμιση που απαγόρευσε την απόφαση του συμβουλίου της επικρατείας. Αυτά έγιναν γύρω στον Σεπτέμβρη - Οκτώμβρη."

Ερώτηση 4η: Σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις, που αυξήθηκε το ανώτατο όριό τους από 2% σε 5% στις μεγάλες επιχειρήσεις, ποιά είναι η γνώμη σας;

"Πιστεύω ότι όλα αυτή τη στιγμή τα δίνουν στο μεγάλο κεφάλαιο. Αυτή είναι η άποψή μου. Καταργήθηκε το περιθώριο. Το 2% δεν ήταν λίγο. Ας υποθέσουμε ότι εσύ δουλεύεις στη γενική τράπεζα. Έχει π.χ. 1000 εργαζόμενους και μπορεί να απολύσει 20 το μήνα. Σ' ένα χρόνο τους είχε ξαποστείλει όλους. Δεν νομίζω ότι βοηθάει. Αντίστροφα νομίζω ότι είναι μεγαλύτερο πρόβλημα, περισσότεροι άνεργοι, περισσότεροι νέοι περιμένουν, και ειδικά εσείς που περιμένετε να βρείτε μια δουλειά παρ' όλο που έχετε σπουδάσει, έχετε ξοδέψει ένα σκασμό λεφτά εσείς και οι οικογένειές σας, για ένα πτυχίο, για ένα μεταπτυχιακό και για δύο γλώσσες ενδεχόμενα. Πράγματα με τα οποία ευελπιστείτε κάποια στιγμή να μπείτε στην αγορά εργασίας και μπορεί να 'σαστε κάτω από τα 25 σας με γύρω στα 300€-400€. Αυτά είναι τραγικά πράγματα. Η γενειά, πριν από 5 χρόνια, που κάποτε την λέγαμε των 750€, σήμερα αυτός που πέρνει 750€ είναι δαχτυλοδεικτούμενος λες και έχει σφάζει κάποιον και τα έχει πάρει."

Ερώτηση 5η: Αυτή τη στιγμή συζητιέται η πλήρης κατάργηση του ανώτατου ορίου των ομαδικών απολύσεων. Μήπως αυτή η εξέλιξη θα έχει θετικές συνέπειες για τη βιωσιμότητα και ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων; Είστε γενικά ευχαριστημένος από το νομικό καθεστώς για τις ομαδικές απολύσεις ;

"Όχι βέβαια. Είμαι κάθετα αντίθετος. Εργαζόμενος υπήρξα με 11.500 ένσημα, 37 χρόνια δούλεψα, πιστεύω αυτό μας γυρνάει πίσω σε ένα μεσαίωνα εργασιακό, οι εργαζόμενοι δεν θα έχουν τίποτα, θα τους θεωρούν αναλώσιμους, χωρίς κανένα εργασιακό δικαίωμα, χωρίς τίποτα, δεν θα έχουν δυνατότητα να δημιουργήσουν οικογένεια, δεν θα 'χουν όνειρα. Αυτή τη στιγμή ας πούμε εσείς τα νέα παιδιά, αντί να βγείτε στο δρόμο να ερωτευθείτε, εξασφαλίζοντας τα προς το ζην, σήμερα παρατηρείτε η οικογένεια να έχει μέσα στο σπίτι και τον γαμπρό, τη νύφη και να ζούν όλοι αυτοί από μια σύνταξη του γέροντα ή του παππού, αυτά είναι τραγικά πράγματα. Πιστεύω ότι μας πάνε πίσω σε εποχές άλλες, εποχές πριν από τη δεκαετία του 50, που συγκατοικούσαμε όλοι σε ένα διαμέρισμα, σε ένα σπίτι. Πιστεύω θα μας οδηγήσουν στο χειρότερο, και είναι αυτό που είπα στην αρχή ότι δημιουργούν εφεδρεία, η ανεργία είναι εφεδρεία για την συντήρηση του εργατικού κόστους. Η παραγωγή στην Ελλάδα εκτός από τις υπηρεσίες, και έναν τομέα των υπηρεσιών, δεν υφίσταται. Όλες οι επιχειρήσεις είναι στα σύνορα της Ελλάδας. Έχουν φύγει και δεν υπάρχει κανείς."

Ερώτηση 6η: Τέλος, πως πιστεύετε ότι θα εξελιχθούν οι εργασιακές σχέσεις και ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα τα επόμενα χρόνια; Από τις νομοθετικές εξελίξεις των τελευταίων ετών ποια πιστεύετε ήταν η πιο σημαντική για το μέλλον της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων;

"Κατ' αρχάς να το ξεκινήσουμε από λίγο πιο πίσω. Να ξεκινήσουμε από ποιο ήταν το πολιτικό πλαίσιο το οποίο συνέβησαν αυτά. Θα ξεκινήσουμε από το πραξικόπημα που έγινε στη Γ.Σ.Ε.Ε. όταν η μειοψηφία έγινε η πλειοψηφία με απόφαση δικαστική. Αυτό ήταν στη δεκαετία του 80. Να πούμε ότι η κυβέρνηση στη συνέχεια έβαλε τον όρο μέσα απασχολήσιμος. Να πούμε ότι το Υπουργείο Εργασίας έγινε Υπουργείο απασχόλησης και πάει λέγοντας. Άλλο σημαίνει η απασχόληση και άλλο η εργασία. Απασχόληση είναι κάποιος ο οποίος έχει τη δυνατότητα να εργαστεί και απασχολείτε για 3 ώρες, για 5 ώρες, για 5 μέρες τη βδομάδα και πάει λέγοντας. Δεν μιλάμε για πλήρες και σταθερό ωράριο. Δηλαδή να μην σου κατοχυρώνει το ένσημό σου, να μην σου κατοχυρώνει ούτε ένα μισθό αξιοπρεπή ώστε να μπορέσεις να ζήσεις. Άρα τι γίνεται; Σιγά σιγά και με τη συναίνεση των συνδικάτων, και με τη συναίνεση των συνδικάτων μιλάω για τις συγκεκριμένες τις ηγεσίες και της Γ.Σ.Ε.Ε. και της Ο.Τ.Ο.Ε., σ' αυτή τη φάση γιατί μιλάμε για τραπεζοϋπάλληλους, συνέναισαν για να φτάσουμε σ' αυτό το κομμάτι. Το ωράριο για παράδειγμα έχει γίνει ελαστικό. Κάποτε

λέγαμε 8 παρά τέταρτο με 3:30, και αυτό το πράγμα το 'χανε κατοχυρώσει οι εργαζόμενοι κάνοντας 45 μέρες απεργία. Σήμερα ότι ώρα θέλει ο εργοδότης, θα απομακρύνεται ο εργαζόμενος από την εργασία του, και νομίζω θα το έζησες στην εργασία σου, φεύγοντας πέραν του ωραρίου του συμβατιού, στις 4:30 στις 5:30 στις 6:30 και πάει λέγοντας. Νομίζω το ένα φέρνει το άλλο. Φτάσαμε σε μία θέση δυστυχώς συναίνεσης, στην λογική του μικρότερου κακού. Τα συνδικάτα πλέον δεν έχουν ταξικό προσανατολισμό, έχουν την λογική του κοινωνικού εταίρου. Με τη λογική αυτή φτάσαμε σε αυτό το σημείο. Δηλαδή ο εργοδοτης πάντα ζητάει και πάντα πέρνει. Σήμερα είμαστε σαν ένα πουλόβερ που το έχεις ξεχυλώσει, να χεις πάρει το νήμα, και σιγά σιγά το πουλόβερ να χει γίνει ένα κουβάρι. Έτσι ακριβώς έχει γίνει. Νομίζω ότι βρισκόμαστε πίσω. Το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να ανασυνταχθεί και πιστεύω, σαν λύση, προσωπικά, και εκεί είχα ενταχθεί στα 37 χρόνια που δούλεψα στο Π.Α.ΜΕ. Νομίζω ότι είναι ένας πόλος που θα μπορέσει να συσπειρώσει τους εργαζόμενους με μία άλλη προοπτική."

-Δ. Γιουρούκος, μέλος του Δ.Σ. της Σ.Υ.Γ.Τ.Ε. (Σύλλογος Υπαλλήλων Γενικής Τράπεζας Ελλάδας)

## **6.2 Η συνέντευξη με ένα πρώην διευθυντή ανθρωπίνων πόρων**

Ερώτηση 1η: Ο νόμος 4046/12 επέφερε σημαντικές αλλαγές όσον αφορά στην μισθοδολογική πολιτική των εργαζομένων. Πιστεύετε ότι οι αλλαγές αυτές, όπως π.χ. η μείωση του βασικού μισθού από 751,39€ στα 586,08€, έχουν θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων; Μήπως λειτουργούν στη ψυχολογία των εργαζομένων ως αντικίνητρο για επίτευξη υψηλών αποδόσεων;

"Η μείωση των μισθών είναι από τα μεγαλύτερα αντικίνητρα που μπορώ να φανταστώ. Όμως, σε μία οικονομία που καταρρέει, το μεγαλύτερο μέλημα του εργαζόμενου είναι η αποφυγή της ανεργίας. Αυτό πιστεύω ότι συνέτεινε να μην υπάρχουν πολλές απεργίες το 2013 και το 2014. Σ' ότι αφορά τις μικρομεσαίες στην Ελλάδα, πιστεύω ότι το μέτρο συνέτεινε να μην κλείσουν περισσότερες. Οι μικρομεσαίες στην Ελλάδα είναι επιχειρήσεις χαμηλής τεχνολογίας και το μισθολογικό κόστος είναι καθοριστικό. Και δεν πιστεύω ότι κάποιος εργαζόμενος,

βλέποντας την εταιρεία που δουλεύει να χαροπαλεύει χαμηλώνει την παραγωγικότητά του. Απλώς έχει χαμηλό ηθικό, πράγμα κανόνας για την Ελλάδα πρόσφατα."

Ερώτηση 2η: Έχει παρατηρηθεί αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων που απασχολούνται με συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Ποιά πιστεύετε ότι είναι τα οφέλη των ελληνικών επιχειρήσεων από την αύξηση αυτή;

"Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης έχουν το πλεονέκτημα να λειτουργούν για τον εργοδότη. Να λειτουργεί σαν ένα ελάχιστο νόμιμο όριο. Από εκεί και πέρα, άμα υπάρχει περισσότερη δουλειά ο εργοδότης μπορεί να απασχολήσει τον εργαζόμενο περισσότερο και μέχρι το νόμιμο συμβατικό ωράριο συν την υπερεργασία, νόμιμα. Υπάρχουν όμως εταιρείες και ιδιαίτερα στον εμπορικό κλάδο, που η μερική απασχόληση είναι απαραίτητη εξυπηρετώντας πελάτες σε ώρες αιχμής. Π.χ. διανομή έτοιμου φαγητού από τις 8 ως τις 12 το βράδυ, καθημερινά. Αυτές από την φύση τους έχουν μερική απασχόληση. Άλλη περίπτωση είναι ο νεος προσλαμβανόμενος να έχει σύμβαση μερικής απασχόλησης για το πρώτο διάστημα μέχρι να καταλάβει ο εργοδότης τις δεξιότητές του. Συνεπώς, τα οφέλη της μερικής απασχόλησης δεν είναι μόνο οικονομικά οφέλη αλλά και διαχειριστικά."

Ερώτηση 3η: Όσον αφορά τις άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ποιές παρατηρείτε να χρησιμοποιούνται περισσότερο τη σήμερον ημέρα, και γιατί πιστεύετε ότι ακολουθείται η συγκεκριμένη πολιτική προσλήψεων;

"Εξ' όσων γνωρίζω, η μερική απασχόληση αποτελεί το 99% των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Μόνο λίγες αιτήσεις έχουν κατατεθεί στην επιθεώρηση εργασίας για ενδυνάμωση εποχιακών βαρδιών ή μηνιαίο διαφορετικό επιμερισμό του ωραρίου, κυρίως από εξαγωγικές εποχιακές γεωργικές επιχειρήσεις. Η Ελλάδα δεν έχει μικρομεσαίες επιχειρήσεις τεχνολογίας για να σκεφτούμε άλλα σχήματα ευέλικτης εργασίας εκτός από την μερική απασχόληση σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση. Το όφελος όπως προανέφερα είναι οι οικονομίες στο εργατικό κόστος, η εξυπηρέτηση πελατών σε ώρες αιχμής καθώς και το πλεονέκτημα της ευέλικτης σύμβασης."

Ερώτηση 4η: Το ανώτατο όριο των ομαδικών απολύσεων αυξήθηκε από το 2% στο 5% για τις μεγάλες επιχειρήσεις. Πώς κρίνετε αυτή την αλλαγή; Ποιές οι επιπτώσεις της;

"Στην Ελλάδα δεν έχει καν χρησιμοποιηθεί το 2% από τις μεγάλες επιχειρήσεις, σε αντίθεση με τις μικρομεσαίες. Ο κίνδυνος είναι να χρησιμοποιηθούν στα δικαστήρια αποδείξεις ότι έπρεπε να απολυθεί άλλος και όχι ο συγκεκριμένος υπάλληλος. Ο μόνος τρόπος είναι να αρχίσεις απ' αυτόν που είναι από μικρός και με λιγότερη προϋπηρεσία, πράγμα που στην πράξη απολύεις τον πιο παραγωγικό. Οι καταχρηστικές απολύσεις από τα δικαστήρια σε ατομικό επίπεδο είναι πάρα πολύ συχνές. Έτσι όταν παραμείνει το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, δεν βλέπω τι αλλάζει με το 2% ή το 5%. Και πλήρης απελευθέρωση να υπάρξει με άδεια του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, τα δικαστήρια κρίνοντας ατομικά τις απολύσεις μπορούν να κριθούν καταχρηστικές, να γυρίσει πίσω ο εργαζόμενος και να πληρωθεί αναδρομικά τους μισθούς τους για όποιο διάστημα έχει μεσολαβήσει. Τα ίδια ισχύουν για τις περισσότερες χώρες της νότιας Ευρώπης όπως π.χ. η Πορτογαλία, η Γαλλία, η Ιταλία κ.τ.λ.."

Ερώτηση 5η: Αυτή την περίοδο συζητιέται να καταργηθεί το ανώτατο όριο των ομαδικών απολύσεων. Μήπως αυτή η κατάργηση ανοίξει το δρόμο ανεξέλεγκτων απολύσεων;

"Και πλήρης απελευθέρωση να υπάρξει με άδεια του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, τα δικαστήρια κρίνοντας ατομικά τις απολύσεις μπορούν να κριθούν καταχρηστικές, να γυρίσει πίσω ο εργαζόμενος και να πληρωθεί αναδρομικά τους μισθούς τους για όποιο διάστημα έχει μεσολαβήσει. Τα ίδια ισχύουν για τις περισσότερες χώρες της νότιας Ευρώπης όπως π.χ. η Πορτογαλία, η Γαλλία, η Ιταλία κ.τ.λ.."

Ερώτηση 6η: Οι διαιτητικές αποφάσεις έχουν χάσει τον υποχρεωτικό τους χαρακτήρα. Πως ακριβώς επηρεάζονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις με αυτήν την αλλαγή; Μήπως κινδυνεύουμε να επανέλθουμε σε «εργασιακό μεσαίωνα» χωρίς προστασία των εργαζομένων;

"Σίγουρα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επηρεάζονται ιδιαίτερα σε ΔΕΚΟ και τράπεζες που έχουν και ιστορικό μεσολάβησης και διαιτησίας μεγάλο. Αλλά και συλλογικές συμβάσεις να υπογράφονται, δεν είναι σίγουρο ότι οι εργοδότες θα καταργήσουν όλα τα επιδόματα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν καταργούνται, επομένως θα συμφωνείται συλλογική σύμβαση εργασίας με χαμηλότερες αυξήσεις."

Ερώτηση 7η: Τέλος, σαν άνθρωπος με πολυετή προϋπηρεσία ως διευθυντής ανθρωπίνων πόρων, πείτε μας εάν συμφωνείτε με τις ρυθμίσεις για την απασχόληση των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας (χαμηλότεροι μισθοί);

"Αυτό που με απασχολεί είναι το θέμα της ανεργίας των νέων. Κανένας δεν πρόκειται στον ιδιωτικό τομέα να έχει 12000 ένσημα στα 67 του. Επίσης, κινδυνεύει όλο το ασφαλιστικό σύστημα. Αυτό επιτείνεται από την μείωση των μισθών. Κανείς δεν συμφωνεί αλλά αυτά είναι μέτρα διαχείρισης της πιο μεγάλης κρίσης στην μεταπολεμική Ελλάδα."



## 7 ΤΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αναλύσαμε στα πρώτα κεφάλαια τις νομοθετικές αλλαγές που συνέβαλαν στην ριζική αλλαγή των όρων των εργασιακών σχέσεων. Στη συνέχεια είδαμε τις απαντήσεις δύο αντιπροσώπων των μερών των συμβάσεων, οι οποίοι είναι και οι άμεσα εμπλεκόμενοι στις νομοθετικές αυτές αλλαγές. Παρακάτω θα αναλύσουμε και θα συγκρίνουμε τις απόψεις των δύο ατόμων που πήραμε συνέντευξη στις πιο ριζικές αλλαγές των εργασιακών σχέσεων τα τελευταία χρόνια.

Όσον αφορά την μείωση του βασικού μισθού καταλαβαίνουμε ξεκάθαρα μετά την συμφωνία και των δύο ατόμων ότι πλήττει την αγοραστική δύναμη και κατα συνέπεια κάθε πτυχή της Ελληνικής οικονομίας. Εν ολίγοις πλήττοντας την αγοραστική δύναμη του μέσου ανθρώπου πλήττεται και η κατανάλωση, με αποτέλεσμα η κυκλοφορία του χρήματος να παγώνει σε σύγκριση με παλιότερες εποχές και να υπάρχουν μόνο αρνητικές επιπτώσεις στην Ελληνική οικονομία. Το σημείο όπου υπήρξε ουσιαστικά διαφωνία απόψεων, ήταν που οφελεί αυτή η μισθολογική μείωση. Ο συνδικαλιστής μας αναφέρει ότι τα συμφέροντα που προκύπτουν από τη συγκεκριμένη κίνηση είναι καθαρά των υψηλών κοινωνικών στρωμάτων της Ελλάδας, δηλαδή των πλουσίων οι οποίοι απολαμβάνουν την μισθολογική μείωση μέσω της σχέσης του παραγωγικού κόστους της εργασίας, και της πραγματικής της παραγωγικής αξίας. Αντίθετα ο πρώην διευθυντής ανθρωπίνων πόρων έχει την άποψη πως η κύρια οφελιμότητα υπήρξε στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, όπου πολλές από αυτές απέφυγαν την διάλυση και κατάφεραν να συντηρηθούν μέσα από την μείωση του βασικού μισθού. Τεκμηρίωσε την άποψή του δίνοντας βάση στη χαμηλής τεχνολογικής κατάρτισης που υπάρχει στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, και κατά συνέπεια το εργατικό κόστος είναι άμεσα συνδεδεμένο με το συνολικό κόστος της παραγωγής.

Για το θέμα της προώθησης των ευέλικτων μορφών στην απασχόληση, υπήρξε ριζική διαφωνία μεταξύ των ερωτηθέντων. Ο πρώην συνδικαλιστής του Π.Α.ΜΕ. συνέδεσε την ευελιξία στην απασχόληση με την γενικότερη δύσκολη περίοδο των εργαζομένων. Συγκεκριμένα τη συνέδεσε με την ανεργία και την χαμηλή αμοιβή της εργασίας που υπάρχει τη σήμερα ημέρα, καθώς και με τη φοβία που υπάρχει στην εργασία σήμερα λόγω των δύσχερων οικονομικών καταστάσεων των Ελλήνων. Αντιθέτως ο πρώην διευθυντής ανθρωπίνων πόρων μας επισημαίνει την αναγκαιότητα και τα οφέλη της μερικής απασχόλησης στις επιχειρήσεις. Στην ουσία

δίνει την δυνατότητα να απασχολούνται οι εργαζόμενοι σε ένα κατώτατο όριο ωραρίου. Εκτός των οικονομικών οφελών επισημαίνει και τα διαχειριστικά οφέλη που βοηθούν στην διοίκηση των επιχειρήσεων, όπως είναι η πρόσληψη καινούριων εργαζομένων με σύμβαση μερικής απασχόλησης για να διαπιστωθούν οι ικανότητες τους πρώτου προβούν σε σύμβαση πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου. Επίσης σημειώνει ότι υπάρχουν και περιπτώσεις όπου η σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι αναγκαία. Όσον αφορά για τις υπόλοιπες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αναφέρθηκε ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχει ιδιαίτερη ανάγκη, και κατα συνέπεια περιπτώσεις στις οποίες θα χρειάζεται μια επιχείρηση να απασχολεί τους εργαζομένους ευέλικτα. Υπάρχουν κάποιες περιπτώσεις όπου υπάρχει ενδυνάμωση εποχιακών βαρδιών αλλά απευθύνεται σε πολύ συγκεκριμένους κλάδους της παραγωγής. Αυτό σύμφωνα με τον πρώην διευθυντή ανθρωπίνων πόρων συμβαίνει λόγω της έλλειψης μικρομεσαίων επιχειρήσεων τεχνολογίας.

Σχετικά με τον Ο.ΜΕ.Δ. και την κατάργηση της μονομερής προσφυγής στη διαιτησία βλέπουμε διαφορετικές απόψεις από τους ερωτηθέντες. Ο πρώην συνδικαλιστής του Π.Α.ΜΕ. μας αναφέρει ότι η συγκεκριμένη αλλαγή θεωρήθηκε αντισυνταγματική από το συμβούλιο της επικρατείας, όμως στη συνέχεια έγινε καινούρια ρύθμιση που κατήργησε την συγκεκριμένη απόφαση. Επίσης συμφωνεί ότι ο Ο.ΜΕ.Δ. σε πολλές περιπτώσεις βοήθησε στην επίλυση των συλλογικών διαφορών και στην προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων, και πως η κατάργηση της μονομερής προσφυγής γίνεται για την ελάτωση των απαιτήσεων των εργασιακών δικαιωμάτων. Ο πρώην διευθυντής συμπληρώνει στην ουσία λέγοντας πως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επιρεάστηκαν ριζικά στις Δ.Ε.Κ.Ο και στον τραπεζικό κλάδο. Όμως οι ίδιες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν καταργήθηκαν και θα συνεχιστούν οι συνάψεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας, χωρίς να θεωρείται απαραίτητη η περικοπή όλων των επιδομάτων στους εργαζομένους. Στην ουσία αναφέρθηκε πως η ουσιαστική αλλαγή θα είναι απλά μία συνολική μισθολογική μείωση των συλλογικών συμβάσεων.

Όσον αφορά την τις ομαδικές απολύσεις οι ερωτηθησέντες συμφωνούν ότι αποτελεί ισχυρό πλήγμα για τους νέους. Πιο συγκεκριμένα ο διευθυντής ανθρωπίνων πόρων μας εξηγεί τον κίνδυνο της προσφυγής στα δικαστήρια από απολυθέντες με σκοπό την απόδειξη ότι δεν απολύθηκε ο σωστός εργαζόμενος. Μέσα στα κριτήρια του σωστού εργαζομένου είναι φυσικά και τα χρόνια της προϋπηρεσίας τους. Επομένως ο νέος άνθρωπος, ασχέτως από την παραγωγικότητά του, είναι ο πρώτος που κινδυνεύει

σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Όμως σχετικά με την αλλαγή του ανωτάτου ορίου απολύσεως από 2% σε 5% μας αναφέρει ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις δεν έχουν προβεί ποτέ σε ομαδική απόλυση ύψους 2% σε αντίθεση με τις μικρομεσαίες οπότε και δεν επιρρεάζει η αλλαγή την πολιτική των μεγάλων επιχειρήσεων, αλλά των μικρών και των μεσσαίων επιχειρήσεων. Ο πρώην συνδικαλιστής συνδιάζει τις ομαδικές απολύσεις με την ανεργία στους νέους, και την παραγωγή της Ελλάδας η οποία είναι ιδιαίτερα χαμηλή. Με την περίπτωση της κατάργησης του ορίου ομαδικών απολύσεων, ο πρώην διευθυντής ανθρωπίνων πόρων μας αναφέρει ότι δεν θα υπάρξει σημαντική αλλαγή από την στιγμή που υπάρχει η δυνατότητα να χαρακτηριστεί μία απόλυση καταχρηστική μετά από δικαστήριο ενώ επίσης μας αναφέρει ότι το ίδιο ισχύει και για όλες τις χώρες της νότιας Ευρώπης. Αντιθέτως ο πρώην συνδικαλιστής καταθέτει την άποψη ότι μια τέτοια αλλαγή θα 'χει επίπτωση να βρεθούμε σε έναν εργασιακό "Μεσαίωνα" και θα μεγαλώσει ακόμα περισσότερο το ποσοστό της ανεργίας στην Ελλάδα.

Φυσικά η ερώτηση στον πρώην συνδικαλιστική σχετικά με το μέλλον του συνδικαλισμού και γενικότερα των εργασιακών σχέσεων ήταν αναπόφευκτη. Η απάντηση σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις ήταν ότι οι αλλαγές μας οδηγούν σε καταστάσεις που είναι πρωτόγνωρες για τα Ελληνικά δεδομένα, και ιδιαίτερα αφορούν τους νέους. Σχετικά με τον συνδικαλισμό στην Ελλάδα κρίνει ότι η σημερινή κατάσταση αποτελεί μία διαδοχή παρελθοντικών λαθών, και ότι το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να ανασυγκροτηθεί και να αποκτήσει την ταξική συνείδηση που του αρμόζει.

Όπως αναφέραμε ήδη αρκετές φορές, και οι δύο συνεντεύξεις είχαν ως σημείο αναφοράς προβλήματα που απορρέουν από τις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων στους νέους. Συγκεκριμένα θεωρήσαμε αναγκαίο να ρωτήσουμε το πρώην διευθυντή ανθρωπίνων πόρων σχετικά με τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας. Θεωρεί ότι η ανεργία στους νέους είναι ιδιαίτερα ανησυχητική. Επίσης θεωρεί ότι το ασφαλιστικό σύστημα δέχεται ιδιαίτερο πλήγμα από την αδυναμία των νέων να συλλέξουν 12000 ένσημα ως τα 67 τους έτη, λόγω των λιγότερων ενσήμων που υπάρχουν στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης και λόγω της ανεργίας. Την ανησυχίες του σχετικά με την νεολαία μας τις κατέθεσε και ο πρώην συνδικαλιστής, ο οποίος μας παραθέτει πως όλα τα εμπλεκόμενα στη συνέντευξη θέματα συμβάλουν ριζικά στο μέλλον των νέων ανθρώπων, στους οποίους υπάρχει ιδιαίτερη ανεργία και πολύ χαμηλά εισοδήματα. Επίσης καταλαβαίνουμε ότι θεωρεί ότι οι νέοι θα έχουν

προβλήματα όσων αφορά τα ένσημα, πράγμα που μας κατέθεσε και ο πρώην διευθυντής όπως προαναφέραμε.

Σύμφωνα με τα παραπάνω συμπεράσματα που προέκυψαν από τις δύο αυτές συνεντεύξεις, καταλαβαίνουμε ότι ο τομέας των εργασιακών σχέσεων δεν έχει ιδιαίτερα ανθρωπιστικό προσανατολισμό, και καταλαβαίνουμε αισθητά τα προβλήματα που δημιουργούνται στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Επίσης συμπεραίνουμε την επιφυλακτικότητα των Ελλήνων εργαζομένων λόγω της δινής τους οικονομικής κατάστασης. Αναφορές επί του συγκεκριμένου θέματος υπήρξαν και από τους 2 ερωτηθέντες.

Τέλος, μπορούμε να καταλάβουμε πως οι αλλαγές που αναφέρονται σε αυτήν την εργασία υπήρξαν καταλητικές στην μείωση του βιοτικού επιπέδου των Ελλήνων και επιρρεάζουν άμεσα όλους τους εργαζομένους της χώρας, αλλά κυρίως τους νέους ανθρώπους, το μέλλον της Ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας.

## 8 Βιβλιογραφία

### Βιβλία:

1. Ιωάννης Δ.Κουκιάδης, 1995, "*Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*", Θεσσαλονίκη.
2. Γρ.Πιντέλογλου, 1998, "*Εισαγωγή στις Εργασιακές Σχέσεις*", ΕΛΛΗΝ, Αθήνα.
3. Λεβέντης Γ., 2007, "*Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*", Εκδόσεις "*Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας*".
4. Παπαλεξανδρή-Μπουραντάς, 2003, "*Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*", Αθήνα.
5. Α.Μητρόπουλος, 1984, "*Εργασιακές σχέσεις και Κοινωνικός Μετασχηματισμός*", Αθήνα.
6. Αντωνία Ευθυμιάτου - Πουλάκου, 2000, "*Εργατικό Δίκαιο*", Interbooks.
7. Ε. Δημητρακόπουλου, 1981, "*Εργατική Νομοθεσία*", Αθήνα.
8. Γιάννης Ληξουριώτης, "*Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*".
9. Γιάννης Ληξουριώτης, 1992, "*Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*", ANT N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα - Κομοτηνή.
10. Mike Leat, Γιάννης Κουζής - Θεόδωρος Κουτρούκης, 1992, "*Εργασιακές σχέσεις. Μια επιστημονική προσέγγιση*", ΚΡΙΤΙΚΗ.
11. Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, 1992, "*Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας (συμφιλίωση - μεσολάβηση - Διαιτησία)*", Αθήνα - Κομοτηνή, ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ.
12. Κουζής, Γ., 2007, "*Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αποκλίσεις και Συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό χώρο*", Αθήνα, GUTENBERG.
13. Χρυσόγονος Κ., 2002, "*Ατομικά και κοινωνικά Δικαιώματα*", Αθήνα, ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ.
14. Δαγτόγλου Π., 2005, "*Συνταγματικό Δίκαιο - Ατομικά Δικαιώματα*", Αθήνα, ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ
15. Δημοσθένης Δασκαλάκης, 2000, "*Προλεγόμενα για την Εργασία και τις Εργασιακές Σχέσεις*", Αθήνα - Κομοτηνή, ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ
16. Τούσης Ανδρέας Χρ., 1956, "*η έννοια των χρηστών ηθών-συμβολήν εις την ερμηνείαν των Γεν. Αρχών του Α.Κ*", EEN

17. Νικολαου Β. Μαντα, Αναστασιου Σ. Ντανου, 1994, "ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ - ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΣΤΗ ΣΥΓΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ", Αθήνα.
18. Kolthari C.R., 2004, "Research Methodology: Methods and Techniques", New DelhiQ, New Age International Publishers
19. Περιοδικό ΑΡΔΗΝ, τεύχος 94, Οκτομβριος 2003, Δημήτρης Γιαννάτος, "ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ".

### Διαδικτυακές πηγές:

1. Δικηγορική εταιρεία Ιάσον Σκουζός και Συνεργάτες, 08/07/2012, "Διάκριση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών"  
<http://www.taxlaw.gr/el/idika-themata/270-distinction-labor-contract>
  2. ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ,  
02/06/2010, Αρ. Φύλλου 84  
[http://www.elinyae.gr/el/lib\\_file\\_upload/84a\\_10.1275640659265.pdf](http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/84a_10.1275640659265.pdf)  
23/08/2014, Αρ Φύλλου 160 <http://www.poeota.gr/download/P.D.180-2004.pdf>  
17/12/2012, Αρ. Φύλλου 212, άρθρο 2 [http://constitutionalism.gr/site/wp-content/mgdata/pdf/\\_9d3\\_ce\\_9d389910epeigontametra.pdf](http://constitutionalism.gr/site/wp-content/mgdata/pdf/_9d3_ce_9d389910epeigontametra.pdf)  
23/08/2004, Αρ. Φύλλου 160, άρθρο 3 <http://www.poeota.gr/download/P.D.180-2004.pdf>  
17/8/2010, Αρ. Φύλλου 141, άρθρο 51 <http://www.edulll.gr/wp-content/uploads/2011/03/fek2010a141.pdf>  
15/7/2010, Αρ. Φύλλου 115, άρθρο 73 <http://www.ggka.gr/latest/n3863-2010.pdf>
  3. Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ: Δικτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015  
[http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/simvaseis\\_orismenou\\_kai\\_aoristou\\_xronou\\_diadoxikes.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/simvaseis_orismenou_kai_aoristou_xronou_diadoxikes.pdf)  
[http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/daneismos\\_ergazomenou.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/daneismos_ergazomenou.pdf)  
<http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>  
<http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/apergia.pdf> <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/diaitisia-mesolavisi.pdf>  
<http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>
- "Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση", Ετήσια έκθεση 2012  
<http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/EKTHESH%2014.pdf>)

4. Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων ΚΕ.Π.Ε.Α  
<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200> , <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=208> ,  
<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=252> , <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=254> ,  
<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=259> , <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=1205>
  
5. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, Inter college, Μάρτιος 2006, "Εκθεση διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο" στο πλαίσιο του έργου "ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ".  
[http://www.evelikt.es.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/\\$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf](http://www.evelikt.es.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf).
  
6. Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας Ο.ΜΕ.Δ.  
[http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE\\_user\\_op=view\\_page&PAGE\\_id=6&MMN\\_position=17:16](http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=6&MMN_position=17:16),  
[http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE\\_user\\_op=view\\_page&PAGE\\_id=7&MMN\\_position=18:16](http://www.omed.gr/el/index.php?module=pagemaster&PAGE_user_op=view_page&PAGE_id=7&MMN_position=18:16)
  
7. Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχάνων.  
<http://www.sev.org.gr/online/generic.aspx?id=359>
  
8. Διαδικτυακός ιστότοπος της Βουλής των Ελλήνων.  
<http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-23/>  
<http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-12/>
  
9. Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (<http://adedy.gr/istoriki-anaskopisi/>)
  
10. Διαδικτυακή Νομική Βιβλιοθήκη www.4hr.gr  
[http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?page\\_id=4](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?page_id=4)  
[http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=178](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=178)  
[http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_article=3921&wlaw\\_law=308](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_article=3921&wlaw_law=308)  
[http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw\\_law=300](http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?wlaw_law=300)
  
11. Angus CF Kwok, 25/04/2014, "The Evolution of Management Theories: A Literature Review", Nang Yang business Journal.
  
12. Διαδικτυακός ιστότοπος www.e-forologia.gr <http://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=116748>
  
13. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού Παναγιώτης Κυριακούλιας Στέλεχος Ε.Ι.Ε.Α.Δ. , Μάρτιος 2012, "ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ 2010-2012", [http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_arthra\\_kai\\_meletes\\_2-2012.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf) "ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2012", Ιανουάριος 2013, Αθήνα [http://e-a.gr/e-nets.gr/images/FILES/1301\\_Etisia\\_Ekthesi\\_Ergasias\\_2012.pdf](http://e-a.gr/e-nets.gr/images/FILES/1301_Etisia_Ekthesi_Ergasias_2012.pdf) Γιάννης Κουζής, "Το εργασιακό περιβάλλον μετά το Μνημόνιο".

- [http://www.eiead.gr/publications/docs/to\\_ergasiako\\_perivalon\\_meta\\_to\\_prwto\\_kai\\_deutero\\_mnimonio.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/to_ergasiako_perivalon_meta_to_prwto_kai_deutero_mnimonio.pdf)
14. Ένωση Τεχνολόγων - Παρασκευαστών Ιατρικών Εργαστηρίων ΕΝ.ΤΕ.ΠΑ.  
[http://www.entepa.gr/ergatikos-odigos/item/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=2109&Itemid=372](http://www.entepa.gr/ergatikos-odigos/item/index.php?option=com_k2&view=item&id=2109&Itemid=372)
  15. Ηλεκτρονικό Περιοδικό "transform!", Λουτς Χαλτσινγκερ, Τεύχος 09/2011  
<http://www.transform-network.net/el/periodiko/teychos-092011/news/detail/Journal/book-review-persecution-the-austrian-278a-as-an-example.html>
  16. Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία "Eurostat"  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-01042014-AP/EN/3-01042014-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01042014-AP/EN/3-01042014-AP-EN.PDF)  
"People at risk of poverty or social exclusion"  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)
  17. Η σελίδα της αυτόνομης παρέμβασης [www.apnet.gr](http://www.apnet.gr), Παναγιώτης Κυριακούλιας, Οργανωτικός Γραμματέας της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος και Μέλος της Συντονιστικής Επιτροπής της Αυτόνομης Παρέμβασης  
<http://www.apnet.gr/menu-arthra/menu-arth-erg-kinima/4297-gia-tin-anagki-anasugkrotisis-tou-sundikalistikou-kinimatos-stis-nees-sunthikes>
  18. The Journal for Open and Distance Education and Educational Technology Volume 4, Number 1, 2008, Δρ. Ευφροσύνη-Άλκηστη Παρασκευοπούλου-Κόλλια, "Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες και συνεντεύξεις". <http://openworkshop.pbworks.com/w/file/fetch/64390800/poioitikh-ereyna-ekpaideysh.pdf>
  19. Cristina M. Giannantonio Ph.D., Amy E. Hurley - Hanson Ph.D., "Journal of Business and Management" Vol 17 no. 1, 2011  
<http://www.chapman.edu/business/files/journals-and-essays/jbm-editions/jmb-vol-17-01.pdf>