

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΩΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΘΗΚΑΝ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΑΥΓΕΡΙΝΟΥ
ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΚΟΛΦΗΣ

ΠΑΤΡΑ, 20-3-2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	σελ.3
--------------------------	-------

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	σελ.4
-----------------------	-------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 Ανασκόπηση των εργασιακών σχέσεων	σελ.5
1.2 Εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ε.Ε.	σελ.6
1.3 Διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα	σελ.8
1.4 Εξέλιξη Εργασιακών Σχέσεων Στον Δημόσιο Τομέα	σελ.11
1.5 Εξειδικευμένα θέματα εργασιακών σχέσεων	σελ.13

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΔΕΚΑΕΤΙΕΣ

2.1 Ελαστικότητα και ευελιξία στην αγορά εργασίας.....	σελ.15
--	--------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΚΡΙΣΗ 2008

3.1 Διεθνής και Ευρωπαϊκή Οικονομική κρίση.....	σελ.26
3.2 Οικονομικές εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	σελ.27
3.3 Οικονομικές εξελίξεις στην Ελλάδα	σελ.30
3.4 Δημοσιονομικές εξελίξεις στην ελληνική Οικονομία	σελ.31
3.5 Το «παράδοξο» της ελληνικής οικονομίας	σελ.34
3.6 Τα προγράμματα λιτότητας και οι επιπτώσεις τους στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.....	σελ.37
3.7 Σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη	σελ.44
3.7.1 Οι πρόσφατες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα	σελ.44
3.8 Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι.....	σελ.58
3.8.1 Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι στον ευρωπαϊκό χώρο	σελ.58
3.8.2 Πλαίσιο πολιτικής.....	σελ.59
3.8.3 Βασικά ευρήματα	σελ.59
3.8.4 Δείκτες πολιτικής.....	σελ.61
3.8.5 Βασικά στοιχεία και τάσεις	σελ.62

3.9	Ορισμός του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου	σελ.65
3.10	Εθνικοί ορισμοί της αυτοαπασχόλησης: προσπάθεια αντιμετώπισης της πολυπλοκότητας	σελ.69
3.11	Αυτοαπασχόληση και κοινωνική ασφάλιση	σελ.76
3.12	Ρύθμιση της οικονομικά εξαρτημένης εργασίας.....	σελ.77

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

4.1	Τι ίσχυε πριν το μνημόνιο.....	σελ.81
4.1.1	Οι μισθοί πριν το μνημόνιο.....	σελ.81
4.1.2	Πρωτοφανής πτωτική πορεία.....	σελ.81
4.1.3	Οι μειώσεις που έφερε το Μνημόνιο.....	σελ.82
4.1.4	Ο ιδιωτικός τομέας σηκώνει το βάρος	σελ.82
4.2	Τι ισχύει μετά το μνημόνιο.....	σελ.83
4.2.1	"Μαχαίρι" στους μισθούς των τραπεζοϋπαλλήλων	σελ.83
4.2.2	Μισθολόγιο δημοσίων υπαλλήλων: Οι αλλαγές που έγιναν, οι αλλαγές που έρχονται	σελ.84
4.2.3	Στο μικροσκόπιο 6 Υπουργεία.....	σελ.85
4.2.4	25 ανατροπές στους μισθούς μέσα σε δέκα μήνες.....	σελ.86
4.2.5	Ψαλίδι σε μισθούς και επιδόματα των δημοσίων υπαλλήλων	σελ.89
4.2.6	«Ακριβά» επιδόματα, μπαίνουν στο μικροσκόπιο.....	σελ.90
4.2.7	Μισθοί πολλών ταχυτήτων - Εξάλειψη των διαφορών	σελ.90
4.2.8	Εξίσωση με ιδιωτικούς - Χαμένοι οι νεο-εισερχόμενοι	σελ.90
4.2.9	Έρχεται κούρεμα 30% στους μισθούς των τραπεζικών υπαλλήλων	σελ.92
4.2.10	Περικοπές κάθε είδους και συγχωνεύσεις θυγατρικών.....	σελ.93
4.2.11	Οι αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων μετά το «κούρεμα» μισθών και επιδομάτων.....	σελ.93
4.2.12	Αλλαγές -Σύνδεση της μισθολογικής με τη βαθμολογική εξέλιξη.....	σελ.95
4.2.13	Σε εφεδρεία ή διαθεσιμότητα	σελ.95

ΕΠΙΛΟΓΟΣσελ.97

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ – ΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣσελ.100

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου για την πολύτιμη βοήθεια του στην δημιουργία της παρούσας εργασίας καθώς και όσους στάθηκαν δίπλα μου και με στήριξαν με κάθε τρόπο στην επίτευξη του σκοπού μου.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Εργασιακή σχέση ή σχέση εργασίας είναι η σχέση που γεννιέται ανάμεσα στον εργαζόμενο που πουλά την εργατική του δύναμη και στον εργοδότη – κάτοχο των μέσων παραγωγής. Είναι λοιπόν, σχέση παραγωγική και κοινωνική ανάμεσα στα άτομα, που διαμορφώνεται στη διαδικασία της παραγωγής προϊόντων ή υπηρεσιών και από τη στιγμή που αυτή η σχέση γίνει και αντικείμενο νομικής ρύθμισης και διακανονισμού μετατρέπεται και σε νομική σχέση.

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

Για την γέννηση και την ανάπτυξη της σχέσεως εργασίας αρκεί το πραγματικό γεγονός της απασχόλησης του εργαζόμενου στην εκμετάλλευση του εργοδότη του, χωρίς να εξετάζεται εάν η σύμβαση από την οποία προήλθε αυτή η σχέση είναι έγκυρη ή άκυρη.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να προσπαθήσει να περιγράψει τις εργασιακές σχέσεις όπως έχουν διαμορφωθεί στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία και ειδικότερα την τελευταία διετία κάτω από το βάρος της διεθνούς και πλέον ελληνικής κρίσης .

Αναλύοντας το πως εξελίχθηκαν οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα τον 20ο αιώνα θα προσπαθήσουμε να εξηγήσουμε και να καταλήξουμε κάτω από το βάρος ποιων συνθηκών έφτασαν να έχουν την σημερινή μορφή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 Ανασκόπηση των εργασιακών σχέσεων

Οι εργασιακές σχέσεις με την σύγχρονη μορφή τους αναπτύχθηκαν πρώτα στην μεγάλη Βρετανία όπου και εμφανίστηκαν οι πρώτες συνδικαλιστικές κινήσεις-ενώσεις και είχαν σκοπό την διεκδίκηση καλύτερων συνθηκών εργασίας και καλύτερου επιπέδου αποδοχών πλην όμως οι ενώσεις αυτές συνάντησαν την άμεση αντίδραση των εργοδοτών οι οποίοι προσπάθησαν να εμποδίσουν τις διεκδικήσεις τους.

Στο τέλος του 18ου αιώνα με την επικράτηση της θεωρίας του απόλυτου φιλελευθερισμού οδήγησαν τους εργαζομένους σε έσχατο επίπεδο εκμετάλλευσης με συνέπεια την αντίδραση των εργαζομένων σε πολλές πόλεις της Αγγλίας πράγμα που οδήγησαν να ψηφισθεί νόμος ο οποίος όριζε ως παράνομο κάθε εργατικό συνδικάτο. Η απαγόρευση αυτή έληξε το 1825 οπότε και έγιναν τα πρώτα βήματα για την καθιέρωση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Αποτέλεσμα των εξελίξεων αυτών υπήρξε η σταδιακή και προοδευτική εξασφάλιση πολλών προνομίων και δικαιωμάτων υπέρ του εργαζομένου (δικαίωμα του συναιτερίζεσθαι δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων κ.λ.π) όχι μόνο στην Αγγλία αλλά και στις άλλες χώρες της Ευρώπης. Έτσι άρχισε και γιγαντώθηκε το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα με την σημερινή του μορφή (επαγγελματικά συνδικάτα, ομοσπονδίες κ.λ.π.) το οποίο κατόρθωσε και κατέστησε τον εργαζόμενο σε σοβαρό ρυθμιστή της εργασιακής σχέσης διαφυλάσσοντας και προασπίζοντας τα δικαιώματά του. Παρατηρούμε λοιπόν μέσα στον χρόνο την δημιουργία του συνδικαλιστικού κινήματος, σταδιακά, το οποίο στην σύγχρονη εποχή γιγαντώνεται και αποτελεί σοβαρό παράγοντα και ρυθμιστή της οικονομικής ζωής. Πάμπολλα παραδείγματα υπάρχουν για τις απεργίες των εργατικών συνδικάτων που σκοπό είχαν εργατικές διεκδικήσεις και που επέφεραν αυτές σοβαρότατα πολιτικά και οικονομικά πλήγματα σε κυβερνήσεις (π.χ. απεργία ανθρακωρύχων στην Αγγλία, απεργία Πολωνών ναυτεργατών στο ΝΤΑΝΣΚ κ.λ.π.).

Αποτέλεσμα της ανάπτυξης μέσα στον χρόνο των εργασιακών σχέσεων ήταν η δημιουργία νέων όρων και συνθηκών εργασίας οι οποίες είχαν σαν αποτέλεσμα όχι μόνο την βελτίωση της θέσης των εργαζομένων μέσα στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα αλλά και την ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων. Δηλαδή η βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας, η καλύτερη οργάνωση και καταμερισμός της εργασίας μέσα στον χώρο της κάθε παραγωγικής μονάδας, η ρύθμιση βασικών θεμάτων οργάνωσης και παραγωγής, της κατανομής των εισοδημάτων και ποιότητα της εργασιακής

ζωής με την κρατική επέμβαση (νομοθεσία), αλλά και η συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων στην επιχείρηση συνέβαλε στην καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία.

1.2 Εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ε.Ε.

Από τα τέλη της δεκαετίας του '80 και μέχρι περίπου τα μέσα της δεκαετίας του '90, οι μελετητές συνέκλιναν προς την άποψη μιας σταδιακής απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, η οποία δεν περιοριζόταν μονάχα στην περαιτέρω ελαστικοποίηση των όρων εργασίας, αλλά και σε μια αποκέντρωση των διαδικασιών ρύθμισης των όρων εργασίας, προκειμένου αυτές να είναι πιο προσαρμοσμένες στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια, στόχος ήταν ενίσχυση των λεγόμενων “ρυθμίσεων εγγύτητας” (επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή λιγότερο θεσμοθετημένες συμφωνίες, μονομερείς αποφάσεις από πλευράς εργοδοτών κ.λπ.), ενώ υπό αμφισβήτηση τέθηκαν οι πιο συγκεντρωτικοί θεσμοί ρύθμισης, όπως λ.χ. οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι νομοθετικές ρυθμίσεις. Αυτή η διαδικασία “αποκέντρωσης” νοήθηκε ως δείγμα μιας γενικότερης απορρύθμισης, ειδικά στις περιπτώσεις στις οποίες αυτή έλαβε πιο άναρχη μορφή, και αυτό γιατί συνεπαγόταν ανατροπή της παραδοσιακής ιεραρχίας των κανόνων.

Στα μέσα όμως της δεκαετίας του '90, και κυρίως λόγω των “πιέσεων” που ασκούσαν από την Ε.Ε. στα κράτη μέλη της προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της Οικονομικής και Νομισματικής Ενοποίησης (ΟΝΕ), πολλές κυβερνήσεις, στα πλαίσια των οικονομικά “συντηρητικών” πολιτικών που έπρεπε να προωθήσουν, προσανατολίστηκαν προς νέους τρόπους ρύθμισης, οι οποίοι θα εξασφάλιζαν τη συμμετοχή (και συναίνεση) των κοινωνικών συνομιλητών στη διαδικασία χάραξης των εν λόγω πολιτικών. Σε αυτές τις εξωγενείς “πιέσεις” ήρθαν να προστεθούν και ενδογενείς παράγοντες, που επέβαλαν τέτοιες συμμετοχικές συναινετικές διαδικασίες. Έτσι, λοιπόν, ενώ ορισμένες κυβερνήσεις εισήγαγαν μονομερώς τις όποιες μεταρρυθμίσεις άλλες αναζήτησαν τη συμφωνία προκειμένου να συντονίσουν την προσαρμογή και να επιτύχουν μια ευρύτερη κοινωνική συναίνεση προς την κατεύθυνση της αλλαγής.

Ορισμένοι μελετητές, όπως οι Ebbinghaus και Hassel (2000), ερμηνεύουν αυτή την εξέλιξη με όρους “πολιτικής ανταλλαγής” μεταξύ των κυβερνήσεων και των κοινωνικών τους συνομιλητών, στην οποία οι πρώτες εξασφαλίζουν από τους συνομιλητές τους (ειδικά τα συνδικάτα) την κοινωνική αποδοχή των μεταρρυθμίσεών τους, επιτυγχάνοντας με αυτόν τον τρόπο και έναν ορισμένο βαθμό “κοινωνικής ειρήνευσης”, ενώ οι κοινωνικοί συνομιλητές, από την πλευρά τους, εξασφαλίζουν μεγαλύτερη συμμετοχή στα δρώμενα, καθώς και πολιτική υποστήριξη.

Οι νέες πρακτικές χάραξης και άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής

βασίζονται στην “κοινωνική συνεργασία”, και περιλαμβάνουν, αφενός, τα λεγόμενα Κοινωνικά Σύμφωνα (για την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη κ.λπ.), εθνικού χαρακτήρα, μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών συνομιλητών, με απώτερο στόχο μια πιο συναινετική ρύθμιση των θεμάτων οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, και, αφετέρου, αλλά σε μικρότερο βαθμό, τη δημιουργία νέων ή την ενίσχυση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των υπαρχουσών πρακτικών και θεσμών τριμερούς διαβούλευσης .

Αναφορικά με αυτές τις πρακτικές “κοινωνικής συνεργασίας”, το ενδιαφέρον των ερευνητών συγκεντρώνουν τα λεγόμενα Κοινωνικά Σύμφωνα, των οποίων η βαρύτητα και ο ρόλος αξιολογούνται και αποτιμώνται με πολύ διαφορετικό τρόπο.

Το πλέον αποδεκτό, όμως, φαίνεται να είναι το γεγονός ότι αν και στην αρχική τους φάση τα Σύμφωνα αυτά συνιστούν ειδικές πρωτοβουλίες, με συγκεκριμένο σκοπό και χρονική διάρκεια, εν συνεχεία αποκτούν ορισμένο βαθμό θεσμοποίησης, διαμορφώνοντας με αυτόν τον τρόπο ένα νέο επίπεδο εργασιακών σχέσεων σε αναλογία με το κλαδικό, το επιχειρησιακό κ.λπ. Επιπλέον, η ανάπτυξή τους στον ευρωπαϊκό χώρο ευνοήθηκε από την επικρατούσα σε αυτόν οικονομική συγκυρία. Κατ’ αρχάς, η ανάπτυξη της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (ΟΝΕ), σε συνδυασμό με τους οικονομικούς και κοινωνικούς περιορισμούς που αυτή επιβάλλει, έχει οδηγήσει στη διαμόρφωση σε πολλές χώρες μέλη ενός συναινετικού κλίματος, με κατάληξη τον περιορισμό των απεργιών και τη σύναψη συμφωνιών ανάμεσα στους “κοινωνικούς εταίρους”.

Όπως προαναφέρθηκε, η βαρύτητα αυτών των Συμφώνων αποτιμάται με πολύ διαφορετικό τρόπο. Ορισμένοι βλέπουν τα εν λόγω Σύμφωνα ως ένδειξη αναβίωσης του παλαιότερου, κορπορατιστικού μοντέλου διαχείρισης και άσκησης πολιτικής, υποστηρίζοντας ότι αυτά, σε συνδυασμό με άλλες πρακτικές/θεσμούς τριμερούς διαβούλευσης, που εγκαθιδρύθηκαν τα τελευταία χρόνια, αποτελούν την καλύτερη απάντηση σε αυτούς που βιάστηκαν να “αναγγείλουν τον θάνατο” του κορπορατισμού στα τέλη της δεκαετίας του ’70 . Από την άλλη πλευρά, άλλοι μελετητές θεωρούν ότι αυτός ο νέος τύπος συγκεντρωτισμού δεν διαθέτει και πολλά κοινά με τον “παλαιού τύπου” κορπορατισμό, ο οποίος διακρινόταν από τον συγκεντρωτικό χαρακτήρα των διαπραγματεύσεων, την αυστηρή ρύθμιση της αγοράς εργασίας, την επέκταση των κοινωνικοασφαλιστικών προνομίων κ.λπ. .

Κύρια χαρακτηριστικά αυτού του νέου συγκεντρωτισμού είναι η αναζήτηση ενός μεγαλύτερου μισθολογικού συντονισμού για την έξι-σορρόπηση των συνεπειών της αποκέντρωσης, ο πιο στενός έλεγχος επί του επιλεκτικού και πειραματικού χαρακτήρα των διαδικασιών ελαστικοποίησης και η εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στην αναμόρφωση του κοινωνικού κράτους, προκειμένου να καταστεί συμβατή με την ανταγωνιστικότητα, χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η συναίνεση.

Επιπλέον, δεν πρέπει να αγνοηθεί ότι, πέραν των τυπικών χαρακτηριστικών, οι κύριες διαφορές με τον παλαιότερο τύπου κορπορατισμό αφορούν τόσο στο κοινωνικοοικονομικό

και πολιτικό πλαίσιο άσκησης του συγκεντρωτισμού της δεκαετίας του '90 (λ.χ. οικονομική διεθνοποίηση, περιορισμοί και κριτήρια που τέθηκαν στα πλαίσια της ΟΝΕ), όσο και στις σχέσεις ισχύος μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (λ.χ. αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων).

Εν τούτοις, όπως και να αξιολογείται ο ρόλος αυτών των Συμφώνων αναφορικά με τις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, δεν πρέπει να αγνοηθούν τα ακόλουθα: Πρώτον, πολλές φορές αυτά τα Σύμφωνα δεν είναι παρά μονάχα το αποτέλεσμα ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών ή συστάσεων/υποδείξεων των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, κάτι το οποίο δεν εξασφαλίζει αυτομάτως και την επιτυχία τους. Δεύτερον, πολύ συχνά είναι το αποτέλεσμα κρατικής πρωτοβουλίας, γεγονός το οποίο σχετικοποιεί τη διάσταση της διαβούλευσης και της ισομερούς συμμετοχής στη χάραξη διαφόρων πολιτικών. Τέλος, ένα ακόμα θέμα που πιθανά θα έπρεπε να ληφθεί υπόψη κατά την εξέταση αυτών των Συμφώνων είναι ότι αυτά μάλλον λειτουργούν γιατί οι εμπλεκόμενοι στις σχετικές διαδικασίες αναζητούν σε δύσκολες περιόδους τις λιγότερο κακές λύσεις .

Αυτές λοιπόν οι παρατηρήσεις, δεν αποσκοπούν στο να αμφισβητήσουν τη σημασία αυτών των νέων μορφών κοινωνικής συνεργασίας, αλλά απλώς στο να τη σχετικοποιήσουν. Αν και ορισμένοι μελετητές τείνουν να υπερτονίσουν αυτήν τη διαδικασία επανα-συγκεντρωτισμού (στον ίδιο βαθμό που παλαιότερα ορισμένοι υπερτόνιζαν τις επιπτώσεις της αποκέντρωσης-απορρύθμισης), στην πράξη συνήθως τείνουν να συνυπάρχουν και οι δύο στο εσωτερικό του εκάστοτε εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, ενώ πολλές φορές υιοθετούνται και αντιφατικές λύσεις από το ένα πεδίο πολιτικής στο άλλο.

1.3 Διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα

Μέχρι τη δεκαετία του '80, και κατά κύριο λόγο τις αρχές της δεκαετίας του '90 –σε αναλογία με συστήματα εργασιακών σχέσεων της Ισπανίας και της Πορτογαλίας– το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων χαρακτηριζόταν από κρατικό κορπορατισμό, η επικράτηση του οποίου συνδεόταν, μεταξύ άλλων, και με την άνοδο των αυταρχικών καθεστώτων στις εν λόγω χώρες.

Ο ελληνικός αυτός κρατικός κορπορατισμός διακρινόταν από την ύπαρξη συγκεντρωτικά οργανωμένων ομάδων συμφερόντων, ελεγχόμενων από το κράτος, την πραγματοποίηση συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό στενή κρατική εποπτεία, καθώς και την ύπαρξη φορέων τριμερούς εκπροσώπησης για τη χάραξη της οικονομικής πολιτικής. Ενώ όμως στις περισσότερες χώρες η πτώση των αυταρχικών καθεστώτων σήμανε και την κατάρρευση του κρατικού κορπορατισμού, στην Ελλάδα ανάλογες πρακτικές συνεχίστηκαν και κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης. Την περίοδο αυτή διαμορφώνεται ένας ιδιότυπος κρατικός κορπορατισμός περιορισμένης εμβέλειας, με χαρακτηριστικά διαφορετικά από

εκείνα του “ιδεατού τύπου” του κρατικού κορπορατισμού, και αυτό για δύο κυρίως λόγους: Τα χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και την ύπαρξη συνδικαλιστικής αντιπολίτευσης και συνδικαλιστικών οργανώσεων εκτός της ΓΣΕΕ, παρά τον συγκεντρωτικό χαρακτήρα εκπροσώπησης των συμφερόντων.

Μια από τις βασικές εκφάνσεις του κρατικού παρεμβατισμού στην Ελλάδα υπήρξε ο Νόμος 3239/1955 “Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κ.λ.π.”, ο οποίος ρύθμιζε και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κύρια χαρακτηριστικά αυτού του νόμου ήταν ο κρατισμός, καθώς και η νομιμοποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ουσιαστικά, η συλλογική διαπραγμάτευση δεν νοούνταν ανεξάρτητα από το ενδεχόμενο σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ), ενώ ακόμα και η ΣΣΕ δεν γινόταν αντιληπτή παρά μονάχα ως μια απλή διαδικασία διευθέτησης των συλλογικών διαφορών, διαδραματίζοντας ως εκ τούτου ρόλο ανάλογο με εκείνο της διαιτησίας. Η παράλληλη θέσπιση ενός συστήματος υποχρεωτικής (κρατικής) διαιτησίας, η οποία και έθετε περιορισμούς στη διαδικασία και το περιεχόμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αιτιολογήθηκε με αναφορά στην ανάγκη ελέγχου της αύξησης των εργατικών αμοιβών, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της οικονομίας, για την προώθηση της ανάπτυξης και τη συγκράτηση του πληθωρισμού.

Ο εκτεταμένος αυτός κρατικός παρεμβατισμός δεν περιορίστηκε μονάχα στο πεδίο των διαπραγματεύσεων, αλλά εκφράστηκε σε μεγάλο βαθμό και στο πεδίο της συμμετοχής και της διαβούλευσης, δεδομένου ότι συνήθως, στα πλαίσια των επονομαζόμενων φορέων τριμερούς συμμετοχής (ΙΚΑ, ΟΕΕ, ΟΕΚ, ΟΑΕΔ κ.λπ.) κυρίαρχος ήταν ο ρόλος των εκπροσώπων του κράτους. Τέλος, ο παρεμβατισμός αυτός νομιμοποιήθηκε σε μεγάλο βαθμό λόγω της απουσίας οικονομικής αυτοδυναμίας και της συνακόλουθης οικονομικής εξάρτησης του συνδικαλιστικού κινήματος από το κράτος, σε συνδυασμό με την πολυδιάσπασή του, βάσει κομματικών κριτηρίων, παράγοντας που εν μέρει ευνόησε και τις παρεμβάσεις στο εσωτερικό του.

Η δεκαετία του '90 σηματοδοτεί, τουλάχιστον σε θεσμικό επίπεδο και τυπικά, το τέλος αυτού του ιδιότυπου κρατικού κορπορατισμού που οφείλεται στην εξέλιξη της Εθνικής Οικονομίας, στην σχετική χειραφέτηση των κοινωνικών συνομιλητών, αλλά και στον παράλληλο βαθμιαίο εκσυγχρονισμό του κρατικού μηχανισμού.

Δεν πρέπει όμως να μην επισημανθεί ότι η σχέση ενός εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων με το πολιτικό σύστημα της χώρας είναι καθοριστικής σημασίας για το κοινωνικό κλίμα του διαλόγου. Πλήρης υποταγή του ενός συστήματος στο άλλο οδηγεί σε αδιέξοδα. Στις σύγχρονες δημοκρατικές κοινωνίες της Ευρώπης, άλλωστε, ο μόνος σωστός δρόμος είναι η παράλληλη ανάπτυξη των δύο συστημάτων με αυτόνομο τρόπο και με παραδοχή των διαφορετικών σκοπών και αρμοδιοτήτων του καθενός. Στην πράξη βέβαια, είναι φυσικό οι φορείς των εργασιακών σχέσεων να τοποθετούνται πολιτικά και,

ενδεχομένως, να επιδιώκουν ακόμα και συνεργασία με πολιτικά κόμματα των οποίων εγκρίνουν τον προσανατολισμό, όπως γίνεται σε όλες τις δημοκρατικές συνεργασίες. Όμως, τα προβλήματα αρχίζουν από την στιγμή που μια τέτοια τοποθέτηση ή συνεργασία παίρνει την μορφή της εξάρτησης από ένα πολιτικό κόμμα. Η πραγματικότητα έχει αποδείξει ότι όταν υπάρχει τέτοια ταύτιση ή εξάρτηση ενός ή περισσότερων από τους φορείς των εργασιακών σχέσεων με ένα πολιτικό κόμμα – όπως δυστυχώς συμβαίνει ακόμη, συχνά, στην Ελλάδα τότε οι διαδικασίες εργασιακών σχέσεων νοθεύονται και οι αποφάσεις λαμβάνονται με μοναδική βάση τα πολιτικά κριτήρια, που ασφαλώς δεν συμβάλλει στην εγκαθίδρυση ενός γόνιμου κοινωνικού διαλόγου.

Ωστόσο, μία πολύ ενθαρρυντική εξέλιξη στον τομέα των εργασιακών σχέσεων είναι το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα έχουν αναπτυχθεί και οργανωθεί στις επιχειρήσεις, ξεχωριστά τμήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η ιδέα αυτή έγινε γνώστη και στο Ελληνικό επιχειρηματικό κόσμο από μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, οι οποίες εγκαθιδρύοντας παραρτήματά τους στην Ελλάδα μετέφεραν και τον τρόπο οργάνωσης των επιχειρήσεων τους. Αρχικά τμήματα σαν και αυτό της *Διοίκησης και Οργάνωσης Ανθρώπινων Πόρων* ξεκίνησαν να λειτουργούν μόνο σε μεγάλες και εδραιωμένες επιχειρήσεις. Σιγά σιγά όμως αυτό το μοντέλο λειτουργίας υιοθετήθηκε και από άλλες μικρότερες επιχειρήσεις. Το τμήμα αυτό είναι αρμόδιο να ρυθμίζει κάθε θέμα το οποίο προκύπτει και αφορά το προσωπικό της επιχείρησης, να προσλαμβάνει ικανούς και υπεύθυνους εργαζόμενους, και να τους οργανώνει κατάλληλα ώστε να είναι σε θέση να εργαστούν και να συνεργαστούν μαζί αρμονικά ώστε να επιτύχουν συγκεκριμένους στόχους.

Παρακάτω αναφέρονται συνοπτικά οι υπευθυνότητες της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων:

- *Ανάλυση εργασίας και προσέλκυση και επιλογή υποψηφίων:* Εδώ περιλαμβάνονται η περιγραφή του έργου για το οποίο ζητάμε νέους εργαζομένους, ο εντοπισμός των δυνητικών υποψηφίων, η πρόσκλησή τους, η επιλογή τους με τις κατάλληλες μεθόδους, οι συνεντεύξεις. Ακολουθεί η υποδοχή και η ένταξη των νέων στην επιχείρηση.
- *Εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων:* Το εργατικό δυναμικό που θα προσληφθεί μπορεί να μην έχει από την αρχή όλες τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες. Αυτό απαιτεί την εκπαίδευσή του με συγκεκριμένες μεθόδους και διαδικασίες. Επίσης, τα κενά που δημιουργούνται από προαγωγές, μεταθέσεις, νέες θέσεις, επιβάλλουν την συνεχή ανάπτυξη του ήδη υπάρχοντος προσωπικού ώστε να ανταποκρίνεται στις υψηλότερες απαιτήσεις αυτών των θέσεων.
- *Αξιολόγηση και ανταμοιβή εργαζομένων:* Η απόδοση του κάθε εργαζομένου πρέπει να αξιολογείται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, ώστε να διαπιστώνεται το μέγεθος της συνεισφοράς του κάθε εργαζομένου, να αναλαμβάνονται οι ανάλογες πρωτοβουλίες

διορθωτικές ή επιβραβευτικές. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να ορίζεται το σύστημα ανταμοιβών, δηλαδή απαιτούνται να υπάρχουν ειδικά σχέδια μισθών, ημερομισθίων, οικονομικών κινήτρων και παροχών για τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Τα σχέδια αυτά θα πρέπει να προκύπτουν από την αξία της θέσης εργασίας, από την πραγματική εισφορά των εργαζομένων, τα ημερομίσθια και τις συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο ή σε παρόμοιες θέσεις. Το ζητούμενο είναι το σύστημα που εφαρμόζεται να είναι δίκαιο, ανταγωνιστικό και να παρακινεί τους εργαζομένους για ποιοτική και ποσοτική βελτίωση της απόδοσής τους.

- *Υπηρεσίες για τους εργαζομένους:* όπως προγράμματα ένταξης και βοήθειας, εκπαίδευσης, σεμινάρια εκτός της επιχείρησης κ.ά.
- *Εργασιακές σχέσεις:* Σε κάθε επιχείρηση εργαζόμενοι και εργοδότες συνδέονται με μια σχέση εργασίας που καθορίζει την υποχρέωση των πρώτων να παρέχουν υπηρεσίες και των δε εργοδοτών να παρέχουν ανταμοιβές για αυτές τις υπηρεσίες. Η τήρηση των παραπάνω σχέσεων και των όρων της κάθε πλευράς ορίζουν το πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, σημαντική είναι η ουσιαστική διευθέτηση των συγκρούσεων οι οποίες προκύπτουν, η τήρηση της πειθαρχίας, η αντιμετώπιση και ικανοποίηση των παραπόνων ώστε να διατηρούνται καλές εργασιακές σχέσεις.
- *Αρχεία προσωπικού:* Σήμερα με την ανάπτυξη των πληροφοριακών συστημάτων η τήρηση των αρχείων του προσωπικού γίνεται πολύ εύκολα.
- *Ασφάλεια και Υγιεινή:* Σε επιχειρήσεις που η ασφάλεια παίζει πολύ σημαντικό ρόλο πρέπει να λαμβάνονται όλα τα κατάλληλα μέτρα και να διασφαλίζεται πως τηρούνται κάθε στιγμή.
- *Στρατηγικός σχεδιασμός:* Εδώ γίνεται πρόβλεψη των μελλοντικών αλλαγών, σχεδιασμός ανθρώπινου δυναμικού ώστε κάθε φορά η διοίκηση ανθρώπινων πόρων να συμβαδίζει με την γενική στρατηγική του οργανισμού.

Το τμήμα ανθρώπινων πόρων μπορεί να ασχολείται εξολοκλήρου με τις δραστηριότητες του ανθρωπίνου δυναμικού και να είναι ανεξάρτητο από άλλα τμήματα του οργανισμού, αλλά σε μικρότερους οργανισμούς μπορεί να συμμετέχουν στις διαδικασίες του ανθρωπίνου δυναμικού και στελέχη από άλλα τμήματα τα οποία έχουν στενή σχέση με την πορεία του ανθρωπίνου δυναμικού της εταιρίας.

1.4 Εξέλιξη Εργασιακών Σχέσεων Στον Δημόσιο Τομέα

Οι εξελίξεις τα τελευταία χρόνια στον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης του δημοσίου τομέα αλλά και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην κεντρική δημόσια διοίκηση είναι

σημαντικές σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση και χαρακτηρίζονται γενικά από μια τάση αποδυνάμωσης και ιδιωτικοποίησης της κεντρικής δημόσιας διοίκησης.

Ιστορικά, κατά την διάρκεια του 20ου αιώνα, το κράτος ιδιαίτερα μετά την οικονομική κρίση του 1929 και την επιστημονική διατύπωση της καντιανής θεωρίας, αυξάνει διαρκώς τον παρεμβατικό του ρόλο στην οικονομική και κοινωνική ζωή των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όλο και περισσότερες κοινωνικοοικονομικές δραστηριότητες υπάγονται στη δικαιοδοσία ή και το έλεγχό του: ναυτιλία, εργασία, ενέργεια, τηλεπικοινωνίες, μεταφορές, δημόσια έργα, εμπόριο, βιομηχανία. Στο μεσοπόλεμο, παρατηρείται μία σημαντική, ποιοτική περισσότερο αλλαγή της κρατικής παρέμβασης στους τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας, με την γένεση του «κράτους- ρυθμιστή», με συγκεκριμένες οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές (φορολογική, εισοδηματική, νομισματική, συναλλαγματική, δημοσιονομική κ.λπ.) οι οποίες επιτελούν ρυθμιστικές κυρίως λειτουργίες σ' ένα ευρύ φάσμα κοινωνικό οικονομικών δραστηριοτήτων.

Αυτή η εξέλιξη είχε ως αποτέλεσμα μια ποιοτικά διαφορετική παρέμβαση του Κράτους. Όχι πλέον οριζόντιας επέκτασης αλλά κάθετης εμβάθυνσης, καθώς διαμέσου της οικονομικής και κοινωνικής του πολιτικής το Κράτος παρεμβαίνει πολύ πιο αποφασιστικά σ' όλους σχεδόν τους τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας.

Το επόμενο στάδιο παρέμβασης αναφέρεται στην εμφάνιση του Κράτους - Πρόνοιας με την εμπλοκή του κράτους σε νέους τομείς: Πολιτισμός, Αθλητισμός, Κοινωνική Ασφάλιση, Εθνικά Συστήματα Υγείας, Κοινωνική Πολιτική, Περιβάλλον, Ισότητα Δύο Φύλων, Νεότητα κ.ο. Το Κράτος - Πρόνοιας αναπτύσσεται στη Δυτική Ευρώπη τις δεκαετίες 1950 και 1960, κατά τις οποίες συντελείται σημαντικό επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής προστασίας.

Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970 και η εμφάνιση συνθηκών στασιμότητας τροφοδότησε απόψεις αμφισβήτησης της κρατικής παρέμβασης καθώς και της αναγκαιότητας σχεδιασμού και άσκησης δημόσιων πολιτικών, με αποτέλεσμα οι εφαρμοζόμενες πολιτικές «των οικονομικών της προσφοράς» να συμβάλλουν στην αναδιάρθρωση των σχέσεων κράτους, αγοράς και κοινωνίας προς την κατεύθυνση της αναβαθμισμένης θέσης της αγοράς και της υποβάθμισης των λειτουργιών του κράτους και της κοινωνίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η «ιδιωτικοποίηση του κράτους» θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ότι αποτελεί το ευρύ φάσμα εκείνων των πολιτικών που σχεδιάστηκαν για να μειώσουν τις αρμοδιότητες, να περιορίσουν τις λειτουργίες και γενικότερα να αποδυναμώσουν την επιρροή του δημόσιου τομέα στην λειτουργία της οικονομίας και της κοινωνίας.

Στην κατεύθυνση αυτή οι εφαρμοζόμενες πολιτικές και τάσεις αποκέντρωσης και ιδιωτικοποίησης των κρατικών λειτουργιών, είτε με αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς, είτε

με οργανωτικές αλλαγές, είτε με επιχειρησιακές αλλαγές, έχουν άμεση επίπτωση στις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση στον δημόσιο τομέα, καθώς συνδέονται άμεσα με το εργασιακό καθεστώς (μονιμότητα) των εργαζομένων και όπως είναι φυσικό συνάντησαν τις σθεναρές αντιδράσεις των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων.

Η σύγκριση και μελέτη της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρουσιάζει αρκετές εννοιολογικές και μεθοδολογικές δυσκολίες καθώς η οριοθέτηση του δημοσίου τομέα, ιδιαίτερα όσον αφορά τον διαχωρισμό της κεντρικής δημόσιας διοίκησης και του ευρύτερου δημοσίου τομέα καθώς και η συλλογή στατιστικών στοιχείων σε κάθε κράτος μέλος διαφέρει. Ως εκ τούτου, ο προσδιορισμός της έννοιας του δημοσίου τομέα ποικίλλει από χώρα σε χώρα, γεγονός που δημιουργεί δυσκολίες στην προσέγγιση του και ιδιαίτερα αναφορικά με την στατιστική αποτύπωσή του.

1.5 Εξειδικευμένα θέματα εργασιακών σχέσεων

- **Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία**

Ένα από τα πλέον καινούργια όσο και ενδιαφέροντα θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις αλλά και τον κλάδο των εργασιακών σχέσεων είναι αυτό της λεγόμενης «σεξουαλικής παρενόχλησης» στους εργασιακούς χώρους που τα τελευταία πέντε (5) χρόνια άρχισε να παίρνει σαν ζήτημα μεγάλες διαστάσεις.

Η έννοια της «σεξουαλικής παρενόχλησης» στην εργασία αναφέρεται ουσιαστικά στις γυναίκες (όχι όμως κατ' αποκλειστικότητα) και σε αυτήν συμπεριλαμβάνονται τόσο ένα απλό "πείραγμα" όσο και κλιμακώσεις που σε ακραίες περιπτώσεις φθάνουν στον "βιασμό".

Το ζήτημα βεβαίως στην ερμηνεία αυτής της συμπεριφοράς είναι το πότε μια συμπεριφορά μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση, διότι στο σημείο αυτό εμφανίζεται μια δυσπιστία αφού εναπόκειται στο κάθε άτομο στην εργασία να προσδιορίσει αν η συμπεριφορά είναι ανεκτή ή προσβλητική.

Κι όμως, σήμερα το θέμα αυτό έχει ήδη αποτελέσει <<Κοινοτική οδηγία>> για τις είκοσι επτά (27) χώρες – μέλη της ΕΕ στοχεύοντας στη θέσπιση αυστηρών μέτρων, ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι συνέπειες στην εργασία που προέρχονται από μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.

- **Τα νέα δεδομένα στα θέματα ασφαλείας, υγιεινής**

Δεδομένου ότι όλα τα εξεταζόμενα θέματα κατατείνουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας η οποία δημιουργεί όλες τις προϋποθέσεις για την καλύτερευση του επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων, είναι γεγονός ότι οι έννοιες της ασφάλειας και της

υγιεινής όπως και αυτές της ελαστικότητας και του ωραρίου συμβάλλουν σε αυτήν την προοπτική.

Η ασφάλεια και η υγιεινή των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο ζήτημα των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων διότι η ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί για το Διεθνές Γραφείο Εργασίας μείζον πρόβλημα αφού λιγότερο από κάθε τρία λεπτά σε κάποιο μέρος του κόσμου ένας εργαζόμενος πεθαίνει από το ανθυγιεινό περιβάλλον της απασχόλησης του. Κάθε δευτερόλεπτο που περνάει, τουλάχιστον τρεις εργαζόμενοι τραυματίζονται ενώ εκτιμάται ότι κάθε χρόνο 180.000 εργαζόμενοι βρίσκουν το θάνατο και 110 εκατομμύρια εργαζόμενοι τραυματίζονται σε επαγγελματικά ατυχήματα σε παγκόσμια κλίμακα. Πρόκειται για στοιχεία που πιστοποιούν κάτι πολύ γνωστό ακόμα και στην ιατρική επιστήμη: ότι το εργασιακό περιβάλλον πάντοτε υπήρξε και εξακολουθεί να είναι η αιτία ασθένειας, αναπηρίας και θανάτου για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων στη διάρκεια της παγκόσμιας ανθρώπινης ιστορίας που εντάθηκε με την άνοδο της διεθνούς βιομηχανίας τα τελευταία 40 χρόνια.

Είναι λοιπόν δεδομένο ότι αυτοί καθ'αυτοί οι εργασιακοί χώροι αποτελούν συχνά πυκνά παγίδες ασθενειών, αναπηριών ακόμα και θανάτων και συνεπώς είναι φυσικό να καταβάλλονται προσπάθειες από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς για τη μείωση των εργασιακών απωλειών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΔΕΚΑΕΤΙΕΣ

2.1 Ελαστικότητα και ευελιξία στην αγορά εργασίας

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας αποτελεί το πιο σημαντικό ζήτημα διαμάχης και αντιπαράθεσης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Η αρχική σύλληψη της έννοιας της ευελιξίας στην αγορά εργασίας ως μια νέα φιλοσοφία άσκησης πολιτικής για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις συμπίπτει με την κρίση του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου στην Ευρώπη. Πρόκειται για τις αρχές της δεκαετίας του '70 και το ξέσπασμα των πρώτων πετρελαϊκών κρίσεων, όπου αρχίζουν να επιδεινώνονται οι μακροοικονομικοί δείκτες και ιδιαίτερα ο πληθωρισμός. Ο ΟΟΣΑ, βασικός προπαγανδιστής των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, πραγματοποιεί το 1973 συμπόσιο για την αναγκαιότητα αλλαγής του πλαισίου ρύθμισης της εργασίας με στόχο την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών.

Στο κείμενο των πρακτικών του συμποσίου τονίζεται ότι η ευελιξία στην αγορά εργασίας με την έννοια της άρσης αρκετών προστατευτικών ρυθμίσεων της εργασίας και τον πολλαπλασιασμό των μη τυπικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί μονόδρομο, αλλά και μια ασφαλή οδό προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στο απειλητικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον των διεθνών αγορών. Στη συνέχεια ακολούθησαν αντίστοιχες πρωτοβουλίες του Οργανισμού, οι οποίες σε γενικές γραμμές υποδείκνυαν με σαφή τρόπο την αναμόρφωση των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης σε μια κατεύθυνση τόνωσης των δυνάμεων της αγοράς και της επιχειρηματικότητας. Ταυτόχρονα η ανεργία άρχισε να ακολουθεί ανοδικές τάσεις συγκριτικά με τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες εντείνοντας τις πιέσεις για την άσκηση πιο δραστικών μέτρων πολιτικής στην οικονομία και την απασχόληση.

Από τις αρχές της δεκαετίας του '80 οι πιέσεις αυτές άρχισαν να έχουν πρακτικό αντίκτυπο με την άνοδο των κυβερνήσεων Reagan και Thatcher στις ΗΠΑ και το HB αντίστοιχα. Η απελευθέρωση των αγορών χρήματος είχε ήδη προλειάνει το έδαφος για την τελική επίθεση στα εργατικά κεκτημένα και στο κράτος πρόνοιας.

Μέσα σε λίγα χρόνια ο στόχος της πλήρους απασχόλησης αντικαταστάθηκε από επιλεκτικές πολιτικές μικροοικονομικού χαρακτήρα, δράσεις περιστολής των κοινωνικών δαπανών και πολιτικές που δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε πολιτικές περιορισμού του πληθωρισμού, στις ιδιωτικοποιήσεις, καθώς και σε ευρύτερες αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας στο δημόσιο.

Η ολοκλήρωση της δεκαετίας του '80 θα σημαδευτεί από τη διαμάχη των πολέμιων

και των ένθερμων υποστηρικτών της ευελιξίας στην αγοράς εργασίας με άξονα τη θέση περί Ευρωσκληρύνσης. Η θέση αυτή βασίζεται στην άποψη ότι οι αυξητικές τάσεις στο ποσοστό της ανεργίας στην Ευρώπη έναντι της Αμερικής οφείλονται στην ακαμψία που διακρίνει τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας εξαιτίας της ύπαρξης αυστηρών προστατευτικών ρυθμίσεων, οι οποίες συμβάλλουν στην αύξηση του κόστους (δαπανών) εργασίας.

Αν και οι αλλαγές που παρατηρούνται στο τοπίο της απασχόλησης στην Ευρώπη διαφοροποιούνται σημαντικά από χώρα σε χώρα, αλλά και στο επίπεδο της ίδιας χώρας μεταξύ των διαφόρων κλάδων της οικονομίας, εντούτοις αποτελεί εξαιρετικά αποκαλυπτικό γεγονός το ότι περίπου το 80% των νέων θέσεων εργασίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90 αφορούσε σε θέσεις μερικής και προσωρινής εργασίας και ότι από τα μέσα της δεκαετίας του '90 η προσωρινή απασχόληση από μόνη της συνέβαλε κατά 40% στη συνολική αύξηση της απασχόλησης. Και αυτό γιατί βασικό μέρος ευθύνης για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κατά τις τελευταίες δεκαετίες ήταν η μεροληψία της ΕΕ και των εθνικών κυβερνήσεων σε νεοφιλελεύθερου χαρακτήρα συνταγές για την καταπολέμηση της ανεργίας, οι οποίες συμπυκνώνονται στο γενικό χαρακτηρισμό «πολιτικές τόνωσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας». Σε πρακτικούς όρους αυτό συνεπάγονταν επιχειρούμενες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας με στόχο την διαμόρφωση ενός ευέλικτου εργασιακού προτύπου. Η νομιμοποιητική ισχύς των συγκεκριμένων κατευθύνσεων πολιτικής παρέχεται από τις παραπάνω θεωρητικές προτάσεις για την ευελιξία της εργασίας και την απαρέγκλιτη, υποτίθεται, σύγκλιση των μεθόδων οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας προς ανάλογα αποδοτικά πρότυπα διοίκησης από την άλλη πλευρά του Ατλαντικού που αναφέραμε προηγουμένως.

Σε πολιτικό όμως επίπεδο η χαριστική βολή για την αναμόρφωση των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και ρύθμισης της εργασίας δόθηκε με την εγκαίνιαση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και την ενίσχυση των διαδικασιών ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης (Μάαστριχ, ΟΝΕ, Διεύρυνση).

Τα προγράμματα μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας διάφορων εθνικών κυβερνήσεων είχαν ήδη προλείανει το έδαφος για τις επερχόμενες αλλαγές. Η σταδιακή όμως ενίσχυση της παρεμβατικότητας των δομών της Ένωσης και κυρίως του Ecofin και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ) στο περιεχόμενο των ασκούμενων εθνικών πολιτικών λειτούργησε καταλυτικά για την θεσμική επισφράγιση μιας συσταλτικής οικονομικής πολιτικής, η οποία έδινε περισσότερο βάρος στη βελτίωση των μακροοικονομικών μεγεθών και στον περιορισμό των ελλειμμάτων και λιγότερο στους στόχους της κοινωνικής πολιτικής και της κοινωνικής σύγκλισης. Εξάλλου, η ΕΣΑ αποτελεί μια ιστορικά πρωτόγνωρη απόπειρα συντονισμού εθνικών πολιτικών για την απασχόληση σε διακρατικό επίπεδο, η οποία δεν θα πρέπει να υποτιμάται όσον αφορά στην συνθετότητα του εγχειρήματος. Τα πενιχρά όμως αποτελέσματα της, όπως μαρτυρούν τα εξαιρετικά ανθεκτικά

ποσοστά της ανεργίας και της περιστασιακής εργασίας οκτώ χρόνια μετά και τη σύναψη της συμφωνίας της Λισσαβόνας, υποδεικνύουν ότι σε αντίθεση με άλλα πεδία πολιτικής δράσης (συναλλαγματική-νομισματική πολιτική) η Ένωση στον τομέα της απασχόλησης δεν κατόρθωσε να υπερακοντίσει τα εμπόδια του υιοθετούμενου πλαισίου της οικονομικής ενοποίησης και ολοκλήρωσης.

Η ΕΣΑ, επί της ουσίας, δεν πέτυχε ποτέ να απεμπλακεί από την υπηρετήση των στόχων της σε ένα πλαίσιο μακροοικονομικής και δημοσιονομικής πειθαρχίας καταλήγοντας άλλοτε στον αγιασμό του σκοπού ως προς τα μέσα επίτευξης (πχ. Κυρώσεις στα κράτη-μέλη από το Ecofin και την ΕΚΤ σε περίπτωση μισθολογικών αυξήσεων που αυξάνουν τους κινδύνους πληθωριστικών πιέσεων) και άλλοτε στη διαστροφή του ίδιου του σκοπού της από τα μέσα επίτευξης (πχ. ετεροβαρής εμμονή υπέρ της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης σε σχέση με το ζήτημα ενίσχυσης της ποιότητας εργασίας). Ακριβώς για αυτό τον λόγο και σε αρκετά σημεία της η ΕΣΑ φανερώνεται άτολμη ή τουλάχιστον αντιφατική ως προς τους στόχους της.

Το κείμενο πάνω στο οποίο αρθρώθηκε και αναπτύχθηκε στη συνέχεια η ΕΣΑ ήταν το Λευκό Βιβλίο για την Ανταγωνιστικότητα, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση (1993). Στο Λευκό Βιβλίο η ανεργία είναι ένα διαρθρωτικό πρόβλημα, το οποίο μπορεί να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά μέσα από την επένδυση σε τεχνολογίες αιχμής, την ενέργεια και την άρση των ακαμψιών της αγοράς εργασίας.

Στη συνέχεια ακολούθησε το Συμβούλιο του Έσπεν, όπου η Ένωση ζήτησε από τα κράτη-μέλη την επιδίωξη των εξής στόχων:

- Ανάπτυξη «των ανθρώπινων πόρων» μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης
- Υποστήριξη στις παραγωγικές επενδύσεις μέσω μετριοπαθών μισθολογικών πολιτικών
- Βελτίωση της αποτελεσματικότητας των θεσμών της αγοράς εργασίας
- Εντοπισμός νέων πηγών θέσεων εργασίας μέσω των τοπικών πρωτοβουλιών
- Προώθηση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για ορισμένες ομάδες στόχους όπως οι νέοι, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι γυναίκες.

Παρ' όλα αυτά η μεγάλη τομή για τις κοινοτικές πολιτικές για την απασχόληση έγινε τέσσερα χρόνια αργότερα με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ και το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου που ακολούθησε. Με το Άμστερνταμ θεσμοθετείται η ΕΣΑ και τα κράτη-μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να καταθέτουν σε ετήσια βάση εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση. Οι βασικοί πυλώνες της ΕΣΑ προσδιορίζονται στην επίτευξη τεσσάρων βασικών στόχων σύμφωνα με τους εμπνευστές της:

1. Στην ενίσχυση της Απασχολησιμότητας ή αλλιώς στην ενίσχυση της ικανότητας προς

εργασία, η οποία κατά βάση επιδιώκει την άρση των εμποδίων ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας των ανέργων, των νεοεισερχόμενων και την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των αναξιοποίητων δεξαμενών εργασίας (γυναίκες, ώριμης ηλικίας εργαζόμενοι).

2. Στην ενθάρρυνση της Επιχειρηματικότητας, η οποία ουσιαστικά αφορά στη διαμόρφωση ενός φιλικού φορολογικού και γραφειοκρατικού περιβάλλοντος προς τις επιχειρήσεις και στην τόνωση της αυτοαπασχόλησης .

3. Στην προώθηση της Προσαρμοστικότητας, με την έννοια του εκσυγχρονισμού του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων και τις σύγχρονες απαιτήσεις των επιχειρήσεων σε ένα περιβάλλον ταχύρρυθμων μεταβολών.

4. Στην ενίσχυση της Ισότητας Ευκαιριών, ώστε να αυξηθούν τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών και άλλων ευάλωτων κατηγοριών του πληθυσμού (πχ. ΑΜΕΑ) στην αγορά εργασίας και να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις σε βάρος τους και να διευκολυνθούν οι μεταβάσεις από, και προς, την απασχόληση μετά την μητρότητα ή υπό το βάρος της ανατροφής των τέκνων.

Σε πρακτικό επίπεδο οι άξονες της Συνθήκης του Άμστερνταμ κατηύθυναν τις εθνικές κυβερνήσεις προκειμένου να λάβουν πρόσθετα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας ασκώντας μονοδιάστατες ενεργητικές πολιτικές. Τα μέτρα αυτά όφειλαν να επηρεάσουν τις ροές ένταξης και απομάκρυνσης από την αγορά εργασίας με τέτοιο τρόπο, ώστε η προσφορά εργασίας να είναι περισσότερο ικανή ποσοτικά και ποιοτικά, να προκαλεί το ενδιαφέρον της πλευράς της ζήτησης. Τέτοια μέτρα θεωρούνταν η ενίσχυση της δια βίου μάθησης, η παράταση του εργάσιμου βίου, η διευκόλυνση των μεταβάσεων από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα στην αγορά εργασίας, η δημιουργία δεσμών εργασιακής εμπειρίας με την αξιοποίηση ευέλικτων σχημάτων εργασίας, η επιδότηση της απασχόλησης ευπαθών κοινωνικών ομάδων και η κατάργηση αντικινήτρων απασχόλησης στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης με την ελάφρυνση των σχετικών επιβαρύνσεων στους εργοδότες.

Η προσέγγιση αυτή, όμως, μετέφερε το κύριο βάρος της ευθύνης για την ανεργία στους ίδιους τους άνεργους και στα ατομικά τους χαρακτηριστικά και όχι στην αδυναμία της οικονομίας και την απροθυμία των εργοδοτών να παράγουν νέες θέσεις εργασίας. Πρόκειται για την αναβίωση μιας παλιάς συζήτησης για τα αίτια της ανεργίας, η οποία έκλεισε για αρκετές δεκαετίες μετά την τεράστια απήχηση που είχαν οι προτάσεις του Beveridge και του Keynes. Ο Beveridge, πατέρας του βρετανικού κράτους πρόνοιας κατά τον Fraser (1973),

διατύπωσε την άποψη ότι η ανεργία είναι το αναπόφευκτο πρόβλημα της ίδιας της βιομηχανίας και του ανταγωνισμού που επικρατεί σε αυτήν. Στο πλαίσιο αυτό πρότεινε την εφαρμογή μέτρων ανακούφισης της ανεργίας οργανώνοντας τα πρώτα γραφεία εύρεσης εργασίας με στόχο την βελτίωση της κινητικότητας της εργασίας. Παράλληλα, τόνισε την αναγκαιότητα της διαμόρφωσης ενός εκτεταμένου συστήματος ασφάλισης κατά της ανεργίας, ώστε να διευκολυνθεί η κινητικότητα της εργασίας. Σε πιο θεωρητικό επίπεδο ο Keynes κατέδειξε ότι η ανεργία είναι μια από τις κυριότερες ενδογενείς αδυναμίες του καπιταλιστικού συστήματος, και έκφραση της αστάθειας της οικονομίας της αγοράς. Κατά τον Keynes η ανεργία μπορεί να αντιμετωπιστεί ικανοποιητικά μόνο αν ενθαρρύνονται οι επενδύσεις και πραγματοποιηθούν εκτεταμένες δημόσιες δαπάνες. Επανερχόμενοι στην εξέλιξη της ΕΣΑ, η Συνθήκη του Άμστερνταμ εξακολουθούσε να αντιλαμβάνεται την ανεργία σαν ένα πρόβλημα που βαρύνει κυρίως την πλευρά της προσφοράς εργασίας (αναντιστοιχία προσόντων-δεξιοτήτων) και οφείλεται σε ακαμψίες της αγοράς εργασίας, που συμβάλλουν στην αύξηση των μισθών σε μισθούς υψηλότερους αυτών της ανταγωνιστικής ισορροπίας .

Η προσέγγιση αυτή δεν οπισθοχώρησε ακόμη και μετά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000), όπου τέθηκαν πιο φιλόδοξοι στόχοι για το μέλλον της Ένωσης και την απασχόληση. Οι στόχοι αυτοί καλύπτονταν πίσω από την πρόταση να γίνει η Ευρώπη «η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης στον κόσμο, ικανή για μια βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη συνοδευμένη από ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή» εντός δεκαετίας.

Γρήγορα διαπιστώθηκε ότι ο ευφημισμός της Λισσαβόνας απείχε από την πραγματική ικανότητα των χωρών-μελών της Ένωσης να τροφοδοτήσουν μια διαδικασία οικονομικής ανάπτυξης και ταχύρρυθμης αύξησης της απασχόλησης.

Η αναθεώρηση της στρατηγικής της Λισσαβόνας το 2003 διατήρησε, ωστόσο, την επιδίωξη του στόχου της απασχολησιμότητας μέσα από την ενεργότερη κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού, τη δια βίου μάθηση και την άμβλυση των γραφειοκρατικών εμποδίων. Μετά μάλιστα την έκθεση Κοκ (2003) το ζήτημα της ποιότητας εργασίας υποβαθμίστηκε ψαλιδίζοντας ακόμη περισσότερο το φιλικό προς την εργασία διακηρυκτικό προφίλ των αποφάσεων του Συμβουλίου της Λισσαβόνας και μετέπειτα της Νίκαιας. Επιπλέον, οι απαιτήσεις των συντακτών της Έκθεσης ήταν περισσότερο αυξημένες και επιτακτικές τόσο στον τρόπο διατύπωσης όσο και στις προτάσεις που έθεταν στα κράτη-μέλη.

Παράλληλα, εξίσου αποκαλυπτικές είναι οι συστάσεις του Συμβουλίου προς τα κράτη-μέλη σχετικά με την υλοποίηση των εθνικών πολιτικών απασχόλησης που ακολούθησαν την κοινοποίηση της Έκθεσης Κοκ. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής:

- Η επανεξέταση του τρόπου χρηματοδότησης των συστημάτων κοινωνικής προστασίας προκειμένου να μειωθεί το μη μισθολογικό κόστος εργασίας
- Η μείωση του συνολικού φορολογικού βάρους της εργασίας και η καταβολή επιπλέον

πρόσθετων προσπαθειών εξυγίανσης των δημόσιων οικονομικών

- Η εξασφάλιση περισσότερων κινήτρων για την μερική απασχόληση και η περαιτέρω ανάπτυξη του θεσμού των γραφείων προσωρινής εργασίας, ώστε να παρέχεται μεγαλύτερη ποικιλία στον τρόπο οργάνωσης της απασχόλησης και ένταξης στην αγορά εργασίας
- Η στενότερη παρακολούθηση των εξελίξεων στους μισθούς, ώστε να τηρούνται οι προβλέψεις για τον μετριασμό ή και το «πάγωμα» των μισθολογικών αυξήσεων.

Στα Συμβούλια των Υπουργών Απασχόλησης, με στόχο την αξιολόγηση της προόδου των κρατών-μελών στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας ήταν φανερό η προσήλωση του Συμβουλίου στην εφαρμογή μέτρων τόνωσης της εργασιακής ευελιξίας, τα οποία παράλληλα συνδεόντουσαν σε επίπεδο διακηρύξεων με την ενίσχυση της εργασιακής ασφάλειας (flexicurity) .

Και πάλι διατυπώθηκε η αμφισημία που προκαλούν στους κοινοτικούς κύκλους λήψης αποφάσεων τα αποτελέσματα των υλοποιούμενων πολιτικών ως προς τους στόχους της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισσαβόνας, αλλά τελικά αποφασίστηκε η πεπατημένη της ευελιξίας και της μεταρρύθμισης.

Η επιμονή των κοινοτικών οργάνων στο θέμα της ευελιξίας της εργασίας και των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση αρχίζει να αποκτά πλέον χαρακτηριστικά εμμονής. Ύστερα από επτά περίπου χρόνια μετά τη Λισσαβόνα και περίπου δύο δεκαετίες διαρκούς αναμόχλευσης του πλαισίου ρύθμισης της απασχόλησης σε μια μονοδιάστατη κατεύθυνση περιορισμού του κόστους εργασίας και σε μια προσπάθεια συρρίκνωσης των εργασιακών δικαιωμάτων και των κοινωνικών παροχών, το Συμβούλιο εμμένει στις θέσεις του για την περαιτέρω προώθηση των μεταρρυθμίσεων. Αποκαλυπτικό του συγκεκριμένου ισχυρισμού είναι η υποχρέωση κάθε χώρας-μέλους να συντάσσει πλέον σε ετήσια βάση Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων αντί ενός Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση. Με άλλα λόγια η πολιτική για την καταπολέμηση της ανεργίας και την απασχόληση θα πρέπει υποχρεωτικά να αφορά μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες κατά βάση συμβάλλουν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Είναι εξαιρετικά ωστόσο συζητήσιμο το αν μπορούν να συνυπάρξουν αρμονικά, και κυρίως ισόρροπα, η ευελιξία με την ασφάλεια στο πλαίσιο των υφιστάμενων πολιτικών για την απασχόληση. Ακόμη είναι εξαιρετικά βάσιμος ο ισχυρισμός ότι αν η πολιτική για την απασχόληση περιοριστεί στις ομάδες υψηλού κινδύνου και οι συνθήκες στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζονται από στενότητα νέων θέσεων εργασίας τότε ενδέχεται να εμφανιστούν φαινόμενα ανακατανομής της ανεργίας. Παράλληλα δεν κρίθηκε σκόπιμη η αξιοποίηση του παραδοσιακού μέτρου καταπολέμησης της ανεργίας, που αφορά στην εφαρμογή συλλογικών και γενικευμένων μειώσεων των χρονικών ορίων εργασίας, το οποίο ιστορικά διευκόλυνε την

αύξηση της παραγωγικότητας και την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης μέσα σε ένα περιβάλλον κοινωνικής ευημερίας και συνοχής.

Αναλογιζόμενοι τους στόχους και τα αποτελέσματα της ΕΣΑ μετά την συμφωνία της Λισσαβόνας το μόνο που μπορεί κανείς να διατυπώσει με ασφάλεια είναι ότι ο διακηρυγμένος στόχος της πλήρους απασχόλησης αφορούσε τελικά στην αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης με όρους και προϋποθέσεις που δεν παραπέμπουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας πλήρους ωραρίου και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας. Με άλλα λόγια φαίνεται ότι επιδιωκόταν η περιστολή των ποσοστών της ανεργίας με καθαρά στατιστικούς και όχι ουσιαστικούς όρους, θέτοντας σε δευτερεύουσα μοίρα το περιεχόμενο και την ποιότητα των νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης και τις επιπτώσεις της ανάπτυξης τους απέναντι στο σύνολο των απασχολούμενων μισθωτών.

Η παροχή ευκαιριών ευέλικτης εργασίας, που κατά κανόνα πραγματοποιείται με υποδεέστερους όρους σε σχέση με την σταθερή και πλήρη απασχόληση, ασφαλώς και δεν μπορούσε να χαρακτηριστεί εθελούσια επιλογή του κόσμου της εργασίας στο σύγχρονο περιβάλλον του αυξημένου κινδύνου της ανεργίας και των συνεχών εκπτώσεων στο μοντέλο της σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Ανάλογες επισημάνσεις διατυπώθηκαν για την αυξανόμενη χρήση του όρου και της φιλοσοφίας των πολιτικών της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity), οι οποίες είχαν αρχίσει να υποκαθιστούν σταδιακά τις προγενέστερες πολιτικές ευελιξίας της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Η αρχική εμφάνιση του όρου στα κοινοτικά κείμενα εντοπίζεται αρχικά το 1993 στη Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση και σε πιο ολοκληρωμένη βάση το 1997 στην Πράσινη Βίβλο για την Οργάνωση της Εργασίας. Όπως τονίζει χαρακτηριστικά και ένας βασικός εκφραστής της θέσης της ευελιξίας με ασφάλεια, ο Ολλανδός καθηγητής Wilthagen, η διάσταση ανάμεσα στην ευελιξία και στην ασφάλεια αποτελεί κυρίαρχο θέμα σε όλες τις συναντήσεις κορυφής από το 1993 μέχρι σήμερα περιλαμβάνοντας τις διασκέψεις του Έσσεν (1994), της Φλωρεντίας (1996), του Άμστερνταμ (1997), του Λουξεμβούργου (1997) και της Λισσαβόνας (2000). Η ελκυστικότητα της πρότασης για την ευελιξία με ασφάλεια στηρίζεται στην προσπάθεια να παρουσιασθεί η ικανότητα σύζευξης επιδιώξεων τόσο από την πλευρά της ζήτησης (εργοδότες) όσο και από την πλευρά της προσφοράς εργασίας (εργαζόμενοι).

Οι πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια παρουσιάζονταν ως εργαλεία που ικανοποιούν και τις δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης. Παράλληλα οι πολιτικές αυτές προκαλούν το ενδιαφέρον των εθνικών κυβερνήσεων και της ΕΕ, επιδιώκουν να γεφυρώσουν το χάσμα διαφορετικών απόψεων ανάμεσα στα συνδικάτα και στους εργοδότες διασφαλίζοντας εργασιακή ειρήνη και συναινετικό κλίμα στις επιχειρούμενες αλλαγές και αναδιαρθρώσεις κάμπτοντας τις αντιδράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ο ωμός οικονομικός ρεαλισμός που διέκρινε τις πολιτικές της Ένωσης είχε άμεση επίπτωση στις ασκούμενες πολιτικές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς

εργασίας με την έννοια ότι αναγνωριζόταν ως μονόδρομος η χάραξη πολιτικών με ξεκάθαρους προσανατολισμούς εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων και χαλάρωσης της εργατικής νομοθεσίας. Η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης διεθνοποίησε τους προσανατολισμούς αυτούς υπό το πρόσχημα της εναρμόνισης των κανόνων λειτουργίας των ευρωπαϊκών οικονομιών.

Στο πλαίσιο αυτό ο συνδυασμός της ευελιξίας με την ασφάλεια έρχεται να αποκαταστήσει θεωρητικά αυτό που αρχικά χαρακτηρίστηκε ως απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και στη συνέχεια μετονομάστηκε σε ευελιξία της αγοράς εργασίας και συνοδεύτηκε από εξίσου πομπώδεις και θετικά φορτισμένες έννοιες, όπως ανταγωνιστικότητα, ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και δια βίου μάθηση ή κοινωνία της γνώσης.

Η αντικατάσταση αυτή κρίθηκε επιβεβλημένη προκειμένου να αντιμετωπιστεί η δυσφορία που προκάλεσε η άσκηση πολιτικών ευελιξίας της εργασίας κατά τις προηγούμενες δεκαετίες και η οποία σε μεγάλο βαθμό ευθυνόταν και για την κρίση νομιμοποίησης της Ένωσης από τους πολίτες διαφόρων χωρών με χαρακτηριστικό παράδειγμα την απόρριψη του Ευρωσυντάγματος στη Γαλλία και στην Ολλανδία. Σε γενικές γραμμές ο όρος της ευελιξίας με ασφάλεια μπορεί να οριστεί ως μια πολιτική στρατηγική, η οποία επιδιώκει σκοπίμως και με συγχρονισμένο τρόπο από την μία πλευρά να τονώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, καθώς και την ευελιξία του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, και από την άλλη να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας και κοινωνικής προστασίας, κυρίως για τις περισσότερο ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, εντός και εκτός της αγοράς εργασίας. Από τον ορισμό αυτό γίνεται αντιληπτό ότι η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια υπονοεί πολιτικές για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και το σύστημα κοινωνικής προστασίας, οι οποίες πραγματοποιούνται στη βάση αμοιβαίων ανταλλαγμάτων, παραχωρήσεων και οφελών. Οι εργοδότες διασφαλίζουν την απαιτούμενη ευελιξία στο τρόπο διαχείρισης της ανθρώπινης εργασίας και οι εργαζόμενοι παρουσιάζονται ότι απολαμβάνουν εργασιακή σταθερότητα και προστασία από τους κινδύνους των διακυμάνσεων της αγοράς.

Η τάση αναζήτησης εταιρικών λύσεων, συναινετικών λύσεων που περιελάμβαναν αμοιβαία οφέλη και κόστη τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους αποτέλεσε το βασικό χαρακτηριστικό των πολιτικών από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 (consensual bargaining agreements). Πρόκειται για μια προσέγγιση κοινωνικής εταιρικής στην επίλυση του προβλήματος της ανεργίας, η οποία σε σημαντικό βαθμό προήλθε από την άνοδο της σοσιαλδημοκρατίας στην Ευρώπη και ιδιαίτερα στη Γερμανία και στο ΗΒ. Το παράδειγμα των εξελίξεων στο πεδίο του χρόνου εργασίας είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό ως προς αυτό. Ειδικότερα τα τελευταία χρόνια αναπτύσσονται συνεχώς εναλλακτικά μοντέλα οργάνωσης του χρόνου εργασίας με αποτέλεσμα η ρύθμιση του να βρίσκεται στο επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των πολιτικών απασχόλησης των εθνικών κυβερνήσεων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η υπόθεση αυτή δεν τεκμηριώνεται μόνο από το αυξημένο νομοθετικό ενδιαφέρον για το χρόνο εργασίας, αλλά και από εργατικές κινητοποιήσεις και διαπραγματεύσεις με άμεσο ή έμμεσο αντικείμενο τα χρονικά πλαίσια εργασίας. Αν και οι περισσότερες πρωτοβουλίες αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας βρίσκονται στην καρδιά των πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας, αξίζει να σημειωθεί ότι συνήθως διαπνέονται από την ανάγκη ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας μέσα από την βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων στα νέα οικονομικά και τεχνολογικά δεδομένα. Το γεγονός αυτό εξηγεί γιατί οι δρομολογούμενες αλλαγές στο χρόνο εργασίας, κατά την τελευταία δεκαετία, δεν διαμορφώνονται μόνο ή κυρίως από την παραδοσιακή πίεση των συνδικάτων να μειωθεί η διάρκεια της απασχόλησης για λόγους αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου ή από τις προσπάθειες των εθνικών κυβερνήσεων να μειωθεί η ανεργία, αλλά εντονότερα από τις εργοδοτικές πολιτικές, οι οποίες στοχεύουν στην απαγκίστρωση των επιχειρήσεων από το θεσμικό πλαίσιο, που διέπει τα χρονικά όρια εργασίας.

Ωστόσο και οι δύο αυτές αφετηρίες ενασχόλησης με τα ζητήματα του εργάσιμου χρόνου (καταπολέμηση ανεργίας, ενίσχυση ευελιξίας της εργασίας) αδυνατούν να θίξουν το ζήτημα της ποιοτικής αναβάθμισης της εργασίας και της αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου με πιο δίκαιο τρόπο παρά το ότι και οι εισοδηματικές ανισότητες διευρύνονται και οι επισφαλείς θέσεις εργασίας αυξάνονται καλύπτοντας ακόμη και κατηγορίες εργαζομένων που θεωρούνταν προνομιούχες. Η σχετική μελέτη του Zagelmeyer (2000) για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες στον κλάδο της ευρωπαϊκής αυτοκινητοβιομηχανίας αποκαλύπτει πώς ο χρόνος εργασίας συνιστά σημαντικό πεδίο ρυθμιστικών (ή απορρυθμιστικών) παρεμβάσεων στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των εργασιακών σχέσεων.

Οι εμφανιζόμενες αλλαγές στα χρονικά όρια εργασίας και στην οργάνωση του χρόνου εργασίας προκαλούν με τη σειρά τους σοβαρές αναδιαρθρώσεις στο διεκδικητικό πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι εξελίξεις αυτές, καταλήγει ο συγγραφέας, συμβάλλουν στην καθιέρωση ενός συναινετικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων, όπου οι κοινωνικοί συνομιλητές σε τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο, γίνονται σύμμαχοι απέναντι στο «επιθετικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον της αγοράς», το οποίο απειλεί τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων και τα κέρδη των επιχειρήσεων.

Εντούτοις, οι περισσότερες συμφωνίες αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας λαμβάνουν ένα μάλλον ετεροβαρή χαρακτήρα με την έννοια ότι οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις επωφελούνται περισσότερο και πιο άμεσα από τις προκύπτουσες αλλαγές. Αντίθετα, για την πλευρά της εργασίας θετικά αποτελέσματα μπορούν να προκύψουν μόνο κατόπιν της εκπλήρωσης συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Η υπόθεση αυτή ερμηνεύει τον πρωταγωνιστικό ρόλο της εργοδοτικής πλευράς στην αναμόρφωση των χρονικών πλαισίων απασχόλησης και την επιφυλακτική, αν όχι εχθρική, τις περισσότερες φορές στάση των συνδικάτων στις επιχειρούμενες αλλαγές.

Η απώλεια του ρυθμιστικού ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο κλάδου και η σταδιακή αντικατάσταση της από συμφωνίες «αμοιβαίου οφέλους» και παραχωρήσεων σε επίπεδο επιχείρησης διευρύνει τη διακριτική ευχέρεια των εργοδοτών να καθορίσουν τα χρονικά πλαίσια εργασίας και τους ρυθμούς αύξησης του εργατικού εισοδήματος, μακριά και έξω από τις πραγματικές εξελίξεις στον τομέα της κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Ουσιαστικά οι συναινετικού χαρακτήρα μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης επέδρασα διαβρωτικά στο ισχύον σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και μετέφεραν τους κραδασμούς της έντασης του διεθνούς ανταγωνισμού στις πλάτες των εργαζομένων και στις στρατηγικές επιλογές των επιχειρησιακών συνδικάτων. Η εξέλιξη αυτή αποτέλεσε «χτύπημα κάτω από την μέση» για την πλευρά της εργασίας, καθώς αναγκάζει τα επιχειρησιακά συνδικάτα και τους λοιπούς θεσμούς εργατικής συμμετοχής και διαβούλευσης, σε ένα πλαίσιο ασύμμετρης πληροφόρησης κατά τη διαδικασία των σχετικών διαπραγματεύσεων, να αποδεχτούν ευρύτερες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και να μετριάσουν τις μισθολογικές και λοιπές διεκδικήσεις τους.

Κάτι αντίστοιχο θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς και για τις σύγχρονες θεωρήσεις επίλυσης του προβλήματος της ανεργίας υπό το πρόσταγμα των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί και το χώρο χρονικό πλαίσιο αναφοράς των πολιτικών αυτών. Δεν είναι καθόλου τυχαίο για παράδειγμα ότι οι πολιτικές αυτές προήλθαν κυρίως από τη Δανία και την Ολλανδία. Στις χώρες αυτές παρατηρούνταν υψηλοί ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης και υψηλά ποσοστά απασχόλησης σε αντίθεση με τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, όπου παρά τη διαφαινόμενη καθοδική πορεία της ανεργίας ο σκληρός θύλακας της ανεργίας (μακροχρόνιοι άνεργοι) παρέμεινε σταθερός επηρεάζοντας ειδικότερα συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού, όπως οι νέοι και οι γυναίκες.

Αν και για πολλούς το μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια αντιστοιχεί και περιορίζεται στις περιπτώσεις της Δανίας και της Ολλανδίας, εντούτοις οι διεθνείς αντανάκλασεις του εμφανίζονται ήδη στο Συμβούλιο της Λισαβόνας το 2000, όπου γίνεται συχνή χρήση του όρου. Έκτοτε στα επίσημα κείμενα της Commission διαπιστώνεται ένας ένθερμος ευφημισμός για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια (European Commission, 2006). Ωστόσο, υπήρξε σοβαρός προβληματισμός και αντίλογος ως προς την δυνατότητα ισορροπίας των δύο αυτών εννοιών όταν χαρακτηρίζονται από μια ανταγωνιστική μεταξύ τους σχέση. Το στοιχείο αυτό καταγράφεται τόσο ως προς τα δικαιώματα των ευέλικτα εργαζομένων όσο και ως προς την ευελιξία των απολύσεων και τους “ασφαλείς” όρους επανένταξης όταν αυτοί συνδέονται με αβεβαιότητα και μετακύληση του κόστους από τις επιχειρήσεις στο κοινωνικό σύνολο.

Σε γενικές γραμμές, η προσήλωση στους ποσοτικούς στόχους της Λισαβόνας και των μετέπειτα συμφωνιών επέτειναν την έμφαση σε πολιτικές διάδοσης των ευέλικτων μορφών εργασίας με στόχο την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ώστε να

επιτευχθεί η στατιστική και όχι η ουσιαστική μείωση του ποσοστού ανεργίας. Είναι άλλωστε ενδεικτικό ότι η Ένωση ακόμη και σήμερα εξακολουθεί να μην εφαρμόζει εξειδικευμένη και αυτοδύναμη πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις παραπέμποντας σχετικά στα μέτρα των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόλησης, που αντικαταστάθηκαν πρόσφατα από τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων. Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται σαφές ότι το ευρωπαϊκό εργασιακό μοντέλο, βασικός πυλώνας του οποίου υπήρξε ο στόχος της πλήρους και αξιοπρεπούς απασχόλησης, υφίσταται χρόνια κρίση, η οποία ενισχύεται από την υπαγωγή του προβλήματος της ανεργίας στις δυνάμεις της αγοράς. Η υπαγωγή αυτή επιδιώκεται σταδιακά και άρρητα μέσω της ΕΣΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΚΡΙΣΗ 2008

3.1 Διεθνής και Ευρωπαϊκή Οικονομική κρίση

Η σημερινή διεθνής κρίση ξεκίνησε ως κρίση ενυπόθηκων δανείων υψηλού κινδύνου (χρηματοπιστωτική), μετεξελίχθηκε διεθνώς σε κρίση της πραγματικής οικονομίας (οικονομική κρίση και ύφεση) και εξελίσσεται σε κρίση απασχόλησης με την αρνητική τάση της ανεργίας η οποία διεθνώς αλλά και στην Ευρώπη και την χώρα μας θα φθάσει κατά το 2010 σε υψηλά επίπεδα.

Σύμφωνα με την κυρίαρχη ερμηνεία για τα αίτια και τον χαρακτήρα της, την οποία υιοθετούν οι εθνικές κυβερνήσεις, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, οι G20, ο ΟΟΣΑ, και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η διεθνής οικονομική κρίση είναι ένα έκτακτο γεγονός που εντοπίζεται στον χρηματοπιστωτικό τομέα. Αιτία της κρίσης θεωρείται η ανεπάρκεια του υφιστάμενου ρυθμιστικού πλαισίου για τις συναλλαγές στις εθνικές και διεθνείς αγορές χρήματος και κεφαλαίου. Υποστηρίζεται ότι η διόγκωση της χρηματοπιστωτικής σφαίρας και η συνακόλουθη κερδοσκοπία οδήγησαν στην τιτλοποίηση επισφαλών δανείων στεγαστικής πίστης, προκάλεσαν την αύξηση της τιμής των κατοικιών, δημιούργησαν μια «χρηματιστική φούσκα», η οποία, μετά την αύξηση των επιτοκίων και τις δυσχέρειες αποπληρωμής των δανείων από μερίδα των πιστοληπτών οδήγησε στην πτώση της τιμής των κατοικιών και την κατάρρευση των σύνθετων παράγωγων χρηματοπιστωτικών τίτλων που είχαν δημιουργηθεί.

Μια κάπως διαφοροποιημένη εκδοχή αυτής της ερμηνείας υποστηρίζει ότι η κρίση προκλήθηκε από μια «αλόγιστη επέκταση» της πίστης, ως αποτέλεσμα της απορρύθμισης των διεθνών μηχανισμών ελέγχου του χρηματοπιστωτικού συστήματος και του νέου υποδείγματος λειτουργίας των τραπεζών που αναδύθηκε. Ως εκ τούτου, οι προτάσεις για την έξοδο από την κρίση αναφέρονται στην ενίσχυση των μηχανισμών που ελέγχουν και ρυθμίζουν τις δραστηριότητες των τραπεζών και του χρηματοπιστωτικού τομέα εν γένει. Προτείνεται ακόμη και ο περιορισμός της χρηματοπιστωτικής σφαίρας και ιδίως των αγορών σύνθετων παραγώγων, που ενδέχεται να προκαλέσουν και άλλες καταστροφικές κρίσεις.

Σύμφωνα με την εναλλακτική ερμηνεία, η οικονομική κρίση που πλήττει την διεθνή οικονομία από τον Σεπτέμβριο του 2008 δεν είναι ένα έκτακτο γεγονός αλλά μία διαρθρωτική κρίση, με την έννοια της κρίσης του καθεστώτος συσσώρευσης κεφαλαίου και της κρίσης ρύθμισης της οικονομίας. Στα πλαίσια του μείγματος οικονομικής πολιτικής των απελευθερωμένων αγορών, ο χρηματοπιστωτικός τομέας θεωρείται αποφασιστικός κρίκος στην αναπαραγωγή του συνολικού κοινωνικού κεφαλαίου, και για τον λόγο αυτόν η κρίση είναι διαρθρωτική. Αιτία της κρίσης θεωρείται η αποτυχία της νεοφιλελεύθερης έμπνευσης

λειτουργίας της οικονομίας να διασφαλίσει συνθήκες ισορροπίας μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου. Πιο αναλυτικά, η κρίση ανάγεται, πρώτον, στην αναδιανομή του προϊόντος σε βάρος της εργασίας (μείωση του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας) και στην γενικευμένη αύξηση των εισοδηματικών ανισοτήτων, δεύτερον, στον δανεισμό των νοικοκυριών ως αντιστάθμισμα στην επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης των μεσαίων και κατώτερων εισοδηματικών τάξεων, και τρίτον, στην απελευθέρωση του χρηματοπιστωτικού τομέα στον οποίο επιτράπη να εκτίθεται σε αυξημένους κινδύνους (δάνεια σε επισφαλή νοικοκυριά) διαμέσου της παραγωγής καινοτόμων χρηματιστικών προϊόντων των οποίων η «αξία» διογκώνεται ανεξάρτητα από την πραγματική οικονομία, δηλαδή τον ρυθμό αύξησης των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου και του ΑΕΠ.

Πέρα από τις όποιες διαφορετικές προσεγγίσεις διατυπώνονται για τα αίτια και το χαρακτήρα της οικονομικής κρίσης, γεγονός που δικαιολογείται με βάση το πλουραλισμό των οικονομικών μοντέλων και υποδειγμάτων καθώς και το πλήθος των οικονομικών θεωριών και προσεγγίσεων που ενυπάρχουν στην οικονομική επιστήμη, σε αυτό που συγκλίνουν όλοι οι αναλυτές είναι η ένταση και το βάθος των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην πραγματική παγκόσμια και ευρωπαϊκή οικονομία.

Η βαθιά ύφεση, με τη συρρίκνωση του ΑΕΠ, το 2009, άνω του 4% στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η έκρηξη της ανεργίας με πάνω από 8,5 εκατ. θέσεις εργασίας να χάνονται τη διετία 2009-2010, το πάγωμα των επενδύσεων, η μείωση του εξωτερικού εμπορίου, αλλά και οι προτάσεις που διατυπώνονται για την έξοδο από τη κρίση - που φαίνεται να κυριαρχούν - όπως η μείωση των εισοδημάτων η οποία επιφέρει μείωση της ζήτησης, επιδεινώνοντας έτσι τις συνθήκες ύφεσης.

3.2 Οικονομικές εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η οικονομία της ζώνης του ευρώ, μετά από πέντε τρίμηνα συνεχούς αρνητικής μεταβολής του ΑΕΠ, παρουσιάζει κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2009 μία βελτίωση της εξωτερικής ζήτησης, των χρηματοπιστωτικών συνθηκών και της εμπιστοσύνης των καταναλωτών και των επενδυτών. Η ανάκαμψη αυτή όμως είναι εύθραυστη, γιατί από την μία υποστηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από μια επεκτατική μακροοικονομική πολιτική, ενώ από την άλλη δεν φαίνεται να αντιμετωπίζονται τα αίτια της κρίσης στο πυρήνα τους. Η Ευρωπαϊκή Ένωση δηλαδή, δεν προχωρά σε μια γενναία αναθεώρηση πολιτικών και στρατηγικών που θα αναδιανέμουν το εισόδημα, θα ενισχύουν τη ζήτηση, θα προωθούν την ανάπτυξη, την καινοτομία και τη γνώση, θα ενισχύουν τη κοινωνική συνοχή και θα προστατεύουν την ποιότητα του περιβάλλοντος.

Ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ στη ζώνη του ευρώ διαμορφώθηκε στο 0,4% το τρίτο

τρίμηνο του 2009 (έναντι του προηγούμενου τριμήνου), από -0,1% το δεύτερο και -2,5% το πρώτο τρίμηνο, ενώ η ανάκαμψη συνεχίστηκε με αισθητά χαμηλότερο ρυθμό (μόλις 0,1%) το τέταρτο τρίμηνο του έτους. Η αύξηση των αποθεμάτων και οι καθαρές εξαγωγές - και δευτερευόντως η δημόσια κατανάλωση - ήταν οι κυριότεροι προσδιοριστικοί παράγοντες της αύξησης του ΑΕΠ το τρίτο και το τέταρτο τρίμηνο, ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι μειώθηκε δραστικά η σημαντική αρνητική συμβολή που είχαν οι επενδύσεις στη μεταβολή του ΑΕΠ κατά τη διάρκεια της ύφεσης.

Παρά την υπό εξέλιξη ανάκαμψη, το ΑΕΠ στη ζώνη του ευρώ για το σύνολο του 2009 εκτιμάται ότι σημείωσε τη μεγαλύτερη πτώση μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο (-4,0% το 2009 από +0,5% το 2008). Στην πτώση αυτή συνέβαλαν τόσο η υποχώρηση της τελικής εγχώριας ζήτησης (αρνητική συμβολή κατά 2,4 εκατοστιαίες μονάδες, έναντι θετικής συμβολής κατά 0,4 της εκατοστιαίας μονάδας το 2008) και των αποθεμάτων (-0,6 έναντι +0,1) όσο και οι καθαρές εξαγωγές (-0,9 έναντι 0 το 2008). Ένα ακόμη στοιχείο που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι ότι η ύφεση παρουσιάζει ανομοιογένειες από χώρα σε χώρα. Μεγαλύτερη ύφεση αντιμετώπισαν το 2009 η Ιρλανδία (με πτώση του ΑΕΠ κατά 7,5%), η Σλοβενία (-7,4%), η Φινλανδία (-6,9%), η Σλοβακία (-5,8%) και η Γερμανία (-4,9%), ενώ η μικρότερη μείωση του ΑΕΠ καταγράφηκε στην Κύπρο (-0,7%) και την Ελλάδα (-2,0%), η οποία επηρεάστηκε από τη κρίση αργότερα.

Το 2010 η αύξηση του ΑΕΠ της ζώνης του ευρώ, σύμφωνα με τις προβολές των εμπειρογνομόνων της ΕΚΤ, κυμάνθηκε στο 0,8%.

Ο πληθωρισμός στη ζώνη του ευρώ κινήθηκε σε πολύ χαμηλά επίπεδα στη διάρκεια του 2009, σημειώνοντας μάλιστα ελαφρά αρνητικούς ετήσιους ρυθμούς επί πεντάμηνο, μεταξύ Ιουνίου και Οκτωβρίου, κυρίως εξαιτίας των πολύ υψηλών διεθνών τιμών των καυσίμων και άλλων πρώτων υλών το αντίστοιχο διάστημα του 2008. Από το Νοέμβριο ο πληθωρισμός, μετρούμενος με τον Εναρμονισμένο Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, επανήλθε σε θετικές τιμές, και τελικά διαμορφώθηκε στο 0,3% το 2009 έναντι 3,3% το 2008.

Τον Ιανουάριο του 2010 ο πληθωρισμός στη ζώνη του ευρώ διαμορφώθηκε σε 1,0% και το Φεβρουάριο σε 0,9%. Σύμφωνα με τις προβολές των εμπειρογνομόνων της ΕΚΤ, ο πληθωρισμός διατηρήθηκε μεταξύ 0,8% και 1,6% το 2010, καθώς εξακολούθησαν οι συνθήκες υπερβάλλουσας προσφοράς.

Οι επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης στην αγορά εργασίας της ζώνης του ευρώ υπήρξαν σημαντικές, αν και η απασχόληση μειώθηκε λιγότερο από ό,τι το ΑΕΠ. Συγκεκριμένα, η απασχόληση μειώθηκε κατά 2,3% το 2009 και το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε σχεδόν κατά 2 εκατοστιαίες μονάδες στο 9,4%. Υπήρξαν, ωστόσο, σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών-μελών της ζώνης του ευρώ. Στη Γερμανία π.χ., παρά τη μεγάλη πτώση του ΑΕΠ το 2009 κατά 5% περίπου, η απασχόληση μειώθηκε μόνο κατά 0,5% και το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε μόλις κατά 0,4% στο 7,7%. Αντίθετα, στην Ισπανία

και την Ιρλανδία, οι οποίες επλήγησαν ιδιαίτερα από τη ραγδαία πτώση της δραστηριότητας στον κλάδο των κατασκευών (που είναι κλάδος έντασης εργασίας), η απασχόληση μειώθηκε περίπου κατά 6% και το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε κατά 6 εκατοστιαίες μονάδες (σε 17,3% στην Ισπανία και 11,7% στην Ιρλανδία). Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η επιδείνωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας θα συνεχίστηκε και το 2010, παρά την αναμενόμενη αύξηση του ΑΕΠ στη ζώνη του ευρώ λόγω της συνήθους χρονικής υστέρησης με την οποία η αγορά εργασίας αντιδρά στις εξελίξεις της οικονομικής δραστηριότητας. Συγκεκριμένα, μειώθηκε η απασχόληση κατά 1,3% και το ποσοστό ανεργίας έφτασε στο 10,7% το 2010.

Τα παραπάνω στοιχεία αναδεικνύουν και ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της πρόσφατης κρίσης, με την έννοια ότι ενώ στα επόμενα χρόνια θα παρουσιάζεται ένας σταδιακός ρυθμός ανάκαμψης, εντούτοις αυτό θα συμβαίνει με την ύπαρξη υψηλού επιπέδου ανεργίας (άνεργη ανάκαμψη). Ακριβώς για αυτό το λόγο προβλέπεται, από ορισμένους αναλυτές, ότι η κρίση απασχόλησης κατά την φάση της ανάκαμψης θα δημιουργήσει διεθνώς συνθήκες κοινωνικής κρίσης, με αποτέλεσμα η κυκλική εξέλιξη της ανεργίας να καταστεί μεσομακροπρόθεσμη, με αρνητικές συνέπειες στην αγορά εργασίας, στη παραγωγή και τη κοινωνική συνοχή. Η κρίση της απασχόλησης θα πλήξει ιδιαίτερα τους νέους, τους ανειδίκευτους, τους μετανάστες και τους εργαζόμενους σε ευέλικτες και προσωρινές μορφές απασχόλησης, επιφυλάσσοντας τους την ένταξη τους στην κατηγορία της μακροχρόνιας ανεργίας και της σταδιακής περιθωριοποίησης από το εργατικό δυναμικό, με αποτέλεσμα μακροχρόνια, εξαιτίας της απαξίωσης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους να μην αποτελούν ελκυστική επιλογή για τους εργοδότες. Επιπλέον, κατά την περίοδο 2015-2020 η αύξηση της απασχόλησης προβλέπεται ότι θα κυμανθεί στο επίπεδο του 1,5% το χρόνο, με αποτέλεσμα να επιβεβαιωθεί η πρόβλεψη ότι η ανάκαμψη της ευρωπαϊκής οικονομίας θα συνυπάρχει με υψηλό ποσοστό ανεργίας.

Η οικονομική κρίση και η μεγάλη πτώση της οικονομικής δραστηριότητας είχαν, όπως αναμενόταν, δυσμενείς επιπτώσεις και στα δημόσια οικονομικά των κρατών- μελών της ΕΕ και της ζώνης του ευρώ. Για τη ζώνη του ευρώ ως σύνολο, το έλλειμμα του τομέα της γενικής κυβέρνησης εκτιμάται ότι υπερτριπλασιάστηκε το 2009, σε 6,4% του ΑΕΠ από 2,0% το 2008, ενώ σύμφωνα με στοιχεία από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αυξήθηκε περαιτέρω το 2010 σε 6,9% του ΑΕΠ. Επίσης, το δημόσιο χρέος υπολογίζεται ότι αυξήθηκε κατά περίπου 9 εκατοστιαίες μονάδες το 2009, σε 78,2% του ΑΕΠ, και το 2010 σε 84,0% του ΑΕΠ.

Σύμφωνα με το ΔΝΤ, η δυσμενής δημοσιονομική θέση δεν βελτιώθηκε στις περισσότερες μεγάλες οικονομίες το 2010. Το δημοσιονομικό έλλειμμα στις 30 χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ παρέμεινε πολύ υψηλό (8,3% του ΑΕΠ από 8,2% το 2009), ενώ στη ζώνη του ευρώ επιδεινώθηκε (6,7% του ΑΕΠ από 6,1% το 2009). Το δημοσιονομικό έλλειμμα της γενικής κυβέρνησης προβλέπεται υποχώρησε ελαφρώς στις ΗΠΑ (10,7% του ΑΕΠ), ενώ

διευρύνθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο (13,3%), στη Γαλλία (8,6%) και στην Ιαπωνία (8,2%). Οι παγκόσμιες μακροοικονομικές ανισοροπίες, αφού υποχώρησαν σημαντικά κατά τη διάρκεια της παγκόσμιας ύφεσης, το 2010 σταθεροποιήθηκαν. Αυξήθηκε ελαφρά το έλλειμμα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών ως ποσοστό του ΑΕΠ των ΗΠΑ (στο 3,4% το 2010 από 3,0% το 2009) και το πλεόνασμα της Ιαπωνίας (στο 2,8% από 2,5%), ενώ υποχώρησε το πλεόνασμα της Κίνας (στο 5,4% το 2010 από 6,4% το 2009) και το έλλειμμα της ζώνης του ευρώ (στο 0,1% από 0,6%).

3.3 Οικονομικές εξελίξεις στην Ελλάδα

Με βάση τις τελευταίες στατιστικές αναφορές, ο ετήσιος ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ παρέμεινε αρνητικός σε όλη τη διάρκεια του 2009 (-4,0%).

Το 2009 η εγχώρια ζήτηση (συμπεριλαμβανομένης και της μεταβολής των αποθεμάτων) συνέβαλε αρνητικά (για πρώτη φορά από το 1992) στη μεταβολή του ΑΕΠ, αντανakλώντας κυρίως τη μείωση των επενδύσεων και της ιδιωτικής κατανάλωσης. Η δημόσια κατανάλωση συνέβαλε θετικά στη μεταβολή του ΑΕΠ.

Οι αρνητικές εξελίξεις στην τελική εγχώρια ζήτηση αντισταθμίστηκαν μόνο εν μέρει από τη θετική συμβολή του πραγματικού εξωτερικού ισοζυγίου (δηλαδή των καθαρών εξαγωγών αγαθών και υπηρεσιών), η οποία αντανakλούσε το γεγονός ότι λόγω της ύφεσης οι εισαγωγές μειώθηκαν πολύ περισσότερο από ό,τι οι εξαγωγές.

Η μείωση της ιδιωτικής κατανάλωσης σε σταθερές τιμές κατά 1,8% αποτυπώνεται στη σημαντική μείωση του όγκου λιανικών πωλήσεων (πλην αυτοκινήτων και καυσίμων) κατά 9,3% και του αριθμού των νέων Ι.Χ. επιβατικών αυτοκινήτων που κυκλοφόρησαν κατά 17,4%.

Η υποχώρηση της ιδιωτικής κατανάλωσης οφείλεται στη μείωση της απασχόλησης και την επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης του διαθέσιμου εισοδήματος ακόμη και των ατόμων που δεν έχασαν μεν τις θέσεις εργασίας τους, αλλά αντιμετώπισαν περιορισμό του μέσου χρόνου απασχόλησής τους.

Η δημόσια κατανάλωση κατά το 2009 αυξήθηκε κατά 9,6% σε σταθερές τιμές (έναντι μόνο 0,6% το 2008), αντανakλώντας τόσο την άνοδο της συνολικής δαπάνης για αμοιβές εργαζομένων στον τομέα της γενικής κυβέρνησης όσο και την αύξηση των λοιπών καταναλωτικών δαπανών του ίδιου τομέα.

Το σύνολο των ακαθάριστων επενδύσεων πάγιου κεφαλαίου (δημόσιων και ιδιωτικών) μειώθηκε κατά 13,9% σε σταθερές τιμές το 2009, μετά από μείωση κατά 7,4% το 2008. Οι επενδύσεις της γενικής κυβέρνησης μειώθηκαν κατά 2% περίπου σε σταθερές τιμές. Η σημαντική υποχώρηση της επενδυτικής δαπάνης στον ιδιωτικό τομέα συνδέεται κατ' αρχάς

με την πτώση των επενδύσεων σε κατοικίες κατά 21,7% (μετά από μείωση κατά 29,1% το 2008), καθώς επίσης και με τη μεγάλη υποχώρηση των επενδύσεων σε εξοπλισμό (-19,0%). Η μείωση των επιχειρηματικών επενδύσεων αντανακλά γενικά το δυσμενές επιχειρηματικό κλίμα, αλλά και την αυξημένη αβεβαιότητα, ιδίως το τελευταίο τρίμηνο του 2009, καθώς αναμενόταν η λήψη νέων μέτρων οικονομικής πολιτικής. Ταυτόχρονα, ο ετήσιος ρυθμός πιστωτικής επέκτασης προς τις επιχειρήσεις επιβραδύνθηκε σημαντικά στο 5,1% το Δεκέμβριο του 2009 από 18,7% το Δεκέμβριο του 2008. Η μείωση των επενδύσεων για δεύτερο συνεχόμενο έτος επηρέασε αρνητικά το ρυθμό μεταβολής τόσο του τρέχοντος ΑΕΠ όσο και του δυνητικού προϊόντος. Όσον αφορά τις εξελίξεις από την πλευρά της προσφοράς, σύμφωνα με τους βραχυχρόνιους δείκτες της ΕΣΥΕ, η συνολική βιομηχανική παραγωγή υποχώρησε σημαντικά το 2009 (-9,3%), έναντι μείωσης κατά 4,0% το 2008, ενώ ακόμη μεγαλύτερη ήταν η υποχώρηση της μεταποιητικής παραγωγής (-11,0% έναντι -4,7%). Όλα τα στοιχεία (τόσο της ΕΣΥΕ όσο και των επιμέρους δειγματοληπτικών ερευνών) δείχνουν ότι, ενώ μετά τις αρχές του 2009 παρουσιάστηκε μια τάση ανάκαμψης των δεικτών στη βιομηχανία, η τάση αυτή δεν άντεξε στην αρνητική συγκυρία των τελευταίων μηνών του έτους και αντιστράφηκε, αν και στα τέλη του έτους δεν καταγράφηκαν στους δείκτες αυτούς (παραγωγής, προσδοκιών, χρήσης εργοστασιακού δυναμικού) επίπεδα τόσο χαμηλά όσο στις αρχές του 2009.

Αρνητικές ήταν το 2009 και οι εξελίξεις στον κατασκευαστικό κλάδο, όπως αποτυπώνονται στο σχετικό «δείκτη παραγωγής» (που καταρτίζει η ΕΣΥΕ) για το εννεάμηνο του 2009 αλλά και στη μεγάλη υποχώρηση των εκτιμήσεων και προσδοκιών των επιχειρήσεων που καταγράφεται στην έρευνα συγκυρίας του IOBE, η οποία δείχνει μείωση της δραστηριότητας (τόσο στις ιδιωτικές κατασκευές όσο και στα δημόσια τεχνικά έργα) σε όλη τη διάρκεια του έτους λόγω χαμηλής ζήτησης και ανεπάρκειας της χρηματοδότησης τουλάχιστον για τις ιδιωτικές κατασκευές.

Τέλος και ο κύκλος εργασιών σε κλάδους του τομέα των υπηρεσιών, όπως οι μεταφορές, οι τηλεπικοινωνίες, το εμπόριο (χονδρικό εμπόριο και εμπόριο αυτοκινήτων) και ο τουρισμός παρουσίασε σημαντική μείωση το 2009 .

3.4 Δημοσιονομικές εξελίξεις στην ελληνική Οικονομία

Η Ελλάδα αντιμετώπιζε και πριν την οικονομική κρίση οξύ δημοσιονομικό πρόβλημα, με υψηλό δημόσιο χρέος και έλλειμμα. Η διεθνής κρίση επιτάχυνε και επέτεινε την επιδείνωση των δημόσιων οικονομικών. Το 2007 το έλλειμμα υπερέβη τη τιμή αναφοράς της Συνθήκης του Μάαστριχτ, ενώ το 2008 συνέχισε την ανοδική του πορεία και διαμορφώθηκε 7,7% του ΑΕΠ. Το 2009 το έλλειμμα εκτινάσσεται στο 12,9% του ΑΕΠ, Institute of International Finance (IIF), θεωρούν ότι το έλλειμμα υποχώρησε το 2010 στο 6% ενώ

προβλέπουν περαιτέρω πτώση στο 5,5% το 2011 (έναντι του 8,1% και 7,6% που προέβλεπε το μνημόνιο).

Σε αυτό το σημείο απαιτείται να τονιστεί ότι η διεύρυνση του ελλείμματος του Κρατικού προϋπολογισμού κατά τα προηγούμενα έτη οφείλεται πρωτίστως στη μεγάλη υστέρηση των εσόδων λόγω της σημαντικής επιβράδυνσης της οικονομικής δραστηριότητας, αλλά και της εκτεταμένης φοροδιαφυγής καθώς και στην σημαντική υπέρβαση των δαπανών. Όσον αφορά το δημόσιο χρέος ως ποσοστό του ΑΕΠ, αυξήθηκε το 2007, για πρώτη φορά μετά από οκτώ χρόνια πτωτικής πορείας. Το 2008, το δημόσιο χρέος έφθασε στο 99% περίπου του ΑΕΠ, ενώ οι προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2011, εκτινάσσουν το χρέος στο 135%. Προκύπτει λοιπόν από τα παραπάνω στοιχεία ότι όταν στο τέλος του 2008, η διεθνής κρίση έπληξε και την ελληνική οικονομία, οι δημοσιονομικές εξελίξεις και προοπτικές ήταν ήδη αρνητικές, με αποτέλεσμα να αναδειχθούν οι χρόνιες μακροοικονομικές της ανισορροπίες.

Η μεγάλη διεύρυνση της διαφοράς των αποδόσεων μεταξύ των ελληνικών και γερμανικών ομολόγων που ξεκίνησε από το τέλος του 2008, συνεχίστηκε το 2009 και εκτινάχθηκε το 2010, η οποία αντανάκλασε σε ένα μεγάλο βαθμό, πέρα από τα όποια κερδοσκοπικά παιχνίδια, την ανησυχία των διεθνών αγορών για την επιδείνωση των δημοσιονομικών εξελίξεων (υψηλό δημόσιο χρέος, αδυναμία περιορισμού των ελλειμμάτων, εξαιρετικά μεγάλο έλλειμμα ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών) δημιουργεί επιπρόσθετα ακόμη ένα μεγάλο πρόβλημα, την αδυναμία χρηματοδότησης του δημόσιου χρέους. Τον εγκλωβισμό δηλαδή της ελληνικής οικονομίας σε ένα φαύλο κύκλο, όπου είναι αναγκασμένη να δανειζεται προκειμένου να εξυπηρετήσει τα δάνεια που είχε πάρει στο παρελθόν, με επιτόκια δανεισμού όμως που θα αδυνατεί να αποπληρώσει στο μέλλον.

Όσον αφορά την χρηματοδότηση των δανειακών αναγκών του ελληνικού δημοσίου που προκύπτουν από το άθροισμα του ελλείμματος της κεντρικής κυβέρνησης και του συνολικού χρέους, που λήγει και πρέπει να αναχρηματοδοτηθεί, διαπιστώνεται ότι οι δανειακές ανάγκες της χώρας επιδεινώνονται τα επόμενα χρόνια.

Η μεγάλη αύξηση του δανεισμού που παρατηρήθηκε από το 2000 και ύστερα, με κορύφωση το 2009, οριοθετεί ένα νέο, δυσβάσταχτο επίπεδο δανειακών αναγκών το οποίο δεν αναμένεται να υποχωρήσει σε μεσοπρόθεσμο τουλάχιστον διάστημα. Η ύπαρξη μεγάλων λήξεων ομολόγων αναφοράς στο μέλλον, η αναμενόμενη αύξηση πληρωμών για τόκους λόγω της ονομαστικής διεύρυνσης του χρέους αλλά και η εκτίναξη του κόστους δανεισμού δημιουργούν μια ζοφερή εικόνα για το μέλλον.

Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το 2014, θα χρειαστούν 95 δις ευρώ για την εξυπηρέτηση του δημόσιου χρέους, σχεδόν το μισό ΑΕΠ, ενώ το δημόσιο χρέος θα φθάσει τα 374 δις ευρώ.

Συνολικές λήξεις χρέους

Προβλέψεις για την χρηματοδότηση του Δημόσιου Χρέους

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ΑΕΠ σε τρέχουσες τιμές	237,5	230,4	224,6	220,1	221,2	225,6
Μεταβολή ΑΕΠ	-0,7	-3	-2,5	-2	0,5	2
Χρέος Γενικής Κυβέρνησης (%ΑΕΠ)	113,4	127,3	139,2	148,8	152,9	152,5
Συνολικό Δημόσιο Χρέος (%ΑΕΠ)	125,7	140	153,1	163,7	168,2	167,8
Πληρωμές τόκων (%ΑΕΠ)	5	6,4	7,3	8,2	9	10,4
(α) Πληρωμές τόκων	12,3	14,7	16,4	18	19,9	23,5
(β) Ληξιπρόθεσμα ομόλογα	29,1	24,5	31,3	31,7	24,8	31,6
Σύνολο (α+β)	41,4	39,2	47,7	49,7	44,7	55,1
Εξοφλήσεις βραχυπρόθεσμου δανεισμού	35,6	36,7	37,6	38,4	38,6	39,4
Γενικό Σύνολο εξυπηρέτησης Χρέους	77	75,9	85,3	88,1	83,3	94,5
Δημόσιο χρέος	298,5	325,6	342,9	357,9	368,7	374,6

Στο πρόγραμμα σταθερότητας και ανάπτυξης που κατέθεσε η κυβέρνηση και κυρίως στο μνημόνιο που συνόδεψε την προσφυγή στο μηχανισμό στήριξης του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απουσιάζει η αναπτυξιακή προοπτική της ελληνικής οικονομίας τα επόμενα χρόνια. Έχει ιδιαίτερη σημασία σε αυτό το σημείο να τονιστεί ότι η μακροπρόθεσμη πορεία του δημόσιου χρέους συνδέεται άμεσα με τους ρυθμούς ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας.

Ο λόγος του δημόσιου χρέους προς το ΑΕΠ μπορεί να αυξάνεται ακόμη και όταν δεν υπάρχει πρωτογενές έλλειμμα, όταν δεν υπάρχει δηλαδή νέος δανεισμός του δημοσίου. Αυτό συμβαίνει όταν το επιτόκιο εξυπηρέτησης του δημόσιου χρέους είναι υψηλότερο από το ρυθμό ανάπτυξης της οικονομίας. Σε αυτή τη περίπτωση (όταν δεν υπάρχει νέος δανεισμός), ο ρυθμός μεταβολής του χρέους είναι το επιτόκιο. Όταν ρυθμός μεταβολής του ονομαστικού ΑΕΠ είναι μικρότερος από το επιτόκιο εξυπηρέτησης του δημόσιου χρέους, ο λόγος δημόσιου χρέους προς ΑΕΠ αυξάνεται καθώς ο αριθμητής αυξάνεται γρηγορότερα από το

παρανομαστή. Υπάρχει ο κίνδυνος δηλαδή να βρεθεί η ελληνική οικονομία σε μια κατάσταση που ακόμη και αν καταφέρει να έχει μηδενικά πρωτογενή ελλείμματα, το δημόσιο χρέος εκφρασμένο ως ποσοστό του ΑΕΠ θα αυξάνεται συνεχώς. Είναι χαρακτηριστική η Έκθεση του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου που ακόμη και με το βασικό σενάριο το οποίο έχει ως βάση τις υπερβολικά αισιόδοξες προβλέψεις της κυβέρνησης για την εξέλιξη του ρυθμού ανάπτυξης του ΑΕΠ, προβλέπει για το 2020, αύξηση του δημόσιου χρέους ως ποσοστού του ΑΕΠ στο 120%. Στο σενάριο μάλιστα που ο ρυθμός ανάπτυξης είναι χαμηλότερος των προβλέψεων της κυβέρνησης κατά 1% κάθε χρόνο, το δημόσιο χρέος διαμορφώνεται στο 166% του ΑΕΠ το 2020 και αν υπάρχουν και αποπληθωριστικές τάσεις που μειώνουν το ονομαστικό ΑΕΠ, πιθανό γεγονός για τη κατάσταση στην οποία βρίσκεται η ελληνική οικονομία, το δημόσιο χρέος ενδέχεται εκτιναχθεί στα επίπεδα του 180% του ΑΕΠ. Επιπρόσθετα, υπάρχει ακόμη ένας κίνδυνος. Το μέσο επιτόκιο εξυπηρέτησης του δημόσιου χρέους να αυξηθεί καθώς οι επενδυτές θα ζητούν υψηλότερα ασφάλιστρα κινδύνου, εφόσον δεν υπάρχει βελτίωση των δημοσιονομικών δεικτών και η οικονομία βρίσκεται σε τροχιά χαμηλής ανάπτυξης, η αύξηση των επιτοκίων να οδηγεί σε χαμηλότερη ανάπτυξη που θα οδηγεί με τη σειρά της σε ακόμη υψηλότερα επιτόκια, με αποτέλεσμα την εκθετική επιτάχυνση του ρυθμού συσσώρευσης του δημόσιου χρέους.

Προκύπτει από την ανάλυση που προηγήθηκε ότι ο κίνδυνος εκτίναξης του δημόσιου χρέους λόγω της παραμονής της ελληνικής οικονομίας μακροχρόνια, σε χαμηλούς ρυθμούς μεγέθυνσης του ονομαστικού ΑΕΠ, επιβάλλει όχι μόνο την άμεση μείωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων αλλά τη δημιουργία πρωτογενών πλεονασμάτων που σταδιακά θα σταθεροποιήσουν το δημόσιο χρέος ως ποσοστό του ΑΕΠ. Είναι απαραίτητο επομένως να ακολουθηθούν πολιτικές που θα αυξάνουν τα φορολογικά έσοδα (σύλληψη της παραοικονομίας και ένταξή της στη «νόμιμη», αύξηση φορολογίας σε υψηλά εισοδήματα) αλλά και μεταφορά πόρων από τη δημόσια κατανάλωση προς τη δημόσια και ιδιωτική επένδυση σε τομείς προτεραιότητας και πολλαπλασιαστικής ισχύος. Κυρίως, όμως είναι ανάγκη να εφαρμοστούν στρατηγικές τόνωσης της οικονομικής ανάπτυξης με την υιοθέτηση ενός άλλου αναπτυξιακού υποδείγματος που θα στρέφεται προς την καινοτομία, την αειφορία, την τεχνολογική αναβάθμιση και θα δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας.

3.5 Το «παράδοξο» της ελληνικής οικονομίας

Τα κύρια χαρακτηριστικά της οικονομικής κρίσης και ύφεσης στην χώρα μας, υποστηρίζεται ότι αναφέρονται στο έλλειμμα εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας, καθώς και στο πολυδιάστατο χαρακτήρα της και στο δίδυμο περιεχόμενό της (δημόσιο έλλειμμα και δημόσιο χρέος, εξωτερικό έλλειμμα και χρέος). Επιπρόσθετα, η ελληνική οικονομία πλήττεται και από την έντονη ανισοκατανομή του εισοδήματος, την υψηλή ανεργία (το ποσοστό

ανεργίας το Φεβρουάριο 2010 ανήλθε σε 12,1%, έναντι 9,1% το Φεβρουάριο του 2009 και 11,3% τον Ιανουάριο του 2010, οι άνεργοι αυξήθηκαν κατά 154.280 άτομα σε σχέση με το Φεβρουάριο του 2009 [αύξηση 34,2%] φθάνοντας τους 605.277 και κατά 38.145 άτομα σε σχέση με τον Ιανουάριο του 2010 [αύξηση 6,7%] και μάλιστα υπάρχουν σοβαρές αρνητικές προοπτικές για τη δεκαετία 2010-2020 όπου το CEDEFOP προβλέπει τη δημιουργία μόνο 107.000 νέων θέσεων εργασίας, αντί 450.000 νέες θέσεις εργασίας κατά τη δεκαετία 2000-2010), και την τεχνολογική και καινοτομική κατάρρευση της παραγωγικής βάσης.

Κατά συνέπεια, η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας είναι σοβαρότερη από μια δυσμενή δημοσιονομική κατάσταση και μάλιστα οι προοπτικές για το μέλλον είναι δυσοίωνες, γιατί τα μέτρα που έχουν ανακοινωθεί ενώ έχουν αντιφατικά αποτελέσματα στο τομέα της δημοσιονομικής βελτίωσης είναι γενικά αποδεκτό ότι θα επιδεινώσουν την κατάσταση στην παραγωγική και κοινωνική σφαίρα της ελληνικής οικονομίας.

Το ερώτημα που προκύπτει από την ανάλυση που προηγήθηκε είναι να εξηγηθεί το γεγονός ότι η ελληνική οικονομία κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, με συνεχή αύξηση του ΑΕΠ και έντονη ανισοκατανομή του εισοδήματος προσφεύγει σε δανεισμό, σε διεύρυνση του ελλείμματος και σε συνεχή αύξηση του δημόσιου χρέους και του χρέους του ιδιωτικού τομέα. Μία άποψη είναι ότι τα μεγάλα δημοσιονομικά ελλείμματα που τροφοδοτούν και το δημόσιο χρέος οφείλονται στην υστέρηση της εθνικής αποταμίευσης και την αύξηση της ιδιωτικής κατανάλωσης τα τελευταία χρόνια. Τα δημόσια ελλείμματα και το χρέος είναι υψηλά και σε άλλες χώρες του κόσμου, εκεί όμως χρηματοδοτούνται κυρίως από εγχώριους αποταμιευτικούς πόρους. Στην Ελλάδα η ακαθάριστη εθνική αποταμίευση δημόσια και ιδιωτική μαζί, μόλις ξεπερνούσε το 7% του ΑΕΠ το 2008, και το 5% το 2009, ποσό ανεπαρκές ακόμη και για την χρηματοδότηση των τρεχουσών επενδύσεων. Στην Ελλάδα, στη πενταετία 2004-2008, η ιδιωτική κατανάλωση σε σταθερές τιμές αυξήθηκε με μέσο ετήσιο ρυθμό 3,8%, ενώ στη ζώνη του ευρώ ο αντίστοιχος ρυθμός ήταν 1,5%. Η χαμηλή αποταμίευση αφενός δεν επιτρέπει να χρηματοδοτηθεί από εγχώριες πηγές το δημόσιο χρέος, με αποτέλεσμα να διογκώνεται το εξωτερικό χρέος και να διευρύνεται το έλλειμμα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Έτσι το πρόβλημα του δημοσιονομικού ελλείμματος συμπλέκεται με το πρόβλημα του εξωτερικού χρέους και ελλείμματος και τα δίδυμα ελλείμματα αναδεικνύονται ως η κύρια πηγή που τροφοδοτεί ένα επικίνδυνο φαύλο κύκλο. Η άποψη, αυτή δεν μπορεί να εξηγήσει το «παράδοξο» της ελληνικής οικονομίας στο σύνολό του. Η απάντηση μπορεί να δοθεί μόνο αν εστιάσει κανείς στο σύνολο της δημοσιονομικής και οικονομικής πολιτικής που εφαρμόζεται στην Ελλάδα. Αναλυτικότερα, στο επίπεδο των δημόσιων εσόδων, όπως είναι γνωστό τα φορολογικά έσοδα εξαρτώνται από τα εισοδηματικά μερίδια και τους φορολογικούς συντελεστές που τους αντιστοιχούν. Η οικονομική πολιτική που ασκήθηκε στην Ελλάδα τα τελευταία είκοσι χρόνια, οδήγησε αφενός μεν στη πρωτογενή αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των εργαζομένων, αφετέρου δε μείωσε τους φορολογικούς

συντελεστές επί των κερδών και αύξησε τους συντελεστές επί των εισοδημάτων της εργασίας. Εφήρμοσε δηλαδή, μειωμένους φορολογικούς συντελεστές στο αυξανόμενο μερίδιο των κερδών και αυξημένους συντελεστές στο μειούμενο μερίδιο της εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα φορολογικά έσοδα να μειώνονται συνεχώς έναντι αυτών που θα υπήρχαν αν οι αυξημένοι φορολογικοί συντελεστές εφαρμόζονταν επί του αυξημένου μεριδίου του ΑΕΠ (δηλαδή επί των κερδών, των τόκων και των προσόδων).

Τα συνολικά δημόσια έσοδα της Ελλάδας το 2008 ήταν στο 40,6% του ΑΕΠ, από 43% το 2000, ενώ ο μέσος όρος της Ευρώπης των 16, ήταν 44,8% και 46,2%, αντίστοιχα. Όσον αφορά τη σύνθεση των φορολογικών εσόδων, οι άμεσοι φόροι φθάνουν το 8% του ΑΕΠ το 2004 και 7,7% του ΑΕΠ το 2008, ενώ στην Ευρώπη των 16 ήταν 11,3% και 12,2%, ενώ οι έμμεσοι φόροι στην Ελλάδα ήταν 11,6% του ΑΕΠ το 2004 και 12,3% του ΑΕΠ το 2008 και στην Ευρώπη των 16 ήταν 13,2% και 13%, αντίστοιχα.

Έτσι οι έμμεσοι φόροι στην Ελλάδα ως ποσοστό του συνόλου των άμεσων και έμμεσων φόρων από 59,2% το 2004, αυξήθηκαν σε 61,5%, ενώ στην Ευρώπη των 16 μειώθηκαν από 53,9% το 2004 σε 51,6% το 2008. Επίσης, αξίζει να αναφερθεί ότι η πραγματική φορολογική επιβάρυνση των επιχειρηματικών κερδών και των εισοδημάτων από κεφάλαιο στην Ελλάδα, το 2000 ήταν 19,9%, ενώ το 2006 μειώθηκε στο 15,9%. Αντίθετα, η πραγματική φορολογική επιβάρυνση της εργασίας το 2000 ανερχόταν σε 34,5% και το 2006 αυξήθηκε σε 35,1%. Διαπιστώνεται δηλαδή ότι η πραγματική φορολογική επιβάρυνση της εργασίας στην Ελλάδα αντιστοιχεί στο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ η πραγματική φορολογική επιβάρυνση για τα επιχειρηματικά κέρδη και των εισοδημάτων από κεφάλαιο ανέρχεται στο μισό του μέσου ευρωπαϊκού όρου.

Αν συνυπολογίσει κανείς στις στρεβλώσεις του φορολογικού συστήματος που σε καμία περίπτωση δεν επιβεβαιώνει τον αναπτυξιακό και αναδιανεμητικό χαρακτήρα που απαιτείται να έχει, το γεγονός ότι όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων, το 2008, στην άμεση φορολογία φυσικών προσώπων, οι φόροι που καλούνται να καταβάλλουν οι μισθωτοί και συνταξιούχοι αντιπροσωπεύουν το 73,77% του συνόλου των φόρων, ενώ μόλις το 26,23% καταβάλλεται από τα υπόλοιπα φυσικά πρόσωπα, αντιλαμβάνεται κανείς το μέγεθος της ανισοκατανομής των φορολογικών βαρών αλλά και της εκτεταμένης φοροδιαφυγής που περιορίζει δραστικά τα φορολογικά έσοδα του κράτους.

Με βάση λοιπόν, αυτά τα σοβαρά δημοσιονομικά, κοινωνικοοικονομικά και παραγωγικά προβλήματα τα οποία έχουν δημιουργήσει στην ελληνική οικονομία οι εφαρμοζόμενες πολιτικές, η λύση δεν μπορεί να είναι τα μέτρα λιτότητας και αυστηρής δημοσιονομικής πειθαρχίας που οδηγούν στη παράταση των συνθηκών οικονομικής κρίσης και ύφεσης της ελληνικής οικονομίας, αποδομούν το σύστημα κοινωνικής προστασίας, οδηγούν σε κραχ την αγορά εργασίας με την εκτίναξη της ανεργίας και της εργασιακής

ανασφάλειας.

Αντίθετα, απαιτείται ριζικός επανασχεδιασμός των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών που θα οδηγούν στην καινοτομική, παραγωγική και αειφόρο ανάπτυξη, με την ενίσχυση της ζήτησης, των δημόσιων και ιδιωτικών επενδύσεων, την αναδιανομή του εισοδήματος και την ενίσχυση του κοινωνικού κράτους.

3.6 Τα προγράμματα λιτότητας και οι επιπτώσεις τους στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες

Στις σημερινές συνθήκες της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης φάνηκε καθαρά η αδυναμία της Ευρωπαϊκής Ένωσης να αντιμετωπίσει συλλογικά και συντονισμένα τα έντονα προβλήματα που αντιμετωπίζουν πολλές Ευρωπαϊκές χώρες. Στη πραγματικότητα έδειξε αδυναμία τόσο στη κατανόηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει, όσο και στο τρόπο και τη στρατηγική που οι συνθήκες επιβάλλουν να ακολουθήσει. Το μεγάλο στοίχημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που αποτελούσε και ένα από τους θεμελιώδεις λόγους της δημιουργίας της, η συνοχή δηλαδή που οδηγεί στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, η μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων και η σύγκλιση ανάμεσα στις φτωχότερες χώρες της νότιας και ανατολικής Ευρώπης και τις πλουσιότερες του Ευρωπαϊκού βορρά φαίνεται ότι χάνεται οριστικά. Αρκετοί αναλυτές μάλιστα εκτιμούν ότι δημιουργείται μια νέα «οικονομική ήπειρος» η «Λατινική Ευρώπη» συγκροτημένη περιφερειακά της κεντρικής και ανεπτυγμένης τεχνολογικά και κοινωνικά Ευρώπης από τις αδύναμες παραγωγικά, τεχνολογικά και κοινωνικά χώρες της Ανατολικής και Μεσογειακής Ευρώπης.

Η κυρίαρχη σήμερα προσέγγιση για την αντιμετώπιση της κρίσης, η προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου αλλά και των εθνικών κυβερνήσεων, ανάμεσα στις οποίες και η ελληνική, όπως εκφράζεται με τη παροχή οικονομικής στήριξης με τη ταυτόχρονη λήψη μέτρων λιτότητας, οδηγεί σε αμφισβητούμενα αποτελέσματα όσον αφορά την δημοσιονομική εξυγίανση, εξασφαλίζει όμως το δρόμο προς την ύφεση, την ανεργία, την επιδείνωση των κοινωνικών υπηρεσιών, την μείωση των συντάξεων, τη συρρίκνωση των κοινωνικών δικαιωμάτων, τη πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Μετά την ενεργοποίηση του μηχανισμού «στήριξης» της ελληνικής οικονομίας από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και την Ευρωπαϊκή Ένωση και την υπογραφή και ψήφιση του μνημονίου που ορίζει τους όρους με τους οποίους θα δοθεί η ενίσχυση έχει ιδιαίτερη σημασία να αναλυθεί η κατάσταση των χωρών στις οποίες ενεργοποιήθηκε προγενέστερα της ελληνικής οικονομίας, παρόμοιος μηχανισμός, αλλά και τα μέτρα τα οποία καλούνται να λάβουν αυτές οι χώρες προκειμένου να είναι συνεπείς στις δεσμεύσεις τις οποίες ανέλαβαν.

Τα πιο πρόσφατα παραδείγματα χωρών της Ευρώπης που έλαβαν βοήθεια από το

Διεθνές Νομισματικό Ταμείο είναι η Ουγγαρία, η Λετονία και η Ρουμανία η κατάσταση των οποίων παρουσιάζεται συνοπτικά.

Ουγγαρία

Η διεθνής χρηματοοικονομική κρίση επηρέασε δυσμενώς τη πορεία της ουγγρικής οικονομίας από το τέλος του 2008. Οι επιπτώσεις ήταν έντονες με κυριότερες τη συρρίκνωση του ΑΕΠ, τη μείωση της βιομηχανικής παραγωγής και τη διολίσθηση της αξίας του εθνικού νομίσματος που έφθασε το 20% λόγω της μεγάλης πίεσης που δέχθηκε από τις διεθνείς αγορές.

Βασικά Μακροοικονομικά Μεγέθη

Ρυθμός Ανάπτυξης	4	1	0,6	-6,3	-0,2
Συνολική Εγχώρια Ζήτηση	0,9	-2,1	0,6	-13	-1,4
Ιδιωτική κατανάλωση	1,9	-1,6	-0,6	-7,2	-3
Εξαγωγές	18,6	16,2	5,6	-9,5	6
Εισαγωγές	14,8	13,3	5,7	-15,3	5,4
Ποσοστό Ανεργίας	7,5	7,4	7,8	10	10,9
Έλλειμμα	-9,3	-4,9	-3,7	-3,9	-3,8
Χρέος	65,6	65,8	72,9	77,7	78,9

Πηγή: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

Το Νοέμβριο του 2008, η κυβέρνηση της Ουγγαρίας, σε συνεργασία με το Διεθνές Νομισματικό ταμείο, την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Παγκόσμια Τράπεζα ενεργοποίησαν μηχανισμό «στήριξης» της ουγγρικής οικονομίας παρόμοιο με αυτό που ενεργοποιήθηκε για την ελληνική οικονομία. Κυριότερη αιτία για την ενεργοποίηση του μηχανισμού ήταν πέρα

από τη δυσμενή διεθνή συγκυρία, η μεγάλη πίεση που δέχθηκε το εθνικό νόμισμα σε συνδυασμό με την έντονη εξάρτηση της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας από τις άμεσες ξένες επενδύσεις και τις εξαγωγές. Το 60% των εξαγωγίμων αγαθών της χώρας παράγονται από επιχειρήσεις αλλοδαπών συμφερόντων και το 80% του συνόλου των παραγόμενων αγαθών και υπηρεσιών εξάγονται, κυρίως στην Ε.Ε.

Συγκεκριμένα, όσον αφορά το μηχανισμό εγκρίθηκε δάνειο ύψους 12,5δισ ευρώ από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, 6,5δισευρώ από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και 1δισ από τη Παγκόσμια Τράπεζα. Τα μέτρα τα οποία συνόδεψαν την δανειοδότηση είναι τα εξής13:

- Πάγωμα των μισθών του δημοσίου για την επόμενη διετία. Προβλέπεται περικοπή του 13ου μισθού των δημοσίων υπαλλήλων και μείωση των κρατικών επιχορηγήσεων προς τις τοπικές αυτοδιοικήσεις και τον αγροτικό τομέα.
- Σταδιακή αύξηση από το 2012 της ηλικίας συνταξιοδότησης από 62 στα 65 έτη. Οι συντάξεις θα αναπροσαρμοσθούν και θα περικοπεί το δώρο των Χριστουγέννων (13η σύνταξη).
- Αναθεώρηση του συστήματος υγείας και κοινωνικής πρόνοιας. Τα επιδόματα ασθενείας και αναπηρίας θα μειωθούν κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες και θα κυμανθούν στο 60% του βασικού μισθού. Τα επιδόματα τέκνων δεν θα αυξηθούν για δύο έτη και το όριο ηλικίας για τη λήψη τους μειώνεται από το 23ο έτος στο 20ο.
- Αύξηση από 1ης Ιουλίου 2009 του ΦΠΑ, από 20% σε 25%, όπως και της φορολογίας στη βενζίνη, τσιγάρα και ποτά κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες. Στα είδη πρώτης ανάγκης (άρτος, γαλακτοκομικά, θέρμανση κλπ) ορίζεται ΦΠΑ στο 18%.
- Αύξηση του ετήσιου φορολογητέου εισοδήματος με τη κατώτατη κλίμακα 18%, από 1,9 εκατ. HUF (περίπου 6.700 ευρώ) σε 5 εκατ. HUF (περίπου 17.500 ευρώ). Παράλληλα αυξάνεται η φορολογική κλίμακα για τα ανώτερα εισοδηματικά κλι-μάκια από 33% στο 35%.
- Οι εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης μειώθηκαν από 1ης Ιουλίου 2009, από 32% σε 27% με ελάχιστο μηνιαίο εισόδημα υπολογισμού τα 140.000 HUF (περίπου 500 ευρώ), το οποίο είναι το διπλάσιο των κατώτατων μηνιαίων αποδοχών.
- Η εταιρική φορολόγηση αυξήθηκε από 16% σε 19%, αλλά λαμβάνοντας υπ' όψιν τη κατάργηση του Φόρου Αλληλεγγύης 4%, ουσιαστικά υπάρχει φορολογική ελάφρυνση για τις επιχειρήσεις της τάξης του 1%.
- Στους όρους του δανείου αναφέρεται ότι το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο θα παρακολουθεί την εκτέλεση του προϋπολογισμού, τη πορεία του πληθωρισμού και το ύψος των συναλλαγματικών αποθεμάτων, ενώ η Κεντρική Τράπεζα της χώρας θα αναλάβει το πλήρη έλεγχο της διοίκησης των ουγγρικών τραπεζών.

Λόγω των ληφθέντων μέτρων κατά το 2009, σε σχέση με το 2008, οι πραγματικοί μισθοί έχουν μειωθεί 2,1%, ενώ κατά την ίδια περίοδο οι λιανικές πωλήσεις κάμψθη- καν κατά 4,7% και η συνολική κατανάλωση των νοικοκυριών κατά 7% περίπου.

Κατά το 2009, όλοι οι τομείς παραγωγής της Ουγγαρίας παρουσίασαν κάμψη. Η ανεργία έφθασε το 11,4% από 7,8% το 2008 ενώ παρουσιάζει ανοδικές τάσεις. Η βιομηχανική παραγωγή μειώθηκε κατά 17%, η δε αγροτική επίσης, κατά 17%. Κατά το 9μηνο του έτους τον τομέα των κατασκευών διέσωσαν οι δημόσιες επενδύσεις με αποτέλεσμα να συρρικνωθεί μόνο 2,7%, ενώ οι υπηρεσίες σημείωσαν ύφεση κατά 2,5%.

Επίσης, στο προϋπολογισμό του 2010 προβλέπονται περικοπές περίπου 2,1δισευρώ οι σημαντικότερες εκ των οποίων αφορούν τις κρατικές ενισχύσεις προς τους Οργα- νισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, τις μεταφορές, την εκπαίδευση και τις κοινωνικές υποδομές.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η περίπτωση της Ουγγαρίας είναι χαρακτηριστική διότι το 2008 και πριν την ενεργοποίηση του μηχανισμού το δημόσιο χρέος ήταν στο 73% του ΑΕΠ με το μέσο όρο της Ευρώπης των 16 να είναι στο 69,3%, ενώ το έλλειμμα το 2008 κινούταν μειούμενο στο 3,8% από 9,2% το 2006, με το μέσο όρο της Ευρώπης των 16 να είναι στο 2%, άρα τα δημοσιονομικά της μεγέθη ήταν σε παρόμοια κατά-σταση με πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Έχουμε δηλαδή μία χώρα που στοχοποιήθηκε από τις διεθνείς αγορές και λόγω της εξάρτησής της από αυτές (για παράδειγμα το 90% των καταναλωτικών δανείων συνήφθησαν με ρήτρα ελβετικού φράγκου) δεν κατόρθωσε να αντέξει στην εξωτερική πίεση προσφεύγοντας στο μηχανισμό «στήριξης» προκειμένου να αποφύγει την χρεοκοπία, λόγω της αδυναμίας της να δανειστεί από την αγορά.

Όσον αφορά το μέλλον της ουγγρικής οικονομίας προβλέπεται, παρά την αστάθεια που έχει δημιουργηθεί λόγω της σκληρής λιτότητας, η σταδιακή ανάκαμψή της με οριακούς ρυθμούς ανάπτυξης τα επόμενα χρόνια, αύξηση των ξένων επενδύσεων λόγω και των φορολογικών ελαφρύνσεων για επιχειρήσεις που εξαγγέλθηκαν πρόσφατα (π.χ. μείωση ενιαίας φορολογικής κλίμακας από 19% σε 10% για εταιρική φορολόγηση και αύξηση εταιρικού αφορολόγητου ορίου από 180.000ευρώ σε 1.800.000ευρώ), η οποία όμως θα συνοδεύεται πλέον με υψηλή ανεργία, εξευτελισμό του εργατικού κόστους, καταρράκωση του κοινωνικού μοντέλου της χώρας, ραγδαία πτώση του βιοτικού επιπέδου του ουγγρικού λαού.

Ρουμανία

Η Ρουμανία αποτελούσε μία από τις ταχύτερα αναπτυσσόμενες οικονομίες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης η οποία επηρεάστηκε έντονα από την παγκόσμια οικονομική κρίση. Η ρουμανική οικονομία το διάστημα 2003-2008 αναπτυσσόταν με ρυθμούς κοντά στο 6,5%, κυρίως λόγω των άμεσων ξένων επενδύσεων και των εισροών κεφαλαίων από το εξωτερικό. Η παγκόσμια οικονομική κρίση που είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της

προσφοράς πιστώσεων αλλά και προσέλκυσης νέων κεφαλαίων από το εξωτερικό, σε συνδυασμό με την υποτίμηση του ρουμανικού νομίσματος περισσότερο από 15% έναντι ευρώ και του γεγονότος ότι πάνω από το ήμισυ των εγχώριων δανείων έχουν συναφθεί σε ξένο νόμισμα δημιούργησε οξυμένα προβλήματα στην ρουμανική οικονομία.

Βασικά Μακροοικονομικά Μεγέθη

Ρυθμός Ανάπτυξης	6,2	7,1	-8,5	0,5	4,7
Συνολική Εγχώρια ζήτηση	14,3	8,9	-13,4	1,4	4,1
Πληθωρισμός	4,8	7,8	5,5	3,6	3,3
Ποσοστό Ανεργίας	4,3	4	9,6	10	6

Πηγή: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

Το Μάιο του 2009 εγκρίθηκε από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τη Παγκόσμια Τράπεζα δάνειο ύψους 20 δις ευρώ με στόχο να ανακοπεί η επίθεση των διεθνών αγορών προς το εθνικό νόμισμα και να μπορέσει η Ρουμανία να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις της.

Ορισμένα από τα μέτρα που συμφωνήθηκαν προκειμένου να δοθεί το δάνειο είναι τα εξής:

- Περικοπή 137.000 θέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα.
- Μείωση των μισθών κατά 25% στους δημοσίους υπαλλήλους.
- Μείωση των συντάξεων κατά 15%.
- Αύξηση του ΦΠΑ στο 24% από 19%.
- Σημαντικές περικοπές στις δημόσιες δαπάνες για αγαθά, υπηρεσίες καθώς και στις επιχορηγήσεις.

- Αλλαγές στο συνταξιοδοτικό σύστημα με στόχο τη μείωση των συντάξεων και την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης.
- Αλλαγές στο φορολογικό σύστημα.

Τα ληφθέντα μέτρα οδήγησαν την ρουμανική οικονομία να βυθιστεί σε βαθιά ύφεση με ρυθμούς ανάπτυξης -8,5% το 2009 από 7,1 το 2008, ραγδαία πτώση της συνολικής εγχώριας ζήτησης με -13,4% το 2009 από 8,9% το 2008 και υπερδιπλασιασμού της ανεργίας από το 4,0% το 2008 στο 9,6% το 2009 με αυξητικές μάλιστα τάσεις για το μέλλον, παρά την σταδιακή ανάκαμψη που προβλέπεται σύμφωνα με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο για το 2010.

Ακόμα και με αυτές τις περικοπές, η Ρουμανία παρουσίασε το 2010 πολύ υψηλότερο έλλειμμα από εκείνο που προβλεπόταν σύμφωνα με το σχέδιο. Συγκεκριμένα το έλλειμμα εκτιμάται ότι έφτασε το 7% του ΑΕΠ, αρκετά υψηλότερο από το στόχο του 5,9%.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι με απόφαση του Συνταγματικού δικαστηρίου της χώρας κάποια από τα μέτρα λιτότητας (κυρίως όσα αφορούσαν τις περικοπές στις συντάξεις και τους μισθούς) κρίθηκαν ως αντισυνταγματικά γεγονός που οδήγησε το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο να καθυστερήσει τη καταβολή της επόμενης δόσης του δανείου αποδεικνύοντας με το πιο σαφή τρόπο το βαθμό εμπλοκής του στα εσωτερικά ζητήματα των χωρών τις οποίες συνδράμει.

Λετονία

Η Λετονία αποτελεί το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα χώρας της Ευρώπης όπου η παρέμβαση του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, την οδήγησε σε δραματικό αδιέξοδο. Το Δεκέμβριο του 2008, η κυβέρνηση της Λετονίας προσέφυγε στη βοήθεια του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου προκειμένου να αντιμετωπίσει τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στη δημοσιονομική πορεία της χώρας. Ο σημαντικότερος λόγος για την προσφυγή ήταν η απροθυμία της κυβέρνησης να αποσυνδέσει το τοπικό νόμισμα, λατ από το ευρώ, προκειμένου να μη χαθεί το όνειρο ένταξης στην ευρωζώνη. Αντίθετα επιλέχθηκε η λύση της εξωτερικής βοήθειας από τον μηχανισμό ΔΝΤ, Ευρωπαϊκή Ένωση και Παγκόσμια Τράπεζα σε συνδυασμό με την εφαρμογή μιας αυστηρής περιοριστικής πολιτικής που συνόδευε την έγκριση του δανείου από τον μηχανισμό. Οι όροι με τους οποίους δανειοδοτήθηκε η χώρα είναι οι εξής:

- Περικοπές μισθών στους δημοσίους υπαλλήλους κατά 25%.
- Περικοπές όλων των συντάξεων κατά 15%, σε ορισμένες περιπτώσεις η μείωση φθάνει και το 70%.

- Απολύσεις δημοσίων υπαλλήλων.
- Δραστικές περικοπές στις δαπάνες για εκπαίδευση, υγεία, κοινωνικές δομές.
- Αύξηση του ΦΠΑ.
- Κατάργηση συλλογικών συμβάσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.
- Απελευθέρωση απολύσεων και ελαστικοποίηση σχέσεων εργασίας.
- Μείωση του αριθμού των κλινών στα δημόσια νοσοκομεία από 450 ανά 100.000 κατοίκους, σε 350.

Το αποτέλεσμα των ληφθέντων μέτρων ήταν να οδηγηθεί η χώρα σε ένα πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό αδιέξοδο. Η βαθύτατη ύφεση 18% του ΑΕΠ το 2009, η μείωση της εγχώριας ζήτησης κατά 31,4%, η μείωση της ιδιωτικής κατανάλωσης κατά 22%, η εκτόξευση της ανεργίας στο 20%, η μαζική φυγή πτυχιούχων στο εξωτερικό, περιγράφουν τη κατάσταση την οποία βιώνει η χώρα.

Βασικά Μακροοικονομικά Μεγέθη

Ρυθμός Ανάπτυξης	10	-4,6	-18	-4	2,7
Συνολική Εγχώρια ζήτηση	15,1	-13	-31,4	-9,4	1,5
Ιδιωτική κατανάλωση	14,8	-5,5	-22	-10	1
Εξαγωγές	10	-1,3	-17,5	1,5	5
Εισαγωγές	14,7	-13,6	-35	-9,9	2,4
Ποσοστό Ανεργίας	6,2	7,8	17,5	20	18,8
Έλλειμμα	0,6	-3,3	-8,1	-8,6	-6,5
Χρέος	7,8	17	34,9	58,9	69,3

Πηγή: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

Μάλιστα παρά τα επαχθή μέτρα λιτότητας, οι προβλέψεις για περιορισμό του δημόσιου ελλείμματος δεν επιβεβαιώνονται αποδεικνύοντας την αποτυχία του προγράμματος και στη δημοσιονομική σφαίρα.

Σημειώνεται ότι και στη Λετονία το συνταγματικό δικαστήριο της χώρας έκρινε τα μέτρα που επέβαλε το ΔΝΤ αντισυνταγματικά. Συγκεκριμένα με την απόφαση Νο.2009-43-01 της 21ης Δεκεμβρίου 2009, αποφάσισε αμετάκλητα ότι οι «Οι διεθνείς δεσμεύσεις που αναλαμβάνουν οι κρατικές Αρχές (υπουργικό συμβούλιο) απέναντι σε διεθνείς δανειστές δεν

είναι ικανές από μόνες τους να δικαιολογήσουν οποιονδήποτε περιορισμό θεμελιωδών δικαιωμάτων», καθώς και ότι «Οι περικοπές των συντάξεων αποτελούν παραβίαση του δικαιώματος στη κοινωνική ασφάλιση και των αρχών του δικαίου». Μετά την απόφαση του συνταγματικού δικαστηρίου να κρίνει αντισυνταγματικό τον νέο ασφαλιστικό νόμο της χώρας η κυβέρνηση υποχρεώθηκε να επαναφέρει τις συντάξεις στο αρχικό ύψος του, καθώς και να δεσμευθεί ότι θα επιστρέψει έως το 2015 στους συνταξιούχους τα ποσά που είχαν παρακρατηθεί έως την απόφασή του. Τέλος, και οι εκπρόσωποι του ΔΝΤ και της Ε.Ε. συνέχισαν να χορηγούν κανονικά τις δόσεις του δανείου, συνολικού ύψους 7,5 δις ευρώ, παρότι ένας πυλώνας του Προγράμματος Σταθεροποίησης καταργήθηκε.

3.7 ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

3.7.1 Οι πρόσφατες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Η πρόσφατη οικονομική κρίση συνδέθηκε με την λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων δημιουργώντας ένα νέο τοπίο που ανατρέπει το περιεχόμενο της εργασίας και των δικαιωμάτων της όπως αυτά άρχισαν να διαμορφώνονται ήδη από τις πρώτες δεκαετίες του προηγούμενου αιώνα και δομήθηκαν σταδιακά στη μακρά περίοδο της μεταπολεμικής και μεταπολιτευτικής περιόδου. Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο και στην Ελλάδα ειδικότερα ακολουθούν την πορεία απορρύθμισης που συντελείται κατά την τελευταία 20ετία, που, όμως, με αφορμή την πρόσφατη κρίση και την προσφυγή της χώρας σε διεθνείς οργανισμούς «στήριξης της ελληνικής οικονομίας» οδηγούν σε σοβαρές και βίαιες ανατροπές σε βασικούς άξονες του ατομικού και του συλλογικού πεδίου των εργασιακών σχέσεων.

Κατά τον χρόνο που διανύθηκε οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις επικεντρώνονται στα ακόλουθα ζητήματα:

α. Στην παρέμβαση του Ν. 3846/10 με τίτλο τις «εγγυήσεις για την ασφάλεια στην εργασία», που αποτελεί μια πρωτοβουλία που προηγήθηκε των μέτρων στήριξης, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι ψηφίστηκε κατά την περίοδο ψήφισης στη Βουλή του σχετικού μνημονίου μεταξύ της Ελλάδας και των διεθνών οργανισμών που συμμετείχαν στη δανειοδότηση της ελληνικής οικονομίας.

β. Στις ρυθμίσεις του Ν. 3833/10 που αφορούν στα μέτρα περικοπών για τους εργαζόμενους

του δημόσιου τομέα ως μέτρα που στηρίζονται στο επιχείρημα της μείωσης των δημοσίων ελλειμμάτων και με αφορμή τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας από τους διεθνείς οργανισμούς.

γ. Στις ρυθμίσεις του Ν. 3845/10 που αναφέρονται στις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που πηγάζουν από τις δεσμεύσεις στο πλαίσιο του σχετικού μνημονίου.

δ. Στις ρυθμίσεις που έλαβαν χώρα με αφορμή το μνημόνιο, ρυθμίσεις που επιχειρήθηκε να εισαχθούν με προεδρικό διάταγμα και που τελικά έλαβαν τον χαρακτήρα νόμου ως τροπολογία στον ασφαλιστικό νόμο.

Ειδικότερα οι επιμέρους παρατηρήσεις έχουν ως εξής:

Για το Ν. 3846/10 για τις «εγγυήσεις για την ασφάλεια των εργαζομένων»

Α. Ο νόμος αυτός που φιλοδοξεί από τον τίτλο του να καταπολεμήσει την εργασιακή ανασφάλεια, ως ελληνική εκδοχή της flexicurity, δεν επιτυγχάνει να ανταποκριθεί ουσιαστικά στο στόχο του παρά την προσπάθεια βελτίωσης του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου. Και τούτο διότι για μια σειρά λόγους δεν φαίνεται να βάζει φραγμούς στην εργοδοτική αυθαιρεσία που θα εξακολουθεί να επωφελείται και από τα προτεινόμενα μέτρα, σε συνδυασμό με την ανεπάρκεια των μηχανισμών ελέγχου και την ιδιαίτερα χρονοβόρα και κοστοβόρα διαδικασία απονομής της δικαιοσύνης στις εργατικές διαφορές. Ειδικότερα τα προτεινόμενα μέτρα είναι ανεπαρκή για την εκπλήρωση του διακηρυγμένου στόχου τους:

1. Για την αποσπασματικότητα του όλου εγχειρήματος που περιορίζει την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια στις ευέλικτες μορφές εργασίας αφήνοντας ανέπαφο το σύστημα των ατομικών και ομαδικών απολύσεων σε μια περίοδο που οι απολύσεις είναι η κύρια έκφραση ανασφάλειας με περί τις 90.000 τον Νοέμβριο του 2010.
2. Γιατί προκρίνεται η αντιφατική επιλογή της επαναρρύθμισης της ευέλικτης εργασίας, ως μέσου για την αντιμετώπιση της ανασφάλειας όταν, από τη φύση τους, οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι έντονα επισφαλείς την ίδια στιγμή που η ανάπτυξή τους αποτελεί βασικό στόχο της ασκούμενης πολιτικής για την απασχόληση.
3. Γιατί και με την επιλεκτική αποσπασματικότητα των μέτρων απέναντι στην ευελιξία, από τις νέες ρυθμίσεις εξαιρείται με επιμονή η πλέον εκτεταμένη πρακτική ευελιξίας, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και προσωρινής απασχόλησης (350.000 εργαζόμενοι

από τους οποίους οι 100.000 στο Δημόσιο) αφού θεωρείται ότι για τους συμβασιούχους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα δεν χρειάζεται να αλλάξει τίποτα. Το ίδιο ισχύει και για τις εργολαβίες (τουλάχιστον 60.000) και, ουσιαστικά, για τους «γνήσια» ενοικιαζόμενους (τουλάχιστον 20.000), κυρίως, μέσω ομίλων επιχειρήσεων (πχ. τραπεζικών) αφού οι ρυθμίσεις αφορούν μόνο τον θεσμό του δανεισμού εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης που ασκούν την επικερδή δραστηριότητα της ενοικίασης της εργασίας (10.000 εργαζόμενοι). Οι εξαιρέσεις αυτές διαιωνίζουν την ανάπτυξη των θεσμικών και εργοδοτικών διακρίσεων και αυθαιρεσιών σε βάρος αυτών των κατηγοριών των εργαζομένων.

4. Γιατί, επιπλέον, η επικαλούμενη θεσμική θωράκιση με πρόσθετα δικαιώματα των ευέλικτα απασχολούμενων που προβλέπονται από τις νέες ρυθμίσεις («μπλοκάκια», μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα) απέχει, χωρίς διάθεση μηδενισμού, σημαντικά από το να προσδώσει το αίσθημα της ασφάλειας στις ευάλωτες αυτές κατηγορίες του πληθυσμού, ενώ παράλληλα οι νέες αυτές ρυθμίσεις δεν είναι σε θέση να αποθαρρύνουν τους εργοδότες από το να κάνουν εκτεταμένη χρήση του ευέλικτου δυναμικού επωφελούμενοι του χαμηλού του κόστους ή ακόμη και να διευρύνουν την εφαρμογή της ευελιξίας.
5. Γιατί, τέλος, οι ρυθμίσεις αυτές παρασύρονται από το όλο πλαίσιο των θεσμικών απορρυθμίσεων που ακολουθούν στο πλαίσιο των πολιτικών που απορρέουν από το μνημόνιο στήριξης και που χαρακτηρίζονται από μια ευρύτερη υποβάθμιση και υποχώρηση σε επίπεδο κεκτημένων δικαιωμάτων που αποτελούν βασικούς πυλώνες του προστατευτικού για την εργασία περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων.

B. Οι σημαντικότερες ειδικότερες παρατηρήσεις στα σχετικά άρθρα επικεντρώνονται στα εξής:

α. Η νέα διάταξη περί τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας για την αντιμετώπιση του προβλήματος με τα «μπλοκάκια» απαιτεί δύο προϋποθέσεις: την ύπαρξη σύμβασης 9 συνεχών μηνών και κυρίως την αποκλειστικότητα και κύρια απασχόληση στον ίδιο εργοδότη που το βάρος της απόδειξης αφορά τον ίδιο τον εργαζόμενο. Αυτή η διάταξη ίσχυε και με τον 2639/98 χωρίς το προαπαιτούμενο των 9 μηνών. Επισημαίνεται ότι το αρχικό σχέδιο προέβλεπε 3μηνο αλλά ο χρόνος επεκτάθηκε στο 6μηνο για να καταλήξει στο 9μηνο μετά από τις αντιδράσεις εργοδοτών. Με τη ρύθμιση αυτή επιχειρείται ένας συμβιβασμός

ανάμεσα στα προϊσχύοντα. Αφενός αίρεται το τεκμήριο της ανεξάρτητης εργασίας που ίσχυε με την κατάθεσή της στην Επιθεώρηση Εργασίας. Αφ' ετέρου προστίθεται το 9μηνο στο τεκμήριο για εξαρτημένη εργασία στην περίπτωση της κύριας και αποκλειστικής απασχόλησης του εργαζόμενου σε ένα εργοδότη. Σε πρακτικό επίπεδο δεν αναμένονται σημαντικές διαφορές ως προς τα ισχύοντα. Δεν έγιναν δεκτές οι προτάσεις της ΓΣΕΕ περί του γενικού τεκμηρίου για εξαρτημένη εργασία με την υποχρέωση του εργοδότη να αποδείξει το αντίθετο.

β. Με τις νέες διατάξεις για τη μερική απασχόληση προσαρμόζεται περισσότερο το θεσμικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης στην σχετική κοινοτική οδηγία 97/81. Επιπλέον επεκτείνεται και στις ΔΕΚΟ καλύπτοντας πλέον ολόκληρο τον δημόσιο τομέα. Διατηρεί την προσαύξηση στο ωρομίσθιο στα ίδια επίπεδα με το Ν. 2874/00 (7,5%) μόνο για τους εργαζόμενους κάτω των 20 ωρών και δεν επεκτείνεται η προσαύξηση (με μεγαλύτερα ποσοστά π.χ. 20-25%) σε όλο το φάσμα της μερικής απασχόλησης ως «δίκαιη» αμοιβή λόγω των χαμηλών αποδοχών και της ιδιαίτερα εντατικοποιημένης εργασίας των μερικά απασχολούμενων. Εισάγεται ρύθμιση για προσαύξηση κατά 10% στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης το οποίο απέχει από τα αντίστοιχα ποσοστά προσαύξησης για τους πλήρως απασχολούμενους (από 25% και άνω). Εισάγει ειδικές ρυθμίσεις διευκόλυνσης μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική που δημιουργεί όρους για σχετικές «πρωτοβουλίες» των εργαζόμενων κατόπιν εργοδοτικών εκβιασμών.

Οι νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία (που αποτελεί έκφραση της μερικής απασχόλησης) δημιουργεί όρους επέκτασης του υπολογισμού της μερικής απασχόλησης σε ετήσια βάση εφόσον η εκ περιτροπής απασχόληση υπολογίζεται με αναφορά στο έτος. Εισάγεται περιορισμός στη διάρκειά της κατά το ημερολογιακό έτος (6μηνο) χωρίς να αποκλείεται να συνεχίζεται (μέχρι και ένα ακόμη εξάμηνο) και στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Επίσης η προβλεπόμενη απλή ενημέρωση και διαβούλευση (που ίσχυε και προηγουμένως) δεν συνοδεύεται από υποχρέωση τεκμηριωμένης οικονομικής έκθεσης στο πλαίσιο των διαδικασιών για τις ομαδικές απολύσεις. Πόσο μάλλον όταν δεν υπάρχει πρόβλεψη για την περίπτωση άρνησης των εργαζομένων να δεχθούν την εκ περιτροπής εργασία μετά από τις διαβουλεύσεις, γεγονός που σήμερα με την κυρίαρχη ερμηνεία της διάταξης του 2639/98 ισοδυναμεί με παραίτηση του μισθωτού, καθ' ότι η λύση της εκ περιτροπής εργασίας κρίνεται ως έσχατο μέσο διατήρησης της απασχόλησης...

Τέλος η κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.

γ. Με τις διατάξεις για τον δανεισμό εργαζομένων ρυθμίζονται με αποσπασματικό τρόπο τα θέματα της προσωρινής απασχόλησης και των τριμερών σχέσεων εργασίας, μέσω των γραφείων προσωρινής απασχόλησης με τον κατ' επάγγελμα δανεισμό (ΕΠΑ). Και αυτό γιατί

από την προσωρινή απασχόληση εξαιρείται ο κύριος όγκος της που αφορά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και το ευρύ φάσμα των «συμβασιούχων». Από δε τις τριμερείς συμβάσεις απουσιάζουν ειδικές ρυθμίσεις για τον «γνήσιο» δανεισμό (κυρίως μέσω ομίλων επιχειρήσεων) και για τις εργολαβίες.

Ειδικότερα για την απασχόληση μέσω ΕΠΑ: Εισάγονται ρυθμίσεις για επίκληση συγκεκριμένων λόγων προσφυγής σε ΕΠΑ που δικαιολογούνται από το έκτακτο, πρόσκαιρο και εποχικό των αναγκών. Εισάγεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης με τους εργαζόμενους της δανειζόμενης επιχείρησης για όλο το φάσμα των εργασιακών όρων και των παροχών προς το προσωπικό. Απαγορεύεται ο δανεισμός στις επικίνδυνες εργασίες και στις επιχειρήσεις που έχουν προβεί σε ομαδικές απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους. Η διάρκεια του δανεισμού αυξάνεται από 8μηνη σε 10μηνη η οποία θεωρείται και ως ανώτατη διάρκεια μετά και από τυχόν ανανέωση (αντί του 16μήνου) που ίσχυε. Σε αυτό όμως εισάγεται εξαίρεση για ανώτατη διάρκεια του 18μηνου σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού του οποίου αναστέλλεται η εργασιακή σχέση. Επίσης εισάγεται η απαγόρευση της ανανέωσης της σύμβασης αν αυτή γίνει εντός 45 ημερών μετά από τη λήξη της προηγούμενης σύμβασης. Με την ρύθμιση αυτή δεν αποκλείεται ο διαρκής δανεισμός του ίδιου προσώπου με διαλείμματα 45ήμερα, ενώ δεν υπάρχει ρύθμιση για την απαγόρευση του συνεχούς δανεισμού του ίδιου εργαζόμενου στην ίδια δανειζόμενη επιχείρηση από διαφορετικές ΕΠΑ.

Τέλος δεν επιλύονται τα προβλήματα που απορρέουν από τις περιπτώσεις γνήσιου δανεισμού σε επίπεδο ομάδων επιχειρήσεων αφού εισάγονται ασαφείς διατάξεις για κυρώσεις μόνο στην περίπτωση λειτουργίας επιχείρησης με κύριο σκοπό να προμηθεύει προσωπικό σε άλλες επιχειρήσεις του ομίλου. Ουσιαστικά παραμένει μετέωρο το περιεχόμενο του εργασιακού καθεστώτος κατά την περίοδο δανεισμού, (που γίνεται μέχρι σήμερα με όρους δυσμενούς διάκρισης σε βάρος του εργαζόμενου) η διάρκειά της ενώ μένουν στο απυρόβλητο οι επιχειρήσεις που κάνουν χρήση τέτοιας μορφής δανεισμού όταν επικαλούνται ότι δεν είναι αυτός ο κύριος σκοπός της λειτουργίας τους ή απλώς δανείζουν, μεταξύ άλλων, και εργαζόμενους.

δ. Εισάγονται ρυθμίσεις για την διαθεσιμότητα σχετικά με τη διαδικασία και το χρόνο διάρκειάς της. Διατηρείται το 3μηνο ως ανώτατη διάρκεια κατά ημερολογιακό έτος, αλλά απαγορεύεται η άμεση συνέχειά του κατά το επόμενο ημερολογιακό έτος εισάγοντας το κενό των 3 τουλάχιστον μηνών πριν από τη νέα διαθεσιμότητα. Ως προς τη διαδικασία εισάγεται απλή διαβούλευση χωρίς να απαιτείται η τεκμηριωμένη οικονομική έκθεση του εργοδότη κατ' αναλογία των ισχυόντων για τις ομαδικές απολύσεις.

ε. Εισάγεται νομοθετική ρύθμιση για τη λειτουργία της τηλεργασίας με όρους μισθωτής απασχόλησης που περιλαμβάνει περισσότερο λεπτομερειακούς όρους σχετικά με τα

ισχύοντα από την ΕΓΣΣΕ 2006-07, και προβλέπεται μεταξύ των άλλων και 3μηνη δοκιμαστική περίοδος προσφυγής σε αυτήν.

στ. Ρυθμίζονται ζητήματα αναφορικά με την κατάτμηση της αδείας στο πλαίσιο των αναγκών των εργαζομένων μετά από αίτησή τους. Επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδείας και σε περισσότερες των 2 περιόδων από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 10 ή 12 ημέρες για πενήμερη και εξαήμερη εργασία αντίστοιχα.

ζ. Επαναρρυθμίζεται το καθεστώς της διευθέτησης του συνολικού εργάσιμου χρόνου με την διατήρηση του αποκλειστικού ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και συλλογικών συμφωνιών (με συνδικάτα, συμβούλια εργαζομένων ή ενώσεις προσώπων). Καταργείται η επιτροπή διευθέτησης του Ν. 3385/05 και οι συλλογικές διαφορές παραπέμπονται στον ΟΜΕΔ. Διατηρείται η 4μηνη και 12μηνη διευθέτηση και εισάγεται η δυνατότητα κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων με περιεχόμενο διευθέτησης εκτός του περιοριστικού περιεχομένου των προηγούμενων σχετικών διατάξεων.

η. Σχετικά με το πενήμερο ρυθμίζεται με ερμηνευτική διάταξη νόμου το πρόβλημα της καταστρατήγησής του από τους εργοδότες με την καθιέρωσή της κατά 30% προσαύξησης του ημερομισθίου της έκτης ημέρας σε περίπτωση παραβίασης του πενήμερου, αντί της καταβολής του απλού ημερομισθίου που ίσχυε στο παρελθόν. Επισημαίνεται ότι το ποσοστό προσαύξησης μειώθηκε σταδιακά, σε σχέση με το αρχικό σχέδιο νόμου, από το 100% και 50% στο 30% μετά από αντιδράσεις των εργοδοτών ενώ για τις επισιτιστικές και τουριστικές επιχειρήσεις δεν ισχύει καμιά προσαύξηση.

θ. Εισάγονται διοικητικές κυρώσεις σε εργοδότες σε περίπτωση απόκρυψης στοιχείων σε ελέγχους του ΣΕΠΕ. Επίσης προβλέπεται η υποχρεωτική παρουσία του εργοδότη κατά τη διενέργεια των διαδικασιών επίλυσης των εργατικών διαφορών και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη συμμόρφωσής του.

ι. Τέλος εισάγονται ρυθμίσεις για την υποχρέωση υποβολής συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου, για την μη αναστολή της εκτέλεσης της επιβολής διοικητικών προστίμων σε περίπτωση εργοδοτικών παραβάσεων, για τη δημιουργία ειδικού δελτίου ΣΣΕ, για το δελτίο υπερωριών, για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων από το ΣΕΠΕ στην περίπτωση παράνομης απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών, για την επέκταση της χορήγησης προσυνταξιοδοτικής βεβαίωσης για την άμεση γνωστοποίηση του χρόνου ασφάλισης σε περίπτωση διαδοχικής ασφάλισης, για τον καθορισμό των παθήσεων που επιφέρουν αναπηρία εφόρου ζωής (αναφορικά με τις

υγειονομικές υπηρεσίες των ασφαλιστικών οργανισμών) και για συνταξιοδοτικά ζητήματα του πρώην ΤΑΠΕΛ (εργαζόμενων ΟΛΠ).

Για το Ν. 3833/10 με τίτλο «για την προστασία της οικονομίας: επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης»

A. Με το νόμο αυτό επιχειρούνται σοβαρότατες περικοπές στους μισθούς των εργαζομένων του δημόσιου τομέα παράλληλα με τη σημαντική μείωση του αριθμού των εργαζομένων σε αυτόν με το επιχείρημα του περιορισμού των δημοσίων ελλειμμάτων. Οι ρυθμίσεις αυτές:

- Επιφέρουν σημαντικό πλήγμα στο εισόδημα των εργαζομένων στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα που, σε συνδυασμό με τη διατήρηση των τιμών σε υψηλά επίπεδα και την αύξησή του δημιουργεί απότομη μείωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων κυμαινόμενη στα επίπεδα του 25% σε σχέση με το προηγούμενο έτος.
- Επιφέρουν σημαντικό πλήγμα στο εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων του δημόσιου τομέα δημιουργώντας όρους σύγκλισης με τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα με όρους υποβάθμισης του πρώτου (κατ' αρχήν).
- Δημιουργούν τις προϋποθέσεις και το κατάλληλο κλίμα για παρεμβάσεις στο καθεστώς εργασίας του ιδιωτικού τομέα που οδηγούν σε μια γενικότερη υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στη χώρα.
- Συντελείται σημαντική μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα που συνεπάγεται σοβαρές παρενέργειες στην εν γένει λειτουργία του και παράλληλα δημιουργεί τους όρους για την υποχώρηση των δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα προς όφελος της ανάπτυξης ιδιωτικών συμφερόντων που αναλαμβάνουν να επενδύσουν στους αντίστοιχους τομείς.

B. Ειδικότερα τα μέτρα αυτά συγκεκριμενοποιούνται στα εξής:

- Μείωση των τακτικών αποδοχών και των εν γένει αμοιβών των εργαζομένων (οριζόντια μείωση) σε ΝΠΙΔ, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό, κατά 7%.
- Μείωση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και άδειας των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ, ΟΤΑ) κατά 30%.
- Μείωση των επιδομάτων των εργαζομένων στο δημόσιο (ΝΠΔΔ και ΟΤΑ) κατά 12%.
- Μείωση του ανώτατου ορίου υπερωριών απογευματινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα κατά 30%.
- Πάγωμα μισθών στον δημόσιο τομέα μέχρι τέλους του 2010 με απαγόρευση των

συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμφωνιών και την κατάργηση της κάθε αντίθετης ρύθμισης ή διάταξης που αναιρεί το εν λόγω μέτρο.

- Αναστολή των διορισμών και των προσλήψεων για το έτος 2010, με εξαίρεση τους τομείς παιδείας, υγείας και ασφάλειας και σταδιακή απορρόφηση των ήδη αποτυχόντων στον διαγωνισμό του ΑΣΕΠ.
- Καθιέρωση της σχέσης 1 προς 5 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων στο δημόσιο με εξαίρεση (1 προς 1) τους τομείς της υγείας, παιδείας και ασφάλειας.
- Μείωση για το 2010 των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο δημόσιο κατά 30%.

Για το Ν. 3845/10 με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο»

Α. Με το νόμο αυτό αρχίζει η εφαρμογή του μνημονίου με παρεμβάσεις στις οποίες μεταξύ των άλλων, συμπεριλαμβάνονται μέτρα που υποβαθμίζουν σοβαρά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα με όρους που απορρυθμίζουν με βίαιο τρόπο βασικούς πυλώνες του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου. Με τις νέες ρυθμίσεις:

- Ενισχύονται τα μέτρα σε βάρος της μισθολογικής κατάστασης στον δημόσιο τομέα σε συνέχεια του Ν. 3833/10 με περαιτέρω μειώσεις μισθών και επιδομάτων.
- Υιοθετούνται παρεμβάσεις με στόχο τη σημαντική μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα.
- Εισάγονται ρυθμίσεις στον ιδιωτικό τομέα με στόχο τη σταδιακή ενίσχυση της ευελιξίας των μισθών, των απολύσεων, των μορφών απασχόλησης, και των ωραρίων. Οι παρεμβάσεις επιχειρούνται κυρίως στα συστήματα των απολύσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων. Τα μέτρα αυτά διογκώνουν επικίνδυνα το αίσθημα της ανασφάλειας σε μια περίοδο που η ανεργία έχει ήδη λάβει πρωτοφανείς διαστάσεις και με τις προβλέψεις προ πολλού να μιλούν για εκτόξευσή της. Οι νέες ρυθμίσεις διευκολύνοντας τις απολύσεις ενισχύουν την ανασφάλεια στην εργασία και επιδεινώνουν δραματικά το εισόδημα των εργαζομένων με πολλαπλές παρενέργειες, σε μια χώρα μάλιστα με ελλιπέστατες τις κοινωνικές υποδομές ενός ελλειμματικού κοινωνικού κράτους ώστε να συγκρατηθούν οι κραδασμοί που θα προκύψουν από αυτές.
- Οι εξελίξεις αυτές απορρυθμίζουν με βίαιο τρόπο τις εργασιακές σχέσεις σε όλο το φάσμα μισθωτής εργασίας επιτυγχάνοντας σε συντομότερο χρονικό διάστημα

αλλαγής, που, ακόμα και αν έχουν συντελεσθεί σε άλλες χώρες μετά από μακρά και σταδιακή πορεία αλλαγών οδηγούν όχι μόνο στην απορρύθμιση της ελληνικής αγοράς εργασίας που με μικρά αλλά σταθερά βήματα συντελείται από τις αρχές της δεκαετίας του '90, αλλά στην πλήρη έκφρασή της.

- Τα μέτρα που απορρέουν από το συγκεκριμένο νόμο υιοθετούνται κατά αρχήν άμεσα ως προς ορισμένες διατάξεις του (π.χ. μέτρα για τον δημόσιο τομέα άρση της ευνοϊκής ρύθμισης για τις συλλογικές συμβάσεις) και δημιουργούν το πλαίσιο, εντός των ορίων του μνημονίου στήριξης της ελληνικής οικονομίας, ώστε να συγκεκριμενοποιηθούν με μεταγενέστερες ρυθμίσεις όπως τα προεδρικά διατάγματα, για τα οποία υπήρξε σοβαρή αντίδραση και με αποτέλεσμα οι πρώτες σχετικές ρυθμίσεις περί τα εργασιακά να ενσωματωθούν στον ασφαλιστικό νόμο.

B. Ειδικότερα οι ρυθμίσεις του σχετικού νόμου προβλέπουν τα εξής:

1. Ως προς τον δημόσιο τομέα:

- Μείωση των αμοιβών και πάσης φύσης αποδοχών των εργαζομένων σε ΝΠΙΔ του δημοσίου κατά 3% (πέραν της μείωσης που έχει προηγηθεί με το Ν. 3833/10).
- Μείωση των επιδομάτων των εργαζομένων σε ΝΠΔΔ και ΟΤΑ κατά 8% και σε περίπτωση έλλειψης επιδομάτων μείωση των αποδοχών κατά 3% (πέραν των οποίων μειώσεων έχουν προκύψει από το Ν. 3833/10).
- Κατάργηση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς για τους εργαζόμενους στο δημόσιο που αμείβονται με αποδοχές άνω των 3.000 ευρώ.
- Για τους εργαζόμενους του δημοσίου τομέα που αμείβονται με μικρότερες αμοιβές των 3.000 ευρώ τα επιδόματα εορτών περιορίζονται σε 500 ευρώ για το δώρο Χριστουγέννων, 250 ευρώ για το δώρο Πάσχα, και 250 ευρώ το επίδομα αδειάς.

2. Ως προς το σύνολο της μισθωτής εργασίας και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα εισάγεται:

- Η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης, σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων, με τη θέσπιση της δυνατότητας διάβρωσης των κλαδικών με δυσμενέστερες επιχειρησιακές, ακόμη και της εθνικής γενικής, με δυσμενέστερες συλλογικές συμβάσεις. Με αυτό τον τρόπο ανατρέπεται η αρχή της ευνοϊκότερης συλλογικής ρύθμισης υπέρ του μισθωτού που αποτελεί θεμελιώδη αρχή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας.
- Η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης

ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών διαβρώνοντας, με μια ακόμη ρύθμιση, την έννοια του γενικού κατώτατου μισθού.

- Η καθιέρωση ετήσιων συμβάσεων μαθητείας για τους νέους στην οποία δεν θα ισχύει ο κατώτατος μισθός, ρύθμιση που επαναφέρει ουσιαστικά τον θεσμό των stages με την ανάπτυξή του στον ιδιωτικό τομέα.
- Η θέσπιση της επιταγής για την επανένταξη των ανέργων με την οποία αντικαθίσταται το επίδομα ανεργίας με μορφές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιδότησης της απασχόλησης ανέργων από τις επιχειρήσεις ως επιμέρους ενεργητική πολιτική της απασχόλησης απαλλάσσοντας τις επιχειρήσεις από το κόστος εργασίας ή και περιορίζοντας αυτό στην συνέχεια με την επιδότηση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών όταν ο εργοδότης προσλάβει τον άνεργο μετά από τη λήξη της σύμβασης εκπαίδευσης/κατάρτισης.
- Η δυνατότητα πρόσληψης ανέργων ηλικίας 55-64 ετών μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης (επιχειρήσεις ενοικίασης εργαζομένων) για την απασχόλησή (δανεισμό) τους στο δημόσιο με σκοπό τη δημιουργία όρων συνταξιοδότησης των «ηλικιωμένων» εργαζομένων, ευνοώντας την ανάπτυξη του θεσμού της ενοικίασης εργαζομένων για απασχόληση στον δημόσιο τομέα.

3. Καθιερώνεται με γενικές ρυθμίσεις που καλούνται να εξειδικευθούν στη συνέχεια για ζητήματα όπως:

- Η μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης
- Η αλλαγή του τρόπου καταβολής των αποζημιώσεων απόλυσης
- Η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις
- Η αλλαγή του συστήματος προσφυγής στη διαιτησία για την επίλυση συλλογικών διαφορών.
- Ο επανακαθορισμός του ανώτατου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (από τα 2 έτη που είναι σήμερα)
- Η εξέταση της άρσης της μονιμότητας στον δημόσιο τομέα στην περίπτωση κατάργησης της θέσης απασχόλησης στο πλαίσιο ερμηνείας των συνταγματικών διατάξεων με βάση την οποία η μονιμότητα ακολουθεί τη θέση εργασίας και όχι τον εργαζόμενο.
- Η άρση των περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα.

3. Τέλος, από το παράρτημα III του μνημονίου προκύπτουν επιπλέον και οι ακόλουθες κατευθύνσεις ως προς τα θέματα των εργασιακών σχέσεων:

- Το πάγωμα των κατώτατων μισθών στον ιδιωτικό τομέα επί 3ετία.

- Η περαιτέρω ανάπτυξη και η ευρύτερη χρήση της μερικής απασχόλησης.
- Η εξίσωση στις αποζημιώσεις απόλυσης μεταξύ υπαλλήλων και εργατών
- Η μείωση του κόστους των υπερωριών.
- Η μεγαλύτερη ευελιξία στα ωράρια εργασίας (ευέλικτες διευθετήσεις με ατομικές συμφωνίες).
- Η ανάπτυξη μορφών σύνδεσης των αμοιβών με την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων.
- Η καθιέρωση και ανάπτυξη τοπικών συμφωνιών με περιεχόμενο δυσμενέστερο από εκείνο που προβλέπουν οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας.
- Η ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και την εφαρμογή της νομοθεσίας.
- Οι ρυθμίσεις για ζητήματα εργασιακών σχέσεων που απορρέουν ως εξειδίκευση των διατάξεων του Ν. 3845/10, για τις οποίες έγινε προσπάθεια να θεσπισθούν με προεδρικό διάταγμα και που αναζητήθηκε νομοθετική παρέμβαση σε ειδικό κεφάλαιο στον ασφαλιστικό νόμο 3863/10, συνθέτουν ένα σύνολο μέτρων που συγκεντρώνουν σοβαρότατες κριτικές για το περιεχόμενό τους και τις επιπτώσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους.

A. Οι εν λόγω «εργατικές διατάξεις» παρεμβαίνουν σε σημαντικές παραμέτρους των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων απορρυθμίζοντας δύο κύριους πυλώνες τους που αφορούν στο σύστημα των απολύσεων (ατομικό και εργατικό δίκαιο) και σε εκείνο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων (συλλογικό εργατικό δίκαιο).

1. Οι παρεμβάσεις στο σύστημα των ατομικών και ομαδικών απολύσεων εντάσσονται στις ευέλικτες πολιτικές απελευθέρωσής τους, περιορίζοντας σημαντικά το προστατευτικό πλαίσιο για την εργασία που συνιστά τον αδύναμο πόλο της εργασιακής σχέσης, και διευκολύνοντας τις επιχειρήσεις ώστε με μικρότερο κόστος και λιγότερες διαδικασίες να αποβάλλουν τους «ανεπιθύμητους» εργαζόμενους. Η μείωση του κόστους των απολύσεων, η διευκόλυνση προς τις επιχειρήσεις ως προς τον τρόπο καταβολής των μειωμένων αποζημιώσεων, και η αύξηση του ορίου για τις ελεύθερες ανά μήνα απολύσεις, περιορίζοντας τον προστατευτικό ρόλο της λειτουργίας του συστήματος των ομαδικών απολύσεων, αποτελούν ριζικές παρεμβάσεις με σοβαρότατες τις επιπτώσεις απέναντι στην ανεργία. Και τούτο σε μια περίοδο με ιδιαίτερα αυξημένους δείκτες της ανεργίας, όταν ήδη κατά το τελευταίο έτος οι απολύσεις, πριν από τα εν λόγω μέτρα είχαν αυξηθεί κατά 120.000 σε σύγκριση με το αμέσως προηγούμενο. Το στοιχείο αυτό αποκτά πρόσθετη βαρύτητα σε μια χώρα με ελλειμματικό κοινωνικό κράτος, με αναπαισιολόγητο τον χαρακτήρα των απολύσεων και που παρουσιάζει τη μικρότερη σε ύψος και διάρκεια, επιδότηση της

ανεργίας στον ευρωπαϊκό χώρο.

2. Οι ρυθμίσεις με αντικείμενο την διάβρωση του κατώτατου μισθού και τις αλλαγές στη λειτουργία του θεσμού της διαιτησίας, σε συνδυασμό με τα μέτρα του Ν. 3845/10 που ανατρέπουν την ιεραρχία των συλλογικών συμβάσεων και της αρχής της ισχύος της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τους εργαζόμενους, συγκροτούν ένα επίσης σημαντικό πόλο απορρύθμισης της εργασίας.

3. Ο συνδυασμός των ρυθμίσεων που μειώνουν και συμπιέζουν τους μισθούς, μέσα από την απορρύθμιση του όλου συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων με εκείνες που απελευθερώνουν τις απολύσεις και μειώνουν το κόστος τους που θα υπολογίζονται σε συμπιεσμένους μισθούς και η αντανάκλασή τους στο περιεχόμενο των συντάξεων που υπολογίζονται στο σύνολο των (συμπιεσμένων) αποδοχών του συνόλου του εργασιακού βίου, συνθέτει τις σοβαρότερες και επαχθέστερες ανατροπές που έχουν συντελεστεί από την πρώτη περίοδο του εργατικού δικαίου στη χώρα μας (δεκαετία του 1910) μέχρι σήμερα.

Β. Ειδικότερα οι ρυθμίσεις που αναφέρονται στο σχέδιο νόμου για το ασφαλιστικό και άπτονται των εργασιακών σχέσεων έχουν ως εξής:

- Θεσπίζεται η δυνατότητα διάβρωσης του κατώτατου μισθού με την καθιέρωση διάκρισης στις αμοιβές των εργαζομένων κάτω των 25 ετών, όταν για τους ηλικίας νεοπροσλαμβανομένους θα ισχύει το 84% του γενικού κατώτατου μισθού που απορρέει από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Παράλληλα ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει να καλύψει μέρος των ασφαλιστικών εισφορών ως προσπάθεια περαιτέρω στήριξης των επιχειρήσεων.
- Καθιερώνεται ο θεσμός της ετήσιας σύμβασης μαθητείας για νέους 15-18 ετών με την καταβολή του 70% του γενικού κατώτατου μισθού, προσθέτοντας μία ακόμη δυνατότητα διάβρωσης του κατώτατου μισθού, με κύριους αποδέκτες τους ανήλικους εργαζόμενους σε μια νέα κατηγορία stagiaires τον ιδιωτικό τομέα και με αμφισβητήσιμο πάντοτε το προγραμματικό περιεχόμενο της μαθητείας.
- Η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής των συνδικάτων στην διαιτησία, σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται την πρόταση του μεσολαβητή και η επιλογή της από κοινού προσφυγής στη διαιτησία, μετά από τη μεσολάβηση, επιδεινώνει περαιτέρω τη θέση της εργασίας. Η ρύθμιση αυτή αφορά τον κύριο όγκο των συλλογικών συμβάσεων (κλαδικών, επιχειρησιακών, ομοιοεπαγγελματικών) εξαιρώντας μόνο την εθνική γενική. Και τούτο γιατί η διαιτησία συνιστά θεσμό που αποσκοπεί στην οριστική επίλυση της συλλογικής διαφοράς ώστε αυτή να μην διαιωνίζεται και να αποφεύγεται το πάγωμα των μισθών και για τους νεοπροσλαμβανόμενους 6 μήνες μετά τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων και η

εξατομίκευση των όρων εργασίας τους. Με αυτό τον τρόπο η πλευρά της εργασίας, υπό το άλλοθι της ίσης μεταχείρισης σε μια εκ φύσεως άνιση σχέση όπως η εργασιακή σχέση, όταν δεν θα έχει τη δυνατότητα της μονομερούς προσφυγής μετά από την άρνηση της εργοδοσίας να δεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή, θα αναγκάζεται προκειμένου να αποφύγει το πάγωμα των μισθών, να αποδέχεται τις προτάσεις των εργοδοτών ώστε να υπάρχει το όποιο περιεχόμενο μιας συλλογικής σύμβασης και να αποφεύγεται η διαιώνιση των συλλογικών διαφορών με τις επιπτώσεις που συνεπάγονται για τους εργαζόμενους.

- Οι αλλαγές στο σύστημα των ατομικών απολύσεων αφορούν σε έμμεσες μειώσεις των σχετικών αποζημιώσεων και στη διευκόλυνση προς τις επιχειρήσεις ως προς τον τρόπο καταβολής τους. Ειδικότερα: με τις νέες ρυθμίσεις αν και το ύψος των αποζημιώσεων στις απολύσεις παραμένει το ίδιο σε περίπτωση μη τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και άμεση καταβολή της αποζημίωσης, αλλάζει το καθεστώς στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας που συνδέονται με τον χρόνο προειδοποίησης και την καταβολή του μισού της αποζημίωσης που καταβάλλεται στην πρώτη περίπτωση. Έτσι στο εξής μειώνεται αισθητά ο χρόνος προειδοποίησης ώστε να εφαρμόζεται ευχερέστερα ο θεσμός της τακτικής καταγγελίας. Με αυτόν τον τρόπο η προϋπηρεσία των 2 μηνών μέχρι 2 έτη απαιτεί προειδοποίηση 1 μήνα, η προϋπηρεσία 3-5 χρόνων απαιτεί προειδοποίηση 2 μηνών, η προϋπηρεσία 5-10 ετών απαιτεί προειδοποίηση 3 μηνών, η προϋπηρεσία 10-15 ετών προειδοποίηση 4 μηνών, η προϋπηρεσία 15-20 ετών, προειδοποίηση 5 μηνών και άνω των 20 ετών προειδοποίηση 6 μηνών. Το άμεσο αποτέλεσμα αυτών των νέων ρυθμίσεων που προκύπτει είναι ότι, κυρίως για τα πολλά έτη προϋπηρεσίας που απαιτούν υψηλές αποζημιώσεις, ο χρόνος προειδοποίησης μειώνεται στο ένα τέταρτο των προηγούμενων. Για παράδειγμα ο εργαζόμενος με προϋπηρεσία 20 ετών με βάση το προηγούμενο καθεστώς ελάμβανε αποζημίωση 16 μηνών ή προειδοποιούμενος έπαιρνε 16 μισθούς και το μισό της αποζημίωσης (8 μισθούς) δηλαδή συνολικά 24 μισθούς. Με το νέο καθεστώς σε περίπτωση προειδοποίησης λαμβάνει μισθούς 6 μηνών και το μισό (8 μισθούς) του αντίστοιχου της μη τακτικής καταγγελίας (συνολικά 14 μισθούς). Με αυτή τη διαδικασία γίνεται περισσότερο προσιτή η τακτική καταγγελία της απόλυσης για τις επιχειρήσεις ο χρόνος προειδοποίησης δεν είναι μεγάλος και βεβαίως συνεπάγεται αισθητά χαμηλότερο συνολικό κόστος.

Η αλλαγή στον τρόπο καταβολής των αποζημιώσεων εστιάζεται στην λύση των δίμηνων δόσεων που αναλογούν τουλάχιστον σε 2 μισθούς η καθεμία (μετά από την πρώτη καταβολή που αντιστοιχεί σε 2 μισθούς), αναιρώντας την προηγούμενη ρύθμιση περί υποχρέωσης του εργοδότη για την άμεση καταβολή του συνόλου της αποζημίωσης και μόνο στην περίπτωση που αυτή υπερέβαινε τους 6 μισθούς υπήρχε δυνατότητα διακανονισμού

(του υπολοίπου των 6 μισθών) σε 3 κατ' ανώτατο όριο δόσεις που η καθεμία δεν αντιστοιχούσε σε λιγότερο από 3 μισθούς. Με αυτό τον τρόπο διευκολύνονται οι επιχειρήσεις στον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης, η οποία παράλληλα έχει υποστεί μειώσεις ως προς το ύψος της με τους όρους που αναλύθηκαν προηγουμένως.

- Η αύξηση του ορίου ένταξης στο καθεστώς των ομαδικών απολύσεων αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση που διευκολύνει τις απολύσεις περιορίζοντας το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, σε μια χώρα που αυτό ήταν και εξακολουθεί να είναι ανύπαρκτο για τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων (το 98% του ιδιωτικού τομέα που απασχολεί μέχρι 20 εργαζόμενους) και όπου δεν υφίσταται προστασία από τις μαζικές απολύσεις αφού αυτή εξακολουθεί να ισχύει μόνο για εκείνες που απασχολούν τουλάχιστον 20 εργαζόμενους. Με τις νέες ρυθμίσεις το όριο των ελεύθερων απολύσεων ανέρχεται σε 6 ανά μήνα για τις επιχειρήσεις από 20-150 εργαζόμενους (αντί των 4 απολύσεων που ίσχυε από 20-199 εργαζόμενους). Επιπλέον για τις επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων το σχετικό όριο ανέρχεται σε 5% (από 2% που ίσχυε για τις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 200 εργαζόμενους).

Είναι προφανές ότι τα μέτρα αυτά ευνοούν την περαιτέρω αύξηση και διόγκωση της ανεργίας, προστιθέμενα στις νέες ρυθμίσεις για τις αποζημιώσεις σε περίπτωση απόλυσης.

- Η μείωση των προσαυξήσεων στην περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση που αποσκοπεί στην περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους. Ειδικότερα μειώνεται η προσαύξηση στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερεργασίας από 25% σε 20%. Σε ότι δε αφορά στις υπερωρίες η προσαύξηση των πρώτων 120 ωρών ανά έτος μειώνεται από 50% σε 40%, και όσων υπερβαίνουν τις 120 ετήσιες ώρες υπερωριακής απασχόλησης από 75% σε 60%. Τέλος η προσαύξηση στις υπερωρίες που δεν έχουν λάβει χώρα στο πλαίσιο της σχετικής αδειοδότησης («κατ' εξαίρεση» υπερωρίες) μειώνεται από 100% σε 80%.
- Τέλος, στον Ν. 3863/10 για ασφαλιστικό εντάχθηκαν ρυθμίσεις που αφορούν το πλαίσιο λειτουργίας των συμβάσεων εργολαβίας με τις συνέπειες στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων των απασχολούμενων σε εργολάβους. Πρόκειται για μια εμβόλιμη παρέμβαση για τις κριτικές που ασκήθηκαν για το γεγονός ότι στο νόμο 3846/10 για την εργασιακή ασφάλεια δεν υπήρχαν ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους στις εργολαβίες. Οι ρυθμίσεις αυτές επιχειρούν να επιβάλλουν περιορισμούς στις αυθαιρεσίες των εργολαβικών εταιρειών, όπως είχε αναδείξει και η σχετική έρευνα του ΙΝΕ για τον κλάδο του καθαρισμού, και να καταστήσουν ευκολότερο τον έλεγχο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο, παρά τη βελτίωση σε σχέση με την υπάρχουσα κατάσταση δύο στοιχεία θα πρέπει να επισημανθούν.

Πρώτον, δεν υπάρχει βούληση κατάργησης των εργολαβιών σε ορισμένες τουλάχιστον δραστηριότητες του δημόσιου τομέα (π.χ. καθαρισμός, φύλαξη). Και δεύτερον δεν υπάρχει το στοιχείο της συνευθύνης του αναθέτοντας το έργο απέναντι στους εργαζόμενους των εργολάβων όταν οι τελευταίοι παραβιάζουν την εργατική νομοθεσία.

3.8 ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

3.8.1 Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι στον ευρωπαϊκό χώρο

Η αυτοαπασχόληση υπάρχει σε διάφορα επίπεδα στα 27 Κράτη Μέλη (ΕΕ 27) και τη Νορβηγία, και καλύπτει ένα ευρύ φάσμα κατηγοριών εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό συναντώνται συχνά σε παραδοσιακούς τομείς όπως η γεωργία, η δασοκομία και η αλιεία, το λιανικό εμπόριο και η βιοτεχνία, καθώς και στις κατασκευές, στις μεταφορές και στα ελευθέρια επαγγέλματα. Η ανεξάρτητη εργασία είναι ένα καθιερωμένο στοιχείο του τομέα των μέσων μαζικής επικοινωνίας, περιλαμβανομένου του τύπου και της βιομηχανίας του κινηματογράφου. Με την ανάπτυξη της Τεχνολογίας Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (ICT), η αυτο-απασχόληση επεκτάθηκε σε δραστηριότητες όπως οι γραφικές τέχνες, εγχειρήματα σχετικά με το διαδίκτυο και την ψυχαγωγία. Η εκτεταμένη αναδιάρθρωση εταιρειών και η επίδραση της Τεχνολογίας Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών αύξησαν τη χρήση της υπεργολαβικής ανάθεσης, μεταξύ άλλων, προς μικρές επιχειρήσεις και αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους.

Μια επισκόπηση των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών απασχόλησης και εργασίας των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων στις 28 χώρες εξετάζονται στην μελέτη την οποία διεξήγαγαν από κοινού το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) και το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Συνθηκών Εργασίας (EWCO) του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound). Εντοπίζονται οι βασικές τάσεις στην αυτοαπασχόληση, δίνεται έμφαση σε θέματα που αφορούν στον ορισμό της αυτοαπασχόλησης και προσφέρεται μια επισκόπηση των διάφορων εθνικών ρυθμιστικών πλαισίων. Εξετάζονται επίσης οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης για αυτή την κατηγορία εργαζομένων, αναλύεται η παρουσία και η ρύθμιση της «οικονομικά εξαρτημένης εργασίας», αλλά και η συλλογική εκπροσώπηση των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων.

3.8.2 Πλαίσιο πολιτικής

Η ποικιλία των τύπων αυτοαπασχολούμενων ατόμων έχει προσελκύσει διάφορες μορφές ρύθμισης αυτού του είδους της εργασίας. Στην Ευρώπη, τα αυτοαπασχολούμενα άτομα υπήρξαν το αντικείμενο προσοχής στη σφαίρα του δικαίου απασχόλησης, ειδικότερα σε πεδία όπως η ελεύθερη διακίνηση και η ίση μεταχείριση. Η Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πρώην Συνθήκη ΕΚ) προβλέπει την ελεύθερη διακίνηση όλων όσων παρέχουν υπηρεσίες, περιλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων ατόμων. Όσον αφορά στην ίση μεταχείριση, είναι σημαντική η οδηγία για την εφαρμογή αυτής της αρχής μεταξύ γυναικών και ανδρών που ασκούν μια δραστηριότητα με την ιδιότητα του αυτοαπασχολούμενου, και για την προστασία των αυτοαπασχολούμενων γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας. Στόχο έχει επίσης να διασφαλίσει ότι τα δικαιώματα αυτά εκτείνονται στις συζύγους των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων.

Τα τελευταία χρόνια, ανέκυψαν μορφές απασχόλησης που δεν αντιστοιχούν εντελώς στην παραδοσιακή αυτοαπασχόληση ή την συνήθη εξαρτημένη εργασία. Η εμφάνιση και διάδοση των λεγόμενων «άτυπων» συμβάσεων εργασίας και αυξανόμενη σημασία των ικανοτήτων, της ευελιξίας και της αυτονομίας σε οργανωτικά περιβάλλοντα έδωσαν το έναυσμα για μια ευρεία συζήτηση πάνω στις εξελισσόμενες αλλαγές στον τομέα της εργασίας. Τροφοδότησαν επίσης τη συζήτηση για τις συνέπειες των μετασχηματισμών αυτών για τη ρύθμιση της εργασίας, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας και της συλλογικής εκπροσώπησης και διαπραγμάτευσης.

3.8.3 Βασικά ευρήματα

Οι δυσκολίες σχετικά με την εξεύρεση ενός πρότυπου ορισμού του «αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου» προέρχονται από τα συγκεκριμένα εθνικά νομικά πλαίσια, αλλά και από τις σημαντικές αλλαγές που σημειώθηκαν στις εργασιακές σχέσεις τα τελευταία χρόνια. Σχεδόν όλες οι χώρες που μελετήθηκαν ανέφεραν προσπάθειες εξεύρεσης ενός αποτελεσματικότερου νομικού ορισμού της αυτοαπασχόλησης, προκειμένου να παρέχουν ένα πλαίσιο για τη διασφάλιση της κάλυψης κοινωνικής ασφάλισης, των δικαιωμάτων και μέσων προστασίας βάσει της εργατικής νομοθεσίας για αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους.

Παρά τις εθνικές διαφορές, είναι δυνατό να αναγνωρίσουμε πέντε βασικές κατηγορίες αυτοαπασχόλησης, οι οποίες χρησιμοποιούνται συχνότερα στη σχετική βιβλιογραφία:

1. Επιχειρηματίες, που διαχειρίζονται την επιχείρησή τους με τη βοήθεια υπαλλήλων.
2. Παραδοσιακοί «ελεύθεροι επαγγελματίες», οι οποίοι, προκειμένου να ασκήσουν το επάγγελμά τους, πρέπει να πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις, να συμμορφώνονται με κανονισμούς και κώδικες δεοντολογίας και συχνά να περνούν από εξετάσεις για να εγγραφούν σε δημόσια μητρώα. Γενικά διεξάγουν τις δραστηριότητές τους μόνοι ή σε συνεργασία με άλλους επαγγελματίες και με τη βοήθεια ενός περιορισμένου αριθμού υπαλλήλων, εάν υπάρχουν.
3. Βιοτέχνες, έμποροι και αγρότες, που αντιπροσωπεύουν τις παραδοσιακές μορφές αυτοαπασχόλησης. Αυτοί οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι συχνά εργάζονται με τα μέλη της οικογένειάς τους και πιθανόν έναν μικρό αριθμό υπαλλήλων.
4. Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα που απαιτούν δεξιότητες αλλά δεν είναι ρυθμιζόμενα, οι οποίοι ενίοτε αποκαλούνται «νέοι επαγγελματίες».
5. Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα που δεν απαιτούν δεξιότητες, οι οποίοι διαχειρίζονται την επιχείρησή τους χωρίς τη βοήθεια υπαλλήλων, αλλά ενίοτε με τη συνδρομή μελών της οικογένειας.

Η εμφάνιση ανεξάρτητης εργασίας κυμαίνεται κατά πάνω από ένα πέμπτο σε κάποιες χώρες, ιδίως στη νότια Ευρώπη και την κεντρική και ανατολική Ευρώπη. Το 2007, πάνω από 35% όλων των εργαζόμενων στην Ελλάδα δεν ήταν τακτικοί μισθωτοί, ενώ ανάλογα υψηλό είναι το επίπεδο στη Ρουμανία (34%). Ένα σημαντικά χαμηλότερο επίπεδο, αλλά πάντως υψηλότερο από το μέσο όρο της ΕΕ (17%), καταγράφηκε στην Ιταλία (26%), την Πορτογαλία (25%), την Πολωνία (24%) και την Κύπρο (20%). Μικρή εμφάνιση ανεξάρτητης εργασίας παρατηρήθηκε στο Λουξεμβούργο (7%), τη Νορβηγία (8%), την Εσθονία και τη Δανία (9% αμφότερες). Σε όλες τις περιπτώσεις, η αυτοαπασχόληση αντιπροσωπεύει τουλάχιστον το 50% όλης της ανεξάρτητης εργασίας.

Οι διαφορές στα συστήματα κοινωνικής προστασίας για αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους συνδέονται εν μέρει με το διαφορετικό «καθεστώς πρόνοιας» σε κάθε χώρα. Η κοινωνική ασφάλιση είναι πιθανόν η περιοχή όπου ήταν περισσότερο εμφανείς οι αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους τα τελευταία χρόνια.

Ο χρόνος εργασίας για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους τείνει να είναι περισσότερο αβέβαιος και λιγότερο δομημένος από ότι για τους μισθωτούς. Σε πολλές από τις χώρες της παρούσας μελέτης, οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι εργάζονται συχνότερα από τους μισθωτούς κατά τη διάρκεια ασυνήθιστων ωρών (βράδυ, νύχτα, Σάββατο και Κυριακή). Επομένως, η αυξανόμενη διαφοροποίηση των ωρών εργασίας, που χαρακτηρίσε

το Ευρωπαϊκό οικονομικό πλαίσιο τα τελευταία χρόνια, φαίνεται να επηρεάζει τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους περισσότερο από τους μισθωτούς.

Οι οικονομικά εξαρτώμενοι εργαζόμενοι είναι τυπικά αυτοαπασχολούμενοι και συνήθως συνάπτουν μίας μορφής «σύμβασης παροχής υπηρεσιών» με έναν εργοδότη, εξαρτώμενοι από έναν εργοδότη για το εισόδημά τους ή μεγάλο μέρος αυτού. Σε όλες τις χώρες που μελετήθηκαν, οι οικονομικά εξαρτώμενοι εργαζόμενοι δεν αποτελούν μια ομοιογενή ομάδα. Καταλαμβάνουν το ασαφές όριο ανάμεσα στους μισθωτούς εργαζόμενους και τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους και, γενικά, συμπίπτουν με αρκετές μορφές ανεξάρτητης εργασίας.

Όσον αφορά στη συλλογική εκπροσώπηση, οι ελεύθεροι επαγγελματίες συχνά οργανώνονται σε ανεξάρτητους συλλόγους. Οι βιοτέχνες και οι μικροεπιχειρηματίες, περιλαμβανομένων όσων δραστηριοποιούνται στη γεωργία, εκπροσωπούνται συνήθως από ειδικές επαγγελματικές και εργοδοτικές οργανώσεις, ενώ οι δημοσιογράφοι και οι ηθοποιοί έχουν σε πολλές χώρες μακρά παράδοση οργάνωσης σε ισχυρά σωματεία. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συχνά έχουν καθιερωμένη εκπροσώπηση στις κατασκευές, και σε ορισμένες χώρες συμπεριέλαβαν πρόσφατα νέους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους στους τομείς εκπροσώπησής τους.

3.8.4 Δείκτες πολιτικής

Οι σχετικές πολιτικές που εντοπίστηκαν εστιάζονται στα εξής:

- Παρεμβάσεις προκειμένου να μειωθεί η σύνδεση ανάμεσα στην αυτοαπασχόληση και την άτυπη οικονομία, αλλά και για να εξαιρεθεί η ψεύτικη αυτοαπασχόληση, η αυστηρότερη εφαρμογή των υφισταμένων κανονισμών και η ανάπτυξη νέων εργαλείων για την αντιμετώπιση ανώμαλων καταστάσεων, με την ενεργό ανάμιξη των «κοινωνικών εταίρων».
- Η διασφάλιση ότι τα φιλικά προς τις επιχειρήσεις μέτρα δεν εφαρμόζονται προς βλάβη των επαρκών οικονομικών αμοιβών και της προστασίας της κοινωνικής ασφάλισης όταν οι πρόσφατες πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς οδηγούν περισσότερους απασχολούμενους να ασκούν συγκεκριμένες δραστηριότητες ως αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι.
- Μέτρα για την υποστήριξη πολιτικών έτσι ώστε οι συνθήκες για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους να πλησιάσουν εκείνες των υπαλλήλων όσον αφορά την άδεια μητρότητας και πατρότητας, σύμφωνα με το ισπανικό παράδειγμα.
- Τα προβλήματα συνδεόμενα με κάποια χαρακτηριστικά στοιχεία των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων χαμηλά έσοδα, διακεκομμένη εργασία, χαμηλές

δεξιότητες, πολύωρο και μη συνηθισμένο ωράριο εργασίας, αυξημένα περιστατικά εργατικών ατυχημάτων και προβλήματα υγείας σχετικά με την εργασία απαιτούν ολοκληρωμένα μέτρα σε εθνικό επίπεδο και επίπεδο ΕΕ. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν παροχές πρόνοιας, πρωτοβουλίες εκπαίδευσης, υπηρεσίες υποστήριξης επιχειρήσεων και την προώθηση της συλλογικής εκπροσώπησης, ανάλογα με την περίπτωση, με χαλάρωση των κανόνων περί ανταγωνισμού.

3.8.5 Βασικά στοιχεία και τάσεις

Η αυτοαπασχόληση στον ευρωπαϊκό χώρο καταγράφεται με όρους με τους οποίους συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν 3 κατηγορίες. Πρώτον, οι αυτοαπασχολούμενοι εργοδότες που απασχολούν παράλληλα μισθωτό εργατικό δυναμικό. Δεύτερον, οι αυτοαπασχολούμενοι για δικό τους λογαριασμό χωρίς την παράλληλη απασχόληση μισθωτής εργασίας. Και τρίτον, τα συμβοηθούσα μέλη οικογενειών που απασχολούνται σε οικογενειακές επιχειρήσεις.

Με βάση τα στοιχεία αυτά ο μέσος όρος της αυτοαπασχόλησης στην ΕΕ-27 για το σύνολο των επιμέρους κατηγοριών της είναι 16,9%. Τα υψηλότερα ποσοστά παρουσιάζει η Ελλάδα με 35,7% και ακολουθούν η Ρουμανία με (39,7%), η Ιταλία με (26,1%), η Πορτογαλία (24,7%) και η Πολωνία (23,5%). Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στο Λουξεμβούργο (7,2%), στην Εσθονία (8,9%) και στη Δανία (9,1%).

Τα ποσοστά των αυτοαπασχολούμενων χωρίς μισθωτό εργατικό δυναμικό είναι 10,5% στην ΕΕ-27 με υψηλότερα ποσοστά στην Ελλάδα (21,2%), τη Ρουμανία (19,7%), την Πορτογαλία (17,9%) και την Ιταλία (17,3%). Αντίθετα τα χαμηλότερα ποσοστά παρουσιάζονται στο Λουξεμβούργο (4,1%), στη Δανία (4,5%), στην Εσθονία (5,6%) και στη Γαλλία (5,8%).

Τα ποσοστά των αυτοαπασχολούμενων εργοδοτών στην ΕΕ-27 είναι 4,5%. Το υψηλότερο σχετικό ποσοστό παρουσιάζει η Ελλάδα (8,1%) και ακολουθούν η Ιταλία (7%) και η Ισπανία (5,5%). Στον αντίποδα βρίσκεται η Ρουμανία (1,5%) και η Λετονία (2,1%).

Τέλος, το ποσοστό των συμβοηθούσων μελών σε οικογενειακές επιχειρήσεις είναι 1,8% στην ΕΕ-27. Υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη Ρουμανία (12,6%), στην Ελλάδα (6,4%), στη Σλοβενία (4,8%) και στην Πολωνία (4,2%). Αντίθετα τα χαμηλότερα σχετικά ποσοστά καταγράφονται στο Ην. Βασίλειο (0,3%), η Σουηδία (0,3%), η Ολλανδία (0,5%) και η Ουγγαρία (0,5%).

Πίνακας 23 : Εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι, μέλη οικογενειακής επιχείρησης σε ΕΕ και Νορβηγία, 2007 (% της απασχόλησης)

AT	40761	40579	40635	40616
BE	36770	40667	40603	40769
BG	40581	40547	40575	40645
CY	40675	40549	40725	40622
CZ	40766	40727	0	40590
DE	40549	40759	36526	40797
DK	40667	36617	0	40552
EE	40699	40577	0	40794
EL	40595	40551	40639	0
ES	36831	40668	40544	40741
EU27	40673	40667	40756	40802
FI	36739	36617	0	40706
FR	40760	40637	0	40765
HU	40730	40579	0	40645
IE	40734	40760	0	40591
IT	40619	36708	40756	40569
LT	40764	40545	40725	40737
LU	40547	36586	0	40581
LV	40791	40605	40695	40765
MT	40611	40728	0	40799
NL	40732	40789	0	40587
NO	40699	40545	0	36739
PL	40589	36617	40578	40686
PT	40803	40668	40544	40687
RO	40743	40664	40706	0
SE	40639	40789	0	40704
SI	40762	40605	40759	40801
SK	40733	40546	0	40615
UK	40584	40788	0	40707

Πηγή: Eurostat

Κατά την περίοδο 2004-07 το ποσοστό της αυτοαπασχόλησης σε απόλυτους αριθμούς αυξήθηκε κατά 4,5% στην E-17 ενώ η αύξηση των γυναικών είναι υπερδιπλάσια των ανδρών. Τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη Σλοβακία (24,6%), στη Σλοβενία (21,3%), στην Ολλανδία (14,9%) και στη Γερμανία (13,7%). Οι σημαντικότερες σχετικές μειώσεις καταγράφονται στη Λιθουανία (-24,7%) και στη Βουλγαρία (-20,1%) ενώ η Ελλάδα παρουσιάζει ελαφρά μείωση (-0,6%).

Σε ότι τέλος αφορά στο ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων επί του συνόλου της απασχόλησης αυτό παρουσιάζει μείωση κατά 0,2% στη ΕΕ-27 με υψηλότερες μειώσεις σε Λιθουανία (-4,1%) και στη Βουλγαρία (-2,7%) ενώ στην Ελλάδα μειώνεται κατά 1 %. Αντίθετα

αύξηση σημειώνεται μόνο σε 7 χώρες με υψηλότερες τη Σλοβακία (1,2%), τη Σλοβενία (1,1%) και τη Ρουμανία (1%).

Πίνακας 24: Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι σε ΕΕ και Νορβηγία: μέγεθος (2007) και μεταβολές (2004-2007)

	0	0	0	0	0	0
AT	0	0	0	0	40700	0
BE	40767	0	40553	0	40742	0
BG	0	0	0	0	0	0
CY	40664	0	0	0	40571	0
CZ	40664	0	40545	0	0	0
DE	40737	0	40609	0	40812	0
DK	40605	0	0	0	40744	0
EE	40727	0	36678	0	0	0
EL	0	0	0	0	40604	0
ES	40735	0	40702	0	40773	0
EU27	40667	0	40546	0	40670	0
FI	40730	0	40702	0	40577	0
FR	40674	0	40763	0	40741	0
HU	0	0	0	0	0	0
IE	40701	0	40701	0	36739	0
IT	0	0	0	0	0	0
LT	0	0	0	0	0	0
LU	0	0	0	0	40549	0
LV	0	0	0	0	0	0
MT	40757	0	0	0	0	40725
NL	40800	0	40801	40575	40587	0
NO	40669	0	40700	0	40760	0
PL	0	0	0	0	0	0
PT	0	0	0	0	40634	0
RO	40580	36526	40789	0	40586	40664
SE	40548	0	40576	0	40798	0
SI	40623	40544	40657	40664	40768	0
SK	40718	40575	40633	40787	40730	0
UK	40551	0	40669	0	40586	0

Πηγή: Eurostat

3.9 Ορισμός του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου

Η εξεύρεση ενός σαφούς και κοινώς αποδεκτού ορισμού του 'αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου' σε όλες τις χώρες που καλύπτονται από την παρούσα συγκριτική αναλυτική μελέτη είναι σίγουρα ένα απαιτητικό έργο. Αρκετές δυσκολίες στην εξεύρεση ενός τέτοιου πρότυπου ορισμού πηγάζουν από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εθνικών νομικών πλαισίων. Ωστόσο, τα κύρια προβλήματα που σχετίζονται με έναν πρότυπο ορισμό συνδέονται με τις σημαντικές αλλαγές που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια στις εργασιακές σχέσεις, ως συνέπεια διάφορων παραγόντων που επηρεάζουν, σε διαφορετικό βαθμό και με ποικίλους τρόπους, όλες τις χώρες που εξετάζονται στη μελέτη.

Ειδικότερα, οι αλλαγές αυτές συνδέονται με τη «διαδικασία ταχείας οικονομικής ολοκλήρωσης μεταξύ χωρών, η οποία προωθείται μέσω της απελευθέρωσης του εμπορίου, των επενδύσεων και της κίνησης κεφαλαίων» (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), 1999, σημείο 2), καθώς και μέσω της παγκοσμιοποίησης των δικτύων παραγωγής, τεχνολογικών αλλαγών και μετασχηματισμών στην οργάνωση και τη λειτουργία εταιρειών. Η τελευταία συχνά συνδυάζεται με αναδιάρθρωση σε έντονα ανταγωνιστικές διεθνείς αγορές. Επιπλέον, οι αλλαγές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, με την αυξανόμενη συμμετοχή γυναικών, μεταναστών, νέων και ηλικιωμένων, επέδρασαν στην κατανομή των τύπων των εργασιακών σχέσεων. Αυτό οφείλεται επίσης στο ότι η αυτοαπασχόληση μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να αποτελεί μια βιώσιμη εναλλακτική λύση στην ανεργία, ιδίως για μειονεκτούσες ομάδες ατόμων που αναζητούν εργασία. Επιπροσθέτως, ο μετασχηματισμός της κατανομής της απασχόλησης στους διάφορους τομείς της οικονομίας θα μπορούσε να έχει επίδραση στην αυτοαπασχόληση, λόγω των ιδιαιτεροτήτων του κάθε τομέα όσον αφορά τις υπερισχύουσες συμβατικές σχέσεις, καθώς και της κατανομής των δεξιοτήτων. Άλλοι βασικοί παράγοντες περιλαμβάνουν αλλαγές στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας, που συνδέονται κυρίως με την εισαγωγή και ανάπτυξη μορφών ελαστικής και άτυπης εργασίας. Πράγματι, τα τελευταία χρόνια, πολλές επιχειρήσεις οργάνωσαν τις δραστηριότητές τους έτσι ώστε «να χρησιμοποιούν εργασία με όλο και πιο διαφοροποιημένους και επιλεκτικούς τρόπους, περιλαμβανομένων διαφόρων ειδών συμβάσεων, της αποκέντρωσης των δραστηριοτήτων προς υπεργολάβους ή αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, ή της χρήσης εταιρειών προσωρινής απασχόλησης».

Ωστόσο, θα πρέπει να γίνει σαφές ότι αυτά τα προβλήματα και οι δυσκολίες ουσιαστικά αναφέρονται στον εμπειρικό και κοινωνικό-οικονομικό προσδιορισμό ή ορισμό της αυτοαπασχόλησης δηλαδή, την πραγματική ταυτοποίηση των εργαζομένων που μπορούν (ή θα έπρεπε) να θεωρούνται ως αυτοαπασχολούμενοι σε σύγκριση με εκείνους που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, ο νομικός ορισμός και των δύο εργασιακών σχέσεων παρέμεινε αμετάβλητος.

Ο πιο κοινός ορισμός του «αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου» στις χώρες που καλύπτονται από αυτή τη μελέτη αναφέρεται στην παραδοσιακή κατηγοριοποίηση των όρων απασχόλησης βάσει της νομικής υπαγωγής και της διάκρισης μεταξύ εργαζόμενων που παρέχουν εξαρτημένη/ανεξάρτητη εργασία. Αυτό αντιστοιχεί στις ταξινομήσεις που χρησιμοποιούν ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΑΣΑ) και η ΔΟΕ. Ωστόσο, η προσέγγιση αυτή απαιτεί μια σημαντική αξιολόγηση για τους σκοπούς της παρούσας ανάλυσης. Πρακτικά, μια τέτοια κατηγοριοποίηση εστιάζει στη σχέση εξαρτημένης εργασίας, ενώ η αυτοαπασχόληση ορίζεται με έναν σχεδόν επικουρικό τρόπο, που περιλαμβάνει όλες τις συμβατικές σχέσεις που δεν εμπίπτουν στα όρια της «μισθωτής απασχόλησης». Για παράδειγμα, το Ψήφισμα της ΔΟΕ σχετικά με τη Διεθνή Ταξινόμηση της Κατάστασης Απασχόλησης, που υιοθετήθηκε από την 15η διεθνή Συνδιάσκεψη των Στατιστικολόγων Εργασίας τον Ιανουάριο του 1993, περιλαμβάνει υπό τον τίτλο «εργασίες αυτοαπασχόλησης» τόσο τους «εργοδότες» όσο και τους «εργαζόμενους για ίδιο λογαριασμό». Η μελέτη αυτή εστιάζει κυρίως στους εργαζόμενους για ίδιο λογαριασμό, που είναι «οι εργαζόμενοι αυτοί οι οποίοι, δουλεύοντας για δικό τους λογαριασμό ή με έναν ή περισσότερους συνεταιίρους, ασκούν το είδος εργασίας που ορίζεται ως «αυτοαπασχόληση», και δεν έχουν προσλάβει σε διαρκή βάση «υπαλλήλους» για να εργαστούν για αυτούς κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς».

Ακόμα και με αυτόν τον προσδιορισμό, ένας τέτοιος παραδοσιακός, επικουρικός τρόπος ορισμού του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου παρουσιάζει κάποιες δυσκολίες ως προς τη λήψη υπόψη της δυναμικής φύσης των μετασχηματιζόμενων συμβατικών σχέσεων. Είναι επίσης δύσκολο να κατηγοριοποιηθούν σαφώς κάποιες τυπικές συμβάσεις εργασίας που προέκυψαν πρόσφατα σε κάποια εθνικά πλαίσια ως αποτέλεσμα των προαναφερομένων αλλαγών στα οικονομικά και οργανωτικά περιβάλλοντα. Ειδικότερα, μια διχοτομική δομή συχνά δεν φαίνεται να είναι η πιο κατάλληλη λύση για να αντιμετωπιστούν νέοι τύποι απασχόλησης που συχνά εμπίπτουν στη διευρυνόμενη «γκρίζα περιοχή» ανάμεσα στις εξαρτημένες εργασιακές σχέσεις και την αυτοαπασχόληση.

Για το λόγο αυτό, συζητήσεις και προσπάθειες που στόχο έχουν να βρουν έναν πιο αποτελεσματικό νομικό ορισμό του «αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου» έχουν αναφερθεί στην περίπτωση σχεδόν όλων των χωρών που καλύπτονται από αυτή τη μελέτη. Πρόκειται για ένα πολύ δύσκολο και απαιτητικό έργο, αφού έχει εκτεταμένες επιπτώσεις. Οι επιπτώσεις αυτές αφορούν κρίσιμες πλευρές, όπως όρους και ρυθμίσεις φορολογίας και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, δικαιώματα επιδομάτων ανεργίας, επιδομάτων αναπηρίας και ασθένειας, την απονομή δικαιωμάτων και προστασίας υπό την εργατική νομοθεσία και, τέλος, την ευθύνη για την εκτελούμενη εργασία.

Τα βασικά θέματα του θεσμικού πλαισίου για την αυτοαπασχόληση και τις σχετικές υποχρεώσεις, δικαιώματα και προστασίες σε σύγκριση με τη μισθωτή απασχόληση

περιπλέκονται λόγω της ύπαρξης σχετικών διακρίσεων και κατάτμησης εντός διαφορετικών μορφών αυτοαπασχόλησης. Γενικά, σε αρκετές χώρες, υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη ρύθμιση των «παραδοσιακών» μορφών αυτοαπασχόλησης σε σύγκριση με τα «νέα» αυτόνομα επαγγέλματα, τα οποία ανέκυψαν ως σημαντικές μορφές απασχόλησης κυρίως μετά τις διαδικασίες βιομηχανικής αναδιοργάνωσης κατά τις δεκαετίες του 1970 και του 1980. Σε κάποιες περιπτώσεις, οι παραδοσιακές μορφές αυτοαπασχόλησης για παράδειγμα, έμποροι, βιοτέχνες, «ελεύθεροι» επαγγελματίες και αγρότες ρυθμίζονται αυστηρά και περιλαμβάνουν τυπικές προϋποθέσεις για την άσκηση επαγγελμάτων και την εγγραφή σε υποχρεωτικά επαγγελματικά μητρώα. Εν τω μεταξύ, οι νέες μορφές αυτοαπασχόλησης είναι περισσότερο μια έκφραση της πρόσφατης απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας και, επομένως, αντανακλούν μια ευδιάκριτη, αν όχι αντίθετη, στάση. Για παράδειγμα, στην Αυστρία, επιπροσθέτως των «παραδοσιακών» και καθιερωμένων μορφών αυτοαπασχόλησης, που ορίζονται από το φορολογικό δίκαιο, ο νομοθέτης εισήγαγε τα τελευταία χρόνια δύο πρόσθετες θεσμοθετημένες εργασιακές σχέσεις με ειδικές τροποποιήσεις του εργατικού δικαίου. Η πρώτη νέα μορφή απασχόλησης είναι η λεγόμενη «σύμβαση ελεύθερων υπηρεσιών», η οποία είναι μια υβριδική νομική κατασκευή που βρίσκεται στο μέσο της απόστασης ανάμεσα στις συνήθεις εργασιακές σχέσεις και την αυτοαπασχόληση. Η δεύτερη μορφή απασχόλησης είναι η λεγόμενη «νέα αυτοαπασχόληση», η οποία καλύπτει κατόχους «σύμβασης εργασίας» χωρίς επαγγελματική άδεια και ανεξάρτητα απασχολούμενους σε ορισμένα ελεύθερα επαγγέλματα για παράδειγμα, ψυχολόγους, ψυχοθεραπευτές και μεταφραστές.

Πέρα από τις διαφορές αυτές ως προς τον τύπο επαγγέλματος, σε όλες τις χώρες που καλύπτονται από αυτή τη μελέτη, υπάρχουν διακριτοί ορισμοί του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου σύμφωνα με διάφορους ρυθμιστικούς τομείς: ο αυτοαπασχολούμενος εργαζόμενος ορίζεται με ποικίλους τρόπους στο εργατικό δίκαιο, το φορολογικό δίκαιο, το εμπορικό δίκαιο ή το ασφαλιστικό δίκαιο. Μια περαιτέρω επιπλοκή, σε ορισμένες περιπτώσεις, αποτελεί το γεγονός ότι οι νομικοί ορισμοί των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων διαφέρουν από αυτούς που χρησιμοποιούν οι εθνικές στατιστικές υπηρεσίες, με αποτέλεσμα η συλλογή δεδομένων για κοινωνικοοικονομικούς δείκτες σχετικούς με τις διάφορες συμβάσεις απασχόλησης να αποδεικνύεται ιδιαίτερα δύσκολη.

Στο πλαίσιο αυτό, η εμπειρική έρευνα και η ακαδημαϊκή βιβλιογραφία συνέβαλαν στη συζήτηση σχετικά με τις μεταβαλλόμενες εργασιακές σχέσεις και την ανάδειξη νέων μορφών αυτοαπασχόλησης, επιχειρώντας να προσφέρουν κριτήρια διάκρισης ανάμεσα σε διαφορετικές καταστάσεις, εξετάζοντας ορισμένες διαστάσεις που έχουν επίσης χρησιμοποιηθεί σε εθνικό επίπεδο για τη μεταρρύθμιση και προσαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας.

Οι κυριότερες διαστάσεις είναι:

- Επένδυση ιδίων κεφαλαίων,
- Αυτονομία στην αγορά εργασίας,
- Ευθύνη και έλεγχος της εργασίας,
- Παρουσία υπαλλήλων.

Κατόπιν των στοιχείων αυτών, η ευρεία κατηγορία αυτοαπασχόλησης έχει ταξινομηθεί με διαφορετικές μορφές που περιλαμβάνουν μια μεγάλη ποικιλία επαγγελματιών, τόσο παραδοσιακών όσο και νεωτεριστικών. Παρά τα εθνικά νομοθετικά πλαίσια και διαφορές, είναι δυνατό να προσδιοριστούν πέντε βασικές κατηγορίες αυτοαπασχόλησης, οι οποίες χρησιμοποιούνται συχνότερα στη σχετική βιβλιογραφία:

- Επιχειρηματίες, που διαχειρίζονται τις επιχειρήσεις τους με τη βοήθεια υπαλλήλων,
- Παραδοσιακοί «ελεύθεροι επαγγελματίες», οι οποίοι, προκειμένου να ασκήσουν το επάγγελμά τους, πρέπει να πληρούν ειδικές προϋποθέσεις, να συμμορφώνονται με κανονισμούς και κώδικες δεοντολογίας και συχνά να περνούν από εξετάσεις για να εγγραφούν σε δημόσια μητρώα. Μπορούν να προσλάβουν εργαζόμενους, αλλά, με κάποιες εξαιρέσεις, γενικά ασκούν τις δραστηριότητές τους μόνοι ή σε σύμπραξη με άλλους επαγγελματίες και με τη βοήθεια περιορισμένου αριθμού υπαλλήλων.
- Βιοτέχνες, έμποροι και αγρότες, που αντιπροσωπεύουν τις παραδοσιακές μορφές αυτοαπασχόλησης. Αυτοί οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι συχνά εργάζονται με μέλη της οικογένειάς τους και πιθανόν με έναν μικρό αριθμό υπαλλήλων.
- Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα που απαιτούν δεξιότητες αλλά δεν ρυθμίζονται, οι οποίοι ενίοτε αποκαλούνται «νέοι επαγγελματίες».
- Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα που δεν απαιτούν δεξιότητες, οι οποίοι διαχειρίζονται τις επιχειρήσεις τους χωρίς τη βοήθεια υπαλλήλων, αλλά μπορούν ενίοτε να έχουν τη βοήθεια μελών της οικογένειάς τους.

Στην πράξη, ο στόχος της οριοθέτησης της αυτοαπασχόλησης προσδιορισμός των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου ως εργαζόμενου για ίδιο λογαριασμό απαιτείται να αντιμετωπίσει τη διπλή πρόκληση της διάκρισης ανάμεσα σε εργαζόμενους αφενός και σε εργοδότες αφετέρου. Ένα κρίσιμο στοιχείο είναι η εκτίμηση του πώς και σε ποιο βαθμό οι πρόσφατες οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές έχουν επηρεάσει τις δύο αλληλεπικαλυπτόμενες περιοχές. Η διάκριση ανάμεσα σε αυτές τις τρεις θέσεις στην απασχόληση ακολουθεί διαφορετικές διαστάσεις: ενώ η διάκριση με υπαλλήλους μπορεί γενικά να αναφερθεί ως «υπαγωγή», η διαφορά με τους εργοδότες έχει να κάνει περισσότερο με την «αυτάρκεια» στη διεξαγωγή της δραστηριότητας, κάτι που

αντανακλά τη δυνατότητα ή ικανότητα των εργαζόμενων για ίδιο λογαριασμό να εκτελούν τη δραστηριότητά τους με λίγους οργανωτικούς πόρους. Επομένως, αυτό εξαρτάται από το είδος της εν λόγω οικονομικής δραστηριότητας και επίσης από τις προσωπικές επαγγελματικές δεξιότητες των εργαζόμενων για ίδιο λογαριασμό. Πρόσφατα σημειώθηκαν μετασχηματισμοί της οργάνωσης και της εργασίας μετά την κατάτμηση της διαδικασίας παραγωγής, της ανάθεσης ορισμένων δραστηριοτήτων σε εξωτερικούς προμηθευτές, περιλαμβανομένων κάποιων δραστηριοτήτων με ένταση εργασίας και, ενίοτε, δραστηριοτήτων που απαιτούν ιδιαίτερες δεξιότητες, της εισαγωγής πιο ελαστικών οργανωτικών μοντέλων με μεγαλύτερη αυτονομία του εργαζόμενου, καθώς και της γενικής ανόδου του επιπέδου μόρφωσης και δεξιοτήτων. Οι μετασχηματισμοί αυτοί οδήγησαν επίσης σε μια ταυτόχρονη αύξηση των ευκαιριών για εργασία για ίδιο λογαριασμό στον ιδιωτικό τομέα -εκτός των προσωπικών υπηρεσιών- και την αλληλοεπικάλυψη μεταξύ υπαλλήλων και αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων. Αυτό εισήγαγε ενδεχομένως μια σαφέστερη διάκριση ανάμεσα στις ανάγκες και τα συμφέροντα των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων σε σύγκριση με τους εργοδότες και μια στενότερη ομοιότητα προς εκείνα των υπαλλήλων. Σε σύγκριση με το παρελθόν, μπορεί να απαιτούνται πιο εξεζητημένα εργαλεία για να διακρίνει κανείς μεταξύ εργαζόμενων για ίδιο λογαριασμό και υπαλλήλων, παράλληλα με νέες μορφές εκπροσώπησης, οι οποίες θα μπορούσαν να αναπτυχθούν όχι μόνο στα παραδοσιακά πεδία των επαγγελματικών συλλόγων, αλλά πιθανόν και σε αυτό των συνδικαλιστικών οργανώσεων επίσης.

3.10 Εθνικοί ορισμοί της αυτοαπασχόλησης: προσπάθεια αντιμετώπισης της πολυπλοκότητας

Σε κάθε εθνική ρύθμιση, η συνύπαρξη πολλών ορισμών μετριάζεται συνήθως από την επικράτηση ενός συγκεκριμένου τομέα επί των άλλων. Για παράδειγμα, στη Σουηδία, η νομική βάση της διάκρισης αυτοαπασχολούμενων και μισθωτών εργαζόμενων βρίσκεται στο Σουηδικό φορολογικό δίκαιο, ενώ στην Ισπανία, ο ορισμός του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου που καθιερώθηκε από το Ισπανικό δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης υπερισχύει των άλλων ορισμών. Στο Βέλγιο, οι νομικοί ορισμοί του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου βασίζονται σε κοινωνικά και φορολογικά κριτήρια. Σύμφωνα με το κοινωνικό κριτήριο, αυτοαπασχολούμενο άτομο είναι κάποιος που ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα χωρίς να έχει την ιδιότητα του μισθωτού ή του δημοσίου υπαλλήλου, ενώ το φορολογικό κριτήριο αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο φορολογείται το επαγγελματικό εισόδημα. Στην περίπτωση αυτή, ο κοινωνικός ορισμός υπερισχύει σαφώς, αφού το φορολογικό κριτήριο υπάρχει μόνο ως τεκμήριο που μπορεί να ανατραπεί.

Σε άλλες χώρες, συνυπάρχουν διαφορετικοί αναγνωρισμένοι ορισμοί χωρίς να υπερισχύει κάποιος από αυτούς. Στη Λιθουανία, δεν υπάρχει γενική αναγνωρισμένη περιγραφή της έννοιας του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου, αλλά κατηγοριοποιήσεις που συνδέονται με δύο συγκεκριμένους τομείς λειτουργούν η μία δίπλα στην άλλη: ο ορισμός που χρησιμοποιεί το κρατικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και ο εν μέρει διαφορετικός ορισμός που εισήγε ο νόμος περί φορολογίας ατομικού εισοδήματος. Στην Πορτογαλία, οι ορισμοί της αυτοαπασχόλησης με την ευρύτερη εφαρμογή προέρχονται από τον κώδικα φορολογίας εισοδήματος, αφενός, και από τον κώδικα επιχειρήσεων, αφετέρου. Στην περίπτωση αυτή, ο κώδικας φορολογίας εισοδήματος προσδιορίζει ως «εισόδημα σχετικό με την επιχείρηση και επαγγελματικό εισόδημα» εκείνο που «αποκτάται ατομικά μέσω οποιασδήποτε δραστηριότητας παροχής υπηρεσιών, περιλαμβανομένων των υπηρεσιών επιστημονικού, καλλιτεχνικού ή τεχνικού χαρακτήρα, ανεξαρτήτως της φύσης τους, έστω και αν συνδέονται με εμπορικές, μεταποιητικές και αγροτικές δραστηριότητες». Ο κώδικας επιχειρήσεων προβλέπει τόσο την «ατομική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης» όσο και τη «μονοπρόσωπη εταιρεία», που περιλαμβάνουν τόσο εργοδότες με αρκετούς υπαλλήλους όσο και αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους χωρίς υπαλλήλους.

Σε αυτό το ιδιαίτερο πολύπλοκο πλαίσιο, μια ενδιαφέρουσα τάση που αναδείχθηκε τα τελευταία χρόνια είναι οι παρεμβάσεις που στόχο έχουν να τροποποιήσουν το νομικό ορισμό του υπαλλήλου, προκειμένου να προκύψει ένας επαρκώς ακριβής και πρακτικά χρήσιμος ορισμός, ώστε να μειώνονται οι πιθανότητες οι σχέσεις εξαρτημένης εργασίας να μεταμφιέζονται ως αυτοαπασχόληση. Παραδείγματα τέτοιων προσπαθειών, που επιβεβαιώνουν την παραδοσιακή προσέγγιση σύμφωνα με την οποία η αυτοαπασχόληση θεωρείται ως μια επικουρική κατηγορία, μπορεί να βρει κανείς στη Γερμανία και σε άλλες χώρες. Ειδικότερα, στα τέλη της δεκαετίας του 1990, ένα Γερμανικό μεταρρυθμιστικό μέτρο που εστίαζε ιδιαίτερα στην αυτοαπασχόληση προσπάθησε να χαράξει με αποτελεσματικό τρόπο τα όρια της εξαρτημένης εργασίας. Ο Νόμος περί Προώθησης της Αυτοαπασχόλησης του 1999 (Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit) όρισε ότι ένα άτομο θεωρείται ότι είναι υπάλληλος μόνο για τους σκοπούς του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης- εάν πληροί τουλάχιστον τρία από τα παρακάτω κριτήρια:

- Ο εργαζόμενος δεν απασχολεί άλλους υπαλλήλους που υπόκεινται σε υποχρεώσεις κοινωνικής ασφάλισης,
- Ο εργαζόμενος συνήθως εργάζεται μόνο για έναν εργολάβο,
- Η ίδια δουλειά εκτελείται επίσης από τακτικούς υπαλλήλους,
- Πριν από αυτή τη δουλειά, ο εν λόγω εργαζόμενος εκτελούσε την ίδια εργασία ως υπάλληλος,
- Ο εργαζόμενος δεν άρχισε οποιαδήποτε επιχειρηματική δραστηριότητα

(unternehmerisches Handeln).

Αξίζει να σημειωθεί ότι, αντί να στηριχθεί σε έναν σαφώς οριοθετημένο και επαρκή ορισμό, ο Γερμανός νομοθέτης επέλεξε μια ανοικτή, μεταβλητή και περιπτώσιολογική προσέγγιση της οριοθέτησης της εξαρτημένης εργασίας, αναγνωρίζοντας έτσι τα μεταβαλλόμενα όρια της απασχόλησης και τη δυναμική πλευρά των συμβάσεων εργασίας. Ο στόχος είναι σαφώς να συμπεριληφθούν περισσότερες περιπτώσεις από όσες θα ήταν δυνατό υπό έναν παραδοσιακό ορισμό, αποσκοπώντας στην επέκταση της προστασίας της κοινωνικής ασφάλισης σε άτυπες συμβατικές διευθετήσεις.

Κατά μία έννοια, αυτή η νέα στάση στη Γερμανία βρίσκεται κοντά στην παραδοσιακή κατάσταση στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου δεν υπάρχει ένας (κλειστός) αναγνωρισμένος ορισμός της εξαρτημένης εργασίας ή της αυτοαπασχόλησης. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η νομολογία είναι ο σημαντικότερος τρόπος για την αξιολόγηση της φύσης της απασχόλησης, όταν ανακύπτουν διαφορές. Τα εργατοδικεία απαιτείται να εφαρμόζουν τέσσερα κριτήρια κατά την αξιολόγηση της φύσης των εργασιακών σχέσεων:

- Έλεγχος: προσδιορισμός του ποιός έχει τον έλεγχο επί του έργου, του τρόπου, των μέσων και του χρονικού προγραμματισμό.
- Ολοκλήρωση: προσδιορισμός του κατά πόσο ζωτικής σημασίας είναι η εργασία για την επιχείρηση.
- Οικονομική πραγματικότητα: προσδιορισμός του πού βρίσκεται ο οικονομικός κίνδυνος.
- Αμοιβαιότητα υποχρέωσης: προσδιορισμός των αποδείξεων που υπάρχουν σχετικά με την τυπική υπαγωγή σε συμβατικούς όρους.

Τα κριτήρια αυτά είναι σχεδιασμένα να αξιολογούν το επίπεδο εξάρτησης του ατόμου από τον εργοδότη, αν και ο βαθμός στον οποίο λαμβάνονται υπόψη ορισμένοι παράγοντες είναι στην κρίση των δικαστηρίων. Οι δυσκολίες των κριτηρίων να παράγουν ένα οριστικό αποτέλεσμα σε σχέση με τον «υπάλληλο» ή τον «αυτοαπασχολούμενο εργαζόμενο» ανέκυψαν τα τελευταία χρόνια εξαιτίας της διαφοροποίησης των εργασιακών σχέσεων και της αύξησης των «μη πρότυπων» συμβάσεων απασχόλησης. Ο έλεγχος της «αμοιβαιότητας υποχρέωσης» είναι ο πιο προβληματικός από τους τέσσερις ελέγχους και η εκτεταμένη χρήση του οδήγησε σε μια κατάσταση όπου οι διακρίσεις ανάμεσα σε προσωρινούς, περιστασιακούς και εργαζόμενους ορισμένου χρόνου συχνά συγχέονται με την ιδιότητα του αυτοαπασχολούμενου. Επιπλέον, είναι φανερό μια έλλειψη συνέπειας μεταξύ φορολογικού, ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου: αυτό σημαίνει ότι οι νομικές αποφάσεις σχετικά με τον χαρακτηρισμό των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες εφαρμόζουν τους προαναφερόμενους ελέγχους, δεν συμβαδίζουν πάντα με τις φορολογικές και ασφαλιστικές ρυθμίσεις.

Σε μια ακόμα διαφορετική προσέγγιση της οριοθέτησης της ανεξάρτητης εργασίας, η Ιρλανδία επιχείρησε να υπερβεί τις δυσκολίες που συνδέονται με τη διάκριση ανάμεσα σε υπαλλήλους και αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους καθιερώνοντας έναν «κώδικα πρακτικής για το καθεστώς απασχόλησης». Τον κώδικα συνέταξε μια ειδική τριμερής Ομάδα Καθεστώτος Απασχόλησης. Σύμφωνα με τον κώδικα πρακτικής, ένα άτομο κατατάσσεται κανονικά ως αυτοαπασχολούμενος εργαζόμενος εάν πληροί τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- Έχει τη δική του επιχείρηση.
- Είναι εκτεθειμένος σε οικονομικό κίνδυνο, όντας υποχρεωμένος να αναλάβει το κόστος ελαττωματικής ή κατώτερου επιπέδου εργασίας που εκτελείται βάσει της επιχειρηματικής σύμβασης.
- Έχει τον έλεγχο της εργασίας που κάνει, του τρόπου που την κάνει, του χρόνου και του τόπου όπου την κάνει και του αν την κάνει ο ίδιος.
- Είναι ελεύθερος να προσλάβει άλλα άτομα, με όρους της επιλογής του, για να κάνουν την εργασία που συμφώνησε να αναλάβει,
- Μπορεί να παρέχει τις ίδιες υπηρεσίες σε περισσότερα από ένα πρόσωπα ή επιχειρήσεις ταυτόχρονα.
- Παρέχει τα απαιτούμενα υλικά για την εκτέλεση της εργασίας.
- Παρέχει τον αναγκαίο εξοπλισμό και μηχανήματα για την εργασία, πέρα από τα μικρά εργαλεία του επαγγέλματος.
- Έχει σταθερή επαγγελματική έδρα όπου, για παράδειγμα, μπορούν να αποθηκευθούν υλικά και εξοπλισμός.
- Συμφωνεί τίμημα για την εργασία.
- Παρέχει τη δική του ασφαλιστική κάλυψη, όπως αστικής ευθύνης.
- Ελέγχει τις ώρες εργασίας κατά την εκπλήρωση των υποχρεώσεων εργασίας.

Σε σύγκριση με τις άλλες περιπτώσεις, αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές αναφέρονται άμεσα στην αυτοαπασχόληση και δεν εστιάζουν στη μισθωτή απασχόληση. Είναι παρόμοιες με τις κατευθυντήριες γραμμές που εκπόνησαν οι Επίτροποι Δημοσίων Εσόδων της Ιρλανδίας και τα Ιρλανδικά δικαστήρια προκειμένου να καθορίσουν εάν ένα άτομο θεωρείται αυτοαπασχολούμενος ή υπάλληλος.

Ένα σημαντικό ζήτημα σχετικά με τον ορισμό της αυτοαπασχόλησης, όπως ήδη τονίστηκε με τα Γερμανικά και τα Ιρλανδικά κριτήρια, αφορά τη δυνατότητα απασχόλησης άλλων εργαζόμενων. Όπως ήδη επεξηγήθηκε με την ανωτέρω κατηγοριοποίηση της ΔΟΕ, αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό προκειμένου να διακρίνει κανείς ανάμεσα σε «εργαζόμενους» και «εργοδότες», κάτι που αποτελεί την άλλη πιθανή πηγή αμφισβητίας.

Σε κάποιες χώρες όπως η Βουλγαρία, η Κύπρος, η Δημοκρατία της Τσεχίας, η Φινλανδία, η Ουγγαρία, η Ιταλία, η Ολλανδία, η Λεττονία, η Λιθουανία, η Πορτογαλία και η Ρουμανία η παρουσία ενός ορισμένου αριθμού υπαλλήλων είναι ένας από τους κύριους παράγοντες που διακρίνουν τους εργοδότες από τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους. Ειδικότερα, η παρουσία υπαλλήλων είναι σημαντική κυρίως στον τομέα της στατιστικής. Για παράδειγμα, σε αρκετές χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, ο ισχύων στατιστικός ορισμός ουσιαστικά αναπαράγει την κατηγοριοποίηση της ΔΟΕ. Στη Βουλγαρία, το Εθνικό Στατιστικό Ίδρυμα ορίζει ως εργοδότες τα άτομα εκείνα που διοικούν τη δική τους επιχείρηση, εκμισθώνουν ακίνητα ή ασκούν άλλες ανεξάρτητες δραστηριότητες με τουλάχιστον έναν προσληφθέντα εργαζόμενο. Από την άλλη, οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι ορίζονται ως πρόσωπα τα οποία, ατομικά ή σε σύμπραξη με άλλα πρόσωπα, ασκούν επιχειρηματικές δραστηριότητες, ασκούν το επάγγελμά τους ανεξάρτητα, εκμισθώνουν ακίνητα ή ασκούν άλλες ανεξάρτητες δραστηριότητες χωρίς την πρόσληψη άλλων εργαζόμενων. Στη Δημοκρατία της Τσεχίας, γενικά, ο επιχειρηματίας είναι πρόσωπο που ασκεί οικονομικές δραστηριότητες ανεξάρτητα, για δικό του λογαριασμό και με δικό του κίνδυνο, με σκοπό δημιουργίας εσόδων και κέρδους. Μέσα σε αυτή την ομάδα, τα άτομα που προσλαμβάνουν υπαλλήλους ορίζονται ως επιχειρηματίες, ενώ τα άτομα που εργάζονται μόνο στην επιχείρησή τους κατατάσσονται ως «εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό» ή αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι. Η Στατιστική Υπηρεσία της Λιθουανίας ορίζει τους εργοδότες ως κυρίως κάθε είδους επιχειρήσεων που εργάζονται με έναν ή περισσότερους συνεργάτες στις δικές τους επιχειρήσεις. Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι το επίπεδο μισθών και οι συνθήκες εργασίας των υπαλλήλων τους πληρούν τους όρους που θέτουν το εργατικό δίκαιο, οι συλλογικές συμβάσεις και άλλοι κανονισμοί. Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι είναι πρόσωπα που εργάζονται στις δικές τους επιχειρήσεις με έναν ή περισσότερους συνεργάτες και δεν έχουν μόνιμους υπαλλήλους.

Η παρουσία υπαλλήλων, ωστόσο, δεν είναι ιδιαίτερα σημαντική σε άλλους τομείς και συχνά έχει εντελώς διαφορετική επίδραση στο φορολογικό καθεστώς των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων από ό,τι έχει στις υποχρεώσεις κοινωνικής ασφάλισης. Ειδικότερα, στις περισσότερες από τις χώρες που καλύπτονται από την παρούσα μελέτη, η παρουσία υπαλλήλων σε μια επιχείρηση έχει κάποιες συνέπειες ως προς το φορολογικό καθεστώς που ισχύει για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, ενώ δεν είναι σημαντικός παράγοντας για τον προσδιορισμό του καθεστώτος κοινωνικής ασφάλισης, για παράδειγμα, στο Βέλγιο, την Εσθονία, την Ελλάδα, τη Μάλτα, τη Σλοβακία, την Ισπανία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Στη Γαλλία, ειδικότερα, η κατηγορία της αυτοαπασχόλησης περιλαμβάνει αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους χωρίς υπαλλήλους, εργοδότες, εργαζόμενους στη γεωργία, καθώς και ανθρώπους που εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις. Οι τελευταίοι είναι εκείνοι οι οποίοι, χωρίς να είναι υπάλληλοι,

βοηθούν αυτοαπασχολούμενο μέλος της οικογένειάς τους. Στη Νορβηγία, η αυτοαπασχόληση συχνά ορίζεται ως εργασία εκτελούμενη από άτομο που διευθύνει μια εταιρεία για δικό του λογαριασμό ή με δικές του δαπάνες και με δικό του κίνδυνο.

Εθνικοί ορισμοί της αυτοαπασχόλησης

Χώρα	Νομικός ορισμός	Βασικοί τομείς στους οποίους έχει δοθεί ορισμός της αυτοαπασχόλησης
AT	Ναι	Νόμος περί φορολογίας εισοδήματος, Εργατικό δίκαιο, Γενικός νόμος περί κοινωνικής ασφάλισης
BE	Ναι	Δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, Φορολογικό δίκαιο
BG	Ναι	Νόμος περί προώθησης της απασχόλησης, εθνικό στατιστικό σύστημα
CY	Ναι	Δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης
CZ	Ναι	Δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, εθνικό στατιστικό σύστημα
DE	Ναι	Νόμος περί προώθησης της αυτοαπασχόλησης, Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών
DK	Ναι	Νόμος περί απασχόλησης, εθνικό στατιστικό σύστημα
EE	Ναι	Φορολογικός νόμος
EL	Ναι	Δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, νομολογία
ES	Ναι	Δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, Νόμος περί Αυτοαπασχολούμενων Εργαζόμενων
FI	Ναι	Αστικό δίκαιο, Νόμος περί συνταξιοδότησης αυτοαπασχολούμενων ατόμων

FR	Ναι	Καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης για αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, εθνικό στατιστικό σύστημα
HU	Όχι	-
IE	Όχι	Κώδικας πρακτικής για το καθεστώς απασχόλησης, που εκπονήθηκε από τριμερή Ομάδα Καθεστώτος Απασχόλησης
IT	Ναι	Αστικός Κώδικας, Φορολογικό δίκαιο, σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, εθνικό στατιστικό σύστημα
LT	Ναι	Δίκαιο δημόσιας κοινωνικής ασφάλισης, Νόμος περί φορολόγησης προσωπικού εισοδήματος, εθνικό στατιστικό σύστημα
LU	Ναι	Κώδικας κοινωνικής ασφάλισης
LV	Ναι	Αστικό δίκαιο, εθνικό στατιστικό σύστημα, εργατικό δίκαιο
MT	Ναι	Νόμος περί κοινωνικής ασφάλισης
NL	Ναι	Φορολογικό δίκαιο
NO	Όχι	-
PL	Ναι	Νόμος περί ελευθερίας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, Νόμος περί φορολόγησης προσωπικού εισοδήματος, σύστημα κοινωνικής ασφάλισης
PT	Ναι	Αστικό δίκαιο, δίκαιο επιχειρήσεων, κώδικας φορολογίας εισοδήματος, δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης
RO	Ναι	Εθνικό στατιστικό σύστημα, Κώδικας Εργατικού Δικαίου
SE	Ναι	Φορολογικό δίκαιο

SI	Ναι	Αστικό δίκαιο, Δίκαιο εμπορικών εταιρειών, Νόμος περί συντάξεων και ασφάλισης αναπηρίας, διάφοροι κλαδικοί νόμοι σχετικά με τα «ελευθέρια» επαγγέλματα
SK	Ναι	Νόμος περί κοινωνικής ασφάλισης, Νόμος περί χορήγησης επαγγελματικών αδειών, Εμπορικός Κώδικας
UK	Όχι	Η φύση της απασχόλησης αξιολογείται κατά περίπτωση αν ανακύψουν διαφορές

Πηγή: Εθνικές αναφορές

3.11 Αυτοαπασχόληση και κοινωνική ασφάλιση

Πιθανόν λόγω της κεντρικής θέσης της όσον αφορά την παροχή κοινωνικών δικαιωμάτων στην εμπειρία Ευρωπαϊκών χωρών, η νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης σχεδόν πάντα περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους. Ωστόσο, υπάρχουν πολλές διαφορές στα συστήματα κοινωνικής προστασίας για αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους στις χώρες που καλύπτονται από την παρούσα μελέτη. Οι διαφορές αυτές συνδέονται εν μέρει με το διαφορετικό «καθεστώς πρόνοιας» σε κάθε χώρα. Η ευρύτερα χρησιμοποιούμενη ταξινόμηση των συστημάτων πρόνοιας είναι αυτή των Έσπινγκ-Άντερσεν. Σύμφωνα με την ταξινόμηση Έσπινγκ-Άντερσεν, είναι δυνατό να διακρίνουμε ανάμεσα στα εξής καθεστώτα:

- Ένα φιλελεύθερο ή «επικουρικό» καθεστώς πρόνοιας, το οποίο συνήθως καλύπτει έναν περιορισμένο αριθμό κινδύνων στη βάση του ελέγχου εισοδήματος και προωθεί την προσφυγή στην αγορά. Το καθεστώς αυτό επικρατεί στην Αυστραλία, τον Καναδά, την Ιρλανδία, τη Νέα Ζηλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, και τις Ηνωμένες Πολιτείες.
- Ένα συντηρητικό καθεστώς, το οποίο κατά κανόνα καλύπτει τακτικούς (άνδρες) υπαλλήλους σε παραδοσιακούς οικονομικούς τομείς, συμβάλλοντας έτσι στην ανισότητα των φύλων και τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας. Το καθεστώς αυτό επικρατεί, για παράδειγμα, στην Αυστρία, το Βέλγιο, τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ιταλία, την Ολλανδία και την Ισπανία.
- Ένα σοσιαλδημοκρατικό καθεστώς, το οποίο τείνει να παρέχει καθολική κάλυψη μιας εκτεταμένης ομάδας κοινωνικών κινδύνων. Το καθεστώς αυτό υπάρχει κυρίως στις

Βόρειες χώρες, δηλαδή στη Δανία, τη Φινλανδία, τη Νορβηγία και τη Σουηδία.

Αν και, τα τελευταία χρόνια, η επέκταση μεταρρυθμίσεων πρόνοιας και οι αλλαγές στο κοινωνικόοικονομικό περιβάλλον έκαναν λιγότερο ευδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στα διάφορα καθεστώτα πρόνοιας, η ταξινόμηση αυτή οδηγεί σε κάποιες σημαντικές διαπιστώσεις ως προς τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων και παρέχει στοιχεία για να κατανοήσουμε τις παρεμβάσεις που μετέβαλλαν ειδικά την προστασία αυτών των εργαζόμενων μια ασφαλώς βασική πλευρά των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης με ευρείς όρους. Όσο για το τελευταίο, είναι σημαντικό να υπογραμμίσουμε ότι οι μεταρρυθμίσεις έχουν την τάση να περιλαμβάνουν τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους και να αυξάνουν την προστασία (αλλά και τις εισφορές), με αποτέλεσμα, τουλάχιστον σε αυτόν τον τομέα, η θέση των υπαλλήλων να πλησιάζει αυτή των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων σε αρκετές χώρες. Πράγματι, η κοινωνική ασφάλιση είναι πιθανότατα η περιοχή στην οποία εστίασαν τα τελευταία χρόνια οι αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους. Η τάση αυτή φαίνεται να συνδέεται με τις νέες ανάγκες για κοινωνική προστασία που εκφράζουν αρκετές κατηγορίες αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων, και κυρίως άνθρωποι που επιδίδονται σε νέες μορφές αυτοαπασχόλησης, οι οποίες βρίσκονται στο «μέσο της απόστασης» ανάμεσα στην εξαρτημένη εργασία και την αυτοαπασχόληση, αλλά τυπικά περιλαμβάνονται ακόμα στη συνήθως λιγότερο προστατευόμενη κατηγορία της αυτοαπασχόλησης.

Αν δει κανείς την ταξινόμηση των συστημάτων πρόνοιας, γίνεται σαφές ότι οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι συνήθως αποκλείονται από τα υποχρεωτικά δημόσια προγράμματα στα επικουρικά συστήματα. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να επωφεληθούν από όλα τα επιδόματα που δεν εξαρτώνται από το εισόδημα, καθώς και από την προστασία κατά της καταχρηστικής απόλυσης, την αποζημίωση απόλυσης υπεράριθμων και τον εγγυημένο μισθό. Ωστόσο, μπορούν να επωφεληθούν από χαμηλότερους συντελεστές φορολογίας εισοδήματος και μπορούν να αξιώσουν την επιστροφή ορισμένων δαπανών έναντι φόρου. Παρομοίως, στην Ιρλανδία, οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται επίδομα ανεργίας, αναπηρίας και ανικανότητας.

3.12 Ρύθμιση της οικονομικά εξαρτημένης εργασίας

Σύμφωνα με τη μελέτη του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) «Οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι, δίκαιο απασχόλησης και εργασιακές σχέσεις»

οι οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι είναι τυπικά αυτοαπασχολούμενοι (συνήθως έχουν ένα είδος «σύμβασης παροχής υπηρεσιών» με τον εργοδότη) και εξαρτώνται από έναν εργοδότη για το εισόδημά τους (ή μεγάλο μέρος αυτού). Η μελέτη απέδειξε επίσης ότι, σε κάποιες περιπτώσεις, οι οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι μπορεί να πλησιάζουν προς τους υπαλλήλους από άλλες απόψεις:

- Απουσία σαφούς οργανωτικού διαχωρισμού, το οποίο σημαίνει ότι εργάζονται στο χώρο του εργοδότη και/ή χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό του εργοδότη για να εκτελέσουν τα απαιτούμενα καθήκοντα
- Μη σαφής διάκριση καθηκόντων, το οποίο σημαίνει ότι εκτελούν τα ίδια καθήκοντα με κάποιον από τους υπάρχοντες υπαλλήλους, ή καθήκοντα τα οποία προηγουμένως εκτελούσαν υπάλληλοι και αργότερα ανατέθηκαν εργολαβικά σε «συνεργάτες»
- Η «υπηρεσία» που παρέχουν ατομικά σε εργοδότες δεν εμπίπτει στο παραδοσιακό φάσμα των «επαγγελματικών υπηρεσιών», το οποίο σημαίνει ότι τα καθήκοντα είναι απλά, δεν απαιτούν ειδικές δεξιότητες και δεν χρειάζονται επαγγελματικές γνώσεις ή ικανότητες.

Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά αυτά, σε όλες τις χώρες που καλύπτονται από την μελέτη, οι οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι δεν αποτελούν μια ομοιογενή ομάδα. Καταλαμβάνουν το ασαφές όριο ανάμεσα στους μισθωτούς υπαλλήλους και τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους και, γενικά, συμπίπτουν με αρκετές μορφές ανεξάρτητης εργασίας, στις οποίες είναι δυνατό να συναντήσουμε ανθρώπους που βρίσκονται πιο κοντά σε ένα από τα δύο άκρα αυτού του φάσματος.

Όσον αφορά τον ορισμό του «οικονομικά εξαρτημένου εργαζόμενου», στην πλειονότητα των χωρών που περιλαμβάνονται στη μελέτη, είναι η «νομική υπαγωγή» και όχι η οικονομική εξάρτηση το στοιχείο κλειδί για τη διάκριση ανάμεσα σε διαφορετικές εργασιακές σχέσεις. Επιπλέον, όπως προαναφέρθηκε, σε πολλές χώρες δεν είναι δυνατός ένας ενδιάμεσος βαθμός υπαγωγής: οι ορισμοί των εργασιακών σχέσεων συχνά βασίζονται στη διάκριση «εξαρτημένος αυτόνομος». Ωστόσο, για σχεδόν όλες τις χώρες, τα τελευταία χρόνια, αναφέρεται μια αυξανόμενη ανάγκη εξεύρεσης κριτηρίων που να βοηθούν στον αποτελεσματικότερο ορισμό του αβέβαιου καθεστώτος των οικονομικά εξαρτημένων εργαζόμενων. Αρκετές χώρες αντιμετώπισαν αυτές τις δυσκολίες ορισμού ακολουθώντας τις ίδιες γραμμές που περιγράφονται στην προαναφερομένη συγκριτική μελέτη του EIRO για τους οικονομικά εξαρτημένους εργαζόμενους.

Οι βασικές οδοί παρέμβασης περιλαμβάνουν τα εξής:

- Εισαγωγή νέου νομικού καθεστώτος απασχόλησης.
- Επέκταση της εργασιακής προστασίας με νομοθετική παρέμβαση.

- Νομολογία.
- Εισαγωγή «ήπιων ρυθμίσεων» με κοινωνικό διάλογο.

Συμπερασματικά διαπιστώνεται η σαφής απεικόνιση της πολύ διαφορετικής φύσης της αυτοαπασχόλησης. Έστω και εάν, από νομική άποψη, οι εργαζόμενοι που δεν έχουν συνάψει τυπική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συνήθως ορίζονται με έναν επικουρικό τρόπο, από οικονομική και κοινωνική σκοπιά, η πραγματική τους κατάσταση επηρεάζεται από αρκετές παραμέτρους. Αυτές οι παράμετροι περιλαμβάνουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες, την οργάνωση και διαχείριση μιας ανεξάρτητης επιχείρησης σε ένα περιβάλλον αγοράς, την αυτονομία και ανεξαρτησία ως προς την οργάνωση της εργασίας τους, καθώς και τη δυνατότητα να διαπραγματεύονται ατομικά την αμοιβή τους με τους πελάτες. Η παρουσία ή η απουσία αυτών των στοιχείων εντείνουν τις διαφορές στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων και των δυνητικών αξιώσεών τους για συλλογική εκπροσώπηση, είτε από εργοδοτικές οργανώσεις ή από εργατικά συνδικάτα.

Πράγματι, ένα στοιχείο που προκύπτει σαφώς από την μελέτη είναι το αντικείμενο περαιτέρω έρευνας. Είναι εμφανής μια αξιοσημείωτη έλλειψη δεδομένων για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, αλλά αυτά θα ήταν ουσιώδη για να διακρίνει κανείς ανάμεσα στην πλατιά κατηγορία της αυτόνομης εργασίας και προκειμένου να εντοπίσει τις περιοχές όπου οι συνθήκες απασχόλησης και εργασίας είναι περισσότερο κρίσιμες, με στόχο το σχεδιασμό σχετικών πολιτικών. Ένα δεύτερο στοιχείο που προκύπτει από τη μελέτη είναι η επιβεβαίωση της ύπαρξης σημαντικών λόγων για να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο θέμα της αυτοαπασχόλησης: η πόλωση των εσόδων, με μια σημαντική μερίδα αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων να εμφανίζει χαμηλό εισόδημα, η διάδοση πολύωρων και μη σταθερών ωραρίων εργασίας, τα αυξημένα περιστατικά εργατικών ατυχημάτων και προβλημάτων υγείας σχετικών με την εργασία. Πέρα από αυτές τις «αντικειμενικές» συνθήκες, η αυξανόμενη προσοχή που δίνουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στα θέματα αυτά και η αυξανόμενη εμπειρία στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση υποδηλώνουν ότι έχει προκύψει και μια «υποκειμενική» αξίωση για προστασία και παρέμβαση. Τα παραδοσιακά φιλικά προς τις επιχειρήσεις μέτρα στόχο είχαν να διευκολύνουν τη διαχείριση ατομικών και μικρών επιχειρήσεων, μέσω φορολογικών ή οικονομικών κινήτρων, ενώ πιο πρόσφατες πολιτικές απελευθέρωσης δίνουν τη δυνατότητα σε περισσότερα άτομα να ασκούν συγκεκριμένες δραστηριότητες. Αυτό μπορεί ασφαλώς να συμβάλει στην προώθηση της απασχόλησης και την υποστήριξη της οικονομικής ανάπτυξης. Ωστόσο, υπάρχει ενίοτε ο κίνδυνος να αγνοηθούν άλλα σημαντικά ζητήματα, όπως η διασφάλιση επαρκούς οικονομικής ανταμοιβής και η παροχή κοινωνικής προστασίας.

Σημαντικές εξελίξεις προς αυτή την κατεύθυνση εντοπίζονται τόσο στον τομέα της

ρύθμισης της κοινωνικής ασφάλισης, όπου οι σημαντικότερες καινοτομίες στο ρυθμιστικό πλαίσιο της αυτοαπασχόλησης σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια, καθώς και στο πεδίο της συλλογικής εκπροσώπησης. Η κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης επεκτάθηκε, πράγματι, σε ορισμένες περιοχές αυτοαπασχόλησης σε κάποιες χώρες, μέσω πρωτοβουλιών που φαινομενικά στόχευαν στην παροχή βασικής προστασίας, συνήθως πολύ κατώτερης από την παρεχόμενη στους υπαλλήλους. Η συνδικαλιστική εκπροσώπηση, συχνά με τη μορφή παροχής υπηρεσιών και ενίοτε συλλογικής διαπραγμάτευσης, προσέφερε κάποια υποστήριξη στη βελτίωση των οικονομικών προοπτικών και προοπτικών απασχόλησης των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων, ιδίως σε θέσεις ελεύθερων επαγγελματιών. Ωστόσο, οι ισχυρότερες μορφές προστασίας που προσφέρει η συλλογική διαπραγμάτευση, σε πολλές περιπτώσεις, συναντούν σημαντικούς περιορισμούς λόγω των νόμων περί ανταγωνισμού, οι οποίοι περιορίζουν τη διαπραγμάτευση των καθιερωμένων αμοιβών και συμβάσεων για τυπικά ανεξάρτητους εργαζόμενους.

Παρότι σημαντικοί, αυτοί οι δύο άξονες παρέμβασης φαίνονται να αντιμετωπίζουν μόνο εν μέρει τα ζητήματα που ανακύπτουν από την αυτοαπασχόληση. Σύμφωνα με πολλές εθνικές αναφορές και υπάρχουσες έρευνες, οι περισσότερο προβληματικές καταστάσεις, ιδίως όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, σχετίζονται ενίοτε με τους δεσμούς ανάμεσα στην αυτοαπασχόληση και την άτυπη οικονομία, αφενός, και την αποφυγή των κανονισμών μέσω ψεύτικης αυτοαπασχόλησης, αφετέρου. Υπό αυτές τις συνθήκες, η αυστηρότερη εφαρμογή των υφιστάμενων κανόνων και η ανάπτυξη νέων εργαλείων για την αντιμετώπιση ανώμαλων καταστάσεων, ίσως με την ενεργή ανάμιξη των κοινωνικών εταίρων, μπορεί να είναι μέρος μιας επαρκούς αντίδρασης. Αντιστρόφως, τα προβλήματα που συνδέονται με διάφορους συνδυασμούς χαμηλών εσόδων, διακεκομμένης εργασίας, χαμηλών δεξιοτήτων, χαμηλής κοινωνικής ασφάλισης και ασύμμετρων θέσεων όσον αφορά πελάτες και εργοδότες θα απαιτούσαν πιθανώς ολοκληρωμένες παρεμβάσεις. Οι παρεμβάσεις αυτές θα μπορούσαν να αφορούν παροχές πρόνοιας, πρωτοβουλίες εκπαίδευσης, υπηρεσίες υποστήριξης επιχειρήσεων και την προώθηση της συλλογικής εκπροσώπησης, κατά περίπτωση, με χαλάρωση των κανόνων ανταγωνισμού. Πρέπει να σημειωθεί ότι αυτοί οι προβληματικοί συνδυασμοί αποτελούν τις πιο αδύναμες περιοχές της αυτοαπασχόλησης.

Τα μέτρα αυτά, ωστόσο, θα έπρεπε να προσδιορίζονται σαφώς, ώστε να μεγιστοποιείται η χρήση πόρων και να αποφεύγονται μέτρα περισσότερο ευρέως φάσματος που σχεδόν αναπόφευκτα θα είχαν περιορισμένη επίδραση. Αυτό, πάλι, τονίζει την κρίσιμη συμβολή που μπορεί να έχει η περαιτέρω και πιο εστιασμένη έρευνα στην ανάπτυξη πολιτικών για την υποστήριξη της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και απασχόλησης των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων, καθώς και για την ενίσχυση της συμβολής τους σε μια πιο σταθερή, καινοτόμο, ευφυή και βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

4.1 ΤΙ ΙΣΧΥΕ ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

4.1.1 Οι μισθοί πριν το μνημόνιο

Παρά την τεράστια αύξηση του κόστους εργασίας στην Ελλάδα στο παρελθόν, το Ινστιτούτο Εργασίας παρατήρησε ότι το α' τρίμηνο του 2010 και πιο συγκεκριμένα μετά την υπογραφή του μνημονίου, μειώθηκε σημαντικά. Αυτό βέβαια δεν έγινε στον ίδιο βαθμό σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Την μεγαλύτερη μείωση στο συνολικό κόστος εργασίας είχαν τα ξενοδοχεία & εστιατόρια (-32.5%), η Παροχή νερού & επεξεργασία λυμάτων (-28.9%) και η Παροχή ρεύματος & φυσικού αερίου (-24.7%).

Αντίθετα, η μικρότερη μείωση του συνολικού κόστους εργασίας σημειώθηκε στους κλάδους της Δημόσιας διοίκησης, άμυνας και κοινωνικής ασφάλισης (-9.3%), της Μεταποίησης (-11.2%) και του Εμπορίου και επισκευής οχημάτων (-12.6%).

4.1.2 Πρωτοφανής πτωτική πορεία

Η πτωτική πορεία του κόστους εργασίας στην Ελλάδα μετά το α' τρίμηνο του 2010, όπως σημειώνεται, είναι πρωτοφανής σε οξύτητα και διάρκεια, με αποτέλεσμα ο δείκτης το γ' τρίμηνο του 2011 να είναι χαμηλότερος από τα επίπεδα του δ' τριμήνου του 2003.

Βάσει των στοιχείων της μελέτης προκύπτει πως ενώ το συνολικό κόστος εργασίας στο Σύνολο Χώρας υποχώρησε κατά 14,3% κατά την περίοδο α' τρίμηνο 2010 έως γ' τρίμηνο 2011, η μείωση σε ορισμένους κλάδους είναι υπερδιπλάσια από ό,τι σε άλλους.

4.1.3 Οι μειώσεις που έφερε το Μνημόνιο

Από το 2000 και μετά το κόστος εργασίας στην Ελλάδα ακολουθεί σημαντικά ανοδική πορεία που αντιστρέφεται θεαματικά με την εφαρμογή του μνημονίου.

Συγκεκριμένα, από το α' τρίμηνο του 2000 έως το α' τρίμηνο του 2010 ο δείκτης συνολικού κόστους εργασίας της Ελλάδας αυξήθηκε σε ονομαστικές τιμές κατά 54,1%, όταν της Πορτογαλίας αυξάνονταν κατά 28,7% και της Γερμανίας κατά μόλις 18,6%.

Όμως, μετά το α' τρίμηνο του 2010, ενώ το κόστος εργασίας στην Πορτογαλία παρέμεινε στάσιμο και στην Γερμανία ακολούθησε ανοδική πορεία (αύξηση 2,8%), στην Ελλάδα παρουσίασε παρατεταμένη μείωση που έφτασε το 14,3%.

Στη μελέτη του καθηγητή Σταύρου Γαβρόγλου, διευθυντή του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, επισημαίνεται πως ο ρυθμός αύξησης του πραγματικού κόστους εργασίας κατά την προ-μνημονιακή περίοδο πιθανώς ήταν, αδύνατο να διατηρηθεί – προσέκρουε στον διεθνή ανταγωνισμό, λόγω έλλειψης αντίστοιχης αύξησης της παραγωγικότητας (που δεν εξετάζεται από τη μελέτη).

Όμως, καταλήγει, ο δεκαπλάσιος ρυθμός μείωσής του κατά τη μετά-μνημονιακή περίοδο, λόγω έλλειψης αντίστοιχης μείωσης του κόστους διαβίωσης, είναι ακόμα λιγότερο βιώσιμος - προσκρούει στον κοινωνικό ανταγωνισμό και στον οικονομικό ορθολογισμό.

4.1.4 Ο ιδιωτικός τομέας σηκώνει το βάρος

Κατά 14% έχει μειωθεί το κόστος εργασίας τα δύο τελευταία χρόνια, σύμφωνα με έκθεση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, πλήττοντας κυρίως τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, με τους μισθούς να φτάνουν ακόμα και τα 500 ευρώ για τους νεοπροσλαμβανόμενους και επιπλέον με μειωμένο ωράριο.

4.2 ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

4.2.1 "Μαχαίρι" στους μισθούς των τραπεζοϋπαλλήλων

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η 4^η δόση του δανείου, το εκ νέου μνημόνιο που υπέγραψε η κυβέρνηση με την τρόικα βάζει "μαχαίρι" στο επίδομα ισολογισμού που χορηγείται από τις τράπεζες σε όλους τους υπαλλήλους τους και περιορισμό στα bonus των υψηλόβαθμων κυρίως στελεχών τους.

Μείωση θα υπάρξει και στο λειτουργικό και μισθολογικό κόστος των τραπεζών, πράγμα που μαζί με τις ανακατατάξεις που αναμένονται λόγω συγχωνεύσεων – εξαγορών, κάνει τους εργαζόμενους να αντιδρούν έντονα.

Η είδηση ότι το μνημόνιο κάνει αναφορά στον περιορισμό των bonus και στην εξάλειψη του «επίδοματος ισολογισμού» συζητήθηκε από το προεδρείο της ΟΤΟΕ στη Θεσσαλονίκη, στη Συνδιάσκεψη των Συνδικάτων του Χρηματοπιστωτικού Συστήματος της Νοτίου Ευρώπης. Εκεί αποφασίστηκε η παρέμβαση υπέρ της ΟΤΟΕ προς τους διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς και την κυβέρνηση, με στόχο την προστασία των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων στις τράπεζες.

Το επίδομα ισολογισμού που δίνεται από το 1984 μέσα από κλαδική σύμβαση εργασίας, σε περίπου 63.000 τραπεζοϋπαλλήλους, ανέρχεται στα 78 εκατ. Ευρώ, δηλαδή κατά μέσο όρο 84 ευρώ το μήνα για κάθε εργαζόμενο.

Πέρα από τη μείωση στα εισοδήματα (προβλέπεται ότι θα γίνει μείωση του μισθού ετησίως) οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αντιδρούν αφού βλέπουν πως απειλούνται να καταργηθούν αποδοχές ρυθμισμένες με συλλογικές συμβάσεις και σχέσεις εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων αλλά και ότι οι εργαζόμενοι κινδυνεύουν με απολύσεις.

Αυτό είναι που κάνει την υπογραφή της Κλαδικής σύμβασης εργασίας πιο σημαντική και αναγκαία από κάθε άλλη φορά.

Κατά τη διάρκεια της συνδιάσκεψης, που συμμετείχαν αντιπροσωπείες από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του χρηματοπιστωτικού κλάδου από Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Μάλτα και Κύπρο, ήταν διάχυτη η εκτίμηση ότι οι αλλαγές στοχεύουν στη διευκόλυνση των απολύσεων, εν μέσω κρίσης, σε μια περίοδο που επιβάλλονται κινήσεις αναδιάρθρωσης του κλάδου. Για το λόγο αυτό άλλωστε, τουλάχιστον σε επίπεδο προθέσεων, εκφράστηκε η ανάγκη κοινής δράσης όλων των συνδικάτων, με ανάπτυξη της συνεργασίας, κυρίως των οργανώσεων της Νοτίου Ευρώπης, για την αντιμετώπιση των κοινών προβλημάτων που προκύπτουν.

4.2.2 Μισθολόγιο δημοσίων υπαλλήλων: Οι αλλαγές που έγιναν, οι αλλαγές που έρχονται

Πέρα από την περικοπή 50 επιδομάτων που χορηγούνται σήμερα, η κυβέρνηση σχεδιάζει εξίσωση των μισθών του δημοσίου με τον ιδιωτικό τομέα, με βασικό μισθό για τους νεοπροσλαμβανόμενους τα 740 ευρώ και ενιαίο μισθολόγιο που θα συνδέει την απασχόληση με το πριμ παραγωγικότητας και θα αυξάνει τα έτη στα μισθολογικά κλιμάκια.

Στόχος των Υπουργίων Οικονομικών και Εσωτερικών με αυτό το κυβερνητικό σχέδιο, είναι να μειωθούν τα επιδόματα τα οποία συνολικά αποτελούν το 20% του μισθού και να αυξηθούν οι μισθοί υπαλλήλων ορισμένων υπουργείων, που σε σχέση με το μισθό συναδέλφων τους του ίδιου βαθμού σε άλλα υπουργεία είναι πιο χαμηλοί.

Παράλληλα επιδιώκεται νέα εξοικονόμηση δαπανών 1 δισ. ευρώ για φέτος, ποσό το οποίο ισοδυναμεί με το 0,5% του ΑΕΠ. Οι τελευταίες μειώσεις αποδοχών που έγιναν στο πλαίσιο του Μνημονίου, σε μισθωτούς και συνταξιούχους του Δημοσίου (σ.σ. σε δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματα αδείας) συμπίεσαν κατά 2,3 δισ. ευρώ ή 1% του ΑΕΠ τις δαπάνες του προϋπολογισμού.

Νέες αντιδράσεις των δημοσίων υπαλλήλων θα προκαλέσει μια νέα περικοπή κατά 0,5% του Α.Ε.Π. που θα ελαφρώσει τον προϋπολογισμό κατά 1 δισ. ευρώ, αφού οι αποδοχές τους μπαίνουν για άλλη μία φορά στο στόχαστρο.

Σύμφωνα με το σχέδιο που επεξεργάζεται η κυβέρνηση:

- Καθιερώνεται νέος ενιαίος βασικός μισθός για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων, ενώ διατηρούνται οι σημερινές κατηγορίες Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, Δημόσιας Εκπαίδευσης, Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης.
- Προβλέπεται σύγκλιση των εισαγωγικών μισθών του Δημοσίου με εκείνους του ιδιωτικού τομέα για τους νεοεισερχόμενους και αντίστοιχος μηχανισμός ωρίμανσης με τριετίες, τετραετίες και όχι διετίες όπως ισχύει σήμερα για τα κλιμάκια του Δημοσίου. Αυτό σημαίνει εισαγωγικό μισθό 740 ευρώ (μεικτά) και όχι 984 ευρώ (μεικτά) που είναι σήμερα. Τα κλιμάκια περιορίζονται από 30 σε 10.
- Η σχέση εισαγωγικού και καταληκτικού μισθού ορίζεται στο ένα προς τρία και η μείωση της δημόσιας δαπάνης σε βάθος χρόνου θα είναι δραστική.
- Για τους παλαιούς υπαλλήλους η ενσωμάτωση των επιδομάτων στο μισθό θα γίνει σταδιακά, καθώς σήμερα σε κάθε κλάδο πέραν των γενικών επιδομάτων υπάρχουν και οι

ειδικές παροχές, οι οποίες θα ομογενοποιηθούν σε κίνητρα απόδοσης.

- Για τους νεοπροσλαμβανόμενους θα οριστεί εισαγωγικός μισθός 740 ευρώ (μεικτά), όπως προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι εξάλλου ασφαρίζονται πλέον στο ΙΚΑ.

- Θα διατηρηθεί το οικογενειακό επίδομα, καθώς και το επίδομα σπουδών.

- Θα εισαχθεί πριμ παραγωγικότητας σε κλάδους που σχετίζονται με την εξυπηρέτηση του κοινού, αλλά και νέο βαθμολόγιο που μετρά την απόδοση κάθε υπαλλήλου. Η χορήγηση του πριμ παραγωγικότητας θα συνδυαστεί με την παραγωγικότητα, καθώς και με την ενσωμάτωση όλων των άλλων σε ένα γενικό που θα ξεκινάει από 140-150 ευρώ.

- Τα κλαδικά επιδόματα θα ενσωματωθούν στο βασικό μισθό, ενώ το κίνητρο απόδοσης θα καταβάλλεται περιοδικά ανά τρίμηνο ή εξάμηνο, έπειτα από αξιολόγηση των υπηρεσιών. Με βάση το σενάριο αυτό ενσωματώνεται στο μισθό και το μέρος των πρόσθετων αμοιβών του 13ου και 14ου μισθού.

Με βάση τα παραπάνω θα φτιαχτεί το νέο μισθολόγιο. Όσο για τα 53 επιδόματα, από 5,2 δις. ευρώ το χρόνο που είναι τώρα, αναμένεται να περικοπούν κατά 45%, δηλαδή 2,7 δις. ευρώ μέσα στα επόμενα τρία χρόνια.

Η περικοπή αυτή πλήττει σχεδόν όλους τους υπαλλήλους και κυρίως αυτούς που αμοιβονται με ειδικό μισθολόγιο όπως οι εφοριακοί, οι δικαστικοί, οι νοσηλευτές και πολλοί άλλοι.

Σίγουρη περικοπή λοιπόν θα υπάρχει στα ΔΙΒΒΕΤ και στα ΔΕΤΤΕ που παίρνουν οι εφοριακοί και οι τελωνιακοί, στο επίδομα εξωδιδακτικής απασχόλησης που παίρνουν οι δάσκαλοι – καθηγητές, καθώς και σε διάφορα επιδόματα που λαμβάνει κάθε κατηγορία εργαζομένων.

Έπειτα από την απογραφή των δημοσίων υπαλλήλων εντοπίστηκαν διάφορα κλαδικά και ειδικά επιδόματα που χορηγούνται μέσω κρυφών λογαριασμών σε 160.000 περίπου υπαλλήλους και τα οποία είναι εκτός κρατικού προϋπολογισμού. Παράλληλα με την κατάργησή τους η κυβέρνηση μελετάει την δημιουργία κλαδικών μισθολογίων όπου θα ισχύουν οι ειδικές κατηγορίες επιδομάτων.

4.2.3 Στο μικροσκόπιο 6 Υπουργεία

Σύμφωνα με μελέτες και στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του κράτους, τα Υπουργεία Οικονομικών, Εσωτερικών και Δικαιοσύνης προηγούνται από πλευράς τακτικών αμοιβών

που χορηγούνται στους υπαλλήλους τους (βασικός μισθός, κίνητρο απόδοσης, επιδόματα).

Το Υπουργείο Οικονομικών βρίσκεται 38%-41% πάνω από το μέσο όρο αναλόγως της κατηγορίας για έναν νεοδιόριστο, και 55-64% πάνω από το μέσο όρο, αναλόγως της κατηγορίας για έναν εργαζόμενο που έχει 33 έτη υπηρεσίας. Τα άλλα δύο Υπουργεία (Εσωτερικών και Δικαιοσύνης) υπερβαίνουν το μέσο όρο, ωστόσο σε πολύ πιο μικρό βαθμό της τάξης του 8%-12% και 7%-14% από την Κατηγορία ΠΕ (πανεπιστημιακής εκπαίδευσης) έως την Κατηγορία ΥΕ (υποχρεωτικής εκπαίδευσης) αντίστοιχα για ένα νεοδιόριστο.

Ανταμείβουν δηλαδή πιο ανταγωνιστικά σε σχέση με τα άλλα Υπουργεία έναν νεοδιόριστο στην Κατηγορία ΥΕ. Τα Υπουργεία που φαίνεται ότι ήδη από τις προβλεπόμενες αμοιβές πληρώνουν χαμηλά σε σχέση με τα υπόλοιπα, είναι το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας για το πολιτικό προσωπικό (πληρώνει τους νεοδιόριστους 19% με 20% χαμηλότερα από το μέσο όρο των άλλων Υπουργείων), το Υπουργείο Θαλάσσιων Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας και το Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, τα οποία πληρώνουν από 15%-19% χαμηλότερα από το μέσο όρο και γύρω στο 12% με 13% από την Κατηγορία ΠΕ έως την Κατηγορία ΥΕ αντίστοιχα.

4.2.4 25 ανατροπές στους μισθούς μέσα σε δέκα μήνες

ΜΕΓΑΛΕΣ ανατροπές σε μισθούς, συντάξεις και εργασιακό έχει επιφέρει μέσα σε ένα δεκάμηνο το διαρκώς αναθεωρούμενο Μνημόνιο, μεταβάλλοντας δεδομένα «ταμπού» και κατακτήσεις δεκαετιών. Σύμφωνα με έρευνα του καθηγητή του Παντείου Πανεπιστημίου και επιστημονικού συνεργάτη του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Γιάννη Κουζή, οι ανατροπές που έχουν συντελεστεί στο δεκάμηνο έχουν ως εξής:

1. Μειώθηκαν 12% όλα τα επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές των εργαζόμενων στο Δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, στους ΟΤΑ και στα Σώματα Ασφαλείας. Ομοίως τα επιδόματα των πρώην ειδικών λογαριασμών, νοσοκομειακό και τροφής, προσωπική διαφορά 176 ευρώ, προσωπική διαφορά λόγω υπηρεσιακών μεταβολών, επιδόματα ειδικών μισθολογίων Ανεξάρτητων Διοικητικών Αρχών και Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης. Εξαιρείται η αποζημίωση από υπερωριακή εργασία.

2. Μείωση 30% στα επιδόματα εορτών Πάσχα, Χριστουγέννων και αδειάς. Οι περικοπές σε αποδοχές (12%) και επιδόματα εορτών και αδειάς (30%) ισχύουν και για όσους απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (αορίστου και ορισμένου χρόνου περιλαμβανομένων και δικηγόρων με σύμβαση έμμισθης εντολής) του Δημοσίου, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Σωμάτων Ασφαλείας, με εξαίρεση όσους έχουν σύμβαση μίσθωσης έργου.

3. Σε ποσοστό 20% κόπηκαν και τα επιδόματα των δικαστικών.
4. Μειώθηκαν 50% οι αποζημιώσεις σε μέλη συλλογικών οργάνων διοίκησης ΝΠΔΔ και μέλη ΔΣ των ΝΠΙΔ. Οι περικοπές δεν αφορούν εταιρείες στις οποίες το Δημόσιο κατέχει μόνο του ή από κοινού με νομικά πρόσωπα κάτω του 50% του μετοχικού κεφαλαίου, καθώς και τις τράπεζες.
5. Τέθηκε πλαφόν στους γιατρούς του ΕΣΥ σε 6.196,89 ευρώ από 6.500,89 ευρώ.
6. Μειώθηκε στις 40 ώρες από 60, το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας. Οι υπερωρίες (εξαιρέσιμες και νυχτερινά) θα φτάνουν μέχρι 60 ώρες από 90 για γραφεία Προέδρου Δημοκρατίας, προέδρου και αντιπροέδρου κυβέρνησης, υπουργών και αναπληρωτών υπουργών, κ.ά.
7. Ορίζεται στα 50 ευρώ ανά συνεδρίαση η αποζημίωση και μέχρι 50 συνεδριάσεις μηνιαίως για ιδιώτες μέλη συλλογικών οργάνων. Κατ' εξαίρεση για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του Δημοσίου, μπορεί να γίνονται συνεδριάσεις εκτός ωραρίου με αποζημίωση μέχρι 400 ευρώ για πρόεδρο και 300 ευρώ για μέλη και γραμματείς τον μήνα, εφόσον συμμετάσχουν σε τέσσερις συνεδριάσεις.
8. Οι πρόσθετες μηνιαίες αποδοχές δεν μπορεί να ξεπερνούν το 25% από 50% των συνολικών μηνιαίων αποδοχών της οργανικής θέσης του υπαλλήλου μαζί με τα επιδόματα.
9. Μειώθηκε 12% και το επίδομα εξωδιδακτικής απασχόλησης εκπαιδευτικών, το οποίο για τους πρώτους δύομισι μήνες του έτους ορίστηκε σε 316,96 ευρώ.
10. Μειώθηκε 12% στα 374,08 ευρώ η μηνιαία αποζημίωση όσων εργάζονται σε γραφεία βουλευτών και κομμάτων.
11. Μειώθηκε στα 394,24 ευρώ το ειδικό επίδομα αντικατάστασης οργάνων των μουσικών, 63,29 ευρώ των ειδικών συνθηκών, 516,74 -723,01 ευρώ επιφυλακής γιατρών ΕΣΥ.
12. Τέθηκε σε ισχύ ο χρονικός περιορισμός εννέα μηνών για τις συμβάσεις έργου και ορισμένου χρόνου για παροχή εργασίας αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη (για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα τεκμαίρεται ότι «υποκρύπτεται εξαρτημένη σχέση εργασίας»).

13. Ορίστηκε ότι ο εργοδότης που έχει περιορισμό οικονομικής δραστηριότητας, αντί απολύσεων, μπορεί να επιβάλλει ύστερα από απλή διαβούλευση σύστημα εκ περιτροπής εργασίας (για λιγότερες μέρες την εβδομάδα, λιγότερες εβδομάδες το μήνα, λιγότερους μήνες το χρόνο) για διάστημα 6 μηνών ετησίως.
14. Ορίστηκε ανώτατη διάρκεια της προσωρινής εργασίας ή «ενοικίασης» εργαζομένου οι 18 μήνες.
15. Αυξήθηκαν τα όρια των επιτρεπόμενων ομαδικών απολύσεων στο 5% του προσωπικού (από 2-3% που ήταν) και μέχρι 30 άτομα το μήνα σε επιχειρήσεις με προσωπικό πάνω από 150 άτομα και σε 6 απολύσεις το μήνα για τις επιχειρήσεις μέχρι 20 ατόμων.
16. Μειώθηκαν κατά 50% οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης μέσω του περιορισμού, σε 1 έως 4 μήνες (ανάλογα με τα χρόνια εργασίας) του χρόνου προειδοποίησης του εργαζομένου από τον εργοδότη. Τα ποσά αποζημιώσεων, πλέον, είναι κλιμακωτά 1/2 μισθός έως 12 μισθοί, αντί 1 έως 24 μηνών για απόλυση χωρίς προειδοποίηση.
17. Καθορίστηκε χαμηλή αμοιβή, στο 84% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, για νέους ηλικίας έως 25 ετών που προσλαμβάνονται με πρόβλεψη «κάλυψης» της διαφοράς για τις εισφορές από τον ΟΑΕΔ.
18. Καθορίστηκε μισθός για τους μαθητευόμενους για διάστημα ενός χρόνου στο 70% του κατώτατου ημερομισθίου.
19. Μειώθηκε η αμοιβή για τις υπερωρίες για την υπερεργασία, δηλ. την απασχόληση την 41η, 42η, 43η, 44η και 45η ώρα την εβδομάδα με πενθήμερο και 40ωρο, η προσαύξηση μειώθηκε στο 20% (από 25%), για υπερωρία έως 120 ώρες στο 40% (από 50%).
20. Δόθηκε η δυνατότητα εφαρμογής του ελαστικού δεκαώρου με συμφωνία του εργοδότη σε επίπεδο επιχείρησης ή σε συμφωνία με ένωση προσώπων. Το ελαστικό δεκάωρο μπορεί να εφαρμοστεί με αυξομείωση των ωρών (λιγότερες σε περίοδο ύφεσης και περισσότερες σε περίοδο αιχμής) για 4 μήνες το χρόνο, ή 256 ώρες και έως 32 εβδομάδες.
21. Καταργήθηκε το δικαίωμα προσφυγής στη Διαιτησία για τους όρους εργασίας, αφήνοντας ανοιχτό το ενδεχόμενο επιβολής ωραρίων και άλλων όρων εργασίας με ατομικές «συμφωνίες» αν δεν υπάρξει μεσολάβηση.

22. Καταργήθηκαν οι προσαυξήσεις ωρομισθίου 7,5% για τους μερικώς απασχολούμενους αν απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες την ημέρα.

23. Μειώθηκε περαιτέρω το κόστος των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης ειδικά όπου εφαρμόζεται επιχειρησιακή σύμβαση (αποζημίωση με βάση το νέο χαμηλό μισθό).

24. Οι νέοι αν είναι σε δοκιμαστική περίοδο ενός έτους δεν αποζημιώνονται καθόλου, καθώς και όσοι έχουν δύο χρόνια υπηρεσίας.

25. Ενισχύθηκε το διευθυντικό δικαίωμα ώστε να μπορεί ο εργοδότης μέσα στη διάρκεια 1 χρόνου να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας από 6 σε 9 μήνες.

4.2.5 Ψαλίδι σε μισθούς και επιδόματα των δημοσίων υπαλλήλων

Με το μνημόνιο η κυβέρνηση δεσμεύτηκε με περικοπές των αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων. Προκειμένου λοιπόν οι μισθοί δημοσίου και ιδιωτικού τομέα να φτάσουν στο ίδιο επίπεδο, θα γίνει μείωση στο μισθό για τους νεοπροσληφθέντες, κατάργηση των περισσότερων επιδομάτων και σταδιακή ενσωμάτωση λοιπών κοινών επιδομάτων στον βασικό μισθό.

Αυτό συνεπάγεται απόκλιση 1.400 ευρώ στις αμοιβές υπαλλήλων αφού θα υπάρξει σαφής εικόνα των μισθών του δημοσίου, για να σταματήσουν επιτέλους κάποιοι προνομιούχοι να λαμβάνουν αποδοχές διπλάσιες συγκριτικά με συναδέλφους τους που έχουν τα ίδια προσόντα, εξ' αιτίας διαφόρων επιδομάτων.

Ο στόχος

Ο δημοσιονομικός στόχος για το νέο μισθολόγιο είναι η εξοικονόμηση του 1,2 δις. ευρώ από τις περικοπές στις αμοιβές και τα επιδόματα μέσα στην επόμενη τριετία. Αν υπολογίσουμε και το ποσό από το πάγωμα των προσλήψεων τότε η συνολική εξοικονόμηση φθάνει στα 2,9 δις. ευρώ.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το μνημόνιο το 2011 η δαπάνη του Δημοσίου για μισθούς θα μειωθεί κατά 400 εκατ. Ευρώ, το 2012 κατά 400 εκατ. Ευρώ και έτσι θα διαμορφωθεί στα 25,7 δις. ευρώ από 26,9 δις. ευρώ που είναι φέτος. Επισημάνεται ότι το κονδύλι του προϋπολογισμού για μισθούς και συντάξεις θα μειωθεί κατά 3,8 δις. ευρώ την

περίοδο 2010-2013 καθώς από τα 29,5 δις. ευρώ που ήταν το 2009 θα διαμορφωθεί στα 25,7 δις. ευρώ το 2013.

4.2.6 «Ακριβά» επιδόματα, μπαίνουν στο μικροσκόπιο

Στο μικροσκόπιο μπαίνουν τα «ακριβά επιδόματα» μια και σύμφωνα με τα στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους το 40% των δαπανών για μισθούς αφορά την πληρωμή τους. Το 2009 αποδόθηκαν 7.171 δις. ευρώ.

Η κίνηση για ενσωμάτωση των κοινών για όλους επιδομάτων στον βασικό μισθό, δεν αποτελεί σίγουρη λύση αφού ενδέχεται να γίνουν κι εκεί κάποια στιγμή νέες περικοπές.

Σημαντικό ρόλο στην τελική απόφαση της κυβέρνησης θα παίξει η δημιουργία ή όχι κλαδικών μισθολογίων, πράγμα που βρίσκει την ΑΔΕΔΥ αντίθετη με αυτό.

4.2.7 Μισθοί πολλών ταχυτήτων - Εξάλειψη των διαφορών

Τα τελευταία 20 χρόνια, η προσθήκη επιδομάτων στους μισθούς ήταν η μόνη μέθοδος με την οποία επιτυγχάνονταν αύξηση τους. Το κάθε υπουργείο όμως χρησιμοποιούσε διαφορετική τακτική με αποτέλεσμα μισθοί υπαλλήλων με ίδια προσόντα αλλά διαφορετικών υπουργείων να είναι δυσανάλογοι.

Έτσι παρατηρούμε ότι ένας νεοεισερχόμενος υπάλληλος του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας με πτυχίο πανεπιστημίου αμοίβεται με 1.260 ευρώ όταν ο αντίστοιχος υπάλληλος του Υπουργείου Οικονομικών αμοίβεται με 2.309 ευρώ. Με το νέο μισθολόγιο προβλέπεται η εξίσωση των δύο μισθών με μείωση όμως του υψηλότερου.

Παράλληλος στόχος είναι η ανατροπή της αναλογίας μισθού – επιδομάτων από 60 – 40 που είναι σήμερα σε επίπεδα όπου ο μισθός θα ξεπερνάει το 80%, πράγμα που σημαίνει ότι θα υπάρξουν μεν ενσωματώσεις επιδομάτων στον βασικό μισθό αλλά και περικοπές πολλών.

Το ποια επιδόματα θα περικοπούν επειδή καταβάλλονται χωρίς αντικείμενο θα προκύψει από τα στοιχεία της απογραφής των δημοσίων υπαλλήλων και από την Ενιαία Αρχή Πληρωμών.

4.2.8 Εξίσωση με ιδιωτικούς - Χαμένοι οι νεο-εισερχόμενοι

Παρά τις υψηλές αυξήσεις που δέχτηκαν οι μισθοί των δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων της χώρας μας, σε σχέση με των υπολοίπων Ευρωπαίων παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα.

Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, ο μέσος όρος της αύξησης ανά εργαζόμενο στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα από το 1999 μέχρι και το 2009 άγγιξε το 117%, με δεύτερη την Ιρλανδία όπου η μέση αύξηση ήταν 106,6% και τρίτη την Πορτογαλία με 69,6%. Τα στοιχεία αμφισβητούνται από την ΑΔΕΔΥ ως προς την εγκυρότητά τους λόγω του διαφορετικού τρόπου υπολογισμού των δημοσίων υπαλλήλων στις υπόλοιπες χώρες.

Η διαφορά που υπήρξε όμως στις αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων από τους ιδιωτικούς, οδηγεί στο κλείσιμο της ψαλίδας με ρίξιμο των αποδοχών των πρώτων (δημοσίων). Εκτιμάται ότι το 2008 ο μέσος μισθός του δημοσίου τομέα ήταν 38,7% υψηλότερος από του ιδιωτικού, ενώ το 2002 η διαφορά μεταξύ των μέσων αποδοχών είχε φτάσει και το 46,6%.

Τα 7 ερωτήματα

1. Εφαρμογή ενός ενιαίου μισθολογίου με διαφοροποίηση ανάμεσα σε νεοεισερχόμενους και νυν υπάλληλους;
2. Ποια επιδόματα θα πρέπει να ενσωματωθούν στον βασικό μισθό;
3. Ποια πρέπει να είναι η σχέση μεταξύ εισαγωγικής και καταληκτικής αμοιβής;
4. Ποια πρέπει να είναι η σχέση μεταξύ αμοιβών που αντιστοιχούν σε υπάλληλους με διαφορετική εκπαίδευση;
5. Πρέπει να συνδέεται η αμοιβή με κριτήρια όπως θέση ευθύνης, ειδικότητα, επίπεδο και σχέση συναλλαγής και παροχής υπηρεσιών προς τον πολίτη;
6. Ποια θα πρέπει να είναι η σχέση σύνδεσης αμοιβής και απόδοσης στον δημόσιο τομέα;
7. Πρέπει να υπάρχει κλαδική διαφοροποίηση;

Οι 6 στόχοι

1. Να συνδέεται με την αξιολόγηση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων
2. Να ακολουθεί το σύστημα σταδιοδρομίας των υπαλλήλων
3. Να συνδέεται με τη σπουδαιότητα των ασκούμενων καθηκόντων και την κατοχή θέσεων ευθύνης
4. Να σχετίζεται με το παραγόμενο αποτέλεσμα
5. Να συγκλίνει από άποψη δομής και τάσεων προς τα ευρωπαϊκά συστήματα αμοιβών
6. Να λαμβάνει υπόψη τις γενικότερες συνθήκες εργασίας.

4.2.9 Έρχεται κούρεμα 30% στους μισθούς των τραπεζικών υπαλλήλων

Μέτρα λιτότητας επιβάλλει η κυβέρνηση στις τράπεζες με περικοπές στις αμοιβές έως και 30%, με κατάργηση τμημάτων τους, με συγχωνεύσεις θηγατρικών τους και με αποχωρήσεις προσωπικού λόγω συνταξιοδότησης.

Προσδωκόνται μέσα στο 2012 να έχουν φύγει περίπου 6.500 άτομα, δηλ. 10% μείωση του αριθμού των υπαλλήλων, αλλά και να έχουν κλείσει αρκετά υποκαταστήματα.

Οι τράπεζες θα πρέπει να κινηθούν άμεσα σε απολύσεις άρα και μείωσης των μισθολογικών δαπανών μια και ως τώρα δεν έχουν κάνει ιδιαίτερες ενέργειες για τη μείωση των λειτουργικών τους δαπανών.

Η τράπεζα Πειραιώς ήδη έκανε πρόταση για μείωση των αποδοχών όλων των εργαζομένων της ανάλογα με την θέση στην οποία βρίσκονται. Έτσι για όσους αμοιβόνταν με έως και 1.000 ευρώ μηνιαίως η μείωση θα κυμαίνεται στο 10%, για όσους έπαιρναν πάνω από 1.500 ευρώ η μείωση θα φτάνει στο 15%, για αυτούς που ο μισθός τους ήταν 2.000 ευρώ θα έχουν μείωση 20% και για τα ανώτατα επίπεδα η μείωση θα αγγίζει το 30%.

Την πρόταση αυτή συζητούν και άλλες τράπεζες ώστε να την υιοθετήσουν και να λειτουργήσουν ομοίως, μια και η ραγδαία ανάπτυξη τους αλλά και οι χιλιάδες νέες θέσεις εργασίας αναγκάζουν τα πιστωτικά ιδρύματα να ακολουθήσουν ένα νέο μοντέλο λειτουργίας.

Οι πρώτες συζητήσεις που έγιναν μεταξύ τραπεζιτών – εργαζομένων δεν είχαν αποτέλεσμα. Οι τράπεζες πρότειναν μείωση των μισθών έως και 10% προκειμένου να

αποφύγουν να κάνουν μαζικές απολύσεις, ενώ οι εργαζόμενοι ζητούσαν πάγωμα για τρία χρόνια του μισθού τους με την προϋπόθεση να διατηρηθούν οι θέσεις εργασίας τους.

Παρ' όλα αυτά, οι μειώσεις στα διοικητικά έξοδα και στα έξοδα αμοιβών έχουν κάνει ήδη την εμφάνισή τους και αναμένονται κι άλλες, έως ότου αγγίξουν τα όρια που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα απέναντι στις Ελληνικές. (Περιορισμός του λειτουργικού κόστους κατά 10%).

Το 2010, τα λειτουργικά έξοδα των τραπεζών μειώθηκαν κατά 220 εκατ. ευρώ (ποσοστό 3,6%) και διαμορφώθηκαν στα 5,91 δισ. ευρώ. Για το 2011, ο πήχης έχει ανέβει συνολικά στα 400 εκατ. ευρώ.

4.2.10 Περικοπές κάθε είδους και συγχωνεύσεις θυγατρικών

Χαρακτηριστική περίπτωση περικοπών είναι αυτή της ATE bank, η οποία μείωσε τα καταστήματα της και τις αμοιβές των εργαζομένων κατά 10% τουλάχιστον. Η τράπεζα έχει θέσει ως στόχο την μείωση των δαπανών της κατά 25% έως το 2013.

Ανάλογες κινήσεις έκανε και η Citibank, η οποία έκλεισε τα μισά της καταστήματα (από 72 που ήταν λειτουργούν 31), και είχε εθελοντική αποχώρηση 200 εργαζομένων.

Η τράπεζα Πειραιώς λειτούργησε διαφορετικά. Για να μειώσει το μισθολογικό κόστος που την βάρυνε εφάρμοσε στα τέλη του 2010 το πρόγραμμα Sabbatical. Σύμφωνα με αυτό για 2-3 χρόνια, 180 εργαζόμενοι θα λαμβάνουν έως και 50% του μισθού τους χωρίς να απασχολούνται. Η κίνηση αυτή αποσκοπούσε σε μείωση του κόστους κατά 3 εκατομμύρια ευρώ το 2011.

Μείωση προσωπικού πραγματοποιούν και οι θυγατρικές των τραπεζών στο εξωτερικό. Μεγαλύτερο κίνδυνο έχουν οι υπάλληλοι που δεν έχουν σχέση με το καθεστώς των τραπεζοϋπαλλήλων, όπως αυτοί που απασχολούνται σε εγχώριες θυγατρικές με σχέση ιδιωτικού δικαίου.

4.2.11 Οι αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων μετά το «κούρεμα» μισθών και επιδομάτων

Μειώσεις εκ νέου στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων θα ισχύσουν βάση του νέου μισθολογίου – βαθμολογίου μετά από ψήφισμα που έγινε στην βουλή.

Είναι λογικό λοιπόν οι υπάλληλοι να ανησυχούν αφού το σύνολο των ειδικών επιδομάτων τους αποτελεί πλέον παρελθόν, με εξαίρεση το επίδομα γάμου που μετονομάζεται σε “οικογενειακή παροχή” και το οποίο θα δίνεται μόνο σε όσους έχουν παιδιά. Ιδιαίτερα εμφανές είναι οι μειώσεις αυτές σε όσους ανήκαν στην κατηγορία της υποχρεωτικής

και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και λάμβαναν ως τώρα υψηλά επιδόματα.

Δύο ευνοϊκές ρυθμίσεις στο πολυνομοσχέδιο ανακούφισαν κάπως τους υπαλλήλους σχετικά με την πρόνοια για σταδιακή μείωση των αποδοχών και την διευκόλυνση στην καταβολή δόσεων των δανείων. Οι τροπολογίες αφορούν:

- Την μέγιστη μείωση του μισθού που έως τη 1 Νοεμβρίου του 2012 θα φτάσει στο 25% συγκριτικά με τον σημερινό μισθό. Εάν αυτό το ποσό ξεπεραστεί τότε θα κατανεμηθεί ισόποσα τα επόμενα δύο χρόνια (2012-2013).
- Τους όρους διευκόλυνσης αποπληρωμής των δανείων από ιδιωτικές τράπεζες και το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων που έχουν συνάψει δημόσιοι υπάλληλοι, είτε είναι εν ενεργεία είτε έχουν τεθεί σε εφεδρεία.

Το νέο μισθολόγιο-βαθμολόγιο του πολυνομοσχεδίου εφαρμόζεται στους μόνιμους και δόκιμους πολιτικούς υπαλλήλους καθώς και σε όσους έχουν σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, τα ΝΠΔΔ, τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τους υπάλληλους της γραμματείας των Δικαστηρίων και των Εισαγγελιών, των Έμμισθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογίων και της Βουλής, τους διοικητικούς υπάλληλους των Ανεξάρτητων Αρχών και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς και στους κληρικούς. Εξαιρούνται όλα τα ειδικά μισθολόγια στα οποία όμως θα ισχύσει η καταβολή της οικογενειακής παροχής για όσους έγγαμους έχουν παιδιά.

Μειώσεις

Στα ΝΠΙΔ, στις δημοτικές επιχειρήσεις και στις ΑΕ του Δημοσίου οι εργαζόμενοι θα υποστούν μειώσεις στις αποδοχές τους αφού θα υπολογίζονται οι μισθοί τους μαζί με τα επιδόματα με βάση τον μέσο όρο των 1.900 ευρώ ως ανώτατο πλαφόν.

Στις εισηγμένες ΔΕΚΟ και στις θυγατρικές τους θα επιβληθούν μειώσεις της τάξης του 35% σε σχέση με τις αποδοχές του 2009.

Τα επιδόματα που θα παραμείνουν είναι αυτό που αφορά την επικίνδυνη και ανθυγιεινή εργασία και ανέρχεται στα 150 ευρώ, καθώς και αυτό των απομακρυσμένων – παραμεθόριων και προβληματικών περιοχών που είναι 100 ευρώ εως ότου αλλάξει κάτι με υπουργική απόφαση.

Αυτό που αυξάνεται είναι το επίδομα θέσης για τους γενικούς διευθυντές (900 ευρώ), τους διευθυντές (450 ευρώ) και τους προϊσταμένους τμημάτων (250 ευρώ). Η οικογενειακή παροχή αναλογεί σε 50 ευρώ για 1 παιδί, 70 ευρώ για 2 παιδιά, 120 ευρώ για 3 παιδιά, 170 ευρώ για 4 παιδιά και αυξάνεται 70 ευρώ για κάθε επιπλέον παιδί.

4.2.12 Αλλαγές - Σύνδεση της μισθολογικής με τη βαθμολογική εξέλιξη

Με το νέο μισθολόγιο συνδέεται άμεσα η μισθολογική με τη βαθμολογική εξέλιξη του υπαλλήλου. Όλοι οι μόνιμοι και αορίστου χρόνου υπάλληλοι θα επανακαταταγούν στο νέο βαθμολόγιο με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας. Κατόπιν η μετάβαση από τον έναν βαθμό στον επόμενο θα πραγματοποιείται ύστερα από αξιολόγηση που θα κάνουν τα υπηρεσιακά συμβούλια βάσει στόχων και κριτηρίων που θα καθοριστούν από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης.

Η αξιολόγηση θα αφορά τη διοικητική ικανότητα του υπαλλήλου και την επίτευξη των στόχων που θα τεθούν για τον ίδιο και την υπηρεσία του. Μόνο ένα ποσοστό υπαλλήλων θα μπορεί να καταλάβει ανώτερο βαθμό. Από τον βαθμό ΣΤ' στον Ε' θα μπορεί να περνά το 100% των κρινομένων, από τον Ε' στον Δ' το 90%, από τον Δ' στον Γ' το 80%, από τον Γ' στον Β' το 70% και από τον Β' στον Α' μόνο το 30% των κρινόμενων υπαλλήλων. Επίσης θεσμοθετείται το Κίνητρο Επίτευξης Στόχων και το αντίστοιχο Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων που θα λειτουργεί ως πριμ παραγωγικότητας.

4.2.13 Σε εφεδρεία ή διαθεσιμότητα

Οι υπάλληλοι αορίστου χρόνου θα ενταχθούν σε προσυνταξιοδοτική εφεδρεία ενώ οι μόνιμοι υπάλληλοι σε διαθεσιμότητα που έχουν συμπληρώσει 33 χρόνια υπηρεσίας συνυπολογίζοντας ακόμα και προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα έως και 7 χρόνια. Την προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα πριν από το 1983 ο άμεσα ενδιαφερόμενος θα πρέπει να την εξαγοράσει.

Οι "έφεδροι" θα αμοίβονται μέχρι και 2 χρόνια με το 60% του βασικού μισθού που έπαιρναν και στη συνέχεια θα συνταξιοδοτηθούν με πλήρη σύνταξη. Κατά τη διάρκεια της εφεδρείας θα μπορούν να απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, αλλά η μηνιαία αποζημίωση τους θα περικλύπεται ανάλογα με τα εισοδήματά τους.

Σε εφεδρεία δεν πρόκειται να μπουν οι εκπαιδευτικοί, οι γιατροί του ΕΣΥ, το νοσηλευτικό και παραϊατρικό προσωπικό των δημόσιων νοσοκομείων αλλά και των φορέων κοινωνικής πρόνοιας του ΕΚΑΒ, καθώς και των ασφαλιστικών ταμείων, οι διπλωματικοί υπάλληλοι και οι διοικητικοί υπάλληλοι του υπουργείου Εξωτερικών, οι κληρικοί, φύλακες φυλακών και σωφρονιστικοί υπάλληλοι, το ένστολο προσωπικό του Πυροσβεστικού Σώματος, γενικοί διευθυντές, όσοι έχουν σύζυγο που έχει τεθεί σε "εφεδρεία".

Επίσης εξαιρούνται υπάλληλοι που έχουν παιδί με αναπηρία 67% και άνω αλλά διαθέτουν εισόδημα μέχρι 12.000 ευρώ. Ομοίως το καλλιτεχνικό προσωπικό της Λυρικής

Σκηής, των Κρατικών Ορχηστρών Αθήνας και Θεσσαλονίκης καθώς και του Εθνικού Θεάτρου και του Κρατικού Θεάτρου Βορείου Ελλάδος.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά, κατανοούμε ότι ο όρος εργασιακές σχέσεις, όπως φαίνεται και από τον τίτλο του, υπονοεί, κατά κύριο λόγο, κάθε επίσημη και ανεπίσημη σχέση εργασίας ανάμεσα σε μισθωτούς και εργοδότες.

Οι εργασιακές σχέσεις από την πλευρά της ακαδημαϊκής διδασκαλίας και έρευνας χρησιμοποιούν πολλά στοιχεία και μεθόδους της κοινωνιολογίας, της ιστορίας, της νομικής και της πολιτικής επιστήμης.

Ως επιστημονικός κλάδος, αλλά και ως θέμα της καθημερινής πραγματικότητας, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της σύγχρονης ζωής. Η πιο γνωστή δημόσια εκδήλωση της λειτουργίας ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι η εκδήλωση των απεργιών, δηλ. της προσωρινής διακοπής της εργασίας που επιβάλλουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό να προωθήσουν τα συμφέροντα των μελών τους.

Ο θεσμός του συνδικαλισμού είναι, μαζί με το κοινοβούλιο και την τοπική αυτοδιοίκηση, ένα από τα βήματα της δημοκρατίας, με τα θετικά και τα όποια αρνητικά του δεδομένα. Αν και τα τελευταία χρόνια, η συνδικαλιστική δράση και η εκδήλωση των απεργιών έχουν χάσει σημαντικό μέρος από την παλιά τους γοητεία, την πολιτική ρητορεία και ευρύτερη απήχηση, δεν παύουν να αποτελούν κυρίαρχο στοιχείο και εσωτερικό δεδομένο των κεφαλαιοκρατικών οικονομιών, όπου λειτουργούν οι δημοκρατικές αντιπροσωπευτικές διαδικασίες, μέσα σ' ένα πλαίσιο ομάδων συγκρουόμενων συμφερόντων.

Οι εργασιακές σχέσεις, πέραν των άλλων, αποτελούν ένα σημαντικό επιστημονικό κλάδο του οποίου η διδασκαλία και έρευνα έχει αναπτυχθεί σοβαρά διεθνώς. Συγγενεύουν κατά κύριο λόγο με την οικονομική της εργασίας, αλλά αντλούν δεδομένα και από άλλους κλάδους των κοινωνικών επιστημών, όπως η κοινωνιολογία, η νομική, η ιστορία, η διοικητική και η πολιτική επιστήμη.

Η ελαστικότητα, ως νέο στοιχείο των εργασιακών σχέσεων, αποτυπώνεται σε πρόσφατες μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ως στόχο έχουν τη μεγαλύτερη προσαρμογή των σχέσεων εργασίας στις πολύμορφες και μεταβαλλόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων και στις νέες οργανωτικές δομές τους που σε μεγάλο βαθμό συνδέονται με τη νέα τεχνολογία.

Στο πλαίσιο της εξέλιξης αυτής προωθούνται νέες μορφές απασχόλησης απαλλαγμένες από τους περιορισμούς που εμφανίζει η παραδοσιακή μορφή απασχόλησης, η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου κατά πλήρες ωράριο, θεωρώντας ότι αυτές εξυπηρετούν καλύτερα τις ανάγκες των επιχειρήσεων, όπως αυτές εμφανίζονται στη μεταβιομηχανική κοινωνία. Στις νέες αυτές μορφές απασχόλησης ανήκουν οι συμβάσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου κ.ά.

Και στη Χώρα μας είχαμε πρόσφατα μια σειρά σημαντικών μεταρρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας. Ορισμένες από τις μεταρρυθμίσεις αυτές επιδιώκουν να ανταποκριθούν στην απαίτηση για ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, η οποία, στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, εμφανίζεται ολοένα εντονότερη, ενώ άλλες, στο όνομα ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και αύξησης της απασχόλησης, επιφέρουν απομείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ανατρέποντας βασικούς κανόνες της παραδοσιακής εργατικής νομοθεσίας. Όλες βέβαια οι μεταρρυθμίσεις λαμβάνουν χώρα υπό την πίεση της οικονομικής κρίσης που διέρχεται η Χώρα μας, με συνέπεια και οι μεταρρυθμίσεις αυτές που στοχεύουν στην προώθηση των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης να χαρακτηρίζονται από ενίσχυση της ευελιξίας και υποχώρηση της ασφάλειας. Έτσι σημειώνεται μια απόκλιση από την ακολουθούμενη σε ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτική σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια, η οποία φοβόμαστε ότι στο εγγύς μέλλον θα είναι ακόμη μεγαλύτερη, με συνέπεια τη μείωση της προστασίας των εργαζομένων απέναντι στους νέους κινδύνους που φέρνουν οι νέες μορφές απασχόλησης.

Η κρίση πέρα των άλλων έδωσε την ευκαιρία στους εργοδότες να χάσουν τον έλεγχο και να απαλλαγούν από πολλές δεσμεύσεις με το πρόσχημα της πρόληψης της ανεργίας, αποφεύγοντας να αναλάβουν τις ευθύνες τους για την αναπαραγωγή του προβλήματος αυτού.

Είναι εξαιρετικά σημαντικό να αναφέρουμε ότι αν η πολιτική για την απασχόληση περιοριστεί στις ομάδες υψηλού κινδύνου και οι συνθήκες στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζονται από στενότητα νέων θέσεων εργασίας τότε ενδέχεται να εμφανιστούν φαινόμενα ανακατανομής της ανεργίας. Παράλληλα για μια ακόμη φορά δεν κρίθηκε σκόπιμη η αξιοποίηση του παραδοσιακού μέτρου καταπολέμησης της ανεργίας, που αφορά στην εφαρμογή συλλογικών και γενικευμένων μειώσεων των χρονικών ορίων εργασίας, το οποίο ιστορικά διευκόλυνε την αύξηση της παραγωγικότητας και την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης μέσα σε ένα περιβάλλον κοινωνικής ευημερίας και συνοχής.

Αναλογιζόμενοι τους στόχους και τα αποτελέσματα της ΕΣΑ μετά την συμφωνία της Λισσαβόνας το μόνο που μπορεί κανείς να διατυπώσει με ασφάλεια είναι ότι ο στόχος της πλήρους απασχόλησης αφορά τελικά στην αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης με όρους και προϋποθέσεις που δεν παραπέμπουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας πλήρους ωραρίου και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας. Με άλλα λόγια φαίνεται να επιδιώκεται η περιστολή των ποσοστών της ανεργίας με καθαρά στατιστικούς και όχι ουσιαστικούς όρους, θέτοντας σε δευτερεύουσα μοίρα το περιεχόμενο και την ποιότητα των νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης και τις επιπτώσεις της ανάπτυξης τους απέναντι στο σύνολο των απασχολούμενων μισθωτών.

Τέλος, όσον αφορά την περίοδο μνημονίου που διανύουμε διακρίνουμε αμέτρητες αλλαγές (όχι ευνοϊκές) στις εργασιακές σχέσεις τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο

τομέα με περικοπές μισθών και συντάξεων, αλλαγές της βαθμολογικής εξέλιξης νέων αλλά και παλαιών εργαζομένων και διαθεσιμότητας πολλών υπαλλήλων ενόψει οικονομικής κρίσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ø Τζεκίνης Χρήστος. Εργασιακές σχέσεις και ανάπτυξη.
- Ø Μεντής Σπ. Γρηγόρης. Στοιχεία εργατικού δικαίου.
- Ø Γιαννουλέας Π. Μιχάλης. Συμπεριφορά κα διαπροσωπική επικοινωνία.
- Ø Μητρόπουλος Α. Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός μετασχηματισμός ΕΕΔ.
- Ø Κούζης Γ. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας.
- Ø Αγαλοπούλου Χρ. Πηνελόπη. Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο.
- Ø Καραγιάννης Ι. Δημήτριος. Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά.
- Ø Κατσανέβας Θεόδωρος. Εργασιακές σχέσεις.

ΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- Ø www.openarchives.gr
- Ø www.eisodima.gr
- Ø www.capital.gr
- Ø www.isotimia.gr
- Ø www.ethnos.gr
- Ø www.newsit.gr
- Ø www.imerisia.gr
- Ø www.inegsee.gr
- Ø www.nomikaxronika.gr