

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ
ΜΑΚΡΗ ΙΩΑΝΝΑ
ΜΠΑΛΑ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΣΩΤΗΡΙΟΣ

ΠΑΤΡΑ 2014

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία θα περιγράψουμε τον θεσμό του εργαζομένου και θα αναλύσουμε όλα τα σχετικά με αυτόν στοιχεία εστιάζοντας στην θέση του εργαζομένου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ο εργαζόμενος λοιπόν είναι το πρόσωπο, το οποίο βάση σχέσεως εξαρτημένης εργασίας τελεί στην υπηρεσία τρίτου ή και όχι και υποχρεούται στην παροχή εργασίας προς αυτόν. Ο εργαζόμενος μπορεί να είναι είτε ιδιωτικός υπάλληλος, είτε δημόσιος υπάλληλος, δηλαδή μισθωτοί, είτε ελεύθεροι επαγγελματίες. Δυστυχώς διανύουμε μια δύσκολη οικονομική συγκυρία στο επίκεντρο της οποίας ιδιαίτερα βρίσκονται οι εργασιακές σχέσεις και ο εργαζόμενος.

Σε μία περίοδο έντασης της διεθνοποίησης της οικονομίας και έξαρσης των αναδιαρθρώσεων, υπό το στίγμα των αρχών του οικονομικού φιλελευθερισμού, οι λαοί της Ευρώπης βιώνουν την υποβάθμιση της εργασίας και του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, τη διατήρηση, σε υψηλά επίπεδα, των ποσοστών της ανεργίας και την έξαρση του αισθήματος της κοινωνικής ανασφάλειας. Όλα αυτά είναι όσα βιώνουν και οι έλληνες εργαζόμενοι τα τελευταία έτη. Στην πορεία λοιπόν της εργασίας αυτής θα αναλύσουμε όσα πολύ λιτά αναφέραμε πρωτύτερα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία ασχοληθήκαμε και αναπτύξαμε τον θεσμό του εργαζόμενου τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στην αρχή της εργασία αυτής γίνεται μια μικρή εισαγωγή σχετικά με την έννοια του εργαζόμενου ενώ στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάσαμε την ιστορική εξέλιξη του θεσμού του εργαζομένου καθώς επίσης δώσαμε στοιχεία σχετικά με τον εργασιακό χώρο, το περιβάλλον εργασίας, το ωράριο εργασίας και άλλα.

Στο επόμενο κεφάλαιο κατατίθενται στοιχεία σχετικά με τον θεσμό του εργαζομένου στην Ελλάδα και παρουσιάσαμε την μορφή των εργασιακών σχέσεων στον ελλαδικό χώρο ενώ αντίστοιχα στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάσαμε στοιχεία σχετικά με τον θεσμό του εργαζομένου στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στο τέταρτο κεφάλαιο θεωρήσαμε ωφέλιμο να δείξουμε πως ο θεσμός του εργαζομένου έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση η οποία τα τελευταία έτη δυσμενώς επηρεάζει την χώρα μας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^Ο Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	8
1.1 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ – ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	8
1.2 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ	11
1.3 Ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΧΩΡΟΣ ΚΑΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ	13
1.4 ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	14
1.5 ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ – ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΩΡΑΡΙΟ	16
1.6 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΤΟΥΣ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^Ο Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.	18
2.1 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	18
2.2 Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	35
2.3 Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	38
2.4 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^Ο Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ –ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΕΤΑΙ Η ΕΛΛΑΔΑ	42
3.1 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΕ.	42
3.2 ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	43
3.3 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ ΣΕ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ	50
3.4 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ	55
3.5 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΤΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΑΡΟΧΩΝ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΕ	58

3.6 ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΑΛΟΓΟ 2010-2012	60
3.7 ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤ. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΤΗ	65
4.1 ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	65
4.2 ΟΙ ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΩΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΕΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ	65
4.3 ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ	72
4.4 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	76
4.5 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΑΘΟΡΙΖΟΜΕΝΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΌΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	80
4.6 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜ. ΚΡΙΣΗΣ ΠΑΝΩ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	83
4.7 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	85
4.8 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	87
4.9 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	87
4.10 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	92
4.11 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΕΣ	93
4.12 ΠΑΡΑΝΟΜΗ - ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	94
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	97
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	100
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΠΗΓΕΣ	101

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με την έννοια του εργαζόμενου εστιάζοντας στο πως ο θεσμός αυτός αναγνωρίζεται τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επίσης θα αναφερθούμε στον τρόπο ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο σημείο αυτό κρίνουμε ωφέλιμο να δώσουμε κάποιους σχετικά με τον εργαζόμενο χρήσιμους ορισμούς.

- Εργαζόμενος είναι κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας.
- Εργοδότης είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση.
- Επιχείρηση νοείται η κάθε επιχείρηση, εκμετάλλευση, εγκατάσταση και εργασία του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο κατατάσσεται.
- Εκπρόσωπος των εργαζομένων θεωρείται κάθε εκλεγμένο άτομο, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.
- Τόπος εργασίας θεωρείται κάθε χώρος όπου βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της εργασίας τους και που είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη.
- Πρόληψη είναι το σύνολο των διατάξεων ή μέτρων που λαμβάνονται ή προβλέπονται καθ' όλα τα στάδια της δραστηριότητας της επιχείρησης, με στόχο την αποφυγή ή τη μείωση των επαγγελματικών κινδύνων.
- Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας είναι οι αρμόδιες υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).

Στο Δημόσιο, τα ν.π.δ.δ. και Ο.Τ.Α., ως «επιχείρηση» ή «εργοδότης» νοείται «Υπουργείο, Περιφέρεια, Νομαρχία ή άλλη αυτοτελής ή αποκεντρωμένη Δημόσια Υπηρεσία, Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου ή Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

1.1 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ – ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Από το σύνολο του πληθυσμού μόνο ένα μέρος είναι οικονομικά ενεργός πληθυσμός. Περιλαμβάνει όσους έχουν μόνιμη εργασία ενώ το τμήμα που δεν συμμετέχουν στην παραγωγή είναι όσοι δεν μπορούν ή δεν θέλουν να εργαστούν.

Στην περίοδο 1950-1995 έγιναν σημαντικές μεταβολές στην κατανομή του πληθυσμού κατά αγροτικές, ημιαστικές και αστικές περιοχές δηλαδή μείωση αγροτικού και παράλληλα αύξηση αστικού πληθυσμού. Το βασικό ρεύμα μετακίνησης ήταν: α) από αγροτικές σε αστικές περιοχές, β) από αγροτικές σε ημιαστικές περιοχές και γ) από ημιαστικές σε αστικές περιοχές.

Στους οικονομικό-κοινωνικούς παράγοντες που διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις συγκαταλέγεται και η είσοδος των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία. Η σημαντική αύξηση απασχόλησης οφείλεται στην γυναικεία απασχόληση 1ανδρας : 3,2 γυναίκες.

Στους οικονομικό-κοινωνικούς παράγοντες που διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις είναι η ανεργία και οι κοινωνικές της συνέπειες. Το 1995 έχουμε 180.000 νέους άνεργους, δηλαδή άτομα που δεν εργάστηκαν ποτέ. Υπάρχει βέβαια η άτυπη απασχόληση που είναι άτομα ανασφάλιστα χωρίς επαγγελματική και νομική κατοχύρωση. Η ύπαρξη του προβλήματος είναι έντονη και οφείλεται σε κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων, μείωση προσλήψεων, κλείσιμο προβληματικών και ιδιωτικοποιήσεις.

Εξαιτίας των διεθνών οικονομικών εξελίξεων και την ένταξης της Ελλάδας στην ΕΕ οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται από διαφοροποίηση, ποικιλομορφία και συνεχείς μεταβολές. Τα χαρακτηριστικά εκδηλώνονται με την παράλληλη λειτουργία διαφορετικών εργασιακών σχέσεων και απασχόλησης μεταξύ αστικών κέντρων και περιφέρειας, του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα αλλά και με την εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης (χαμηλός συνδικαλισμός) οι οποίες κερδίζουν έδαφος έναντι του παραδοσιακού μοντέλου απασχόλησης (υψηλός συνδικαλισμός, που όμως εξακολουθεί να υπάρχει και να καθορίζει τις εργασιακές σχέσεις).

Το 1880-1990 δημιουργήθηκαν τα πρώτα σωματεία, χωρίς την συμμετοχή δημοσίων υπαλλήλων, για μισθό, βελτίωση συνθηκών, πρόληψη ατυχημάτων, περίθαλψη, ωράριο. Το 1908-1910 δημιουργούνται τα πρώτα εργατικά κέντρα.

Στον 20^ο αιώνα επιτυγχάνεται ο συντονισμός των συνδικαλιστικών εκδηλώσεων με την γενική συνομοσπονδία εργατών Ελλάδος. Τα πρώτα σωματεία οργανώθηκαν στη βάση του επαγγελματικού κλάδου του παραγωγικού τομέα σε επίπεδο Επιχείρησης. Τον κύριο κορμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούσαν οι ομοσπονδίες, οι οποίες συνιστούσαν την κάθετη δομή του συνδικαλισμού. Επίσης αναπτύχθηκαν τα τοπικά εργατικά κέντρα και σωματεία. Υπήρχε μια πολυμορφία χωρίς οργανική σύνδεση με αποτέλεσμα την χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα.

Στα 1960 εμφανίζονται σε ορισμένες επιχειρήσεις κάποιες επιτροπές εργαζόμενων οι οποίες πέραν των αιτημάτων των μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων διεκδίκησαν και αιτήματα επίλυσης ενδοεπιχειρησιακών προβλημάτων που όμως σιγά σιγά υπολειπούνταν με αποτέλεσμα την εξαφάνισή τους και για αυτό καθοριστικό ρόλο έπαιξαν η εθνική πολιτική για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι θεσμικές προϋποθέσεις για την αυτόνομη ανάπτυξη του συνδικαλισμού.

Μετά το 1974 ξεκίνησε η φάση ακμής αυτών και τα εργοστασιακά σωματεία ανέπτυξαν δειλές πρωτοβουλίες για τα άμεσα προβλήματα της επιχείρησης. Το 1980 τα σωματεία γίνονται όργανα εκπροσώπησης εργαζόμενων και διαπραγματεύονται μισθολόγιο και οργάνωση εργασίας, με την δυνατότητα δημιουργίας συμβουλίων εργαζόμενων για την ανάπτυξη νέων συμμετοχικών πρακτικών (δικαίωμα συμμετοχής, πληροφόρηση, διατύπωση προτάσεων) δηλαδή ένας θεσμός συμμετοχικός με ευρύτατο φάσμα αρμοδιοτήτων, που λειτουργεί συμπληρωματικά στο συνδικάτο και την συλλογική διαπραγματεύση, ενώ παράλληλα εξασφαλίζει την έκφραση και την εκπροσώπηση του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης εφόσον τα μέλη εκλέγονται από το σύνολο εργαζόμενων και όχι από τους συνδικαλιστές.

Στην βιομηχανική σύγκρουση, οι απεργιακές κινητοποιήσεις ήταν λίγες και σύντομου χρόνου. Οι πρώτες απεργίες είχαν διεκδικητικά αιτήματα όπως μισθολόγιο, ενώ σήμερα έχουν αμυντικά αιτήματα, για παράδειγμα διατήρηση κεκτημένων. Ο κυριότερος τρόπος επίλυσης των συλλογικών διαφορών ήταν η υποχρεωτική κρατική διαιτησία θεσμός που αποδυνάμωνε τα δύο μέρη και οδηγούσε σε υποκατάσταση των διαπραγματεύσεων, ενώ παρείχε στο κράτος της ευχέρεια εφαρμογής κυβερνητικής πολιτικής και έλεγχου θεσμού διαιτησίας και διαιτητικών φάσεων. Το 1990 η επίλυση γινόταν με κρατική παρέμβαση και με νόμο καθιερώθηκαν οι εκούσιες διαδικασίες επίλυσης (συμφιλίωση και μεσολάβηση) ενώ η διαιτησία ήταν η ύστατη και λιγότερη επιθυμητή διαδικασία.

Εκτός από τον θεσμό εκπροσώπησης εργαζόμενων και τους τρόπους επίλυσης των διαφορών υπάρχει και ο θεσμός συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο θεσμός αυτός των

εργασιακών σχέσεων έχει δομή αυστηρά συγκεντρωτική και περιορισμένη σε σύγκριση με αλλά κράτη. Το αντικείμενό της ήταν σε επίπεδο μισθών, ενώ μετά το 1990 δημιουργείται ένα νέο διαπραγματευτικό επίπεδο, αυτό της επιχείρησης με διεύρυνση σε επιμέρους πεδία όπως γεωργία, κτηνοτροφία, οικιακή παραγωγή. Προβλέπονται δικαιώματα και υποχρεώσεις των δύο μερών ενώ η συλλογική διαπραγμάτευση ρυθμίζεται λεπτομερώς και αναγνωρίζεται επίσημα και σε επίπεδο επιχείρησης. Το αντικείμενο είναι πλέον ευρύτατο και αφορά ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, παρακράτησης εισφορών, υγιεινή, ασφάλεια, μέθοδος οργάνωσης εργασίας.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης.

Οι βασικοί τους θεσμοί είναι:

α) συνδικαλιστική οργάνωση, β) συνδικαλιστική ελευθέρια, γ) απεργία, δ) συλλογικές διαπραγματεύσεις, ε) οι συλλογικές διάφορες και ζ) η συμμετοχή των εργαζόμενων που συνιστούν παρέμβαση νομοθέτη.

Από το 1860-1909 η κυβερνητική πολιτική περιορίζεται στη ίδρυση των ασφαλιστικών ταμείων , ενώ μεταξύ εργατών και εργοδοτών εμφανίζονται έντονες αντιπαραθέσεις που οδηγούν σε συγκρούσεις μεταξύ τους και απεργών και της αστυνομίας. Από το 1909-1922 σχηματίζονται τα βασικά χαρακτηρισήθηκα νομικής ρύθμισης εργασιακών σχέσεων με νόμους περί αργιών, ωρών εργασίας, ημερομίσθιων εργατικών ατυχημάτων και ωραρίου.

Το 1911 γίνεται η πρώτη νομοθετική ρύθμιση με ιδρυτική διάταξη του Υπουργείου Εργασίας που υπαγόταν στο Υπουργείο Οικονομικών περί μελέτη προληπτικών μέτρων και επέμβαση προς λύση διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών. Το 1957 έγιναν τροποποιήσεις για τις διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών, για τα ανθρώπινα δικαιώματα και για την προστασία συνδικαλιστικών στελεχών.

Το 1914 απαγορεύτηκαν οι μικτές ενώσεις εργοδοτών και μισθωτών και εισήχθη η έννοια της νομιμοποίησης εργασιακών σωματείων με την καθιέρωση υποχρεωτικής έγγραφης τους στα πρωτοδικεία καθώς και παρέμβασης κράτους στην σύνθεση και λειτουργία τους.

Το 1928-1936 η ελληνική κοινωνία πέτυχε υψηλούς ρυθμούς βιομηχανικής ανάπτυξης. Έτσι άρχισε να αναπτύσσεται το συνδικαλιστικό κίνημα. Τα εργατικά σωματεία, παρόλο τις εσωτερικές τους αδυναμίες και διαμάχες που οφειλόταν σε έντονη κομματικοποίηση, αποτέλεσαν ισχυρό παράγοντα κοινωνικής και οικονομικής ζωής. Έπειτα συσπειρώθηκαν και οι εργοδότες σε σωματεία και καταρτίστηκαν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

1.2 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασία, ως συστηματοποιημένο σύνολο των δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς με σκοπό την επίτευξη των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων, αποτελεί την βάση πάνω στην οποία οικοδομούνται οι εργασιακές σχέσεις. Από την πλευρά αυτή, η εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως απαραίτητο συμπλήρωμα της προσωπικότητας των ατόμων, αφού έχει διαπιστωθεί ότι η μη απασχόλησή τους ασκεί σοβαρή επίδραση στην κοινωνική θέση των ατόμων που επηρεάζονται από αυτή.

Παρά το γεγονός ότι η εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως μέσο για την κάλυψη των βασικών-βιοτικών αναγκών των ανθρώπων εντούτοις η συμβολή της στην κοινωνική υπόσταση των ατόμων είναι ιδιαίτερος σημαντική. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η εργασία εκτός από την καθαρά βιοποριστική της αποστολή ασκεί σημαντικό κοινωνικό ρόλο, διότι αποτελεί το στοιχείο που συνδέει τον άνθρωπο με την κοινωνία. Με τα δεδομένα αυτά, η εργασία αποτελεί το μέσο με το οποίο μπορούμε να διαπιστώσουμε:

1. Το πνευματικό υπόβαθρο και επίπεδο των δεξιοτήτων του απασχολημένου ατόμου.
2. Την οικονομική και κοινωνική κατάσταση του ατόμου που απασχολείται σε μια συγκεκριμένη εργασία.
3. Τις δυνατότητές του για μελλοντική ανάπτυξη και εξέλιξη των προοπτικών και των φιλοδοξιών του.

Από την άλλη πλευρά, είναι γνωστό ότι η εργασία με την οποία ασχολείται κάποιος είναι δυνατόν να προσδιοριστεί σε ένα σημαντικό βαθμό και η εν γένει συμπεριφορά του. Οι δυνατότητες που προσφέρει η εργασία στο άτομο για την πρόβλεψη την συμπεριφοράς του αποτελούν ένα κρίσιμο στοιχείο το οποίο επηρεάζει έντονα την διαμόρφωση του πλαισίου της κοινωνικής αλληλοεπίδρασης. Η εργασία παρέχει τη δυνατότητα για την κατάταξη των ανθρώπων σε κατηγορίες μέσα στο κοινωνικό σύνολο. Πέρα όμως από όλα αυτά υπάρχουν και μερικοί πρόσθετοι λόγοι που τονίζουν ακόμα περισσότερο τον κοινωνικό ρόλο της εργασίας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η εργασία:

1. Συμβάλλει στην ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών των ανθρώπων, δηλαδή όχι μόνο των βιολογικών αναγκών όπως στέγη, ένδυση κ.τ.λ. αλλά και των αναγκών για κοινωνική προβολή, κύρος, αναγνώριση και αυτοσεβασμό.
2. Δημιουργεί δυνατότητες για την χρησιμοποίηση των προϊόντων της τεχνολογίας, τα οποία συμβάλλουν στην κοινωνική προβολή αλλά και στην βελτίωση του βιοτικού του επιπέδου.

3. Δημιουργεί το απαραίτητο πλαίσιο επαφής μεταξύ των ανθρώπων, καθώς και τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη των συναδελφικών και φιλικών σχέσεων, τα οποία αποτελούν βασικά στοιχεία για την δημιουργία αποδοτικών εργασιακών ομάδων.
4. Παρέχει το απαραίτητο πλαίσιο για την πραγματοποίηση των φιλοδοξιών και των ονείρων των ατόμων, διότι αποτελεί στοιχείο του παρελθόντος και του μέλλοντος μέσα σε συγκεκριμένο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον.

Όσο ο εργαζόμενος προωθείται στις βαθμίδες της ιεραρχικής κλίμακας μέσα στους οργανισμούς, τόσο αυξάνουν οι απαιτήσεις της εργασίας σε πείρα και γνώση. Αυτό απαιτεί μεγαλύτερη επένδυση χρόνου εργασίας, συστηματοποιημένη εκπαίδευση και ωριμότητα σε ότι αφορά την προσωπικότητα του ατόμου. Παρατηρείται επίσης ότι στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας η εργασία γίνεται όλο και πιο σύνθετη, ενώ στις δραστηριότητες των εργαζομένων υπεισέρχεται το στοιχείο της μελέτης, της επεξεργασίας δεδομένων και της λήψεως αποφάσεων μέσω της επιλογής μεταξύ περισσότερων εναλλακτικών λύσεων. Η δυνατότητα λήψεως αποφάσεων στο χώρο της εργασίας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι, εκείνοι που ασκούν τη διοίκηση μέσα στους οργανισμούς και γενικότερα το προσωπικό που βρίσκεται στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας, απολαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό το αίσθημα της ικανοποίησης και της εσωτερικής πληρότητας, πλησιάζοντας ταυτόχρονα στα όρια της ολοκλήρωσης της προσωπικότητας τους. Όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο στο οποίο βρίσκεται ένας εργαζόμενος μέσα σε ένα οργανισμό, τόσο μεγαλύτερη πρέπει να είναι η συμβολή των εσωτερικών κινήτρων στην διαμόρφωση του επιπέδου ικανοποίησης των κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών, σε αντίθεση με τα εξωτερικά κίνητρα. Αντίθετα το προσωπικό που βρίσκεται σε κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας δύσκολα μπορεί να αντλήσει από την εργασία του την ικανοποίηση των ψυχολογικών και κοινωνικών αναγκών του, τουλάχιστον στο βαθμό που την απολαμβάνει το προσωπικό των ανώτερων επιπέδων ιεραρχίας. Έτσι ο ρόλος της εργασίας για το προσωπικό των κατώτερων επιπέδων ιεραρχίας σε σχέση με το βαθμό ικανοποίησης είναι σημαντικά περιορισμένος, ενώ τα κίνητρα στην περίπτωση αυτή είναι περισσότερο εξωτερικά (π.χ. εργασία για την κάλυψη βιοτικών αναγκών), παρά εσωτερικά. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το είδος της εργασίας, στο επίπεδο στο οποίο ασχολείται ένας απλός εργάτης, δεν του δίνει τη δυνατότητα για πλήρη ικανοποίηση που περιμένει από αυτή. Έτσι ο εργαζόμενος που βρίσκεται στην βάση της πυραμίδας είναι δυνατό να νιώθει εντονότερο το αίσθημα της ανίας και της απογοήτευσης, διότι είναι υποχρεωμένος να ασχολείται με πολύ απλές και επαναλαμβανόμενες εργασίες, οι οποίες ενισχύουν την μονοτονία στο πλαίσιο της απασχόλησης του. Για το λόγο αυτό η

δημιουργία των ευκαιριών για εξέλιξη του προσωπικού στο πλαίσιο της εργασίας αποτελεί βασική υποχρέωση των αρμόδιων διευθυντικών στελεχών μέσα στους οργανισμούς.

1.3 Ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΧΩΡΟΣ ΚΑΙ Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Στο σημείο αυτό αναφερόμαστε στη τυπική κυρίως αλληλοεπίδραση μεταξύ της διοίκησης (διεύθυνσης) της επιχείρησης και των εργαζομένων, που εκπροσωπούνται από ένα σωματείο. Άλλος σχετικός όρος είναι ο όρος “εργασιακές σχέσεις”

Στο πλαίσιο της διοίκησης των ανθρωπίνων πόρων η επιχείρηση πρέπει να προσεγγίσει το θέμα των τυπικών σχέσεων με τους εργαζομένους συστηματικά, δεδομένου ότι πολλές επιχειρήσεις, αλλά και σε βιομηχανικούς κλάδους υπάρχουν εργατικά σωματεία τα οποία μπορεί να επηρεάσουν τις αποφάσεις της επιχείρησης κατά τον έναν ή τον άλλο τρόπο. Το όλο θέμα από τη σκοπιά της διοίκησης της επιχείρησης περιλαμβάνει δύο βασικές παραμέτρους: τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης με το σωματείο, η οποία συνήθως καταλήγει στην υπογραφή κάποιας σύμβασης ετήσιας ή διετούς διάρκειας και την εφαρμογή της σύμβασης όπου ανακύπτουν συχνά διάφορων ειδών προβλήματα. Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης συνήθως αρχίζει όταν το σωματείο υποβάλλει μια λίστα αιτημάτων ή απαιτήσεων στη διεύθυνση της επιχείρησης, η οποία περιλαμβάνει αυξήσεις αμοιβών, ωράριο εργασίας, συνθήκες εργασίας κτλ. Η διεύθυνση της επιχείρησης συχνά αντιπροτείνει όρους για την νέα σύμβαση παρόμοιους με εκείνους της προηγούμενης, λίγο καλύτερους ή και χειρότερους. Μετά από αυτή την προσέγγιση ακολουθεί μια περίοδος περισσότερο μακρόχρονης και εντονότερης διαπραγμάτευσης μεταξύ των δύο πλευρών. Η σύμβαση συνήθως είναι ένα κείμενο πολλών σελίδων το οποίο μεταξύ άλλων περιλαμβάνει θέματα αμοιβών και έμμεσων παροχών, τα δικαιώματα των εργαζομένων και της διεύθυνσης της επιχείρησης. Στη σύμβαση προσδιορίζονται επίσης θέματα που δεν υπόκεινται σε διαπραγμάτευση, οι υποχρεώσεις ή υποσχέσεις της επιχείρησης για διατήρηση των θέσεων εργασίας, θέματα που σχετίζονται με απεργίες των εργαζομένων κ.ο.κ. Κάποιες φορές η διαδικασία της διαπραγμάτευσης αδυνατεί να καταλήξει σε υπογραφή σύμβασης. Σε αυτήν την περίπτωση τα δύο μέρη (επιχείρηση και σωματείο) είναι πιθανόν να προσφύγουν σε διαιτησία ενός τρίτου φορέα του οποίου την απόφαση έχουν συμφωνήσει να αποδεχθούν. Υπάρχει βεβαίως και μια άλλη μορφή παρέμβασης, όχι δεσμευτική, τρίτου φορέα, η διαμεσολάβηση. Στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας ο τρίτος φορέας (ή πρόσωπο) προσφέρει τη βοήθεια του στους εκπροσώπους του εργοδότη (ή εργοδοτών) και των εργαζομένων με σκοπό να πετύχουν κάποια συμφωνία.

1.4 ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων, ως πλαίσιο λειτουργίας των εργαζομένων στο χώρο των επιχειρήσεων, αποτελεί την προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία όλων των επιχειρήσεων λόγω του ρόλου που παίζουν στην ολοκλήρωση των στόχων του οργανισμού και αποκτούν ιδιαίτερη σημασία για την εξασφάλιση της ποιοτικής και ποσοτικής αναβάθμισης των παραγόμενων προϊόντων και υπηρεσιών.

Με τον όρο περιβάλλον εννοούμε το σύνολο των συνθηκών που επικρατούν μέσα σε συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο και διαμορφώνουν σε σημαντικό βαθμό, πέρα από την απόδοση του οργανισμού, τις διαθέσεις καθώς και την εν γένει συμπεριφορά του προσωπικού. Το περιβάλλον διακρίνεται σε φυσικό και ανθρώπινο.

Το φυσικό περιβάλλον αποτελείται από το σύνολο των φυσικών ή τεχνητών στοιχείων που συνθέτουν την οργανωτική πλευρά του οργανισμού, ενώ το ανθρώπινο περιβάλλον ταυτίζεται με το γενικότερα «υπηρεσιακό κλίμα» που επικρατεί μέσα στο χώρο των επιχειρήσεων, το οποίο σε τελευταία ανάλυση διαμορφώνει τις σχέσεις και την εν γένει συμπεριφορά μέσα στο χώρο εργασίας. Και οι δύο αυτές πλευρές κάτω από το πρίσμα στο οποίο εξετάζεται το εργασιακό περιβάλλον είναι αλληλένδετες και σε μεγάλο βαθμό αλληλοεξαρτώμενες. Για το λόγο αυτό η διοίκηση πρέπει να δίνει έμφαση και στις δύο πλευρές, προκειμένου να εξασφαλιστεί μια ισορροπία μεταξύ μέσων και συμπεριφορών.

Το φυσικό περιβάλλον εξετάζεται από δύο πλευρές, από την εσωτερική πλευρά του οργανισμού η οποία καλύπτει όλα τα στοιχεία που διαμορφώνουν το «εσωτερικό περιβάλλον» και την εξωτερική πλευρά που διαμορφώνεται από στοιχεία του «εξωτερικού περιβάλλοντος». Στην πρώτη κατηγορία «εσωτερικό περιβάλλον» εντάσσονται όλα τα στοιχεία που εξασφαλίζουν την λειτουργικότητα του οργανισμού ως σύστημα και αφορούν στα στοιχεία που επηρεάζουν άμεσα το άτομο και την απόδοσή του στην εργασία όπως είναι:

1. Οι κτιριακές εγκαταστάσεις
2. Τα μηχανήματα
3. Τα έπιπλα
4. Οι διάφορες μηχανολογικές και ηλεκτρολογικές εγκαταστάσεις (φώς, νερό, θέρμανση, εξαερισμός) καθώς και τα στοιχεία που ασκούν επίδραση στο άτομο, όπως ο θόρυβος.

Στο εξωτερικό περιβάλλον εντάσσεται το σύνολο των συνθηκών όπου επηρεάζουν τη λειτουργικότητα του οργανισμού και την απόδοσή του. Τέτοιες συνθήκες είναι οι

συγκοινωνιακές συνθήκες (μόλυνση της ατμόσφαιρας, θόρυβος, κλιματολογικές συνθήκες κλπ.) καθώς και το πλαίσιο των διευκολύνσεων που παρέχονται από το σύστημα οργάνωσης του περιβάλλοντος ως οίκημα, (χώροι parking, πιστωτικά ιδρύματα, ταχυδρομικές υπηρεσίες κλπ.) Όλα αυτά τα στοιχεία του φυσικού περιβάλλοντος συμβάλλουν συνολικά στη διαμόρφωση του κλίματος που επικρατεί μέσα στο χώρο των επιχειρήσεων, το οποίο όταν είναι ευνοϊκό έχει θετικές επιπτώσεις μέσα στο επιχειρησιακό κλίμα, ενώ όταν είναι αρνητικό θα είναι οπωσδήποτε δυσάρεστες οι επιπτώσεις στο κλίμα την επιχείρησης.

1.5 ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ – ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΩΡΑΡΙΟ

Με τον όρο ωράριο εργασίας εννοούμε το συνολικό αριθμό των ωρών εργασίας του μισθωτού, το οποίο προσδιορίζεται από την νομοθεσία. Το ωράριο εργασίας αναλύεται σε ημερήσιο και εβδομαδιαίες ώρες εργασίας νοούνται μόνο οι πραγματικές, μη συμπεριλαμβανομένων των διαλειμμάτων και των διακοπών κατά την διάρκεια εργασίας.

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε:

1. Νόμιμο ωράριο το οποίο καθορίζεται από την κειμένη νομοθεσία και κατά κανόνα ανέρχεται στις 48 ώρες την εβδομάδα όσον αφορά τις επιχειρήσεις εκείνες που απασχολούν προσωπικό τους επί 6 ήμερες την εβδομάδα και επί 8 ώρες ημερησίως, ενώ για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, το νόμιμο ωράριο καθορίζεται στις 45 ώρες.
2. Συμβατικό ωράριο το οποίο καθορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει ο μισθωτός με τον εργοδότη του και προσδιορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως, εκτός εξαιρέσεων.

1.6 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΤΟΥΣ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Ο Ιδιωτικός Τομέας

Αναφέρεται στο σύνολο των επιχειρήσεων των οποίων η διοίκηση και ο έλεγχος ασκείται από ιδιώτες. Ο αριθμός των συνδικαλιζόμενων είναι μικρότερος σε σχέση με τον δημόσιο τομέα.

Ο Δημόσιος τομέας

Αναφέρεται στο σύνολο των επιχειρήσεων των οποίων η διοίκηση ασκείται από το κράτος μέσω των φορέων του. Ιδιαιτερότητα παρουσιάζουν οι εργασιακές σχέσεις γιατί η ανάπτυξη ισχυρών συνδικάτων, η ύπαρξη εργασιακών και μισθολογικών πλεονεκτημάτων και οι προσπάθειες της κυβέρνησης για αναδιοργάνωση των εργασιακών σχέσεων είχε ως αποτέλεσμα την δημιουργία εντάσεων. Οι εργασιακές σχέσεις έχουν μεγάλη σημασία γιατί καλύπτουν σημαντικό μέρος των εργαζόμενων-συνδικαλιστών. Συνεπώς είναι ιδιαίτερη η

βαρύτητα των εργαζόμενων των δημοσίων υπηρεσιών στη διαμόρφωση τόσο του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, όσο και της συνολικής εικόνας της συνδικαλιστικής δράσης που σήμερα ασκείται με παραδοσιακές δομές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ΣΣΕ είναι ένα από τα σπουδαιότερα μέσα συνδικαλιστικής δράσης. Η σύναψη ΣΣΕ είναι η τελική φάση της συνδικαλιστικής δράσης. Χρονικά προηγείται η σύσταση και η εσωτερική οργάνωση της οργάνωσης. Ακολουθεί η συλλογική προβολή και διεκδίκηση των αιτημάτων, η οποία πραγματοποιείται με τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, με την άσκηση του δικαιώματος απεργίας. Η σύναψη ΣΣΕ έρχεται να κατοχυρώσει τις νέες επαγγελματικές κατακτήσεις και να θέσει τους κανόνες οι οποίοι θα ρυθμίζουν τους όρους εργασίας στο μέλλον. Η σημασία της ύπαρξης της ΣΣΕ είναι πολυποίκιλη.

Η ΣΣΕ εκπληρώνει κατά πρώτον μία προστατευτική λειτουργία, διασφαλίζει τους εργαζομένων και καθιστά σεβαστά όσα συμφωνούνται, μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις και εργατικούς αγώνες, μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών (αρχή της προστασίας). Για να εκπληρώσει η ΣΣΕ αυτή την προστατευτική λειτουργία πρέπει οι διατάξεις της να γίνονται σεβαστές. Η πιο δραστική ενέργεια που μπορούν να έχουν οι διατάξεις της ΣΣΕ επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι η κανονιστική, δηλαδή η άμεση και αναγκαστική. Η άμεση και αναγκαστική ενέργεια καθιστά αυτοδικαίως άκυρο και ανίσχυρο κάθε όρο της σύμβασης. Η απόδοση λοιπόν από το νομοθέτη κανονιστικής ενέργειας στις διατάξεις της ΣΣΕ (άρθρ. 7 § 1 Ν. 1876/90) δικαιολογείται ακριβώς και επιβάλλεται από τον αρχικό σκοπό της ΣΣΕ¹. Ωστόσο ο προστατευτικός σκοπός της ΣΣΕ αποκλείει ρυθμίσεις ή όρους δυσμενέστερους από τους όρους της ΣΣΕ, αντίθετα επιτρέπει ρυθμίσεις ευνοϊκότερες (αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών, άρθρ. 7 § 2 Ν. 1876/90). Η προστασία των εργαζομένων είναι ο αρχικός, όχι όμως και ο αποκλειστικός σκοπός της ΣΣΕ. Η ΣΣΕ εκπληρώνει και μία δεύτερη λειτουργία, καθιερώνει τάξη στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Η αρχή της τάξεως προκύπτει από αυτή τη λειτουργία και τη φύση της ΣΣΕ. Η ΣΣΕ

¹ Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 52.

αποβλέπει στη ρύθμιση των όρων εργασίας. Κάθε ρύθμιση όμως εισάγει ταυτόχρονα και μία τάξη.

Η αρχή της τάξεως σημαίνει ότι:

1. Η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων πρέπει να γίνεται ενιαία².
Όταν γίνεται συλλογική ρύθμιση των σχέσεων, δηλ. ρύθμιση μέσα σε μία κοινότητα ανθρώπων, η ρύθμιση δεν μπορεί να είναι αυθαίρετη, αλλά πρέπει να είναι ενιαία. Η διαφορετική μεταχείριση, που τυχόν προβλέπεται, πρέπει να είναι δικαιολογημένη και να ανταποκρίνεται στα πράγματα.
2. Οι όροι εργασίας πρέπει να απλοποιούνται και να τυποποιούνται,
3. Οι τυποποιημένοι όροι εργασίας πρέπει να γίνονται σεβαστοί και να δεσμεύουν ολόκληρο, κατά το δυνατό, τον παραγωγικό κλάδο, με αποτέλεσμα να αποτελούν σταθερά μεγέθη για τον οικονομικό προγραμματισμό του εργοδότη, για τον προγραμματισμό της ζωής του εργαζομένου και να αποκλείουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργοδοτών, αλλά και μεταξύ των εργαζομένων.
4. Όταν τέλος αλλάξουν οι συνθήκες, κάτω από τις οποίες συνήφθη η ΣΣΕ, πρέπει η ρύθμιση της ΣΣΕ να μπορεί να αντικατασταθεί από μία άλλη που θα ανταποκρίνεται περισσότερο στις νέες συνθήκες³.

Μπορεί να συλλάβει κανείς το περιεχόμενο της αρχής της τάξεως σ' όλη του την έκταση, αν φανταστεί ότι η ΣΣΕ εκπληρώνει σήμερα μία «νομοθετική» λειτουργία στο χώρο της εξηρημένης εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η ΣΣΕ υπόκειται περίπου στους περιορισμούς εκείνους που θα υπόκαίτε και ο νομοθέτης, αν ρύθμιζε ο ίδιος τους όρους εργασίας.

Για να πραγματοποιηθεί η αρχή της τάξεως στις εργασιακές σχέσεις πρέπει: α) να ισχύει μία ΣΣΕ για τις εργασιακές σχέσεις που πρόκειται να ρυθμιστούν, β) οι διατάξεις της ΣΣΕ να δεσμεύουν όλες κατά το δυνατό τις εργασιακές σχέσεις και γ) οι διατάξεις της ΣΣΕ να μην μπορούν να τροποποιούνται από τους δεσμευόμενους μισθωτούς και εργοδότες.

Η πλήρης εφαρμογή της αρχής της τάξεως δεν είναι δυνατή, γιατί θα επέβαλλε τη λήψη μέτρων κατά του ελεύθερου συνδικαλισμού και της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Για παράδειγμα η πλήρη εφαρμογή της αρχής της τάξεως θα επέβαλλε την ύπαρξη μιας μόνο συνδικαλιστικής οργανώσεως κατά κλάδο ή επιχείρηση, θα επέβαλλε να δεσμεύονται όλοι οι εργαζόμενοι του κλάδου και να μην επιτρέπονται ευνοϊκότερες από τη ΣΣΕ συμφωνίες. Αν

² **Λεβέντη**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, **Καρακατσάνη**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας,

³ **Λεβέντη**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 17.

και η πλήρη εφαρμογή της αρχής της τάξεως δεν είναι δυνατή, ορισμένες ωστόσο σημαντικές διατάξεις του νόμου για τις ΣΣΕ αποβλέπουν στην πραγματοποίηση της αρχής της τάξεως. Για παράδειγμα, ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ έχει μόνο η πλέον αντιπροσωπευτική συνδ. οργάνωση των εργαζομένων (άρθρ. 6 § 1 και 2 Ν. 1876/90), η επιχειρησιακή ΣΣΕ δεσμεύει όλο το προσωπικό της επιχειρήσεως (άρθρ. 8 § 3 Ν. 1876/90), σε περίπτωση συρροής η κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής (άρθρ. 10 § 2 Ν. 1876/90)⁴.

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν τη γενικότερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και του κοινωνικού κράτους στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Σε μια συγκυρία που στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν τις πολιτικές ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης με άξονα την μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους, στην Ελλάδα έχοντας από παράδοση υιοθετηθεί ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας (χαμηλές αμοιβές, παράνομη και νόμιμη ευελιξία) ενισχύεται αυτή η παράδοση που οδηγεί στην περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων. Σήμερα γίνεται επιτακτική η ανάγκη για ένα εναλλακτικό παραγωγικό μοντέλο στο οποίο οι ποιοτικοί παράγοντες που βρίσκονταν ανέκαθεν στο περιθώριο των κυρίαρχων επιλογών (π.χ. καινοτομία, νέες τεχνολογίες, κατάρτιση εργαζομένων, οργανωτικός εκσυγχρονισμός των επιχειρήσεων) θα βρίσκονται στο προσκήνιο, και η αναβάθμιση της εργασίας θα αποτελεί βασικό παράγοντα αυξημένης παραγωγικότητας με την οικονομική και κοινωνική της διάσταση.

Το πρότυπο απασχόλησης στην χώρα μας έχει υποστεί τις τελευταίες δεκαετίες, ιδίως από την δεκαετία του 1990 και μετά, σημαντικές μεταβολές στην κατεύθυνση της μεγάλης απορρύθμισής του. Το εργαλείο μεταβολής δεν ήταν οι Συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά οι νομοθετικές παρεμβάσεις και η διολίσθηση στην πράξη των εργοδοτών όσον αφορά την εφαρμογή παρανόμων πρακτικών. Ενώ η σύμβαση αορίστου χρόνου, παρ' ότι έχει υπονομευτεί σοβαρά, παραμένει η βασική μορφή απασχόλησης, έχει δημιουργηθεί μια πόλωση μεταξύ σταθερής και επισφαλούς εργασίας η οποία επιλύεται από τις δυνάμεις του νεοφιλελεύθερου δικομματισμού με μια εξίσωση των εργασιακών σχέσεων «προς τα κάτω», δηλαδή προς τις πιο επισφαλείς μορφές εργασίας.

Ως αποτέλεσμα:

- Ø Δημιουργείται μια εκτεταμένη ζώνη επισφάλειας στην οποία κυριαρχούν οι νέοι εργαζόμενοι αλλά και εργαζόμενοι άνω των 50.

⁴ Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβασις εργασίας

- Ø Η σταθερή εργασία στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα υποκαθίσταται από έκτακτη απασχόληση από μερική και ενοικιαζόμενη εργασία.
- Ø Προωθήθηκαν απαράδεκτοι διαχωρισμοί σε βάρος των νέων εργαζομένων οι οποίοι βιώνουν συνολικά ένα χειρότερο εργασιακό πλαίσιο παρά τα αυξημένα προσόντα τους, σε σχέση με την προηγούμενη γενιά εργαζομένων.
- Ø Παρόλο που πολλές κατηγορίες μεταναστών ξεπέρασαν ένα αρχικό στάδιο απόλυτης εξαθλίωσής τους, καλύπτοντας τις στοιχειώδεις ανάγκες τους με υπεραπασχόληση, εξακολουθούν να παραμένουν σε ένα καθεστώς διαρκούς εκκρεμότητας και υπερεκμετάλλευσής τους.

Από την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν έχει ξεφύγει ούτε ο δημόσιος τομέας, στον οποίο την τελευταία 15ετία έχουν εισχωρήσει ποικίλες μορφές ευέλικτης εργασίας, δήθεν «συμβάσεις έργου» που στην πραγματικότητα υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία, επαχθείς υπεργολαβίες, καθεστώς πληρωμής των συμβασιούχων μετά από αρκετούς μήνες κλπ. Παράλληλα, προβλέπεται δυσμενέστερο εργασιακό καθεστώς για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό, αλλά και ουσιαστικά κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων για τους παλιότερους εργαζόμενους, καθώς απαγορεύεται, διά νόμου, η διεκδίκηση μεγαλύτερων αυξήσεων από αυτές που επιθυμεί να δώσει ο εργοδότης. Στη δημόσια διοίκηση ενισχύεται η απασχόληση με όρους ιδιωτικού δικαίου επηρεάζοντας αρνητικά τον θεσμό των δημοσίων υπαλλήλων και τη μονιμότητα.

Είναι προφανές βέβαια ότι στον ιδιωτικό τομέα η κατάσταση είναι ακόμη χειρότερη. Οι θεσμοί προστασίας των εργαζομένων από τις ατομικές και τις ομαδικές απολύσεις έχουν ατονήσει. Αν και στην Ελλάδα οι αποζημιώσεις συνδέονται με το χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση, με αποτέλεσμα να αντιστοιχούν σε περισσότερες εβδομάδες εργασίας από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, το θετικό αυτό στοιχείο εξανεμίζεται λόγω του χαμηλού ύψους και της χαμηλής διάρκειας της επιδότησης της ανεργίας (50% του κατώτατου μισθού έναντι 60%-90% στην ΕΕ-15, και μέχρι 12 μήνες επιδότηση έναντι τουλάχιστον 18μηνες μέχρι 5ετούς ή και αόριστης διάρκειας επιδότησης σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες).

Όσον αφορά τις ομαδικές απολύσεις, στην Ελλάδα το όριο για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων (2%) είναι χαμηλότερο σε σύγκριση με άλλες χώρες, ενώ για την υλοποίηση ομαδικών απολύσεων πέραν του ορίου αυτού απαιτείται έγκριση της διοικητικής αρχής (η οποία όμως συνήθως είναι τυπική). Αντίθετα, στις επιχειρήσεις από 20-199 εργαζόμενους οι ελεύθερες απολύσεις φθάνουν μέχρι και το 20% του προσωπικού. Επιπλέον,

για τις επιχειρήσεις κάτω από 20 εργαζόμενους (που αποτελούν άνω του 95% των επιχειρήσεων) οι απολύσεις είναι ελεύθερες. Σε περίπτωση κλεισίματος και μετεγκατάστασης βιώσιμων επιχειρήσεων, οι εργαζόμενοι είναι ουσιαστικά απροστάτευτοι.

Η ΣΣΕ περιέχει κατά πρώτον διατάξεις (κανόνες) που ρυθμίζουν κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους εργασίας των προσώπων που δεσμεύονται από αυτή. Αυτό είναι το κανονιστικό μέρος της ΣΣΕ. Το κανονιστικό μέρος είναι το κρίσιμο περιεχόμενο της ΣΣΕ, αφού αυτό ρυθμίζει τους όρους εργασίας και προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών. Δεν νοείται ΣΣΕ χωρίς κανονιστικό μέρος.⁵

Η ΣΣΕ περιέχει κατά δεύτερο λόγο και ενοχικό μέρος. Το ενοχικό μέρος ρυθμίζει τις σχέσεις των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ μερών. Οι συμβαλλόμενες στη ΣΣΕ συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να στηρίζουν και να διευκολύνουν την εφαρμογή της ΣΣΕ. Στο ενοχικό μέρος της ΣΣΕ ρυθμίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων οργανώσεων σχετικά με την τήρηση και την ισχύ του κανονιστικού μέρους. Το ενοχικό μέρος υπηρετεί το κανονιστικό, έχει ωστόσο ευρύτερο περιεχόμενο από αυτό. Οι συνδ. οργανώσεις κατά τη συνομολόγηση των ενοχικών όρων της ΣΣΕ (δηλ. του ενοχικού μέρους) διαθέτουν συμβατική ελευθερία. Το περιεχόμενο τόσο του κανονιστικού όσο και του ενοχικού μέρους της ΣΣΕ ρυθμίζεται, κατά κατηγορίες όρων, στο άρθρ. 2 του Ν. 1876/90.

Σύναψη, όροι λειτουργίας και λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας

Η ευρύτερη κατηγορία όρων εργασίας είναι η προβλεπόμενη στο άρθρο 2 αριθμ. 1 του Ν. 1876. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει «ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της». Η εργασιακή σχέση αρχίζει με τη σύναψη της σύμβασης εργασίας και παύει να υπάρχει με τη λύση της σύμβασης εργασίας. Επομένως, από τη διάταξη του άρθρ. 2 § 1 Ν. 1876 προκύπτει ότι περιεχόμενο του κανονιστικού μέρους της ΣΣΕ μπορεί να αποτελέσει κάθε όρος εργασίας είτε αναφέρεται στη σύναψη είτε στη λειτουργία είτε στη λήξη της σύμβασης εργασίας.

α) Σύναψη της ατομικής σύμβασης

⁵Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβαση εργασίας, σελ. 33.

Όροι εργασίας σχετικοί με τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως είναι κάθε ζήτημα που αφορά την πρόσληψη και την έναρξη της εργασιακής σχέσεως: διαδικασία και τρόπος προσλήψεως (π.χ. πρόσληψη με διαγωνισμό), προσόντα των προσλαμβανομένων, εισαγωγικός βαθμός των προσλαμβανομένων, αναγνώριση πλασματικού χρόνου προϋπηρεσίας κ.ο.κ. Οι όροι της ΣΣΕ που ρυθμίζουν τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι κανονιστικοί⁶ και όχι ενοχικοί, γιατί αφορούν τις σχέσεις εργασίας των δεσμευομένων από τη ΣΣΕ μισθωτών και όχι βέβαια τη σχέση των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Παλαιότερα, υπό την ισχύ του Ν. 3239/55, είχε αμφισβητηθεί αν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ όροι που ρυθμίζουν τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Η κρατούσα άποψη, στηριζόμενη στη διατύπωση του άρθρ. 1 § 2 του Ν. 3239/55, είχε δεχτεί ότι όροι που ρυθμίζουν τη σύναψη ατομικών συμβάσεων δεν ανήκουν στο νόμιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ. Επίσης πρόσφατα είχε γίνει δεκτό ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ ή ΔΑ όροι εργασίας, οι οποίοι αναφέρονται στην πρόσληψη ή στη σύναψη ατομικών συμβάσεων και οι οποίοι, λόγω της αλληλεξαρτήσεως των σχέσεων εργασίας μέσα στην εκμετάλλευση, επηρεάζουν τη θέση των μη μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων. Επειδή, με άλλα λόγια, υπό την ισχύ του Ν. 3239/55 οι ΣΣΕ δέσμευαν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων, για το λόγο αυτό δεν επιτρεπόταν, κατά μία άποψη που είχε γίνει δεκτή στη νομολογία και θεωρία, να περιέχονται στη ΣΣΕ κανονιστικοί όροι, οι οποίοι λόγω της φύσεως τους επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και των μη μελών.⁷ Ήδη, μετά τη διάταξη του άρθρ. 2 αριθμ. 1 Ν. 1876/90, είναι πλέον σαφές ότι οι ΣΣΕ ή ΔΑ μπορούν να ρυθμίζουν τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως και οι σχετικοί όροι της ΣΣΕ είναι κανονιστικοί. Αν και το άρθρο 2 αριθμ. 1 δεν κάνει διάκριση, είναι προφανές ότι οι κανονιστικοί όροι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, όταν επηρεάζουν (τη θέση των μη συνδικαλισμένων μισθωτών λόγω της φύσεως και του περιεχομένου τους) , θα πρέπει να συνομολογούνται σε επιχειρησιακές ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι των επιχειρησιακών ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους της εκμεταλλεύσεως ανεξάρτητα αν είναι μέλη ή όχι της συμβαλλομένης συνδ. οργανώσεως (άρθρ. 8 § 3 Ν. 1876/90) και επί πλέον υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής των αντιθέτων όρων ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Επομένως, οι κανονιστικοί όροι επιχειρησιακής ΣΣΕ είναι οι πλέον κατάλληλοι να ρυθμίζουν

⁶ ΔΕΝ 1992, 296 με κριτικές παρατηρήσεις Γ. Λεβέντη, ΔΕΝ 1992, 294

⁷ Καρακατσάνη, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1988, σελ. 123 επ., Καρδαρά, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, 1978, σελ. 247

ζητήματα σχετικά με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, επειδή ακριβώς καταλαμβάνουν όλες τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που θα συνάπτονται στη συγκεκριμένη επιχείρηση και δεν εκτοπίζονται από κανονιστικούς όρους άλλων ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ οι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων δεν πρέπει να εισάγουν αυθαίρετες διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων ή να προσβάλλουν ατομικά δικαιώματα. Για παράδειγμα είναι μη νόμιμος ο κανονιστικός όρος ΣΣΕ, ο οποίος απαγορεύει την πρόσληψη μη συνδικαλισμένων μισθωτών ή επιβάλλει την πρόσληψη εργαζομένων - μελών συγκεκριμένης οργανώσεως.

β) Ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας

Κλασικό περιεχόμενο των ΣΣΕ είναι η ρύθμιση της κάθε είδους αμοιβής της εργασίας. Η ρύθμιση των αποδοχών παραμένει μέχρι σήμερα το συνηθέστερο αντικείμενο των ΣΣΕ. Με τις ΣΣΕ μπορεί να καθορίζεται το ύψος της αμοιβής, το είδος της αμοιβής (χρηματικός μισθός ή μισθός σε είδος), ο χρόνος και ο τόπος πληρωμής της αμοιβής, ο τρόπος υπολογισμού του ύψους της αμοιβής (μισθός κατά χρονική διάρκεια, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας, μισθός με ποσοστά στα κέρδη κ.ο.κ.). Με ΣΣΕ είναι δυνατή και η μεταβολή του ύψους ή του τρόπου υπολογισμού των αποδοχών. Όταν μάλιστα γίνεται διαδοχή ΣΣΕ, τότε η νεότερη ΣΣΕ μπορεί να περιέχει και δυσμενέστερη για τους μισθωτούς ρύθμιση της αμοιβής.

Οι ΣΣΕ προβλέπουν συνήθως βασικό μισθό και διάφορα επιδόματα (επίδομα προϋπηρεσίας, ανθυγιεινής εργασίας, οικογενειακών βαρών, παραγωγής, αποδοτικότητας κ.ο.κ.). Το ύψος των επιδομάτων καθορίζεται είτε σε πάγιο ποσό είτε συνηθέστερα σε ποσοστό επί του βασικού μισθού. Οι αυξήσεις που χορηγεί η ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να υπολογίζονται επί των αποδοχών που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό (οι οποίες είναι συνήθως υψηλότερες από τις προβλεπόμενες στη ΣΣΕ), αλλά πρέπει να υπολογίζονται επί των μισθών που προβλέπει η προηγούμενη ΣΣΕ, ΔΑ ή άλλη κανονιστική διάταξη, ώστε να προκύπτει πάντα ένα αντικειμενικό και γενικό κατώτατο όριο αποδοχών.⁸

Επίσης τα επιδόματα που προβλέπει η ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να έχουν ως βάση υπολογισμού τις καταβαλλόμενες αποδοχές, αλλά μόνο τις νόμιμες, δηλαδή τις αποδοχές ΣΣΕ, ΔΑ ή άλλων κανονιστικών διατάξεων. Για τον ίδιο λόγο γίνεται δεκτό, κατά πάγια νομολογία, ότι οι ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να μετατρέπουν σε αναγκαστικούς τους ευνοϊκότερους

⁸ Λεβέντη, Συλλογική σύμβαση και ευνοϊκότεροι όροι εργασίας με ατομική σύμβαση, ΔΕΝ 1984, σελ. 369

όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί με ατομικές συμβάσεις εργασίας. Δηλαδή οι πράγματι καταβαλλόμενοι υπέρτεροι των νομίμων μισθοί δεν επιτρέπεται να καταστούν με ΣΣΕ ή ΔΑ υποχρεωτικοί, ούτε να χρησιμοποιούνται ως βάση για τη χορήγηση αυξήσεων ή τον υπολογισμό των επιδομάτων.

Τέλος, δεν είναι νόμιμη η θέσπιση με ΣΣΕ αμοιβής για μη παρεχόμενη εργασία. Επίσης δεν είναι νόμιμη η θέσπιση με ΣΣΕ ή ΔΑ της ίδιας αμοιβής για την παροχή εργασίας τόσο κατά πλήρες όσο και κατά μειωμένο ωράριο. Η λύση αυτή επιβάλλεται από τη στενή ανταλλακτική λειτουργία μεταξύ μισθού και εργασίας.⁹

γ) Ρύθμιση του χρόνου εργασίας

Η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει και το χρόνο εργασίας, αφού ο χρόνος εργασίας ανήκει, μαζί με την αμοιβή, στους πλέον θεμελιώδεις όρους εργασίας. Όμως τα χρονικά όρια εργασίας ρυθμίζονται κατά κανόνα με διατάξεις νόμων, προεδρικών διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων κ.ο.κ. Οι διατάξεις αυτές θεωρούνται δημοσίας τάξεως ή αναγκαστικού δικαίου, γιατί προστατεύουν θεμελιώδη αγαθά του ατόμου (υγεία, φυσική ισορροπία, ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας κ.ά.), και θεσπίζουν κατώτατα όρια προστασίας. Για το λόγο αυτό δεν είναι δυνατή η υπέρβαση με ΣΣΕ ή ΔΑ των ανωτάτων χρονικών ορίων εργασίας. Δυνατή είναι όμως η μείωση του νομίμου ωραρίου με τη θέσπιση με ΣΣΕ ολιγότερων ωρών εργασίας¹⁰. Εξ άλλου η ρύθμιση της διαδικασίας για την πραγματοποίηση υπερωριών δεν είναι δυνατή με ΣΣΕ. Η υπέρβαση του μειωμένου με ΣΣΕ ή ΔΑ ωραρίου δεν θεωρείται υπερωρία. Κατά τη νομολογία η αμοιβή της παράνομης υπερωρίας καταβάλλεται μόνο σε περίπτωση υπερβάσεως των ανωτάτων ορίων ημερησίας απασχολήσεως που ορίζει ο νόμος και όχι η ΣΣΕ. Η θέση αυτή της νομολογίας είναι ορθή. Είναι όμως δυνατό να συμφωνηθεί με ΣΣΕ ότι η υπέρβαση του μειωμένου με ΣΣΕ ωραρίου θα αμείβεται με την πρόσθετη αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για την περίπτωση νόμιμης ή παράνομης υπερωρίας. Επίσης είναι δυνατό να αυξηθεί με ΣΣΕ η αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για παροχή εργασίας κατά τις Κυριακές, κατά τη νύκτα, εκτός έδρας κ.ο.κ.

Στα χρονικά όρια εργασίας ανήκει και το θέμα των αργιών. Κατά τη νομολογία η διεύρυνση των ημερών υποχρεωτικής αργίας υπερβαίνει τη ρυθμιστική εξουσία των ΣΣΕ και ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα του νομοθέτη. Κατά τη νομολογία η καθιέρωση με

⁹ Καρακατσάνη, Η συλλογική σύμβασις εργασίας

¹⁰ Καρδαράς, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, σελ. 86, Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 197

ΣΣΕ ημέρας ως υποχρεωτικής αργίας προσβάλλει την ελευθερία της εργασίας, ένα δικαίωμα «δημοσίας τάξεως» και για το λόγο αυτό είναι ανίσχυρη.¹¹

Πράγματι η καθιέρωση με ΣΣΕ μιας ημέρας ως υποχρεωτικής και αμειβόμενης αργίας υποχρεώνει τον εργοδότη να διακόψει τη λειτουργία της επιχειρήσεως κατά την ημέρα της αργίας, οπότε καθίσταται αδύνατη η απασχόληση των μισθωτών (συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων). Δεν υπάρχει όμως προσβολή της ελευθερίας εργασίας, όταν διευρύνεται υπέρ των εργαζομένων η προστασία που παρέχει το πολιτειακό δίκαιο. Η θέσπιση ημερών αργίας με ΣΣΕ δεν είναι δυνατή όταν θίγονται δικαιώματα τρίτων ή του κοινωνικού συνόλου.

Με ΣΣΕ είναι δυνατή η ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς ρύθμιση του θέματος των αδειών, π.χ. χορήγηση αδείας μεγαλύτερης διάρκειας από την προβλεπόμενη από το πολιτειακό δίκαιο, καταβολή μεγαλύτερου επιδόματος αδείας κ.ο.κ. Δυνατή είναι επίσης η καθιέρωση με ΣΣΕ εκ περιτροπής εργασίας.

Ευρεία εξουσία στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επαναρρυθμίζουν και να συμπληρώνουν τις διατάξεις του νόμου σχετικά με τη μερική απασχόληση, την καθιέρωση πρόσθετων ομάδων εργασίας και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (εισαγωγή ελαστικού ωραρίου μέσα σε ορισμένα από το νόμο πλαίσια) παρέσχε ο Ν. 1892/90 (άρθρα 40 § 8 και 41). Η εξουσία αυτή παρέχεται από το νόμο στις επιχειρησιακές ΣΣΕ. Πράγματι οι επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι οι πλέον κατάλληλες να ρυθμίζουν τέτοια θέματα, γιατί δεσμεύουν όλο το προσωπικό της εκμεταλλεύσεως και διασφαλίζουν την ενιαία ρύθμιση και τάξη. Πρόβλημα όμως δημιουργείται για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 μισθωτούς, οπότε είναι αδύνατη η κατάρτιση επιχειρησιακής ΣΣΕ¹².

Στις περιπτώσεις αυτές η επαναρύθμιση και συμπλήρωση των διατάξεων του νόμου θα γίνεται κατ' ανάγκη με ενοχικές συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων. Ένα ιδιαίτερο ζήτημα που ανακύπτει είναι η έκταση της εξουσίας των κοινωνικών εταίρων να επαναρρυθμίζουν τις διατάξεις του νόμου. Οι ρυθμίσεις των επιχειρησιακών ΣΣΕ δεν θα πρέπει ασφαλώς να παραβιάζουν τα κατώτατα όρια προστασίας που θεσπίζει το πολιτειακό δίκαιο. Για παράδειγμα επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης, την αμοιβή της, το ύψος άδειας κλπ., αλλά δεν μπορεί να παραβιάζει τα κατώτατα όρια αμοιβής ή άδειας.

δ) Ρύθμιση του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας - διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη - επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των μισθωτών.

¹¹ Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβασις εργασίας,

¹² Ντάσιο, Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/III, σελ. 112

Στους «όρους λειτουργίας» των ατομικών συμβάσεων εργασίας που αποτελούν αντικείμενο των ΣΣΕ ανήκουν αναμφισβήτητα η επαγγελματική εξέλιξη και η σταδιοδρομία των μισθωτών μέσα στην εκμετάλλευση καθώς και οι όροι εργασίας που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας, π.χ. θέματα προαγωγών, θέσπιση ορίου ηλικίας για την αποχώρηση από την εργασία, έναρξη, διαλείμματα και λήξη της εργασίας, δημιουργία εστιατορίου ή αναψυκτηρίου στην εκμετάλλευση, δημιουργία μορφωτικών ή ψυχαγωγικών μέσων, ρύθμιση της πειθαρχικής εξουσίας (πειθαρχικά αδικήματα, πειθαρχική διαδικασία, πειθαρχικά συμβούλια κλπ.), οργάνωση της εργασίας (εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών, οργάνωση και κατανομή της εργασίας, σύνθεση των ομάδων εργασίας, μεταθέσεις - μετατάξεις).

Η επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των μισθωτών, καθώς και η ρύθμιση του τρόπου εκτελέσεως της εργασίας και της ασκήσεως του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη ανήκουν, ως γνωστόν, στο νόμιμο περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας. Στα θέματα αυτά οι κύκλοι των ρυθμίσεων ΣΣΕ και κανονισμού τέμνονται.

Παλαιότερα είχε γίνει δεκτό ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ όροι εργασίας οι οποίοι, λόγω της αλληλεξαρτήσεως των σχέσεων μέσα στην εκμετάλλευση, επηρεάζουν τη θέση των μη μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων. Επειδή, με άλλα λόγια, οι ΣΣΕ υπό την ισχύ του Ν. 3239/55 δέσμευαν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων συνδ. οργανώσεων, για το λόγο αυτό είχε επικρατήσει η άποψη ότι δεν επιτρέπεται να περιέχονται σε ΣΣΕ ή ΔΑ όροι οι οποίοι λόγω της φύσεώς τους επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και των μη μελών.¹³ Και τέτοιοι όροι είναι κατά κανόνα οι όροι εργασίας που ρυθμίζονται με κανονισμούς.

Πράγματι υπάρχουν όροι εργασίας, οι οποίοι, λόγω του περιεχομένου τους και της πλοκής των εργασιακών σχέσεων μέσα στην εκμετάλλευση, επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις των μη μελών. Για παράδειγμα η ταχύτερη βαθμολογική εξέλιξη των μελών των επαγγελματικών οργανώσεων ή η πρόσληψη των μελών των επαγγελματικών οργανώσεων σε υψηλότερο από τον εισαγωγικό βαθμό επιβραδύνει τη βαθμολογική εξέλιξη των μη συνδικαλισμένων (πλήρωση των διαθεσίμων προς προαγωγή θέσεων από τα μέλη). Κατά τον ίδιο τρόπο η αναγνώριση πλασματικού χρόνου υπηρεσίας στα μέλη των επαγγελματικών οργανώσεων ή η μη αποχώρηση των μελών κατά τη συμπλήρωση του ορισμένου προς αποχώρηση ορίου ηλικίας επηρεάζει την εξέλιξη των μη συνδικαλισμένων. Είναι προφανές

¹³ Βλ. άρθρ. 2 αριθμ. 1 Ν. 1876/90.

ότι όλα τα παραπάνω θέματα πρέπει να ρυθμίζονται κατά τρόπο ενιαίο για όλους τους μισθωτούς της εκμεταλλεύσεως.

Ως προς την άποψη ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν αντικείμενο ΣΣΕ ή ΔΑ (αλλά μόνο κανονισμού) όροι εργασίας που επηρεάζουν εμμέσως τις εργασιακές σχέσεις των μη μελών είχαν διατυπωθεί αντιρρήσεις. Η άποψη αυτή, με την ευρύτητα μάλιστα που υποστηριζόταν, ήταν δυνατόν να αποδυναμώσει το ρυθμιστικό ρόλο των ΣΣΕ.

Ήδη ο Ν. 1767/88 όρισε πλέον σαφώς (άρθρ. 12 §§ 1, 2, 4) ότι με ΣΣΕ είναι δυνατό να καταρτισθεί ο εσωτερικός κανονισμός της επιχειρήσεως. Μάλιστα οι διατάξεις του άρθρ. 12 § § 1, 2, 4 του Ν. 176-7/88 δίνουν την προτεραιότητα στις συνδ. οργανώσεις να ρυθμίζουν τον εσωτερικό κανονισμό, ενώ η σχετική αρμοδιότητα των συμβουλίων των εργαζομένων παραμένει επικουρική.

Την εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να θεσπίζουν με ΣΣΕ τον κανονισμό εργασίας επαναλαμβάνει και επιβεβαιώνει ο Ν. 1876/90 (άρθρο. 2 αριθμ. 6). Αν και οι Ν. 1767/88 και 1876/90 δεν το ορίζουν ρητά, είναι αυτονόητο ότι ο κανονισμός εργασίας πρέπει να ρυθμίζεται με επιχειρησιακή ΣΣΕ.¹⁴ Άλλωστε ο κανονισμός εργασίας καταρτίζεται και ισχύει σε επίπεδο επιχειρήσεως. Η επιχειρησιακή ΣΣΕ δεσμεύει όλο το προσωπικό της επιχειρήσεως (8 § 3 Ν. 1876/90) και κατά συνέπεια διασφαλίζει την ενιαία ρύθμιση και τάξη που επιδιώκει ο κανονισμός.

Είναι επίσης είναι αυτονόητο ότι η επιχειρησιακή ΣΣΕ που εμπεριέχει τον κανονισμό εργασίας μπορεί να ρυθμίζει και να περιορίζει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη (π.χ. δικαίωμα μεταθέσεως), δεν επιτρέπεται όμως να περιέχει διατάξεις που επιβάλλουν κάποια δυσμενή μεταχείριση των μη μελών. Τέλος, σύμφωνα με μία παλαιότερη θέση οι ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να περιέχουν διατάξεις που προβλέπουν τη χορήγηση επαγγελματικών βιβλιαρίων ως προϋπόθεση για την άσκηση του επαγγέλματος, γιατί περιορίζουν την ελευθερία εργασίας.

ε) Ρύθμιση του είδους της παρασχετέας εργασίας

Το είδος της παρασχετέας εργασίας προκύπτει συνήθως από την ατομική σύμβαση εργασίας. Με ΣΣΕ είναι δυνατό να προσδιορίζονται οι επί μέρους κατηγορίες, ειδικότητες ή θέσεις των εργαζομένων και να γίνεται περιγραφή των καθηκόντων κάθε θέσεως (job

¹⁴ Μπακόπουλο, ο κανονισμός εργασίας, ΕΕΔ 1993, σελ. 625

description). Δεν επιτρέπεται όμως θέσεις εργατών να χαρακτηρίζονται από τη ΣΣΕ ως θέσεις υπαλλήλων κατά παράβαση του κριτηρίου του νόμου.

Αντιθέτως είναι δυνατό να συμφωνηθεί με ΣΣΕ ότι επί των εργατών θα εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου που ισχύουν για τους υπαλλήλους, π.χ. στο ζήτημα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

στ) Ρύθμιση της υποχρέωσης προνοίας του εργοδότη και της υποχρέωσης πίστεως των μισθωτών

Στους όρους εργασίας που αποτελούν αντικείμενο των ΣΣΕ ανήκει η ρύθμιση της υποχρέωσης προνοίας του εργοδότη, δηλαδή η λήψη μέτρων για την προστασία της υγιεινής, της ασφαλείας και της ηθικής των εργαζομένων, π.χ. μέτρα για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων, για την παροχή πρώτων βοηθειών (φαρμακείο, ιατρείο κλπ.), για την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας (π.χ. προστατευτικά γάντια, φόρμες, υποδήματα, κλπ.), τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προστατεύεται η υγιεινή και η ηθική των εργαζομένων κ.ο.κ. Την παραπάνω εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ρυθμίζουν ζητήματα υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας επιβεβαιώνουν και οι Ν. 1767/88 (άρθρ. 12 § 4 περ. β) και 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 6), οι οποίοι ορίζουν ότι ο κανονισμός υγιεινής και ασφαλείας της επιχειρήσεως μπορεί να αποτελεί περιεχόμενο ΣΣΕ. Και εδώ ισχύουν όσα εκθέσαμε προηγουμένως, ότι δηλ. ο κανονισμός υγιεινής και ασφαλείας καταρτίζεται με επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Στο δυνατό και νόμιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκει και η ρύθμιση της υποχρέωσης πίστεως των μισθωτών, π.χ. διατάξεις που απαγορεύουν την ανταγωνιστική δράση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως ή και μετά τη λήξη της, διατάξεις που επιβάλλουν εχεμύθεια, την προσφορά υπό ορισμένες προϋποθέσεις πρόσθετης εργασίας κ.ο.κ.

ζ) Ρύθμιση της λύσης της σχέσεως εργασίας

Στο δυνατό περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκουν και όροι εργασίας που αναφέρονται στη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας (βλ. άρθρ. 2 αριθμ. 1 Ν. 1876/90). Οι διατάξεις όμως των ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να μειώνουν την προστασία του νόμου. Οι διατάξεις του νόμου που ρυθμίζουν την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι δημοσίας τάξεως και περιέχουν ελάχιστα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων.

Επομένως επιτρέπεται μόνο διεύρυνση της προστασίας αυτής με ΣΣΕ, π.χ. χορήγηση μεγαλύτερης αποζημιώσεως¹⁵ από τη νόμιμη, πρόβλεψη μεγαλύτερης προθεσμίας προειδοποιήσεως από τη νόμιμη, προσδιορισμός των λόγων για τους οποίους επιτρέπεται καταγγελία, θέσπιση μονιμότητας των μισθωτών. Οι ΣΣΕ βέβαια δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους οι οποίοι προσκρούουν σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια (άρθρ. 7 § 3 Ν. 1876/90).

Κατά συνέπεια δεν επιτρέπεται να αποκλεισθεί με ΣΣΕ ή ΔΑ το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο (672 ΑΚ) ή να υποβληθεί η άσκησή του στην τήρηση ορισμένης προθεσμίας ή να συνδεθεί με ιδιαίτερα δεσμευτικές προϋποθέσεις. Επίσης δεν επιτρέπεται να εξαρτηθεί η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο από την προηγούμενη σύμφωνη γνώμη επιτροπής ή συμβουλίου που συνιστάται με ΣΣΕ. Δεν προσκρούει όμως στο σκοπό του άρθρ. 672 ΑΚ η διατύπωση από επιτροπή, πριν από την καταγγελία, συμβουλευτικής μόνο γνώμης σχετικά με τη συνδρομή σπουδαίου λόγου.

η) Ρύθμιση νομικών διαφορών

Δεν αποτελεί νόμιμο αίτημα απεργίας το αντικείμενο ρυθμίσεως των ΣΣΕ η επίλυση νομικών διαφορών, δηλ. διαφορών σχετικά με την ερμηνεία ή την εφαρμογή κανόνων δικαίου.¹⁶ Η επίλυση των νομικών διαφορών ανήκει στην αποκλειστική δικαιοδοσία των δικαστηρίων.

Αντικείμενο των ΣΣΕ είναι διενέξεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τους όρους εργασίας που διεκδικεί κάθε πλευρά (συλλογικές διαφορές συμφερόντων, βλ. και τη διατύπωση του άρθρ. 1 §§ 1, 2 του προϊσχύοντος Ν. 3239/55). Έτσι π.χ. είναι νομική διαφορά η διένεξη σχετικά με το χαρακτηρισμό συγκεκριμένου μισθωτού ή κατηγορίας μισθωτών ως εργατών ή υπαλλήλων ή η διένεξη σχετικά με το ζήτημα αν η διακοπή των εργασιών (λατομείων) λόγω καιρικών συνθηκών αποτελεί γεγονός «ανωτέρας βίας» ή «τυχηρό» για την εφαρμογή του άρθρ. 656 ΑΚ ή την καταβολή αποδοχών.¹⁷

Επομένως, τα παραπάνω ζητήματα δεν είναι δυνατό να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ. Αποτελεί όμως συλλογική και όχι νομική διαφορά η διένεξη και η σχετική συμφωνία ότι θα καταβάλλονται οι αποδοχές κατά τη διάρκεια της διακοπής των εργασιών ανεξάρτητα από το νομικό ζήτημα αν οι καιρικές συνθήκες (βροχή, χιονόπτωση κλπ.) αποτελούν ανώτερη

¹⁵ ΑΠ 1567/80, ΕΕΔ 1981, 239

¹⁶ Καρδάρá, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, σελ. 159

¹⁷ ΣΕ 129/64, ΔΕΝ 1964, 241.

βία ή τυχηρό γεγονός. Επίσης αποτελεί κατά τη νομολογία νομική διαφορά, άρα δεν εμπίπτει στο περιεχόμενο των ΣΣΕ, η διένεξη σχετικά με το χαρακτηρισμό μιας εργασιακής σχέσεως ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή η διένεξη σχετικά με το ζήτημα πόσα ημερομίσθια απαρτίζουν ένα μηνιαίο μισθό.

Κατ' εξαίρεση από το γενικό κανόνα, ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 5) εντάσσει στο περιεχόμενο των ΣΣΕ ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ .

Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και την παρακράτηση της συνδικαλιστικής εισφοράς

Η άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος μέσα στην επιχείρηση και η παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων ρυθμίζεται ήδη με λεπτομερείς διατάξεις από το δίκαιο των συνδ. οργανώσεως (Ν. 1264/82, άρθρ. 14, 15, 16, 17, 18). Όπως έχουμε εκθέσει, οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν κατώτατα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων. Διεύρυνση της προστασίας, δηλ. επέκταση των δικαιωμάτων με ΣΣΕ είναι δυνατή, ενώ περιορισμός δεν επιτρέπεται (άρθρ. 18 § 2 Ν. 1264/82).

Τη δυνατότητα διεύρυνσης της προστασίας του νόμου με ΣΣΕ επαναλαμβάνει η διάταξη του άρθρ. 2 αριθμ. 2 Ν. 1876/90. Ορισμένες όμως ρυθμίσεις του νόμου, π.χ. οι διατάξεις που απαριθμούν τους σπουδαίους λόγους καταγγελίας της εργασιακής σχέσης των συνδ. Στελεχών ή θεσπίζουν τα όργανα και τη διαδικασία για τη διαπίστωση του σπουδαίου λόγου, περιέχουν αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο , γιατί αποβλέπουν στην ικανοποίηση και εργοδοτικών συμφερόντων.

Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης

Στο δυνατό περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκουν κατά το νόμο (άρθρ. 2 αριθμ. 3 Ν. 1876/90) «ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης». Η διάταξη αυτή διευκρινίσθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρ. 43 § 3 του Ν. 1902/90 ως εξής: «στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ, περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει

τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφ' άπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη».

Από τις προηγούμενες διατάξεις συνάγεται ότι η ρυθμιστική εξουσία που παραχωρεί ο νομοθέτης στις ΣΣΕ σχετικά με τα ζητήματα κοινωνικής ασφαλίσεως, είναι πολύ περιορισμένη έως ανύπαρκτη. Ο νόμος αφαιρεί από τις ΣΣΕ τα συνταξιοδοτικά και όλα τα ζητήματα που συνδέονται με τις ασφαλιστικές εισφορές και επί πλέον απαγορεύει την ίδρυση ταμείων ή λογαριασμών που χορηγούν περιοδικές ή εφ' άπαξ παροχές με επιβάρυνση και του εργοδότη. Δηλαδή η κοινωνική ασφάλιση παραμένει στην αποκλειστική ρυθμιστική εξουσία του κράτους. Τη ρυθμιστική εξουσία του κράτους στο χώρο της κοινωνικής ασφαλίσεως υπογραμμίζει το άρθρ. 22 § 4 του Συντάγματος: «Το κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως ο νόμος ορίζει». Κατά τη νομολογία του ΣΕ το άρθρ. 22 § 4 του Συντάγματος κατοχυρώνει το θεσμό της κοινωνικής ασφαλίσεως υπό την έννοια ότι θεσπίζεται μεν για το νομοθέτη υποχρέωση ασφαλιστικής καλύψεως του εργαζομένου πληθυσμού, πλην όμως κατά τα λοιπά το άρθρ. 22 § 4 του Συντάγματος παρέχει ευρεία διακριτική ευχέρεια στο νομοθέτη να διαμορφώνει ελεύθερα τη μορφή και την έκταση της ασφαλιστικής προστασίας, υποκείμενος μόνο στους περιορισμούς που επιβάλλουν άλλες συνταγματικές διατάξεις.

Τη θέση αυτή της νομολογίας ακολουθεί και η θεωρία. Η υποχρεωτική λοιπόν κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, δηλαδή η αποκατάσταση των συνεπειών από προκαθορισμένους κινδύνους (γήρας, θάνατος, ανικανότητα προς εργασία, ασθένεια, ανεργία κλπ.) με χρηματοδότηση των ίδιων των ασφαλισμένων (αρχή της ανταποδοτικότητας) ή τρίτων, είναι αντικείμενο κρατικής μέριμνας και ασκείται από φορείς που είναι ν.π.δ.δ. Δυνατότητες να ρυθμίζονται θέματα υποχρεωτικής κοινωνικής ασφαλίσεως με ΣΣΕ κατ' ουσίαν δεν υπάρχουν. Γιατί με ΣΣΕ δεν είναι, κατά πρώτον, δυνατό να επιβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές, χωρίς να είναι αδύνατη η κάλυψη κινδύνων, η αύξηση των παροχών ή η θέσπιση νέων παροχών. Επίσης με ΣΣΕ δεν είναι δυνατή η ίδρυση ταμείων ή λογαριασμών για την χορήγηση ασφαλιστικών παροχών με επιβάρυνση και του εργοδότη. Τέλος, η ρύθμιση με ΣΣΕ των μη συνταξιοδοτικών θεμάτων (π.χ. ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, νοσηλεία, επίδομα εγκυμοσύνης κλπ.) δεν πρέπει να προσκρούει στην πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφαλίσεως.

Κατά συνέπεια ο χώρος που απομένει στις ΣΣΕ είναι η συμπληρωματική ασφάλιση των εργαζομένων σε φορείς ιδιωτικής ασφαλίσεως. Η ασφάλιση αυτή μπορεί να καλύπτει κινδύνους σχετικούς με την υγεία και την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων (ασθένεια,

θάνατος, ικανότητα προς εργασία, εργατικά ατυχήματα κλπ.). Νόμιμος είναι επίσης όρος ΣΣΕ ή ΔΑ που προβλέπει καταβολή παροχών (εφ' άπαξ ή περιοδικών) σε αποχωρήσαντες ήδη από την υπηρεσία μισθωτούς.

Παλαιότερα είχε κριθεί από τη νομολογία ένας τέτοιος όρος ως μη νόμιμος, γιατί δεν αφορά «όρους εργασίας», αφού δεν υπάρχει κατά την καταβολή των παροχών εργασιακή σχέση μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η θέση αυτή παραβλέπει ότι η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη μετενεργεί, δηλαδή συνεχίζεται και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσεως και ότι η καταβολή παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία έχει ως αιτία την πολυετή, συνήθως, παροχή εργασίας που προηγήθηκε, αποτελεί δηλαδή προέκταση του μισθού ή απόδοση υπεραξίας.

. Ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής

Ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 4) επεκτείνει το περιεχόμενο των ΣΣΕ και σε «ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις».

Είναι όμως γνωστό ότι ο εργοδότης ως επιχειρηματίας έχει, στα πλαίσια της οικονομικής και επαγγελματικής του ελευθερίας (άρθρ. 5 § § 1, 3 του Συντ.) και της ιδιοκτησίας (17 του Συντ.), την εξουσία¹⁸ να αποφασίζει κάθε μέτρο που είναι κατά την κρίση του αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργία της επιχειρήσεως. Για παράδειγμα να αποφασίζει τί, πού και πώς θα παραχθεί, ποιά είναι τα κατάλληλα μέσα για την επιδίωξη του επιχειρηματικού σκοπού (οργάνωση της επιχειρήσεως, εισαγωγή τεχνολογίας, εξεύρεση κεφαλαίων), να αποφασίζει τη διακοπή της λειτουργίας της επιχειρήσεως ή τμήματός της, τη μεταφορά των εγκαταστάσεών της, τη μεταβίβαση ή

τη συγχώνευσή της, τη μεταβολή της νομικής μορφής της κ.ο.κ., να προσλαμβάνει και να απολύει το προσωπικό καθώς και να καθορίζει τους όρους εργασίας.¹⁹

Από την άλλη πλευρά στα πλαίσια της συνδικαλιστικής ελευθερίας (23, 22 § 2 του Συντάγματος) προστατεύεται η συνδ. δράση και η κατάρτιση ΣΣΕ. Η προστασία ωστόσο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της συνδικαλιστικής δράσεως, της απεργίας και των ΣΣΕ δεν μεταβάλλει τις συνδ. οργανώσεις των εργαζομένων σε συνεπιχειρηματίες, οι οποίοι θα

¹⁸ **Λεβέντη**, Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, ΔΕΝ 1989, σελ. 165.

¹⁹ **Καρακατσάνη, Η** συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 38/39, **Χριστοφοράτο**, Οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης ως αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης, ΕΕΔ 1991, σελ. 291, **Χατζηδημητρίου**, ΣΣΕ και κοινωνική ασφάλιση, ΔΕΝ 1988, σελ. 577 επ., **Ντάσιο**, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/III, σελ. 103.

αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για την πορεία της επιχειρήσεως. Ο ρόλος των συνδ. οργανώσεων περιορίζεται στη ρύθμιση των όρων εργασίας. Επειδή όμως οι όροι εργασίας αποτελούν και αυτοί μέρος των οικονομικοτεχνικών αποφάσεων του εργοδότη και συχνά συνδέονται με συγκεκριμένες επιχειρηματικές αποφάσεις που προηγούνται, για το λόγο αυτό ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 4) προέβλεψε ότι οι ΣΣΕ μπορούν να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με την επιχειρηματική πολιτική. Η διάταξη του άρθρ. 2 αρ. 4 εισάγει όμως ένα σημαντικό περιορισμό, τα ζητήματα που σχετίζονται με την επιχειρηματική πολιτική ρυθμίζονται με ΣΣΕ στο μέτρο που επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις. Δηλαδή αντικείμενο της ΣΣΕ δεν είναι τα ζητήματα καθ' αυτά της επιχειρηματικής πολιτικής, αλλά οι άμεσες συνέπειες που προκαλούν στις εργασιακές σχέσεις, επομένως αντικείμενο των ΣΣΕ είναι τελικά όροι εργασίας.

Επιχειρηματικές αποφάσεις του εργοδότη που επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις είναι μεταξύ άλλων: η μεταφορά της εκμεταλλεύσεως, ο περιορισμός των εγκαταστάσεων της, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, εκ περιτροπής εργασίας, η θέση του προσωπικού σε διαθεσιμότητα, επενδύσεις για τα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής.

Για τα παραπάνω θέματα ο Ν. 1767/88 (άρθρ. 13 § 1) επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να πληροφορεί το συμβούλιο εργαζομένων πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του.

Εφ' όσον, μετά το Ν. 1876/90, η πλευρά των εργαζομένων συναποφασίζει πλέον για τα παραπάνω θέματα μέσω των ΣΣΕ και της ασκήσεως πίεσεως με απεργία, θα τεθεί ζήτημα συνταγματικότητας της διατάξεως του άρθρ. 2 αριθμ. 4. Κατά το μέτρο που το άρθρ. 2 αριθμ. 4 αναθέτει στις ΣΣΕ ρύθμιση όρων εργασίας δεν παραβιάζει εργοδοτικά δικαιώματα ούτε υπερβαίνει τα συνταγματικά όρια της συνδ. ελευθερίας. Ας σημειωθεί ότι και οι διαβουλεύσεις που διεξάγονται στα πλαίσια του Ν. 1387/83 για τις ομαδικές απολύσεις (άρθρ. 3) έχουν ως αντικείμενο ρύθμιση όρων εργασίας και όχι ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής.

Ερμηνεία κανονιστικών όρων ΣΣΕ

Κατά το άρθρ. 2 αριθμ. 5 του Ν. 1876/90 η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει «ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ». Υπό τον προϊσχύοντα Ν. 3239/55 (άρθρ. 15 § 2) η ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ ή ΔΑ ανήκε στα διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια, τα οποία ασχολούντο με τη διαφορά μετά από παραπομπή από το υπουργείο Εργασίας. Κατά την άποψη που είχε επικρατήσει στη νομολογία προϋπόθεση για

την ερμηνεία ΣΣΕ ή ΔΑ από το διαιτητικό δικαστήριο ήταν να πρόκειται πράγματι για ασαφείς διατάξεις που έχρηζαν ερμηνείας. Δηλαδή δεν ήταν δυνατόν υπό το πρόσχημα της ερμηνείας της ΣΣΕ να τίθενται νέες διατάξεις.²⁰

Οι επαγγελματικές οργανώσεις που συνάπτουν μία ΣΣΕ μπορούν οποτεδήποτε, κατά την αντίληψη του Ν. 1876/90, να την ερμηνεύσουν με νεότερη ΣΣΕ. Η εξουσία αυτή των συνδ. οργανώσεων πρέπει να γίνει δεκτή με τον αυτονόητο περιορισμό ότι θα πρόκειται πράγματι για ασαφείς διατάξεις. Αν με το πρόσχημα της ερμηνείας τίθενται νέες ρυθμίσεις, ρυθμίσεις οι οποίες μάλιστα διεκδικούνται με απεργία, τότε κατ' ουσίαν καταργείται η δεσμευτικότητα των ΣΣΕ. Κατά συνέπεια η υπό το Ν. 3239/55 η διαμορφωθείσα νομολογία έχει πλήρη ισχύ και υπό το Ν. 1876/90. Οι συμβαλλόμενες οργανώσεις δεν μπορούν να διεκδικούν αγωνιστικά την «ερμηνεία» σαφών κανονιστικών όρων ΣΣΕ.

Επίσης δεν επιτρέπεται να προσφύγουν στη μεσολάβηση/διαιτησία για την ερμηνεία κανονιστικών όρων ΣΣΕ που δεν έχουν ανάγκη ερμηνείας. Προϋπόθεση για την ερμηνεία ΣΣΕ με τη σύναψη νέας ΣΣΕ είναι να πρόκειται πράγματι για ασαφείς κανονιστικούς όρους. Αν οι συμβαλλόμενες οργανώσεις υπό την επίκληση «ερμηνείας» ΣΣΕ θεσπίζουν νέες διατάξεις, τότε βέβαια δεν πρόκειται για ερμηνεία ΣΣΕ, αλλά για σύναψη νέας ΣΣΕ.

Η ερμηνευτική ΣΣΕ μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ και να ανατρέχει στο χρόνο ισχύος της ερμηνευομένης ΣΣΕ. Κατά την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ οι συμβαλλόμενες οργανώσεις διαθέτουν αυτονομία, δεν δεσμεύονται από επιστημονικές μεθόδους ερμηνείας και αποβλέπουν στον προσδιορισμό της έννοιας στην οποία απέβλεψαν εξ αρχής τα μέρη, σε συνδυασμό με τις υπάρχουσες συνθήκες. Η ερμηνευτική ΣΣΕ δεσμεύει τα δικαστήρια." Η ερμηνεία νόμου δεν μπορεί να αποτελέσει περιεχόμενο ΣΣΕ.

2.2 Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει τον υψηλότερο βαθμό παράνομης ευελιξίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ το ποσοστό ανασφάλιστων που απασχολούνται στην Ελλάδα υπολογίζεται σε 20%-22% (7 στους 10 είναι Έλληνες). Παράλληλα παρατηρείται εκτεταμένη παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας (ύψος μισθού, καταβολή δεδουλευμένων, ωράρια, πληρωμή υπερωριών, χορήγηση αδειών, υγιεινή ασφάλεια κλπ). Ο μικρός αριθμός επιθεωρητών εργασίας (400 επιθεωρητές για περίπου 900.000 επιχειρήσεις), οι περιορισμένοι

²⁰ Καρακατσάνη, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 39.

έλεγχοι, οι περιορισμένες αρμοδιότητές τους, οι μικρές σχετικά ποινές και κυρώσεις, η έλλειψη ουσιαστικής συνεργασίας και συντονισμού των μηχανισμών ελέγχου (ΣΕΠΕ, ΙΚΑ, ΔΟΥ), η ανασφάλεια και ο φόβος των εργαζομένων να καταγγείλουν τις αυθαιρεσίες της εργοδοσίας, η χρονοβόρα και δαπανηρή διαδικασία προσφυγής στη δικαιοσύνη (υποθέσεις που εκκρεμούν 3 και 5 χρόνια) συνιστούν παράγοντες ανάπτυξης και διαιώνισης του προβλήματος.

Το αποτέλεσμα είναι η απόλυτη και πλήρης υποβάθμιση της εργασίας, η διαιώνιση των συχνά παράνομων πρακτικών διατήρησης χαμηλού εργασιακού κόστους, η συγκράτηση και συμπίεση των διεκδικήσεων και δικαιωμάτων των εργαζομένων, η καταρράκωση των θεσμών ελέγχου και εποπτείας, ο εθισμός των επιχειρήσεων στην παρανομία αλλά και η δημιουργία όρων αθέμιτου ανταγωνισμού απέναντι στις συνεπείς επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τη νομοθεσία.

Απαιτείται συνεπώς η αποτελεσματική καταπολέμηση της αυθαιρεσίας μεγάλης μερίδας εργοδοτών (συμπεριλαμβανομένου και του κράτους-εργοδότη) και η συμμόρφωσή της στις εκ του νόμου υποχρεώσεις της με τη λήψη μέτρων στο συνολικό φάσμα των παραμέτρων που ενισχύουν τις παράνομες πρακτικές. Επίσης απαιτείται η αντιμετώπιση του φαινομένου κατάτμησης των μηχανισμών ελέγχου που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και της έλλειψης του μεταξύ τους συντονισμού. Απαιτείται ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας σε συνεργασία και συντονισμό με τους άλλους μηχανισμούς ελέγχου και παρακολούθησης που συνδέονται με την αγορά εργασίας (π.χ. ΙΚΑ, ΟΑΕΔ, ΔΟΥ, Υπουργείο Εσωτερικών για τις άδειες αλλοδαπών). Ειδικότερα μέτρα είναι η σημαντική αύξηση του αριθμού των επιθεωρητών εργασίας, η ενίσχυση των αρμοδιοτήτων τους με την επιβολή της εφαρμογής της νομοθεσίας και των συμβάσεων ώστε η δικαστική διεκδίκηση να αφορά τους εργοδότες και όχι τους εργαζόμενους, η αναβάθμιση της επιχειρησιακής ικανότητας του ΣΕΠΕ η ενίσχυση της αυστηρότητας των επιβαλλόμενων ποινών και κυρώσεων στους εργοδότες.

Επίσης απαιτείται η ταχεία απονομή της δικαιοσύνης και η αναμόρφωση των όρων επίλυσης των εργατικών διαφορών. Ειδικότερα μέτρα είναι η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, η αποσυμφόρηση των πολιτικών δικαστηρίων με την ανάληψη αρμοδιοτήτων από την επιθεώρηση εργασίας και η δημιουργία εργατοδικείων για τις υποθέσεις πρώτου βαθμού στις οποίες θα συμμετέχουν πλην της δικαστικής εξουσίας και εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών.

Επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζομένων

Η σημαντική αύξηση των αμειβόμενων με δελτία παροχής υπηρεσιών (κοινώς «μπλοκάκια»), οι οποίοι τυπικά αντιμετωπίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι και όχι ως μισθωτοί, παρουσιάζει δύο επιμέρους διαστάσεις.

Η πρώτη αναφέρεται στις πρακτικές εργοδοτών να παρουσιάζουν την κατ' ουσίαν μισθωτή εργασία ως αυτοαπασχόληση (ψευδοαυτοαπασχόληση) καταστρατηγώντας το νόμο, με σκοπό να αποφύγουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία. Σε αυτή την περίπτωση η λύση επαφίεται στους μηχανισμούς ουσιαστικού ελέγχου της εφαρμογής του νόμου.

Στην δεύτερη περίπτωση καταγράφονται κατηγορίες απασχολούμενων που βρίσκονται στην γκρίζα ζώνη μεταξύ αυτοαπασχόλησης και μισθωτής εργασίας. Σε αυτή την κατηγορία υπάρχουν εργαζόμενοι που αν και δεν έχουν τα χαρακτηριστικά της παραδοσιακής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας παρουσιάζουν στοιχεία που παραπέμπουν σε μια σύγχρονη μορφή εξάρτησης οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα (π.χ. αποκλειστική απασχόληση για λογαριασμό ενός εργοδότη, κύριο εισόδημα προερχόμενο από μια εργοδοτική πηγή). Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην ανάγκη επαναπροσδιορισμού της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των σύγχρονων δεδομένων που αφορά σε μεγάλο βαθμό σήμερα και παραδοσιακά ελεύθερα επαγγέλματα (δικηγόροι, μηχανικοί, γιατροί).

Οι παραπάνω πρακτικές έχουν ως αποτέλεσμα να εμφανίζεται ακόμη χαμηλότερο το ήδη χαμηλό ποσοστό των μισθωτών στην Ελλάδα (64% έναντι του 85% του μέσου κοινοτικού όρου). Στην πραγματικότητα όμως, σύμφωνα με έρευνες του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, το ποσοστό των μισθωτών κινείται κοντά στο 70% των απασχολούμενων αφού εκτιμάται ότι το 9% περίπου των αυτοπροσδιοριζόμενων μισθωτών εργάζεται με δελτία παροχής υπηρεσιών. Πρόκειται για την πιο κραυγαλέα ακαμψία των εργοδοτών να προσαρμοσθούν στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας τη στιγμή που διεκδικούν ευελιξίες χαμηλού κόστους απέναντι στην «ακαμψία» των «κεκτημένων» δικαιωμάτων των εργαζομένων. Είναι επομένως πρώτης προτεραιότητας ζήτημα η ουσιαστική αντιμετώπιση της εκτεταμένης μη-εφαρμογής των δικαιωμάτων που απορρέουν από την τυπική και ουσιαστική εξαρτημένη εργασία σε μεγάλη κατηγορία (κυρίως νέων) εργαζομένων (π.χ. αμοιβές, ωράρια, ασφάλιση, επιδόματα, άδειες, αποζημιώσεις απόλυσης).

Η έλλειψη αυτής της προστασίας ενισχύει την απορρύθμιση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων εργαζομένων που έχουν εξ αντικειμένου ανάγκη αυτή την προστασία και που χρησιμοποιούνται ως ένας ακόμη μοχλός συμπίεσης των δικαιωμάτων και της τυπικής απασχόλησης. Χρειάζεται συνεπώς ο επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των νέων δεδομένων σε μια προοπτική ενίσχυσης του ρόλου του κοινωνικού κράτους και αναβάθμισης της εργασίας μέσα από την διεύρυνση του πεδίου προστασίας της εργατικής νομοθεσίας.

Τα προτεινόμενα μέτρα αφορούν κατ' αρχήν σε ένα επαναπροσδιορισμό της έννοιας της εξάρτησης με νέα γενικά κριτήρια όπως η οικονομική και κοινωνική εξάρτηση που παραπέμπουν σε ειδικότερα κριτήρια (π.χ. αποκλειστικότητα απασχόλησης υπέρ συγκεκριμένου εργοδότη, κύριο εισόδημα και προέλευσή του).

Τέλος, απαιτείται η ενίσχυση των μέτρων ελέγχου εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση και των δύο μορφών υποκρυπτόμενης εξαρτημένης εργασίας.

2.3 Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ανάπτυξη της ευελιξίας της ατομικής εργασίας, όσο και της αγοράς εργασίας στο σύνολό της (ευελιξία στις μορφές απασχόλησης, στον χρόνο εργασίας, στις αμοιβές) αποτελεί πρακτική που προωθείται από τις ασκούμενες πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο με διακηρυγμένο σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.

Στην Ελλάδα η χρήση της ευέλικτης εργασίας ενισχύεται σημαντικά από τις αρχές της δεκαετίας του '90 με αλληπάλληλες θεσμικές παρεμβάσεις στο πεδίο της μερικής απασχόλησης, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τον δανεισμό εργαζομένων, των ελαστικών διευθετήσεων του ωραρίου εργασίας. Παράλληλα με αυτές τις εξελίξεις παρατηρείται μια σημαντική ανάπτυξη όλου του φάσματος των μορφών ευέλικτης και φθηνής εργασίας (π.χ. χρήση εργολαβιών, συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας που υποκρύπτουν μισθωτή σχέση, παράνομες και «μαύρες» ευελιξίες).

Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία (ΕΣΥΕ) οι προσωρινά απασχολούμενοι υπολογίζονται σε 330 χιλιάδες, οι μερικά απασχολούμενοι υπολογίζονται σε 270 χιλιάδες, ενώ 20 χιλιάδες οι εργαζόμενοι απασχολούνται με καθεστώς δανεισμού. Ταυτόχρονα τουλάχιστον το 25% των επιχειρήσεων κάνει χρήση εργολαβιών και υπεργολαβιών, ενώ το 20% των απασχολούμενων εργάζεται ανασφάλιστο. Η εικόνα αυτή αποτυπώνει ένα μείγμα πρακτικών ευέλικτης, φθηνής και επισφαλούς εργασίας που συνοψίζονται σε πολιτικές που επιδιώκουν χαμηλό εργατικό κόστος. Σε αυτό το πλαίσιο στις παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης των χαμηλών μισθών και της εκτεταμένης παράνομης ευελιξίας, προστίθενται οι πρακτικές νόμιμης ευελιξίας με αναγνώριση εργαζομένων «δεύτερης ταχύτητας».

Η ανάπτυξη των ευέλικτων πρακτικών στην εργασία συμβάλλει στην περαιτέρω μείωση του ήδη φθηνού κόστους εργασίας στην Ελλάδα, ενισχύει την κατάτμηση της εργασίας και την ύπαρξη εργαζόμενων πολλαπλών ταχυτήτων, δημιουργεί ανταγωνισμούς ανάμεσά τους και αποδυναμώνει την συνδικαλιστική δράση. Παράλληλα, ασκεί πιέσεις στην τυπική εργασία συμπιέζοντας τις διεκδικήσεις και το περιεχόμενό της συμβάλλοντας στην γενικότερη και συνολική υποβάθμισή της. Η αυξημένη ανασφάλεια επιδρά πολλαπλά αρνητικά στους εργαζόμενους και ιδιαίτερα στην κατηγορία εκείνη που προσφεύγει στην ευελιξία με όρους πραγματικής ανάγκης και όχι εθελοντικά, ενώ η ευάλωτη θέση τους ενισχύει πρακτικές καταστρατήγησης της νομοθεσίας.

2.4 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Κατά την τελευταία 15ετία ο δημόσιος τομέας πλήττεται σοβαρά από τις πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων, μετοχοποιήσεων και την παρεπόμενη ενίσχυση των ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων λειτουργίας του σε βάρος του δημόσιου συμφέροντος. Οι εργασιακές σχέσεις και το περιεχόμενό τους επηρεάζονται σημαντικά υπό το βάρος των εξελίξεων αυτών σε συνδυασμό με το μέγεθος της απασχόλησης που συνεχώς περιορίζεται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Κύριες εκδηλώσεις αυτού του φαινομένου αποτελούν η ανάπτυξη μιας ποικιλίας μορφών ευέλικτης εργασίας στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, το διαφορετικό εργασιακό καθεστώς για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό με όρους αρνητικής απόκλισης από το ήδη απασχολούμενο με τη δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων στους ίδιους εργασιακούς χώρους, από την δυνατότητα αλλαγής των γενικών κανονισμών προσωπικού και για τους ήδη εργαζόμενους με την ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και τον περιορισμό των όρων προσφυγής της πλευράς των εργαζομένων στον ΟΜΕΔ. Παράλληλα στη δημόσια διοίκηση ενισχύεται η απασχόληση με όρους ιδιωτικού δικαίου επηρεάζοντας αρνητικά τον θεσμό των δημοσίων υπαλλήλων, και τη μονιμότητα σε συνδυασμό με τη γενικότερη άρση των προστατευτικών διατάξεων για τους εργαζόμενους στο σύνολο του δημόσιου τομέα και στην κατεύθυνση της σύγκλισης με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.

Η υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα σε συνδυασμό με τη δημιουργία τεχνητών ανταγωνισμών ανάμεσα στους εργαζόμενους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα και την επίκληση της ανάγκης για τη μεταξύ τους σύγκλιση, οδηγεί σε σύγκλιση με όρους υποβάθμισης αντί της ανάγκης σύγκλισης με όρους διεκδίκησης της αναβάθμισης του χαμηλού επιπέδου δικαιωμάτων του ιδιωτικού τομέα. Η συνολική αυτή υποβάθμιση της εργασίας ενισχύει την περαιτέρω απόκλιση του επιπέδου αμοιβών και δικαιωμάτων των εργαζομένων στην Ελλάδα από τους εργαζόμενους των χωρών της ζώνης του ευρώ σε αντίθεση με τις επικαλούμενες διακηρύξεις προς αυτή την κατεύθυνση. Τέλος η επιβουλή της μονιμότητας και της προστασίας του εργαζόμενου ενοχοποιεί τη σταθερότητα της απασχόλησης ως υπαίτια της χαμηλής παραγωγικότητας του δημόσιου τομέα, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα ερευνών που αποδεικνύουν το αντίθετο για το ρόλο της σταθερής εργασίας, υποκρύπτοντας το αντιπαραγωγικό πελατειακό σύστημα δόμησης και λειτουργίας του δημόσιου τομέα.

Η ανάσχεση της αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα προϋποθέτει καταρχήν την επανάκτηση από το δημόσιο όσων επιχειρήσεων στρατηγικής ή κοινωνικής σημασίας έχουν ιδιωτικοποιηθεί από τις κυβερνήσεις, την αλλαγή πλεύσης του πλαισίου λειτουργίας των επιχειρήσεων από την προσήλωσή τους σε ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και στο πέρασμά τους σε μια ανάπτυξη με όρους δημόσιου συμφέροντος με αξιοκρατικό πλαίσιο λειτουργίας και κατάργηση του πελατειακού συστήματος.

Σε αυτό το πλαίσιο οι εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα αποτελούν τον κινητήριο μοχλό για τη συνολική αναβάθμιση της εργασίας στη χώρα μας. Παράλληλα ενισχύεται η πλήρης και σταθερή απασχόληση και η αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων ως κριτήριο καθοριστικό για την αύξηση της παραγωγικότητας στο δημόσιο τομέα ενώ καταργείται το φαινόμενο των πολλαπλών ταχυτήτων σε επίπεδο δικαιωμάτων ώστε η αντιμετώπιση του προσωπικού να γίνεται με ενιαίους κανόνες και με σεβασμό στη νομοθεσία, ώστε το κράτος-εργοδότης να αποτελεί το θετικό παράδειγμα προς μίμηση αντί του αντιθέτου που ισχύει σε πολλές περιπτώσεις σήμερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ – ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΕΤΑΙ Η ΕΛΛΑΔΑ

3.1 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΕ

Σύμφωνα με την πλέον συνήθη περιγραφή τους, οι εργασιακές σχέσεις στα 27 κράτη μέλη εμπεριέχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ χωρών. Αντιθέτως, οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα χαρακτηρίζονται από υψηλότερο βαθμό ομοιογένειας, έστω και με ποικίλες διαφορές μεταξύ χωρών, λόγω παραγόντων όπως οι εθνικές παραδόσεις και ο ακριβής χαρακτήρας του ρόλου του Κράτους.

Κατά κανόνα, η κάλυψη και ο βαθμός κεντρικής οργάνωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης στον δημόσιο τομέα είναι υψηλότερα σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα, σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Η υψηλότερη κάλυψη της συλλογικής διαπραγμάτευσης μπορεί να αποδοθεί σε παράγοντες όπως η μεγαλύτερη αναγνώριση του Κράτους ως καθεαυτό εργοδότη που συμμετέχει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, και ιδίως των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως εταίρων. Ο υψηλότερος βαθμός κεντρικής οργάνωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης εξαρτάται από το κυρίαρχο συμφέρον των κεντρικών κρατικών αρχών για τη διατήρηση της επιρροής και του ελέγχου τους στη διαδικασία διαμόρφωσης των μισθών. Εκτός αυτού, η συνδικαλιστική πυκνότητα στον δημόσιο τομέα είναι γενικώς υψηλότερη απ' ό,τι στον ιδιωτικό τομέα, γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στον συλλογικό ορισμό του καθεστώτος απασχόλησής τους και σε μια μεγαλύτερη αναγνώριση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τους εργοδότες του δημόσιου τομέα.

Τα τελευταία χρόνια οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται ολοένα και περισσότερο από ορισμένες διαχρονικές τάσεις: την πτώση της συμμετοχής σε οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και τη μείωση του συντονισμού και της συγκέντρωσης. Οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα υφίστανται βαθιές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που στοχεύουν σε μεγαλύτερη αποδοτικότητα κόστους, ως επί το πλείστον κάτω από την πίεση της επίτευξης στόχων δημοσιονομικής σταθεροποίησης αλλά και ως αποτέλεσμα της εισαγωγής νέων τεχνολογιών. Οι εν λόγω μεταρρυθμίσεις οδήγησαν σε περικοπές στις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και στην εξωτερική

ανάθεση δημόσιων υπηρεσιών σε ιδιωτικούς φορείς ή την ιδιωτικοποίηση τμημάτων του δημόσιου τομέα, και συνέβαλαν στον μετασχηματισμό των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα. Και το πλέον αξιοσημείωτο, τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρούνται επίσης τάσεις αποκέντρωσης και διαφοροποίησης μεταξύ ομάδων εργαζομένων. Εντούτοις, οι τάσεις αυτές εξελίσσονται με διαφορετική ταχύτητα και έκταση μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, και μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Η κρίση των τελευταίων χρόνων συνέβαλε στην επιτάχυνση ορισμένων από τις μεταρρυθμίσεις που είχαν ήδη δρομολογηθεί στον δημόσιο τομέα, παρότι η ταχύτητα του πλήγματος είχε δεινές συνέπειες.

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης που εκδηλώνεται ήδη από το 2008 δημιουργούν ένα ασφυκτικό πλαίσιο στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας για τις χρονιές που ακολουθούν. Οι σημαντικότερες από αυτές είναι η οικονομική ύφεση και οι οδυνηρές εξελίξεις στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας βιώνει έντονα τα αποτελέσματα της κρίσης με κύριες επιπτώσεις τη μείωση της απασχόλησης, την αύξηση της ανεργίας και την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας με δυσμενέστερες επιδράσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Ο επίσημος αριθμός των ανέργων στην ΕΕ-27 τα τελευταία έτη ανέρχεται κατά μέσο όρο στα 23 εκατ. (τα 16 εκατ. στις 17 χώρες της ευρωζώνης). Τα ποσοστά της ανεργίας αυξάνονται, κατά την τριετία 2008-2010, από το 7,1% στο 9,6%, ενώ στις χώρες της ευρωζώνης τα ποσοστά ανεργίας για το 2010 ανέρχονται σε 10,1%. Ανάμεσα στις χώρες της ζώνης του ευρώ η Ισπανία παρουσιάζει τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας και ακολουθούν η Εσθονία και η Ελλάδα, χώρα που, υπό το βάρος των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, του χρέους και των όρων της δανειακής σύμβασης με την τριετία της ΕΕ, της ΕΚΤ και του ΔΝΤ, βιώνει περαιτέρω εκτόξευση της ανεργίας κατά τα 3 τελευταία έτη.

3.2 ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφορικά με το πεδίο των εργασιακών σχέσεων, εστιάζεται κυρίως σε θέματα κοινοτικού εργατικού δικαίου, το οποίο αποτελεί και πηγή δικαίου για τις χώρες-μέλη, καθώς και σε ζητήματα πολιτικών απασχόλησης, των οποίων οι κατευθύνσεις επηρεάζουν σημαντικά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο. Επιπλέον, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και το περιεχόμενο του κοινωνικού διαλόγου στο κοινοτικό επίπεδο, ο οποίος αποτελεί εργαλείο για τη διαμόρφωση της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής, με βάση τις Ευρωπαϊκές Συνθήκες. Ειδικότερα, η

ευρωπαϊκή κοινοτική πολιτική για τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων κατά το 2010 περιγράφεται στη συνέχεια.

Ευρωπαϊκή Ένωση

Το 2010 σηματοδοτείται από την παγκόσμια οικονομική κρίση που πλήττει βαθιά τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης. Μετά από μία δεκαετία εφαρμογής της Στρατηγικής της Λισαβόνας, η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθετεί τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» ως στρατηγική ανάκαμψης από την κρίση. Η «Ευρώπη 2020» θέτει ως προτεραιότητα την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των ατόμων στις ολοένα μεταβαλλόμενες συνθήκες της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας μέσω της διά βίου εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και μέσω της ενίσχυσης της κινητικότητας των εργαζομένων. Επιπλέον, θέτει ως προτεραιότητα την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Αναλυτικότερα, οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων το 2010 σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι οι εξής:

Πολιτικές απασχόλησης

Τον Ιούνιο του 2010, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εγκρίνει τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», ως συνέχεια της από δεκαετίας εφαρμοζόμενης «στρατηγικής της Λισαβόνας». Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» προβλέπει πολιτικές για την ανάκαμψη από την οικονομική κρίση και θέτει μια σειρά στόχων σχετικών με την απασχόληση, την καινοτομία, την εκπαίδευση, την κοινωνική ένταξη και την κλιματική και ενεργειακή πολιτική, οι οποίοι πρέπει να επιτευχθούν μέχρι το 2020. Ως πολιτικές για την ανάκαμψη από την οικονομική κρίση, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» προβλέπει:

Ø Την «άρση των εμποδίων στην εσωτερική αγορά για την αύξηση της κινητικότητας των ανθρώπων (ιδιαίτερα των εργαζομένων), των υπηρεσιών και των επενδύσεων», την υλοποίηση «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για τη βελτίωση της άκαμπτης αγοράς εργασίας, των αναποτελεσματικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας και της χαμηλής παραγωγικότητας», την πραγματοποίηση «επενδύσεων σε βασικούς τομείς για τη δημιουργία ανάπτυξης και απασχόλησης στο μέλλον και για την απόκτηση ενός αποφασιστικού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος».

Ø Περαιτέρω, όσον αφορά τον τομέα της απασχόλησης, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» θέτει ως στόχο τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, με την εξασφάλιση της απασχολησιμότητας του 75% των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών, τη

μείωση του ποσοστού των ατόμων που εγκαταλείπουν την υποχρεωτική εκπαίδευση σε κάτω του 10% και την αύξηση τουλάχιστον κατά 40% των ατόμων 30-34 ετών που ολοκληρώνουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση, τη μείωση κατά 20 εκατομμύρια του αριθμού των ατόμων που βρίσκονται μέσα στα όρια της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Ø Επιπλέον, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» προβλέπει την υλοποίηση μιας σειράς πολιτικών, εκ των οποίων οι εξής τρεις αφορούν την αγορά εργασίας, την κοινωνική πολιτική και την κοινωνική ένταξη:

Ø Η πολιτική «Νεολαία σε κίνηση» έχει στόχο «να βελτιώσει τις πιθανότητες των νέων να βρουν δουλειά, βοηθώντας τους σπουδαστές και τους ασκούμενους να αποκτήσουν εμπειρία σε άλλες χώρες και βελτιώνοντας την ποιότητα και την ελκυστικότητα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην Ευρώπη».

Ø Η «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» έχει στόχο «να αναθεωρήσει τη νομοθεσία της ΕΕ για την απασχόληση και να δώσει ώθηση στις μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, ώστε να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας».

Η πολιτική «Ευρωπαϊκή πλατφόρμα κατά της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού» έχει στόχο «να επιτευχθεί ο στόχος της ΕΕ για μείωση τουλάχιστον κατά 20 εκατομμύρια του αριθμού των ατόμων που βρίσκονται μέσα στα όρια της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού». Προβλέπεται ότι η πορεία του κάθε κράτους-μέλους προς την υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» θα παρακολουθείται. Σε ετήσια βάση θα εκδίδονται εθνικές εκθέσεις προόδου, μετά τις οποίες η Επιτροπή θα προχωρεί σε συστάσεις προς κάθε κράτος-μέλος (ανοιχτή μέθοδος συντονισμού), ενώ κατά την ετήσια εαρινή σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου θα επανεξετάζεται η συνολική πρόοδος για την υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής.

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του ατόμου αποτελεί τον πυρήνα της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» ως βασικό εργαλείο για τη διασφάλιση της απασχολίας του εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Ήδη από τον Φεβρουάριο του 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκδίδει μια έκθεση εμπειρογνομόνων με τίτλο «Νέες δεξιότητες για νέες θέσεις εργασίας: άμεση ανάληψη δράσης», η οποία τονίζει την ανάγκη να δίνονται στο εργατικό δυναμικό τα κατάλληλα κίνητρα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του. Η έκθεση καταλήγει σε 34 συστάσεις, οι οποίες ομαδοποιούνται σε τέσσερις τομείς προτεραιότητας. Ειδικότερα, οι τομείς αυτοί είναι:

1. η ουσιαστική επένδυση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων, με την παροχή των κατάλληλων κινήτρων σε άτομα και εργοδότες για την αναβάθμιση και την καλύτερη αξιοποίηση των δεξιοτήτων,
2. η διασύνδεση της εκπαίδευσης και της κα-τάρτισης με την εργασία, με πιο ευέλικτα και ανοικτά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που επιτυγχάνουν την ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και υπηρεσιών εύρεσης εργασίας,
3. η καλλιέργεια του σωστού συνδυασμού δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης δεξιοτήτων όπως η χρήση νέων τεχνολογιών και επιχειρηματικών ικανοτήτων, η βελτίωση της πρόβλεψης των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες, μέσω της βελτίωσης της πληροφόρησης για την αγορά εργασίας, της ανάπτυξης μεθόδων έγκαιρης ενημέρωσης και του ανοίγματος της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας σε άτομα με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης από τρίτες χώρες.

Μετά την έγκριση της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» από το Συμβούλιο, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί συνομιλητές ΣΕΣ, Business Europe, UEAPME και CEEP εκδίδουν κοινή δήλωση, με την οποία τονίζουν ότι οι προκλήσεις που υπήρχαν κατά τη δεκαετία της εφαρμογής της στρατηγικής της Λισαβόνας (η παγκοσμιοποίηση, η γήρανση του πληθυσμού, η κλιματική αλλαγή και η κοινωνική ανισότητα) παραμένουν σήμερα, αλλά ότι η αντιμετώπισή τους καθίσταται ακόμα πιο επιτακτική, ώστε να επιτευχθεί η ανάκαμψη από την οικονομική κρίση. Ταυτόχρονα εκφράζουν την ανησυχία ότι, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες οικονομίες, η Ευρώπη καθυστερεί να ανακάμψει οικονομικά. Παράλληλα, οι κοινωνικοί συνομιλητές καλούν τα κράτη-μέλη να επανεξετάσουν και, εάν χρειάζεται, να τροποποιήσουν το εργατικό δίκαιο, έπειτα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η βέλτιστη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στις εργασιακές σχέσεις, με την παροχή επαρκούς ασφάλειας στους εργαζομένους με κάθε μορφή σύμβασης, προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο κατακερματισμός των αγορών εργασίας· να διευκολύνεται η μετάβαση των εργαζομένων σε παραγωγικές και ικανοποιητικές θέσεις εργασίας· να ενισχύονται η ασφάλεια δικαίου και η διαφάνεια και σαφήνεια του νομοθετικού πλαισίου τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους· να εφαρμόζονται στο εθνικό επίπεδο οι αρχές και οι κανόνες των ευρωπαϊκών οδηγιών, καθώς και οι βασικές αρχές της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης· να προωθηθούν σταθερές σχέσεις απασχόλησης και βιώσιμες πρακτικές στην αγορά εργασίας.

Εργατικό δίκαιο

Όσον αφορά το κοινοτικό δίκαιο, οι σημαντικότερες εξελίξεις κατά το 2010 είναι οι εξής:

- Ø Εκδίδεται η Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8^{ης} Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλασίου για τη γονική άδεια που συνάφθηκε από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC σχετικά με την κατάργηση της Οδηγίας 96/34/ΕΚ. Η Οδηγία καθορίζει το ελάχιστο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων όσον αφορά τη γονική άδεια, ως σημαντικό μέσο για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα, επεκτείνει το δικαίωμα γονικής άδειας από τους τρεις στους τέσσερις μήνες και θέτει συνολικά ένα πλαίσιο κανόνων για την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Ø Εκδίδεται η Οδηγία 2010/32/ΕΕ του Συμβουλίου, της 10^{ης} Μαΐου 2010, για την εφαρμογή της συμφωνίας-πλασίου σχετικά με την πρόληψη των τραυματισμών που προκαλούνται από αιχμηρά αντικείμενα στον νοσοκομειακό και υγειονομικό τομέα, η οποία συνάφθηκε από τις οργανώσεις HOSPEEM και EPSU. Σκοπός της είναι η επίτευξη του ασφαλέστερου δυνατού εργασιακού περιβάλλοντος, η πρόληψη των τραυματισμών των εργαζομένων από αιχμηρά ιατρικά αντικείμενα (βελόνες κ.λπ.), η προστασία των εργαζομένων που διατρέχουν κίνδυνο, η διαμόρφωση ολοκληρωμένης προσέγγισης για τον καθορισμό πολιτικών σχετικά με την εκτίμηση του κινδύνου, την πρόληψη του κινδύνου, την κατάρτιση, την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση και την παρακολούθηση, καθώς και η θέσπιση διαδικασιών παρακολούθησης και αντιμετώπισης.
- Ø Τον Μάρτιο του 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κηρύσσει την έναρξη της πρώτης φάσης των διαβουλεύσεων μεταξύ των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την αναθεώρηση της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4^{ης} Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της ΕΕ. Ειδικότερα, η Επιτροπή ζητά από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να αξιολογήσουν την πορεία και τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Οδηγίας και να καταθέσουν τις προτάσεις τους για την τροποποίησή της. Ωστόσο αμέσως διαφαίνεται η αδυναμία επίτευξης συμφωνίας, καθώς η Business Europe ζητά να

διατηρηθεί η ρήτρα εξαίρεσης από το ανώτατο όριο της 48ωρης εβδομαδιαίας εργασίας, ενώ η ΣΕΣ απορρίπτει κατηγορηματικά κάθε ενδεχόμενο για τη διατήρησή της. Εκδίδεται η Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7^{ης} Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα και για την κατάργηση της Οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου. Η Οδηγία αναγνωρίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης για τους αυτοαπασχολούμενους άνδρες και γυναίκες, με την έννοια της μη διάκρισης λόγω φύλου, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε σχέση κυρίως με την οικογενειακή κατάσταση, ιδίως όσον αφορά τη σύσταση, την εγκατάσταση ή την επέκταση μιας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας. Για πρώτη φορά, μάλιστα, προβλέπεται ότι τα κράτη-μέλη υποχρεούνται να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες, στις συζύγους αλλά και στις συμβίες χορηγείται επίδομα μητρότητας, το οποίο επιτρέπει τη διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας για τουλάχιστον 14 εβδομάδες.

Τον Ιούλιο του 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καταθέτει προτάσεις για δύο νέες Οδηγίες. Η Πρόταση Οδηγίας «για τη θέσπιση κοινών κανόνων σχετικά με την εισδοχή και τη διαμονή των υπηκόων τρίτων χωρών ως εποχιακών εργαζομένων» προβλέπει τη χορήγηση άδειας διαμονής μέγιστης διάρκειας έξι μηνών για τους υπηκόους τρίτων χωρών που απασχολούνται σε εποχιακές εργασίες. Η Πρόταση Οδηγίας «για τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής των υπηκόων τρίτων χωρών στο πλαίσιο της ενδοεπιχειρησιακής μετάθεσης» προβλέπει ένα πλαίσιο κανόνων για μια νέα ταχεία διαδικασία χορήγησης άδειας διαμονής σε εξειδικευμένο προσωπικό, ιδίως σε διευθυντικά στελέχη, σε άτομα με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης και σε μαθητευόμενους με τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Κοινωνικός διάλογος

Ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου είναι η σύναψη της τέταρτης κατά σειρά διατομεακής «αυτόνομης» συμφωνίας-πλαισίου μεταξύ των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων «για τις αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς», τον Μάρτιο του 2010 (μετά τη συμφωνία για την τηλεργασία του 2002, τη συμφωνία για το εργασιακό στρες του 2004 και τη συμφωνία για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία του 2007). Τα συμβαλλόμενα μέρη είναι η ΣΕΣ από την πλευρά των εργαζομένων και από την πλευρά των

εργοδοτών οι Business Europe, CEEP και UEAPME. Η συμφωνία θέτει ένα πλαίσιο για την επανένταξη των ατόμων που είναι εκτός αγοράς εργασίας και προτείνει μια σειρά μέτρων, όπως η διοργάνωση εκστρατειών ευαισθητοποίησης, η προώθηση της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού, η καλύτερη διάδοση των πληροφοριών σχετικά με τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας και κατάρτισης, η πιο αποτελεσματική διασύνδεση της αγοράς εργασίας με τα συστήματα και τους φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης, η εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας για την υποδοχή και την υποστήριξη των νέων και των νεοεισερχομένων στην επιχείρηση, η προώθηση περισσότερων και καλύτερων συμβάσεων μαθητείας και πρακτικής άσκησης κ.ά.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων αποτελούν κεντρικό ζήτημα ενδιαφέροντος στον κοινωνικό διάλογο. Η ΣΕΣ με επιστολή της 25^{ης} Μαΐου 2010 προς τον πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής X. Μ. Μπαρόζο επισημαίνει τη σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου, προκειμένου να αποφεύγονται ή να περιορίζονται οι συχνά καταστροφικές κοινωνικές συνέπειες των αναδιαρθρώσεων. Σε απάντησή του, ο Μπαρόζο επισημαίνει την ανάγκη να λαμβάνουν υποστήριξη και κατάλληλη εκπαίδευση τα άτομα που πλήττονται από τις αναδιαρθρώσεις, προκειμένου να απορροφούνται σύντομα σε θέσεις εργασίας και κλάδους που έχουν μέλλον. Η Business Europe εκφράζει την αντίθεσή της στη λήψη μέτρων για τις αναδιαρθρώσεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και υποστηρίζει ότι το ζήτημα των αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων πρέπει να αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο των εθνικών πολιτικών. Τον Οκτώβριο του 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκδίδει ανακοίνωση «σχετικά με μια ολοκληρωμένη βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης» [COM (2010) 614 τελικό], με την οποία δεσμεύεται να ξεκινήσει διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς συνομιλητές σχετικά με το ζήτημα των αναδιαρθρώσεων εντός του 2011.

Όσον αφορά τον κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο κλάδων, συνάπτεται μια σειρά κειμένων από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, που αφορούν ευρεία ποικιλία θεμάτων.

Κοινωνική ασφάλιση

Το θέμα των επικουρικών συντάξεων αποτελεί κεντρικό ζήτημα ενδιαφέροντος για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα τελευταία χρόνια. Το 2005 η Επιτροπή προτείνει Οδηγία με στόχο τον καθορισμό ελάχιστων προτύπων για την απόκτηση, τη διατήρηση και τη δυνατότητα μεταφοράς συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Η πρόταση αναθεωρείται από

την Επιτροπή το 2007 για να αφαιρεθεί το στοιχείο της δυνατότητας μεταφοράς, για το οποίο κάποιοι διατύπωσαν αντιρρήσεις ως τεχνικά δυσχερές και δυνητικά επαχθές ή ευεπίφορο σε καταχρήσεις. Έτσι, η έμφαση δόθηκε στην έγκαιρη απόκτηση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και την εν συνεχεία διατήρησή τους. Ωστόσο, δεν κατέστη δυνατόν να επιτευχθεί η ομοφωνία που απαιτείται στο Συμβούλιο για να εγκριθεί η Οδηγία.

3.3 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ ΣΕ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ

Οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα παρουσιάζουν μεγαλύτερη ομοιομορφία σε σύγκριση με τον ιδιωτικό, ωστόσο διαφέρουν μεταξύ χωρών ως προς το μέγεθος και τη δομή της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, το καθεστώς απασχόλησης των δημόσιων υπαλλήλων, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις εργοδοτικές ενώσεις, τα συστήματα καθορισμού των μισθών, τον βαθμό κεντρικής οργάνωσης/αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, τις εργασιακές συγκρούσεις και την επίλυση των διαφορών. Ακόμη και η ίδια η έννοια του δημόσιου τομέα μεταβάλλεται, λόγω των διαρθρωτικών αλλαγών στην οργάνωση και την παροχή των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας.

Κεντρικό χαρακτηριστικό αποτελεί το εάν η σύμβαση εργασίας υπόκειται σε καθεστώς δημόσιου ή εργατικού δικαίου. Η διάκριση συνδέεται με τις δύο παραδοσιακές προσεγγίσεις των σχέσεων απασχόλησης στον δημόσιο τομέα: του «κυρίαρχου εργοδότη» και του «πρότυπου εργοδότη». Στην πρώτη περίπτωση οι δημόσιοι υπάλληλοι απολαμβάνουν ειδικά προνόμια, όπως ασφάλεια απασχόλησης, αλλά οφείλουν να συμμορφώνονται με συγκεκριμένες υπηρεσιακές υποχρεώσεις και ενδέχεται να υφίστανται ορισμένους περιορισμούς του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και του δικαιώματος απεργίας. Αυτό είναι χαρακτηριστικό των χωρών με παράδοση κράτους δικαίου (Rechtstaat) και, σε διαφορετική έκταση, κάποιων άλλων χωρών, περιλαμβανομένων αυτών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Η δεύτερη προσέγγιση είναι χαρακτηριστική του πλαισίου του κοινού δικαίου (*common law*) του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου δεν υφίσταται κανένας θεμελιώδης διαχωρισμός μεταξύ της νομοθεσίας για την απασχόληση στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Εδώ η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί τη βασική μέθοδο

καθορισμού των όρων απασχόλησης, με μια παραδοσιακά πιο «ήπια», σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, εργοδοτική στάση απέναντι στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η δομή των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα έχει πολύ συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, ωστόσο πολλές πτυχές τους είναι συγκρίσιμες με εκείνες του ιδιωτικού τομέα. Στα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης και καθορισμού μισθών του δημόσιου τομέα επιδρούν δύο αλληλένδετες τάσεις: αποκέντρωση, εντός ή εκτός ενός κεντρικά συντονισμένου πλαισίου, και μερική αντικατάσταση των συστημάτων σταδιοδρομίας και αυτόματου καθορισμού των αμοιβών με κριτήριο την αρχαιότητα από συστήματα με κριτήριο την επίδοση, οδηγώντας σε διαφοροποιήσεις στις σταδιοδρομίες και τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των δημόσιων υπαλλήλων. Οι σχέσεις απασχόλησης στον δημόσιο τομέα εξακολουθούν να εμφανίζουν μεγάλη ποικιλομορφία εντός της ΕΕ27, εδραιωμένες στις ιδιαίτερες νομικές και θεσμικές παραδόσεις κάθε χώρας, παρά τις κάποιες τάσεις σύγκλισης τόσο μεταξύ χωρών όσο και μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στο εσωτερικό κάθε χώρας.

Μπορούμε να κατατάξουμε τις χώρες σε πέντε ομάδες. Πρώτον, τις σκανδιναβικές χώρες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από υψηλή αναλογία απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα, σημαντικό ποσοστό γυναικών, εναρμόνιση μεταξύ τακτικών δημόσιων υπαλλήλων και υπαλλήλων με κοινές συμβάσεις εργασίας, πολύ υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, ευρύ φάσμα πρακτικών συλλογικής διαπραγμάτευσης με μορφές αμοιβών με βάση την επίδοση, στο πλαίσιο ενός αποκεντρωμένου συστήματος διαπραγμάτευσης δύο βαθμίδων με ισχυρούς μηχανισμούς συντονισμού, και λιγοστούς περιορισμούς του δικαιώματος απεργίας αλλά με ειδικούς μηχανισμούς επίλυσης συλλογικών διαφορών.

Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει Γερμανία, Γαλλία, Αυστρία, Βέλγιο και Κάτω Χώρες, και χαρακτηρίζεται από την παράδοση του *Rechtstaat* και ισχυρό ποσοστό τακτικών δημόσιων υπαλλήλων, με σημαντικούς περιορισμούς των δικαιωμάτων διαπραγμάτευσης και, σε κάποιες περιπτώσεις, του δικαιώματος απεργίας. Σε όλες τις χώρες το σύστημα καθορισμού των μισθών είναι σχετικά κεντρικού χαρακτήρα, ενώ το μερίδιο των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα είναι αλλού υψηλό και αλλού χαμηλό, το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών είναι υψηλό σε όλες τις περιπτώσεις, και υπάρχουν διακυμάνσεις των ποσοστών μερικής και προσωρινής απασχόλησης.

Η τρίτη ομάδα αποτελείται από τις χώρες της Νότιας Ευρώπης, με χαρακτηριστικά όπως το ειδικό καθεστώς απασχόλησης μεγάλης μερίδας των δημόσιων υπαλλήλων και η έλλειψη ή ο περιορισμός του πεδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μολονότι η Ιταλία

έχει τα τελευταία χρόνια μετακινηθεί προς τη σκανδιναβική ομάδα. Η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι μέτρια προς υψηλή, ενώ το μερίδιο των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα είναι συγκριτικά μέτριο προς χαμηλό. Τα ποσοστά των μερικώς απασχολούμενων και των γυναικών είναι γενικά χαμηλά, ενώ η έκταση της προσωρινής εργασίας ποικίλλει. Η τελευταία ομάδα είναι αυτή των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (ΧΚΑΕ). Η πλειονότητα διαθέτει συγκριτικά μικρό ποσοστό απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα, με σχετικά υψηλό ποσοστό γυναικών. Η μερική και η προσωρινή απασχόληση είναι περιορισμένες. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι γενικά αδύναμες, ειδικά στην κεντρική διοίκηση. Η πρακτική της συλλογικής διαπραγμάτευσης στερείται ευρύτητας· όπου χωρεί διαπραγμάτευση, συχνά πραγματοποιείται μόνο σε επίπεδο μεμονωμένου εργοδότη. Κατά συνέπεια, η κάλυψη της διαπραγμάτευσης είναι πολύ χαμηλή. Σε κάποιες χώρες υφίστανται θεσμοί κοινωνικού διαλόγου, αλλά τα τελευταία χρόνια ο ρόλος τους έχει υποβαθμιστεί σημαντικά. Υφίστανται ακόμη περιορισμοί στο δικαίωμα απεργίας, ιδίως στην κεντρική διοίκηση. Συνολικά, αυτή η ομάδα χαρακτηρίζεται από την αδυναμία των θεσμών και των πρακτικών των εργασιακών σχέσεων, με κυριότερη εξαίρεση τη Σλοβενία.

Το Ηνωμένο Βασίλειο αποτελεί ξεχωριστή περίπτωση λόγω μιας σειράς ιδιαιτεροτήτων: α) δεν παρέχει ειδικό καθεστώς στους απασχολούμενους στο δημόσιο, περιλαμβανομένων των δημόσιων υπαλλήλων, β) έχει ευρέως διαδεδομένες πρακτικές συλλογικής διαπραγμάτευσης, στο πλαίσιο μιας διαπραγματευτικής δομής μίας βαθμίδας, συνεπικουρούμενης όμως από το σύστημα οργάνων επανεξέτασης των αμοιβών, και χωρίς ειδικούς περιορισμούς του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι και του δικαιώματος απεργίας, με την εξαίρεση ορισμένων ομάδων, γ) οι διαπραγματεύσεις για τους δημόσιους υπαλλήλους είναι αποκεντρωμένες, αν και από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 έχουν εγκριθεί μέτρα για τη μείωση του κατακερματισμού και της διασποράς των αμοιβών και δ) η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι συγκριτικά μέτρια προς υψηλή και σχεδόν τέσσερις φορές υψηλότερη σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα.

Στο πλαίσιο αυτής της ποικιλομορφίας η κρίση έχει ασκήσει πιέσεις κοινές σε όλους: α) επιστροφή στη μονομέρεια από την πλευρά των κυβερνήσεων και των δημόσιων εργοδοτών σε βάρος κάποιων μορφών κοινωνικού διαλόγου, κατά καιρούς αποφασιστικής σημασίας για την καθιέρωση ή την ενίσχυση πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, αντίστοιχων με εκείνες του ιδιωτικού τομέα, β) αποψίλωση των ειδικών προνομίων των δημόσιων υπαλλήλων, όπου υπήρχαν, γ) καθορισμό των μισθών εκ των άνω και δ) μειωμένο ρόλο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, από την άποψη της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της

ικανότητάς τους να επηρεάζουν τις πολιτικές των κυβερνήσεων και των δημόσιων εργοδοτών.

Οι συνέπειες της κρίσης για τις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα

Η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση έχει δημιουργήσει συνθήκες πίεσης για τις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα. Δίδεται μεγαλύτερη έμφαση στον εξονυχιστικό έλεγχο της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των δημόσιων δαπανών· ο ρόλος των κυριότερων συμφεροντούχων, όπως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του δημόσιου τομέα, έχει τεθεί υπό αμφισβήτηση, ενώ οι τυπικά αυτόνομοι εργοδότες, με εξουσίες οι οποίες τους έχουν εκχωρηθεί, υφίστανται αυστηρό οικονομικό και διαχειριστικό έλεγχο από την κεντρική κυβέρνηση. Είναι αδιαμφισβήτητο ότι, ενώ αρχικά, η απάντηση στην πρώτη φάση της κρίσης αφορούσε πρωτίστως τον ιδιωτικό τομέα, οι κυβερνήσεις επικεντρώθηκαν στον δημόσιο τομέα ως τομέα-κλειδί για την προσαρμογή αλλά και για την επίτευξη μιας περισσότερο δίκαιης κατανομής τους βάρους της προσαρμογής, και την προώθηση μιας τομεακής ανακατανομής προς όφελος των τομέων εμπορεύσιμων αγαθών.

Σκοπεύοντας στη δημοσιονομική σταθεροποίηση, οι κυβερνήσεις επιχείρησαν να μειώσουν τις δαπάνες με εκτεταμένη προσφυγή σε παγώματα και περικοπές μισθών, μειώσεις στην απασχόληση και αλλαγές στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις. Επιπροσθέτως, προκειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα κόστους, αναδιαρθρώθηκε ο χρόνος εργασίας και αναθεωρήθηκαν τα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας. Λόγω της ίδιας της φύσης τους, τα εν λόγω μέτρα δεν εφαρμόστηκαν πάντα με την πλήρη συναίνεση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Γενικότερα, η διαδικασία προσαρμογής διαφέρει σημαντικά από τις στρατηγικές που ακολούθησε ο ιδιωτικός τομέας, όπως περιγράφονται στις *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2010*. Ακόμη και αν, σε κάποιες περιπτώσεις, ορισμένα απ' αυτά τα μέτρα μπορούν να δικαιολογηθούν από την ανάγκη δημοσιονομικής προσαρμογής, το κλίμα των εργασιακών σχέσεων επιδεινώθηκε.

Αν και η κρίση είχε επιπτώσεις σε όλα τα κράτη μέλη, η διαδικασία και η ένταση της προσαρμογής διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Ο συχνά εικαζόμενος σαφής διαχωρισμός μεταξύ βορειοευρωπαϊκών και μεσογειακών χωρών δεν υφίσταται. Μια πρώτη ομάδα χωρών, με χαρακτηριστικά δείγματα την Ελλάδα, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία, υλοποιεί τα μεγαλύτερα προγράμματα προσαρμογής, επειδή αντιμετωπίζει τη σύνθετη πρόκληση της δημοσιονομικής σταθεροποίησης και της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των δημόσιων υπηρεσιών. Δεδομένου ότι στις εν λόγω χώρες υφίσταται περιορισμένη παράδοση διαρ-

θρωτικών μεταρρυθμίσεων στον δημόσιο τομέα, ο αντίκτυπος της δημοσιονομικής σταθεροποίησης υπήρξε συγκριτικά εντονότερος, και ο κοινωνικός διάλογος στον δημόσιο τομέα πιο δυσχερής. Σε διαφορετικό πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο, τα προγράμματα λιτότητας στις χώρες της Βαλτικής αλλά και στην Ουγγαρία και τη Ρουμανία, αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτού του τύπου προσαρμογής. Στις περιπτώσεις αυτές, με την εξαίρεση της Ιρλανδίας, οι κυβερνήσεις δεν υλοποίησαν τις συμφωνημένες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα μέσω διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου. Αντιθέτως, στο εργατικό δυναμικό του δημόσιου τομέα επιβλήθηκαν, συνήθως πάνω από μία φορές, μονομερείς αλλαγές στις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας.

Η δεύτερη ομάδα χωρών δεν έμεινε αλώβητη από τις πιέσεις της δημοσιονομικής σταθεροποίησης, αλλά ο χρόνος και η μορφή των προγραμμάτων προσαρμογής παρέμεινε περισσότερο στον άμεσο έλεγχο των δικών τους εθνικών κυβερνήσεων.

Αυτό κατά κανόνα, συνεπάγεται την προσαρμογή ή τη συνέχιση των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που στόχευαν στην ενίσχυση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας του δημόσιου τομέα. Λόγω της δριμύτητας της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, τα μέτρα λιτότητας έχουν επίσης έκδηλες επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό του δημόσιου τομέα, υπάρχει, ωστόσο, μεγαλύτερη συνέχεια με προηγούμενες οργανωτικές και διοικητικές μεταρρυθμίσεις. Οι εν λόγω χώρες έχουν, σε κάποιο βαθμό, επιστρατεύσει οικονομικά μέτρα όμως σε πιο ήπιες μορφές πάγωμα αντί για περικοπές αμοιβών, και περιορισμοί προσλήψεων αντί για περικοπές προσωπικού. Μια σημαντική διαφορά από την πρώτη ομάδα χωρών συνίσταται όχι στο μέγεθος του δημόσιου τομέα αλλά στην παράδοση εκσυγχρονισμού.

Χαρακτηριστικά δείγματα αυτής της ομάδας είναι η Γερμανία και οι σκανδιναβικές χώρες αλλά και η Γαλλία, οι Κάτω Χώρες και, με κάποιες προϋποθέσεις, το Ηνωμένο Βασίλειο. Οι χώρες αυτές δεν έχουν αντιμετωπίσει άμεση δημοσιονομική κρίση και αναταραχή στην αγορά, αλλά συνέχισαν την πραγματοποίηση μεταρρυθμίσεων περισσότερο μακράς πνοής στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Ο κοινωνικός διάλογος συχνά ενέχει εντάσεις, αλλά έχουν γίνει πιο συντονισμένες προσπάθειες διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης με το εργατικό δυναμικό του δημόσιου τομέα.

Η απάντηση στη λιτότητα υποδηλώνει μείζονες αλλαγές σε πιο μακροπρόθεσμες τάσεις. Το φάσμα των μέτρων λιτότητας που χρησιμοποιήθηκαν εμπεδώνει τη στροφή προς μια εκ των άνω μονομέρεια στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Αυτό έχει επιπτώσεις τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους του εν λόγω τομέα. Όσον

αφορά την πλευρά των εργοδοτών, το περιθώριο ελιγμών των διοικητών του δημόσιου τομέα ελαττώνεται σημαντικά, διότι οι εν λόγω διοικητές διαθέτουν λιγότερους πόρους για επενδύσεις, ενώ πιέζονται για την επίτευξη δημοσιονομικών στόχων. Αυτό ενθαρρύνει στρατηγικές μείωσης του κόστους εργασίας με λιγότερο προσωπικό, με σχέσεις απασχόλησης που διέπονται από λιγότερο ευνοϊκούς όρους και συνθήκες, εγείροντας ερωτήματα ως προς τον βαθμό στον οποίο ο δημόσιος τομέας εξακολουθεί να είναι πρότυπος εργοδότης. Επιπλέον, η ρύθμιση της σχέσης απασχόλησης μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης υπόκειται σε σοβαρούς περιορισμούς, εξαιτίας της μείωσης των διαθέσιμων πόρων, του παγώματος μισθών και της αναστολής της λειτουργίας των συνήθων μηχανισμών διαπραγμάτευσης. Αναδύεται μια νέα μονομέρεια με συγκεντρωτικά χαρακτηριστικά, η οποία προσομοιάζει στην παραδοσιακή μονομερή ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων του δημόσιου τομέα από τις κεντρικές πολιτικές αρχές, με πρόσθετη έμφαση στην αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα παρά στην αμεροληψία και τη δικαιοσύνη.

Για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο δημόσιος τομέας δεν έχει εγκαταλείψει την προσπάθεια να αποτελεί πρότυπο εργοδότη, αλλά αυτή η αρχή ιεραρχείται πολύ χαμηλότερα απ' ό,τι στο παρελθόν. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του δημόσιου τομέα δέχονται πιέσεις και, σε ό,τι αφορά την πλειονότητα των υπό εξέλιξη μεταρρυθμίσεων, ο ρόλος τους είναι αποδυναμωμένος. Ο κίνδυνος έγκειται στο ότι, με την έλλειψη αμοιβαίας κατανόησης, οι μεταρρυθμίσεις θα περιοριστούν στην εξοικονόμηση, αφήνοντας μετέωρο το ζήτημα της ποιότητας των υπηρεσιών και την ικανότητα παροχής τους.

3.4 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ

Μια θεμελιώδης δέσμευση της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» αφορά την επίτευξη της μετάβασης προς την κλιματική και περιβαλλοντική βιωσιμότητα, ιδίως από την άποψη των ενεργειακών πηγών. Στόχος είναι η επίτευξη αυτού του σκοπού με την εφαρμογή ενός χάρτη πορείας με γνώμονα την ασκούμενη πολιτική, ο περιορισμός των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, η άντληση περισσότερης ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές και η μείωση της κατανάλωσης ενέργειας. Η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η μετατροπή των υφιστάμενων σε «πράσινες» ή «πιο πράσινες» θα απαιτήσουν νέες δεξιότητες και αλλαγή νοοτροπίας. Καίριο ζήτημα αποτελεί ο ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν στο σημείο αυτό οι κοινωνικοί εταίροι είτε με δική τους πρωτοβουλία είτε έπειτα από πρόσκληση των δημόσιων αρχών. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο εν λόγω θεματολόγιο σταδιακά

ενισχύεται, αλλά η εικόνα σε πανευρωπαϊκή κλίμακα δεν είναι καθόλου ομοιογενής, με ένα ευρύ φάσμα πρακτικών όσον αφορά τα επίπεδα συμμετοχής και κινητοποίησης. Λίγα γνωρίζουμε σχετικά με τον δυνητικό αντίκτυπο της διαδικασίας της στροφής προς οικολογικά πρότυπα στην ποιότητα των θέσεων εργασίας, ωστόσο ο θετικός αντίκτυπος δεν πρέπει να θεωρείται δεδομένος. Οι κοινωνικοί εταίροι πιστεύουν ότι η στροφή προς οικολογικά πρότυπα θα επιδράσει πρωτίστως στην ποιότητα των θέσεων εργασίας σε ό,τι αφορά τη διάσταση των δεξιοτήτων και της κατάρτισης, ενώ η ασφάλεια της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης, ο εργάσιμος και ο μη εργάσιμος χρόνος, η υγεία και η ασφάλεια, και οι κοινωνικές υποδομές θα επηρεαστούν λιγότερο.

Παραδείγματα κοινωνικού διαλόγου πάνω σ' αυτά τα ζητήματα εντοπίζουμε κυρίως σε τομείς όπου οι κοινωνικοί εταίροι εκπροσωπούνται ήδη ικανοποιητικά. Σε αναδυόμενους κλάδους συναντάμε ανεπαρκή ή καθόλου διάλογο. Στον τομέα της ηλεκτρικής ενέργειας, καθώς και της ηλεκτροπαραγωγής από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, καθορίζεται από τον βαθμό «εδραίωσης» της ενεργειακής πηγής. Μόνο σε περιπτώσεις όπου η ηλεκτροπαραγωγή από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας πραγματοποιείται ήδη για σχετικά μακρό χρονικό διάστημα εντός μιας χώρας (παραδείγματος χάρι, η παραγωγή υδροηλεκτρικής ενέργειας) ή όπου οι καθιερωμένοι πάροχοι ενέργειας εκμεταλλεύονται όλο και περισσότερο τις ανανεώσιμες πηγές εκπροσωπείται ικανοποιητικά ο υποτομέας από τους παραδοσιακούς παράγοντες σε καθιερωμένες εταιρείες. Στους αναδυόμενους κλάδους (όπως η ηλεκτροπαραγωγή από βιομάζα, και αιολική και φωτοβολταϊκή ενέργεια) οι εταιρείες είναι πολύ ετερογενείς. Πολλές είναι εξαιρετικά μικρές και σε απομακρυσμένες περιοχές και τίθενται έτσι εκτός του βεληνεκού και του ενδιαφέροντος των κοινωνικών εταίρων. Στην πλευρά των εργοδοτών έχουν σχηματιστεί πολλές επιχειρηματικές ενώσεις, με την πρόθεση να εκπροσωπήσουν τις εταιρείες του τομέα, αλλά οι ενώσεις αυτές δεν έχουν ακόμη εξελιχθεί σε πλήρως ανεπτυγμένες οργανώσεις κοινωνικών εταίρων με δικαίωμα διαπραγμάτευσης. Στην πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων, παραδείγματα ενεργητικών στρατηγικών προσέλευσης νέων μελών στους αναδυόμενους τομείς υπάρχουν σε λίγες μόνο χώρες, όπως η Γερμανία, η Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε άλλες χώρες, όπως η Μάλτα και η Κύπρος, ο τομέας των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας βρίσκεται ακόμη στα σπάργα, και δεν διαπιστώνονται προσπάθειες εκπροσώπησης.

Ενώ η προσήλωση της Ευρώπης στη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα είναι σαφής, οι πρόσφατες περικοπές λόγω λιτότητας σε δημόσιες επιδοτήσεις, φορολογικά κίνητρα, τιμολόγια τροφοδότησης και άλλα δημόσια μέτρα στήριξης ενδέχεται

να επιβραδύνουν τη διαδικασία της μετάβασης σε οικολογικά πρότυπα. Τα δεδομένα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Αναδιαρθρώσεων (*European Restructuring Monitor – ERM*) καταδεικνύουν ότι, όπως κάθε νέος κλάδος, οι πράσινοι τομείς αντιμετωπίζουν σημαντικά επίπεδα αναταράξεων. Αυτό αφορά πρωτίστως εταιρείες στον κλάδο της παραγωγής ηλιακής και αιολικής ενέργειας, οι οποίες υφίστανται κάποια πίεση εξαιτίας του πλεονάσματος παραγωγικής ικανότητας και του αυξανόμενου ανταγωνισμού από την Κίνα, πίεση η οποία οξύνεται, επειδή ορισμένα κράτη μέλη έχουν αλλάξει τα προγράμματα στήριξής τους προς τις εν λόγω βιομηχανίες. Ταυτόχρονα, όμως, η αύξηση της απασχόλησης στην πράσινη οικονομία εξακολουθεί καθ' όλη τη διάρκεια της κρίσης και προβλέπεται να διατηρηθεί σε αρκετά υψηλά επίπεδα. Έχουν καταγραφεί περιπτώσεις δημιουργίας θέσεων εργασίας που απαιτούν ένταση γνώσης στους τομείς των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας της και ενεργειακής αποδοτικότητας.

Η ενίσχυση και η προώθηση των δραστηριοτήτων των κοινωνικών εταιριών σε όλα τα επίπεδα (ευρωπαϊκό, εθνικό, τομεακό, περιφερειακό και εταιρικό) είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Σημειώνονται ενδιαφέρουσες πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταιριών σε διάφορα επίπεδα, για την ανάδειξη των απαραίτητων ενεργειών. Παρόλα αυτά, μείζονες προκλήσεις παραμένουν. Η παροχή μέσων επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης σε τομεακό επίπεδο, παραδείγματος χάρη, αποτελεί μια υποσχόμενη προσέγγιση, και η διαθεσιμότητα τέτοιων μέτρων διασφαλίζει ότι σ' αυτές θα έχουν επίσης πρόσβαση οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Η συμπερίληψη των ΜΜΕ είναι καιρία, δεδομένου ότι οι νέοι αναδυόμενοι υποτομείς είναι συχνά κατακερματισμένοι.

Μία ακόμη πρόκληση έγκειται στην ενσωμάτωση των δεξιοτήτων που σχετίζονται με τις χαμηλές εκπομπές άνθρακα σε κάθε είδους κατάρτιση, προγράμματα και μαθητείες. Τέλος, οι οργανωτικές καινοτομίες οικολογικού χαρακτήρα που αφορούν τη συμμετοχή μπορούν να αποδειχθούν επωφελείς σε εταιρικό επίπεδο. Η εν λόγω προσέγγιση μπορεί να συνίσταται στη συμμετοχή των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε δομές πράσινης διαχείρισης, υπεύθυνες για την περιβαλλοντική κατάρτιση ή τους ενεργειακούς ελέγχους, ή στην ενσωμάτωση στις συλλογικές συμβάσεις στόχων ενεργειακής αποδοτικότητας και επιδομάτων για τους εργαζομένους. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο αποτελεί σημαντικό εργαλείο για τη στήριξη της μετάβασης του εργατικού δυναμικού σε πιο πράσινες δεξιότητες και θέσεις εργασίας.

3.5 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΤΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΑΡΟΧΩΝ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΕ

Μεταξύ των εθνικών συνταξιοδοτικών συστημάτων και συστημάτων παροχών ανεργίας υφίστανται σοβαρές διαφορές, ωστόσο κοινός παρονομαστής όλων είναι τα ζητήματα που σχετίζονται με τα εικαζόμενα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση πολιτικής. Εντούτοις, ο ακριβής χαρακτήρας αυτής της κατάστασης εξαρτάται από ζητήματα όπως η σχέση ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής, καθώς και ο συγκεκριμένος ρόλος που διαδραματίζουν. Στο παρελθόν γινόταν ένας συγκερασμός μισθολογικής πειθαρχίας και κοινωνικών δικαιωμάτων (π.χ. χαμηλότερες αυξήσεις μισθών έναντι βελτιώσεων στα κοινωνικά δικαιώματα), αλλά ο σημερινός οικονομικός ανταγωνισμός και οι περιορισμοί των κρατικών δαπανών κοινωνικής πρόνοιας δεν επιτρέπουν πλέον τέτοιες αμοιβαίες παραχωρήσεις. Απαιτείται μια ισορροπημένη θεώρηση του ρόλου των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, προκειμένου να κατανοήσουμε τις συνεχιζόμενες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις μεταβολές αρμοδιοτήτων μεταξύ κρατικών και μη κρατικών παραγόντων, και τις επιπτώσεις αυτών στις εισοδηματικές ανισότητες και την κοινωνική ασφάλιση.

Υπάρχουν κοινές τάσεις και προκλήσεις όσον αφορά την εμπλοκή και την επιρροή των κοινωνικών εταίρων στα συστήματα παροχών ανεργίας, όπως η προσπάθεια προσαρμογής στις εξελίξεις της τελευταίας εικοσαετίας στην αγορά εργασίας και την οικονομία, καθώς και η σχετική αντίδραση των κοινωνικών εταίρων. Η πρόσφατη οικονομική κρίση συνιστά τεράστια πρόκληση για τα συστήματα παροχών ανεργίας.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις συντάξεις και τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση αποτελεί έναν τομέα πολιτικής ο οποίος, υπό το πρίσμα των δημογραφικών μεταβολών, θεωρείται από τις κυβερνήσεις ως εξαιρετικά υψηλής προτεραιότητας. Υπάρχουν σαφή πλεονεκτήματα στην ενθάρρυνση των κοινωνικών εταίρων να συμμετάσχουν στη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση, τα οποία συνδέονται με τη διασφάλιση βιώσιμων λύσεων σ' αυτό το θεμελιώδες και μακροπρόθεσμο πρόβλημα πολιτικής. Εντούτοις, υφίστανται φόβοι ότι οι κοινωνικοί εταίροι ενδέχεται να μην είναι σε θέση να κατορθώσουν τις ριζικές μεταρρυθμίσεις που απαιτούνται σε κάποιες περιπτώσεις. Ασφαλώς, τα τελευταία έτη η πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων εναντιώθηκε σθεναρά σε σχέδια συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι κυβερνήσεις έλαβαν υπ' όψιν αντιπροτάσεις των κοινωνικών εταίρων, ενώ σε άλλες η επιρροή των

κοινωνικών εταιρών υπήρξε αμελητέα. Οι συνταξιοδοτικές παροχές δεύτερου και τρίτου πυλώνα αποτελούν σαφώς αναπτυσσόμενο τομέα, πληρώνοντας το κενό που αφήνει η πτώση των κρατικών παροχών, και αυτό αντιπροσωπεύει μια ευκαιρία για τους κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν πιο ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση και τη διαχείριση των παροχών, ιδίως όσον αφορά τις επαγγελματικές συντάξεις.

Παραμένουν ωστόσο, βασικές προκλήσεις με πρώτο τον συνεχιζόμενο αντίκτυπο της κρίσης. Οι κυβερνήσεις πιέζονται να υλοποιήσουν μεταρρυθμίσεις για την εξοικονόμηση δαπανών με γνώμονα τη λιτότητα και μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο της ανάγκης ανταπόκρισης στις δημογραφικές εξελίξεις. Οι συνδικαλιστικές και, κάποιες φορές, οι εργοδοτικές οργανώσεις πολλές φορές εναντιώθηκαν στα κυβερνητικά σχέδια και περιστασιακά κατόρθωσαν να επηρεάσουν την πολιτική. Ωστόσο, η ίδια η ταχύτητα των εξελίξεων, καθώς και η ανάγκη άμεσης προώθησης μεταρρυθμίσεων, είχαν ως αποτέλεσμα η επιρροή των κοινωνικών εταιρών να είναι κάποιες φορές περιορισμένη. Όλες αυτές οι εξελίξεις συνιστούν σημαντικές προκλήσεις για τους κοινωνικούς εταίρους. Οι κυβερνήσεις βρίσκονται σαφώς κάτω από πίεση για την εξεύρεση λύσεων, από τη μία στις σοβαρές προκλήσεις που θέτει η κρίση, και από την άλλη στις πιο μακροπρόθεσμες προκλήσεις που δημιουργούν οι δημογραφικές και οικονομικές μεταβολές. Ένας τρόπος επίτευξης λύσεων είναι μέσω της αναζήτησης της συναίνεσης των συμφερόμενων, όπως οι κοινωνικοί εταίροι. Εντούτοις, οι τελευταίοι θα χρειαστεί να αναπτύξουν στρατηγικές, για να διασφαλίσουν ότι θα παραμένουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων όταν οι κυβερνήσεις διαμορφώνουν απαντήσεις στην κρίση με ιδιαίτερη ταχύτητα. Η ανάπτυξη συνταξιοδοτικών παροχών δεύτερου και τρίτου πυλώνα ισοδυναμεί με μια πραγματική ευκαιρία για τους κοινωνικούς εταίρους να καταστούν σημαντικοί εταίροι στη μεταρρύθμιση. Εντούτοις, είναι ανάγκη να χαράξουν μια πιο μακροπρόθεσμη στρατηγική για το εν λόγω ζήτημα, προκειμένου να εξασφαλίσουν τη θέση τους ως παράγοντες στην ανάπτυξη αυτού του είδους παροχών αντί απλώς να βασίζονται στην κρατική νομοθεσία.

3.6 ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΑΛΟΓΟ 2010-2012

Οι δομές κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο παραμένουν σημαντικός χώρος δημόσιας συζήτησης και διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων τόσο σε διεπαγγελματικό όσο και σε τομεακό κοινωνικό επίπεδο σε ολόκληρη την ΕΕ.

Κατά την τελευταία διετία οι εκπρόσωποι των διοικήσεων και των εργαζομένων συμφώνησαν σε πάνω από 70 κοινά κείμενα, υλοποίησαν πολυάριθμα σχέδια και εγκαινίασαν τη συνεργασία τους και σε άλλους τομείς της οικονομίας. Συνολικά, το 2012 οι κοινωνικοί εταίροι συνήψαν σημαντικό αριθμό συμβάσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι ζήτησαν δύο απ' αυτές, σχετικές με τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων στις εσωτερικές πλωτές μεταφορές και τις υπηρεσίες κομμωτικής, να υλοποιηθούν μέσω ενωσιακής νομοθεσίας βάσει του άρθρου 155 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ, ενώ το ίδιο αίτημα αναμένεται να διατυπώσουν οι κοινωνικοί εταίροι στον τομέα της θαλάσσιας αλιείας, μόλις οριστικοποιηθεί το κείμενο της δικής τους σύμβασης. Τα εν λόγω αιτήματα, ιδίως όσον αφορά τη σύμβαση στον τομέα των υπηρεσιών κομμωτικής, προσέλκυσαν το ενδιαφέρον των μέσων ενημέρωσης και έγιναν αντικείμενο πολιτικού διαλόγου κατά το 2012.

Από την πλευρά της, η Επιτροπή αξιολογεί αμερόληπτα και τις δύο συμβάσεις και δεν έχει λάβει ακόμα απόφαση για το αν θα προτείνει τη νομοθετική εφαρμογή τους. Αντιθέτως, αυτόνομα θα εφαρμοστεί από τους κοινωνικούς εταίρους μια νέα σύμβαση για τον τομέα του επαγγελματικού ποδοσφαίρου, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες διοικητικές και εργασιακές διαδικασίες και πρακτικές των κρατών μελών. Επιπλέον, οι διεπαγγελματικοί κοινωνικοί εταίροι διεξήγαγαν διαπραγματεύσεις σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας από τον Δεκέμβριο του 2011, οι οποίες, ωστόσο, έληξαν στο τέλος του 2012 χωρίς επίτευξη συμφωνίας.

Οι συνέπειες της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης στην απασχόληση και την κοινωνία εξακολούθησαν να αποτελούν προτεραιότητα για τους διεπαγγελματικούς κοινωνικούς εταίρους, καθώς και για πολλές τομεακές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου. Ειδικότερα, οι συνέπειες της αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα, με έναυσμα τη σφοδρή κρίση χρέους, αντιμετωπίστηκαν από αρκετές επιτροπές εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Στα τέλη του 2012 οι κοινωνικοί εταίροι του τομέα των οργανισμών της κεντρικής κυβέρνησης ενέκριναν ένα πλαίσιο δράσης για ποιοτικές υπηρεσίες, σύμφωνα με το οποίο δεσμεύονται για την πραγμάτωση των θεμελιωδών αρχών

των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας, προκειμένου να ενισχυθεί η ανάπτυξη, η προβολή και η προσαρμοστικότητα των δημόσιων υπηρεσιών σε ένα περιβάλλον κρίσης. Επίσης το 2012, οι κοινωνικοί εταίροι της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης ενέκριναν σειρά συστάσεων, οι οποίες διαμορφώνουν ένα πλαίσιο δράσης για τη συμβολή σε μια κοινωνική και βιώσιμη Ευρώπη σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, η οποία στηρίζει τον δημόσιο τομέα ως εργοδότη.

Ευρύτερος στόχος είναι η καλύτερη προετοιμασία των εργαζομένων, καθώς και των τοπικών και περιφερειακών αυτοδιοικήσεων ως προς τον ρόλο τους ως εργοδότες, για διαφορετικές εκδοχές αλλαγών στον χώρο εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι από τους οργανισμούς της κεντρικής κυβέρνησης και από τις τοπικές και περιφερειακές αυτοδιοικήσεις υιοθέτησαν επίσης κοινές γνωμοδοτήσεις σχετικά με τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης, ενώ οι εκπρόσωποι των τομέων της εκπαίδευσης, των νοσοκομείων και της υγειονομικής περίθαλψης ασχολήθηκαν με τις διαδικασίες ευρύτερης αναδιάρθρωσης.

Οι κοινωνικοί εταίροι του τομέα της ενέργειας ανταποκρίθηκαν ενεργά στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον μετριασμό της κλιματικής αλλαγής. Τα κυριότερα ζητήματα αφορούσαν την κοινωνική διάσταση του ενεργειακού χάρτη πορείας για το 2050 και μια ομαλή και δίκαιη μετάβαση σε έναν πιο πράσινο και βιώσιμο τομέα ενέργειας. Στον εν λόγω τομέα προβλέπεται τα προσεχή έτη εκ βάθρων μετασχηματισμός, και οι τομεακοί κοινωνικοί εταίροι υπογράμμισαν τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου και των διαβουλεύσεων σ' αυτήν την περίοδο αναταραχής.

Εκτός από τις προκλήσεις που απορρέουν από την κρίση και τη στροφή της οικονομίας σε οικολογικά πρότυπα, σημαντικό ρόλο διαδραμάτισαν στο έργο των επιτροπών κοινωνικού διαλόγου άλλα ζητήματα. Πέρα από τις πρωτοβουλίες των ίδιων των κοινωνικών εταίρων, οι διαβουλεύσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε αξιολογήσεις αντικτύπου λειτουργούν ως καταλύτες για το έργο των επιτροπών κοινωνικού διαλόγου. Η υγεία και η ασφάλεια εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό τομέα πολιτικής για πολλές επιτροπές, και σ' αυτόν σημειώθηκαν κατά την τελευταία διετία πολλές νέες πρωτοβουλίες, περιλαμβανομένων προγραμμάτων, κοινών δηλώσεων και διακηρύξεων, και ανταλλαγών πληροφοριών σε τομείς που ποικίλλουν από τη γεωργία μέχρι τις κατασκευές και τις δημόσιες υπηρεσίες. Το συναφές θέμα των συνθηκών εργασίας συζητήθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους στους τομείς της ιδιωτικής ασφάλειας, της πολιτικής αεροπορίας και των οδικών μεταφορών. Οι κοινωνικοί εταίροι συνέχισαν το έργο τους για την ενίσχυση ικανοτήτων, ιδίως στα νέα κράτη μέλη. Μέτρα ενίσχυσης ικανοτήτων,

συνήθως με τη μορφή διαφορετικών προγραμμάτων και μαθημάτων κατάρτισης, διοργανώθηκαν, μεταξύ άλλων, στους τομείς των κατασκευών, της γεωργίας, των τραπεζών και των ασφαλειών.

Οι πολιτικές απασχόλησης, η επαγγελματική κατάρτιση και οι δεξιότητες τέθηκαν στο τραπέζι τόσο στις διεπαγγελματικές όσο και τις τομεακές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου. Μια κοινή μελέτη για την ευελιξία με ασφάλεια, που εκπόνησαν οι διεπαγγελματικοί κοινωνικοί εταίροι, απέδειξε ότι, εφόσον εφαρμοστεί με τον ορθό τρόπο, η ευελιξία με ασφάλεια μπορεί να αποτελέσει μια λύση επωφελή για όλους, ικανοποιώντας τόσο τις συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και τους εργοδότες. Μολαταύτα, η μελέτη κατέδειξε και πολλές προκλήσεις σε σχέση με την ευελιξία με ασφάλεια και κατέγραψε ανησυχητικά αποτελέσματα από πολλά κράτη μέλη.

Η ισότητα των φύλων εξακολούθησε να αποτελεί σημαντικό θέμα για τους κοινωνικούς εταίρους. Υπάρχει ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης των δεσμεύσεων και των δράσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς διαπραγμάτευσης. Υλοποιήθηκαν προγράμματα για την απασχόληση των γυναικών στον τομέα των δημόσιων αστικών συγκοινωνιών και σχετικά με τις γυναίκες στις σιδηροδρομικές μεταφορές, προκειμένου να συγκεντρωθούν δεδομένα, να επισημανθούν οι ορθές πρακτικές και να διατυπωθούν συστάσεις. Στον οπτικοακουστικό τομέα εγκρίθηκε πλαίσιο ενεργειών, με σκοπό την αντιμετώπιση ζητημάτων όπως η ισότητα των αμοιβών ή η εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Η ισότητα των αμοιβών γυναικών και ανδρών αποτέλεσε επίσης το επίκεντρο κοινής δήλωσης των κοινωνικών εταίρων στον τομέα των οργανισμών της κεντρικής κυβέρνησης. Είναι, ωστόσο, ανάγκη να διευρυνθεί η κάλυψη τομέων, και να ενθαρρυνθούν οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι να διατηρήσουν την ισότητα των φύλων ψηλά στο θεματολόγιό τους ως οριζόντια προτεραιότητα και να υλοποιήσουν συγκεκριμένες δράσεις, όχι μόνο στο πεδίο του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων, αλλά και στα άλλα πεδία προτεραιότητας που περιλήφθηκαν στο πλαίσιο ενεργειών. Ειδικότερα, απαιτούνται βήματα για τη μείωση του διαχωρισμού των φύλων, τη βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε βασικά ανδροκρατούμενους τομείς, καθώς και την αντιμετώπιση του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων σε βασικά γυναικοκρατούμενους τομείς.

Επιπροσθέτως, κοινωνικοί εταίροι διαφορετικών τομέων αποφάσισαν να αντιμετωπίσουν από κοινού ορισμένα προβλήματα υπερτομεακής σημασίας. Ως απόρροια των εν λόγω πρωτοβουλιών, υπογράφηκαν από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους

κοινές κατευθυντήριες γραμμές στους τομείς των νοσοκομείων, της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης, της εκπαίδευσης, του εμπορίου και των υπηρεσιών ιδιωτικής ασφάλειας, με σκοπό τον περιορισμό της άσκησης βίας και παρενόχλησης από τρίτα μέρη στον χώρο εργασίας. Παρομοίως, οι κοινωνικοί εταίροι των τομέων καθαριότητας, τροφοδοσίας και υφαντουργίας εντάχθηκαν στην πρωτοβουλία της επιτροπής κοινωνικού διαλόγου για την ιδιωτική ασφάλεια, για την υιοθέτηση κοινής γνωμοδότησης πάνω στις κοινωνικές υποχρεώσεις των προσφερόντων.

Ο αριθμός των επιτροπών κοινωνικού διαλόγου συνέχισε να αυξάνεται. Το 2012 συστάθηκε η 41η τομεακή επιτροπή κοινωνικού διαλόγου, στον τομέα τροφίμων και ποτών. Με την εξέλιξη αυτή, υφίστανται πλέον ευρωπαϊκές τομεακές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου σε σχεδόν όλους τους βιομηχανικούς τομείς. Οι κοινωνικοί εταίροι των τομέων γραφικών τεχνών, λιμένων, αθλητισμού και δραστηριοτήτων αναψυχής καταβάλλουν προσπάθειες για τη δημιουργία επιτροπών κοινωνικού διαλόγου στο εγγύς μέλλον.

3.7 ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012

Στο πλαίσιο της ευρύτερης στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και, ειδικότερα, της «Ατζέντας για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας», οι νομοθετικές πρωτοβουλίες της ΕΕ το διάστημα 2010-2012 στόχευσαν στη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της ποιότητας των θέσεων εργασίας, σε ένα περιβάλλον πρωτοφανώς υψηλής ανεργίας, επιδεινούμενων συνθηκών εργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης αλλά και ανάμικτων αποτελεσμάτων όσον αφορά την ποιότητα των θέσεων εργασίας στην Ευρώπη κατά την τελευταία δεκαετία. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή εστίασε την προσοχή της, πρώτον, σε μια αναθεώρηση της ενωσιακής νομοθεσίας και την προώθηση μη δεσμευτικών μέσων ως τμημάτων ενός «εξυπνότερου» ενωσιακού νομικού πλαισίου για την απασχόληση και, δεύτερον, σε μια αναθεώρηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο οι κοινωνικοί εταίροι ήταν πολύ δραστήριοι και πέτυχαν τη σύναψη πολλών ευρωπαϊκών συμβάσεων.

Στις σημαντικότερες διατομεακές εξελίξεις στο εργατικό δίκαιο της ΕΕ συμπεριλαμβάνονται η νομοθετική πρόταση της Επιτροπής για τη βελτίωση της επιβολής της οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και η συνεχιζόμενη αναθεώρηση της οδηγίας

για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Όσον αφορά τη δεύτερη, οι κυριότεροι διατομεακοί κοινωνικοί εταίροι σε επίπεδο ΕΕ είχαν διεξαγάγει διαπραγματεύσεις για την αναθεώρηση, οι οποίες έληξαν χωρίς συμφωνία στο τέλος του 2012. Οι τομεακές συμφωνίες που συνήψαν οι τομεακοί κοινωνικοί εταίροι στις εσωτερικές πλωτές μεταφορές και τις υπηρεσίες κομμωτικής βρίσκονται στο στάδιο της αξιολόγησης από τις υπηρεσίες της Επιτροπής, ενόψει της πιθανής υποβολής τους στο Συμβούλιο για έγκριση.

Η οδηγία 2009/13/ΕΚ για την εφαρμογή της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τη σύμβαση ναυτικής εργασίας (ΔΟΕ, 2006), θα τεθεί σε ισχύ στις 20 Αυγούστου 2013 δηλαδή ταυτόχρονα με την έναρξη της ισχύος της προαναφερόμενης συμφωνίας. Έπειτα από τη δεύτερη φάση διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων για την αναθεώρηση του αποκλεισμού των ναυτικών από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής μιας σειράς οδηγιών εργατικού δικαίου της ΕΕ, η Επιτροπή βρίσκεται στο στάδιο της ολοκλήρωσης της αξιολόγησης αντικτύπου της και εξετάζει ενδεχόμενη πρόταση σχετικά με τις πρωτοβουλίες που θα ακολουθήσουν στο εν λόγω πεδίο. Τόσο η οδηγία για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης όσο και η αναδιατυπωμένη οδηγία για την ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης τέθηκαν σε εφαρμογή στα κράτη μέλη.

Βάσει των αρχών της «έξυπνης» νομοθεσίας, η Επιτροπή αξιολόγησε τη λειτουργία και τα αποτελέσματα πολλών οδηγιών, προκειμένου να εκτιμήσει κατά πόσο επιτελούν τον σκοπό τους ή, εναλλακτικά, αν χρήζουν αποσαφήνισης ή επικαιροποίησης. Στο πεδίο του εργατικού δικαίου εξελίσσεται αυτή τη στιγμή ένας πρώτος έλεγχος καταλληλότητας στον τομέα της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης μ' αυτούς στην εργασία. Κατά την τελευταία διετία διενεργήθηκαν έξι διαφορετικές αξιολογήσεις της εφαρμογής οδηγιών.

Το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής του 2011 για την ενδιάμεση επανεξέταση της στρατηγικής της ΕΕ στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας ανέφερε ότι πάνω από 5 500 εργαζόμενοι πεθαίνουν κάθε χρόνο στην ΕΕ εξαιτίας εργατικών ατυχημάτων, καταδεικνύοντας ότι η δραστηριοποίηση στον εν λόγω τομέα παραμένει εξαιρετικά σημαντική. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας για τα έτη 2007-2012 βρίσκεται υπό αξιολόγηση, και τα ευρήματα θα συμβάλουν στον καθορισμό των στρατηγικών προτεραιοτήτων για την περίοδο 2013-2020. Αυτή είναι η πρώτη φορά που μια εκ των υστέρων αξιολόγηση καλύπτει έναν ολόκληρο τομέα κοινωνικής πολιτικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΤΗ

4.1 ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Το τελευταίο χρονικό διάστημα πολλές είναι οι διατάξεις που έχουν μεταβάλλει το εργασιακό τοπίο, όσο αφορά το ωράριο των εργαζομένων, τις αμοιβές, την αποζημίωση απόλυσης και εργατικά θέματα. Όλες αυτές οι μεταβολές έχουν περιέλθει με σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, την μείωση του κόστους παραγωγής και την παροχής ευελιξίας και εξέλιξης στις επιχειρήσεις.

Σαφώς και αυτός ήταν ο βασικός σκοπός, εάν όμως ερωτηθούν οι επιχειρήσεις για το πως βλέπουν τις μεταβολές αυτές, θα απαντήσουν πως οι μεταβολές αυτές κάθε άλλο παρά αυτά τα αποτελέσματα έχουν επιφέρει. Οι μεταβολές αυτές λοιπόν κατά κύρια βάση επέφεραν σημαντικό πλήγμα στα δικαιώματα των εργαζομένων και αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας, χωρίς να περιορίσουν το κύμα των απολύσεων που ακολούθησε τη ψήφιση των σχετικών νόμων.

4.2 ΟΙ ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΩΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΕΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ

Συνοπτικά θα μπορούσαμε να αναφέρουμε πως οι κυριότερες μεταβολές που πραγματοποιήθηκαν είναι:

1) Μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές της επιχείρησης ο εργοδότης μπορεί αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 260/2006

και του Ν. 1767/1988. (παρ. 3 άρθρο 17 Ν. 3899/2010). Ακόμα και στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι δεν δεχτούν την εργοδοτική πρόταση, ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να επιβάλλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις, για χρονικό διάστημα μέχρι εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Ο νόμος απαγορεύει ρητά την υπέρβαση των εννέα μηνών εκ περιτροπής απασχόλησης μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι θα επιστρέψουν στο προηγούμενο εργασιακό καθεστώς, το οποίο τηρούσαν πριν την επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης. Μετά τη λήξη του εννιάμηνου είναι δυνατή η απόλυση του εργαζομένου με ή χωρίς προειδοποίηση με την καταβολή της αντίστοιχης αποζημίωσης απόλυσης. Ο υπολογισμός της αποζημίωσης απόλυσης θα γίνει με τις αποδοχές της πλήρους απασχόλησης διότι αυτό είναι το πνεύμα του νομοθέτη. Επισημαίνουμε ότι, αν ο εργοδότης πραγματοποιήσει καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένων ενώ έχει επιβάλλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής εργασίας κινδυνεύει να ακυρωθεί από τα πολιτικά δικαστήρια σε ενδεχόμενη προσφυγή των εργαζομένων, διότι ο νομοθέτης αναφέρει ότι αντί καταγγελίας μπορεί να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόληση.

2) Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας

Με το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 θεσπίστηκε μια σειρά σημαντικών μεταβολών στην εργατική νομοθεσία δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην διευκόλυνση σύναψης επιχειρησιακών συμβάσεων μεταξύ εργοδότη – εργαζομένων, εφόσον πλέον ο εργαζόμενος μπορούν να εκπροσωπηθούν από τις Ενώσεις Προσώπων, όταν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο.

Η σύναψη των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων μπορεί να γίνει, κατά σειρά προτεραιότητας, από:

- 1)** συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή,
- 2)** σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και,
- 3)** εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Η Ένωση Προσώπων πρέπει να αποτελείται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό.

Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να έχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Συνεπώς η μείωση των αποδοχών δε μπορεί να είναι μεγαλύτερη από το κατώτατο όριο μισθού της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Στην περίπτωση που η επιχείρηση εφαρμόσει επιχειρησιακή ΣΣΕ η μείωση αποδοχών καθώς και οι άλλοι όροι θα ισχύουν και για το σύνολο του προσωπικού.

Για την επιλεκτική εφαρμογή της μείωσης αποδοχών ή των άλλων όρων που περιλαμβάνει η επιχειρησιακή ΣΣΕ σε ορισμένους εργαζόμενους ή μια συγκεκριμένη ειδικότητα εργαζομένων απαραίτητη προϋπόθεση είναι η εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 3896/2011 περί ισότητας, αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων. Επομένως, εάν οι όροι της επιχειρησιακής ΣΣΕ δεν προσκρούουν στις διατάξεις περί ισότητας του Ν. 3896/2011 και θεωρηθεί διάκριση, υπάρχει η δυνατότητα εφαρμογής τους σε ένα μέρος των εργαζομένων.

Όσον αφορά την διάρκεια εφαρμογής της επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. δεν υπάρχει κάποιος περιορισμός σύμφωνα με τις νέες διατάξεις. Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων.

3) Μείωση αποζημίωσης απόλυσης με ή χωρίς προειδοποίηση

Το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται στους υπαλλήλους όταν απολύονται όπως και ο χρόνος προειδοποίησής τους καθορίζονται ανάλογα από τα έτη προϋπηρεσίας του απολυόμενου μισθωτού στον εργοδότη από τον οποίο απολύεται. Σε περίπτωση προειδοποίησης της καταγγελίας σύμβασης εργασίας υπαλλήλου καταβάλλεται το ήμισυ της πλήρους αποζημίωσης της πλήρους αποζημίωσης (άρθρο 4 Ν. 3198/55, άρθρο 74 Ν. 3863/2010, άρθρο 17 παρ. 5 Ν. 3899/2010). Με τις διατάξεις των τελευταίων νόμων καθορίστηκαν νέοι χρόνοι προειδοποίησης καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλων με αποτέλεσμα το αναλογούν ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης να μειωθεί

αρκετά. Οι νέοι χρόνοι προειδοποίησης ορίζονται με την παρ. 2 και 3 του άρθρου 74 του Ν.3863/2010 όπως συμπληρώθηκαν την παρ. 5 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010. Εκτός της αποζημίωσης οι μισθωτοί δικαιούνται και προσαύξηση με ποσοστό 1/6 (2 μισθούς:12 μήνες) στο σύνολο της οφειλόμενης αποζημίωσης, λόγω συνυπολογισμού των επιδομάτων εορτών (δώρα) Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας. Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση (άρθρο 74 παρ. 3 Ν.3863/2010). Πριν τη ψήφιση του Ν.3863/2010 η καταβολή του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης έπρεπε να καταβληθεί ολόκληρη την ημέρα της απολύσεως, εκτός εάν αυτή υπερέβαινε τους 6 μήνες, οπότε μπορούσε να καταβάλλει το ποσό μέχρι 6 μήνες εφάπαξ και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις, η κάθε δόση εκ των οποίων δεν μπορούσε να είναι μικρότερη από τις αποδοχές τριών μηνών.

Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.(άρθρο 17 παρ. 5 του Ν. 3899/2010). Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε πρόσληψη εργαζόμενου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και καταγγελία της σύμβασης εργασίας εντός των δώδεκα μηνών δεν οφείλεται αποζημίωση. Η προηγούμενη διάταξη όριζε το αντίστοιχο διάστημα σε δύο (2) μήνες.

4) Αύξηση χρονικού διαστήματος μετατροπής σύμβασης αορίστου χρόνου σε ορισμένου

Με το άρθρο 41 του Ν.3986/2011 ορίζεται πλέον ότι «εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά **τα** τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3),

τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.» Πριν από τη ψήφιση του νόμου αυτού το χρονικό διάστημα που αποτελούσε κριτήριο για την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου ήταν δύο (2) έτη.

5) Αύξηση χρονικού διαστήματος δανεισμού εργαζομένων

Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης.

Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνο υπό τους όρους και προϋποθέσεις του σχετικού νόμου.

Με τη ψήφιση του νόμου 3899/17-12-2010, σχετικά με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργαζόμενος μπορεί να απασχοληθεί ως δανειζόμενος από Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Πριν τη μεταβολή αυτή ο νόμος όριζε σχετικά : «Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από δώδεκα μήνες. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η υπέρβαση της διάρκειας αυτής με μέγιστο όριο τους δεκαοκτώ (18) μήνες, αν ο προσωρινά απασχολούμενος αναπληρώνει μισθωτό του οποίου η σύμβαση για οποιονδήποτε λόγο είναι σε αναστολή».

6) Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου νέων, ηλικίας 18 έως 25 ετών, για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας

Για την αντιμετώπιση της ανεργίας ο Υπουργός Εργασίας με το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 έδωσε την δυνατότητα σε νέους ηλικίας από 18 έως 25 ετών, να συνάπτουν με εργοδότες συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, διάρκειας μέχρι 24 μήνες και με αποδοχές μικρότερες έως είκοσι τοις εκατό (20%) από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο, χωρίς προϋπηρεσία της ειδικότητάς τους, όπως αυτή ορίζεται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική) και ασφαλίζονται στους κλάδους σύνταξης, ασθένειας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, οι δε σχετικές ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον εργοδότη. Επίσης, επιτρέπεται να συνάπτονται περισσότερες από μία συμβάσεις εργασίας, στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, μέσα σε διάστημα 24 μηνών από τη σύναψη της πρώτης σύμβασης απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας. Οι συμβάσεις αυτές γνωστοποιούνται αμελλητί ή το αργότερο εντός της επόμενης της σύμβασης ημέρας στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) της έδρας του εργοδότη.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την σύναψη αυτών είναι οι εργοδότες που συνάπτουν συμβάσεις εργασίας να μην έχουν προβεί κατά τους τελευταίους 3 μήνες πριν από τη σύναψη συμβάσεων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν, αλλά ούτε να προβούν σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν κατά τη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων αυτών.

Οι 14 κύριες ρυθμίσεις των εργασιακών θεμάτων από τα μνημόνια περιλαμβάνουν τα εξής:

1. Μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Η μείωση για τους νέους κάτω των 25 ετών θα είναι 32%.
2. Παγώνουν οι αυξήσεις μισθών για όσο διάστημα διαρκεί το συγκεκριμένο πρόγραμμα, ενώ παγώνουν και οι ωριμάνσεις ώσπου να πέσει η ανεργία κάτω από το 10%.
- 3) Επιμήκυνση του χρόνου μετατροπής μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου από 18 σε 36 μήνες .

- 4) Κατάργηση στην πράξη των αμειβόμενων υπερωριών μέσω της εφαρμογής του ελαστικού ωραρίου σε ατομική και όχι σε συλλογική βάση.
- 5) Η μέγιστη διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι τα τρία χρόνια. Οι ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις λήγουν το αργότερο μέσα σε έναν χρόνο.
- 6) Ο χρόνος της μετενέργειας πέφτει από τους έξι στους τρεις μήνες.
- 7) Μετά τη λήξη της μετενέργειας και αν δεν υπάρξει νέα συλλογική σύμβαση, ως βάση υπολογισμού θεωρείται ο βασικός μισθός της συλλογικής σύμβασης. Πηγές του υπουργείου Εργασίας διαβεβαίωναν πως πρόκειται για τον μισθό της κλαδικής σύμβασης και όχι της εθνικής συλλογικής.
- 8) Τα μόνα επιδόματα που διατηρούνται είναι τα θέσης, παιδιών, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας.
- 9) Η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας καταργείται και πλέον θα απαιτείται η σύμφωνη γνώμη και των δύο πλευρών (εργοδοτών και εργαζομένων).
- 10) Περικόπτονται τα κοινωνικά επιδόματα και καθιερώνονται εισοδηματικά κριτήρια για τη χορήγησή τους.
- 11) Μονιμότητα ΔΕΚΟ. Καταργείται η μονιμότητα σε όλες τις ΔΕΚΟ και τις τράπεζες
- 12) Δραστηριοποίηση των νέων ελεγκτικών μηχανισμών του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) και on-line σύνδεση με ΙΚΑ- ΟΑΕΔ και νέες υποχρεώσεις των εργοδοτών έναντι των ελεγκτικών μηχανισμών
- 13) Αλλαγές στα πρόστιμα των επιχειρήσεων
- 14) Αλλαγές και μείωση των συντάξεων.²¹

²¹ www.ergatika.gr, www.ergasiaka.gr

4.3 ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ

Πώς διαμορφώνονται οι μεικτές αποδοχές:

Για τον άγαμο χωρίς προϋπηρεσία στα 586,08 ευρώ από 751,39 ευρώ, με 1 τριετία στα 634,91 ευρώ από 813,99 ευρώ, με 2 τριετίες 692,63 ευρώ από 887,99 ευρώ και με 3 τριετίες στα 750,35 ευρώ από 961,99 ευρώ.

Για τον έγγαμο χωρίς προϋπηρεσία 644,70 από 826,54 ευρώ, με 1 τριετία στα 693,52 ευρώ από 889,13 ευρώ, με 2 τριετίες 751,24 ευρώ από 963,13 ευρώ και με 3 τριετίες στα 808,96 ευρώ από 1.037,13 ευρώ.

Για το νεοπροσλαμβανόμενο, ηλικίας έως 25 ετών ο πρώτος μεικτός μισθός είναι στα 510,94 ευρώ, έναντι 751,39 ευρώ, για πλήρη απασχόληση. Η πρόσληψη νέων με το συγκεκριμένο μισθό δεν έχει περιορισμούς, δηλ. μπορεί να γίνεται ακόμη κι αν προηγούνται απολύσεις ή και σε υποκατάσταση παλαιότερων (και ακριβότερων) εργαζομένων.

Αναλυτικοί Πίνακες

Û ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

Û ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3-6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6-9	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Ως προϋπηρεσία νοείται, κάθε υπηρεσία διανυθείσα από το μισθωτό σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα για τους εργατοτεχνίτες, για δε τους υπαλλήλους σε θέση παρεμφερή και ανάλογο, μετά τη συμπλήρωση του δεκάτου ογδόου (18ου) ή του δεκάτου ενάτου (19^{ου}) έτους της ηλικίας τους, αντίστοιχα.

**Û ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25
ΕΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6-ΑΝΩ	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

**Û ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ
ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3-ΑΝΩ	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

Τα ανωτέρω νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων αποτελούν τα κατώτατα όρια και οποιαδήποτε άλλη συμφωνία που υπολείπεται αυτών είναι αυτοδικαίως άκυρη και οι παραβάτες εργοδότες υφίστανται τις κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του Ν.3996/2011. Έτσι για τους ήδη εργαζόμενους, εξακολουθούν να ισχύουν οι κανονιστικοί όροι που αφορούν το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον προβλέπονταν. Επειδή η συγκεκριμένη προσαρμογή ορίζεται από το νόμο, δεν απαιτείται σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οποιοδήποτε άλλο επίδομα που προβλέπεται παύει να ισχύει.

Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας) παραμένουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από τους όρους νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Με τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τα μέρη μπορούν να διαπραγματευτούν και όρους πέραν των ανωτέρω.

Όσον αφορά τη σύναψη νέας ή τροποποιημένης ατομικής σύμβασης εργασίας, εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν αμοιβές τουλάχιστον στο ύψος των μισθών και ημερομισθίων της παρ. 1α του άρθρου 1 της παρούσης εγκυκλίου.

Ως «επίδομα ωρίμανσης» νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, διετής, τριετής κτλ).

Ως «επίδομα σπουδών», νοείται το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάσει τους τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης, ημεδαπών ή μη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σχολών.

Ως «επίδομα επικινδύνου εργασίας» νοούνται τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω των συνθηκών εργασίας, που συνεπάγονται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου.²²

4.4 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Με βάση τον πρόσφατο νόμο ν.4046/2012 ισχύουν τα εξής:

Άρθρο 1

1. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%.

2. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α'115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011(Α'152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.

²² www.taxprofit.gr

3. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

4. Συμφωνίες των μερών που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

Άρθρο 2

1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής 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.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.

3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α'27).

4. 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 για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. 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 α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου 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 σ' αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

5. Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν.1876/1990 (Α'27) παύουν να ισχύουν.

6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις διαιτητικές Αποφάσεις.

Άρθρο 3

1. Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν.3899/2010 (Α'212), παύει να ισχύει.

Η παράγραφος 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν.3899/2010 (Α'212) εξακολουθεί να ισχύει.

2. Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του ν.1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή διαιτητικών Αποφάσεων.

3. Μεταξύ των στοιχείων, που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του ν.1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η Επιτροπή διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στην 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 την διαφορά.

4. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 4

Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Άρθρο 5

1. Από 14-2-2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν.2112/1920, όπως ισχύει. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν.1256/1982 (Α'65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν.1892/1990 (Α'101).

2. Από την 14.2.2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων, Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

4.5 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΑΘΟΡΙΖΟΜΕΝΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΌΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, μέχρι την έναρξη ισχύος του ν. 4093/2012, αποτελούσε το ελάχιστο όριο καθορισμού των όρων εργασίας είτε αυτοί αφορούσαν σε μισθολογικά είτε σε μη μισθολογικά ζητήματα. Ήταν απολύτως σαφές ότι δεν υπήρχε δυνατότητα συμφωνίας όρων εργασίας που να υπολείπονται των ορίων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Το γεγονός αυτό δεν άλλαξε ούτε με το ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/28.02.2012, παρά το γεγονός ότι με τις διατάξεις τους υπήρξε επέμβαση στις συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων, μεταξύ άλλων, με τη μείωση των κατώτατων αποδοχών της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και το πάγωμα των αυξήσεων.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, παρά τις μειώσεις αποδοχών, εξακολούθησε να προβλέπει πέραν του βασικού μισθού, επιδόματα ωρίμανσης (τριετίες) και επίδομα γάμου. Ωστόσο, το Νοέμβριο του 2012 με το ν. 4093/2012 θεσπίστηκε σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, με ισχύ από 01.04.2013. Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4093/2012 η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θα καθορίζει πλέον μόνο τους μη μισθολογικούς όρους όλων των εργαζομένων της Χώρας. Για να καθορίζονται δε, οι μισθοί και τα ημερομίσθια των εργαζομένων από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θα πρέπει να απασχολούνται σε εργοδότες που είτε άμεσα είτε έμμεσα ανήκουν στις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις.

Σύμφωνα με τα νομοθετικά καθοριζόμενα κατώτατα όρια, πέραν του βασικού μισθού, προβλέπεται επίδομα ωρίμανσης (τριετίες), για την καταβολή του οποίου λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία σε οποιαδήποτε θέση και σε οποιονδήποτε εργοδότη τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τους εργατοτεχνίτες, ενώ στις αποδοχές δεν περιλαμβάνεται το επίδομα γάμου καθώς καταργήθηκε σιωπηρά από το ν. 4093/2012. Σύμφωνα με το ν. 4093/2012 εισάγεται διάκριση των εργαζομένων έως 25 ετών και 25 ετών και άνω, αναφορικά με την καταβολή των προσαυξήσεων των τριετιών. Έτσι, υπάλληλοι 25 ετών και άνω δικαιούνται έως τρεις τριετίες με προσαύξηση 10% για την κάθε μία, εργατοτεχνίτες 25 ετών και άνω δικαιούνται έως έξι τριετίες με προσαύξηση 5% για την κάθε μία, ενώ

υπάλληλοι κάτω των 25 ετών δικαιούνται μια τριετία με προσαύξηση 10% και εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών δικαιούνται έως 2 τριετίες με προσαύξηση 5% για την κάθε μία.

Οι νομοθετικά καθορισμένες κατώτατες αποδοχές αποτελούν το ελάχιστο όριο αποδοχών για τους εργαζομένους όλης της Χώρας. Συνεπώς καταβάλλονται αυτές ακόμα και σε περίπτωση που τυγχάνει εφαρμοστέα η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι αποδοχές που προβλέπονται από αυτή είναι χαμηλότερες από τις νομοθετικά καθορισμένες κατώτατες αποδοχές.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τα έτη 2010 – 2012, έληξε τη 14.02.2013 σύμφωνα με το ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/28.02.2012, και έως τη 15.05.2013 διένυε την τρίμηνη παράταση ισχύος της. Τη 14.05.2013 υπεγράφη μεταξύ των Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε. και Σ.Ε.Τ.Ε. από εργοδοτικής πλευράς και Γ.Σ.Ε.Ε., από εργατικής πλευράς, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το έτος 2013η οποία ισχύει αναδρομικά από 01.01.2013 και λήγει την 31.12.2013, με δυνατότητα παράτασης για ένα ακόμη έτος με κοινή συμφωνία των μερών. Σύμφωνα με το περιεχόμενο της σύμβασης τα μέρη συμφώνησαν τη διατήρηση του επιδόματος γάμου και των θεσμικών όρων όπως ίσχυαν μέχρι την υπογραφή της σύμβασης. Συνεπώς οι θεσμικοί όροι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αποτελούν τα κατώτατα όρια για όλους τους εργαζομένους της χώρας. Την ως άνω Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, δεν υπέγραψε ο Σ.Ε.Β., με συνέπεια τη μη δέσμευση των μελών του από τους μισθολογικούς όρους (επίδομα γάμου). Ωστόσο η Γενική Συνέλευση του Συνδέσμου ενέκρινε ψήφισμα που προβλέπει τη συνέχιση καταβολής του επιδόματος γάμου.²³

Οι Συλλογικές Συμβάσεις και το ζήτημα εφαρμογής πενθήμερης ή εξαήμερης εργασίας.

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό και πολύ ενδιαφέρον ζήτημα που απασχολεί τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα μετά την εισαγωγή των ρυθμίσεων του μνημονιακού νομοθέτη, είναι το ζήτημα εφαρμογής πενθήμερου ή εξαήμερου συστήματος εργασίας. Το ζήτημα γίνεται ιδιαίτερα επίκαιρο μετά την παρέλευση και της τρίμηνης παράτασης ισχύος Συλλογικών Συμβάσεων σύμφωνα με την ΠΥΣ 6/28.02.2012, με τις οποίες έχει καθιερωθεί σε πολλούς κλάδους το σύστημα της πενθήμερης εργασίας.

²³ www.taxheaven.gr

Η πενθήμερη εβδομάδα καθιερώθηκε με την από 26.02.1975 ΕΓΣΣΕ ως δυνητικό σύστημα εργασίας. Στη συνέχεια με την ΠΝΠ της 29.12.1980 η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας θεσπίστηκε για το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ., ενώ προβλέφθηκε και η δυνατότητα θέσπισης της πενθήμερης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με Συλλογικές Συμβάσεις ή Διαιτητικές Αποφάσεις. Κάνοντας χρήση της δυνατότητας αυτής, πολλοί κλάδοι εισήγαγαν με ΣΣΕ ή ΔΑ το σύστημα πενθήμερης εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εισαγωγής του πενθημέρου με Συλλογική Σύμβαση αποτελεί ο κλάδος της Βιομηχανίας. Ειδικότερα, όσον αφορά στα εμπορικά καταστήματα, το ζήτημα ρυθμίστηκε από τον νομοθέτη με το άρθρο 42 του ν. 1892/1990 σύμφωνα με το οποίο καθιερώθηκε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία για τους μισθωτούς των καταστημάτων. Το πενθήμερο, όμως, είναι σαφές ότι ουδέποτε καθιερώθηκε για το σύνολο των εργαζομένων της Χώρας ως υποχρεωτικό σύστημα με Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση ή άλλη διάταξη.

Επιπλέον και η διάταξη του άρθρου 42 του ν. 1892/1990 τροποποιήθηκε από τον ν. 4093/2012. Ειδικότερα με την υποπαράγραφο ΙΑ.14 εδάφιο 1 άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, η οποία αντικατέστησε την ως άνω διάταξη, ορίστηκε ότι με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μπορούν να καθορίζονται ζητήματα που αφορούν τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης εργαζομένων στα καταστήματα για συνολικό εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών.

Με βάση τα ανωτέρω κατέστη επιτρεπτή η απασχόληση των εργαζομένων στα καταστήματα επί 6 ημέρες την εβδομάδα, καθώς ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα να επιβάλει την εξαήμερη εβδομάδα τηρώντας το σαραντάωρο. Αυτό φυσικά υπό τον όρο ότι δεν υπάρχει εφαρμοστέα Συλλογική Σύμβαση που να προβλέπει πενθήμερη εβδομάδα εργασίας.

Η τροποποίηση αυτή έφερε τους εργαζομένους στα καταστήματα, στην ίδια θέση με τους εργαζομένους του λοιπού ιδιωτικού τομέα, όπου σύμφωνα με τα ανωτέρω, η θέσπιση της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας ρυθμίζεται με Συλλογικές Συμβάσεις. Επιπλέον, σύμφωνα με τις προβλέψεις του ν. 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/28.02.2012 ρυθμίζεται, μεταξύ άλλων, το ζήτημα της λήξης των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων. Επίσης ορίζεται ότι μετά τη λήξη ή καταγγελία τους ακολουθεί παράταση ισχύος των όρων τους για τρεις μήνες και εν συνεχεία με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εντός αυτού δεν συνήφθη νέα δεσμευτική Συλλογική Σύμβαση εργασίας, από τους όρους τους εξακολουθούν να ισχύουν αποκλειστικά εκείνοι που αφορούν στο βασικό μισθό ή

στο βασικό ημερομίσθιο και: α) στα επιδόματα ωρίμανσης, β) στο επίδομα τέκνων, γ) στο επίδομα σπουδών και δ) στο επίδομα επικίνδυνης εργασίας.

Για τους θεσμικούς όρους στους οποίους συμπεριλαμβάνεται και το πενθήμερο έχουν εκφραστεί διαφορετικές απόψεις. Ειδικότερα το Υπουργείο Εργασίας, μεταξύ άλλων, με το υπ' αριθμ. 10274/744/25.05.2012 έγγραφό του υποστηρίζει ότι δεν θίγονται οι θεσμικοί όροι των Συλλογικών Συμβάσεων. Αντίθετα, μεγάλη μερίδα της θεωρίας υποστηρίζει ότι οι μη μισθολογικοί όροι των Συλλογικών Συμβάσεων δεν μετενεργούν, οπότε ο εργοδότης δεν οφείλει να συνεχίσει να τους τηρεί. Από την αποδοχή της μίας ή της άλλης άποψης εξαρτάται η απάντηση κατά πόσο είναι δυνατό, μετά την παρέλευση του τριμήνου παράτασης ισχύος των Συλλογικών Συμβάσεων που καθιερώνουν σύστημα πενθήμερης εργασίας, να τροποποιηθεί μονομερώς το σύστημα της πενθήμερης σε εξαήμερη εργασία. Σε κάθε περίπτωση, όμως, οι επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται από Συλλογικές Συμβάσεις που προβλέπουν πενθήμερη εργασία έχουν τη δυνατότητα με ατομικές συμφωνίες με τους εργαζομένους να τροποποιήσουν το πενθήμερο σύστημα εργασίας σε εξαήμερο.²⁴

4.6 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΠΑΝΩ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Όπως ήταν επακόλουθο της μειωμένης κατανάλωσης λόγω της κρίσης και κατά συνέπεια της παραγωγής στους περισσότερους κλάδους της χώρας, πολλές επιχειρήσεις κήρυξαν πτώχευση ενώ άλλες για να γλιτώσουν, προσπαθούν μειώσουν το λειτουργικό κόστος τους. Αυτό έχει σοβαρές συνέπειες στον κόσμο της εργασίας, οι οποίες μας οδηγούν σε πολύ διαφορετικά καθεστάτα σχέσεων απασχόλησης από ότι γνωρίσαμε μέχρι σήμερα. Ποιες είναι λοιπόν οι πιθανές αλλαγές της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων το επόμενο χρονικό διάστημα εξαιτίας αλλά και επ' αφορμή της οικονομικής κρίσης;

Οι βραχύ-μεσοπρόθεσμες μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις το τελευταίο χρονικό διάστημα έχουν ασφαλώς επιταχυνθεί εξαιτίας των δονήσεων του παγκόσμιου οικονομικού συστήματος. Ωστόσο, οι τρέχουσες εξελίξεις εντάσσονται στις μακροχρόνιες τάσεις στη δομή της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από κρίσιμες αλλαγές στον πυρήνα της εργασιακής σχέσης.

²⁴ www.payroll.gr

Ειδικότερα:

- Αναδιαρθρώνονται οι όροι και οι συνθήκες εργασίας με αιχμή τις προωθούμενες μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο τομέα και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

- Προάγονται πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στη στατιστική μείωση του ποσοστού ανεργίας και την αύξηση της ευελιξίας στις εθνικές αγορές εργασίας και παρέχουν ένα minimum κοινωνικής προστασίας και το διαχωρισμό των εργασιακών δικαιωμάτων σε πολλαπλές κατηγορίες εργατούπαλλήλων.

- Προωθούνται μορφές διαπραγμάτευσης και διευθέτησης των εργασιακών διενέξεων που εστιάζουν στον εθελοντικό χαρακτήρα της όποιας ρύθμισης, τις ανοικτές διαδικασίες κοινωνικής εταιρικότητας και την επικράτηση επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών διοίκησης-εργαζομένων σε βάρος των κλαδικών ρυθμίσεων.

- Υιοθετούνται πολυποίκιλες συμπεριφορές και στρατηγικές των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εν μέσω της συρρίκνωσης της διαπραγματευτικής τους δύναμης.

Άλλωστε, η διαδικασία ανέλιξης των εργασιακών σχέσεων της τελευταία διετία σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει ως κοινό παρανομαστή τη μείωση των θέσεων εργασίας, τη μετεγκατάσταση παραγωγικών μονάδων, τις υπεργολαβίες, την εξωτερική ανάθεση εργασιών, τη συμπίεση του μισθολογικού κόστους, την αύξηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει την διεύρυνση της ευελιξίας της εργασίας.

Βαρυσήμαντες είναι και οι εξελίξεις στο κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από:

- Την αύξηση της ανεξάρτητης έναντι της εξαρτημένης εργασίας που συνδέεται με την επέκταση του φαινομένου των “οιονεί μισθωτών” με έναν εργοδότη και τη δραστική συρρίκνωση της κοινωνικής προστασίας των εργαζόμενων.

- Την διεύρυνση της ευέλικτης απασχόλησης (part time, casual work), τη συμπίεση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, την αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και τη μείωση της ικανοποίησης από την εργασία.

- Τη χαλάρωση της σταθερότητας στον προσδιορισμό του εργοδότη (φυσικού ή νομικού προσώπου) διαμέσου της λειτουργίας των ομίλων και δικτύων επιχειρήσεων, τη μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων και τη διάδοση της υπεργολαβίας και του outsourcing*.
- Τη μείωση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων προς όφελος των ατομικών συμφωνιών
- Την επέκταση του φαινομένου των θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών.

Η οικονομική κρίση που ενσκήπτει καθημερινά με μεγαλύτερη ένταση στη χώρα μας συνοδεύεται από πολυσήμαντες πιέσεις στον κόσμο της εργασίας. Οι προωθούμενες αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οργανισμών και οι μειώσεις προσωπικού που τις συνοδεύουν επιτείνουν την ήδη αδύναμη ισχύ της πλευράς των εργαζομένων και δημιουργούν ανισορροπίες δυνάμεων μεταξύ εργασίας και επιχειρήσεων. Έτσι, το πεδίο των εργασιακών σχέσεων γίνεται γόνιμο για τη δρομολόγηση ή και την επιτάχυνση αλλαγών που προωθούν τις επισφαλείς μορφές απασχόλησης, και την ριζική αναδιάταξη των παραδοσιακών σχέσεων εργασίας. Σε αυτό το σκηνικό η συλλογικότητα των σχέσεων απασχόλησης υποχωρεί προς όφελος των ατομικών ρυθμίσεων, ενώ οι εθνικοί μηχανισμοί ρύθμισης των αγορών εργασίας διαθέτουν ολοένα και πιο περιορισμένη επιρροή στο διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον. Επομένως, μολονότι η χρηματοπιστωτική κρίση δεν είναι πάρα μόνο η αφορμή και το άλλοθι, η επόμενη ημέρα πιθανώς θα συνοδευτεί από ένα αρκετά διαφορετικό τοπίο στη σφαίρα της απασχόλησης από αυτό που βιώσαμε μέχρι σήμερα.

4.7 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Όπως αναφέραμε παραπάνω , πολλές επιχειρήσεις κήρυξαν πτώχευση ενώ άλλες για να γλιτώσουν, προσπαθούν να μειώσουν το λειτουργικό κόστος τους ή να μετεγκατασταθούν σε άλλη χώρα με φθηνότερα εργατικά χέρια. Έτσι στην προσπάθεια τους να μειώσουν το λειτουργικό κόστος, μειώνουν το προσωπικό ή προχωρούν σε μετατροπές των συμβάσεων. Πολλές φορές οι εργοδότες για να καταφέρουν να πείσουν τους εργαζόμενους να δεχτούν τη μετατροπή των συμβάσεων, αλλά και να δεχτούν παρανομίες στις συμβάσεις, οδηγούνται ή απειλούν με ομαδικές απολύσεις.

Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται αυτές, οι οποίες γίνονται από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν σε κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος. Τα όρια αυτά προσδιορίζονται από τον αριθμό των απασχολούμενων μισθωτών στην αρχή του μήνα και είναι:

- Τέσσερις εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 200 άτομα και

- Ποσοστό 2%-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζόμενους.

Σύμφωνα με το νόμο ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων με σκοπό τη διερεύνηση δυνατοτήτων αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών τους συνεπειών. Επίσης σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία των μερών τότε ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας μπορεί κατόπιν αίτησης να δώσει λύση, αν και αυτό γίνεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις.

Στη χώρα μας, ειδικά τώρα σε περίοδο κρίσης, έχει παρατηρηθεί ότι πολλές από τις μεγάλες εταιρίες που δεν διατρέχουν κίνδυνο πτώχευσης, προχωρούν σε ομαδικές απολύσεις. Οι απολύσεις αυτές δυστυχώς έχουν στόχο την αντικατάσταση των μεγαλύτερων ηλικιακά άρα και ακριβότερων εργαζομένων, με νεότερους, πιο ευέλικτους αλλά και πιο χειραγωγήσιμους εργαζόμενους.

Για τους ίδιους λόγους οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν και την εθελούσια έξοδο. Βέβαια στην ουσία η εθελούσια έξοδος είναι η απόλυση με πιο ωραίες λέξεις, καθώς το κίνητρο για να φύγει κάποιος από την εργασία του είναι τα λεφτά που θα έπαιρνε ως αποζημίωση για την απόλυση. Η εμπειρία έχει δείξει ότι σε τέτοιες περιπτώσεις η μείωση ή η ανανέωση των εργαζομένων γίνεται, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο²⁵.

²⁵ www.ergasiakanea.gr

4.8 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπίπτει και η εκ περιτροπής εργασία, η οποία αναγνωρίζεται ως ειδική μορφή μερικής απασχόλησης. Με τον Νόμο 2639/1998 δόθηκε η δυνατότητα ώστε μετά από συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου να συνάπτεται σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας. Η συμφωνία των μερών μπορεί να αφορά οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης και έτσι ο απασχολούμενος να εργάζεται ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα. Με τη ρύθμιση αυτή διασπάται ουσιαστικά η σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με την οποία καθιερώνεται το 40ωρο ως χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης και ο εργοδότης μπορεί να χρησιμοποιεί τον εργαζόμενο κατά το δοκούν, πάντα βέβαια επί τη βάση της έγγραφης συμφωνίας. Πρέπει να σημειωθεί ότι προβλέπεται, βάσει το νόμου, η συμφωνία αυτή να γίνει όχι μόνο στην αρχή της εργασιακής σχέσης (δηλαδή κατά την πρόσληψη) αλλά και μεσούσης αυτής, αρκεί να υπάρχει η συμφωνία με τον εργαζόμενο.

Ο νόμος βέβαια προχωρεί ένα βήμα πιο πέρα και δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να εφαρμόσει από μόνος του, ακόμη δηλαδή και αν δεν έχει τη συναίνεση των εργαζομένων του, σύστημα εκ περιτροπής εργασίας των εργαζομένων του. Αυτή η δυνατότητα παρέχεται στον εργοδότη αν υπάρχει περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησής του. Απαιτείται δηλαδή περιορισμός των εργασιών της κατά αντικειμενικό τρόπο και θα πρέπει ο εργοδότης να είναι σε θέση να αποδείξει ότι με βάση τον υφιστάμενο κύκλο εργασιών του δεν υπάρχει δυνατότητα ολοκληρωτικής απασχολήσεως του προσωπικού.

Με αφορμή την οικονομική κρίση πολλές επιχειρήσεις, ήρθαν σε συμφωνία ή εκβίασαν τους εργαζόμενους με την απειλή της απόλυσης, για αλλαγή των συμβάσεών τους.

4.9 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ø ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η λήξη μπορεί να προσδιορίζεται ή με ορισμένη ημερομηνία (π.χ. 15 του Δεκέμβρη) ή με ορισμένη προθεσμία (π.χ. τρεις μήνες) ή με κάποιο μελλοντικό και βέβαιο περιστατικό (π.χ. όριο ηλικίας) ή με περιστατικά που κατά την αντίληψη των συναλλαγών προσδιορίζουν ορισμένη διάρκεια (π.χ. καλοκαιρινή σεζόν) ή και σε συσχετισμό με το έργο στο οποίο θα απασχοληθεί ο εργαζόμενος. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου δικαιολογείται όταν είναι βέβαιη από πριν η διάρκειά της και όταν συνδέεται με

ορισμένη εργασία που θα διαρκέσει για περιορισμένο χρόνο. Επειδή όμως η σύμβαση ορισμένου χρόνου με όλες τις πιο πάνω μορφές της λύνεται χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση, χρησιμοποιείται πολύ συχνά για την καταστρατήγηση του νόμου σε σχέσεις που από τη φύση τους, είναι αόριστου χρόνου.

Παρατηρείται συχνά να συνάπτονται αλληπάλληλες και συνεχόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου με τον ίδιο εργαζόμενο. Οι συμβάσεις αυτές δεν δικαιολογούνται με τη φύση της εργασίας, αλλά συνάπτονται σκοπίμως για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για την καταβολή αποζημίωσης. Γενικότερα η σύμβαση της μορφής αυτής, έχει βάση νόμου πολλά παραθυράκια για να μην μπορεί να καταγγελθεί από τους εργαζόμενους.

Μερικά παραδείγματα είναι ότι:

- δέχεται ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι έγκυρη και όταν δεν συνδέεται με ορισμένη πρόσκαιρη εργασία.
- δέχεται ως προς τις συμβάσεις που η λήξη τους καθορίζεται σε σχέση με την αποπεράτωση κάποιου έργου, ότι έστω και αν η αποπεράτωση του έργου δεν είναι απολύτως προσδιορίσιμη η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου.
- οι συμβάσεις των αλλοδαπών είναι πάντα ορισμένου χρόνου και διαρκούν όσο και η άδεια εργασίας, ανεξάρτητα αν αυτή ανανεώνεται.
- Ως προς τις αλληπάλληλες (διαδοχικές) συμβάσεις ορισμένου χρόνου, γίνεται δεκτό ότι μόνη η ύπαρξη διαδοχικών συμβάσεων δεν σημαίνει ότι κατανάγκην υπάρχει καταστρατήγηση.

Γενικά η νομολογία αντιμετωπίζει με μεγάλη ελαστικότητα το θέμα. Ιδίως δέχεται ότι είναι δικαιολογημένη η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου όταν αποβλέπουν στην κάλυψη “πρόσκαιρων” αναγκών χωρίς να θεωρεί αναγκαίο κάποιο χρονικό περιορισμό των αναγκών αυτών. Κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (με μεγάλη ελαστικότητα της νομολογίας) σημειώνεται στις επιχειρήσεις κλπ του δημόσιου τομέα.

Ø ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής του συμφωνημένου μισθού σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα.

Όπως και στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία και γι' αυτό το λόγο πολλοί εργοδότες κάνουν τέτοιες προσλήψεις που στην ουσία είναι υποκρύπτουσες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Έτσι έχουμε καταστρατήγηση του εργατικού δικαίου από τους εργοδότες και την προσπάθειά τους να επιβάλουν την έναρξη εργασιών σε εργαζόμενους έτσι ώστε να γλυτώνουν εργοδοτικές εισφορές και άλλες επιβαρύνσεις όπως τα δώρα κλπ.

Κάτι παρόμοιο είναι και η υπεργολαβία. Υπεργολαβία είναι η ανάθεση εκτέλεσης έργου η τμήματος έργου που έχει αναλάβει ο εργολάβος με σύμβαση έργου, σε κάποιο άλλο πρόσωπο τον υπεργολάβο, ο οποίος αναλαμβάνει τη κατασκευή του έναντι αμοιβής χρησιμοποιώντας προσωπικό που μισθοδοτείται από αυτόν.

Στην περίπτωση της υπεργολαβίας ο εργολάβος είναι ο εργοδότης του υπεργολάβου και συνεπώς ο αρχικός εργοδότης δεν έχει καμία νομική σχέση με τον υπεργολάβο.

Ø ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ STAGE

Τα Προγράμματα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας (Stage) αποτελούν μέτρα ενεργητικής πολιτικής για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Μέσω των προγραμμάτων αυτών, οι άνεργοι νέοι τοποθετούνται, για ορισμένο χρονικό διάστημα, σε επιχειρήσεις και φορείς του ιδιωτικού ή και του δημόσιου τομέα, προκειμένου να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία, καθώς και επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν εν συνεχεία να διεκδικήσουν με αξιώσεις και με βιώσιμο τρόπο την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Αρχικά η διάρκεια των προγραμμάτων αυτών ήταν 12μηνη, ενώ επί κυβερνήσεων της ΝΔ αυξήθηκε στους 30 μήνες. Βέβαια τώρα υπάρχουν χιλιάδες παραδείγματα εργαζομένων που συνέχισαν, να εργάζονται μέσω αυτών των προγραμμάτων και μετά τη λήξη τους, με ανανέωση του προγράμματος.

Αν και παλιότερα οι εταιρίες που αναλάμβαναν αυτά τα προγράμματα ήταν υποχρεωμένες να καταβάλλουν στο ΙΚΑ όλες τις εργοδοτικές εισφορές (άρθρο 2 παρ. 4 το νόμου 2335/1995), τώρα οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν στα προγράμματα stage ασφαλίζονται μόνο για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και για το λεγόμενο επαγγελματικό κίνδυνο και πληρώνουν μόνο αυτοί 6,45% και 1% αντίστοιχα. Επίσης οι εργαζόμενοι με stageαμείβονται σήμερα με 500 ευρώ το μήνα, περίπου και δεν δικαιούνται επιδόματα αδείας, οικογενειακό, τέκνων, αναρρωτικής άδειας (αν αρρωστήσουν η μηνιαία αμοιβή τους μειώνεται και άλλο) και δεν πληρώνονται τις αργίες.

Τα προγράμματα stage αποτελούν έναν πολύ καλό μηχανισμό για τη στατιστική μείωση της ανεργίας σε μια περίοδο κρίσης σαν κι αυτή. Αυτοί όμως που έχουν το μεγαλύτερο όφελος είναι οι επιχειρήσεις, καθώς εξασφαλίζουν φθηνό, ευέλικτο και ανασφάλιστο εργατικό δυναμικό.

Ø ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας (Νόμος 3385/05), είναι η δυνατότητα που προσφέρεται στον επιχειρηματία να καταναίμει κατά βούληση το εργατικό δυναμικό που χρησιμοποιεί στην αιχμή ή στην υποχώρηση της παραγωγής, ανεξάρτητα από τον οκτάωρο συμβατικό χρόνο, τον απαλλάσσει από ένα σημαντικό μέρος του νεκρού χρόνου εργασίας, διαχωρίζοντας τον χρόνο σε ενεργό και ανενεργό και ταυτοχρόνως από τις υπερωρίες που ήταν αναγκασμένοι να καταβάλει προηγουμένως.

Ας πάρουμε το παράδειγμα ενός ξενοδοχείου που δουλεύει στο φουλ την τουριστική σεζόν, ενώ την υπόλοιπη χρονιά έχει μειωμένη κίνηση. Ο εργοδότης, από τη σκοπιά της κερδοφορίας του, επιδιώκει την περίοδο της μεγάλης κίνησης, όχι μόνο να απασχολεί το προσωπικό περισσότερες από τις προβλεπόμενες ώρες (8ωρο), αλλά και να μην πληρώνει τον επιπλέον χρόνο εργασίας σαν υπερωριακή απασχόληση.

Από την άλλη, την περίοδο της χαμηλής κίνησης που έχει μικρή κίνηση, μπορεί να απασχολεί με μειωμένα ωράρια το προσωπικό του ξενοδοχείου ή ο επιπλέον χρόνος εργασίας να εξισώνεται με ρεπό ή άδεια, χωρίς καμιά επίπτωση. Η διευθέτηση έρχεται ακριβώς να καλύψει αυτήν την απαίτηση του εργοδότη. Του δίνει δηλαδή το δικαίωμα να απασχολεί την περίοδο αιχμής έναν εργαζόμενο στο μέγιστο επιτρεπόμενο βαθμό, χωρίς να τον πληρώνει

για την υπερωριακή απασχόληση και να τον υποαπασχολεί την περίοδο που οι δουλειές πέφτουν.

Χωρίς τη διευθέτηση, ένας εργαζόμενος μπορεί να δουλεύει μέχρι 48 ώρες τη βδομάδα (εξάήμερη εργασία) με σταθερά 8ωρα την ημέρα ($6 \times 8 = 48$). Στην περίπτωση της διευθέτησης, το 48ωρο διατηρείται μόνο τυπικά σαν μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας. Για παράδειγμα, αν η διευθέτηση γίνει σε διάστημα ενός μήνα (τέσσερις βδομάδες), ο εργαζόμενος θα μπορεί τη μια βδομάδα να δουλεύει 78 ώρες, την άλλη 40, την άλλη 60 και την άλλη 14 (σύνολο 192 ώρες). Ενώ τυπικά φαίνεται ότι ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος παραμένει στις 48 ώρες ($192 \text{ ώρες} / 4 \text{ εβδομάδες} = 48 \text{ ώρες}$), στην πραγματικότητα ο ημερήσιος χρόνος εργασίας έφτασε ακόμα και τις 13 ώρες, καταργώντας κάθε έννοια του 8ωρου.

Οι εργοδότες αρκετές φορές κάνουν χρήση της ρήτρας αυτοεξαίρεσης (opt out) μέσω ατομικών συμφωνιών - αποτέλεσμα ουσιαστικά εργοδοτικού εκβιασμού - που σημαίνει 65ωρη-78ωρη βδομάδα δουλειάς. Η περίοδος αναφοράς της διευθέτησης, το διάστημα δηλαδή μέσα στο οποίο ο εργοδότης θα μπορεί να εναλλάσσει ακανόνιστα ημέρες υπεραπασχόλησης και υποαπασχόλησης μπορεί να φτάσει και τους 12 μήνες. Δηλαδή, για 12 μήνες, ο εργοδότης θα μπορεί να ζητάει από τον εργαζόμενο να δουλεύει τη μια βδομάδα 13 ώρες τη μέρα, την άλλη 4, την άλλη καμιά ώρα, την άλλη ξανά 13 και πάει λέγοντας, χωρίς να πληρώνει ούτε μία υπερωρία. Δηλαδή, όσο μεγαλώνει το διάστημα της διευθέτησης, τόσο μεγαλώνουν και τα περιθώρια που έχει ο εργοδότης να εξαντλεί τον εργαζόμενο με απανωτά 13ωρα, αφού στο τέλος του χρόνου, ο συμψηφισμός των ημερών υπεραπασχόλησης με τις ημέρες της υποαπασχόλησης, διαιρούμενες με τις αντίστοιχες βδομάδες του έτους, θα καταλήγουν στο μαγικό αριθμό 48, που είναι το τυπικό ανώτερο όριο του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας.

Σ' αυτές τις περιπτώσεις η δυνατότητα άρνησης του εργαζόμενου είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη καθώς προβλέπεται η απαράδεκτη διάταξη ότι ο εργαζόμενος δύναται να αρνηθεί μόνο αν αποδείξει καλή πίστη, καθώς με τον θεσμό της διοικητικής παρέμβασης και της υποχρεωτικής διαιτησίας, εμμέσως ενεργοποιείται το διευθυντικό δικαίωμα, δηλαδή η δυνατότητα του εργοδότη να αποφασίζει μονομερώς για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Τέλος μ' αυτό το τρόπο οι εργοδότες έχουν αλλάξει την έννοια της παράνομης υπερωρίας που μετατρέπεται κατ' ευφημισμό σε κατ' εξαίρεση υπερωρία για να μην υπάρχουν ποινικές και διοικητικές ευθύνες όταν ο εργοδότης παραβιάζει τις προβλεπόμενες από την εργατική νομοθεσία διαδικασίες.

Ø ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει, όταν ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, για παροχή εργασίας χωρίς όμως να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του. Κύριο χαρακτηριστικό, επομένως της σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας, κάτι που βασικά δεν συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ΚΕ.Π.Ε.Α-ΓΣΕΕ).

Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών αμείβονται, ασφαρίζονται και φορολογούνται όχι ως μισθωτοί αλλά ως ελεύθεροι επαγγελματίες, με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών ή όπως είναι γνωστό με μπλοκάκι

Τον τελευταίο καιρό, όπως αναφέρει η ΓΣΕΕ, είναι σύνηθες το γεγονός οι εργοδότες να χαρακτηρίζουν σχέσεις εξαρτημένης μισθωτής εργασίας ως σχέσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και με αυτό τον τρόπο ή κόλπο να καταστρατηγούν τα εργασιακά δικαιώματα, αφού με το Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών οι εργαζόμενοι δεν προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία.

Το αποτέλεσμα αυτής της καταστρατήγησης έχει αρκετά δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους με το μπλοκάκι. Γιατί δεν ασφαρίζονται στο ΙΚΑ, δεν υπάγονται στις διατάξεις για νόμιμο ή συμβατικό ωράριο, δεν παίρνουν αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης και δεν έχουν το δικαίωμα φορολογικών εκπτώσεων που δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι με εξαρτημένη μισθωτή εργασία. Ζητήματα πολύ σημαντικά για τους εργοδότες²⁶.

4.10 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Με στοιχεία του ΣΕΠΕ έχει γίνει γνωστό ότι για λόγους συμπίεσης του εργατικού κόστους εξαιτίας της κρίσης μεγάλο ποσοστό μικρών επιχειρήσεων (96,1%), κάνει εκτεταμένη χρήση των υπερωριών, νόμιμων και παράνομων.

Η Ελλάδα είναι η χώρα που παρουσιάζει τον υψηλότερο εργάσιμο χρόνο με βάση το νόμιμο ετήσιο ωράριο εργασίας πλήρους απασχόλησης (1820 ώρες έναντι 1690 της E15 και 1760 της E27 συμπεριλαμβανομένων του συμβατικού χρόνου της εβδομαδιαίας εργασίας, των ετήσιων αδειών και των αργιών). Επιπλέον η Ελλάδα παρουσιάζει και από τα ψηλότερα

²⁶ www.payroll.gr

μεγέθη πραγματικού χρόνου εργασίας στον οποίο συνυπολογίζεται η υπερωριακή απασχόληση. Αν προσθέσει κανείς τις υπερβάσεις στο ωράριο, που συχνά δεν αμείβονται σύμφωνα με τα νόμιμα, το φαινόμενο αυτό παίρνει πολύ μεγάλες διαστάσεις και καθίστανται ιδιαίτερα ανησυχητικό όταν συνυπολογιστεί και ο χρόνος μετακίνησης προς και από την εργασία κυρίως στις μεγάλες πόλεις που εκτιμάται σε 1-1/2 ώρες.

Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το υψηλό ημερήσιο, εβδομαδιαίο και ετήσιο ωράριο εργασίας των εργαζομένων στην Ελλάδα καταρρίπτοντας το μύθο ότι οι Έλληνες εργάζονται λίγο και οδηγούν σε συμπεράσματα για την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων που αφορούν όχι στο ποσοτικό μέρος της εργασίας αλλά στους ποιοτικούς όρους της απασχόλησης (οργάνωση επιχείρησης, τεχνολογία, κατάρτιση, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας). Παράλληλα ο υψηλός πραγματικός εργάσιμος χρόνος οφείλεται τόσο στις πολιτικές των επιχειρήσεων που αξιοποιούν το θεσμό της υπερεργασίας (ουσιαστικά υποχρεωτικό 9ωρο) και των υπερωριών όσο και στο γεγονός ότι μεγάλη κατηγορία των εργαζομένων αποδέχεται και επιδιώκει την υπερωριακή απασχόληση προκειμένου να ενισχύσει τα ήδη χαμηλά της εισοδήματα αλλά από το φόβο της απόλυσης. Σε αυτό, άλλωστε, το πλαίσιο εντάσσεται και το εκτεταμένο φαινόμενο της πολυαπασχόλησης αφού σύμφωνα με έρευνες το 20% των εργαζομένων πολυαπασχολείται κατά τη διάρκεια του έτους ενώ κύρια αιτία πολυαπασχόλησης αποτελεί η οικονομική στενότητα.

4.11 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΕΣ

Ο νόμος Ν. 3198/1955 (άρθρο 10) δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις, που έχει μειωθεί ο κύκλος της οικονομικής τους δραστηριότητας, αντί να καταγγείλουν τις συμβάσεις εργασίας να θέσουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς για τρεις μήνες κάθε χρόνο. Υπό το καθεστώς της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών του (δηλαδή όχι μόνο του μισθού αλλά και του συνόλου των επιδομάτων, εξαιρουμένων μόνο των υπερωριών και των πριμ παραγωγής που δεν δίνονται με τακτικό τρόπο) των δύο τελευταίων μηνών που διήνυσε υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Πρέπει να σημειωθεί ότι η διαθεσιμότητα μπορεί να αφορά στο σύνολο των μισθωτών εργαζομένων μίας επιχείρησης, ακόμη και αυτών που εργάζονται υπό καθεστώς συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Όπως και στην περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας θα πρέπει να προσδιορίζεται αυτή η μείωση κατά αντικειμενικό τρόπο και θα πρέπει ο εργοδότης να είναι σε θέση να

αποδείξει ότι με βάσει τον υφιστάμενο κύκλο εργασιών του δεν υπάρχει δυνατότητα ολοκληρωτικής απασχολήσεως του προσωπικού. ο εργαζόμενος βέβαια που θα ειδοποιηθεί ότι πρόκειται να τεθεί σε διαθεσιμότητα και η συνδικαλιστική του οργάνωση, πρέπει να διασταυρώσουν τα στοιχεία για την αντικειμενικότητα των οικονομικών λόγων που προβάλλει η επιχείρηση.

Κάτι τέτοιο όμως δεν γίνεται συνήθως καθώς οι εργαζόμενοι με το φόβο της ανεργίας που δεν το καταγγέλλουν, αλλά και οι λιγοστοί έλεγχοι στις επιχειρήσεις επιτρέπουν τις παραβάσεις του νόμου.

Έτσι οι εργοδότες εν μέσω της κρίσης, επωφελούνται από το μέτρο αυτό, αφού μειώνουν το εργατικό κόστος. Πολλοί μάλιστα οδηγούνται σ' αυτό το μέτρο καθώς δεν τους συμφέρει σε πολλές περιπτώσεις η αποζημίωση μιας απόλυσης και έτσι μπορεί να οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε παραίτηση. Ενώ υπάρχουν και καταγγελίες εργαζομένων για προσπάθεια απομάκρυνσης μηχανημάτων από τη διοίκηση την περίοδο που ήταν σε διαθεσιμότητα.

4.12 ΠΑΡΑΝΟΜΗ - ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το μεγαλύτερο ίσως πρόβλημα των εργασιακών σχέσεων είναι η παράνομη εργασία. Μπορεί το φαινόμενο αυτό να ήταν σε ψηλά επίπεδα στη χώρα μας γενικά, όμως τα τελευταία χρόνια έχει διογκωθεί ανησυχητικά.

Αυτό που απασχολεί και θα πρέπει να προβληματίσει είναι, πως η αδήλωτη - ανασφάλιστη εργασία, έχει γίνει πλέον καθεστώς και εντάσσεται ή γίνεται προσπάθεια να ενταχθεί, στα πλαίσια των ελαστικών μορφών απασχόλησης. Η Ελλάδα συγκριτικά με άλλες χώρες της Ε.Ε. των 15, έχει χαμηλούς δείκτες ελαστικών μορφών απασχόλησης, έχει όμως νούμερα ρεκόρ, παράνομων μορφών απασχόλησης.

Η ανασφάλιστη εργασία στη χώρα μας εμφανίζεται ως:

- Ø **Αδήλωτη εργασία.** Το μεγαλύτερο μέρος της ανασφάλιστης εργασίας προέρχεται από την αδήλωτη εργασία ή τη «μαύρη». Σύμφωνα με ετήσια έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ για την οικονομία και την απασχόληση, στους 4.500.000 περίπου που εργάζονται στη χώρα μας, οι 1.100.000 απασχολούνται σε αδήλωτη – ανασφάλιστη εργασία. Πρόκειται για άορατους εργαζόμενους και με την πιο επικίνδυνη μορφή απασχόλησης, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί δεν στοιχειοθετούν

δικαιώματα χρόνου ή και είδος εργασίας που παρέχουν, δεν δικαιούνται άδεια, επίδομα αδείας, δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα, αποζημίωση, κλπ.

- Ø **Μειωμένη ασφάλιση.** Αρκετές επιχειρήσεις, δεν παρουσιάζουν στο ΙΚΑ τους πραγματικούς μισθούς των εργαζομένων αλλά μέρος αυτών και για να είναι σύννομες τους ασφαλίζουν με τα κατώτερα κλιμάκια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εξαιρώντας όλα τα επιδόματα.
- Ø **Μερική ασφάλιση.** Πολλές επιχειρήσεις κατά βάσει μικρές, εντελώς παράνομα, ασφαλίζουν τους εργαζόμενους για λιγότερες ημέρες από αυτές που εργάζονται.
- Ø **Ψευδές δηλώσεις.** Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους αυτούς, οι οποίοι στα χαρτιά φαίνονται ως μερικά απασχολούμενοι, στην ουσία εργάζονται με πλήρες ωράρια, με συνέπεια να ζημιώνονται με μεγάλα χρηματικά ποσά από υπερωρίες, άδειες, επίδομα αδείας, δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα, αποζημίωση, καθώς και στην ασφάλιση αφού ασφαλίζονται για λιγότερες ημέρες και δεν τους αναγνωρίζεται η ημέρα του Σαββάτου ή εξαιρούνται από τα βαρέα.
- Ø Και τέλος αυτοί που αναφέραμε παραπάνω, με **συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών** (δελτίο παροχής υπηρεσιών). Με τις συμβάσεις αυτές θα πρέπει ο εργαζόμενος να διατηρεί την ελευθερία του να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας, τον τρόπο εργασίας, τον τόπο και τον χρόνο εργασίας. Όμως στην πράξη δεν συμβαίνει αυτό, τους όρους αυτούς δεν τους καθορίζουν οι ίδιοι, βρίσκονται στη διάθεση της επιχείρησης και τους καθορίζει τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο εργασίας, με συνέπεια η εργασία που παρέχουν στην πραγματικότητα είναι εξαρτημένη μισθωτή εργασία. Οι εργαζόμενοι αυτοί δεν θεωρούνται μισθωτοί, δεν απολαμβάνουν τα νόμιμα δικαιώματα των μισθωτών, μισθό, άδειες, δώρα και δεν δικαιούνται αποζημίωση. Θεωρούνται ελεύθεροι επαγγελματίες, με αποτέλεσμα να μην ασφαλίζονται στο ΙΚΑ αλλά στον ΟΑΕΕ (πρώην ΤΕΒΕ).

Εδώ και πολλά χρόνια το προνόμιο της ανασφάλιστης εργασίας υπήρχε κατ' αποκλειστικότητα μόνο σε μικρές επιχειρήσεις και στην παραοικονομία. Σήμερα αυτή ξέφυγε από τις μικρές επιχειρήσεις και την παραοικονομία, και συνιστά την πλέον διαδεδομένη

πρακτική όλων των μεγάλων επιχειρήσεων και Οργανισμών που καταφεύγουν στην ανασφάλιστη εργασία²⁷.

²⁷ www.payroll.gr

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με τον εργαζόμενο και τον θεσμό του στην Ελλάδα και την ΕΕ. Μελετήσαμε ποικίλη βιβλιογραφία, ηλεκτρονικά άρθρα, άρθρα από εφημερίδες, έρευνες που κατα καιρούς έχουν γίνει σχετικά με τον θεσμό του εργαζομένου, προκειμένου να κατανοήσουμε την θέση του εργαζομένου στο εργασιακό περιβάλλον τόσο της Ελλάδας όσο και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε λίγο καιρό θα κλειθούμε και εμείς ως απόφοιτοι της σχολής της Λογιστικής να βγούμε στο εργασιακό χώρο και αναζητήσουμε εργασία, οπότε γίνεται σαφές πως το θέμα αυτό της πτυχιακής εργασίας είναι για εμάς άκρως επικαιρό και μας ενδιέφερε άμεσα.

Μέσα από την μελέτη λοιπόν αυτή, διαπιστώσαμε πως οι μεταβολές στην εργασιακές σχέσεις και στην εργατική νομοθεσία, τα τελευταία έτη έχουν σαφώς επιταχυνθεί λόγω της βαθιάς οικονομικής κρίσης. Διαπιστώσαμε την αύξηση του φαινομένου της ευέλικτης εργασίας, δηλαδή της ‘part-time’ – μερικής απασχόλησης, την ανασφάλιστης απασχόλησης, την μη εξαρτημένη απασχόληση, την μη αποζημιώση των απολυμένων. Ελπίζουμε πως θα σταθούμε τυχεροί και δεν θα αναγκαστούμε να ζήσουμε και να αντιμετωπίσουμε όλα αυτά, που αποτελούν «αγκάθι» για την πλειοψηφία των εργαζομένων τόσο στον Ελλαδικό εργασιακό χώρο όσο βέβαια στον εργασιακό χώρο της ΕΕ.

Κατά την τελευταία διετία- τριετία και με αφορμή το μνημόνιο οι αλλαγές στην αγορά εργασίας είναι πολλές και καταγιστικές. Το περιεχόμενο των αλλαγών αυτών κινείται στα ίδια πλαίσια με τις αλλαγές που συντελούνται στη χώρα κατά την τελευταία 20ετία σε μεγαλύτερη, βέβαια, έκταση και ένταση. Ωστόσο, τα υιοθετούμενα μέτρα, ως προς τη φύση και το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο. Και τούτο φαίνεται καθώς για το σύνολο των μέτρων, που έχει εισαχθεί με αφορμή την κρίση και το μνημόνιο, δεν υπάρχει η παραμικρή σχετική ρύθμιση για την οποία να επιλέγεται ως πρώτο πεδίο εφαρμογής η ελληνική αγορά εργασίας.

Ειδικότερα:

α) Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα συντελείται με την καθιέρωση της σχέσης 1:5 και 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, με την εισαγωγή των μέτρων της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και της εργασιακής εφεδρείας που συνίστανται σε έμμεσες απολύσεις, και με την συρρίκνωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης που σε μεγάλο βαθμό καλύπτουν πάγιες ανάγκες.

β) Η διευκόλυνση των απολύσεων επιχειρείται σε μια περίοδο όξυνσης της ανεργίας επιτείνοντας το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας. Η χαλάρωση της προστασίας των εργαζομένων τόσο στο πεδίο των ατομικών όσο και στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων αποτελεί ένα ακόμη πλήγμα σε ένα βασικό άξονα του εργατικού δικαίου.

Με την κρίση, οι συνθήκες εργασίας δέχονται μεγάλο πλήγμα, με αποτέλεσμα να αναπτύσσονται αρνητικές συμπεριφορές για την εργασία λόγω των αρνητικών επιπτώσεων στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Αυτή η κατάσταση δημιουργεί γενικευμένη δυσαρέσκεια για την οικονομική κατάσταση, οδηγώντας στη μείωση του αισθήματος εργασιακής ικανοποίησης. Η επιδείνωση της κατάστασης, η αύξηση της ανεργίας και η δραστική μείωση των μισθών έχουν αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται όλο και περισσότερο δυσαρεστημένοι εξαιτίας της κρίσης, συμπεριφορά που έχει αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα, την αποτελεσματικότητα και την εργασιακή επίδοση.

Νέοι σε ηλικία, ως επί το πλείστον απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ, αποζητούν εργασιακές ευκαιρίες στις χώρες του ευρωπαϊκού Βορρά. Αυτή η εξέλιξη είναι δυνατή σε όσους έχουν τυπικά προσόντα και δυνατότητες ή μπορούν να μετακινηθούν με σχετική ευκολία ή δεν φοβούνται το άγνωστο πολιτισμικό περιβάλλον. Για τους υπολοίπους, οι οποίοι αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων, η παραμονή στη χώρα βιώνεται ως «βάλτωμα» στην εργασιακή στασιμότητα, ανασφάλεια και απαισιοδοξία. Όλες οι επιχειρήσεις έχουν αναγκαστικά προβεί σε διαρθρωτικές αλλαγές προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις αντιξοότητες που έχει δημιουργήσει η οικονομική κρίση. Και πιο εύκολη αλλαγή φαντάζει η απόλυση των εργαζομένων, η μείωση των μισθών και η παράνομη – ανασφάλιστη εργασία. Είναι ενδεικτικό, άλλωστε, ότι το 50% των αναδιαρθρώσεων που συντελούνται κατά το 2010 στη Δανία έχει ως αφετηρία την οικονομική κρίση. Οι αναδιαρθρώσεις εκδηλώνονται σε όλο το φάσμα των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και ανεξάρτητα από το μέγεθος της απασχόλησης των εμπλεκόμενων σε αυτές επιχειρήσεων, στοιχείο που επιβεβαιώνει χαρακτηριστικά η περίπτωση της Σλοβακίας, χώρα στην οποία η επέκταση της δραστηριότητας των επιχειρήσεων αυξάνει σε ένα έτος κατά 71% και όπου οι αναδιαρθρώσεις συντελούνται, κυρίως, σε επιχειρήσεις μικρού και μεσαίου μεγέθους. Εξαγορές, συγχωνεύσεις, μετεγκαταστάσεις, παύση λειτουργίας δραστηριοτήτων αποτελούν τους κύριους άξονες των αλλαγών που επιχειρούνται, είτε κατόπιν διαλόγου και συμφωνίας

με τους εκπροσώπους των εργαζομένων είτε κατόπιν επιβολής, παρά τις διαφωνίες των συνδικάτων που διατυπώνονται κατά τις σχετικές διαβουλεύσεις και τις δυναμικές αντιδράσεις που ακολουθούν τα σχέδια αναδιάρθρωσης.

Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα αποτελεί την κύρια έκφραση των πολιτικών που ασκούνται στο σύνολο του ευρωπαϊκού χώρου περιλαμβάνοντας και χώρες με ισχυρό κοινωνικό κράτος που κατά τα τελευταία χρόνια παρουσιάζουν σημάδια αποδιάρθρωσης. Στην Ελλάδα το φαινόμενο αυτό μοιάζει να μην έχει τέλος, με τις συνεχείς απολύσεις και διαθεσιμότητες να λαμβάνουν χώρο στον δημόσιο τομέα και ως προέκταση αυτού έρχεται να επιδεινώσει την κατάσταση το κλείσιμο συγκεκριμένων δημοσίων οργανισμών.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στις προηγούμενες τρεις σελίδες καταγράψαμε τα συμπεράσματα που εξάγαμε κατά την διάρκεια συλλογής πληροφοριών και στοιχείων και αποτύπωσής τους στις σελίδες της εργασίας αυτής.

Παρουσιάσαμε στοιχεία σχετικά με τον θεσμό τους εργαζομένου και τα στοιχεία που συνθέτουν τον θεσμό αυτό. Προσπαθήσαμε να δώσουμε με ορθό και ακριβές τρόπο την εικόνα του εργαζομένου σήμερα τόσο στον ελλαδικό χώρο όσο και στον ευρωπαϊκό.

Εστίασαμε περισσότερο στις αλλαγές που έχει υποστεί ο εργαζόμενος τα τελευταία χρόνια εξάγοντας το συμπέρασμα πως καθώς η οικονομική κρίση βαθαίνει συρρικτώνονται τα διακρίσματα του εργαζομένου αλλά μεγενθύνονται οι υποχρεώσεις του απέναντι στον εργοδότη. Και βέβαια αυτό είναι κάτι που παρατηρείται και στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, αλλά εμείς που ζούμε στην χώρα μας το βιώνουμε πιο έντονα.

Ευελπιστούμε και ευχόμαστε ο θεσμός του εργαζομένου να ξαναλάβει την προσοχή και την σημασία που του αρμόζει.

Στο σημείο αυτό κλείνοντας την πτυχιακή μας εργασία θα θέλαμε για μια ακόμη φορά να ευχαριστήσουμε τον καθηγητή μας κ. Οικονόμου Σωτήρη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ

ΛΕΒΕΝΤΗΣ Γ., ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2007, ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ Μ., ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2013, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ

ΝΤΑΣΙΟΣ Α., ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ Β/ΠΙ

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

www.payroll.gr

www.ergatika.gr

www.ergasiaka.gr

www.eiead.gr

www.ineobservatory.gr

www.wikipedia.gr