



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ  
ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΝΟΜΟΥΣ  
3985/3986**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΒΛΑΧΑΒΑΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ

ΠΑΝΟΠΟΥΛΟΥ ΚΑΛΛΙΟΠΗ

ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΓΙΩΡΓΟΣ ΓΚΟΛΦΗΣ

πάτρα 2013

## Πίνακας περιεχομένων

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .....	4
1.1 Συνοπτική παρουσίαση της κατάστασης της κοινωνικής ασφάλισης.....	4
1.2 Η περίοδος γέννησης του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης.....	5
1.3 Η περίοδος εδραίωσης του θεσμού της Κοινωνικής Ασφάλισης και η θεμελίωση του ΙΚΑ.....	7
1.4 Η περίοδος της σταδιακής επέκτασης του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα.....	9
1.5 Η περίοδος ολοκλήρωσης της επέκτασης και της αντιμετώπισης των πρώτων προβλημάτων ωρίμανσης του θεσμού.....	11
1.6 Η περίοδος των παρεμβάσεων.....	13
1.7 Κοινωνική ασφάλιση-Ασφαλιστικά ταμεία .....	14
1.8 Ασφαλιστικές Μεταρρυθμίσεις .....	17
1.9 Μορφή Συστήματος .....	19
1.10 Βασικά Προβλήματα Κοινωνικής Ασφάλισης.....	21
1.11 Τα αίτια και ο χαρακτήρας της ασφαλιστικής κρίσης.....	24
1.12 Παρούσα κατάσταση ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα.....	29
1.13 Υφιστάμενη κατάσταση .....	30
1.13.1 Νομοθετική πολυπλοκότητα που συνεπάγεται αδικία:.....	30
1.13.2 Σπατάλη:.....	30
1.13.3 Έλλειψη ανταποδοτικότητας: .....	31
1.13.4 Αποδιοργάνωση:.....	31
1.13.5 Αποξένωση-αποστασιοποίηση κράτους, ασφαλισμένων και εργοδοτών: .....	32
1.13.6 Εισφοροδιαφυγή:.....	32
1.14 Μελλοντικές εξελίξεις του ασφαλιστικού συστήματος.....	32
2.Εργασιακές σχέσεις.....	34
2.2.Η εργασία γενικά .....	35
2.2.1 Απασχόληση.....	36
2.2.2 Εργαζόμενος.....	42
2.2.3 Εργοδότης .....	42
2.3 Χρόνος εργασίας.....	43
2.3.1 Η έννοια του χρόνου εργασίας .....	43
2.3.2 Οι διακρίσεις του ωραρίου .....	43
2.3.3 Υπερεργασία .....	45

2.3.4 Τηλεργασία .....	46
2.3.5 Υπερωρία.....	48
2.3.6 Εκ Περιτροπής Απασχόληση .....	49
2.3.7 Μερική απασχόληση.....	50
2.3.8 Νυχτερινή εργασία.....	52
2.3.9 Εργασία κατά Κυριακές και Αργίες .....	52
2.3.10 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας .....	54
2.4 Η έννοια της σύμβασης εργασίας.....	56
2.4.1 Η σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου. ....	57
2.4.2 Λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου .....	57
2.4.3 Μετατροπή της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου .....	60
2.4.4 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας .....	61
2.4.5 Σύμβαση έργου .....	61
2.4.6 Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών.....	62
2.4.7 Σύμβαση εταιρίας .....	62
2.4.8 Σύμβαση εντολής .....	63
2.5 Η έννοια του μισθού .....	63
2.5.1 Συμβατικός και νόμιμος μισθός.....	64
2.5.2 Ειθισμένος και κοινωνικός μισθός.....	65
2.5.3 Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.....	66
2.5.4 Αναλογία μισθού με βάση το ημερομίσθιο και το ωρομίσθιο.....	67
2.6 Δανεισμός εργαζομένων.....	69
3. ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ.....	72
3.1 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας .....	74
3.2 Συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών (τήρηση της εργατικής νομοθεσίας).....	78
3.3 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψης τους.....	80
3.3.1 Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	81
3.4 Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ετών 2010-2012.....	82
3.5 Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας .....	84
διαμόρφωση μισθών .....	84
3.6 Συμφιλίωση συλλογικών διαφορών .....	86
3.7 Ειδικές μορφές απασχόλησης: .....	95
3.8 Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	99
3.9 Διαθεσιμότητα μισθωτών .....	102

3.10 Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (σύμφωνα με το νόμο 1876/90).....	103
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	106
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	108

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

### **ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

#### **1.1 Συνοπτική παρουσίαση της κατάστασης της κοινωνικής ασφάλισης**

Το βασικό επιστημονικό αντικείμενο της εργασίας αφορά την ανασκόπηση του Ελληνικού Ασφαλιστικού συστήματος .Η Ελλάδα αντιμετωπίζει ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα δημοσιονομικού ελλείμματος παγκοσμίως το οποίο μεταβιβάζεται από γενιά σε γενιά. Το ασφαλιστικό σύμφωνα με μελέτες αποτελεί κύριο παράγοντα αύξησης του ελλείμματος. Εάν δεν αντιμετωπιστεί με γενναιότητα και σωφροσύνη τα περιθώρια για ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα της οικονομίας συρρικνώνονται, ιδιαίτερα δε μέσα στην πραγματικότητα της παγκοσμιοποίησης. Μια τέτοια εξέλιξη οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια στην ύφεση, στην ανεργία και στην υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι μέσα από την ανασκόπηση του Ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος διαχρονικά, μέσα από την περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης, τις προτεινόμενες αλλαγές και τις επιπτώσεις στις διάφορες κοινωνικές ομάδες και η διεξοδική και δομημένη εξέταση του θέματος και η παράθεση προτάσεων που θα αναφέρονται στην εξυγίανση του ασφαλιστικού συστήματος με εστίαση στην κοινωνική συνοχή, την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και την επιτάχυνση της οικονομικής ανάπτυξης και την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Λαμβάνοντας υπόψη, τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, διακρίνουμε την ιστορική εξέλιξη σε πέντε περιόδους που οριοθετούνται ως εξής:

- **Η περίοδος γέννησης του θεσμού:** Από την δημιουργία του νέου ελληνικού κράτους έως και την πρώτη δεκαετία του 20<sup>ου</sup> αιώνα, με την γέννηση των πρώτων ταμείων αλληλοβοήθειας και την σταδιακή διεύρυνση του αριθμού τους.
- **Η περίοδος εδραίωσης του θεσμού και θεμελίωσης του ΙΚΑ:** Από τις αρχές της δεύτερης δεκαετίας του 20<sup>ου</sup> αιώνα έως και την απελευθέρωση το 1944.
- **Η περίοδος σταδιακής επέκτασης του θεσμού :** Από το 1944 έως και την μεταπολίτευση το 1974.
- **Η περίοδος ολοκλήρωσης της επέκτασης και αντιμετώπισης των πρώτων προβλημάτων ωρίμανσης του θεσμού:** Από την μεταπολίτευση έως το 1989.
- **Η περίοδος των παρεμβάσεων:** Από το 1990 έως σήμερα.

### **1.2 Η περίοδος γέννησης του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης**

Κατά την περίοδο της τουρκοκρατίας, λόγω των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών που επικρατούσαν, η εξάρτηση από την οικογένεια έπαιξε πρωταγωνιστικό ρόλο στην κάλυψη των κοινωνικών αναγκών. Σε περιπτώσεις όπου οι ανάγκες ενός ατόμου δεν μπορούσαν να καλυφθούν από την οικογένεια του, τον συνέδραμε η κοινότητα. Η οργανωμένη φιλανθρωπία ήταν περιορισμένη μιας και όσοι είχαν οικονομική άνεση προτιμούσαν να συνδράμουν τον αγώνα για την απελευθέρωση από τον τούρκικο ζυγό.

Μετά την απελευθέρωση, η Ελλάδα, προσπαθεί να οργανώσει την παραγωγική της βάση δημιουργώντας τις αναγκαίες υποδομές. Έτσι, η κοινωνική πολιτική περνάει σε δεύτερη μοίρα προς όφελος της αναπτυξιακής πολιτικής με τους πενιχρούς πόρους της εποχής.

Η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα πρωτοεμφανίζεται ως θεσμός με το διάταγμα της 15<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1836, με το οποίο συστάθηκε το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ), που όμως άρχισε να λειτουργεί από το 1861.

Από το 1851 έως και το 1856 έχουμε τη δημιουργία αλληλοβοηθητικών ταμείων για τους στρατιωτικούς και για τους δικαστικούς (1851), για τις χήρες και τα ορφανά των αξιωματικών του στρατού(1853),για τους δασκάλους(1855) και τέλος για τις χήρες και τα ορφανά των αξιωματικών του ναυτικού(1856).Τα περισσότερα από αυτά τα μέτρα δεν εφαρμόστηκαν σχεδόν ποτέ, με εξαίρεση μόνο κάποιες παροχές επί προσωπικής βάσης, οι οποίες είχαν να κάνουν με προσωπικές επιρροές, μεσάζοντες κλπ.

Το 1861 δημιουργείται το μετοχικό ταμείο των δημοσίων υπαλλήλων και το 1867 το ταμείο για τους υπαλλήλους της Εθνικής τράπεζας.

Στα χρόνια που ακολούθησαν, η παγκόσμια οικονομική ύφεση της περιόδου 1873-1896,επηρέασε και την ελληνική οικονομία .Επιπλέον, η χώρα μας είχε να αντιμετωπίσει και τα προβλήματα που προήλθαν από την επέκταση της χώρας και την προσθήκη των κατοίκων από τις περιοχές των Ιόνιων Νήσων, της Θεσσαλίας και της Άρτας(1864-1881).

Με τη δημιουργία των νέων βιομηχανικών επιχειρήσεων, δημιουργήθηκε και μια νέα εργατική τάξη που χαρακτηριζόταν από ασυνέχεια επαγγελματικής απασχόλησης και εποχικό χαρακτήρα. Η σταδιακή ανάπτυξη της βιομηχανίας, και η αύξηση της εργατικής τάξης οδήγησαν σε κοινωνικούς μετασχηματισμούς και σιγά-σιγά έκαναν την πρώιμη εμφάνισή τους τα εργατικά συνδικάτα με πρώτο αυτό της Σύρου το 1879, από τους εργάτες ξύλου των ναυπηγείων.

Προς το τέλος της περιόδου ,ύστερα από μία σειρά απεργιών έχουμε την ίδρυση του Ταμείου Συντάξεως των Σιδηροδρομικών Πειραιώς-Αθηνών-Πελοποννήσου το 1907 καθώς και των Θεσσαλικών Σιδηροδρομικών και των Σιδηροδρομικών Βορειοδυτικής Ελλάδας το 1908 που ήταν και από τα πιο οργανωμένα που λειτουργούσαν την περίοδο εκείνη στην Ελλάδα.

Με την αλλαγή στο πολιτικό σκηνικό της χώρας ,και την ανάληψη της κυβέρνησης από τον Ελευθέριο Βενιζέλο μετά το κίνημα στο Γουδί το 1909 διαμορφώνεται ένα νέο πλαίσιο κοινωνικής πολιτικής στην Ελλάδα. Το κόμμα των Φιλελευθέρων υλοποίησε μία σειρά μεταρρυθμίσεων στο χώρο της κοινωνικής ασφάλισης και της εργασίας που αφορούσαν ώρες εργασίας, ασφάλεια εργαζομένων, συνθήκες υγιεινής κλπ, παρά την αντίδραση των εργοδοτών, τα επιχειρήματα των οποίων αντέκρουσε ο Γ. Παπανδρέου ,επισημαίνοντας ότι το κράτος είχε την «**ηθική**» υποχρέωση να παρέμβει και να προστατέψει τους αναξιοπαθούντες **«άσχετα με τον αριθμό τους»**.

### **1.3 Η περίοδος εδραίωσης του θεσμού της Κοινωνικής Ασφάλισης και η θεμελίωση του ΙΚΑ**

Με το Σύνταγμα του 1911 ο Ελ .Βενιζέλος προχωράει σε μια σειρά από κοινωνικές μεταρρυθμίσεις και θεμελιώνει το **«Κράτος Δικαίου»**, ώστε οι φορείς και τα όργανα της κρατικής εξουσίας να ενεργούν πάντοτε σύμφωνα με το Σύνταγμα και τους νόμους. Το ίδιο έτος ιδρύεται το Σοσιαλιστικό Κέντρο Αθηνών, η πρώτη πολιτική νεολαία στην Ελλάδα, στις οποίες το καταστατικό (άρθρο 29) θέτει ως ζήτημα τη δημιουργία Εθνικής Ασφάλειας για την αντιμετώπιση της ασθένειας, των ατυχημάτων, της ανικανότητας, των γηρατειών και της ανεργίας.

Το 1915 ψηφίζεται ο Νόμος 551/1915 «Περί ευθύνης προς αποζημιώσεων των εξ ατυχήματος παθόντων εν τη υπηρεσία εργατών ή υπαλλήλων», με τον οποίο την πλήρη ευθύνη αντιμετώπισης των εργατικών ατυχημάτων την αναλάμβανε ο εργοδότης, λόγω έλλειψης αντίστοιχης ασφαλιστικής κοινωνικής κάλυψης.

Το 1917, ιδρύεται το **Υπουργείο Πρόνοιας**, που αποτελούσε τον πρώτο μηχανισμό σχεδιασμού και εποπτείας της παροχής κοινωνικής πρόνοιας.

Το 1918, ιδρύεται η **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ)**, που από την πρώτη στιγμή ίδρυσης της ασκήθηκαν πιέσεις για την επέκταση της κοινωνικής ασφάλισης

Το 1920, η κυβέρνηση της Ηνωμένης Αντιπολίτευσης, με πρωτοκαθεδρία του Λαϊκού Κόμματος, αναλαμβάνει τη διακυβέρνηση της χώρας, ύστερα από ήττα των Φιλελευθέρων. Το 1922, η Κυβέρνηση ψηφίζει τον Νόμο 2868/1922, έργο του Δημητρίου Γούναρη, «Περί υποχρεωτικής ασφάλισης των εργατών και των ιδιωτικών υπαλλήλων» που αποτέλεσε τομή στην Κοινωνική Ασφάλιση, μιας και είναι ο πρώτος γενικός ασφαλιστικός Νόμος της Ελλάδας.

Την περίοδο 1923-1932, και με φανερό την επίδραση της ΓΣΕΕ, αρχίζει η ίδρυση διαφόρων ταμείων ασφάλισης όπως: των καπνεργατών, των αρτεργατών, των τυπογράφων, των λιμενεργατών και των κεραμοποιών (1923-1925). Επίσης το ΤΣΑΥ (1928), το ταμείο Νομικών και των Εφημεριδοπωλών (1929), το ΤΑΚΕ (1930), το Ταμείο Εκτελωνιστών και το Ταμείο Τυπογράφων (1931), το ΤΣΑ (1932).

Τον Οκτώβριο του 1932 η κυβέρνηση του Ελ. Βενιζέλου, ψηφίζει τον **Ν.5733/1932** για την **ίδρυση του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων**. Ο Νόμος προέβλεπε την ίδρυση ενός ασφαλιστικού ταμείου υποχρεωτικής ασφάλισης για τους μισθωτούς και τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, τους οποίους θα κάλυπτε για τους κινδύνους της ασθένειας, του εργατικού ατυχήματος, του γήρατος και του θανάτου, καθώς επίσης παρείχε και επιδόματα για την προστασία της μητρότητας. Ο Νόμος προκάλεσε ποικίλες αντιδράσεις τόσο από το Σύνδεσμο Ελλήνων Βιομηχάνων και την Ένωση Τραπεζών, όσο και από τους Ιατρικούς Συλλόγους αλλά και από τα μέλη διαφόρων Σωματείων.



Το 1935, ιδρύεται το Υπουργείο Εργασίας και αναλαμβάνει την εποπτεία των περισσότερων ασφαλιστικών ταμείων ενώ το 1936 ιδρύεται το Συμβούλιο Κοινωνικής Ασφάλισης. Την ίδια περίοδο, έχουμε και την ίδρυση νέων ταμείων όπως του ΤΣΜΕΔΕ(1934), του ΤΕΒΕ και του ταμείου Εργατών Τύπου(1935), του ταμείου Χρηματιστών και το ΤΑΕ(1940). Επίσης, την ίδια περίοδο ιδρύονται και κάποια Ταμεία Επικουρικής Ασφάλισης ,όπως των εργατών μετάλλου(1935), των αρτοποιών(1936), των υπαλλήλων εμπορικών καταστημάτων(1939), με στόχο την συμπλήρωση των συντάξεων γήρατος.

Κατά την περίοδο της Γερμανικής Κατοχής ,ιδρύονται και νέα επικουρικά ταμεία όπως αυτά των ηλεκτροτεχνιτών, των υπαλλήλων δέρματος ,των φαρμακοϋπαλλήλων και άλλων.

Βλέπουμε λοιπόν ,ότι οι προσπάθειες που έγιναν επί των κυβερνήσεων του Ελ. Βενιζέλου ,για ένα κύριο ενιαίο φορέα κοινωνικής ασφάλισης, απέβησαν άκαρπες, και αντί αυτού, έχουμε την δημιουργία μιας πληθώρας νέων ταμείων, που επιβαρύνουν περισσότερο παρά αμβλύνουν το ήδη επιβαρυνόμενο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της εποχής, συσσωρεύοντας προβλήματα στις μελλοντικές γενιές.

#### **1.4 Η περίοδος της σταδιακής επέκτασης του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα**

Μετά την Γερμανική κατοχή ,οι ανάγκες της χώρας για εξεύρεση οικονομικών πόρων για τις βασικές ανάγκες δεν επέτρεπαν την χάραξη μιας νέας αναπτυξιακής πολιτικής έως το 1953 τουλάχιστον, όπου η Ελλάδα προέβη σε μια σημαντική νομισματική παρέμβαση ,υποτιμώντας τη δραχμή κατά 50% σε σχέση με το αμερικάνικο δολάριο με συνέπεια τη σταθεροποίηση του πληθωρισμού και την αύξηση του ΑΕΠ.Ο ρυθμός ανάπτυξης από το 1953

έως το 1960 άρχισε να παρουσιάζει αυξητική πορεία και διαμορφωνόταν κυρίως από την οικοδομική δραστηριότητα και την κατασκευή δημοσίων έργων καθώς και την παραγωγή ηλεκτρισμού.

Αυτή την περίοδο ,οι εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση αφορούσαν στην ψήφιση του Νόμου 118/1945,για την ασφάλιση των μισθωτών των βιομηχανικών επιχειρήσεων για την ανεργία που το 1951 επεκτάθηκε σε όλους τους μισθωτούς.

Επίσης ,με τον Ν.1951/1951,πραγματοποιήθηκε μια προσπάθεια αναδιοργάνωσης του ΙΚΑ και θεσπίστηκε η συμμετοχή του Κράτους στη χρηματοδότηση του ΙΚΑ.Ο Νόμος εισήγαγε την αρχή της συγχώνευσης στο ΙΚΑ όσων ταμείων δεν ήταν ικανά να καλύψουν τις υποχρεώσεις τους και να παρέχουν ίσες ή υψηλότερες παροχές από αυτές του ΙΚΑ.

Το 1953, καθιερώνονται τα κατώτατα όρια σύνταξης με τον Ν.2698.Επίσης,επαναπροσδιορίζεται η συμβολή του κρατικού προϋπολογισμού στους πόρους του ΙΚΑ. Τη δεκαετία αυτή, έχουμε και την παράλληλη δημιουργία μιας σειράς οργανισμών κοινωνικής προστασίας όπως τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας(1954),και τον Οργανισμό Απασχόλησης και Ασφάλισης Ανεργίας(1954) που μετονομάστηκε σε Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού(1969) και το 1958 με τον Ν.3868 δημιουργείται ειδικός Διανεμητικός Λογαριασμός Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών .Περίπου την ίδια εποχή έχουμε και την θέσπιση των πρώτων εισοδηματικών ενισχύσεων στις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες ,με πρώτες εκείνες των τυφλών(1951) και των απροστάτευτων παιδιών(1960).

Επίσης τη δεκαετία του 1960,ιδρύεται και το ταμείο για τους εργαζόμενους στην ΕΤΒΑ(1965) και στη ΔΕΗ(1966).

Την ίδια περίοδο θα πρέπει να σημειώσουμε τη ραγδαία αύξηση της μετανάστευσης που στέρησε από την Ελλάδα, το πιο παραγωγικό εργατικό δυναμικό της.

Το 1963, με την άνοδο στην κυβέρνηση της Ένωσης Κέντρου, το πολιτικό σκηνικό της χώρας αλλάζει. Η κυβέρνηση, στα πλαίσια της οικονομικής πολιτικής, χαλάρωσε στην αυστηρή δημοσιονομική πολιτική και προχώρησε στην εισοδηματική ενίσχυση των αγροτών, των δημοσίων υπαλλήλων και γενικότερα των μισθωτών με αύξηση των μισθών.

Ωστόσο, η πορεία της κοινωνικής ασφάλισης διακόπηκε για μια ακόμη φορά από την στρατιωτική Δικτατορία (1967-1974). Κατά την επταετία, υπήρξε μια παράδοξη ενεργητικότητα στο πεδίο της κοινωνικής πρόνοιας αλλά ελάχιστη δράση στο πεδίο της Κοινωνικής Ασφάλισης.

### **1.5 Η περίοδος ολοκλήρωσης της επέκτασης και της αντιμετώπισης των πρώτων προβλημάτων ωρίμανσης του θεσμού**

Μετά την πτώση της δικτατορίας, η Ελλάδα εισέρχεται σε μια νέα κοινωνικοπολιτική κατάσταση. Το κοινωνικό ρεύμα που είχε δημιουργηθεί από την εξέγερση του Πολυτεχνείου και μετά αλλά και τα γεγονότα που θα ακολουθήσουν, θα χαράξουν νέα πορεία και στην κοινωνική ασφάλιση.

Κατά την εξαετή διακυβέρνηση της νεοσύστατης τότε Νέας Δημοκρατίας, η κοινωνική ασφάλιση αναγνωρίζεται ως κοινωνικό δικαίωμα από το Σύνταγμα του 1975 όπου αναφέρεται ότι «το κράτος μεριμνά για την Κοινωνική Ασφάλιση των εργαζομένων όπως ο νόμος ορίζει».

Το ίδιο έτος έχουμε την ψήφιση του Νόμου 103/1975 που αφορούσε την καταβολή εφάπαξ χρηματικού βοηθήματος για όσους υπαλλήλους Ν.Π.Δ.Δ. αποχωρούσαν από την εργασία τους λόγω συνταξιοδότησης.

Το 1978, ψηφίζεται ο Νόμος 825/1978 με τον οποίο θεσπίζεται μια νέα μέθοδος προσδιορισμού του μισθού της σύνταξης. Πλέον η σύνταξη θα υπολογιζόταν με βάση το μέσο όρο των μισθών των δύο τελευταίων ετών, από τέσσερα που ήταν πριν, ενώ αναγνωρίζεται

και ο συντάξιμος χρόνος, για όσες περιοχές εντάχθηκαν αργότερα από τα μεγάλα αστικά κέντρα στο ΙΚΑ.

Το 1979, με τον Ν.997/1979, ψηφίζεται η εφαρμογή της επικουρικής ασφάλισης για το σύνολο των μισθωτών με την ίδρυση του ΙΚΑ-ΤΕΑΜ, που το 1983 εντάσσεται πλήρως στο ΙΚΑ όπου το 2003 θα αντικατασταθεί από το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών(ΕΤΕΑΜ).

Το 1981 το ΠΑΣΟΚ με την αντιπολιτευτική δυναμική που είχε αναπτύξει αναλαμβάνει την διακυβέρνηση της χώρας. Η μετάβαση αυτή είχε σαν συνέπεια την αναδιάταξη της κοινωνικής και πολιτικής ζωής του τόπου με τη θεμελιώδη είσοδο των μέχρι τότε περιθωριοποιημένων λαϊκών τάξεων στο πολιτικό προσκήνιο. Εγκαινιάζεται μια περίοδος επέκτασης του Κοινωνικού Κράτους με κύριο εργαλείο άσκησης κοινωνικής πολιτικής, το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης.

Δύο μήνες μετά την ορκωμοσία της νέας Κυβέρνησης, ο τότε υπουργός Εργασίας στις 21 Δεκεμβρίου ανακοινώνει την εισοδηματική πολιτική της κυβέρνησης με αυξήσεις των μισθών του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες έφθαναν στο 37,5% στα ημερομίσθια και 42,5% στους μισθούς.

Ακολούθησε ο διπλασιασμός των βασικών συντάξεων του ΟΓΑ καθώς και η επέκταση της ασφάλισης στις αγρότισσες με ταυτόχρονη παροχή δωρεάν ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε όλο τον πληθυσμό των αγροτών. Η προσπάθεια βελτίωσης των παροχών πραγματοποιήθηκε με τον Ν.1305/1982, με την βελτίωση των κατώτερων ορίων σύνταξης και την ευθυγράμμιση του μηχανισμού αναπροσαρμογής των συντάξεων με το δείκτη τιμών του καταναλωτή.

Το 1987, με τον Ν.1745/87, θεσμοθετείται η ασφάλιση των αγροτών ,με τη δημιουργία ενός αυτοτελούς κλάδου πρόσθετης υποχρεωτικής ασφάλισης των αγροτών που χορηγούσε ανταποδοτικές παροχές με τη μορφή πρόσθετης σύνταξης του ασφαλισμένου του ΟΓΑ σε περίπτωση γήρατος, αναπηρίας ή θανάτου του ασφαλισμένου στην οικογένειά του. Με τον Νόμο αυτό ολοκληρώνεται η επέκταση της ασφαλιστικής κάλυψης σε ολόκληρο τον πληθυσμό της χώρας.

Οι παρεμβάσεις στο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης για την ποιοτική αναβάθμιση των παροχών ,είχαν ιδιαίτερα αποτελέσματα στον κοινωνικό ρόλο του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης ,όμως επιδείνωσαν την οικονομική του κατάσταση και οδήγησαν σε διεύρυνση των ελλειμμάτων, και κυρίως του ΙΚΑ.

#### **1.6 Η περίοδος των παρεμβάσεων**

Από το 1990 έως και σήμερα ,το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης στη χώρα μας έχει υποστεί διάφορες αλλαγές και διαχειριστικές παρεμβάσεις εντάσσονται στις παρακάτω τέσσερις περιόδους που εμφανίζουν σχετικά αυτοτελή γνωρίσματα και ιδιαιτερότητες:

Η πρώτη περίοδος (1990-1992) των τότε κυβερνήσεων της Νέας Δημοκρατίας, που χαρακτηρίζεται από την υιοθέτηση πολιτικών που επιδίωκαν πρωταρχικά την κάλυψη των χρηματοδοτικών ελλειμμάτων του ασφαλιστικού συστήματος , μέσω της αύξησης των πόρων και της μείωσης των ασφαλιστικών παροχών.

Η δεύτερη περίοδος (1993-1999),δηλαδή των κυβερνήσεων του ΠΑΣΟΚ, χαρακτηρίζεται από την προώθηση αναδιάρθρωσης των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και την έναρξη του ασφαλιστικού συστήματος .Οι σημαντικότερες ρυθμίσεις που προωθήθηκαν κατά την διάρκεια της περιόδου αυτής εντοπίζονται στη δημιουργία ενός νέου ασφαλιστικού καθεστώτος για τους αγρότες, στην ενοποίηση των ταμείων κύριας ασφάλισης των ελεύθερων επαγγελματιών και των ταμείων επικουρικής ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων.

Η Τρίτη περίοδος(2000-2004) χαρακτηρίζεται από την τυποποίηση των αρχών της μεταρρύθμισης, όπως συζητήθηκαν κατά την διάρκεια δύο φάσεων:

Η πρώτη φάση(Μάιος 2000-Μάιος 2001) επικεντρώθηκε στην εξέταση της οικονομικής βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος.

Η δεύτερη φάση(Οκτώβριος 2001-Οκτώβριος 2002) προσανατολίστηκε στην κατοχύρωση των κοινωνικών διαστάσεων της μεταρρύθμισης.

Η τέταρτη περίοδος(2004-έως σήμερα)συμπίπτει με τη διακυβέρνηση της χώρας από τη Νέα Δημοκρατία ,επαναθέτει το ζήτημα της οικονομικής βιωσιμότητας του συστήματος ως πρωταρχικό στόχο των μεταρρυθμίσεων με παράλληλη απομάκρυνση από τη λογική του όποιου Κοινωνικού Διαλόγου.

### **1.7 Κοινωνική ασφάλιση-Ασφαλιστικά ταμεία**

Αρχικά στην Ελλάδα το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης έμοιαζε με το γερμανικό σύστημα (σύστημα Bismark).Η επικουρική ασφάλιση εμφανίζεται το 1861 με την ίδρυση των ταμείων στρατού και Ναυτικού και του Ταμείου Πολιτικών Υπαλλήλων. Το 1925 δημιουργούνται και επιμελητήρια. Η επικουρική σύνταξη καλύπτει τα κενά της κύριας ασφάλισης και προσφέρει πολλές παροχές σε ελεύθερους επαγγελματίες και μισθωτούς.

Κύριο χαρακτηριστικό είναι ότι αφορά σε ειδικούς κλάδους ασφάλισης και παρέχει συγκεκριμένες συντάξεις αναπηρίας και θανάτου. Το πρώτο ασφαλιστικό ταμείο που δημιουργείται είναι του NAT. Τα περισσότερα ταμεία που δημιουργούνται τα επόμενα χρόνια αφορούν στην κάλυψη των ατόμων από εργατικά ατυχήματα, ασθένεια και γηρατειά. Την

περίοδο 1914-1933 οι κύριες πηγές χρηματοδότησης των ταμείων ήταν οι εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Η πρώτη σοβαρή προσπάθεια για τη διαμόρφωση κάποιας ασφαλιστικής πολιτικής υγείας έγινε στις αρχές του '30. Μετά από μεγάλες κοινωνικές πιέσεις και έντονες πολιτικές αντιπαραθέσεις η δικτατορία του Μεταξά αναγκάζεται να ψηφίσει το νόμο 6298/1934, βάσει του οποίου δημιουργείται το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) για την ασφάλιση των μισθωτών ιδιωτικών υπαλλήλων και εργατών. Το ΙΚΑ άρχισε να λειτουργεί τρία χρόνια αργότερα(1937) εξ' αιτίας οικονομικών προβλημάτων και κάλυπτε τους κινδύνους της ασθένειας, του γήρατος και της ανεργίας των εργαζομένων στα αστικά κέντρα και ειδικότερα σε βιομηχανίες με πάνω από 70 εργαζόμενους.

Την περίοδο αυτή μόνο το 1/3 του πληθυσμού είχε ασφαλιστική κάλυψη. Στις δεκαετίες του '60 και '70, η ελληνική οικονομία , σημειώνει μια ραγδαία ανάπτυξη, μέσα από την οποία γεννήθηκαν μια σειρά επιχειρήσεων και τραπεζών που δημιούργησαν τους δικούς τους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Η χρηματοδότησή τους βασιζόταν κυρίως στις εισφορές των εργοδοτών και παρείχαν πλήρη και υψηλής ποιότητας ασφαλιστική κάλυψη.

Το 1961 ψηφίζεται ο νόμος 4169/61, σύμφωνα με τον οποίο δημιουργήθηκε ο Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ) για να καλύψει τον αγροτικό πληθυσμό. Κύριος σκοπός του ήταν η χορήγηση παροχών συντάξεων γήρατος- χηρείας και η παροχή ιατρικής περίθαλψης στον αγροτικό πληθυσμό της χώρας.

Η εξέλιξη του από το 1961 έως το 1997, χαρακτηρίζεται από την ενδυνάμωση της ασφαλιστικής του προστασίας κυρίως με προσθήκη παροχών όπως σύνταξη αναπηρίας, φαρμακευτική περίθαλψη, κ.α. Το 1998 ο ΟΓΑ μετετράπη σε ταμείο Κύριας Ασφάλισης Αγροτών(N. 2458/97) και παρέχει πλήρες φάσμα ασφαλιστικής προστασίας. Ο νόμος αυτός αποτελεί τους δύο σημαντικότερους σταθμούς στην ιστορία της κοινωνικής ασφάλισης στην

Ελλάδα. Με Νόμους το 1999 έγιναν αλλαγές στη δομή των ασφαλιστικών οργανισμών, καθώς πολλοί καταργήθηκαν και άλλοι συγχωνεύτηκαν.

Η κρίση του 1973 δημιούργησε και στην Ελλάδα οικονομικά προβλήματα ίδια με αυτά των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί η ανάγκη άσκησης κοινωνικής πολιτικής. Το 1980 υπάρχουν περίπου 10530 φορείς, με μεγαλύτερους το ΙΚΑ, το ΤΕΒΕ, το ΟΓΑ, το ΤΑΕ, το ταμείο του ΟΤΕ και των τραπεζών κ.α. Βεβαία για τη νεοφιλελεύθερη οικονομική θεωρία η δημιουργία και η επέκταση της κοινωνικής ασφάλισης θεωρείται αποτέλεσμα της ύπαρξης του κράτους-πρόνοιας. Αμφισβητεί την κοινωνική ασφάλιση επειδή το θεωρητικό της υπόβαθρο στηρίζεται στην άρνηση της επέμβασης του κράτους στην οικονομία καθώς και στη γενικότερη απουσία του κράτους από αυτή, ώστε να μπορεί η αγορά να λειτουργεί αποτελεσματικά, αφού η λειτουργία της θα είναι απαλλαγμένη από τις κρατικές παρεμβατικές δυσκαμψίες.

Σήμερα σε μία περίοδο που επικρατεί η νεοφιλελεύθερη αντίληψη καθώς και η αμφισβήτηση των οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, η κοινωνική ασφάλιση δε θα μπορούσε να βρίσκεται εκτός του πεδίου της αμφισβήτησης.

Αυτό γιατί η ύπαρξη της κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί σοβαρό παράγοντα της ενίσχυσης και επέκτασης της ιδιωτικής ασφάλισης σε σχέση με τη δημόσια κοινωνική δραστηριότητα. Ο κύριος λόγος εστιάζεται στον κοινωνικό χαρακτήρα της κοινωνικής ασφάλισης και όχι μόνο στα οικονομικά της αποτελέσματα. Έτσι λοιπόν, αντί να καταβάλλεται προσπάθεια βελτίωσης της ανακατανομής των πόρων, προβάλλεται η ιδιωτική κερδοσκοπική ασφάλιση ως η διέξοδος στη επιδείνωση του επιπέδου των κοινωνικό-ασφαλιστικών παροχών. Επιπλέον τα τελευταία χρόνια η προοπτική αυτή επιχειρείται να ενισχυθεί και με το επιχείρημα ότι η έλλειψη στα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί αιτία πιθανής αδυναμίας τους να εκπληρώνουν τις μελλοντικές τους υποχρεώσεις. Έτσι, η ιδιωτική



κερδοσκοπική ασφάλιση εμφανίζεται να είναι σε θέση να προσφέρει και καλύτερο επίπεδο παροχών αλλά και βεβαιότητα εκπλήρωσης των μελλοντικών της υποχρεώσεων.

### **1.8 Ασφαλιστικές Μεταρρυθμίσεις**

Τη διάρκεια του 1990 σημειώθηκε έντονη κρίση στασιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος . Κατά την περίοδο 1990-93,πραγματοποιήθηκε η ψήφιση δύο ασφαλιστικών νόμων (N1902/90 και N2084/92), των οποίων κύριο χαρακτηριστικό ήταν η αλλαγή όρων ασφάλισης και συνταξιοδότησης για όσους θα εισέρχονταν στην αγορά εργασίας μετά το 1993, με στόχο την επιμήκυνση των ορίων ηλικίας προς συνταξιοδότηση και μείωση των συνταξιοδοτικών δαπανών. Ειδικότερα επέφεραν τις εξής αλλαγές:

- *Αύξηση του ποσοστού συνεισφοράς στον ιδιωτικό τομέα από 5,8% σε 20%.Για τους δημοσίους υπαλλήλους έχουμε αύξηση των συνεισφορών στα ίδια επίπεδα με αυτά του ιδιωτικού τομέα.*
- *Τέθηκε ένα όριο για τους εργαζομένους ως προς την αξία των συντάξεων ανά άτομο.*
- *Η αναπροσαρμογή των συντάξεων θα γίνονταν με βάση τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων.*
- *Υιοθετήθηκε ένα ελάχιστο όριο στην περίοδο συνεισφοράς των δημοσίων υπαλλήλων.*
- *Ενοποιήθηκαν τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των εργαζομένων στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα για όσους εργάζονταν μετά την 1-1-1993.*
- *Αυξήθηκε η ηλικία συνταξιοδότησης και η περίοδος συνεισφοράς από 13,5 σε 15 έτη.*

Από το 1996 και μετά συνεχίζεται η προσπάθεια μεταρρύθμισης της ασφάλισης. Καταλυτικός ο ρόλος αυτής της στρατηγικής ήταν η ψήφιση του νέου ασφαλιστικού νόμου τον Ιούνιο του 2002 (N3029/02).

### **Βασικά μέτρα που ελήφθησαν:**

**1996:** Καθιέρωση του Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΚΑΣ) το 1996, με στόχο την καταπολέμηση της φτώχειας των ηλικιωμένων.

**1998:** Νέο ταμείο κύριας ασφάλισης του ΟΓΑ (1998), που ολοκλήρωσε την κάλυψη του πληθυσμού των αγροτών με ένα σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Έτσι, πλέον, όλες οι περίοδοι εργασίας σε οποιονδήποτε κλάδο της οικονομίας οδηγούν σε δημιουργία ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Νομιμοποιούνται οι μετανάστες ώστε να αποτελέσουν παράγοντες επίλυσης του ασφαλιστικού-συνταξιοδοτικού.

**1999:** Συνένωση των ταμείων των απασχολούμενων και πολλών επικουρικών ταμείων με αποτέλεσμα τη μείωση του αριθμού των Ταμείων ασφάλισης.

**2000-2001:** Διοικητικός εκμοντερνισμός του μεγαλύτερου ταμείου των μισθωτών (ΙΚΑ) με στόχο την βελτίωση των σχέσεων του φορέα με τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Ειδικότερα, η μηχανογράφηση της διαδικασίας πληρωμών εισφορών έχει οδηγήσει σε θεαματικές μειώσεις της φοροδιαφυγής.

**2002:** Θέσπιση Ν. 3029/2002, ο οποίος αποτελεί σημαντική αλλαγή. Ο νόμος, ο οποίος ψηφίστηκε μετά από μακρόχρονη συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους, έχει τα εξής κύρια στοιχεία:

- Πληρωμή κάθε έτος ποσού ίσο με 1% του ΑΕΠ στο ΙΚΑ για να δημιουργηθεί ένα απόθεμα. Με τον τρόπο αυτό έγινε προσπάθεια να διασφαλιστεί η επάρκεια χρηματοδότησης του συστήματος, να πάψει η

ανασφάλεια των ασφαλισμένων και να διασφαλιστεί η χρηματοδότηση εις βάθος χρόνου και οπωσδήποτε ως το 2030.

- Έμφαση στο ΙΚΑ ώστε να αποτελέσει πόλο έλξης για όλους τους μισθωτούς και να περιοριστεί σταδιακά και εθελοντικά η πολυδιάσπαση του συστήματος.
- Δημιουργία επικουρικών Ταμείων ώστε να δίνουν διέξοδο σε διαφοροποιήσεις επαγγελματών και κλάδων απασχόλησης.
- Νέο πλαίσιο για την αξιοποίηση της περιουσίας των ταμείων.
- Αλλαγές για την τόνωση της βιωσιμότητας.
- Δημιουργία νομικού πλαισίου για την δημιουργία επαγγελματικών ταμείων, τα οποία ως τότε απαγορεύονταν από την νομοθεσία.

## 1.9 Μορφή Συστήματος

Το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα, όπως άλλωστε και τα αντίστοιχα της Ευρώπης και όχι μόνο, είναι δημόσιο. Το σύστημα επιβάλλει και αναδεικνύει την αλληλεγγύη των γενεών. Κάθε γενιά αναλαμβάνει να καταβάλει τις συντάξεις της προηγούμενης. Το ασφαλιστικό σύστημα κατοχυρώνει την κοινωνική συνοχή και την καταπολέμηση του αποκλεισμού, μέσω της συμμετοχής στην ανάπτυξη της οικονομίας. Με αυτή την έννοια η μακροχρόνια ισορροπία

του ασφαλιστικού συστήματος είναι βασική συνισταμένη της ανάπτυξης. Αντίθετα απειλές στην ισορροπία αυτή υπονομεύουν μεσοπρόθεσμα την ανάπτυξη.

Το βασικό ερώτημα που τίθεται συχνά είναι εάν το σημερινό συνταξιοδοτικό σύστημα ανταποκρίνεται και σε ποιό βαθμό στα παραπάνω. Αξίζει να επισημανθούν τα εξής:

- Παρά το γεγονός ότι δαπανάται άνω του 12% του ΑΕΠ σε συντάξεις(10,5% ο μέσος όρος στις χώρες του ΟΟΣΑ) τα γηρατειά συνδέονται με το μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας.
- Οι πόροι που καταβάλλονται για το δημόσιο ασφαλιστικό σύστημα από τον προϋπολογισμό υπερβαίνουν κάθε χρόνο το 3% του ΑΕΠ, όμως εκτός από το 1% που καταβάλλεται με βάση το ν. 3029/02 στο ΙΚΑ, οι υπόλοιποι δεν είναι θεσμοθετημένοι.
- Η υπάρχουσα πολυνομία και η άνιση αντιμετώπιση όμοιων περιπτώσεων εξασθενούν την κοινωνική αποδοχή του συστήματος. Ταυτόχρονα οδηγεί σε σημαντικό κόστος λειτουργίας του και αλλαγές στην αγορά εργασίας.
- Οι συνεχείς «απειλές» για περαιτέρω αλλαγές χωρίς να δίνονται πειστικές απαντήσεις στο πρόβλημα, έχουν ενισχύσει το αίσθημα ρευστότητας και ανασφάλειας στους πολίτες και δυσκολεύουν οποιαδήποτε πρωτοβουλία για οριακές έστω μεταβολές.

Το ελληνικό σύστημα συντάξεων συνεχίζει επομένως να έχει κάποιες αδυναμίες οι οποίες υπάρχουν πριν ακόμη αρχίσουν να επενεργούν οι προκλήσεις του μέλλοντος.

Η ελλειμματικότητα των εισφορών που παρουσιάζεται στα ασφαλιστικά ταμεία έχει συγκεκριμένα αίτια:

- Το γεγονός ότι το δημόσιο επιμένει να μην καταβάλλει το σύνολο της

επιχορήγησης που το ίδιο έχει θεσπίσει. Οι σημερινές οφειλές του δημοσίου προς τα ασφαλιστικά ταμεία ανέρχονται σε 8,7 δις ευρώ, ενώ ταυτόχρονα το κράτος πολλές φορές απαλλάσσει τον εαυτό του από την καταβολή εισφορών.

- Την τεράστια έκταση της εισφοροδιαφυγής εξαιτίας της μαύρης και ανασφάλιστης εργασίας. Η ανασφάλιστη εργασία στη χώρα μας ξεπερνάει το 1 εκατομμύριο ενώ 1 στους 4 μισθωτούς και 1 στις 7 επιχειρήσεις δεν υπάρχουν για το ΙΚΑ.
- Την τεράστια έκταση της υποασφάλισης σε πολλές κατηγορίες εργαζομένων. Για παράδειγμα το 2005 το 9,1% των ασφαλισμένων του ΙΚΑ είχε μέσες μηνιαίες αποδοχές έως 100 ευρώ, το 18,6% από 101-300 ευρώ και το 16,7% από 301-500. Η κλίμακα της υποασφάλισης (δήλωση μικρότερων αμοιβών από τις πραγματικές) είναι ιδιαίτερα έντονη σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων.
- Την πρακτική του ίδιου του κράτους να προσλαμβάνει ανασφάλιστους εργαζομένους. Οι συμβάσεις των stage, που σήμερα αποτελούν αυξανόμενη μορφή απασχόλησης στο δημόσιο, δεν περιλαμβάνουν ασφαλιστικές εισφορές.
- Η τεράστια εργοδοτική εισφοροδιαφυγή που μόνο για το ΙΚΑ αγγίζει τα 3 δις δρχ. μάλιστα το 33% αυτών των οφειλών είναι ασφαλιστικές εισφορές που έχουν καταβάλει οι εργαζόμενοι στους εργοδότες. Δεκάδες είναι οι ευνοϊκές ρυθμίσεις για την μη απόδοση όλων των χρημάτων που οφείλουν οι εργοδότες καθώς και οι νόμιμες εισφοροαπαλλαγές για δήθεν αναπτυξιακούς λόγους. (Ρουπανιώτης, Χ., 1990).

### **1.10 Βασικά Προβλήματα Κοινωνικής Ασφάλισης**

Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα που συμπυκνώνονται σε δύο κατηγορίες:

### **Οικονομικά-Ταμειακά, Διαρθρωτικά**

Ειδικότερα στην κατηγορία των οικονομικών ταμειακών προβλημάτων περιλαμβάνονται:

- Ο ρόλος και η θέση της κοινωνικής ασφάλισης στην αναπτυξιακή διαδικασία, που αποτυπώνεται στη χρηματοδοτική φτώχεια' του συστήματος κοινωνικών ασφαλίσεων εκ μέρους του Κρατικού Προϋπολογισμού, που σε συνδυασμό με τον διαχειριστικό έλεγχο του Κράτους και την υποχρεωτική δέσμευση των αποθεματικών των Ταμείων από την Τράπεζα Ελλάδος με χαμηλούς όρους απόδοσης, στοιχειοθετούν το σοβαρό πρόβλημα των ελλειμμάτων στους ασφαλιστικούς οργανισμούς.
- Ο επαχθής (32%-35% επιτόκιο) δανεισμός των ασφαλιστικών ταμείων από το τραπεζοπιστωτικό σύστημα.
- Οι σημαντικές καθυστερήσεις ποσοτικής και ποιοτικής επέκτασης της ασφάλισης, ιδιαίτερα του ΙΚΑ, σε όλη τη χώρα και σε όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων.
- Η πολιτική κινήτρων ανάπτυξης και εισφοροαπαλλαγών σε βάρος των ασφαλιστικών Ταμείων.
- Οι διάφορες ρυθμίσεις για τις καθυστερούμενες οφειλές με τις οποίες τελικά δεν αποτρέπεται η αυξητική τους τάση.
- Η τακτική συσσώρευσης οφειλών του κράτους και των ελεγχόμενων από αυτό οικονομικών δραστηριοτήτων σε βάρος των ασφαλιστικών οργανισμών.

### **Στην κατηγορία των ασφαλιστικών προβλημάτων περιλαμβάνονται:**

- Η βαθμιαία ωρίμανση της ασφαλιστικής δημογραφίας όπως αποτυπώνεται στη σχέση ασφαλισμένων/ συνταξιούχων.
- Η αύξηση της ανεργίας ως αποτέλεσμα της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης.
- Η μη ασφαλιστική κάλυψη των νέων μορφών απασχόλησης και η διεύρυνση των ανασφάλιστων ομάδων του πληθυσμού.
- Το απαρχαιωμένο σύστημα είσπραξης των εσόδων το οποίο εκτός των άλλων συμβάλλει και στη διεύρυνση της εισφοροδιαφυγής.
- Η ύπαρξη κινήτρων παρακράτησης των ασφαλιστικών εισφορών από τους εργοδότες.
- Η πολυμορφία των καθεστώτων ασφάλισης, η πολυδιάσπαση των ασφαλιστικών οργανισμών(385, από τους οποίους 30 κύριας ασφάλισης) και της κρατικής εποπτείας (5 διαφορετικά Υπουργεία εποπτεύουν τα ασφαλιστικά Ταμεία) ως αποτέλεσμα ανάπτυξης των πελατειακών σχέσεων και προσπάθειας ενσωμάτωσης και διαχωρισμού τμημάτων του εργαζόμενου και συνταξιοδοτικού πληθυσμού.
- Το χαμηλό επίπεδο παροχών σε σχέση με τις κοινωνικοασφαλιστικές ανάγκες του ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού πληθυσμού.
- Η γραφειοκρατική διοικητική οργάνωση των ταμείων, η οποία σε συνδυασμό με την παντελή έλλειψη πληροφοριακών συστημάτων και μηχανοργάνωσης καθώς και των περιορισμένων δυνατοτήτων διαρκούς επιμόρφωσης των υπαλλήλων της κοινωνικής ασφάλισης, στοιχειοθετούν το πρόβλημα του χαμηλού επιπέδου εξυπηρέτησης των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων.

### 1.11 Τα αίτια και ο χαρακτήρας της ασφαλιστικής κρίσης

Ο συνδυασμός του χαμηλού επιπέδου ασφαλιστικής υποδομής με τη σύγχρονη οικονομική κρίση στην Ελλάδα, επιβαρύνουν το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης με ένα πλέγμα δυσμενών εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων. (Ρομπόλης, Σ., Ρωμανιάς, Γ. & Μαργιός, Β., 2001)

Ειδικότερα, οι **εξωτερικοί** παράγοντες που επηρεάζουν τη λειτουργία του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, είναι η ανεργία, η μείωση των πόρων χρηματοδότησης και η γήρανση του πληθυσμού. **Εσωτερικοί** παράγοντες είναι το χαμηλό επίπεδο τους και η μη διαχειριστική αυτοτέλεια των πόρων, της διοίκησης και της λειτουργίας των ασφαλιστικών ταμείων.

Οι εξωτερικοί παράγοντες προσδιορίζουν το επίπεδο του οικονομικού δυναμισμού του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, ενώ οι εσωτερικοί προσδιορίζουν τη μορφή, το περιεχόμενο και το επίπεδο των παρεχομένων παροχών.

Ακριβώς, στη συσχέτιση αυτών των εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων εστιάζεται το πεδίο συνύφανσης των χρηματοδοτικών αντιφάσεων, ιδιαίτερα κατά την περίοδο κρίσης της ελληνικής οικονομίας, με κυρίαρχο εκτός των άλλων το πρόβλημα της βαθμιαίας αύξησης της ιδιωτικής δαπάνης για την ικανοποίηση παροχών περίθαλψης και ασφάλισης διατηρώντας στο βαθμό που την αφορά, τη σχετική ισορροπία στη χρηματοδοτική σφαίρα και στο επίπεδο των παροχών της κοινωνικής ασφάλισης. Στην περίοδο αυτή, οι κινητοποιούμενοι πόροι για τη χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης, προέρχονται στο μεγαλύτερο μέρος τους από τις εισφορές των ασφαλισμένων, των εργοδοτών, την έμμεση φορολογία και την ιδιωτική δαπάνη των ασφαλισμένων.



Παράλληλα, στην πορεία εξέλιξης της χρηματοδότησης και των δαπανών της κοινωνικής ασφάλισης, υφίσταται η υστέρηση των εσόδων σε σχέση με τη βαθμιαία αύξηση των δαπανών και την προοδευτική διεύρυνση των ελλειμμάτων.

Είναι χαρακτηριστικό ότι μετά τη στασιμότητα των συνταξιοδοτικών δαπανών στη δεκαετία του 1970(7% του ΑΕΠ), στη δεκαετία του 1980 κυμάνθηκαν βαθμιαία από 10%, 16%(1989) του ΑΕΠ. Η εξέλιξη αυτή των ασφαλιστικών δαπανών οφείλεται στην αύξηση του επιπέδου των συνταξιοδοτικών παροχών, οι οποίες αναβάθμισαν τη συμμετοχή αυτών των δαπανών στο ΑΕΠ, στο 70% του κοινοτικού μέσου όρου. Το 1980 οι συντάξεις απορροφούσαν το 61,5% του συνόλου των παροχών/δαπανών των ασφαλιστικών ταμείων. Το 1990 απορροφούσαν το 73%. Στο διάστημα 1980-1988 οι άμεσα ασφαλισμένοι αυξήθηκαν κατά 23,2%, οι συνταξιούχοι κατά 42% και οι δικαιούχοι παροχών ασθενείας κατά 3,7%.

ΧΩΡΑ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩ Ν	ΔΗΜΟΣΙ Α ΣΥΝΕΙΣΦ ΟΡΑ	ΆΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ
ΒΕΛΓΙΟ	16,8	39,2	39,8	4,2
ΔΑΝΙΑ	3,7	10,0	81,5	4,8
Δ.ΓΕΡΜΑΝΙΑ	29,6	40,2	26,8	3,4
ΕΛΛΑΔΑ	37,3	37,4	21,7*	3,6

ΓΑΛΛΙΑ	23,6	52,8	20,5	3,1
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	12,5	23,0	63,3	1,2
ΙΤΑΛΙΑ	13,9	53,3	30,6	8,5
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	25,6	33,1	32,8	13,5
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	36,8	31,1	18,6	31,8
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	15,9	31,8	43,4	8,9

ΠΗΓΗ:ΕΟΚ 1996 [http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse2/sdo/fi/2009/SomaraEugenia/attached-document/ANASKOPHSH\\_TOY\\_ASFALISTIKOY\\_SYSTHMATOS\\_STHN\\_ELLADA.SYGKRISH\\_ME\\_XVRES\\_TIS\\_E.E.pdf](http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse2/sdo/fi/2009/SomaraEugenia/attached-document/ANASKOPHSH_TOY_ASFALISTIKOY_SYSTHMATOS_STHN_ELLADA.SYGKRISH_ME_XVRES_TIS_E.E.pdf)

\*Το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί στην επιχορήγηση ΙΚΑ, ΟΓΑ και σε κοινωνικούς πόρους.

Κατά συνέπεια, οι ασφαλιστικές εισφορές και οι συνταξιοδοτικές παροχές στην Ελλάδα ως ποσοστά του ΑΕΠ, διαμορφώθηκαν αντίστοιχα, το 1988, στο επίπεδο του 11,1% και 13,8%.Το έλλειμμα ανάμεσα στα έσοδα από ασφαλιστικές εισφορές και τις δαπάνες για συνταξιοδοτικές παροχές αντιπροσωπεύει στην Ελλάδα το 3% του ΑΕΠ που εξαιτίας της μη συμμετοχής του Κρατικού Προϋπολογισμού στη χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης καλύπτεται από τον επαχθή τραπεζικό δανεισμό. Αντίθετα, η παρατηρούμενη διαφορά στην περίπτωση της Ιταλίας, Ισπανίας, Βρετανίας καλύπτεται διαμέσου της συμμετοχής του κρατικού προϋπολογισμού με τα φορολογικά έσοδα. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ελλάδα η άμεση φορολογία αντιπροσωπεύει το 6,2% του ΑΕΠ, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ισπανία είναι 10,3% και στην Ιταλία είναι 13,4%.

Κατά συνέπεια, είναι προφανές ότι, η βαθμιαία αύξηση των ελλειμμάτων της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα δεν συνοδεύεται από τη θεσμοθέτηση της τριμερούς χρηματοδότησης με αποτέλεσμα να διατηρείται σε χαμηλό επίπεδο, σε σχέση με τις άλλες χώρες της ΕΟΚ, το ποσοστό δαπανών της κοινωνικής ασφάλισης στο ΑΕΠ. Παράλληλα στον τομέα των ασφαλιστικών πληθυσμιακών εξελίξεων διακρίνεται , μια αύξηση του αριθμού των συνταξιούχων. Επίσης με τα σημερινά δεδομένα τα άτομα ηλικίας από 15-64 ετών είναι 6.400.000. Το ποσοστό συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό είναι 62%. Το 2025 προβλέπεται ότι(με το ίδιο ποσοστό συμμετοχής) το εργατικό δυναμικό θα είναι μειωμένο κατά 465.000 άτομα. Η μείωση αυτή σε σύγκριση με το 1990 αποτελεί το 11,7% του εργατικού δυναμικού.

***Ειδικότερα, κύριες αιτίες πάνω στις οποίες επιδεινώνεται η κρίση της κοινωνικής ασφάλισης είναι οι ακόλουθες:***

- Η συνεχής κρίση της ελληνικής οικονομίας σε συνδυασμό με την εφαρμογή των προγραμμάτων λιτότητας οδηγούν στη μείωση της απασχόλησης και στην αύξηση της ανεργίας. Οι τάσεις αυτές με προφανή τρόπο επηρεάζουν στο βαθμό που την αφορούν τη ανισορροπία της κοινωνικής ασφάλισης.
- Η θεσμοθέτηση του καθεστώτος απορρόφησης των αποθεματικών της κοινωνικής ασφάλισης από το τραπεζικό πιστωτικό σύστημα, σε συνδυασμό με τις άλλες μορφές αξιοποίησής τους συνέβαλε στην οικονομική αποδυνάμωση της κοινωνικής ασφάλισης και στη δημιουργία των ελλειμματικών της δυσλειτουργιών.

- Η μη εφαρμογή από την οικονομική πολιτική των κυβερνήσεων της τριμερούς χρηματοδότησης και στήριξης της ασκούμενης προνομιακής πολιτικής(συγχώνευση ταμείων κλπ.) από τον κρατικό προϋπολογισμό.

- Η επιδείνωση της σχέσης συνταξιούχων προς ασφαλισμένους, εξαιτίας της γήρανσης του ασφαλιστικού πληθυσμού και της ασφαλιστικής ωρίμανσης των ταμείων, σε συνδυασμό με τη διεύρυνση των ανασφάλιστων τμημάτων του πληθυσμού και την επιμήκυνση του προσδόκιμου ορίου ζωής.

- Η προσφυγή σε δανεισμό της κοινωνικής ασφάλισης από το τραπεζοπιστωτικό σύστημα με επαχθείς όρους. Είναι χαρακτηριστικό ότι, από το 860 δις δρχ. συσσωρευμένο έλλειμμα του ΙΚΑ, μόνο τα 300 δις δρχ.

αντιστοιχούν σε έλλειμμα και τα υπόλοιπα 560 δις δρχ. αντιστοιχούν σε δαπάνες οφειλόμενων τόκων.

- Οι κύριες αιτίες της κοινωνικό-ασφαλιστικής κρίσης εμπλουτίζονται και με άλλες διαχειριστικού τύπου, όπως οι οργανωτικό-λειτουργικές αδυναμίες των ταμείων, η είσπραξη εσόδων διαμέσου των Τραπεζών που προκαλεί σε ετήσια βάση σημαντική διαρροή πόρων από την κοινωνική ασφάλιση, τη διάρθρωση των ασφαλιστικών κλάσεων που αποθαρρύνει την προσήλωση εισφορών καθ όλη την ασφαλιστική περίοδο του ασφαλισμένου κλπ.

Κατά συνέπεια, από την επεξεργασία των βαθύτερων αιτιών αποδεικνύεται ότι η κρίση της κοινωνικής ασφάλισης και ειδικότερα του ΙΚΑ δεν είναι δυνατόν να ανάγεται στην αύξηση των κατωτάτων ορίων συντάξεων.

Όσον αφορά την αναπροσαρμογή των συντάξεων αυτή αποτελεί βασική ρύθμιση της κοινωνικής ασφάλισης και δεν νοείται να εντάσσεται στις αιτίες δημιουργίας ελλειμμάτων.

Η κεντρική αιτιολόγηση της κοινωνικοασφαλιστικής κρίσης θεμελιώνεται ιδιαίτερα από τον ποσοτικό προσδιορισμό των αιτιών, που ταυτόχρονα οριοθετούν τη διαδικασία της

οικονομικής αποδυνάμωσης της κοινωνικής ασφάλισης με τη μετεξέλιξή της, με διάφορες μορφές και στο βαθμό που την αφορά, σε χρηματοδότηση της επενδυτικής δραστηριότητας στην Ελλάδα. Παράλληλα, με την ποσοτική αξιολόγηση των αιτιών επισημαίνεται κατά συγκεκριμένο τρόπο το επίπεδο της διαρροής των πόρων από την κοινωνική σφαίρα(κοινωνική ασφάλιση) στην οικονομική σφαίρα του συστήματος παραγωγής.

### **1.12 Παρούσα κατάσταση ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα**

Είναι γεγονός ότι η Ελλάδα διανύει μια δύσκολη περίοδο κατά την οποία τα δικαιώματα και οι κατακτήσεις εργαζομένων συμπιέζονται και το κοινωνικό κράτος συρρικνώνεται. Διαχρονικά για λόγους ιστορικούς και πολιτικούς υπήρξε μια σημαντική καθυστέρηση στην κατοχύρωση και ανάπτυξη θεσμών με κοινωνικό περιεχόμενο με επίπτωση στο βιοτικό επίπεδο του πληθυσμού.

Τα κύρια χαρακτηριστικά του Ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος είναι η πολυπλοκότητα των υπηρεσιών. Πρόκειται για ένα μεικτό σύστημα με στοιχεία και από τα δύο κλασσικά συστήματα προστασίας Beveridge και Bismark, ευάλωτο σε διακυμάνσεις με όλες τις σχετικές συνέπειες.

Παρ' ότι η αρχική μελέτη για την εξεύρεση του ασφαλιστικού συστήματος έχει εκπονηθεί το 1951 και στην οποία καταγράφονται τα αίτια της παθογένειας του εντούτοις μέχρι και σήμερα αυτά εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να υφίστανται παρά τα σχετικά νομοθετήματα που εφαρμόστηκαν.

Τα αίτια διακρίνονται σε ενδογενή και εξωγενή και στα οποία συμπεριλαμβάνονται το δημογραφικό, η ανεργία, η οικονομική ύφεση, ο μεγάλος αριθμός των φορέων, η εισφοροδιαφυγή, η πολυπλοκότητα της νομοθεσίας, η έλλειψη μηχανοργάνωσης, οι ευνοϊκές ρυθμίσεις, τα όρια ηλικίας κλπ. Ο λόγος για τον οποίο το ασφαλιστικό πρόβλημα παραμένει άλυτο είναι ότι το ίδιο είναι βαθύτατα διαρθρωτικό και δομικό. Το σύστημα ως προς την

οργανωτική του μορφή και την κλαδική του διάσταση προσομοιάζει προς ένα ιδιωτικό κεφαλαιοποιητικό σύστημα ενώ ως προς τη χρηματοδότησή του είναι διανεμητικό. Χαρακτηριστικά στοιχεία επαγγελματικής και δημόσιας ασφάλισης συστημάτων συνυπάρχουν με κλαδική κατάτμηση των φορέων που δεν επιτρέπουν τη λειτουργία της αρχής της αλληλεγγύης με την οποία συγκρούεται η αρχή της ανταποδοτικότητας και δεν επιτρέπουν οι κρατικές ενισχύσεις και η οποιαδήποτε συμμετοχή του κράτους να κατευθύνεται προς τις κατηγορίες εκείνες του πληθυσμού που έχουν τις περισσότερες ανάγκες ενώ παράλληλα δεν μπορεί να καταπολεμηθεί και η εισφοροδιαφυγή μόνο με μέτρα αστυνόμευσης και τη μετατροπή των ασφαλιστικών φορέων σε υπηρεσίες αστυνομικής διάρθρωσης και λειτουργίας.

### **1.13 Υφιστάμενη κατάσταση**

Το σημερινό σύστημα μαστίζεται από:

#### **1.13.1 Νομοθετική πολυπλοκότητα που συνεπάγεται αδικία:**

Αποτελεί ελληνική πατέντα εργαζόμενοι με ίδιες εισφορές, ίδια έτη υπηρεσίας και ίδιους μισθούς, να παίρνουν διαφορετικές συντάξεις. Ορισμένες κατηγορίες ασφαλισμένων, χρησιμοποιώντας πολιτικές πιέσεις πριμοδοτούνται από ειδικές ρυθμίσεις, τόσο πολλές ώστε να αποτελούν πλέον κανόνα και όχι εξαίρεση, εις βάρος τελικά πιο αδύναμων επαγγελματικών ομάδων.

#### **1.13.2 Σπατάλη:**

Το σύστημα διασπάται σε επιμέρους ομάδες. Οι επενδύσεις είναι αναποτελεσματικές λόγω του χαμηλού ύψους των αποθεματικών των επιμέρους κλάδων. Η παρακολούθηση και ο

έλεγχός του με βάση ενιαίους κανόνες είναι εξαιρετικά δύσκολη. Είναι αδύνατο να επιτευχθούν οικονομίες κλίμακας.

### **1.13.3 Έλλειψη ανταποδοτικότητας:**

Οι εισφορές δεν σχετίζονται με τις παροχές. Οι εισφορές καλύπτουν και τις παροχές κατώτατων συντάξεων, αναπληρώνοντας την κοινωνική προστασία. Η κοινωνική πολιτική ασκείται από τις κυβερνήσεις σε βάρος των ταμείων. Οι κλάδοι υγείας συχνά ενισχύονται από τα αποθεματικά των συντάξεων, οπότε χάνεται ακόμα περισσότερο η έννοια της ανταποδοτικότητας.

### **1.13.4 Αποδιοργάνωση:**

Λόγω της πολυδιάσπασης και της πολυπλοκότητας είναι αδύνατον να καταγραφεί το σύστημα με ενιαίο λογιστικό και μηχανογραφικό τρόπο. Είναι αξιοσημείωτο ότι για τον ασφαλισμένο πληθυσμό της χώρας λειτουργούν 171 εποπτευόμενα Ταμεία: 22 κύριας ασφάλισης, 40 επικουρικής, 33 προνοίας, 54 αλληλοβοηθείας, 18 ασθενείας, 3 λοιπών παροχών και 1 κοινής ωφελείας. Από αυτά 96 εποπτεύονται από το υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 10 από το υπουργείο Εθνικής Άμυνας, 1 από το υπουργείο Οικονομικών, 7 από το υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας, 1 από το υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων και τα υπόλοιπα είναι αυτόνομα.

#### **1.13.5 Αποξένωση-αποστασιοποίηση κράτους, ασφαλισμένων και εργοδοτών:**

Η κοινωνία δεν είναι πραγματικά ενήμερη για τη διάσταση και τη φύση του προβλήματος της κοινωνικής ασφάλισης, που αποτελεί ένα είδος ταμπού, με αποτέλεσμα να μην αντιδρά και να μην πιέζει προς τη σωστή κατεύθυνση, όταν προτείνονται μεταρρυθμίσεις.

#### **1.13.6 Εισφοροδιαφυγή:**

Το κράτος δεν τακτοποιεί τις οφειλές του προς τα ταμεία και αδυνατεί να ελέγξει την εισφοροδιαφυγή. Εργοδότες και επιχειρήσεις εισφοροδιαφεύγουν και αποσυνδέουν τα κέρδη από τις υποχρεώσεις τους προς την κοινωνική ασφάλιση. Η ελληνική κοινωνία δεν εισπράττει το μερίδιο που της αναλογεί από την τεχνολογική εξέλιξη και την οικονομική πρόοδο. Αποτελεί συνήθη πρακτική, με ανοχή των ασφαλισμένων, οι ασφαλιστικές-δηλωμένες αποδοχές να αντιπροσωπεύουν συχνά ένα υποσύνολο των πραγματικών. Η επιλογή αυτή γίνεται συχνά συνειδητά εκ μέρους των εργαζομένων λόγω μη ύπαρξης ανταποδοτικότητας και επειδή για τη σύνταξη προσμετρείται μόνο μια πενταετία.

#### **1.14 Μελλοντικές εξελίξεις του ασφαλιστικού συστήματος**

Το ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα αναπτύχθηκε στη δημόσια διοίκηση απρογραμμάτιστα και ευκαιριακά. Σταδιακά, δημιουργήθηκε και στον τομέα αυτό πολυδιάσπαση υπηρεσιών, επικάλυψη αρμοδιοτήτων και αντιφατική νομοθεσία. Με την ασφαλιστική μεταρρύθμιση, θεσπίζεται μια σειρά μέτρων προκειμένου να απαλειφθούν οι , να παταχθεί η εισφοροδιαφυγή, να σταματήσουν οι ανισότητες στις συντάξεις και να σταματήσουν οι σπατάλες στις δαπάνες περίθαλψης. Ο κρατικός προϋπολογισμός επιχορήγησε το σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης με 14,6 δις ευρώ το 2007 και με 18 δις ευρώ το 2008, αύξηση της



τάξεως του 22% μέσα σε ένα χρόνο. Συνολικά, οι δαπάνες του συστήματος για το 2007 ήταν 23,80 δις ευρώ ή 12,6% του ΑΕΠ, με ραγδαία αυξανόμενη τάση. Στα επόμενα χρόνια, αν δεν αλλάξει κάτι, το ποσό θα έφθανε στο 25% του ΑΕΠ, δηλαδή θα πρέπει να διατίθενται για συντάξεις όλα τα ποσά που σήμερα δίνονται για υγεία, παιδεία και πολιτισμό, γεγονός το οποίο υποδηλώνει την κατάρρευση του κοινωνικού κράτους. Τα συνεχώς αυξανόμενα ελλείμματα των Ταμείων, το αυξανόμενο όριο ζωής των πολιτών, η συνεχώς μειούμενη αναλογία των εργαζομένων προς τους συνταξιούχους στην Ελλάδα είναι 1,75, δηλαδή λιγότεροι από δύο εργαζόμενους προς ένα συνταξιούχο έναντι τεσσάρων εργαζομένων προς ένα συνταξιούχο που απαιτείται για ένα υγιές και βιώσιμο αναδιανεμητικό σύστημα, οδηγούν στην αναγκαιότητα μιας μεταρρύθμισης, ώστε αφενός να αντέξει στις επόμενες δεκαετίες, αφετέρου να βελτιώσει τη σημερινή κατάσταση και να δώσει προοπτική. Η Ελλάδα αναμένεται ότι θα βρεθεί αντιμέτωπη με μία ισχυρή αύξηση των δημοσίων δαπανών, σχετιζόμενη με τη δημογραφική γήρανση, η οποία θα επηρεάσει δυσμενώς τη σε μακροπρόθεσμη βάση βιωσιμότητα των δημοσίων οικονομικών της. Ως εκ τούτου, η Ελλάδα συγκαταλέγεται στην ομάδα των χωρών υψηλού κινδύνου. Η ασφαλιστική μεταρρύθμιση αποβλέπει στην ενίσχυση της βιωσιμότητας του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος και των δημοσίων οικονομικών και η ενοποίηση των υφιστάμενων ταμείων συντάξεων στη διευκόλυνση των μακροπρόθεσμων προβλέψεων για τις συνταξιοδοτικές δαπάνες.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### 2.Εργασιακές σχέσεις

Το θέμα για την ευελιξία των εργασιακών σχέσεων τέθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα τον Μάιο του 2010 κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων μεταξύ της Ελληνικής κυβέρνησης και των εκπροσώπων της Τρόικας για την υπογραφή του 1<sup>ου</sup> Μνημονίου.

Πολλά χρόνια, πριν γίνονταν ανεπίσημες συζητήσεις για την ευελιξία των εργασιακών σχέσεων από τους εργοδότες και ιδιαίτερα από τους βιομηχάνους. Μέχρι τότε, όλες οι ελληνικές κυβερνήσεις δεν ήθελα να πάρουν τέτοιες αποφάσεις όπου θα επηρέαζαν τις ζωές των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα και θα ξέσπαζαν αντιδράσεις.

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τις αλλαγές που συντελούνται με την ψήφιση των παρακάτω νόμων όπου άλλαξαν κυριολεκτικά τις ζωές των εργαζομένων αλλά και την πορεία των επιχειρήσεων.

Σε αυτό το σημείο θα ήταν καλό να επισημάνουμε ότι σε άλλες χώρες που τέθηκαν τέτοιες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις των εργαζόμενων είτε είχε θετικά είτε αρνητικά αποτελέσματα. Τέτοιες αλλαγές συνέβησαν στην Δανία όπου είχε θετικά αποτελέσματα τόσο στην αντιμετώπιση της ανεργίας όσο και στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Όμως και στην Αγγλία με τις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων που είχε εφαρμόσει η κυβέρνηση Θάτσερ, αυτό προκάλεσε ποικίλες αντιδράσεις με τα συνδικάτα των εργαζόμενων να πραγματοποιούν συνέχεια απεργιακές κινητοποιήσεις με αποτέλεσμα να παραλύσει η Μεγάλη Βρετανία. Τα θετικά αποτελέσματα των αλλαγών αυτών φάνηκαν αργότερα και αυτό είχε ως συνέπεια η Αγγλία να γίνει μία από τις μεγαλύτερες οικονομίες του κόσμου.

Μιλώντας και από την άλλη πλευρά για ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων, εννοούμε τις αλλαγές (λαμβάνοντας υπ' όψιν τους νόμους και τις διαδικασίες) με τις οποίες μπορούν να δημιουργηθούν και να τροποποιηθούν οι εργασιακές σχέσεις ανάλογα με τις

συνθήκες που επικρατούν στη αγορά εργασίας. Η αλλαγή διαδραματίζει πρωτεύοντα ρόλο τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους. Για τις επιχειρήσεις λόγω της παγκοσμιοποίησης είναι υποχρεωμένοι να βρίσκονται σε έντονο ανταγωνισμό μεταξύ τους και έτσι προσπαθούν να αξιοποιήσουν όσο το δυνατόν γίνεται την έννοια «εργασία» με αποτέλεσμα όποια επιχείρηση δεν μπορεί να το κάνει αυτό **να υστερεί σε ανταγωνιστικότητα.**

Στην περαιτέρω ανάλυση των κεφαλαίου θα γίνει μια ανάλυση των νόμων αλλά και σύγκριση με τον ισχύον εργατικό δίκαιο πριν από την εφαρμογή του μνημονίου αλλά και των εφαρμοστικών νόμων.

## **2.2.Η εργασία γενικά**

Με τον όρο **εργασία** νοείται κάθε απασχόληση του ανθρώπου η οποία αποβλέπει σε ένα ορισμένο σκοπό, κάθε μορφή δραστηριότητας, που στοχεύει στην παραγωγή κάποιου επιθυμητού ή επιβεβλημένου αποτελέσματος. Ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι ο οποιοσδήποτε αρκεί να μην είναι παράνομος ή ανήθικος. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, μπορεί αν είναι πνευματική ή σωματική εργασία, μπορεί να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σ' ένα τόπο. Για παράδειγμα εργασία συνιστά και η ακινησία του μοντέλου κατά την επίδειξη μόδας.

Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας δεν είναι μόνο η παροχή εργασίας, αλλά και η ετοιμότητα για παροχή εργασίας, δηλαδή η δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του εργαζόμενου ώστε να είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του, όποτε του ζητείται από τον εργοδότη. Σε ετοιμότητα βρίσκονται ο πυροσβέστης, ο εφημερεύον ιατρός, ο οδηγός ασθενοφόρου, ο υπάλληλος γραφείου τελετών κλπ. Υπάρχουν δύο τύποι ετοιμότητας:

- η γνήσια ετοιμότητα, κατά την οποία ο εργαζόμενος διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις για παράδειγμα ο νυχτοφύλακας δεν μπορεί να κοιμηθεί για όσο διάστημα κρατάει η φύλαξη και

- η απλή ετοιμότητα κατά την οποία ο εργαζόμενος βρίσκεται μεν σε μερική δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του, αλλά δεν διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση, για παράδειγμα μπορεί να αναπαύεται, να ασχολείται με τις δικές του υποθέσεις, να παραμένει στην οικία του αναμένοντας να τον ειδοποιήσουν, αν παραστεί ανάγκη.

### 2.2.1 Απασχόληση

Ο κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένη εργασίας συγκαταλέγεται στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Όλοι οι εργαζόμενοι είτε είναι με σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης είτε με σύμβαση πρέπει να έχουν τον ίδιο τρόπο αντιμετώπισης εκτός αν υπάρχουν λόγοι όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

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

Αυτή η μορφή εργασίας οριστικοποιήθηκε για πρώτη φορά νομοθετικά στην Ελλάδα το 1990 και από τότε ισχύουν γι' αυτήν όλες οι διατάξεις της περί της εργατικής νομοθεσίας. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι ο μερικώς απασχολούμενος έχει τα ίδια δικαιώματα με τον πλήρως απασχολούμενο όπως για τα εξής παραδείγματα:

- δικαίωμα για αποζημίωση απόλυσης

- άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων

Για τις ώρες εργασίας του μερικώς απασχολούμενου πρέπει να επισημάνουμε ότι δεν υπάρχει ελάχιστο όριο ωρών εργασίας και είναι εφικτή οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ των μερών, και μπορεί να υπάρξει συμφωνία ακόμη και για μία ώρα εργασίας την ημέρα.

Η παροχή εργασίας από τους μερικώς απασχολούμενους γίνεται σύμφωνα με το 5ήμερο, χωρίς να είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να αυξήσει το ωράριο του.

Επιπλέον η μερική απασχόληση πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα στον ίδιο εργοδότη.

Στην διάταξη αυτή δεν συμπεριλαμβάνονται και δεν εφαρμόζονται οι κανονισμοί στους παρακάτω:

- οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών
- στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια
- στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία
- στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

Διαφορετικά και συγκεκριμένα στις εποχιακές, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και στις επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης γίνονται για ημερήσια ή για εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

Ο κάθε εργοδότης και ο κάθε εργαζόμενος μπορούν να συμφωνήσουν για παροχής μειωμένης εργασίας με έγγραφη σύμβαση είτε κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας είτε κατά την διάρκεια. Σε καμία περίπτωση όμως δεν μπορεί ο εργοδότης να αναγκάσει την αλλαγή της σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης κάποιου εργαζομένου σε σύμβαση μερικής απασχόλησης. Εάν γίνει καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη λόγω άρνησης του μισθωτού να δεχτεί μειωμένη απασχόληση, τότε η καταγγελία θεωρείται άκυρη. Αντιθέτως σε

περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί την αλλαγή της σύμβασης του από μερική σε πλήρη απασχόληση τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας.

Προκειμένου να έχει νομική ισχύ η συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου για μειωμένη απασχόληση πρέπει οπωσδήποτε να πραγματοποιηθεί η κατάλληλη σύμβαση μεταξύ τους και να κατατεθεί στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας εντός 15 ημερών από την κατάρτιση της αλλιώς η σύμβαση είναι άκυρη και ο εργαζόμενος θεωρείται ότι εργάζεται υπό το καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Η σύμβαση της μερικής απασχόλησης χωρίζεται σε αορίστου και ορισμένου χρόνου, γεγονός που προσδίδει ακόμη μεγαλύτερη ευελιξία σε αυτή την μορφή εργασίας.

Σχετικά με την παροχή πρόσθετης εργασίας από τους μερικώς απασχολούμενους ισχύει ότι: ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα για παροχή υπηρεσίας πέραν από τη συμφωνημένη από μερικώς απασχολούμενο, όταν αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις. Σύμφωνα όμως με το άρθρο 659 Α.Κ που έχει εφαρμογή, αν παραστεί ανάγκη εργασίας πέρα από αυτή που έχει συμφωνηθεί, ο μισθωτός υποχρεούται να την παράσχει αν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του θα προσέκρουε στη καλή πίστη.

Οι μερικώς απασχολούμενοι, δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές καθώς και επίδομα αδείας το οποίο υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειας τους. Σχετικά με το πλήθος των ημερών αδείας που δικαιούνται, η νομοθεσία αναφέρει ότι είναι ίδιος με αυτόν των πλήρως απασχολούμενων.

Τέλος, ο εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, έχει προτεραιότητα πρόσληψης σε θέση πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. (Ν.2639/98 άρθρο 2 παρ 10). Στην περίπτωση όμως εάν ο εργοδότης δεν λάβει υπόψη του την προτεραιότητα που έχει ο μερικώς απασχολούμενος, και προσλάβει τρίτο άτομο, δεν προβλέπεται καμία κύρωση.

Όσο αναφορά το χρόνο εργασίας μερικής απασχόλησης, περιλαμβάνεται στον υπολογισμό της προϋπηρεσίας με προϋπόθεση ότι οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση ισοδυναμούν με μία ημέρα προϋπηρεσίας.

Όπως αναφέρθηκε και πριν, για τους μερικώς απασχολούμενους ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Επομένως οι αποδοχές τους δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται για τους απασχολούμενους με πλήρες ωράριο που πραγματοποιούν την ίδια εργασία.

Ο μισθός λοιπόν του εργαζομένου που απασχολείται με μερική απασχόληση, υπολογίζεται με τον μηνιαίο μισθό που ορίζει η συλλογική σύμβαση εργασίας για τον πλήρως απασχολούμενο, σε ωρομίσθιο. Το ωρομίσθιο αυτό πολλαπλασιάζεται με τις ώρες εργασίας του μερικώς απασχολούμενου ούτως ώστε να βρεθεί ο μισθός του που πρέπει να συμπεριλαμβάνει και όλα τα επιδόματα που του αναλογούν όπως για παράδειγμα το οικογενειακό επίδομα.

Σε περίπτωση όμως που το ωράριο εργασίας του μερικώς απασχολούμενου είναι μικρότερο των τεσσάρων ωρών ημερησίως και αμείβεται σύμφωνα με το κατώτατο όριο αποδοχών τότε λαμβάνει προσαύξηση 7,5% υπολογισμένο επί το ωρομίσθιο της γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Σε περίπτωση όμως που ο εργοδότης με βάση την ατομική συμφωνία καταβάλλει στον μερικώς απασχολούμενο αποδοχές ανώτερες από τις νόμιμες τουλάχιστον κατά 7,5% τότε δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει την προσαύξηση αυτή. Ακόμα η απασχόληση των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας ή κατά τις νυχτερινές ώρες επιβάλλει την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

Αντίθετα, αν ο μερικώς απασχολούμενος εργαστεί κάποιες ώρες πέραν του ωραρίου που έχει συμφωνηθεί τότε αμείβεται για τις ώρες αυτές με κανονικό ωρομίσθιο, χωρίς προσαυξήσεις. Εάν όμως η συνολική ημερήσια διάρκεια εργασίας ξεπεράσει τις οκτώ ώρες

ημερησίως εφόσον εφαρμόζεται δήμερη εβδομαδιαία εργασία ή τις 9 ώρες ημερησίως όταν εφαρμόζεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, τότε για τις επιπλέον ώρες εργασίας, ο μερικώς απασχολούμενος θεωρείται ότι εκτελεί υπερωρίες και λαμβάνει τις νόμιμες προσαυξήσεις που ορίζονται γενικά για τις υπερωρίες.

Η ασφάλιση για τους μερικώς απασχολούμενους, είναι υποχρεωτική. Προκειμένου να υπολογιστούν οι ασφαλιστικές ημέρες στο ΙΚΑ στις περιπτώσεις της μερικής απασχόλησης, διαιρούμε το συνολικό ποσό των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο. Ο αριθμός που προκύπτει είναι οι ημέρες εργασίες του μήνα.

Με τον νέο νόμο 3846/2010 εισάγονται αλλαγές από τα πιο σημαντικά στοιχεία του νόμου 3846/2010, αποτελεί ο ορισμός του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση. Διότι αποτελεί μια νέα έννοια η οποία δεν έχει χρησιμοποιηθεί ή οριστεί ξανά στο παρελθόν.

Ο ορισμός << Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση >> , κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται χειρότερα σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

Επιπρόσθετα, ως εργαζόμενος μερικής απασχόλησης ορίζεται πλέον κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ημερήσιο ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.



Οι αλλαγές του νέου νόμου, όσο αναφορά τις αμοιβές των μερικώς απασχολούμενων μπορούν να χαρακτηριστούν θετικές γι' αυτούς μιας και πλέον ορίστηκε ότι όταν ο εργαζόμενος παρέχει εργασία πέρα από αυτή που έχει συμφωνηθεί δικαιούται την λήψη πρόσθετης αμοιβής 10% για κάθε πρόσθετη ώρα εργασίας, μέχρι τη συμπλήρωση οκτώ ωρών.

Η προσαύξηση αυτή ορίζεται για πρώτη φορά αφού σύμφωνα με τον προηγούμενο νόμο οι αντίστοιχες ώρες αμείβονταν με το κανονικό ωρομίσθιο.

Επίσης, αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο ότι, εάν το ημερήσιο ωράριο του μερικώς απασχολούμενου είναι μικρότερο των τεσσάρων ωρών τότε οι αποδοχές του προσαυξάνονται με 7,5% επί του ωρομισθίου που ορίζει η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Ο νέος νόμος εάν και υιοθετεί τον ίδιο ποσοστό για την προσαύξηση (7,5%), αυτή στο εξής θα υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου.

Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του μισθωτού με μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στο κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου, αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας αντί της συμπλήρωσης των οκτώ ωρών εργασίας, που απαιτούσε η προηγούμενη διάταξη για την συμπλήρωση μιας ημέρας εργασίας.

Σύμφωνα με έναν ακόμα νόμο, ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις των είκοσι εργαζομένων και πάνω, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός έτους εργασίας να ζητήσει την αλλαγή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, με όρους εργασίας που είχε, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτηση του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης.

Έτσι έχουν την δυνατότητα οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίσουν έκτακτες οικογενειακές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για εκπαιδευτικούς λόγους και για όσο διάστημα διαρκούν αυτές, διατηρώντας όμως το δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση.

Τέλος οι ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης πρέπει να κατατίθενται πλέον εντός οκτώ ημερών από την ημερομηνία σύναψης τους στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας έναντι του ορίου των δεκαπέντε ημερών που όριζε ο προηγούμενος νόμος.

### **2.2.2 Εργαζόμενος**

Με τον όρο αυτό εννοούμε το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Άρα δεν είναι εργαζόμενοι όσοι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες όπως ελεύθεροι επαγγελματίες, εργολάβοι, αυτοαπασχολούμενοι, καθώς και όσοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση δημοσίου δικαίου.

Εργαζόμενος μπορεί να είναι μόνο φυσικό πρόσωπο. Πράγματι, το στοιχείο της εξάρτησης, επάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, είναι στενά συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα. Αντίθετα, ανεξάρτητες υπηρεσίες μπορούν να παρέχονται και από νομικά πρόσωπα.

### **2.2.3 Εργοδότης**

Είναι ο αποδέκτης της εργασίας του εργαζόμενου. Την ιδιότητα του εργοδότη μπορούν να έχουν φυσικά και νομικά πρόσωπα. Ως αντισυμβαλλόμενος στην ατομική σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να χρησιμοποιήσει την εργασία του εργαζομένου και ταυτόχρονα την υποχρέωση να καταβάλει τον αντίστοιχο μισθό.

Παράλληλα ο εργοδότης έχει και μια άλλη, λειτουργική ιδιότητα : Είναι ο φορέας των λειτουργικών εξουσιών μέσα στην επιχείρηση, δηλαδή ασκεί διεύθυνση, εποπτεία, και έλεγχο

επί των εργαζομένων. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εξουσία ασκείται από τους νόμιμους εκπροσώπους του.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει κατά κανόνα τη σχέση εργασίας. Στην πραγματικότητα η σχέση εργασίας αποτελεί στοιχείο της επιχείρησης και ακολουθεί την επιχείρηση, οποιαδήποτε και αν είναι η τύχη της. Σε περίπτωση μεταβολής του εργοδότη όπως για παράδειγμα πώληση της επιχείρησης, οι σχέσεις εργασίας συνεχίζονται χωρίς μεταβολή με το νέο εργοδότη. Κατ' εξαίρεση η σχέση εργασίας λύεται με το θάνατο του εργοδότη, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του εργοδότη. Για παράδειγμα λύεται η σχέση εργασίας της αποκλειστικής νοσοκόμας με το θάνατο του ηλικιωμένου, τον οποίο είχε προσληφθεί για να φροντίζει.

## **2.3 Χρόνος εργασίας**

### **2.3.1 Η έννοια του χρόνου εργασίας**

Χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι στη διάθεση του εργοδότη για να απασχοληθεί. Είναι ο χρόνος δέσμευσης της εργασιακής του δύναμης. Η εργασιακή δύναμη συνδέεται με τη σωματική και ψυχική κατάσταση του ανθρώπου και άρα από τη φύση της δε μπορεί να είναι ανεξάντλητη. Εκ των πραγμάτων λοιπόν έπρεπε να τεθούν κάποια όρια στην άντληση της εργασιακής δύναμης, ώστε να εξασφαλίζεται στον εργαζόμενο ο απαιτούμενος ελεύθερος χρόνος για την ανάπαυσή του, για την αναζωογόνηση των δυνάμεων του και για τη συμμετοχή του σε άλλα πεδία δράσης. Τα όρια που τέθηκαν, με τα πρώτα μάλιστα νομοθετήματα εργατικού δικαίου, ήταν χρονικά. Τέθηκαν χρονικά όρια ημερήσιας εργασίας και χρονικά όρια εβδομαδιαίας εργασίας, θεσπίστηκε δηλαδή το ωράριο.

### **2.3.2 Οι διακρίσεις του ωραρίου**

Το ωράριο διακρίνεται σε νόμιμο, συλλογικό και συμβατικό.

## **Νόμιμο ωράριο**

Νόμιμο είναι το ωράριο που καθορίζεται από το νόμο και συνιστά την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας του εργαζομένου. Εργασία πέρα από τα παραπάνω όρια δεν επιτρέπεται, παρά μόνο κατ' εξαίρεση και εφόσον έχουν τηρηθεί ορισμένες προϋποθέσεις και διατυπώσεις που θέτει ο νόμος. Μάλιστα δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε εργασία πέρα από τα παραπάνω είτε σε έναν είτε σε περισσότερους εργοδότες. Αν λοιπόν ο εργαζόμενος εξαντλήσει τα όρια της ημερήσιας εργασίας σε έναν εργοδότη, δεν επιτρέπεται να εργασθεί σε άλλον εργοδότη. Η δεύτερη εργασία είναι παράνομη.

Από το 1975 έχουν καθιερωθεί στη χώρα μας ως νόμιμο ωράριο οι 9 ώρες ημερησίως και 45 εβδομαδιαίως (για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της πενθήμερης εργασίας), ενώ ήδη από το 1932 είχαν θεσπιστεί ως νόμιμο ωράριο οι 8 ώρες ημερησίως και 48 εβδομαδιαίως (για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εργασίας). Ας σημειωθεί ότι το πενθήμερο σύστημα εργασίας καθιερώθηκε στη χώρα μας το 1975, με τη μεταφορά και κατανομή των ωρών της εργασίας του Σαββάτου στις λοιπές 5 εργάσιμες ημέρες.

## **Συλλογικό ωράριο**

Είναι το ωράριο που καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις. Πράγματι με εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφηκαν από το έτος 1975 και μετά, το ωράριο μειώθηκε σταδιακά. Ήδη με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας της 14/02/1984, η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας ορίστηκε σε 40 ώρες,

χωρίς μείωση των αποδοχών. Με την παράλληλη καθιέρωση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας το ημερήσιο ωράριο ανήλθε στις 8 ώρες (8X5=40). Αυτό είναι το ισχύον ωράριο εργασίας στη χώρα μας.

### **Συμβατικό ωράριο**

Είναι το ωράριο που καθορίζεται με την ατομική σύμβαση εργασίας, δηλαδή με συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου. Εφόσον η συμφωνία προβλέπει ωράριο μικρότερο του νόμιμου, είναι δυνατή και έγκυρη.

### **2.3.3 Υπερεργασία**

Η απασχόληση του εργαζομένου πέρα από τις 40 ώρες έως τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου των 45 ωρών (ή των 48 ωρών, εάν πρόκειται για επιχείρηση που εφαρμόζει σύστημα εξαήμερης εργασίας) ονομάζεται **υπερεργασία**. Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας εναπόκειται στην κρίση του εργοδότη και, εφόσον ζητηθεί είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο.

Για κάθε ώρα υπερεργασίας οφείλεται το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Η υπερεργασία υπολογίζεται σε εβδομαδιαία βάση. Δηλαδή στο τέλος της εργάσιμης εβδομάδας ελέγχεται αν υπάρχει υπέρβαση των 40 ωρών και, σε καταφατική περίπτωση, οι πρώτες 5 ώρες που υπερβαίνουν τις 40 (ήτοι η 41<sup>η</sup>, η 42<sup>η</sup>, η 43<sup>η</sup>, η 44<sup>η</sup> και η 45<sup>η</sup> ώρα) είναι υπερεργασία και αμείβονται η καθεμία με προσαύξηση 25% επί του ωρομισθίου.

Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι εργάσιμων ημερών, η υπερεργασία ανέρχεται σε 8 ώρες την εβδομάδα ( από 41<sup>η</sup> ώρα έως 48<sup>η</sup> ώρα ) και επίσης αμείβεται με προσαύξηση 25% επί του ωρομισθίου για καθεμία ώρα υπερεργασίας.

Συνοψίζοντας, πλεονέκτημα της υπερεργασίας αποτελεί ότι:

- Είναι υποχρεωτική και έτσι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να μην την αποδεχτεί
- Δεν χρειάζεται να ανακοινωθεί στην επιθεώρηση εργασίας, άρα λοιπόν δεν ελέγχεται

και έτσι το κόστος της υπερεργασίας κρατείται ολόκληρο από τον εργαζόμενο

- Δεν συμψηφίζονται με τις ώρες της υπερωριακής απασχόλησης
- Υπολογίζεται η αμοιβή με προσαύξηση 25% και όχι με 50%
- Το ανώτερο όριο ετησίως είναι 230 ώρες για πενθήμερη απασχόληση, δηλαδή

5ώρεςΧ46 εβδομάδες και 368 ώρες για εξαήμερη δηλαδή 8ώρεςΧ46εβδομάδες.

#### **2.3.4 Τηλεργασία**

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, σύμφωνα με μία σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να λάβουμε υπόψη τις ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.

Η τηλεργασία αποτελεί μία πιο εξελιγμένη μορφή της λεγόμενης «κατ' οίκον απασχόλησης», και για τον λόγο αυτό ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου. Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, αυτό επιβάλλεται να

είναι ανάλογο του σκοπού και να εισαχθεί σύμφωνα με το ΠΔ 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης.

Οτιδήποτε αφορά τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια και ακρίβεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας.

Σε γενικές γραμμές, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί δικό του εξοπλισμό.

Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα μ' αυτή την εργασία, και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών, παρέχοντας με αυτό τον τρόπο στον τηλεεργαζόμενο την κατάλληλη τεχνική υποστήριξη.

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεεργαζόμενο.

Ο τηλεεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δεν συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.

Η εμφάνιση και ανάπτυξη της νέας αυτής μορφής εργασίας οφείλεται σε πολλούς λόγους, όπως, κυρίως, η ανάπτυξη της τηλεπικοινωνιακής και της πληροφορικής τεχνολογίας, αλλά και η ημερήσια απώλεια χρόνου που προκαλεί η καθημερινή μετακίνηση από την κατοικία του εργαζόμενου στον τόπο εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη χώρα μας, αντίθετα με άλλες χώρες, δεν υπήρχαν ειδικές νομοθετικές προβλέψεις για την τηλεργασία. Το μέχρι πρότινος θολό νομοθετικό τοπίο άλλαξε η ψήφιση του νέου **ν. 3846/2010**, ο οποίος ρυθμίζει πολυάριθμα ζητήματα εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του νόμου αυτού, ο εργοδότης, κατά την κατάρτιση σύμβασης εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο **μέσα σε οκτώ (8) ημέρες** το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας. Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, **καθορίζεται περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών**, κατά την οποία

οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε θέση αντίστοιχη με αυτήν που κατείχε. Τέλος, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στο μισθωτό από την τηλεργασία και ιδίως το κόστος των

τηλεπικοινωνιών και υποχρεούται να πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο **εντός δύο (2) μηνών** από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

### **2.3.5 Υπερωρία**

Υπερωρία είναι η απασχόληση του εργαζομένου πέραν του ημερησίου ή και του εβδομαδιαίου νομίμου ωραρίου. Όπως προαναφέραμε, απασχόληση πέρα από τα νόμιμα όρια καταρχάς απαγορεύεται και είναι άκυρη. Ωστόσο, κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η παροχή υπερωριακής εργασίας, εφόσον έχουν τηρηθεί ορισμένες προϋποθέσεις και διατυπώσεις που θέτει ο νόμος. Σ' αυτή την περίπτωση η υπερωρία είναι νόμιμη και μπορεί να ζητηθεί από τον εργαζόμενο. Εάν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις και διατυπώσεις του νόμου, η υπερωρία είναι παράνομη και ο εργαζόμενος μπορεί να την αρνηθεί.

**Οι προϋποθέσεις που πρέπει να τηρούνται προκειμένου να θεωρούνται νόμιμες οι υπερωρίες είναι:**

- Να γίνει έγγραφη αναγγελία για την επικείμενη υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή εάν δεν υπάρχει τέτοια προς την αρμόδια Αστυνομική Αρχή. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, η αναγγελία μπορεί να γίνει το πρωί της επόμενης ημέρας, στην οικεία επιθεώρηση εργασίας.

- Να τηρηθεί το ειδικό βιβλίο υπερωριών, που είναι θεωρημένο από την Επιθεώρηση εργασίας. Σε αυτό το βιβλίο πρέπει να αναγραφούν τα ονόματα των



εργαζομένων που παρέχουν υπερωριακή εργασία και να είναι υπογεγραμμένο από τους ιδίους .

- Να μην υπάρχει υπέρβαση του ανώτατου ορίου υπερωριών που καθορίζει ο νόμος σε ετήσια και ημερήσια βάση. Ο νόμος καθορίζει την ανώτατη διάρκεια της ημερησίας υπερωριακής εργασίας κατά κανόνα σε 3 ώρες, ενώ το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας μέσα στο εξάμηνο ορίζεται με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας για κάθε έτος ή για κάθε εξάμηνο.

### **Ειδικές ρυθμίσεις προβλέπονται για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων**

- Η ύπαρξη ορισμένου λόγου που να δικαιολογεί την υπερωριακή απασχόληση. Για παράδειγμα τέτοιοι λόγοι είναι η εξαιρετική συσσώρευση εργασίας, η εργασία παραμονές εορτών, η αναπλήρωση ωρών εργασίας, κ.α.

- Εφόσον εκπληρώνονται όλες οι παραπάνω προϋποθέσεις, η υπερωρία είναι νόμιμη. Ο εργαζόμενος που παρέχει νόμιμη υπερωριακή απασχόληση , λαμβάνει ως αμοιβή για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% ( για τις πρώτες 120 ώρες νόμιμης υπερωρίας ετησίως ) και το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% ( για τις ώρες νόμιμης υπερωρίας που υπερβαίνουν τις 120 ετησίως )

### **2.3.6 Εκ Περιτροπής Απασχόληση**

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

Αναφέρουμε ότι συνδυασμός εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί. Εκ περιτροπής απασχόληση όπως και μερική απασχόληση

υπάρχει από την αντίστοιχη σύμβαση εργασίας που μπορεί να γίνει στην αρχή δηλαδή κατά την έναρξη, της σχέσης εργασίας ή μπορεί να γίνει κατά την διάρκεια η οποία οφείλει να κατατεθεί στην επιθεώρηση εργασίας, εντός 8 ημερών. Ακόμα, οι αποδοχές των απασχολούμενων με εκ περιτροπής εργασία υπολογίζονται όπως και αυτές των μερικώς απασχολούμενων δηλαδή με αλλαγή του μηνιαίου μισθού που ορίζει η ΣΣΕ στις ώρες εργασίας και όσον αφορά τις άδειες, τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας και την ασφάλιση ισχύουν τα ίδια και για την εκ περιτροπής εργασία.

Βάση του νέου νόμου 3846/2010 αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας και να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας **δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος** μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και απόφαση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ. 240/2006 (ΦΕΚ252 Α ) και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ63 Α ).Το αποτέλεσμα όμως της απόφασης αυτής δεν έχει σημασία μεγάλη αφού ακόμη και εάν διαφωνήσουν οι εργαζόμενοι με την εκ περιτροπής εργασία, ο εργοδότης μπορεί να την επιβάλει.

### 2.3.7 Μερική απασχόληση

Το ισχύον ωράριο εργασίας των 40 ωρών την εβδομάδα συνιστά ωράριο πλήρους απασχόλησης. Μερική είναι η απασχόληση που παρέχεται ορισμένες ώρες την ημέρα ή την εβδομάδα, λιγότερες από το ωράριο της πλήρους απασχόλησης.

Η παροχή εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης προϋποθέτει έγγραφη συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη (συστατικός τύπος), η οποία πρέπει εντός 15 ημερών από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Οι αποδοχές του εργαζομένου προσδιορίζονται ανάλογα με τον μειωμένο χρόνο εργασίας.

Πρώτα βρίσκουμε το ωρομίσθιο από το μισθό ή το ημερομίσθιο της πλήρους απασχόλησης και στη συνέχεια πολλαπλασιάζουμε τις ώρες μερικής απασχόλησης με το ωρομίσθιο αυτό. Έτσι ο μισθός του εργαζομένου αναλογεί στις ώρες εργασίας του. Εξαιρέση από τον κανόνα αυτό έχει θεσπιστεί για τους εργαζόμενους που εργάζονται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως και αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών. Οι εργαζόμενοι αυτοί λαμβάνουν αναλογικά τις αποδοχές των πλήρως απασχολουμένων προσαυξημένες κατά 7,5%. Η ρύθμιση αυτή θεωρήθηκε επιβεβλημένη, ώστε να ανταποκρίνεται όσο το δυνατόν, ο μισθός στις στοιχειώδεις βιοποριστικές ανάγκες του εργαζομένου.

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, γεγονός που προσδίδει ακόμη μεγαλύτερη ελαστικότητα σε αυτή την μορφή εργασίας.

### **Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση**

οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους :

- τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- τον τρόπο παροχής εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.
- τον τρόπο αμοιβής.
- τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

### 2.3.8 Νυχτερινή εργασία

Οι εργαζόμενοι που εργάζονται νύκτα, εκτός από την κανονική αμοιβή, δικαιούνται και προσαύξηση 25% επί του νόμιμου ωρομισθίου, εφόσον η εργασία τους εμπίπτει στο διάστημα από τη 10<sup>η</sup> νυκτερινή έως την 6<sup>η</sup> πρωινή ώρα. Εάν συμπέσει η νυκτερινή εργασία να είναι και υπερωριακή, το ωρομίσθιο πρώτα προσαυξάνεται 25% λόγω νύκτας και μετά όλο αυτό προσαυξάνεται λόγω υπερωρίας.

Έτσι αν συμπέσει νύκτα και νόμιμη υπερωρία, η αμοιβή υπολογίζεται ως εξής:

$[(\text{ωρομίσθιο} + 25\% \text{ επί του ωρομισθίου}) + 50\% \text{ επί του αποτελέσματος της παρένθεσης}]$
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Αν συμπέσει νύκτα και παράνομη υπερωρία, η αμοιβή υπολογίζεται ως εξής :

$[(\text{ωρομίσθιο} + 25\% \text{ επί του ωρομισθίου}) + 100\% \text{ επί του αποτελέσματος της παρένθεσης}]$
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Γενικά ο εργοδότης μπορεί να αναθέτει στους εργαζομένους νυκτερινή εργασία, εκτός από ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων που απαγορεύεται να εργάζονται τη νύκτα. Σε αυτές τις προστατευόμενες κατηγορίες ανήκουν οι ανήλικοι και οι γυναίκες κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και του θηλασμού.

### 2.3.9 Εργασία κατά Κυριακές και Αργίες

Η Κυριακή είναι ημέρα υποχρεωτικής αργίας και επομένως η απασχόληση των εργαζομένων την Κυριακή απαγορεύεται. Αν παρ' όλα αυτά ο εργαζόμενος εργαστεί την Κυριακή, δικαιούται να λάβει το νόμιμο ωρομίσθιο του προσαυξημένο κατά 75% και, εφόσον η εργασία του υπερβαίνει τις πέντε ώρες, δικαιούνται μια ημέρα αναπληρωματικής άδης μέσα στην εβδομάδα που ακολουθεί. Εάν ο εργοδότης δε χορηγήσει την αναπληρωματική

ανάπαυση, τότε υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο αποζημίωση ίση με το 1/25 του μηνιαίου μισθού του, δηλαδή ένα ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση απασχολήσεως την Κυριακή για λιγότερες από πέντε ώρες εκτός από την προσαύξηση 75%, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει ισόχρονη αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση από τον εργάσιμο χρόνο άλλης ημέρας της επόμενης εβδομάδας. Εάν δεν λάβει αναπληρωματική ανάπαυση, τότε η αμοιβή που δικαιούται είναι ίση με τόσα ωρομίσθια όσες ήταν οι ώρες της Κυριακής κατά τις οποίες απασχολήθηκε.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί ότι οι ώρες εργασίας την Κυριακή δεν συναριθμούνται με τις ώρες με τις ώρες εργασίας της υπόλοιπης εβδομάδας, αλλά υπολογίζονται μόνες τους. Ισχύει όμως και για την Κυριακή το 8ωρο ως ανώτατος ημερήσιος χρόνος εργασίας. Αν λοιπόν κάποιος εργαζόμενος υπερβεί τις 8 ώρες εργασίας την Κυριακή δικαιούται για κάθε ώρα που υπερβαίνει το 8ωρο το ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά 75% και όλο αυτό προσαυξημένο κατά 100%, αφού η υπερωρία του είναι παράνομη

$[(\text{ωρομίσθιο} + 75\% \text{ επί του ωρομισθίου}) + 100\% \text{ επί του αποτελέσματος της παρένθεσης}]$
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Αν πάλι κάποιος εργαζόμενος παράσχει νυχτερινή εργασία την Κυριακή και παράλληλα κάνει και παράνομη υπερωρία, τότε το νόμιμο ωρομίσθιό του προσαυξάνεται πρώτα κατά 75% λόγω Κυριακής και μετά κατά 25% λόγω νύχτας ( δηλαδή συνολικά κατά 100% = 25%+75%) και όλο αυτό προσαυξάνεται κατά 100% λόγω παράνομης υπερωρίας. Άρα η αμοιβή υπολογίζεται ως εξής :

[ ( ωρομίσθιο + 75% επί του ωρομισθίου + 25% επί του ωρομισθίου)+ 100% επί του αποτελέσματος της παρένθεσης ]

Με τον ίδιο τρόπο αμείβονται και οι λοιπές ημέρες αργίας, δηλαδή με προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ωρομισθίου, αλλά δεν οφείλεται αναπληρωματική ανάπαυση. Ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας έχουν οριστεί για τον ιδιωτικό τομέα η 25<sup>η</sup> Μαρτίου, η δεύτερη ημέρα του Πάσχα, η εορτή της κοιμήσεως της Θεοτόκου και η εορτή γεννήσεως του Χριστού.

Οι διατάξεις για την ανάπαυση την Κυριακή και τις αργίες δεν εφαρμόζονται σε σειρά επιχειρήσεων που αναφέρονται στο νόμο, οι οποίες επιτρέπεται να λειτουργούν και Κυριακές και αργίες, όπως είναι οι επιχειρήσεις μεταφοράς, επισκευής και συντήρησης μεταφορικών μέσων, πρατηρίων υγρών καυσίμων, εστιατορίων, μπαρ, ανθοπωλείων κ.τ.λ.

#### **2.3.10 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας**

Με το άρθρο 7 του ν. 3846/2010 αντικαθίστανται οι προβλέψεις του άρθρου 41 του **ν.1892/1990**, όπως είχε προηγουμένως αντικατασταθεί.

Η οργάνωση καθορίζεται σε σειρά προτεραιότητας με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων ή εργοδότη και ένωσης προσώπων (δηλ. πέντε εργαζόμενοι όπου ο αριθμός των εργαζομένων ανέρχεται σε τουλάχιστον 20), άλλως μεταξύ εργοδότη και αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή αντίστοιχης ομοσπονδίας, ενώ προβλέπεται δυνατότητα προσφυγής σε μεσολάβηση και διαιτησία σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και κλαδικού σωματείου ή ομοσπονδίας (άρθρο 7 παρ. 6 και 7).

Προβλέπεται μία περίοδος αυξημένης απασχόλησης, όπου ο εργαζόμενος ασχολείται περισσότερες ώρες λόγω συσσώρευσης εργασίας (αποδιδόμενη στη φύση, είδος, αντικείμενο των εργασιών ή ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους). Επί 40ωρη εβδομαδιαία εργασία μπορεί να εργάζεται δύο επιπλέον ώρες την ημέρα, με προϋπόθεση ότι οι επιπλέον ώρες θα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί μείωσης υπάρχει δυνατότητα χορήγησης ρεπό, ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ρεπό. Οι περίοδοι αυτοί αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν μπορούν να υπερβαίνουν συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την επιπλέον εργασία μόνο αν δεν είναι σε θέση να την πραγματοποιήσει και η άρνησή του να μην είναι αντίθετη στην καλή πίστη, οπότε και η άρνησή του δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας.

Όπου ισχύει συμβατικό ωράριο εργασίας μικρότερο των 40ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται τακτοποίηση για συνολικά 256 ώρες εργασίας κατ' έτος, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό σε περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το υπόλοιπο διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Η αμοιβή για το χρόνο τακτοποίησης είναι ίση με την αμοιβή 40 ωρών εβδομαδιαίως, μόνο αν ισχύει το ωράριο 40 ωρών εβδομαδιαίως, άλλως αν το ωράριο της επιχείρησης είναι μικρότερο των 40 ωρών εβδομαδιαίως, υπάρχει αμοιβή ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

Κατά την περίοδο που είναι αυξημένη η απασχόληση για τις υπερβάσεις της ημερήσιας απασχόλησης (και για απασχόληση μέχρι 10 ώρες) και για τις υπερβάσεις του 40ωρου εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις για υπερεργασία και υπερωρία (άρθρο 7 παρ. 5 περ. α ν. 3846/2010).

Κατά την περίοδο όμως της μειωμένης απασχόλησης μόνο κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η υπέρβαση του συμφωνημένου μειωμένου ωραρίου, οι δε προσαυξήσεις στις αποδοχές ορίζονται στο άρθρο 7 παρ. 5 περ. β ν. 3846/2010).

Τέλος, σημειώνεται ότι μπορεί ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας να προβλέπει άλλο τρόπο διευθέτησης (άρθρο 7 παρ. 8 του ν. 3846/2010).

#### **2.4 Η έννοια της σύμβασης εργασίας**

Σύμφωνα με το άρθρο 648§1 του Αστικού Κώδικα, η σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ο δε εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

Από τον ορισμό αυτό συνάγεται καταρχάς ο αμφοτεροβαρής χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, η οποία θεσπίζει αμοιβαίες υποχρεώσεις και για τους δυο συμβαλλόμενους : η υποχρέωση του εργαζόμενου είναι η «παροχή εργασίας», ενώ η υποχρέωση του εργοδότη είναι η «αντιπαροχή μισθού».

Με τον όρο σύμβαση εργασίας προσδιορίζετε κυρίως η αρχική σύμβαση που συμφωνείται κατά την πρόσληψη του εργαζομένου, αλλά και κάθε μεταγενέστερη συμφωνία που συμπληρώνει ή τροποποιεί την αρχική.



#### 2.4.1 Η σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι από πλευράς διάρκειας είτε σύμβαση αορίστου χρόνου είτε σύμβαση ορισμένου.

- **Αορίστου χρόνου**, είναι η σύμβαση εργασίας κατά την οποία οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια για την παροχή της εργασίας ούτε συνάγεται από το είδος ή το σκοπό της εργασίας ορισμένη διάρκεια.
- **Ορισμένου χρόνου**, είναι η σύμβαση εργασίας κατά την οποία οι συμβαλλόμενοι έχουν προκαθορίσει το χρόνο λήξης της σύμβασης για παράδειγμα σύμβαση ενός έτους , σύμβαση με ημερομηνία λήξης . Η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει και από το είδος ή το σκοπό της εργασίας ή το είδος και τον σκοπό της επιχείρησης. Για παράδειγμα ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να αντικαταστήσει άλλον εργαζόμενο ο οποίος αδυνατεί να προσφέρει την εργασία του για συγκεκριμένο και προβλέσιμο διάστημα (όπως για το χρόνο της στράτευσής του) ή προσλαμβάνεται από επιχείρηση που λειτουργεί εποχιακά (όπως ξενοδοχεία) ή προσλαμβάνεται από επιχείρηση για προσφέρει εποχιακή εργασία.

Επίσης ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση εργασίας, όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να εκτελέσει ορισμένο έργο ή για να συμμετάσχει μαζί με άλλους στην εκτέλεση ενός έργου, έστω και να δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί εκ των προτέρων ο ακριβής χρόνος ολοκλήρωσης του έργου.

#### 2.4.2 Λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου

**Λόγοι λύσης** της σχέσης εργασίας είναι τέσσερις : η καταγγελία, η πάροδος του χρόνου και εκπλήρωση του σκοπού, ο θάνατος του μισθωτού και η σύμβαση των μερών με την οποία συμφωνείται η κατάργηση της υφιστάμενης εργασιακής σχέσης. Αναλυτικότερα:

- Η **καταγγελία** αποτελεί κατά κανόνα την κυριότερη και συχνότερη αιτία λύσης των εργασιακών συμβάσεων. Με τον όρο καταγγελία εννοούμε τη μονομερή δήλωση βουλήσεως, η οποία απευθύνεται από το ένα μέρος των συμβαλλόμενων προς το άλλο και κατά την οποία η σχέση τερματίζεται αμέσως ή μετά από πάροδο ορισμένης προθεσμίας.

Για το λόγο αυτό η καταγγελία διακρίνεται σε **τακτική** και **έκτακτη**.

Για την **τακτική** καταγγελία απαιτείται η τήρηση ορισμένης προθεσμίας καθορισμένης από το νόμο ή από τα μέρη. Για τη λύση, για παράδειγμα σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου, πρέπει να γίνει έγγραφη καταγγελία στην οποία να ορίζεται ότι η σχέση εργασίας θα λυθεί μετά από παρέλευση ορισμένης προθεσμίας.

Για το λόγο αυτό η τακτική καταγγελία χαρακτηρίζεται και σαν εμπρόθεσμη καταγγελία. Η προθεσμία αυτής της καταγγελίας είναι ανάλογη με τη χρονική διάρκεια της σχέσης εργασίας. Έτσι για παράδειγμα αν πρόκειται για υπαλλήλους με χρόνο προϋπηρεσίας δύο μηνών μέχρι ενός έτους απαιτείται ένας μήνας για την προειδοποίηση. Για χρόνο προϋπηρεσίας από 4 έως 6 έτη απαιτούνται για την προειδοποίηση τρεις μήνες κλπ.

Σκοπός της τακτικής καταγγελίας είναι η προστασία του μισθωτού κατά το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από τη λύση της σχέσης μέχρι να βρει άλλη εργασία. Αν η σχέση εργασίας λυνόταν χωρίς την τήρηση της προθεσμίας, ο μισθωτός θα βρισκόταν ξαφνικά χωρίς εργασία. Έτσι η τακτική καταγγελία δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να αναζητήσει άλλη εργασία προτού ακόμα λυθεί η πρώτη εργασιακή του σχέση, προστατευόμενος με τον τρόπο αυτό από τις συνέπειες της ανεργίας.

**Έκτακτη** καταγγελία είναι εκείνη που γίνεται χωρίς την τήρηση ορισμένης προθεσμίας. Με την έκτακτη καταγγελία επέρχεται άμεση λύση της εργασιακής σχέσης. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός είναι φυσικό να βρίσκεται εκτεθειμένος στον κίνδυνο της ανεργίας, αλλά για

την εξισορρόπηση αυτού του ενδεχόμενου ο νόμος ορίζει διπλάσιο ποσό αποζημίωσης για τον απολυόμενο.

- Άλλος λόγος λύσης της εργασιακής σχέσης είναι η **πάροδος του συμβατικού χρόνου** και η εκπλήρωση του σκοπού. Για τον καθορισμό της διάρκειας της εργασιακής σχέσης είναι απαραίτητη η συμφωνία και των δύο μερών.

Ο χρόνος πρέπει να προκύπτει σαφώς από τη σύμβαση εργασίας ή να μπορεί να οριστεί με βάση τα συναλλακτικά ήθη ή να προκύπτει από το σύνολο των περιστάσεων. Επομένως σε αυτές τις περιπτώσεις η λήξη της εργασιακής σχέσης επέρχεται αυτόματα χωρίς τη δήλωση κανενός από τα μέρη, δηλαδή χωρίς καταγγελία και χωρίς κανένα περιορισμό.

Είναι όμως δυνατόν. Παρά το γεγονός ότι ο χρόνος ισχύος της εργασιακής σχέσης έχει οριστεί επακριβώς, ο εργαζόμενος να εξακολουθεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του και μετά τη λήξη του χρόνου που συμφωνήθηκε και ο εργοδότης να τις αποδέχεται, οπότε θεωρείται κατά το νόμο ότι η σύμβαση εργασίας έχει ανανεωθεί σιωπηρά.

- Λόγω του προσωπικού χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης, η σύμβαση εργασίας λύνεται και **με το θάνατο του μισθωτού**. Οι απαιτήσεις του μισθωτού μεταβιβάζονται στους κληρονόμους του. Αμεταβίβαστες είναι οι απόλυτα προσωπικές απαιτήσεις, όπως για παράδειγμα είναι η απαίτηση για τη λήψη της κανονικής άδειας, εκτός αν ο μισθωτός, κατά τον αμέσως πριν το θάνατό του χρόνο, είχε ασκήσει αγωγή κατά του εργοδότη για τη χορήγηση της καθυστερούμενης άδειας. Ο θάνατος του εργοδότη δεν επιφέρει, καταρχήν, τη λύση της εργασιακής σχέσης, εκτός αν τα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του εργοδότη

- Η σύμβαση εργασιακής σχέσης λύνεται επίσης με **νεότερη συμφωνία των μερών** εργοδότη-μισθωτού ότι καταργούν την υφιστάμενη μεταξύ τους εργασιακή σχέση.

Η διάκριση της σύμβασης εργασίας σε ορισμένου και αορίστου χρόνου έχει μεγάλη σημασία για τον τρόπο λύσης τους. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με

καταγγελία από τα μέρη , δηλαδή με παραίτηση από την πλευρά του εργαζομένου ή με απόλυση από την πλευρά του εργοδότη. Μάλιστα η απόλυση υπόκειται σε περιορισμούς και διατυπώσεις , ιδίως πρέπει να συνοδεύεται από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Αντίθετα , η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως με την παρέλευση του χρονικού σημείου λήξης της, χωρία να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή άλλη ενέργεια από τα μέρη της.

Σε κάθε περίπτωση όμως ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγγείλει την με όποιο τρόπο λύση της εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ. Η αναγγελία ενεργείται με την παράδοση σχετικού εγγράφου στον ΟΑΕΔ, εντός προθεσμίας 8 ημερών από την ημερομηνία λύσης της σύμβασης. Η μη τήρηση της υποχρέωσης αναγγελίας επιφέρει ποινικές κυρώσεις εις βάρος του εργοδότη, ενώ δεν αποκλείεται να δημιουργηθεί υποχρέωση αποζημίωσης του εργαζομένου για τη ζημία που υπέστη από τη μη καταβολή του επιδόματος ανεργίας.

#### **2.4.3 Μετατροπή της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου**

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου όταν, μολονότι έχει φτάσει το συμφωνημένο χρονικό σημείο της λήξης της, συνεχίζεται η εκτέλεσή της, ο μισθωτός δηλαδή συνεχίζει την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης. Η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζομένου μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας, εκφράζει τη σιωπηρή βούληση των μερών για παράταση της σύμβασης. Σε μια τέτοια περίπτωση η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται σιωπηρά σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Αν όμως για τη σύναψη της σύμβασης επιβάλλεται γραπτός τύπος, αυτός πρέπει να τηρηθεί και για την με οποιονδήποτε τρόπο ανανέωσή της.

Δεν μετατρέπεται ωστόσο η σύμβαση ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν ο εργαζόμενος συνεχίζει να παρέχει την εργασία του για μικρό χρονικό διάστημα μετά το χρόνο λήξης της, για ειδικούς λόγους όπως για παράδειγμα για να τακτοποιήσει εκκρεμότητες, για να κάνει εκκαθάριση κ.α.

#### **2.4.4 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία κατά την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στον εργοδότη, κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του οποίου εργάζεται έναντι παροχής μισθού.

#### **2.4.5 Σύμβαση έργου**

Με τη σύμβαση έργου ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης να καταβάλει την συμφωνημένη αμοιβή. Αντικείμενο της σύμβασης έργου δεν είναι η εργασία που χρησιμοποιείται για την παραγωγή του έργου αλλά το έργο καθαυτό, δηλαδή το αποτέλεσμα της εργασίας. Κατά την εκτέλεση του έργου ο εργολάβος δεν εποπτεύεται από τον εργοδότη ως προς τους όρους εργασίας, αλλά αναπτύσσει πρωτοβουλία και μόνος του οργανώνει την εργασία του κατά τον προσφορότερο τρόπο, ώστε να εκτελέσει έργο σύμφωνα με τους όρους που προβλέπει η σύμβαση.

Η διάκριση της σύμβασης εργασίας από τη σύμβαση έργου ενίοτε γίνεται δυσχερής. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο τελικός χαρακτηρισμός θα γίνεται με βάση τα στοιχεία που ενυπάρχουν στην εργασία ιδίως αν ο προσφέρων την εργασία δεσμεύεται από τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη, αν χρησιμοποιεί τρία πρόσωπα ή δικό του εξοπλισμό, αν φέρει τον κίνδυνο του έργου κ.α.

#### **2.4.6 Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών**

Από όλες τις συμβάσεις που συγγενεύουν με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών είναι η πιο συγγενής. Τόσο η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας όσο και η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών έχουν ως αντικείμενο την παροχή εργασίας έναντι αμοιβής. Διακρίνονται με βάση το στοιχείο της εξάρτησης: στη μεν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος δεσμεύεται από τις οδηγίες του εργοδότη σχετικά με τους όρους παροχής της εργασίας του και ελέγχεται για τη συμμόρφωσή του με τις οδηγίες αυτές, ενώ στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ο εργαζόμενος δε δεσμεύεται από τις οδηγίες του λήπτη της εργασίας ούτε υποβάλλεται στο διευθυντικό του δικαίωμα.

Για παράδειγμα συνδέεται με σχέση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ο λογιστής ο οποίος παρέχει λογιστικές υπηρεσίες σε επιχείρηση σε ημέρες και ώρες που καθορίζει ο ίδιος χωρίς παρέμβαση ή έλεγχο από την επιχείρηση.

#### **2.4.7 Σύμβαση εταιρίας**

Σύμφωνα με το άρθρο 741 του Αστικού Κώδικα, σύμβαση εταιρίας έχουμε όταν δύο ή περισσότεροι έχουν αμοιβαία την υποχρέωση να επιδιώκουν με κοινές εισφορές κοινό σκοπό και ιδίως οικονομικό. Επομένως βασικό χαρακτηριστικό της σύμβασης εταιρίας είναι η πρόθεση για εταιρική συνεργασία και κοινή ανάληψη κινδύνων. Αντιθέτως στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας οι συμβαλλόμενοι δεν επιδιώκουν κοινό σκοπό. Ο μεν εργοδότης αποβλέπει στην παροχή της εργασίας του μισθωτού υπό τις εντολές και τις οδηγίες του, ενώ ο εργαζόμενος αποβλέπει στην αμοιβή της εργασίας, η οποία πρέπει να καταβάλλεται, έστω και αν δεν επιτυγχάνεται ο τεχνικός ή οικονομικός σκοπός του εργοδότη.

#### **2.4.8 Σύμβαση εντολής**

Στη σύμβαση εντολής ο εντολοδόχος αναλαμβάνει να διεξάγει μία υπόθεση, χωρίς αμοιβή. Με σύμβαση εντολής παρέχουν συνήθως τις υπηρεσίες τους ο διαχειριστής πολυκατοικίας, ο εκκαθαριστής ομόρρυθμης εταιρίας κ.α.

Υπάρχει ωστόσο και ο τύπος της έμμισθης εντολής, δηλαδή εντολή με αμοιβή, με την οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους οι δικηγόροι, οι διαχειριστές επιχειρήσεων κ.α.

Το κριτήριο για τη διάκριση της εντολής από τη σύμβαση εργασίας είναι πάλι ο βαθμός εξάρτησης των προσώπων που παρέχουν τις υπηρεσίες τους, από τις εντολές, τις οδηγίες και τον έλεγχο του αποδέκτη των υπηρεσιών τους.

#### **2.5 Η έννοια του μισθού**

Μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για την παρεχόμενη εργασία, δηλαδή είναι το οικονομικό αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. Ο μισθός είναι μια συνεχής και σταθερή παροχή, ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και τα κέρδη του εργοδότη( εκτός από την εξαιρετική περίπτωση που ο μισθός ορίζεται σε ποσοστά στα κέρδη).

Η εργασία πάντοτε παρέχεται σε μισθό. Ακόμα και αν κατά την πρόσληψη δεν γίνεται λόγος για μισθό, θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά η καταβολή μισθού.

Ο μισθός δεν έχει μόνο οικονομική διάσταση αλλά παίρνει και κοινωνικές προεκτάσεις, καθώς αποτελεί το μέσο για να συντηρηθούν οι εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους. Για το λόγο αυτό στην έννοια του μισθού περιλαμβάνονται και άλλες παροχές του εργοδότη, οι οποίες δεν αποτελούν το οικονομικό αντάλλαγμα της εργασίας αλλά γίνονται για την επαύξηση του εισοδήματος των εργαζομένων για παράδειγμα οικογενειακά επιδόματα, δώρα εορτών.

### 2.5.1 Συμβατικός και νόμιμος μισθός.

- **Συμβατικός** καλείται ο μισθός που καθορίζεται με ατομική συμφωνία γραπτή ή προφορική μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας. Σε κάθε περίπτωση βέβαια να είναι μεγαλύτερος από το νόμιμο.

- **Νόμιμος μισθός** είναι αυτός που καθορίζεται από το Νόμο, ΣΣΕ, ΔΑ και από τα κατώτερα όρια αποδοχών, που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στον εργαζόμενο. Συμπεριλαμβάνει όλες τις παροχές που ορίζει ο Νόμος, ΣΣΕ, ΔΑ ή ΥΑ πέραν του βασικού μισθού ή ωρομισθίου και τα κάθε είδους επιδόματα όπως οικογενειακά –τριετίες - πολυετίες, ανθυγιεινής εργασίας, ειδικών συνθηκών και επικινδύνου εργασίας διαχειριστικών λαθών, ισολογισμού, σπουδών, κλπ.

Ο νόμιμος μισθός είναι υποχρεωτικός και όταν ο εργαζόμενος αμείβεται κατά μονάδα εργασίας, (με το κομμάτι), με ποσοστά, με φιλοδωρήματα, κ.λπ. υπό την έννοια ότι πρέπει να συγκεντρώνει τουλάχιστον το νόμιμο μισθό. Για αξιώσεις λόγω άκυρου απασχολήσεως ( άκυρη σύμβαση εργασίας ) ο μισθωτός μπορεί να διεκδικήσει τις αποδοχές του βάση των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού.



## 2.5.2 Ειθισμένος και κοινωνικός μισθός

**Ειθισμένος μισθός** οφείλεται από τον εργοδότη όταν δεν έχει καθοριστεί νόμιμος ή συμβατικός μισθός. Ως ειθισμένος μισθός θεωρείται εκείνος που καταβάλλουν άλλοι εργοδότες στην ίδια περιοχή για παρόμοιες εργασίες κάτω από τις ίδιες συνθήκες σε μισθωτούς της ίδιας ειδικότητας, που διαθέτουν τα ίδια προσόντα.

Συνεπώς ο μισθός μπορεί να καθορίζεται με κανόνα δικαίου δηλαδή Νόμος, ΣΣΕ, ΔΑ, ΥΑ, ήτοι νόμιμος μισθός, με ατομική σύμβαση εργασίας δηλαδή συμβατικός μισθός, με συνήθεια δηλαδή ειθισμένος μισθός, σε χρονικές μονάδες δηλαδή κατά μήνα- εβδομάδα- ημέρα ή ώρα, κατά μονάδα παραγωγής ή εργασίας, με ποσοστά επί των κερδών ή των εισπράξεων, σε φιλοδωρήματα υποχρεωτικά και προαιρετικά.

- **Κοινωνικός μισθός** Ο μισθωτός πολλές φορές παράλληλα με τον άμεσο μισθό παίρνει διάφορες παροχές, οι οποίες δεν αντιστοιχούν στην ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας του και η προσέλευσή τους βρίσκεται έξω από το στενό πλαίσιο των σχέσεων εργοδότη-μισθωτών. Πρόκειται για παροχές σε χρήμα ή είδος που γίνεται ή από κρατήσεις των μισθών ή από τον εργοδότη ή από το κοινωνικό σύνολο. Μπορεί από αυστηρή νομική άποψη να μην αποτελεί μισθό από κοινωνιολογική όμως άποψη καλείται κοινωνικός μισθός γιατί είναι ένα μέρος του εθνικού εισοδήματος που χρησιμεύει για αμοιβή προσώπου με εξαρτημένη εργασία(μισθωτοί).

Σήμερα η έννοια του κοινωνικού μισθού απέκτησε ιδιαίτερη σημασία με νομοθετικές ρυθμίσεις που ενισχύουν το εισόδημα των μισθωτών όπως επιδόματα εκπαίδευσης μισθωτών – άδειες σπουδαστών με αποδοχές και ανηλίκων- οικογενειακά επιδόματα- επιδόματα στράτευσης, τοκετών, αναπηρίας κλπ.

### 2.5.3 Τακτικές και έκτακτες αποδοχές

#### Τακτικές αποδοχές

Είναι κάθε παροχή σε χρήμα ή σε είδος, που δίδεται από τον εργοδότη στον μισθωτό τακτικά και μόνιμα, είτε βάση νομικής διάταξης, είτε βάση ατομικής συμφωνίας, είτε βάσει εθίμου ή συνήθειας. Περιλαμβάνεται συνεπώς πέραν του νομικού βασικού μισθού ή ημερομισθίου και νόμιμων επιδομάτων και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται τακτικά για μεγάλο χρονικό διάστημα, ως αντάλλαγμα πάντοτε της παρεχόμενης εργασίας, έστω και να πρόκειται για οικειοθελή παροχή του εργοδότη.

#### Έκτακτες αποδοχές

Είναι οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται εφάπαξ ή σε μη τακτικά χρονικά διαστήματα.

Σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων δεν αποτελούν μισθό και δεν είναι μισθολογικές παροχές (τακτικές ή έκτακτες) :

- η αποζημίωση
- οι παροχές για εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης
- τα οδοιπορικά έξοδα και η εκτός έδρας αποζημίωση
- οι οικειοθελείς παροχές με δυνατότητα ανάκλασής τους οποτεδήποτε
- τα ασφάλιστρα ζωής κλπ του προσωπικού από τον εργοδότη σε ασφαλιστική εταιρία
- η χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης και η αποζημίωση με τις αρχές αδικαιολόγητου πλουτισμού στις περιπτώσεις ακυρότητας της σύμβασης εργασίας

- η παροχή στο μισθωτό χρήσεως αυτοκινήτου του εργοδότη για μεταφορά του στον τόπο εργασίας
- τα έξοδα διατροφής ανά ταξίδι

#### 2.5.4 Αναλογία μισθού με βάση το ημερομίσθιο και το ωρομίσθιο

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα

σταθερές, για να υπολογίσουμε το μηνιαίο μισθό έχουμε πάρει ως δεδομένο ότι οι εργάσιμες ημέρες είναι πάντα 25.

**Για τους υπάλληλους :** Το ημερομίσθιο τους υπολογίζεται αν διαιρέσουμε τον μηνιαίο μισθό με το 25 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται αν διαιρέσουμε το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

**Για τους Εργατοτεχνίτες:** Για όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, ο Μηνιαίος μισθός τους προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για να υπολογίσουμε το ωρομίσθιο πολλαπλασιάζουμε το

ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

**Για τους Μερικώς απασχολούμενους :** Οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι μερικώς απασχολούμενοι και αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών με δεδομένο ότι απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται προσαύξηση 7,5% ανά ώρα απασχόλησης.

**Για αμοιβή μειωμένης απασχόλησης:** Αν κάποιος εργαζόμενος ο οποίος εργάζεται με πλήρη απασχόληση απουσιάσει αδικαιολόγητα από την

Εργασία του, τότε για να υπολογίσουμε τις αποδοχές του αφαιρούμαι τόσα ωρομίσθια όσες είναι και οι ώρες απουσίας :

$$\text{ΠΟΣΟ ΠΡΟΣ ΑΦΑΙΡΕΣΗ} = \text{ΩΡΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ} * \text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ}$$

Με τον ίδιο τρόπο υπολογίζουμε και τις αποδοχές των εργατοτεχνιτών.

Σε περίπτωση που γίνει πρόσληψη ή λύση της σύμβασης εργασίας και δεν είναι αρχή ή τέλος του εκάστοτε μήνα ο υπολογισμός των αποδοχών των εργαζομένων γίνεται ως εξής :

- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας.
- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάσθηκε.

## 2.6 Δανεισμός εργαζομένων

Σύμβαση δανεισμού υπάρχει μεταξύ του αρχικού εργοδότη εργαζόμενου, που συνδέεται μαζί του με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου και τρίτου, με την οποία «δανείζεται» σ' αυτόν, για να του προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά την συμφωνηθείσα διάρκεια του δανεισμού. Επειδή κατά τον Α.Κ. αρ. 651 η εργασιακή σχέση είναι σε προσωπικό επίπεδο, θα πρέπει ο εργαζόμενος ρητά ή σιωπηρά, να συναινέσει στον δανεισμό του σε άλλο εργοδότη, διαφορετικά η σύμβαση δανεισμού είναι άκυρη. Πρόκειται, δηλαδή, για μια μορφή τριμερούς σχέσεως εργασίας (Α.Π. 1794/87 Τμ. Β', 36/89 Τμ.

**Γνήσιο δανεισμό** έχουμε στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ενώ εργάζεται κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται σε άλλο εργοδότη για κάποιο χρονικό διάστημα, το οποίο συνήθως δεν είναι μεγάλο. Τέτοιες περιπτώσεις παρατηρούνται κυρίως σε διασυνδεδεμένες ή συγγενείς επιχειρήσεις που ανήκουν στον ίδιο όμιλο.

**Μη γνήσιο δανεισμό** έχουμε όταν εργοδότης και εργαζόμενος συνάπτουν σύμβαση εργασίας στην οποία ορίζεται από την αρχή ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει τις υπηρεσίες του σ' αυτόν αλλά σε τρίτους εργοδότες που θα υποδεικνύει ο αρχικός. Συνήθως ο

αρχικός εργοδότης είναι επιχείρηση με αντικείμενο εργασιών τον δανεισμό εργαζομένων. Στη περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν συνάπτει σύμβαση εργασίας με το τρίτο εργοδότη αλλά μόνο με τον αρχικό.

Η σύμβαση δανεισμού δεν επηρεάζει την αρχική σύμβαση εργασίας. Υπεύθυνος για την τήρηση της παραμένει ο αρχικός εργοδότης. Ο εργαζόμενος παρέχει μόνο την εργασία του στον τρίτο εργοδότη στα πλαίσια που αυτός (ο τρίτος) καθορίζει, ασκώντας το «διευθυντικό δικαίωμα», χωρίς όμως αυτό το δικαίωμα να έρχεται σε αντίθεση με τους όρους της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου με τον αρχικό εργοδότη, αλλά και να κινείται εντός των νομίμων ορίων της εργατικής νομοθεσίας (χρονικά όρια εργασίας, υπερωρίες, αργίες, άδειες κλπ) αλλά και να του παρέχει τις αναγκαίες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του. Αλλαγή που βλάπτει τους όρους της σύμβασης εργασίας δεν μπορεί να επιβληθεί από τον τρίτο εργοδότη ενώ και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει μόνο από τον αρχικό εργοδότη.

Η καταβολή του μισθού, της άδειας, του επιδόματος άδειας, των δώρων και των ασφαλιστικών εισφορών κατά τη διάρκεια της σύμβασης παραχώρησης του εργαζομένου, είναι υποχρέωση του αρχικού εργοδότη, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία κατά την υπογραφή της τριμερούς συμφωνίας δανεισμού. Τυχόν αξιώσεις του μισθωτού από παράνομη απασχόλησή του, υπερωρίες, απασχόληση σε ρεπό, παράνομη απασχόληση κατά αργίες ή Κυριακές βαρύνουν τον τρίτο εργοδότη κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει πιστά τις υπηρεσίες του στο τρίτο εργοδότη μέσα στα νόμιμα πλαίσια που ο εργοδότης καθορίζει και να δεσμεύεται από τους όρους εργασίας που ισχύουν στην επιχείρηση κατά τρόπο ενιαίο και υποχρεωτικό για όλο το προσωπικό αυτής. Κατά τη διάρκεια του δανεισμού είναι δυνατόν να συναφθεί συμφωνία μόνο μεταξύ εργαζόμενου και τρίτου εργοδότη (χωρίς να δεσμεύεται ο αρχικός εργοδότης) η οποία να ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας όπως πχ. βαθμολογική εξέλιξη, πρόσθετες

παροχές κλπ. Επειδή αυτή η συμφωνία δεν δεσμεύει τον αρχικό εργοδότη, η επάνοδος του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη του και σε θέση κατώτερη από εκείνη που κατείχε στον εργοδότη που είχε παραχωρηθεί με σύμβαση δανεισμού, δεν αποτελεί βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως εργασίας.(Α.Π36/89).

Οι διαφορές και οι εφαρμογές του νέου νομού και οι σημαντικές αλλαγές των άρθρων 3 του ν. 3846/2010, και του άρθρο 17 παρ. 6 του ν. 3899 τροποποιήθηκε ο ν. 2956/2001 περί δανεισμού εργαζομένων, κυριότερες των οποίων είναι

- ο μέγιστος χρόνος απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη είναι 36 μήνες,
- καταργήθηκε η ρύθμιση που όριζε ότι με τη σύμβαση που καταρτίζει η ΕΠΑ με το μισθωτό καθορίζεται και το ύψος των αποδοχών που θα λαμβάνει ο μισθωτός από τον έμμεσο εργοδότη και όχι κατώτερες εκείνων που προβλέπονται για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη από τις ισχύουσες κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές ΣΣΕ [οπότε ο έμμεσος εργοδότης θα μπορεί να αμείβει τον δανειζόμενο με βάση τα όρια των ΕΓΣΣΕ, ανεξάρτητα από τις αμοιβές του υπόλοιπου προσωπικού] και
- στην περίπτωση που ο έμμεσος εργοδότης δεν είναι γνωστός κατά το χρόνο πρόσληψης του μισθωτού από την ΕΠΑ, τότε στη σύμβαση αυτή θα αναφέρεται το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, ενώ απαλείφθηκε το εδάφιο «με το οποίο [σ.σ. πλαίσιο] συμφωνεί ο μισθωτός», που σημαίνει ότι σε περίπτωση άρνησης του μισθωτού να παρέχει την εργασία του στον έμμεσο εργοδότη διότι διαφωνεί, η άρνησή του θα αποτελεί λόγο καταγγελίας της συμβάσεως από την ΕΠΑ.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **3. ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ**

Την περίοδο 2010-2012, πραγματοποιήθηκαν κάποιες μεταρρυθμίσεις οι οποίες ορίζουν τις εργασιακές σχέσεις πριν και μετά το μνημόνιο. Τα δύο μνημόνια αφορούν τη διαμόρφωση των αμοιβών των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, την επαναρρύθμιση των συλλογικών και ατομικών εργασιακών σχέσεων και γενικότερα τη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

Σε πρώτο στάδιο θα μιλήσουμε για το τι ίσχυε πριν το μνημόνιο σύμφωνα με τον νόμο Ν. 1876/90. Σύμφωνα με τον νόμο Ν. 1876/90 υπήρχε διαμόρφωση μισθών μέσω ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το 2010 δεν υπάρχει καμία αύξηση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων. Αντίθετα το 2011 υπάρχει αύξηση μισθών από 1-7-2011 κατά ποσοστό ίσο με τον μέσο ετήσιο ευρωπαϊκό πληθωρισμό (1,6%). Το 2012 παρατηρούμε αύξηση από 1-7-2012 κατά ποσοστό ίσο με τον μέσο ετήσιο ευρωπαϊκό πληθωρισμό. Παρακάτω αναφέρουμε τα κατώτατα ημερομίσθια εργατοτεχνίτη κ υπαλλήλου:



- Κατώτατο εισαγωγικό ημερομίσθιο εργατοτεχνίτη (άγαμου χωρίς προϋπηρεσία): 38,57€
- Κατώτατος εισαγωγικός μισθός υπαλλήλου (άγαμου χωρίς προϋπηρεσία): 751,39 €
- Τριετίες: (α) εργατοτεχνίτες, 5 τριετίες σε ποσοστό 5%, (β) υπάλληλοι, 3 τριετίες σε ποσοστό 10%
- Επίδομα γάμου: 10%

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που έχει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.

Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.

Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.

Σύμφωνα με τον νόμο Ν. 1876/90 (όπως είχε διαμορφωθεί από Ν. 3899/10) είναι δυνατή η προσφυγή στη Διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις:

- από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη Μεσολάβηση, ή
- από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης.

Η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της Μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή διαιτησίας.

### 3.1 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

**Εθνικές γενικές ΣΣΕ:** συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης.

**Κλαδικές ΣΣΕ:** (πόλης, περιφέρειας ή και όλης της χώρας), συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο.

**Επιχειρησιακές ΣΣΕ (σε επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων):** συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

**Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:**

- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς της. Ειδικότερα, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

- Κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζόμενους.

- Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες».

Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους της εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος.

Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους της εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10.

Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της έκδοσης της απόφασης του Υπουργού και, στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία της υποβολής της.

Σημαντικό σημείο στις εργασιακές σχέσεις είναι η συμφιλίωση συλλογικών διαφορών. Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιωτή.

Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.

Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας της νομαρχίας.

Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

Οι όροι της προσφυγής και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη απόφαση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή, σε περίπτωση που δεν αποφασίστηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.

Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που

καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν για την επιλογή μεσολαβητή. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Με τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.

Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του.

Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για τους εργοδότες ισχύουν:

- Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει σ' αυτά δική του πρόταση.
- Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο.
- Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή, καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' αναλογία όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Όσον αφορά την προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών. Μπορούν να αποδέχονται την πρόταση

του μεσολαβητή από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον τις απορρίπτει ο εργοδότης. Ακόμα, ειδικά για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος.

Στις περιπτώσεις του εδαφίου προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής.

Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση. Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) ημερών το αργότερο.

Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών αν δεν προηγήθηκε.

### **3.2 Συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών (τήρηση της εργατικής νομοθεσίας)**

#### **Υποχρέωση Δημοσίου, ΝΠΔΔ ΟΤΑ να ζητούν (και επί ποινή αποκλεισμού)**

Σε περίπτωση ανάθεσης ή προκήρυξης διαγωνισμού για παροχή υπηρεσιών φύλαξης ή καθαρισμού, από τις εργολαβικές εταιρείες στοιχείων με στόχο τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

- τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχοληθούν στην εργολαβία,
- τις ημέρες και ώρες εργασίας του προσωπικού,

- τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία υπάγονται οι εργαζόμενοι και βάσει της οποίας αμείβονται (με επισύναψη αντιγράφου αυτής),
- το ύψος του προϋπολογιζόμενου ποσού που αφορά τις πάσης φύσης νόμιμες αποδοχές των εργαζομένων,
- το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά, στ) τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων.

Όλα τα παραπάνω στοιχεία είναι ουσιώδεις όροι της σύμβασης εργολαβίας και πρέπει να περιλαμβάνει ειδική διάταξη για την τήρηση των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και της νομοθεσίας περί υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου.

Δυνατότητα ανάθεσης του έργου ή μέρους αυτού από τον κύριο ανάδοχο σε υπεργολάβο με έγγραφη ενημέρωση της αρμόδιας υπηρεσίας που κάνει χρήση της σύμβασης εργολαβίας.

Ανάληψη εκ μέρους του εργολάβου και του (τυχόν) υπεργολάβου της ευθύνης «αλληλεγγύως και εις ολόκληρο», έναντι των εργαζομένων για την καταβολή της πάσης φύσεως αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών (δεν αφορά τη σχέση μεταξύ εργολάβου και του αναθέτοντα το έργο (δημόσιας υπηρεσίας).

Στις περιπτώσεις παραβάσεων, καταγγελία της σύμβασης και υποχρέωση του αναθέτοντα να καταβάλλει στους εργαζόμενους τις δεδουλευμένες αποδοχές τους και να καταβάλλει τις ασφαλιστικές τους εισφορές.

Υποχρέωση στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από 50 άτομα, να προβαίνουν σε πρόκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την ανάθεση της υπεργολαβίας με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος. Οι συμβάσεις ανάθεσης υπεργολαβίας πρέπει να περιλαμβάνουν πρόνοιες για την εφαρμογή της εργατικής και

ασφαλιστικής νομοθεσίας, της νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας, της ευθύνης εις ολόκληρο και αλληλεγγύως μεταξύ εργολάβου – υπεργολάβου και της υποχρέωσης καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζομένων και των ασφαλιστικών εισφορών.

### **3.3 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους**

Οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράψουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του Ν. 1876/1990."

Ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ (σε επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους απασχόλησης), που συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και αντίστοιχου επιχειρησιακού\_σωματείου και αν δεν υπάρχει με τα αντίστοιχα κλαδικά σωματεία ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία.



- Με τις ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι δυνατή η απόκλιση των αποδοχών και συνθηκών εργασίας από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ και όχι πάντως κατώτερων από το επίπεδο της ΕΓΣΣΕ.
- Οι ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές ΣΣΕ, χωρίς περιορισμούς (κατάργηση συρροής και επέκτασης ΣΣΕ).
- Περιεχόμενο: πλην αποδοχών μπορεί να ρυθμίζουν αριθμό θέσεων εργασίας, όρους και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, διαθεσιμότητας και διάρκεια ισχύος.
- Προαπαιτούμενο: Υποβολή αιτιολογικής έκθεσης από εργοδότη και σωματείο προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕΕ) για γνωμοδότηση εντός 20 ημερών.

### **3.3.1 Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας**

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς της, καθώς και οι ενώσεις προσώπων. Ειδικότερα, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του , από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.
- Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

- Για τους εργαζομένους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.»

Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

Οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου της.

Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.»

### **3.4 Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ετών 2010-2012**

- Μείωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα κατά 22% από 14-2-2012

- Μείωση κατώτατων μισθών και ημερομισθίων της ΕΓΣΣΕ σε όλα τα επίπεδα για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών κατά 32%\*
- Πάγωμα αποδοχών για όλο το χρονικό διάστημα εφαρμογής του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής
- Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου
- Συμφωνίες των μερών, που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

#### Καταργούνται:

- Ν. 3863/10 : Αμοιβή 84% της ΕΓΣΣΕ σε περίπτωση πρόσληψης νεοεισερχομένων έως 25 ετών με αυτοδίκαιη ένταξη εργοδοτών σε προγράμματα ΟΑΕΔ για επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών και σύμβαση μαθητείας ενός έτους με καταβολή 70% της ΕΓΣΣΕ
- Ν. 3986/11 (άρθρο 43) για Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου νέων για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας δύο (2) ετών για πρόσληψη νέων ηλικίας 18 -25 ετών για «απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας» με καταβολή μισθού στο 80%, αυτών που θα ελάμβανε ένας νεοπροσλαμβανόμενος, χωρίς προϋπηρεσία στην ειδικότητά του, χωρίς προϋπηρεσία σε σχέση με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική).

### 3.5 Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας

#### διαμόρφωση μισθών

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη). Εκείνες που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14.2.2012 ή και περισσότερο λήγουν στις 14.2.2013, εκτός και αν λήγουν ή καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 12 Ν. 1876/90.

**Σχόλιο:** Αφορά όσες ΣΣΕ έχουν συναφθεί μέχρι 14/2/2010 Συλλογικές Συμβάσεις που την 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους, εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα.

Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί, ισχύουν επί ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/12. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν:

- τον βασικό μισθό ή βασικό ημερομίσθιο και
- τα επιδόματα, ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον αυτά τα επιδόματα προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις που έληξαν ή καταγγέλθηκαν.

Οι όροι αυτοί που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα παύει

αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

Από 14-2-2012, η προσφυγή στη διαιτησία, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών:

- Η διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό του βασικού μισθού / ημερομισθίου και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα, αλλά ούτε ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ ή Δ.Α.

- Μεταξύ των στοιχείων, που λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η επιτροπή διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με τη διαφορά.

- Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕΔ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί ΔΑ, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τις διατάξεις.

Από 14-2-2012, συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών, εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 2112/20, όπως ισχύει. Οι διατάξεις εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με τους Ν. 1256/82 και Ν. 1892/90).

Διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι ΣΣΕ και ΔΑ, Οργανισμών προσωπικού και αποφάσεων διοικήσεων επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους οι οποίοι υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας, παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, του Κώδικα Περί Δημοσίων Υπαλλήλων καταργούνται. Οι διατάξεις εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με τους Ν. 1256/82 και Ν. 1892/90).

### 3.6 Συμφιλίωση συλλογικών διαφορών

- Το Σ.ΕΠ.Ε. παρεμβαίνει συμφιλιωτικά, μετά την υποβολή σχετικού αιτήματος και εφόσον προηγηθεί έλεγχος, για την επίλυση συλλογικών και ατομικών εργατικών διαφορών. Συμφιλιωτική διαδικασία δεν διεξάγεται για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

- Εργατικές διαφορές: κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη, για τη σχέση εργασίας, την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, των συλλογικών ρυθμίσεων, των όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας κοκ.

- Για την επίλυση και διευθέτηση των εργατικών διαφορών, ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης, χωριστά ή από κοινού, καθώς και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή των εργοδοτών έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση Συμφιλιωτή Εργατικών Διαφορών. Η συμφιλιωτική διαδικασία διεξάγεται από Συμφιλιωτή, ο οποίος είναι Επιθεωρητής Εργασίας.

- Η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης επιλαμβάνεται περιπτώσεων συμφιλίωσης εργατικών διαφορών εθνικού επιπέδου,

- Ο Συμφιλιωτής καλεί τα μέρη σε συζήτηση, προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών προτείνοντας λύσεις για την επίτευξη συμφωνίας, τις οποίες μπορούν να αποδεχτούν τα μέρη και να επιλύσουν τις διαφορές. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας, συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το Συμφιλιωτή.

- Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος και επιπλέον αυτών έχουν δικαίωμα παράστασης οι νομικοί σύμβουλοι του κάθε μέρους. (εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της Γ.Σ.Ε.Ε. εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών.

- Σε περίπτωση που εάν κάποιο από τα μέρη παραβιάσει τη συμφωνία ή δεν τηρήσει όρο της συμφωνίας που αποτυπώθηκε στο Πρακτικό, τότε ο αρμόδιος Προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις.

Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις υπηρεσίες Μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη Διαιτησία.

Οι όροι της προσφυγής στη Μεσολάβηση και Διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν

συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.

Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας γενικώς και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.

Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Η διαδικασία της Μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξη του με κλήρωση. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της Μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.

Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξέταση της οικονομικής κατάστασης και της εξέλιξης της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.



Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του Ν. 1876/1990.

Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σε αυτά δική του πρόταση. Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίηση της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή /και στον περιοδικό τύπο.

Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.

Είναι δυνατή η προσφυγή στη Διαιτησία **μονομερώς** στις εξής περιπτώσεις:

(α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη Μεσολάβηση, ή (β) από οποιοδήποτε μέρος μετά τη υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία Μεσολάβησης.

Η προσφυγή στη Διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η Διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, είναι δυνατόν να ζητηθεί από ένα εκ των μερών η συγκρότηση τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, οι

αναπληρωτές τους, καθώς και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως Προέδρου της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, επιλέγονται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από σαράντα οκτώ (48) ώρες από την προσφυγή στη Διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή διαιτητή ή Επιτροπής Διαιτησίας και τον Πρόεδρο της. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντα τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό τους. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία.

Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της Μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή Διαιτησίας.

Η απόφαση της Διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για Μεσολάβηση.

Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του Διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε Μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν δεν προηγήθηκε.

Στις περιπτώσεις προσφυγής στη Διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής.

Οι διαφορές για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου και εκδικάζονται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά

μέρη η δε απόφαση που εκδίδεται ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη.

Η δικάσιμος ορίζεται υποχρεωτικά εντός σαράντα πέντε (45) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος.

Η έφεση ασκείται εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός τριάντα (30) ημερών από την κατάθεση της, η επίδοση της οποίας γίνεται δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, των προεδρικών διαταγμάτων και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 18 παρ. 2 του Ν. 1876/1990, καθώς και των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου του κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα.

Σκοπός του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες. Για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού, ιδίως:

- α) οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας,
- β) διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας
- γ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του και
- δ) συντάσσει ετήσια έκθεση του έργου του, η οποία υποβάλλεται προς τα Διοικητικά Συμβούλια των: α) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), β) Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), γ) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ,) δ) Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) και

καθώς επίσης προς τον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας διοικείται από επταμελές διοικητικό συμβούλιο, που αποτελείται από: (α) έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν της ΓΣΕΒΕΕ και έναν της ΕΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους, (β) τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους και (γ) τον Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, που επιλέγονται με ομόφωνη απόφαση των μελών των περιπτώσεων α` και β, η οποία απόφαση λαμβάνεται σε συνεδρίαση, η οποία συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα. Ο Πρόεδρος και ο αναπληρωτής του πρέπει να είναι πρόσωπα αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρα σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή του εργατικού δικαίου.

Στο διοικητικό συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας συμμετέχει ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τον αναπληρωτή του, κάτοχος πτυχίου πανεπιστημίου με εμπειρία στα εργασιακά θέματα.

Η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς γίνεται μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και ο αναπληρωτής του από τα τακτικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι τριετής. Ο επαναδιορισμός των τακτικών μελών είναι δυνατός για μία ακόμη συνεχόμενη τριετία,

Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται σε νόμιμη συγκρότηση και είναι δυνατή η συμμετοχή του

αναπληρωματικού μέλους ως τακτικού. Εάν ελλείπει τακτικό μέλος, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καλεί με τη διαδικασία της παραγράφου 5 αυτού του άρθρου, τον φορέα από τον όποιο προέρχεται το ελλείπον μέλος να ορίσει άλλο πρόσωπο για το υπόλοιπο της θητείας του ελλείποντος μέλους.

Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν δύο αυτοτελή ειδικά σώματα.

Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών και διαιτητών για όλη τη χώρα είναι τριάντα οκτώ (38) εκ των οποίων δώδεκα (12) είναι διαιτητές. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός κάθε σώματος, χωρίς υπέρβαση του ανωτάτου ορίου των τριάντα οκτώ (38) θέσεων. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα και έχουν υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας του Σώματος Μεσολαβητών Διαιτητών, που εκδίδεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι υποψήφιοι μεσολαβητές πρέπει: i/ να έχουν συμπληρώσει το 35ο έτος της ηλικίας τους, ii/ να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών, iii/ να έχουν πενταετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Οι υποψήφιοι διαιτητές πρέπει: i/ να έχουν συμπληρώσει το 45ο έτος της ηλικίας τους, ii/ να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών, iii/ να έχουν δεκαετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Συνεκτιμώνται πρόσθετα προσόντα των υποψηφίων, όπως μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις, ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επιπλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.

Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές προσλαμβάνονται με τριετή θητεία, η οποία είναι ανανεώσιμη με δυνατότητα μεταβολής της ιδιότητας του μεσολαβητή ή του διαιτητή κατά την

προηγούμενη θητεία τους. Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους επανακρίνονται σύμφωνα με όσα ορίζει ειδικός κανονισμός με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία λαμβάνεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ο διορισμός γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη των θέσεων των μεσολαβητών και των θέσεων των διαιτητών. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικά σημειώματα, τίτλους σπουδών, σχετικές δημοσιεύσεις και δήλωση σε ποιο από το δύο σώματα προτιμούν να ενταχθούν, καθώς και ότι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη. Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από μελέτη των φακέλων των υποψηφίων και ενδεχόμενη προφορική συνέντευξη επιλέγει τους ικανότερους με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. που εκφράζεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια, περιλαμβανομένου του αριθμού των θέσεων μεσολαβητών διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού του Ο.ΜΕ.Δ..

Μετά την παρέλευση τριών (3) ετών από τη ισχύ του παρόντος, οι κοινωνικοί εταίροι που συμβάλλονται για την κατάρτιση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας αξιολογούν την αποτελεσματικότητα του θεσμού Μεσολάβηση και Διαιτησία και προτείνουν προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τη διατήρηση, κατάργηση ή τροποποίηση των ρυθμίσεών τους.

### **3.7 Ειδικές μορφές απασχόλησης:**

#### **Σύμβαση παροχής υπηρεσιών ή έργου (αυτοαπασχόληση), αμοιβή κατά μονάδα, κατ οίκον απασχόληση**

Σύμφωνα με το νόμο 2639/98 υπάρχει υποχρέωση για έγγραφη κατάρτιση και γνωστοποίηση της συμφωνίας για παροχή εργασίας, εντός 15 ημερών, στην Επιθεώρηση Εργασίας, προκειμένου αυτή να μην θεωρηθεί εξαρτημένη. Το προηγούμενο τεκμήριο δεν ισχύει, εφόσον ο απασχολούμενος παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

Ακόμα πρέπει να υποβάλλουν εντός 9 μηνών από τη δημοσίευση του νόμου στην Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση με τις συμφωνίες παροχής υπηρεσιών ή έργου, σε περίπτωση δε παράλειψης υποβολής τεκμαίρεται εξαρτημένη σχέση εργασίας.

#### **Μερική απασχόληση**

Κατοχύρωση και ενίσχυση της δυνατότητας για σύναψη συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε σχέση με τον Ν. 1892/90

- Έγγραφος τύπος ατομικής σύμβασης και υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός δεκαπέντε (15) ημερών, διαφορετικά τεκμαίρεται πλήρης απασχόληση

- Εισαγωγή αρχής ίσης και αναλογικής μεταχείρισης

- Δικαίωμα εργαζόμενου για μη αποδοχή πρόσθετης εργασίας πλην της συμφωνημένης, λόγω άλλης απασχόλησης ή οικογενειακών υποχρεώσεων

- Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα, πλην εξαιρέσεων (οδηγοί και συνοδοί ,παιδικών σταθμών, καθηγητές φροντιστηρίων κ.λπ.)

- Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας

- Εισαγωγή θεσμού μερικής απασχόλησης για εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς ευρύτερου δημόσιου τομέα.

### **1. Ύψος αποδοχών του μισθωτού**

- Δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν και εφαρμόζονται για το προσωπικού του έμμεσου εργοδότη, και σε κάθε περίπτωση όχι κατώτερες από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ.

### **2. Διάρκεια απασχόλησης**

- Δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 8 μήνες, με τη δυνατότητα ανανέωσης επί πλέον 8 μηνών (σύνολο 16 μήνες), ενώ σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της (και της τυχόν ανανέωσης) για διάστημα



μεγαλύτερο 2 μηνών, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

### **3. Απαγόρευση προσωρινής απασχόλησης**

- Όταν με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας,
- Ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο έτος είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων στις ίδιες ειδικότητες,
- Ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/94.

#### **Διαδικασία διαπραγμάτευσης:**

Για το πρώτο σύστημα διευθέτησης: συμφωνία μεταξύ εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή του συμβουλίου εργαζομένων ή ένωση προσώπων του Ν. 1264/82. Ελλείψει των παραπάνω απαιτείται κοινό έγγραφο αίτημα συνόλου εργαζομένων και εργοδότη προς την συστηνόμενη (με το Ν. 3385/05), Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας. Σε περίπτωση αποτυχίας διαπραγματεύσεων (10ημερη διαδικασία), δυνατότητα αιτήματος του εργοδότη για έγκριση της διευθέτησης από την Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας εντός 3 ημερών. Δυνατότητα παρέμβασης με υπόμνημα του σωματίου ή συμβουλίου εργαζομένων ή εργατικού κέντρου.

Για το δεύτερο σύστημα διευθέτησης: μόνο με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συμβουλίου εργαζομένων.

Δυνατότητας εφαρμογής σε εποχιακές επιχειρήσεις και εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας μικρότερης του έτους.

Σύσταση σε κάθε νομό Επιτροπής Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας, αποτελούμενης από: έναν (1) κοινωνικό επιθεωρητή, δύο (2) εκπροσώπους εργαζομένων από το Εργατικό Κέντρο, δύο (2) εκπροσώπους εργοδοτών από τις οικείες τοπικές εργοδοτικές ενώσεις.

Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής τους δραστηριότητας δύνανται αντί της καταγγελίας των συμβάσεως εργασίας να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, η οποία δε δύναται να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός λαμβάνει το μισό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις η εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας, που απασχολούν άνω των 5.000 μισθωτών, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας, η οποία χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν εντός ενός μηνός από την υποβολή της αίτησης δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας, ο εργοδότης δύναται και χωρίς την έγκρισή του να θέσει σε διαθεσιμότητα τους.

### **Συμβάσεις ορισμένου χρόνου (ιδιωτικού τομέα)**

#### ***Π.Δ. 180/2004 (τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003)***

- Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο.

- Οι λόγοι, οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

- Εάν η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα δύο (2) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

- Αν στο χρονικό διάστημα των δύο (2) ετών, ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης, με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

- Το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργοδότης.

- «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις που καταρτίζονται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών (στην έννοια του εργοδότη περιλαμβάνεται και ο «όμιλος επιχειρήσεων»).

### **3.8 Διευθέτηση χρόνου εργασίας**

Υπάρχουν (2) βασικά συστήματα διευθέτησης:

- Πρόσθετη απασχόληση 2 ωρών ημερησίως πέραν του 8ωρου, για 6 μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) και αντίστοιχη μειωμένη απασχόληση (περίοδος μειωμένης απασχόλησης)

- Κατανομή έως και 256 ωρών εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, με αυξημένο ωράριο εργασίας σε ορισμένες χρονικές

περιόδους που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα.

- Δυνατότητα χορήγησης αδειας ανάπαυσης αντί μειωμένων ωρών εργασίας ή και συνδυασμός των δύο.
- Κατάργηση προϋπόθεσης για εφαρμογή διευθέτησης: σώρευση εργασίας που οφείλεται στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της επιχείρησης, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους
- Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά το 4μηνο (περίοδος αναφοράς) παραμένει 40 ώρες.
- Ανώτατος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες ημερησίως και τις 48 εβδομαδιαίως.
- Δεν χορηγείται προσαύξηση αμοιβής (υπερεργασίας – υπερωρία) κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης.
- Επιτρέπεται κατ'εξαίρεση η υπερεργασία – υπερωρία κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης η οποία αμείβεται με προσαύξηση ωρομισθίου: 20% για την υπερεργασία (5 πρώτες ώρες επί 5ημερου εργασίας και 8 πρώτες ώρες επί 6ημερου εργασίας), 40% για νόμιμη υπερωρία έως 120 ώρες ετησίως, 60% πλέον των 120 ωρών και 80% για κάθε ώρα «κατ'εξαίρεση» υπερωρίας (πρώην «παράνομη»).
- Δικαίωμα έχει να αρνηθεί ο μισθωτός αν δεν είναι σε θέση να εκτελέσει την πρόσθετη εργασία και η άρνηση αυτή δε συνιστά λόγο καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

**Νέα διαδικασία διαπραγμάτευσης:**

- Κατάργηση διατάξεων Ν. 3385/05 (επιτροπές διευθέτησης χρόνου εργασίας) ΚΑΘΩΣ και απόσυρση των ρυθμίσεων του Ν. 3846/10 ως προς τη δυνατότητα συμμετοχής του κλαδικού σωματείου εργαζομένων ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας σε διαπραγματεύσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε όσες επιχειρήσεις δεν έχουν επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους, αλλά και της παραπομπής του θέματος από τον ενδιαφερόμενο στις διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

- Ο Ν. 3986/11, περιορίζει τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης της διευθέτησης του χρόνου εργασίας μόνο στις εντός της επιχείρησης μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων (επιχειρησιακό σωματείο, συμβούλιο εργαζομένων, ένωση προσώπων). Ως προς την ένωση προσώπων δε, αυτή μπορεί να συστήνεται (προκειμένου να διαπραγματευτεί τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας) από το 25% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων και από το 15% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις κάτω των 20 εργαζομένων.

Δυνατότητας εφαρμογής σε α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας μικρότερης του έτους.

Κατάργηση Επιτροπών Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας με το Ν. 3846/10]. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ρύθμισης με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και από την ένωση προσώπων για τη σύσταση της οποίας αρκούν πλέον τα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό.

## **Ετήσια άδεια εργαζομένων**

Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση ο διαχωρισμός του χρόνου αδείας σε δυο περιόδους, εξ αιτίας σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή με αίτηση του μισθωτού, λόγω δικαιολογημένης και μετά από έγκριση και για τις δύο περιπτώσεις από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Όταν η απασχόληση κατά την 6η μέρα είναι έκτακτη, τότε οι ώρες της έκτης ημέρας αντιμετωπίζονται ως υπερωρίες και προστίθενται στις ώρες τις εβδομάδας, όμως όταν η απασχόληση κατά την 6η ημέρα είναι τακτική, τότε θεωρείται ως καταστρατήγηση του 5ηθήμερου από τον εργοδότη, η εργασία αυτή δεν αμείβεται ως υπερωρία αλλά με απλό ωρομίσθιο.

Σε δεύτερο στάδιο θα αναφέρουμε τις αλλαγές που επήλθαν μετά το μνημόνιο σύμφωνα με το νόμο Ν. 4046/12.

### **3.9 Διαθεσιμότητα μισθωτών**

Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί τους καταγγελίας τους σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των

δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο τους εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

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

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

### **3.10 Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (σύμφωνα με το νόμο 1876/90)**

Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία "Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας", με έδρα την Αθήνα. "Ο Οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων αυτού του νόμου και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται με εξουσιοδότησή του κατά παρέκκλιση των διατάξεων, που αφορούν το δημόσιο τομέα". Ο Οργανισμός διοικείται από ενδεκαμελές διοικητικό συμβούλιο που αποτελείται από:

- έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας οικονομικού

μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων τμήματος Α.Ε.Ι.,

- έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας εργατικού δικαίου νομικού τμήματος Α.Ε.Ι.,
- έναν επιστήμονα που υποδεικνύεται από το Δ.Σ. της ΕΔΕΚΑ, ειδικευμένο στις

εργασιακές σχέσεις,

- ανά έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕ και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων

Ελλάδας,

- τρεις εκπροσώπους της Γ.Σ.Ε.Ε.,
- έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας,
- ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων,

που ορίζεται κατά πλειοψηφία από τα υπόλοιπα μέλη στην πρώτη, μετά την υπόδειξη από τους φορείς και πριν τη συγκρότηση σε σώμα, συνεδρίασή τους. Για τον ορισμό των μελών των δύο πρώτων περιπτώσεων η υπόδειξη γίνεται από τις συγκλήτους των Πανεπιστημίων Αθηνών και Θεσσαλονίκης με πρόταση των αντίστοιχων πρυτάνεων. Για όλες τις περιπτώσεις η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς πρέπει να γίνει μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη σχετική πρόσκληση. Σε περίπτωση που δεν γίνει υπόδειξη μέσα στην παραπάνω προθεσμία, η υπόδειξη των μελών των δύο πρώτων περιπτώσεων γίνεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται με όσα μέλη τελικά υπεδείχθησαν. Τα υπό τα στοιχεία δ' και ε' μέλη δεν μπορούν να είναι μέλη των οργάνων διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Ένα μέλος του εδαφίου δ' και ένα του εδαφίου ε' πρέπει να είναι επιστήμονας οικονομολόγος. "Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού και ο αναπληρωτής του προέδρου, ο οποίος μετέχει στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. με δικαίωμα λόγου αλλά χωρίς δικαίωμα ψήφου. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. εκλέγεται από τα τακτικά μέλη αυτού". Η θητεία του διοικητικού συμβουλίου είναι τετραετής.



Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν ειδικό σώμα. Ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημόσιου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα. Στον Οργανισμό προσλαμβάνονται με τριετή θητεία που είναι ανανεώσιμη. Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους μετά την πρώτη τριετία επανακρίνονται σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο ειδικός κανονισμός.

Οι υποψήφιοι μεσολαβητές και διαιτητές πρέπει:

- να έχουν συμπληρώσει το 30ό έτος της ηλικίας τους,
- να έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι. νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,
- να έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Προτιμώνται όσοι από τους υποψήφιους έχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Το διοικητικό συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επί πλέον προσόντα από όσα αναφέρονται. Ο διορισμός γίνεται μετά δημόσια προκήρυξη των θέσεων. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικό σημείωμα, τους τίτλους σπουδών, τις σχετικές δημοσιεύσεις και ότι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη. Το διοικητικό συμβούλιο καλεί τους ενδιαφερόμενους σε συνέντευξη, μελετά τους φακέλους των υποψηφίων και επιλέγει τους ικανότερους.

Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του οργανισμού, ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια. Μεταξύ των άλλων ρυθμίζεται ο αριθμός των θέσεων των μεσολαβητών και διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού. Οι διατάξεις των προεδρικών αυτών διαταγμάτων, που αφορούν στη συγκρότηση του διοικητικού συμβουλίου και στις διαδικασίες προκήρυξης και διορισμού μεσολαβητών και διαιτητών, ισχύουν μόνο για την πρώτη θητεία

του διοικητικού συμβουλίου. Τρεις μήνες πριν από τη λήξη της θητείας του διοικητικού συμβουλίου, εκδίδεται νέο Π.Δ. με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και με σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του οργανισμού.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Η μελέτη και η κατανόηση όλων των πληροφοριών και δεδομένων που παρατίθενται παραπάνω οδηγούν στο συμπέρασμα ότι ο βαθμός ελαστικότητας των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, βρίσκεται σε ένα μέσο επίπεδο.

Αναλύοντας την εργατική νομοθεσία παρατηρούμε ότι υπάρχουν πολλοί διέξοδοι προκειμένου να ελαστικοποιηθεί μία σχέση εργασίας, είτε ως προς την διάρκεια της, είτε ως προς το χρόνο παροχής της αλλά και ως προς την μορφή της. (πχ ετοιμότητα για εργασία)

Παρ όλα αυτά υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης αφού εντοπίζονται πολλές ασάφειες στους νόμους καθώς και κάποια σημεία τα οποία χρήζουν αλλαγής και προφανώς επηρεάζουν την εφαρμογή ελαστικών μορφών εργασίας σε μια μέση επιχείρηση.

Οι νέοι νόμοι βέβαια παρ ότι αποτελούν μια αρκετά καλή προσπάθεια του κράτους ώστε να συμβάλλουν στην ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων και στην διαμόρφωση

του επιπέδου του εργασιακού χώρου (για παράδειγμα δεν είναι πλέον απαραίτητη η θεώρηση του βιβλίου υπερωριών με αποτέλεσμα να κερδίζουν χρόνο οι εργοδότες) δεν είναι ξεκάθαροι σε ορισμένα σημεία.

Χαρακτηριστικότερο παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία όριζε τον κατώτατο μισθό και οι υπόλοιπες συμβάσεις δεν μπορούσαν να ορίζουν μικρότερο ποσό από αυτό της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας .

Συμφώνα με τους νέους νόμους ενώ ο ορισμός του κατώτατου μισθού από την ΕΓΣΣΕ δεν ισχύει στην πράξη δεν είναι εφικτό να πραγματοποιηθεί σύμβαση με κατώτερο ποσό, (τουλάχιστον προς το παρών), αφού σε υποβολή μιας τέτοιας σύμβασης που έγινε, οι αρμόδιοι δεν έχουν αποφασίσει τι θα κάνουν τελικά εάν και έχει περάσει μεγάλο χρονικό διάστημα από τη θέσπιση του νέου νόμου.

Τέλος οι ωριαίες αποδοχές των εργαζομένων κρίνονται χαμηλές σε σχέση με κάποιες άλλες ευρωπαϊκές χώρες και δεν φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά την ανεργία, αλλά προφανώς και επηρεάζουν τα ποσοστά εφαρμογής της μερικής απασχόλησης αφού ο συνδυασμός χαμηλού ωρομισθίου και λιγότερων ωρών εργασίας δεν είναι εύκολο να εξασφαλίσουν τα προς το ζην για τους εργαζόμενους και έτσι αυτοί δεν την προτιμούν.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ατομικό δίκαιο-ατομικές εργασιακές σχέσεις , Ιωάννης Ληξουριώτης, έκδοση 2005
  2. Εργατικά ζητήματα για μισθωτούς και εργοδότες, Αρχοντή Καμπάνταη, έκδοση 2008
  3. Εισαγωγή στο Δίκαιο, Φώτης Θ. Παπαγιάννης, έκδοση Γ΄
  - 4.Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά τις Ρυθμίσεις των Νέων Εργατικών Νόμων 2010, Καρατζάς Χρήστος ,έκδοση 2010
  5. Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Γεωργιάδου Νίκη, έκδοση 2009
  6. ([www.nomotelia.gr](http://www.nomotelia.gr))
  7. <http://www.sofokleousin.gr/archives/56010>
  8. [www.poedoy.gr/fe/forologies/.../ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ\\_N3846\\_2010.doc](http://www.poedoy.gr/fe/forologies/.../ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ_N3846_2010.doc)
  9. <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=179>
  10. <http://www.vlawyers.gr/>
  11. [http://ergasiaka-manamar.blogspot.com/2011/05/blog-post\\_11.html](http://ergasiaka-manamar.blogspot.com/2011/05/blog-post_11.html)
  12. eureka.lib.teithe.gr:8080/bitstream/handle/10184/.../nerk\_main.pdf?...
- Πτυχιακή Εργασία :Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα
13. ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ - Υπουργείο Οικονομικών  
[www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/.../1b/.../N.+3986.pdf](http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/.../1b/.../N.+3986.pdf)
  14. <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse2/sdo/fi/2009/SomaraEugenia/attached-document>  
Ανασκόπηση του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα –Σύγκριση με χώρες της Ε.Ε.pdf