



ΑΘΗΝΑ 2013

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΕΙΡΑΙΑ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

ΦΟΙΤΗΤΕΣ

ΚΟΥΤΡΑΚΟΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ

ΑΜ:13539

ΚΑΤΣΙΛΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΑΜ:13317

ΕΠΟΠΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΠΑΠΑΝΗΛΙΑΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	4
1.1 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΜΑΚΡΟΕΠΙΠΕΔΟ.....	4
1.2 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΜΙΚΡΟΕΠΙΠΕΔΟ.....	6
1.3 Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ.....	16
2.1 Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	16
2.2 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	17
2.3 Η ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	23
2.4 ΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	27
3.1 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑ.....	27
3.2 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	29
3.3 Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	45
3.4 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ - ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΩΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΡΓ.ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΗΜΕΡΑ.....	74
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΚΑΙ ΑΡΘΡΑ ΣΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ	81
ΑΡΘΡΑ/ΚΕΙΜΕΝΑ ΑΠΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ.....	81

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει σκοπό να μελετήσει και να αναλύσει το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων στη σημερινή χρονική περίοδο στην Ελλάδα κατά την διάρκεια της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Συγκεκριμένα αφού παραθέσουμε τις σημαντικότερες προσεγγίσεις για τις εργασιακές σχέσεις και την κρίση, θα αναφερθούμε στην μεταξύ τους συσχέτιση σήμερα στην χώρα μας, στις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν εξαιτίας της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και θα βγάλουμε κάποια συμπεράσματα για το μέλλον.

Από την αρχή της οικονομικής κρίσης έχουν γίνει αμέτρητες μελέτες-έρευνες, με αφετηρία τις ΗΠΑ και κυρίως για τα αίτια της. Πέρα από τα αίτια όμως είναι σημαντικότερο να γνωρίσουμε τις επιπτώσεις αυτής της κρίσης σε όλους τους τομείς της ζωής μας. Πολλοί οργανισμοί συγκεντρώνουν στοιχεία για να διαπιστώσουν τα λάθη που έγιναν αλλά και να κάνουν προβλέψεις. Προβλέψεις ως προς το μέλλον της ανάπτυξης και της ανεργίας, του επιπέδου ζωής και της απασχόλησης και γενικότερα για το μέλλον της κρίσης.

Τα ερωτήματα που προκύπτουν είναι αν και πως η χρηματοπιστωτική κρίση του 2007 επηρέασε τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Για να ολοκληρώσουμε αυτήν την εργασία βασιστήκαμε σε στατιστικά στοιχεία από εκθέσεις του ινστιτούτου εργασίας της ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Επίσης βασιστήκαμε σε άρθρα και αναφορές του αστικού τύπου σχετικά με το θέμα για να δούμε παραδείγματα εφαρμογής των ελαστικών σχέσεων εργασίας. Τέλος, βασιστήκαμε επίσης σε κάποια επιστημονικά συγγράμματα αναγνωρισμένων καθηγητών της Ελλάδας και του εξωτερικού.

Η εργασία αυτή λοιπόν προσπαθεί να μελετήσει τις μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις από την σημερινή παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση και ειδικότερα στους τομείς:

- ✓ Χρόνος εργασίας
- ✓ Μερική απασχόληση
- ✓ Όριο ομαδικών απολύσεων
- ✓ Συλλογικές διαπραγματεύσεις/ συνδικαλιστικά δικαιώματα
- ✓ Θεσμικό πλαίσιο
- ✓ Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

1.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΜΑΚΡΟΕΠΙΠΕΔΟ

«...Με τον όρο εργασιακές σχέσεις ή εργατικές σχέσεις χαρακτηρίζονται γενικά οι σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, είτε απευθείας επί προσωπικού επιπέδου, δηλαδή μεταξύ διευθυντών και των προσώπων που παρέχουν την εργασία τους, είτε συλλογικά, μεταξύ των εργοδοτών ή εργοδοτικών οργανώσεων και των εργατικών ενώσεων ή σωματείων...»¹

Αυτή είναι η πιο διαδεδομένη άποψη που επικρατεί για τις εργασιακές σχέσεις, πιο συγκεκριμένα θα λέγαμε ότι οι εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν όλες τις διαστάσεις των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

«...Επίσης ως εργασιακές σχέσεις ορίζονται οι συνθήκες εργασίας, η συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και η απόδοσή τους σε σύγκριση με τους στόχους της επιχείρησης ή του οργανισμού...»²

Το βασικό θέμα που απασχολεί τον τομέα των εργασιακών σχέσεων είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, γιατί αποτελούν τη βασική κινητήρια δύναμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εκφράζουν τη σύγχρονη οικονομική και πολιτική πραγματικότητα των αναπτυγμένων δυτικών χωρών. Ωστόσο υπάρχουν κι άλλες απόψεις για τις εργασιακές σχέσεις οι οποίες αναφέρονται στο βιβλίο του κύριου Ντάνου (Εργασιακές Σχέσεις Και Θεσμοί).

«...Σχετικά με την έννοια εργασιακές σχέσεις έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί.Ειδικότερα ως εργασιακές νοούνται:

- ✓ Οι σχέσεις μεταξύ των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργατών,εργοδοτών και του κράτους,για εργασιακά θέματα και γενικά για όλα τα θέματα που απαιτούν κοινή εκπροσώπηση.
- ✓ Η αμοιβαία αναγνώριση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και ο κατάλληλος χειρισμός τους από μέρους των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων και του κράτους,για την ανάπτυξη αρμονικών ανθρώπινων σχέσεων και ειδικότερα για την εξουδετέρωση ή την μείωση του αριθμού και της σοβαρότητας των εκάστοτε επαγγελματικών διαμαχών ή παρεξηγήσεων.
- ✓ Οι σχέσεις αμοιβαίας κατανόησης και υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών και η συνένωσή τους για την εκπλήρωση ενός κοινού σκοπού,που είναι η «εξασφάλιση ανεκτών πόρων ζωής για την επιχείρηση και κατ'επέκταση ανεκτών πόρων για τη ζωή τους».

¹ Τσακίρης Θ.

² Τσακίρης Θ.

Συμπερασματικά καταλήγουμε στη διαπίστωση του Flanders, ο οποίος αναφέρει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι οικονομικός και πολιτικός θεσμός που κατοχυρώνει την ομαλότητα, αλλά ταυτόχρονα επιδιώκει την αλλαγή, εκφράζοντας σύγκρουση και διευθέτηση αντιτιθέμενων συμφερόντων μισθωτών-εργοδοτών...»³

Κύριο θέμα σε γενικές γραμμές, των εργασιακών σχέσεων είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι εργοδοτικοί σύνδεσμοι, οι εκπρόσωποι του κράτους, οι εργατικοί θεσμοί, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και κυρίως οι τυπικοί και άτυποι όροι εργασίας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω οι εργασιακές σχέσεις ορίζονται ως σχέσεις εξουσίας, εφόσον μέσω αυτών επηρεάζεται η συμπεριφορά κάποιων ανθρώπων.

«...Η εργασιακή σχέση είναι σχέση εξουσίας. Εξουσία είναι η ικανότητα να επηρεάζουμε την συμπεριφορά ενός άλλου ατόμου μέσω κάποιας μορφής κύρωσης ή αλλιώς η ικανότητα ενός δρώντος υποκειμένου να επιτύχει τους στόχους του παρά την αντίσταση...»⁴

Όμως, η έννοια της εξουσίας δεν έχει μόνο αυτή τη διάσταση.

«...Η τρισδιάστατη άποψη για την εξουσία δίνει επιπλέον έμφαση στο ρόλο των πολιτικών συμφερόντων και ασπάζεται τη θέση ότι οι επιθυμίες και οι πεποιθήσεις των ανθρώπων μπορούν να τροποποιούνται και να διαμορφώνονται με τρόπο τέτοιο που να μπορεί να θεωρηθεί ότι έρχονται σε αντίθεση με τα θεμελιώδη συμφέροντά τους. Η εξουσία δεν ανήκει μόνο στους επίσημους πολιτικούς και κοινωνικούς θεσμούς αλλά είναι μια ιδιότητα που είναι διάχυτη στο πλαίσιο ενός δικτύου κοινωνικών σχέσεων. Η εξουσία είναι παντού, όχι επειδή αγκαλιάζει τα πάντα, αλλά επειδή προέρχεται από παντού. Ο εργοδότης έχει το σύννομο δικαίωμα να διευθύνει τις εργασίες και να κατευθύνει τις προσπάθειες προς την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Από την άλλη πλευρά, ο μισθωτός εργαζόμενος μπορεί –άτυπα και ανεπίσημα- να ματαιώσει την επίτευξη των παραπάνω στόχων. Συνεπώς, είτε επίσημα είτε ανεπίσημα, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα πεδίο αντιπαράθεσης, παρ' όλη τη φιλολογία περί εργασιακής γαλήνης και τήρησης του συμβολαϊκού χαρακτήρα τους και από τα δύο μέρη ως δείγμα καλής πίστης που διέπει τις σχέσεις μεταξύ των δύο μερών. Συνεπώς, πρόκειται για συσχετισμό δυνάμεων...»⁵

Μια διάσταση των εργασιακών σχέσεων στα πλαίσια του συγκρουσιακού χαρακτήρα είναι η μάχη για το χρόνο εργασίας. Αυτή η μάχη αφορά τον «ελεύθερο χώρο» μεταξύ της σχετικής και της απόλυτης υποταγής και πειθαρχίας που απαιτεί η καπιταλιστική παραγωγή. Με άλλα λόγια, αφορά τον αγώνα για τον τρόπο χρήσης και κατανάλωσης της εργατικής δύναμης στο πλαίσιο της εργασιακής διαδικασίας.

³ Ντάνος Α.

⁴ Τσακίρης Θ.

⁵ Τσακίρης Θ.

1.2 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΜΙΚΡΟΕΠΙΠΕΔΟ

Εργασιακές σχέσεις σε μικροεπίπεδο είναι οι σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων μέσα σε μια επιχείρηση-οργανισμό οι οποίες είναι ένα από τα σημαντικότερα σημεία για την βιωσιμότητα, την εξέλιξη και την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε οργανισμού. Πολλές φορές βέβαια παρουσιάζονται σημαντικά προβλήματα στις παραπάνω σχέσεις τα οποία παρουσιάζει ο κύριος Robbins.

«...Πιο συγκεκριμένα, τα κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα που απαρτίζουν μια επιχείρηση είναι οι ανεπαρκείς επικοινωνιακές δεξιότητες ανάμεσα σε προϊσταμένους και υφισταμένους, η έλλειψη κινήτρων των υπαλλήλων, οι συγκρούσεις ανάμεσα στα μέλη των ομάδων και άλλα τέτοια παρόμοια προβλήματα. Λόγω αυτών των προβλημάτων, μετά την δεκαετία του '80 οι σχολές διοίκησης επιχειρήσεων άρχισαν να δίνουν όλο και περισσότερη έμφαση στα μαθήματα για την ανθρώπινη συμπεριφορά και για τις ανθρώπινες δεξιότητες. Η ανάπτυξη των διαπροσωπικών δεξιοτήτων βοήθησε τους οργανισμούς στην προσέλκυση και διατήρηση υπαλλήλων υψηλής επίδοσης οι οποίοι είναι πάντα σπάνιοι ανεξάρτητα από τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Για αυτό το λόγο οι μάνατζερ των επιχειρήσεων φροντίζουν μέσω των διαπροσωπικών δεξιοτήτων να δημιουργήσουν έναν πιο ευχάριστο χώρο εργασίας με στόχο την πρόσληψη και την διατήρηση τέτοιων υπαλλήλων...»⁶

Σε αυτή την περίπτωση σημασία έχει και η παρακίνηση για τους ανθρώπους η οποία ευθύνεται για την ένταση, την κατεύθυνση και την επιμονή ενός ατόμου για την κατάκτηση ενός στόχου. Παρακάτω παραθέτουμε δύο από τις σημαντικότερες θεωρίες της παρακίνησης.

«...Ο Abraham Maslow διατύπωσε την υπόθεση ότι σε κάθε άνθρωπο ενυπάρχει μια ιεραρχία πέντε αναγκών, η πολύ γνωστή σε όλους ιεράρχηση των αναγκών. Σε σειρά προτεραιότητας οι ανάγκες είναι 1. Βιολογικές, 2. Ασφάλειας, 3. Κοινωνικές, 4. Εκτίμησης και 5. Αυτοπραγμάτωσης. Μια ακόμη θεωρία παρακίνησης είναι αυτή του Frederick Herzberg η θεωρία παρακίνησης-υγιεινής. Σύμφωνα με τον Herzberg οι παράγοντες που οδηγούν σε εργασιακή ικανοποίηση είναι ξεχωριστοί και διακριτοί από αυτούς που οδηγούν σε εργασιακή δυσαρέσκεια...»⁷

Εκτός από την παρακίνηση, εξίσου σημαντική για τους εργαζομένους είναι η ηγετική συμπεριφορά και εξουσία η οποία έχει την δυνατότητα να επηρεάσει μια ομάδα ατόμων προς την κατεύθυνση της υλοποίησης ενός οράματος ή μιας σειράς στόχων.

«...Πιο συγκεκριμένα, ως ηγεσία ορίζεται η ικανότητα άσκησης επιρροής σε μια ομάδα με στόχο την υλοποίηση ενός οράματος ή μιας σειράς στόχων. Οι οργανισμοί χρειάζονται ισχυρή ηγεσία και ισχυρή διοίκηση για να επιτύχουν το βέλτιστο

⁶ Stephen R.-Judge T.

⁷ Stephen R.-Judge T.

αποτέλεσμα. Μια πολύ συνδεδεμένη έννοια με την ηγεσία είναι η εξουσία. Οι ηγέτες χρησιμοποιούν την εξουσία ως μέσο επίτευξης των ομαδικών στόχων, ωστόσο αυτό δεν σημαίνει ότι το άτομο που κατέχει εξουσία είναι και ηγέτης. Πολλές φορές η εξουσία σε λάθος άτομα οδηγούν στα αντίθετα ακριβώς αποτελέσματα από τους στόχους του οργανισμού...»⁸

Ακόμα ένας παράγοντας για την επίτευξη των στόχων μιας επιχείρησης-οργανισμού είναι η σωστή δομή της ομάδας των ατόμων που την απαρτίζουν όπως επίσης και οι σωστές διαδικασίες που πρέπει να ακολουθηθούν. Σύμφωνα με τον Robbins η σωστή δομή ομάδας και οι σωστές διαδικασίες είναι οι ακόλουθες:

«...Για να είναι μια ομάδα αποτελεσματική και συνεργατική θα πρέπει τα άτομα που την αποτελούν να είναι ικανά, δηλαδή να έχουν τεχνική εμπειρογνώση, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων, δεξιότητες ακρόασης των άλλων, παροχή ανατροφοδότησης και επίλυσης συγκρούσεων. Επίσης θα πρέπει να έχουν ισχυρή προσωπικότητα, να γίνεται σωστή κατανομή ρόλων και να υπάρχει ποικιλομορφία ανάμεσα στα μέλη. Το τελευταίο στάδιο που σχετίζεται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας είναι οι μεταβλητές της διαδικασίας. Η πρώτη μεταβλητή είναι το κοινό σχέδιο και σκοπός της ομάδας. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την συζήτηση, τη διαμόρφωση και την κατάληξη σε συμφωνία για ένα σκοπό που αφορά τόσο την ομάδα όσο και τα άτομα. Η επόμενη είναι οι συγκεκριμένοι στόχοι που θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι και ρεαλιστικοί. Η πίστη ότι μπορούν να επιτύχουν ονομάζεται αποδοτικότητα της ομάδας και είναι η τρίτη μεταβλητή. Επόμενη είναι τα νοητικά μοντέλα, δηλαδή η γνώση και οι πεποιθήσεις για το πώς γίνεται η δουλειά. Πέμπτη και πολύ σημαντική μεταβλητή είμαι τα επίπεδα σύγκρουσης που μπορεί είτε να αποτελούν πλεονέκτημα και βοήθημα για την ομάδα διότι μέσα από αυτές προκαλείται η συζήτηση, η κριτική εκτίμηση των προβλημάτων και των εναλλακτικών και μπορεί να οδηγήσουν σε καλύτερες ομαδικές αποφάσεις, είτε όμως να είναι καταστροφικές όταν βασίζονται σε διαπροσωπικές ασυμφωνίες, στην ένταση και στην εχθρότητα. Τελευταία μεταβλητή είναι η κοινωνική οκνηρία, ο τρόπος αντιμετώπισης της είναι καθιστώντας τα μέλη ατομικά, αλλά και από κοινού, υπεύθυνα για το σκοπό, τους στόχους και την προσέγγιση της ομάδας...»⁹

Για να γίνει σωστή σύνθεση της ομάδας θα πρέπει τα άτομα που την αποτελούν να εξεταστούν ένα προς ένα. Προϋπόθεση όμως για τη σωστή επιλογή είναι και η ικανότητα των μάνατζερ να διακρίνουν την προσωπικότητα, τα συναισθήματα και τις αξίες.

«...Προσωπικότητα είναι η δυναμική οργάνωση εντός του ατόμου των ψυχολογικών συστημάτων εκείνων που καθορίζουν τις μοναδικές προσαρμογές του στο περιβάλλον του (Gordon Allport). Οι μάνατζερ πρέπει να γνωρίζουν πώς να μετράνε την προσωπικότητα μέσα από τεστ διότι είναι πολύ χρήσιμα για τις αποφάσεις

⁸ Stephen R.-Judge T.

⁹ Stephen R.-Judge T.

πρόσληψης και για την πρόβλεψη για το ποιος είναι καλύτερος για μια δουλειά. Οι αξίες αντιπροσωπεύουν βασικές πεποιθήσεις ότι ένας συγκεκριμένος τρόπος συμπεριφοράς ή τελική κατάσταση ύπαρξης είναι προτιμητέα σε σχέση με έναν αντίθετο ή αντίστροφο τρόπο συμπεριφοράς ή τελική κατάσταση ύπαρξης. Όταν αξιολογούμε τις αξίες ενός ατόμου με βάση την ένταση τους τότε βρίσκουμε το αξιακό σύστημα του ατόμου αυτού. Οι αξίες θέτουν θεμέλια για την κατανόηση των στάσεων και των κινήτρων των ανθρώπων και επηρεάζουν τις αντιλήψεις μας. Ως αποτέλεσμα οι αξίες επισκιάζουν την αντικειμενικότητα και την ορθολογικότητα, γενικά επηρεάζουν τις στάσεις και τη συμπεριφορά...»¹⁰

Εκτός από τα παραπάνω εξίσου σημαντική στις εργασιακές σχέσεις είναι η διαπροσωπική επικοινωνία η οποία διακρίνεται σύμφωνα με τον Robbins σε τρία μέρη.

«...Η επικοινωνία χωρίζεται σε τρία μέρη, στην προφορική, στην γραπτή και στην μη λεκτική επικοινωνία. Το κύριο μέσο επικοινωνίας είναι η προφορική αφού είναι ταχύτερο και ανατροφοδοτούμενο. Το μειονέκτημα της είναι ότι ένα μήνυμα ή μια πληροφορία μπορεί πολύ εύκολα να διαστρεβλωθεί όταν έχει να περάσει από πολλά άτομα. Αντίθετα η γραπτή επικοινωνία είναι χειροπιαστή, εξακριβώσιμη και μπορεί να αποθηκευτεί για μεγάλο χρονικό διάστημα. Το μεγάλο μειονέκτημα της είναι χρονοβόρα διαδικασία. Η μη λεκτική επικοινωνία περιλαμβάνει τις κινήσεις του σώματος, τον επιτονισμό ή την έμφαση που προσδίδουμε στις λέξεις και τις εκφράσεις του προσώπου...»¹¹

Πολλές φορές η επικοινωνία δεν είναι πάντα ιδανική λόγω της φύσης του ανθρώπου με αποτέλεσμα να οδηγούν σε συγκρούσεις και στη συνέχεια σε διαπραγματεύσεις.

«... Σύγκρουση είναι μια διαδικασία που αρχίζει όταν ένα μέρος θεωρεί ότι ένα άλλο μέρος έχει ήδη ή πρόκειται να επηρεάσει αρνητικά κάτι για το οποίο το πρώτο μέρος νοιάζεται. Η σύγκρουση μπορεί συχνά να πάρει προσωπικό χαρακτήρα. Μπορεί να δημιουργήσει χαοτικές καταστάσεις που καθιστούν σχεδόν αδύνατη την εργασία των υπαλλήλων ως ομάδα. Μια άλλη οπτική όμως προτείνει όχι μόνο ότι η σύγκρουση μπορεί να είναι μια θετική δύναμη σε μια ομάδα αλλά και ότι μια κάποια σύγκρουση είναι απαραίτητη για να αποδώσει αποτελεσματικά μια ομάδα. Ωστόσο μια πιο πρόσφατη έρευνα υποστηρίζει ότι αντί να ενθαρρύνουμε την καλή ή να αποθαρρύνουμε την κακή σύγκρουση, είναι πιο σημαντικό να επιλύουμε τις συγκρούσεις που προκύπτουν φυσιολογικά με παραγωγικό τρόπο. Η διαπραγματεύση είναι μια διαδικασία που διαδραματίζεται όταν δύο ή περισσότερα μέρη αποφασίζουν πως θα κατανείμουν σπάνιους πόρους. Οι πιο αποτελεσματικοί διαπραγματευτές κάνουν χρήση διαφορετικών τακτικών για τη διανεμητική και συνθετική διαπραγμάτευση. Υπάρχουν δύο γενικές προσεγγίσεις στη διαπραγμάτευση, η διανεμητική και η συνθετική διαπραγμάτευση. Διανεμητική διαπραγμάτευση είναι

¹⁰ Stephen R.-Judge T.

¹¹ Stephen R.-Judge T.

όταν προσπαθώ να κερδίσω όσα περισσότερα μπορώ από μια διαπραγμάτευση και ότι κερδίσω εγώ το χάνει το άλλο μέρος. Συνήθως τα συμφέροντα είναι αντικρουόμενα και η διάρκεια της μικρή. Η συνθετική διαπραγμάτευση λειτουργεί με την προϋπόθεση ότι μία ή περισσότερες διευθετήσεις μπορούν να δημιουργήσουν μια λύση στο πρόβλημα κερδίζω-χάνεις. Αυτού του είδους η διαπραγμάτευση δένει τους διαπραγματευτές και τους επιτρέπει να φύγουν από το τραπέζι των διαπραγματεύσεων με την αίσθηση ότι έχουν επιτύχει μια νίκη. Από την άλλη μεριά όμως δημιουργεί έχθρες και βαθαίνει το διχασμό όταν οι άνθρωποι πρέπει να συνεργάζονται σε καθημερινή βάση...»¹²

Εκτός από τις συγκρούσεις όμως, ο άνθρωπος θα πρέπει να προσαρμόζεται όσο το δυνατόν καλύτερα στις διάφορες αλλαγές που επιβάλλει ο σημερινός κόσμος λόγω του ανταγωνισμού, της τεχνολογίας, της μετανάστευσης κ.τ.λ. Όσοι το καταφέρουν αυτό θα είναι αυτοί που θα έχουν θετικό μέλλον στην επιχείρηση-οργανισμό και προοπτικές για εξέλιξη. Ο κύριος Robbins μας παραθέτει παρακάτω την διαδικασία της αλλαγής αυτής.

«...Καμιά εταιρεία σήμερα δεν έχει ιδιαίτερα σταθερό κλίμα. Ακόμα και όσες κατέχουν μεγάλο μερίδιο της αγοράς πρέπει να αλλάξουν, κάποιες φορές ριζικά. Σχεδόν όλοι οι οργανισμοί πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον, στις δημογραφικές αλλαγές, στη μετανάστευση και στη μεταφορά των δραστηριοτήτων των εταιρειών εκτός αυτών. Η τεχνολογία αλλάζει διαρκώς τις δουλειές και τους οργανισμούς. Μια πρόσφατη μελέτη όμως έδειξε ότι ακόμα και όταν παρουσιάζονται στους υπαλλήλους στοιχεία που υποδεικνύουν ότι πρέπει να αλλάξουν, εκείνοι προσκολλώνται σε οποιαδήποτε στοιχεία μπορέσουν να βρουν που υποδεικνύουν ότι είναι εντάξει και ότι δεν χρειάζεται να αλλάξει. Αυτή είναι η αντίσταση στην αλλαγή που μπορεί να είναι είτε θετική είτε αρνητική. Οι υπάλληλοι με αρνητική αλλαγή αντιδρούν με το να μην σκέφτονται, με αυξημένη χρήση της άδειας ασθενείας και την παραίτηση. Οι υπάλληλοι με θετική αντίσταση είναι αυτοί που αντιδρούν με προθυμία για ανοιχτή συζήτηση και διάλογο και είναι αυτές οι αντιδράσεις που είναι συνήθως προτιμότερες από την απάθεια ή τη σιωπή...»¹³

Τι είναι όμως τελικά αυτό που επιφέρει την ομαλότητα και την ικανοποίηση στην επιχείρηση-οργανισμό που έχει ως αποτέλεσμα τις καλές εργασιακές σχέσεις ; Είναι ο συνδυασμός όλων των παραπάνω και τέλος ο σωστός σχεδιασμός εργασίας, που σύμφωνα με τον κύριο Robbins χωρίζονται σε πέντε διαστάσεις.

«...Μπορούμε να περιγράψουμε οπουδήποτε εργασία με βάση πέντε κεντρικές διαστάσεις της εργασίας. Η πρώτη είναι η ποικιλία δεξιοτήτων που είναι το μέτρο στο οποίο μια εργασία απαιτεί μια ποικιλία διαφορετικών ενεργειών, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να χρησιμοποιεί έναν αριθμό διαφορετικών δεξιοτήτων και φυσικών χαρισμάτων. Επόμενη είναι η ταυτότητα έργου. Ταυτότητα έργου είναι το μέτρο στο

¹² Stephen R.-Judge T.

¹³ Stephen R.-Judge T.

οποίο μια εργασία απαιτεί την ολοκλήρωση ενός ακέραιου και προσδιορισμένου τμήματος εργασίας. Σειρά έχει η σπουδαιότητα της εργασίας, δηλαδή το μέτρο στο οποίο μια εργασία έχει αντίκτυπο στις ζωές ή την εργασία άλλων ανθρώπων. Τέταρτη διάσταση είναι η αυτονομία, που είναι το μέτρο στο οποίο μια δουλειά παρέχει στον εργαζόμενο ελευθερία, ανεξαρτησία και ευχέρεια στον προγραμματισμό της εργασίας και τον καθορισμό των διαδικασιών για την εκτέλεση. Τέλος η ανατροφοδότηση είναι το μέτρο στο οποίο η εκτέλεση εργασιακών δραστηριοτήτων παράγει άμεση και σαφή πληροφόρηση για τη δική σας επίδοση...»¹⁴

1.3 Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ

Τα συνδικάτα ιδρύθηκαν για την υπεράσπιση των συμφερόντων της εργατικής τάξης. Δεν ήταν σύλληψη κάποιων ευφάνταστων, ήταν γέννημα μιας κοινωνικής αναγκαιότητας. Γέννημα της βαθμίδας ανάπτυξης και της εξέλιξης της ανθρώπινης κοινωνίας. Τα συνδικάτα ήταν κοινωνική αναγκαιότητα για να αμύνονται οι εργάτες απέναντι στην επιθετικότητα του κεφαλαίου.

Σε αυτή την σύντομη περιγραφή για την αιτία γέννησης των συνδικάτων ως κοινωνικό φαινόμενο, υπάρχουν και δρουν ταυτόχρονα και παράλληλα μέσα και έξω από τα συνδικάτα δυνάμεις κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές. Ο κύριος Giddens μας παρουσιάζει την δημιουργία και την εξέλιξη των συνδικάτων, οι οποίες έλαβαν χώρα αρχικά στην Γαλλία, Βρετανία και ΗΠΑ, καθώς και τους λόγους ύπαρξης τους.

«...Από παλιά είχαν σημειωθεί συγκρούσεις μεταξύ εργατών και εκείνων που ασκούσαν την πολιτική και οικονομική εξουσία επάνω τους. Εξεγέρσεις κατά της στρατολόγησης και της υψηλής φορολογίας, και εξεγέρσεις εξαιτίας της έλλειψης τροφίμων σε περιόδους κακής σοδειάς ήταν συχνά φαινόμενα στις αστικές περιοχές της Ευρώπης στην διάρκεια του 18ου αιώνα. Οι προνεωτερικές αυτές μορφές εργατικών συγκρούσεων συνεχίστηκαν σε μερικές χώρες μέχρι πριν από λιγότερο από έναν αιώνα.

Οι βιομηχανικές συγκρούσεις μεταξύ των εργατών και των εργοδοτών στο πρώτο μισό του 19ου αιώνα ήταν συχνά μισο-οργανωμένες. Όπου υπήρχε άμεση αντιπαράθεση, οι εργάτες εγκατέλειπαν συχνά τις θέσεις εργασίας τους και έβγαιναν μαζικά στους δρόμους. Γνωστοποιούσαν τα παράπονα τους με την ταραχώδη συμπεριφορά τους ή με βιαιοπραγίες κατά των αρχών. Στα τέλη του 19ου αιώνα οι εργάτες σε μερικά μέρη της Γαλλίας διατηρούσαν την συνήθεια να απειλούν τους εργοδότες τους οποίους αντιπαθούσαν με απαγχονισμό. Η χρήση της απεργίας, που συνδέεται σήμερα με την οργανωμένη διαπραγμάτευση μεταξύ των εργατών και της

¹⁴ Stephen R.-Judge T.

εργοδοσίας, αναπτύχθηκε σιγά σιγά και σποραδικά. Οι νόμοι για τα εργατικά σωματεία που ψηφίστηκαν στην Βρετανία το 1799 και το 1800 κήρυξαν παράνομες τις συγκεντρώσεις οργανωμένων ομάδων εργατών και απαγόρευσαν τις διαδηλώσεις. Οι νόμοι αυτοί αντικαταστάθηκαν ύστερα από είκοσι χρόνια περίπου, όταν διαπιστώθηκε ότι προκαλούσαν περισσότερες αναταραχές από όσες κατέστειλλαν. Η συμμετοχή στα συνδικάτα αυξήθηκε και ο συνδικαλισμός αναπτύχθηκε σε μαζικό κίνημα. Η συνδικαλιστική δράση νομιμοποιήθηκε στο τελευταίο τέταρτο του 19ου αιώνα και έπειτα από αυτό η συμμετοχή στα συνδικάτα έφτασε το 60% των ανδρών χειρωνακτικών εργατών στην Βρετανία γύρω από το 1920. Το βρετανικό συνδικαλιστικό κίνημα συντονίζεται από ένα κεντρικό όργανο που ιδρύθηκε το 1868, το Συνέδριο των Συνδικάτων, το οποίο δημιούργησε στενούς δεσμούς με το Εργατικό Κόμμα.

Στις αρχές του 20ου αιώνα η άμεση σχέση μεταξύ των συνδικάτων και της τάσης για απεργία ήταν περιορισμένη. Οι περισσότερες από τις απεργίες της εποχής ήταν αυθόρμητες, με την έννοια ότι δεν είχαν κηρυχθεί από συγκεκριμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μια έκθεση του Επιτρόπου Εργασίας των ΗΠΑ έδειχνε ότι οι μισές από τις απεργίες της εποχής εκείνης δεν κηρύχθηκαν από συνδικάτα (Ross 1954). Το ίδιο περίπου ίσχυε και για την Βρετανία. Η κατάσταση μεταβλήθηκε με το τέλος του Πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου. Από τότε το ποσοστό των απεργιών που προκλήθηκαν από μη συνδικαλισμένους εργάτες έγινε πολύ μικρό.

Τα συνδικάτα άλλαξαν βέβαια με τα χρόνια. Μερικά έγιναν πολύ μεγάλα και ως μόνιμες οργανώσεις απέκτησαν γραφειοκρατικό χαρακτήρα. Τα συνδικάτα στελεχώνονται από στελέχη ολικής απασχόλησης πολλά από τα οποία δεν έχουν παρά ελάχιστη άμεση εμπειρία των συνθηκών εργασίας των μελών τους. Ως εκ τούτου οι δραστηριότητες και οι απόψεις των συνδικαλιστών ηγετών μπορεί να απέχουν σημαντικά από εκείνες των μελών που αντιπροσωπεύουν. Οι ομάδες στο εργοτάξιο βρίσκονται έτσι μερικές φορές σε σύγκρουση με τις στρατηγικές των σωματείων τους. Τα περισσότερα συνδικάτα δεν κατάφεραν να στρατολογήσουν ένα σημαντικό ποσοστό εργατριών. Αν και μερικά έκαναν καμπάνιες για να αυξήσουν την συμμετοχή των γυναικών στις τάξεις τους, πολλά ήταν εκείνα στο παρελθόν που αποθάρρυναν ενεργά την συμμετοχή των εργατριών. Στην εποχή μας τα συνδικάτα στις δυτικές κοινωνίες αντιμετωπίζουν έναν κίνδυνο που πηγάζει από τρεις συνδεδεμένες μεταξύ τους μεταβολές: τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, που μειώνει την διαπραγματευτική θέση των συνδικάτων, την παρακμή των παλαιών επιχειρήσεων βιομηχανικής παραγωγής, όπου η παρουσία των συνδικάτων ήταν παραδοσιακά ισχυρή, και την αυξανόμενη ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού, ιδιαίτερα από τις ασιατικές χώρες, όπου τα μεροκάματα είναι συχνά κατώτερα από εκείνα της Δύσης. Στις ΗΠΑ και σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένων της Βρετανίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας και της Δανίας, στις δεκαετίες του 1970 και του 1980 ανέβηκαν στην εξουσία δεξιές κυβερνήσεις, οι οποίες ήταν σε σημαντικό βαθμό αποφασισμένες να περιορίσουν την επιρροή των συνδικάτων στην βιομηχανία, την οποία θεωρούσαν υπερβολική.

Οι νόμοι για την απασχόληση, που ψηφίστηκαν στην Βρετανία το 1980 και το 1982, εισήγαγαν νέους περιορισμούς στα νόμιμα δικαιώματα των συνδικάτων. Ο επίσημος ορισμός των εργατικών διαφορών έγινε στενότερος, ώστε να αποκλείονται δραστηριότητες όπως η παρεμπόδιση των προμηθευτών των επιχειρηματιών. Ο νόμος για τα εργατικά σωματεία του 1984 απαίτησε την σύμφωνη ψήφο των μελών πριν από την ανάληψη μιας ενέργειας που στρέφεται κατά της εργοδοσίας και εισήγαγε και άλλους περιορισμούς στα προνόμια των σωματείων. Οι δημόσιοι υπάλληλοι που υπηρετούσαν στο κυβερνητικό κέντρο επικοινωνιών στερήθηκαν το δικαίωμα συμμετοχής σε συνδικάτα, κίνηση που δικαιολογήθηκε με την προσφυγή σε λόγους προστασίας της δημόσιας ασφάλειας. Τα μέτρα αυτά άσκησαν σίγουρα σημαντική επίδραση στο συνδικαλιστικό κίνημα, τόσο σε εθνικό όσο και σε τοπικό επίπεδο. Συνδυαζόμενα με τους άλλους παράγοντες, που αναφέραμε πιο πάνω, οδήγησαν στην δραστική μείωση της επιρροής των συνδικάτων.

Στις ΗΠΑ τα συνδικάτα αντιμετωπίζουν μια μεγαλύτερη κρίση από την κρίση των ομολόγων τους στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Η συνδικαλιστική προώσπιση των συνθηκών εργασίας των εργατών και των αμοιβών τους διαβρώθηκε σε διάφορες μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις στα τελευταία δεκαπέντε χρόνια. Οι εργάτες στις οδικές μεταφορές, στις χαλυβουργίες και στις αυτοκινητοβιομηχανίες αποδέχτηκαν όλοι χαμηλότερα ημερομίσθια από εκείνα που είχαν συμφωνηθεί μέχρι τότε. Τα συνδικάτα απέτυχαν σε πολλές μεγάλες απεργίες, με σημαντικότερο ίσως παράδειγμα την συντριβή του σωματείου των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας στις αρχές της δεκαετίας του 1980.

Ο περιορισμός της συμμετοχής στα εργατικά σωματεία και ο περιορισμός της επίδρασης των σωματείων αυτών είναι ένα γενικότερο φαινόμενο που παρατηρείται στις βιομηχανικές κοινωνίες και δεν μπορεί να ερμηνευτεί με αποκλειστική αναφορά στην πολιτική πίεση που ασκήθηκε στα συνδικάτα από δεξιές κυβερνήσεις. Τα εργατικά σωματεία χάνουν συνήθως την δύναμη τους όταν η ανεργία βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, όπως συνέβη για ένα αρκετά μεγάλο διάστημα σε πολλές δυτικές χώρες. Οι τάσεις για περισσότερο ευέλικτη παραγωγή τείνουν όταν υπάρχουν πολλοί που εργάζονται μαζί σε μεγάλα εργοστάσια...»¹⁵

Στην Ελλάδα, λόγω τουρκοκρατίας, τα συνδικάτα άργησαν να κάνουν την εμφάνισή τους σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες. Η πρώτη απεργία στη Σύρο το 1879 ήταν και το εναρκτήριο λάκτισμα για τη δημιουργία αδελφοτήτων στην αρχή, που στη συνέχεια εξελίχθησαν σε εργατικά σωματεία. Η ιστορία των ελληνικών συνδικάτων παρουσιάζεται σε ένα πολύ ενδιαφέρον άρθρο από το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης το οποίο είχε πρωταγωνιστικό ρόλο στην δημιουργία αυτών.

«...Η γέννηση και η εξέλιξη του Συνδικαλιστικού Κινήματος σε κάθε χώρα ακολούθησε την δική της ιδιότυπη πορεία . Αυτό ισχύει και για τον Ελληνικό

¹⁵Giddens A.

κοινωνικό σχηματισμό, στον οποίο το συνδικαλιστικό κίνημα εμφανίστηκε με σχετική χρονική υστέρηση σε σχέση με αυτό των χωρών της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης. Στην ανάλυση της Ιστορίας του Ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις περιόδους. Κριτήριο είναι τόσο οι ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, όσο και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Συνδικαλιστικού Κινήματος.

Πρώτη Περίοδος 1875 - 1918

Η πρώτη περίοδος αρχίζει με την εκδήλωση των πρώτων απεργιών στη Σύρο και κλείνει με την ίδρυση της ΓΣΕΕ το 1918. Τα Ελληνικά Εργατικά Σωματεία εμφανίστηκαν στο τελευταίο τέταρτο του 19ου αιώνα (1875 και μετά), όταν αυξανόμενο τμήμα του πληθυσμού που πλεόναζε στην ύπαιθρο μετακινήθηκε στα αστικά κέντρα και άρχισε να παίρνει την μορφή μιας τάξης κτημόνων ημερομίσθιων εργατών. Στο μεταξύ, η σταθερή απασχόληση σε αυτά τα βιομηχανικά και εμπορικά κέντρα, δημιούργησε μια μόνιμη εργατική τάξη. Ο πρώτος σύνδεσμος εργατών, σύμφωνα με τις γραπτές μαρτυρίες, έγινε το 1879 από τους ξυλουργούς των Ναυπηγείων της Νήσου Σύρου. Η αδελφότητα αυτή έκανε τον ίδιο χρόνο και την πρώτη απεργία σαν μια προσπάθεια αντιμετώπισης των συνεπειών της κρίσης που μείωσε κατά 30% την αγοραστική δύναμη των αμοιβών τους. Ακολούθησε μία απεργία στην Αθήνα και τον Πειραιά το 1882 και η μεγάλη απεργία των Μεταλλωρύχων στο Λαύριο και σε άλλα μεταλλευτικά κέντρα το 1883. Οι απεργίες αυτές έγιναν πριν ακόμα δημιουργηθούν εργατικά σωματεία σε αυτές τις πόλεις. Και άλλες απεργίες ακολουθούν. Σταθερά είναι τα αιτήματα για αυξήσεις μισθών, μείωση του ωραρίου εργασίας σε 10 ώρες, για προστασία από τα ατυχήματα και για παροχή ιατρικής περίθαλψης. Στην ουσία οι πρώτες εργατικές οργανώσεις παρέμειναν μέχρι το 1910 φιλανθρωπικά και αλληλοβοηθητικά σωματεία. Αποδίδανε δε, πρωταρχική σημασία στην ευημερία των μελών τους με την δημιουργία αλληλοβοηθητικών ταμείων.

Το 1910 δημιουργήθηκε στην Αθήνα μια Κεντρική Οργάνωση των Εργατικών Σωματείων. Τα πρώτα σημάδια, για μια αποτελεσματική ενότητα των εργαζομένων εμφανίζονται στις 3 Δεκεμβρίου του 1908. Οι 28 εργατικές οργανώσεις που υπήρχαν τότε, οργάνωσαν μαζικές διαδηλώσεις ενάντια στην φορολογία των μη δυνάμενων πλέον να ανθέξωσι εργατικών και επαγγελματικών τάξεων.

Ο 1ος Παγκόσμιος πόλεμος, δεν εμπόδισε την γοργή ανάπτυξη του Ελληνικού Συνδικαλισμού. Το 1917 υπήρχαν 206 εργατικά σωματεία με 44.230 μέλη, συνολικά. Το 1918 οι ζυμώσεις για μία κεντρική οργάνωση των Συνδικάτων στην Ελλάδα, προήλθαν από το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης, στο οποίο κυριαρχούσε η Ελληνοεβραϊκή Συνδικαλιστική Κοινωνική Ομοσπονδία ΦΕΝΤΕΡΑΣΙΟΝ.

Το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης με την σύμπραξη του Εργατικού Κέντρου Αθήνας και του Πειραιά, συγκάλεσε μια Πανελλαδική συνδιάσκεψη των συνδικαλιστικών Οργανώσεων για τη δημιουργία Εθνικού Κέντρου. Στο συνέδριο

πήραν μέρος αντιπρόσωποι από 44 σωματεία που αντιπροσώπευαν περίπου 60.000 εργαζόμενους , σε σύνολο 75.000 οργανωμένων μελών. Η κατάληξη της πρώτης Πανελλαδικής Συνδιάσκεψης ήταν η δημιουργία ενός Εθνικού Συνδικαλιστικού κέντρου με την προσχώρηση Εργατικών Σωματείων, Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών.

Δεύτερη Περίοδος 1919 - 1936

Η Δεύτερη Περίοδος αρχίζει με την ίδρυση της ΓΣΕΕ και τη διάσπαση της και κλείνει με την θεμελίωση του κρατικού Συνδικαλισμού από τον δικτάτορα Ι. Μεταξά το 1936. Περιλαμβάνει την περίοδο εδραίωσης του ισχύοντος τρόπου παραγωγής στον Ελληνικό Κοινωνικό Σχηματισμό. Συνδέεται με την αργή, αλλά σταθερή επέκταση της μισθωτής απασχόλησης. Στη διάρκεια της περιόδου από την ίδρυση της ΓΣΕΕ ως την επιβολή του καθεστώτος της 4ης Αυγούστου (1936), τα απεργιακά κύματα των μισθωτών απασχολούμενων επεκτείνονται. Πρωτοστατούν σε αυτά οι καπνεργάτες, οι τραμβαγέρηδες και οι σιδηροδρομικοί . Η κοινωνική αντίθεση μεταξύ εργοδοτών και εργατών είναι ιδιαίτερη οξυμένη λόγω των συνθηκών της εκβιομηχάνισης του μεσοπολέμου και της αυξημένης προσφοράς εργατικής δύναμης που προήλθε από τα προσφυγικά κύματα που ήρθαν στην Ελλάδα. Οι Συνδικαλιστικές Συλλογικές Δραστηριότητες των μισθωτών ήταν αντικείμενο εντατικών πολιτικών διώξεων. Η αστυνομία και ο στρατός είναι σταθερά αντιμέτωποι με το απεργιακό κίνημα. Οι συλλήψεις, οι καταδίκες και οι εξορίες συνδικαλιστών , είναι τα κύρια μέσα ρύθμισης των εργασιακών συλλογικών διαφορών.

Τρίτη Περίοδος 1947 - σήμερα

Καλύπτει την μετεμφυλιακή πορεία (1947 και μετά) του Συνδικαλιστικού Κινήματος. Περιλαμβάνει την περίοδο ανάπτυξης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και συνεχίζει με την έναρξη κρίσης του μεταπολεμικού μοντέλου ανάπτυξης του στον Ελληνικό Κοινωνικό Σχηματισμό. Καταλήγει στην δεκαετία 1971 - 1981 όπου η επέκταση της μισθωτής απασχόλησης φθάνει στο ιστορικά υψηλότερο ποσοστό της. Στη διάρκεια αυτής της περιόδου οι αρτεργάτες, οι τυπογράφοι, οι οικοδόμοι, οι εργαζόμενοι στο μέταλλο, αλλά και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο και σε δημόσιες επιχειρήσεις όπως οι τραπεζικοί , οι υπάλληλοι του ΟΤΕ και της ΔΕΗ, οι ταχυδρομικοί και οι καθηγητές πρωτοστατούν στην Συνδικαλιστική Δραστηριότητα . Στα αιτήματα, πέρα από το θέμα των αυξήσεων που συνδέεται με το χαμηλό επίπεδο των μισθών, και το πληθωρισμό της περιόδου 1946 - 1953, προστίθενται αιτήματα που αμφισβητούν την κρατική πολιτική στο χώρο των Νομικών ρυθμίσεων για τις απολύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις, τις αποζημιώσεις, τις συνδικαλιστικές εισφορές και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες...»¹⁶

¹⁶ Εργατικό κέντρο Θεσσαλονίκης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

«...Οικονομική κρίση είναι το φαινόμενο κατά το οποίο μια οικονομία χαρακτηρίζεται από μια διαρκή και αισθητή μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας. Όταν λέμε οικονομική δραστηριότητα αναφερόμαστε σε όλα τα μακροοικονομικά μεγέθη της οικονομίας, όπως η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι τιμές, οι επενδύσεις κ.λπ. Ο βασικότερος δείκτης οικονομικής δραστηριότητας είναι οι επενδύσεις, οι οποίες, όταν αυξομειώνονται, συμπαρασύρουν μαζί τους και όλα τα υπόλοιπα οικονομικά μεγέθη...»¹⁷

Η οικονομική κρίση αποτελεί τη μία από τις δύο φάσεις των οικονομικών διακυμάνσεων και συγκεκριμένα τη φάση της καθόδου, όταν δηλαδή η οικονομική δραστηριότητα βρίσκεται σε μια συνεχή συρρίκνωση. Οι οικονομικές διακυμάνσεις ορίζονται ως οι διαδοχικές αυξομειώσεις της οικονομικής δραστηριότητας μέσα σε μια οικονομία. Λέγονται αλλιώς και κυκλικές διακυμάνσεις ή οικονομικοί κύκλοι. Οι Άγγλοι αποδίδουν το φαινόμενο με τον όρο (business cycles), ακριβώς για να τονίσουν την ιδιαίτερη βαρύτητα των επενδύσεων στην εξέλιξη του οικονομικού κύκλου. Από πολύχρονες στατιστικές παρατηρήσεις διαπιστώθηκε ότι οι οικονομικοί κύκλοι διαρκούν περίπου από 7 έως 11 χρόνια.

Κάθε οικονομικός κύκλος έχει 4 φάσεις:

A. Ανάκαμψη

- i) Αύξηση των επενδύσεων.
- ii) Μείωση της ανεργίας.
- iii) Φυσιολογικός πληθωρισμός.

B. Ανθηση

- i) Υπερβολική αύξηση των επενδύσεων (υπερεπενδύσεις).
- ii) Φυσιολογική ανεργία.
- iii) Έντονος πληθωρισμός.

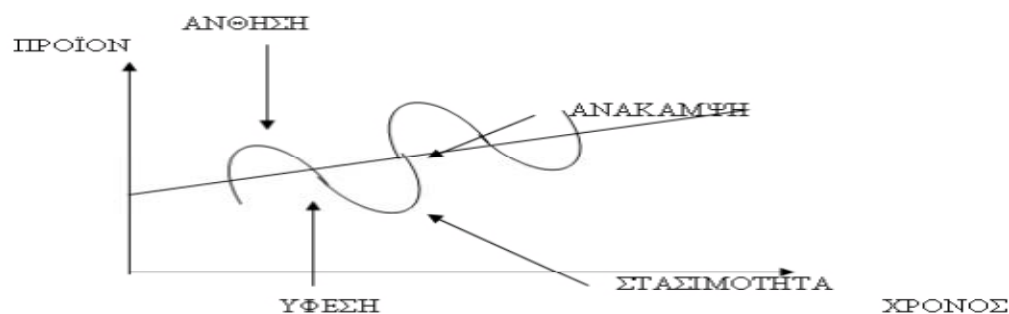
Γ. Κάμψη (Κρίση)

- i) Μείωση των επενδύσεων.
- ii) Εμφάνιση της κυκλικής ανεργίας.
- iii) Πτώση των τιμών των προϊόντων.

¹⁷ Κουφάρης Γ.

Δ. Υφεση (Στασιμότητα)

- i) Περαιτέρω μείωση των επενδύσεων.
- ii) Εκτεταμένη ανεργία .
- iii) Περαιτέρω πτώση των τιμών.



Διάγραμμα οικονομικού κύκλου. (πηγή: www.capital.gr)

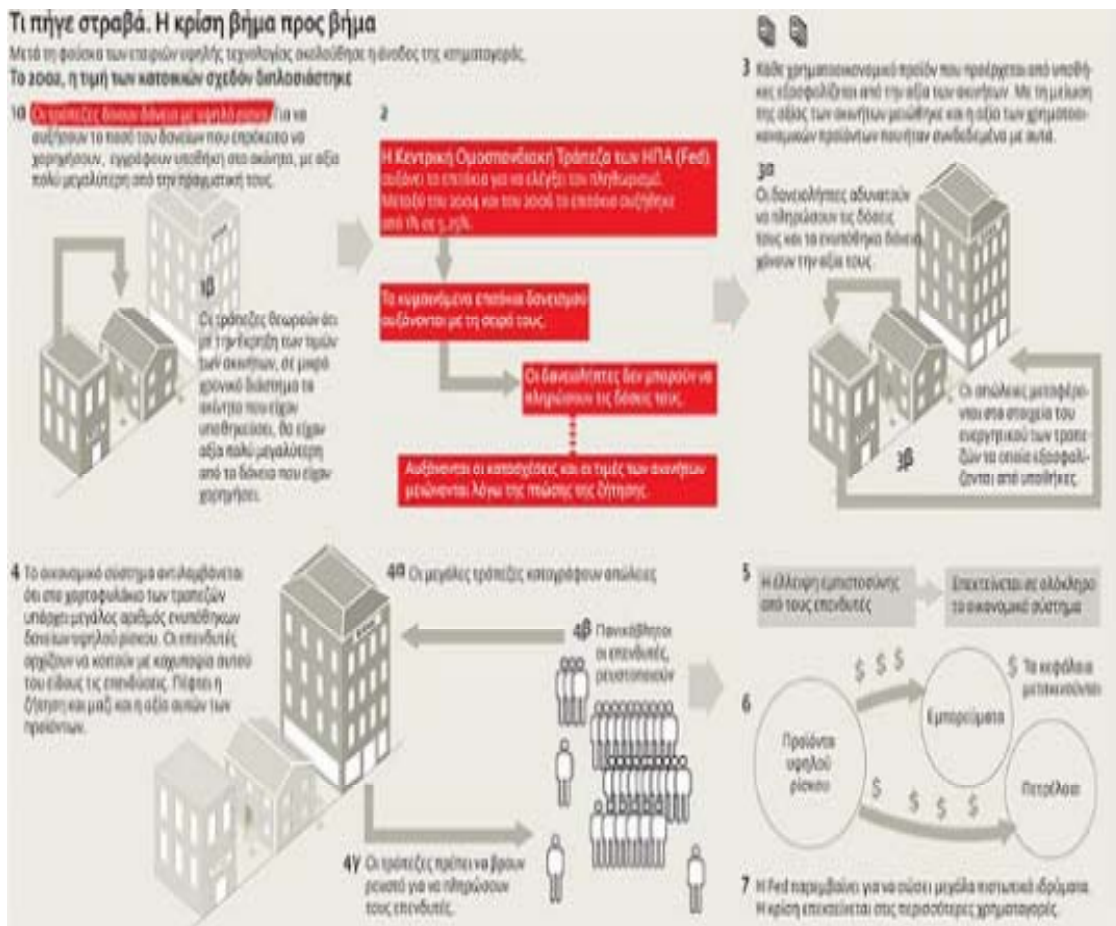
2.2 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

«...Η πρόσφατη οικονομική κρίση δεν ήταν ένα ανεξάρτητο και απρόσμενο φαινόμενο. Τα αίτια, η φύση και τα χαρακτηριστικά της συνδέονται με την όλη ιστορία της μεταπολεμικής διαδικασίας συσσώρευσης του κεφαλαίου στον ανεπτυγμένο καπιταλισμό και συγκεκριμένα τη «χρυσή εποχή» της συσσώρευσης του κεφαλαίου, την κρίση της δεκαετίας του 1970, τον τρόπο με τον οποίο «λύθηκε» ή αντιμετωπίστηκε η κρίση αυτή, την εμπειρία της «νεοφιλελεύθερης» περιόδου και ιδίως της τελευταίας της φάσης, όταν και εντάθηκε το φαινόμενο της χρηματιστικοποίησης της καπιταλιστικής οικονομίας...»¹⁸

Πριν ξεσπάσει η κρίση στα ενυπόθηκα δάνεια των ΗΠΑ, η εικόνα ήταν περίπου η εξής: Μετά την οικονομική κρίση του 2001, η κεντρική τράπεζα των ΗΠΑ προχώρησε σε αλληπάλληλες μειώσεις του διατραπεζικού επιτοκίου, του επιτοκίου δηλαδή με το οποίο δανείζονται κεφάλαια οι τράπεζες. Τα μειωμένα επιτόκια δανεισμού θεωρήθηκαν από τις αμερικανικές τράπεζες σαν ευκαιρία να στραφούν, με χαμηλότερα επιτόκια, σε τμήματα του πληθυσμού που, εξαιτίας των ισχνών εισοδημάτων τους, δεν είχαν μέχρι τότε πρόσβαση στον τραπεζικό δανεισμό.

¹⁸ Υπουργείο Οικονομικών

Μιλάμε για δεκάδες εκατομμύρια νοικοκυριά, τα οποία πίστεψαν ότι έλυσαν το στεγαστικό τους πρόβλημα. Ήταν ένας παράδεισος, τα επιτόκια ήταν χαμηλά και οι δόσεις των δανείων προσιτές. Οι τιμές των σπιτιών ήταν σε διαρκή άνοδο, και αυτό ώθησε πολλές οικογένειες να χρεωθούν στην τράπεζα, προκειμένου να αποκτήσουν μια κατοικία η οποία σε 10 χρόνια θα άξιζε πολύ περισσότερο. Οι τράπεζες έκαναν ότι μπορούσαν για να συντηρήσουν αυτό το κλίμα. Στηριζόμενες στη συνεχή αύξηση των τιμών των κατοικιών, προσέφεραν στους πελάτες τους δάνεια ίσα με το 100% της αξίας του ακινήτου, ενώ μέχρι πριν από λίγα χρόνια δε δάνειζαν πάνω από το 50-60% της αξίας του σπιτιού. Σαν να μην έφτανε αυτό, στηριζόμενες στο γεγονός ότι τα επιτόκια θα παρέμεναν χαμηλά για μεγάλο διάστημα, οι τράπεζες πρότειναν στους πελάτες τους να επιλέξουν δάνεια με κυμαινόμενο επιτόκιο, που κοστίζει λιγότερο και η δόση του εξαρτάται και από άλλες παραμέτρους. Το κλίμα ευφορίας ήταν γενικευμένο και οι τράπεζες, οι οποίες από τη σύναψη κάθε δανείου κέρδιζαν σημαντικά ποσά, άρχισαν να δανείζουν χρήματα για αγορά σπιτιού ακόμα και σε όσους ήταν σχεδόν σίγουρο ότι θα συναντούσαν δυσκολίες στην αποπληρωμή των δόσεων. Όλα πήγαιναν καλά, μέχρι το 2007 που το παιχνίδι «χάλασε». Οι τιμές των σπιτιών άρχισαν να πέφτουν και πολλές οικογένειες στις ΗΠΑ βρέθηκαν να χρωστούν δάνεια πολύ υψηλότερα από την πραγματική αξία του σπιτιού. Με άλλα λόγια, ακόμα κι αν πουλούσαν το σπίτι τους, όχι μόνο θα έμεναν στο δρόμο, αλλά και πάλι θα συνέχιζαν να χρωστούν στις τράπεζες. Τότε μερικοί άρχισαν να μην πληρώνουν τις δόσεις, αυτό σήμανε την αρχή του τέλους. Οι κατασχέσεις ακινήτων και οι πλειστηριασμοί διαδέχθηκαν ο ένας τον άλλον και αρκετοί έχασαν τα σπίτια τους. Οι κατασχέσεις και οι πλειστηριασμοί ενέτειναν την πτώση των τιμών ακινήτων. Μέσα στο 2007 κατασχέθηκαν πάρα πολλά σπίτια και οι περισσότερες από τις τράπεζες που είχαν χορηγήσει δάνεια «χαμηλής εξασφάλισης» αρχικά καταγράφουν μεγάλες ζημιές, ενώ στην πορεία η μία μετά την άλλη κατέρρευσαν.



Πηγή: <http://www.fpress.gr/>

«...Η σημερινή κρίση ξεκίνησε από την ταυτόχρονη συνύπαρξη των ακόλουθων τριών παραγόντων.

- ✓ Η φούσκα στις τιμές των ακινήτων σε πολλές περιοχές των ΗΠΑ, η οποία διευκόλυνε την υπέρ-κατανάλωση, με αποτέλεσμα την υπέρ-θέρμανση της οικονομίας και την αύξηση του ελλείμματος τρεχουσών συναλλαγών, όπως πολλές φορές συμβαίνει σε παρόμοιες κρίσεις.
- ✓ Η ραγδαία εξάπλωση στεγαστικών δανείων υψηλού κινδύνου, από 9% των συνολικών στεγαστικών το 2003 σε 24% το 2007, δηλαδή μια αχαλίνωτη πιστωτική επέκταση σε κατηγορίες νοικοκυριών που υπό κανονικές συνθήκες δεν θα έπρεπε να έχουν δανειοδοτηθεί. Οι τράπεζες παρείχαν δάνεια με μόνη εγγύηση την αναμενόμενη αύξηση στην τιμή της κατοικίας, ενώ διευκόλυναν τα νοικοκυριά με ελκυστικά χαμηλά επιτόκια στα πρώτα χρόνια, τα οποία όμως θα αναπροσαρμόζονταν στη συνέχεια. Πολλές φορές οι τράπεζες αναλάμβαναν να πληρώσουν το δάνειο του νοικοκυριού από άλλη τράπεζα, επειδή το νοικοκυριό είχε πρόβλημα αποπληρωμής.
- ✓ Η μεταφορά του ρίσκου από τους ισολογισμούς των τραπεζών στο κοινό και τους επενδυτές μέσω τιτλοποιήσεων, πολλοί από τους οποίους αγνοούσαν το ύψος του κινδύνου και υπήρξαν επιρρεπείς στις τότε υψηλές αποδόσεις. Η μεταφορά αυτή

του ρίσκου επέτρεπε στις τράπεζες να δανείζουν άφοβα σε μη φερέγγυους δανειολήπτες και στη συνέχεια να αποκτούν ρευστότητα για επιπλέον δανειοδοτήσεις, χωρίς να χρειάζεται να βρουν νέους καταθέτες.

Πέραν τούτου, οι αιτίες της ελληνικής δημοσιονομικής κρίσης πρέπει να εντοπιστούν σε τρεις επιπλέον παράγοντες:

- ✓ Στις πολιτικές δραστικής μείωσης των φορολογικών εσόδων που ακολούθησαν οι ελληνικές κυβερνήσεις για πάνω από μια δεκαετία πριν την κρίση.
- ✓ Στη νεοφιλελεύθερη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που απέκλειε τη στήριξη των δημόσιων οικονομικών της Ευρωζώνης με απευθείας δανεισμό από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, αλλά υποχρέωνε τις κυβερνήσεις να αντλούν δάνεια μόνο από τις εμπορικές τράπεζες και γενικότερα τις χρηματοπιστωτικές αγορές, με αποτέλεσμα την εκτίναξη των επιτοκίων δανεισμού στη συγκυρία της κρίσης. Στην εμμονή παράλληλα της ελληνικής κυβέρνησης στις νεοφιλελεύθερες συνταγές διαχείρισης της οικονομίας. Όταν οι χρηματαγορές απέσυραν την εμπιστοσύνη τους προς την ελληνική οικονομία, τα επιτόκια δανεισμού του Δημοσίου εκτινάχθηκαν σε δυσβάσταχτα ύψη. Τον Φεβρουάριο 2010 αποφασίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η διαμόρφωση ενός πακέτου δανειακής στήριξης του ελληνικού Δημοσίου με την εμπλοκή του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ), υπό τον όρο ότι η χώρα θα ακολουθούσε ένα αυστηρό πρόγραμμα περιστολής των δημόσιων δαπανών. Η κυβέρνηση προσανατολίστηκε στον περιορισμό των μισθιακών δαπανών του δημοσίου και στην περιστολή του κοινωνικού κράτους, με παράλληλη αύξηση των εσόδων κυρίως από έμμεσους φόρους (αύξηση ΦΠΑ). Άφησε αμετάβλητες τις συνθήκες αναφορικά με άλλες πηγές εσόδων ή δαπανών. Στις 23 Απριλίου 2010 η ελληνική κυβέρνηση ζήτησε την ενεργοποίηση του μηχανισμού δανειακής στήριξης εκ μέρους της ΕΕ και του ΔΝΤ, εγκαινιάζοντας παράλληλα πολιτικές «συρρίκνωσης του κράτους» αναφορικά με το ασφαλιστικό σύστημα, τις συντάξεις, την τοπική αυτοδιοίκηση.
- ✓ Στην ίδια την ύπαρξη του ευρώ που, πριν την κρίση, διευκόλυνε τη μεταφορά πόρων προς τις χώρες που αναπτύσσονταν ταχύτερα. Οι κεφαλαιακές αυτές εισροές ισοσκελίζουν το ισοζύγιο πληρωμών της χώρας, δηλαδή επέτρεπαν πριν την κρίση στην Ελλάδα και άλλες χώρες της λεγόμενης «ευρωπαϊκής περιφέρειας» να διατηρούν ένα σημαντικό έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών. Με το ξέσπασμα της κρίσης η δυνατότητα αυτή ξανεμίσθηκε, καθώς συρρικνώθηκαν οι κεφαλαιακές εισροές.

Τέλος, στο διάστημα 1996-2008 η Ελλάδα σημείωσε υψηλή πραγματική αύξηση του ΑΕΠ κατά 61,0%, η Ισπανία κατά 56,0% και η Ιρλανδία κατά 124,1%, σε αντίθεση με τις περισσότερο αναπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες. Το αντίστοιχο ποσοστό για την Γερμανία ήταν 19,5%, την Ιταλία 17,8% και για τη Γαλλία 30,8%. Οι χώρες που

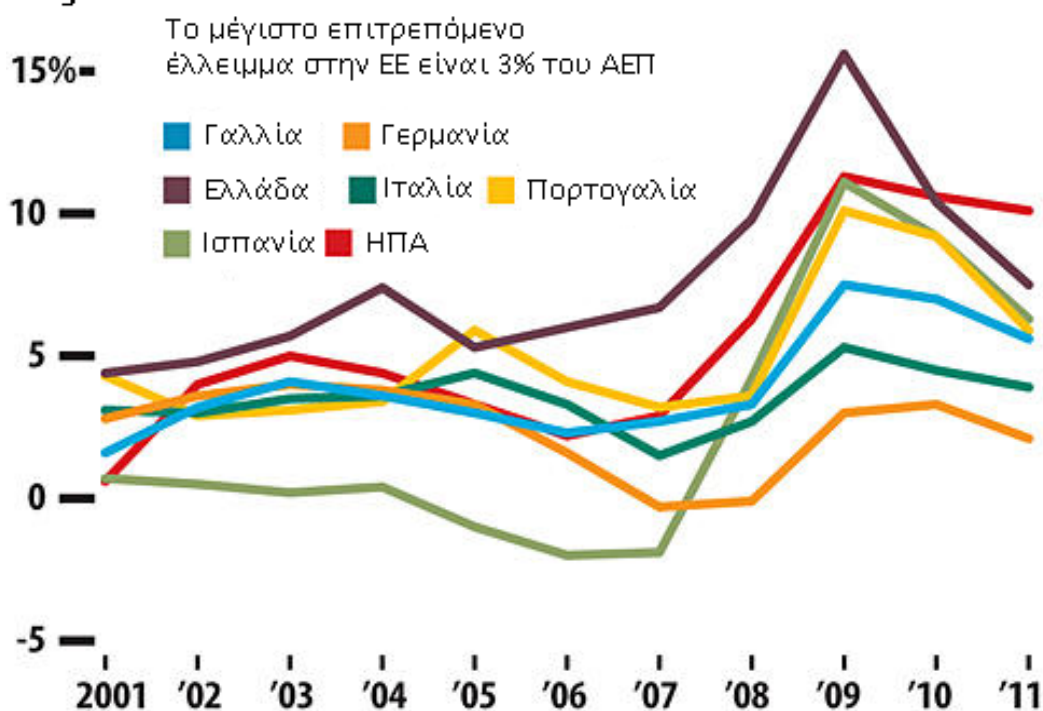
σημείωσαν υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης κατά βάση κατέληξαν με σημαντικά ελλείμματα στις τρέχουσες συναλλαγές. χώριζε από πιο προηγμένες χώρες του ευρωπαϊκού κέντρου...»¹⁹

Η ελληνική οικονομία είναι μέρος της ευρωπαϊκής και της παγκόσμιας οικονομίας και ταυτόχρονα είναι ελλειμματική. Η κυβέρνηση δανείζεται κάθε χρόνο δεκάδες δισεκατομμύρια ευρώ για να καλύψει τις ανάγκες του Δημοσίου αλλά και τους τόκους του εξωτερικού μας χρέους, που φτάνει τα 300 δισ. ευρώ. Σε μια περίοδο όπου οι πιστώσεις έχουν σταματήσει, είναι δύσκολο να βρούμε δανεικά. Στο μεταξύ οι ελληνικές τράπεζες επίσης δεν βρίσκουν εύκολα δανεικά από το διεθνές σύστημα και έτσι κόβουν τα δάνεια και δημιουργούν προβλήματα σε όλες τις επιχειρήσεις και τους ιδιώτες δανειολήπτες. Οι επιπτώσεις της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης είναι πλέον αδιάψευστα αισθητές και στην πραγματική οικονομία της χώρας μας, με απρόβλεπτες εξελίξεις για τη μείωση της ρευστότητας των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των μικρομεσαίων και των νοικοκυριών, την αυξανόμενη ανεργία και την εξαθλίωση των ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

¹⁹ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Επειδή μια εικόνα ισούται με χίλιες λέξεις ενδεικτικά παρουσιάζουμε το παρακάτω διάγραμμα όπου παρουσιάζεται το έλλειμμα του προϋπολογισμού σε ποσοστό του ΑΕΠ μεταξύ κάποιων εκ των μεγαλύτερων οικονομιών του κόσμου σε σύγκριση με την Ελλάδα.

έλλειμμα προϋπολογισμού ως ποσοστό του ΑΕΠ



Πηγή: <http://www.fpress.gr/>

Από το διάγραμμα φαίνεται ξεκάθαρα ότι το έλλειμμα του προϋπολογισμού ως ποσοστό του ΑΕΠ αυξήθηκε κατακόρυφα την περίοδο 2007-2009 από όπου και ξεκίνησε η ραγδαία πτώση του εξαιτίας της επιλογής της ελληνικής κυβέρνησης να απευθυνθεί στον παγκόσμιο μηχανισμό στήριξης (Δ.Ν.Τ.) που οδήγησε στην επιβολή μέτρων λιτότητας.

2.3 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Όταν εκδηλωθεί μια κρίση, ακολουθεί η οικονομική ύφεση με αύξηση της ανεργίας και μείωση του εισοδήματος και των τιμών όλων των αγαθών μέχρις ότου η ύφεση να φτάσει στο τέρμα της. Αμέσως μετά αρχίζει η ανάκαμψη, έστω και εάν οι κυβερνήσεις του κόσμου δεν λάβουν κανένα μέτρο για να την προκαλέσουν. Η ανάκαμψη οφείλεται στο γεγονός ότι πολλοί προσπαθούν να ωφεληθούν από τις χαμηλές τιμές των αξιών που τους ενδιαφέρουν (οικοπέδων, κτηρίων, μετοχών, ομολόγων, μέσων παραγωγής, εργοστασίων ή εταιρειών που χρεοκόπησαν κ.λ.π.). Έτσι προκαλείται μια ζήτηση των εν λόγω αξιών και αρχίζει η αύξηση της τιμής των. Στην αρχή η ζήτηση είναι χαμηλή, σταδιακά όμως ανέρχεται εάν υπάρχουν τράπεζες υγιείς που είναι έτοιμες να προσφέρουν δάνεια που καλύπτουν σεβαστό μέρος των αξιών που φερέγγυοι πελάτες τους θέλουν να αγοράσουν. Όταν οι μηνιαίες πωλήσεις αξιών (π.χ. κατοικιών, μετοχών κ.λ.π.) αναγόμενες σε ετήσιες φθάνουν στο επίπεδο των πωλήσεων προ της κρίσεως, τότε οι οικονομίες των χωρών εισέρχονται στην ανάκαμψη. Ευνόητο είναι βέβαια ότι με την ανάπτυξη των αγορών και την άνοδο των πραγματοποιούμενων πωλήσεων αυξάνουν και οι τιμές των αξιών.

Η αντιμετώπιση της κρίσης δεν είναι εύκολη υπόθεση. Είναι βέβαιο ότι τα μέτρα για την αντιμετώπισή τους θα κριθούν για την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα τους και θα διδάσκονται ως ορθό ή ατυχές παράδειγμα στα πανεπιστήμια για πολλά χρόνια.

«...Σήμερα, στο μέσον αυτής, μπορούμε να διαγνώσουμε ότι η κρίση απαιτεί την υιοθέτηση του κατάλληλου μείγματος νομισματικής και δημοσιονομικής πολιτικής και το συντονισμό σε διεθνές επίπεδο. Το κρίσιμο ερώτημα, σε συνθήκες ελεύθερης οικονομίας της αγοράς, είναι πως εκείνοι που ευθύνονται για την κρίση θα πληρώσουν, χωρίς να υπάρξουν αδικαιολόγητες απώλειες στο παραγόμενο προϊόν (ΑΕΠ). Η νομισματική πολιτική αντέδρασε με δύο τρόπους: χαλαρώνοντας τη στάση της μειώνοντας τα επιτόκια και παρέχοντας ενέσεις ρευστότητας στο σύστημα. Παράλληλα, διατέθηκαν αφειδώς δισεκατομμύρια ευρώ, στερλίνες, γιέν και δολάρια από τις κεντρικές τράπεζες για την παροχή ρευστότητας στην διατραπεζική αγορά καθώς οι εμπορικές τράπεζες ήταν απρόθυμες να δανείσουν η μια στην άλλη. Τα περιθώρια επιτοκίων στους δείκτες Libor και Euribor παρέμειναν σε πολύ υψηλά επίπεδα, υπογραμμίζοντας την έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ των τραπεζών. Τα

μεγαλύτερα χρηματιστήρια του πλανήτη γνώρισαν δραματικές απώλειες το 2008, κοντά ή και άνω του 50% ...»²⁰

Τα μέτρα που ελήφθησαν για την μείωση των δυσμενών συνεπειών της κρίσης και την κατά το δυνατόν μεταβολή της κρίσης σε ανάπτυξη δεν έχουν ανάλογο ιστορικό προηγούμενο ως προς την πληρότητα και το μέγεθός τους. Τα ληφθέντα μέτρα σε γενικές γραμμές είναι τα ακόλουθα:

- ✓ Η ενίσχυση του εισοδήματος των οικονομικά αδυνάτων.
- ✓ Η αναστολή κατασχέσεων κατοικιών ή και η παροχή διευκολύνσεων για την εξυπηρέτηση των δανείων.
- ✓ Η ενίσχυση υπό όρους ή η κρατικοποίηση τραπεζών λόγω μεγάλης συμβολής των στην οικονομική ανάπτυξη και την παροχή δανείων κατά το στάδιο της κρίσεως.
- ✓ Η κατά το δυνατόν μείωση της φορολογίας για την ενίσχυση του εισοδήματος των πολιτών και της αγοράς.
- ✓ Η μείωση του επιτοκίου των κεντρικών τραπεζών δια της οποίας αφ' ενός μειώνεται το κυμαινόμενο επιτόκιο χορηγηθέντων στεγαστικών δανείων και έτσι διευκολύνεται η εξυπηρέτησή τους και αφ' ετέρου οι τράπεζες έχουν την δυνατότητα να παραχωρηθούν κεφάλαια με μικρό κόστος για την βελτίωση της ρευστότητας τους και τη χορήγηση δανείων στην αγορά.
- ✓ Η εκτέλεση αναπτυξιακών έργων υποδομής που θα έχει ως αποτέλεσμα την παραγωγή ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές.

«...Ενώ η νομισματική πολιτική ενδείκνυται να χρησιμοποιείται σε τέτοιες περιπτώσεις, υπάρχει αρκετή επιφυλακτικότητα για τη χρήση της δημοσιονομικής πολιτικής σε «κανονικές συνθήκες». Υπό το φως αυτών των εξελίξεων όλοι συμφωνούν για τη χρήση του εργαλείου της δημοσιονομικής πολιτικής αλλά αναπτύσσονται δύο κυρίως «σκέψεις» για το μέγεθος και την κατεύθυνση των δημοσιονομικών παρεμβάσεων. Από τη μια πλευρά όσοι υποστηρίζουν ότι γενικές και εκτεταμένες δημοσιονομικές παρεμβάσεις είναι η μόνη λύση για να αποφύγουμε μια παρατεταμένη ύφεση. Κατά αυτή την άποψη ο κίνδυνος είναι να δράσουν οι κυβερνήσεις πολύ αργά και πολύ λίγο και όχι το αντίθετο. Από την άλλη πλευρά, όσοι (Γερμανία) τονίζουν ότι δεν υπάρχει ενιαία συνταγή για όλα τα κράτη και, σε κάθε περίπτωση, οι όποιες δημοσιονομικές παρεμβάσεις θα πρέπει να είναι «έγκαιρες, προσωρινές και στοχευμένες», ώστε να μη θέτουν σε διακινδύνευση τη μακροχρόνια βιωσιμότητα των δημοσίων οικονομικών. Για την άσκηση επεκτατικής πολιτικής θα πρέπει να υπάρχουν τα κατάλληλα περιθώρια δημοσιονομικής ευελιξίας. Εκτεταμένες δημοσιονομικές παρεμβάσεις σε χώρες όπως η Ελλάδα, πέραν

²⁰ Κουφόρης Γ.

των ήδη νομοθετημένων μειώσεων των φορολογικών συντελεστών και ορισμένων «στοχευμένων» δαπανών, θα είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση του δημοσιονομικού ελλείμματος και του χρέους με μακροπρόθεσμες αρνητικές συνέπειες. Ήδη, ακόμη και με τα σημερινά επίπεδα ελλείμματος και χρέους, η εκτίναξη των περιθωρίων (spreads) των ελληνικών ομολόγων έναντι των γερμανικών, επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό με σημαντικό επιπλέον κόστος εξυπηρέτησης του δημοσίου χρέους. Επιπλέον, όταν οι δημόσιες δαπάνες είναι ήδη υψηλές ως ποσοστό του ΑΕΠ, είναι πιθανότερο ότι οριακά θα είναι μάλλον ατελέσφορες. Η αύξηση των δημοσίων επενδύσεων για να μας βοηθήσει να εξέλθουμε από την παρούσα κρίση προϋποθέτει την ύπαρξη «ώριμων» επενδυτικών σχεδίων, ώστε η επιτάχυνση υλοποίησής των να έχει άμεσα αποτελέσματα. Έτσι, ο χρόνος που μεσολαβεί από την λήψη της απόφασης για τη χρηματοδότηση ενός έργου υποδομής μέχρι την εκταμίευση των σχετικών κονδυλίων, είναι τέτοιος που δεν θα συμβάλει στην άμεση αντιμετώπιση της κρίσης αλλά θα λειτουργήσει πιθανότητα πληθωριστικά, σε άλλη φάση του οικονομικού κύκλου...»²¹

Τα παραπάνω μέτρα είχαν σαν αποτέλεσμα την αύξηση των τιμών των αυτοκινήτων, των κατοικιών, των πρώτων υλών λόγω της ζήτησης στις Η.Π.Α. Επίσης ενθαρρυντικά μηνύματα για την ανάκαμψη έρχονται και από άλλες μεγάλες χώρες όπως αυτές της Κίνας, της Ιαπωνίας και της Γερμανίας η οποία αποτελεί την πρώτη δύναμη στις εξαγωγές. Η εμπιστοσύνη των επενδυτών στις εξελίξεις αρχίζει να αυξάνεται και πάλι. Όλες οι εξελίξεις ενισχύουν την πεποίθηση ότι η διεθνής οικονομία αρχίζει να ανακάμπτει σταδιακά και η ανεργία θα μειώνεται με την πάροδο του χρόνου.

2.4 ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Συγκεκριμένα στην Ελλάδα η αντιμετώπιση της κρίσης πρέπει να γίνει σταδιακά ακολουθώντας κάποια βήματα που θα την οδηγήσουν στην ανάπτυξη-ανάκαμψη. Τα βήματα αυτά θα πρέπει να επικεντρώνονται και να έχουν ως στόχο:

- ✓ Την μείωση του ελλείμματος.
- ✓ Την επίτευξη πρωτογενούς πλεονάσματος.
- ✓ Την αύξηση της ανταγωνιστικότητας απέναντι στις άλλες οικονομίες.

²¹Μπακατσιάκος Γ.

Παρακάτω παραθέτουμε τρεις επιστημονικές απόψεις για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα οι οποίες βασίζονται στα παραπάνω βήματα.

«...Η αποπληρωμή του χρέους προϋποθέτει αρχικά τη μείωση του ελλείμματος. Το μέρος του ελλείμματος που δεν περιλαμβάνει τις πληρωμές των τόκων ονομάζεται πρωτογενές έλλειμμα. Μηδενικό πρωτογενές έλλειμμα σημαίνει ότι η κυβέρνηση δεν προσθέτει καινούργιο χρέος σ' αυτό που της κληρονόμησαν παλαιότερες κυβερνήσεις. Πρωτογενές έλλειμμα με θετικό πρόσημο σημαίνει ότι η κυβέρνηση δημιουργεί νέο χρέος...»²²

«...Η κυβέρνηση πρέπει να δημιουργήσει πρωτογενές πλεόνασμα. Αν το πρωτογενές πλεόνασμα υπερβεί τις πληρωμές των τόκων του χρέους, το συνολικό έλλειμμα θα έχει αρνητικό πρόσημο και το χρέος θα μειωθεί. Αν το πρωτογενές πλεόνασμα ισούται με τις πληρωμές των τόκων του χρέους, το έλλειμμα μηδενίζεται και το χρέος θα παραμένει σταθερό. Παρόλο που για τη μείωση του χρέους απαιτείται αρνητικό έλλειμμα.

Επιθυμητά αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν ακόμη και με μηδενικό ή ελάχιστα θετικό έλλειμμα. Αν το ΑΕΠ της Ελλάδας διπλασιαζόταν ξαφνικά χωρίς καμία αλλαγή στο δημόσιο χρέος, η Ελλάδα θα αντιμετώπιζε πολύ μικρότερο πρόβλημα χρέους. Η Ελλάδα μπορεί να επιτύχει και να διατηρήσει υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης του ΑΕΠ, εφόσον αυξήσει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της. Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας έχει ιδιαίτερα αυξημένη σημασία λόγω του μεγάλου εξωτερικού χρέους της Ελλάδας. Μία χώρα μπορεί να αποπληρώσει το εξωτερικό της χρέος πραγματοποιώντας περισσότερες εξαγωγές από εισαγωγές. Δεδομένου ότι η Ελλάδα εισάγει αυτή τη στιγμή σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι εξάγει απαιτείται μεγάλη αύξηση της ανταγωνιστικότητας ώστε οι εξαγωγές να υπερκεράσουν τις εισαγωγές...»²³

«...Το τρέχον πρόβλημα της Ελλάδας είναι ο συνδυασμός υψηλού χρέους, Μεγάλου ελλείμματος και χαμηλής ανταγωνιστικότητας. Ο συνδυασμός αυτών των παραγόντων ευθύνεται για το γεγονός ότι η Ελλάδα μπορεί να δανειστεί μόνο με πολύ υψηλά επιτόκια στις χρηματοπιστωτικές αγορές...»²⁴

²² Ματσαγγάνης Μ.

²³ Cabral, R.

²⁴ Βαγιανός Δ, Βέττας Ν και Μεγήρ Κ,

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3.1 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

Από τα τέλη της δεκαετίας του '80 και μέχρι περίπου τα μέσα της δεκαετίας του '90, οι μελετητές του πεδίου συνέκλιναν προς την άποψη μιας σταδιακής απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, η οποία δεν περιοριζόταν μονάχα στην περαιτέρω ελαστικοποίηση των όρων εργασίας, αλλά και σε μια αποκέντρωση των διαδικασιών ρύθμισης των όρων εργασίας, προκειμένου αυτές να είναι πιο προσαρμοσμένες στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια, στόχος ήταν ενίσχυση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων ή λιγότερο των θεσμοθετημένων συμφωνιών, μονομερών αποφάσεων από πλευράς εργοδοτών, ενώ υπό αμφισβήτηση τέθηκαν οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι νομοθετικές ρυθμίσεις.

Στα μέσα όμως της δεκαετίας του '90, και κυρίως λόγω των πιέσεων που ασκούσαν από την Ε.Ε. στα κράτη μέλη της προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της Οικονομικής και Νομισματικής Ενοποίησης (ΟΝΕ), πολλές κυβερνήσεις, στα πλαίσια των οικονομικά συντηρητικών πολιτικών που έπρεπε να προωθήσουν, προσανατολίστηκαν προς νέους τρόπους ρύθμισης, οι οποίοι θα εξασφάλιζαν τη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στη διαδικασία χάραξης των εν λόγω πολιτικών.

«...Η ένταξη της Ελλάδας στην ζώνη του ευρώ επέφερε μια σειρά από εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, που λάμβαναν χώρα και στον ευρύτερο Ευρωπαϊκό χώρο. Το ενιαίο νόμισμα (ευρώ) συνετέλεσε στην όξυνση των όρων του ανταγωνισμού στο εσωτερικό της ευρωζώνης και στην επίταση της ανταγωνιστικότητας. Η αναζήτηση φθηνού εργασιακού δυναμικού αποτέλεσε την εύκολη λύση για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας έναντι της εναλλακτικής πολιτικής, που βασίζεται σε ποιοτικές παρεμβάσεις αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, όπως νέες τεχνολογίες, επαγγελματική κατάρτιση, οργάνωση επιχειρήσεων, δημόσιες υποδομές κ.ά. Οι επιπτώσεις της ΟΝΕ στις εργασιακές σχέσεις επέφεραν την άσκηση πιέσεων για περαιτέρω ένταση της ευελιξίας. Ο βαθμός υλοποίησης της εξαρτάται από σειρά άλλων παραγόντων όπως:

- ✓ Τους συσχετισμούς δυνάμεων που συντελούνται στον εθνικό και ευρωπαϊκό χώρο.
- ✓ Τον ρόλο και το περιεχόμενο των παρεμβάσεων του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, ως παράγοντα συγκράτησης των πολιτικών υποβάθμισης της εργασίας.

- ✓ Τη δυνατότητα διαμόρφωσης εναλλακτικής πρότασης για την εθνική πορεία εντός της ΟΝΕ και το βαθμό αποδοχής και υιοθέτησης της από την κοινωνία...»²⁵

Τα κύρια χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι ο αυστηρός νομικός χαρακτήρας και ο αυταρχικός του παρεμβατισμός. Η ανάγκη καθορισμού ενός γενικού πλαισίου διεξαγωγής των εργασιακών σχέσεων δεν αμφισβητείται. Το κράτος θα πρέπει να έχει την δυνατότητα παρέμβασης σε περιπτώσεις καταστρατήγησης των κανόνων και κατάχρησης ισχύος, δεδομένου του γεγονότος ότι πρόκειται για σχέσεις όπου η μια πλευρά έχει μεγαλύτερη ισχύ από την άλλη. Παρά τα θετικά αυτά βήματα, όμως, η βελτίωση του συστήματος είναι κάτι που θα απαιτήσει βαθύτερες αλλαγές, που δεν είναι ζήτημα μόνο νομοθετικής ρύθμισης αλλά και χρόνου. Το τελευταίο διάστημα παρατηρείται μία τάση ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων προς την κατεύθυνση της αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Η εξέλιξη αυτή αποκτά πρωτόγνωρες διαστάσεις, υπό την πίεση των δυνάμεων της αγοράς, που απαιτούν και διαμορφώνουν όρους, που μεταβάλλουν το καθιερωμένο πρότυπο εργασιακών σχέσεων, παραμορφώνουν και θέτουν ταυτόχρονα σε αμφισβήτηση το περιεχόμενο θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Σύμφωνα με τον κύριο Α. Ντάνο οι πολιτικές ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων προϋποθέτουν κάποιες βασικές πρακτικές.

«...Οι βασικές προϋποθέσεις των πολιτικών ευελιξίας είναι οι ακόλουθες:

- ✓ Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους. Η πολιτική αυτή αποβλέπει στη συνολική μείωση των άμεσων αποδοχών και αποτελεί την κύρια πρακτική μείωσης του μισθολογικού κόστους, έναντι εκείνης του έμμεσου.
- ✓ Η περαιτέρω μεταρρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, τόσο ως προς το περιεχόμενο, όσο και ως προς το πεδίο ισχύος και εφαρμογής τους, με τρόπο που συνεπάγονται την ουσιαστική αμφισβήτηση του ρόλου τους.
- ✓ Η ανάγκη προσαρμογής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών στο περιεχόμενο των εθνικών συλλογικών συμβάσεων ή των κοινωνικών συμβολαίων, χωρίς μεγάλα περιθώρια απόκλισης μεταξύ τους, με έμφαση στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις για λόγους μεγαλύτερης ευελιξίας.
- ✓ Η απεξάρτηση της διαμόρφωσης και εξέλιξης των μισθών από την προϋπηρεσία στην επιχείρηση ή από άλλη μορφή κεκτημένου δικαιώματος.
- ✓ Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης θετικά ή αρνητικά.

²⁵ Ντάνος Α.

- ✓ Τέλος, η εξατομίκευση των αποδοχών με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου ή την ατομική του απόδοση, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων...»²⁶

3.2 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

«...Η εργασία μπορεί να οριστεί ως κάθε δραστηριότητα ή ενέργεια, σωματική ή πνευματική, που προσφέρεται από το φορέα της στη διάθεση άλλου προσώπου, την οποία έχει ανάγκη, σύμφωνα με ειδική έννομη σχέση εξάρτησης, που δημιουργείται μεταξύ τους και έχει ως οικονομικό αντάλλαγμα την καταβολή μισθού...»²⁷

Σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό οι εργασιακές σχέσεις είναι απόλυτα συνδεδεμένες με την απασχόληση-εργασία καθώς αναπτύσσονται στα πλαίσια ενός εργασιακού χώρου, περιορίζονται ή προδιαγράφονται από τις οργανωτικές δομές και κανόνες του εκάστοτε εργασιακού πλαισίου. Έτσι θεωρούμε σημαντικό να αναφερθούμε εκτενέστερα στις διακρίσεις της εργασίας.

«...Η εργασία διακρίνεται σε:

- ✓ Εξαρτημένη εργασία. Σχέση εξαρτημένης εργασίας υφίσταται όταν ο εργοδότης δικαιούται να διευθύνει την εκτελούμενη εργασία, να ασκεί εποπτεία και έλεγχο αυτής, να καθορίζει αυτοδικαίως τον τόπο, τον χρόνο, τον τρόπο, καθώς και τις λοιπές συνθήκες παροχής της, ενώ ο μισθωτός υποχρεούται να συμμορφώνεται προς τις εντολές του εργοδότη.
- ✓ Παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών. Δεν πρόκειται για σχέση εξαρτημένης εργασίας με το δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ. είναι γνωστή και ως δημοσιοϋπαλληλική σχέση. Ο συνηθέστερος τρόπος σύναψης σύμβασης εργασίας με το δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ. είναι με διαγωνισμό. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια τείνει να καθιερωθεί το φαινόμενο της πρόσληψης μέσω προφορικών συνεντεύξεων, γεγονός που τείνει να καθιερωθεί, με αιχμηρές πάντα αντιδράσεις της εργατικής πλευράς.
- ✓ Εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο. Σχέση εξαρτημένης εργασίας με το δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ. συνάπτεται και με τη κατάρτιση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου μεταξύ αυτών και

²⁶ Ντάνος Α.

²⁷ Ντάνος Α.

μισθωτών,για την κάλυψη συγκεκριμένων μη οργανικών θέσεωνμε σκοπό την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου...»²⁸

Να τονίσουμε ότι όλα τα είδη εργασίας , οδηγούν σε μία σχέση συνεργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου , τα οποία θα πρέπει να καλύπτονται νομικά. Για το λόγο αυτό δημιουργήθηκαν οι συμβάσεις εργασίας οι οποίες διακρίνονται σε δύο είδη,την Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας (Σ.Ε.Ε.) και την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε) οι οποίες διακρίνονται περεταίρω και δημιουργούν υποχρεώσεις και δικαιώματα στη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

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

Η Σ.Ε.Ε. διακρίνεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

- ✓ Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου,συνομολογείται μεταξύ των συμβαλλομένων για αόριστη χρονική διάρκεια,χωρίς να καθορίζεται η διάρκειά της από τη συμφωνία εργοδότη-εργαζομένου.
- ✓ Στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καθορίζεται το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του.Συχνό είναι το φαινόμενο οι εργοδότες,προκειμένου οι εργαζόμενοι με σύμβαση αορίστου χρόνου να μη θεμελιώνουν δικαίωμα αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας αυτής.
- ✓ Η σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης,αποτελεί μια ιδιαίτερη μορφή εργασιακής σχέσης,πιο άτυπης και ευέλικτης μορφής απασχόλησης,καθώς παρέχει τη δυνατότητα τόσο στους εργοδότες να έχουν μεγαλύτερη ελαστικότητα στην επιχείρησή τους,όσο και στους εργαζόμενους να συνδυάζουν οικογένεια και εργασία...»²⁹

Για την έγκυρη κατάρτιση σύμβασης εργασίας πρέπει να ισχύουν όλες οι προϋποθέσεις για την εγκυρότητα κάθε δικαιοπραξίας.Ειδικότερα:

- ✓ «...Ικανότητα για δικαιοπραξία των συμβαλλομένων.Η ικανότητα αυτή προϋποθέτει τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας και συναρτάται με τη σωματική και πνευματική υγεία του ατόμου.Έτσι,διακρίνουμε τα πρόσωπα σε πλήρως ικανά,πλήρως ή απολύτως ανίκανα και περιορισμένα ικανά προς δικαιοπραξία.
- ✓ Μη ελαττωματική δήλωση βούλησης.Πρόκειται για την εξωτερική της ενδόμυχης σκέψης-απόφασης και μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή.

²⁸ Ντάνος Α.

²⁹ Ντάνος Α.

- ✓ Σύμπτωση δήλωσης και βούλησης.Απαιτείται συμφωνία μεταξύ της βούλησης και της δήλωσή του,να μην υφίσταται διάσταση μεταξύ τους.
- ✓ Συμφωνία των δηλώσεων βούλησης των συμβαλλομένων.Η συμφωνία πραγματοποιείται με την αποδοχή από τον έναν συμβαλλόμενο της πρότασης του άλλου και η σύμβαση καταρτίζεται όταν υπάρχει πλήρης συμφωνία τους ως προς όλους τους όρους της σύμβασης.
- ✓ Τήρηση του απαιτούμενου τύπου.Η σύμβαση εργασίας μπορεί να συναφθεί είτε γραπτά,είτε προφορικά,ακόμη και σιωπηρά.Απαραίτητη είναι η αναγγελία πρόσληψης και γνωστοποίηση των όρων της σύμβασης.Ο εργοδότης υποχρεούται να κοινοποιήσει την πρόσληψη στον Ο.Α.Ε.Δ. μέσα σε 8 ή 30 μέρες, αν πρόκειται για νέα επιχείρηση.Κατά την πρόσληψη ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει στον εργαζόμενο έγγραφο που αναφέρει την μορφή εργασιακής σχέσης και τους όρους της.Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που η πρόσληψη γίνει προφορικά.
- ✓ Σύννομο περιεχόμενο.Το περιεχόμενο της σύμβασης δεν πρέπει να είναι παράνομο,ανήθικο,αόριστο ή αντίθετο προς τους αναγκαστικούς κανόνες του εργατικού δικαίου.Σε κάθε τέτοια περίπτωση,η σύμβαση καθίσταται άκυρη μερικώς ή ολικώς...»³⁰

Όπως υπάρχει η σύναψη της Σύμβασης Εξαρτημένης Εργασίας (Σ.Ε.Ε.) , υπάρχει και η λύση της η οποία πραγματοποιείται με συγκεκριμένους τρόπους.

«...Η λύση της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει:

- ✓ Αυτοδίκαια,όταν λήξει ο χρόνος της διάρκειας της,που συμφωνήθηκε κατά την κατάρτισή της.
- ✓ Με καταγγελία της σύμβασης από ένα εκ των δύο μερών.
- ✓ Με το θάνατο του εργαζόμενου ή του εργοδότη.
- ✓ Με σύμβαση μεταξύ των αντισυμβαλλομένων μερών.
- ✓ Με σύμπτωση των ιδιοτήτων μισθωτού και εργοδότη στο ίδιο πρόσωπο.(π.χ. αν ο μισθωτός αποκτήσει την επιχείρηση στην οποία απασχολείται.

Συγκεκριμένα,η λύση της σχέσης εργασίας,που συνάπτεται με σύμβαση αορίστου χρόνου,μπορεί να γίνει:

- ✓ Με καταγγελία των δύο πλευρών,π[ου αποτελεί και τον συθέστερο τρόπο λύσης αυτής της μορφής εργασιακής σύμβασης.
- ✓ Με το θάνατο ενός εκ των μερών.
- ✓ Με αμοιβαία συναίνεση,αποχώρηση από την εργασία του μετά την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας,που προβλέπει ο ασφαλιστικός φορέας και λήψη αποζημίωσης.
- ✓ Με έκτακτη καταγγελία για σπουδαίο λόγο,πριν από το συμφωνημένο χρόνο.

³⁰ Ντάνος Α.

Αν ο εργαζόμενος συνεχίζει να παρέχει την εργασία του και μετά τη λήξη του χρόνου, χωρίς να εναντιωθεί ο εργοδότης, η σύμβαση μετατρέπεται αυτοματα σε αορίστου χρόνου με κτώς αν συνεχίζεται για λόγους που επιβάλλουν ειδικές περιστάσεις...»³¹

Όπως αναφερθήκαμε παραπάνω, οι συμβάσεις δημιουργούν υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη.

«... Οι υποχρεώσεις του εργοδότη είναι:

- ✓ Η πρόνοια για την υγεία και τη ζωή των μισθωτών.
- ✓ Η υπαγωγή του μισθωτού στην κοινωνική ασφάλιση.
- ✓ Η απασχόληση του μισθωτού.
- ✓ Η χορήγηση πιστοποιητικού για το είδος και τη διάρκεια της εργασίας.
- ✓ Ο σεβασμός της προσωπικότητας του μισθωτού.
- ✓ Η ίση μεταχείριση.

Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου είναι:

- ✓ Η αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας.
- ✓ Η πίστη.
- ✓ Η υπακοή στον εργοδότη.

Υποχρέωση παροχής εργασίας, πέραν της συμφωνηθείσας, η οποία αποτελεί περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας και η οποία επιβάλλεται εκε της αρχής της καλής πίστης...»³²

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης ή ύφεσης συνηθίζεται οι επιχειρήσεις να προχωρούν στην διαδικασία των ομαδικών απολύσεων ή της διαθεσιμότητας καθώς επιδιώκουν την μείωση των λειτουργικών τους εξόδων που έχει ως στόχο την επιβίωση του οικονομικού οργανισμού.

«... Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων

Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη είναι είκοσι ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε περίπτωση συμφωνίας των δύο πλευρών, οι ομαδικές απολύσεις διεξάγονται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν αφού περάσουν δέκα ημέρες από την ημερομηνία κατάθεσης του πρακτικού. Σε περίπτωση διαφωνίας, ο νομάρχης ή ο υπουργός απασχόλησης αναλαμβάνει πρωτοβουλία είτε να παρατείνει είκοσι μέρες τις διαβουλεύσεις, μετά από αίτηση ενός από τα ενδιαφερόμενα μέρη, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των απολύσεων. Οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των ανωτέρω θεωρούνται άκυρες. Σ' αυτές εφαρμόζονται οι

³¹ Ντάνος Α.

³² Ντάνος Α.

κείμενες διατάξεις, οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την αποζημίωση, η οποία πρέπει να καταβληθεί.

Η διαθεσιμότητα των μισθωτών

Διαθεσιμότητα είναι η αναστολή της σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με δικαίωμα του μισθωτού σε λήψη μειωμένων αποδοχών, την οποία μπορεί να επιβάλει ο εργοδότης, όταν μειώνεται η οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης. Αυτό το μέτρο λαμβάνεται συνήθως εναντίον των απολύσεων, όσο και για την αντιμετώπιση των οικονομικών δυσχερειών, με όλες τις επακόλουθες συνέπειες και επιβάλλεται με μονομερή δήλωση του εργοδότη στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού διακαιώματος, καλύπτει δε όλους τους εργαζομένους. Κατά το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας, ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται οι προσαυξήσεις για εργασία τις Κυριακές και νυχτερινές ώρες, εφόσον χορηγούνται τακτικά, το επίδομα παραγωγής, τροφής και γενικά καθετί που λαμβάνει ο μισθωτός τακτικά σε χρήμα ή είδος. Η διαθεσιμότητα κάθε μισθωτού γίνεται πάντοτε με έγγραφο, που θα πρέπει να είναι σαφές, ως συστατικό στοιχείο της θέλησης του εργοδότη. Ο έγγραφος τύπος είναι υποχρεωτικός με την ποινή της ακυρότητας. Η ειδοποίηση γίνεται με την επίδοση του εγγράφου στον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά, είτε απευθείας απ' τον εργοδότη, είτε με δικαστικό επιμελητή, έγκαιρα και σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, ώστε να μπορεί αυτός να λάβει τα κατάλληλα μέτρα προς αντιμετώπιση των συνεπειών της διαθεσιμότητας και να φροντίσει για την εξεύρεση άλλης εργασίας. Η διάρκεια της διαθεσιμότητας δεν είναι δυνατό να υπερβαίνει τους τρεις μήνες για κάθε ημερολογιακό έτος και είναι δυνατό να είναι συνεχής επί ένα τρίμηνο ή διεκεκομένη σε περισσότερα χρονικά διαστήματα, τα οποία συνολικά δεν υπερβαίνουν το τρίμηνο μέσα στο ημερολογιακό έτος. Ο εργοδότης δύναται να προβεί σε ρυθμίσεις κατά την τρίμηνη διάρκεια της διαθεσιμότητας, αρκεί να ενεργεί με καλή πίστη και να λαμβάνει υπόψη τα συμφέροντα των μισθωτών του. Μπορεί ακόμα να είναι τμηματική σε ορισμένα συνεχόμενα χρονικά διαστήματα, που συνολικά δεν ξεπερνούν το τρίμηνο μέσα στο χρόνο. Ο μισθωτός κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας έχει δικαίωμα αναζήτησης και εξεύρεσης άλλης εργασίας, με σκοπό την αναπλήρωση των αποδοχών του, που εξαιτίας αυτής περιορίζονται στο μισές.

Η ανάκληση της διαθεσιμότητας

Ο καθορισμός του χρονικού διαστήματος της διαθεσιμότητας του μισθωτού δεν εμποδίζει τον εργοδότη να ανακαλέσει οποτεδήποτε τη διαθεσιμότητα, είτε γιατί δεν συντρέχει πλέον βασικός λόγος περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας, είτε γιατί αυτό εξυπηρετεί καλύτερα τα συμφέροντα της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή, οι μισθωτοί υποχρεούνται να επιστρέψουν στην εργασία τους, γιατί σε

διαφορετική περίπτωση μπορεί η στάση τους να εκληφθεί ως οικειοθελής αποχώρηση και κατά συνέπεια ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας από μέρους τους...»³³

Ένα άλλο φαινόμενο που παρουσιάζεται σε περίοδο οικονομικής είναι η καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων από τους εργοδότες προς τους εργαζομένους. Σε μια τέτοια περίπτωση ο νόμος δίνει στο εργαζόμενο το δικαίωμα της επίσχεσης, εφόσον πληρεί κάποιες προϋποθέσεις για τις οποίες θα γίνει αναφορά παρακάτω, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα μέσα από νόμιμες διαδικασίες να διεκδικήσει τα δεδουλευμένα του.

«...Το δικαίωμα της επίσχεσης ασκείται από τον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του και απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του, μέχρι να καταβληθούν σ' αυτόν οι καθυστερημένες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του. Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, γι' αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία, ούτε να παρουσιάζονται στην επιχείρηση αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλον εργοδότη, για την αντιμετώπιση των βασικών τους αναγκών. Ωστόσο, ο μισθωτός που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης, πρέπει να είναι πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, προκειμένου να αναλάβει εργασία. Η επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες. Αποτελεί δε μονομερή δικαιοπραξία, ισχύουσα από τη στιγμή που περιέχεται σε γνώση του εργοδότη.

Οι προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας.

- ✓ Να υπάρχει ενεργός εργασιακή σύμβαση.
- ✓ Να υπάρχει αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη εκ μέρους του μισθωτού.
- ✓ Να γίνεται ρητώς και σαφώς και να αναφέρεται ότι αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του, μέχρι να συμπληρώσει ο εργοδότης της την υποχρέωση που τον βαρύνει.
- ✓ Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.
- ✓ Η αξίωση θα πρέπει να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

³³ Ντάνος Α.

Η άρση και η ματαίωση της επίσχεσης εργασίας

Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται με τη συμμόρφωση του εργοδότη, δηλαδή με την καταβολή των οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών ή τη λήψη των νόμιμων μέτρων υγιεινής και ασφαλείας ή γενικά τη συμμόρφωση του για να κάθε νόμιμη ή συμβατική του υποχρέωση, που κρίνεται ότι είναι αξιόλογη...»³⁴

Αφού κάναμε μια λεπτομερή ανάλυση για την Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας (Σ.Ε.Ε.), σ' αυτό το σημείο θα αναφερθούμε στη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε), τι είναι ακριβώς, τα χαρακτηριστικά της και την ισχύ της.

«...Συλλογική σύμβαση είναι η γραπτή σύμβαση, η οποία καταρτίζεται ανάμεσα σε αντιπροσωπευτικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών και καθορίζει τους όρους, που θα ρυθμίζουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας των μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων. Οι όροι αυτοί είναι δυνατό να αναφέρονται στις οικονομικές ή τεχνικές συνθήκες εργασίας, να καθορίζουν κατώτατο όριο μισθού ή ημερομισθίου, να ρυθμίζουν τον τρόπο πληρωμής, να μεριμνούν για την παροχή αδειών, την επιβολή προστίμων ή κρατήσεων από το μισθό. Οι συλλογικές συμβάσεις είναι κατοχυρωμένες και συνταγματικά. Στη συλλογική σύμβαση εργασίας συμβαλλόμενοι είναι οι αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις, από ένα μέρος οι εργατικές οργανώσεις και από το άλλο οι εργοδοτικές ενώσεις. Ικανότητα να συνάψουν συλλογική σύμβαση εργασίας έχουν μόνο οι επαγγελματικές οργανώσεις. Ο νόμος όμως δίνει κατ'εξάιρεση αυτό το δικαίωμα και σε ορισμένους σημαντικούς μεμονωμένους εργοδότες, όπως το δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας κ.λ.π. Σκοπός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι η εξομάλυνση της οξύτητας που έχει προκληθεί από μια συλλογική διαφορά εργασίας και διαταράσσει τις σχέσεις μισθωτών και εργοδοτών, η δημιουργία προϋποθέσεων ειρήνης, ανάμεσα στους μισθωτούς και τους εργοδότες, καθώς και η εξασφάλιση σταθερότητας στις εργασιακές σχέσεις.

Τα κύρια χαρακτηριστικά της Σ.Σ.Ε.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας αποτελεί σύμβαση ελευθέρων βουλήσεων και σύμπτωσή τους, με σκοπό την παραγωγή εννόμου αποτελέσματος. Τα ενδιαφερόμενα μέρη αποφασίζουν μόνα τους, χωρίς την παρέμβαση του κράτους. Από την άλλη πλευρά αποτελεί σύμβαση συλλογική, δηλαδή τα συμφέροντα των μερών εκπροσωπούνται από οργανώσεις ευρείας εκπροσώπησης. Κατά συνέπεια δεν είναι δυνατή η συμμετοχή στη συλλογική σύμβαση εργασίας ατόμων, μεμονωμένων, κυρίως από την πλευρά των εργαζομένων, γιατί από την πλευρά των εργοδοτών, κατ'εξάιρεση, αυτό μπορεί να είναι δυνατό. Η εξάιρεση αυτή ισχύει για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι διάφορες αυτές εργασιακές

³⁴ Ντάνος Α.

πρέπει να θεωρηθεί η υποθετική συλλογική συμφωνία μεταξύ οργανώσεων επαγγελματιών, η οποία στην πραγματικότητα αποτελεί ομαδική σύμβαση εργασίας. Αντίθετα, βασικό στοιχείο της Σ.Σ.Ε. είναι η ύπαρξη διενέξεων και η προσπάθεια και από τις δύο πλευρές της επίτευξης των καλύτερων δυνατών όρων, επάνω στους οποίους θα βασιστούν οι ειδικότερες ατομικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ προσώπων που εκπροσωπούν. Οι συλλογικές αυτές συμβάσεις δεν αντικαθιστούν τις ατομικές συμβάσεις, ούτε έχουν σαν αποτέλεσμα την άμεση δημιουργία εννόμων σχέσεων. Καθορίζουν τους όρους τους οποίους πρέπει να περιλαμβάνουν οι συμβάσεις, που συνάπτονται μεταξύ προσώπων τα οποία δεσμεύονται από αυτές. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εκτός από την άμεση ενέργεια την οποία έχουν, έχουν και αναγκαστική ενέργεια. Οι όροι της είναι υποχρεωτικοί και δεν μπορούν να τροποποιηθούν με αντίθετη συμφωνία των ενδιαφερομένων. Εξάιρεση αποτελεί η περίπτωση κατά την οποία η ατομική σύμβαση περιέχει ευνοϊκότερους όρους από εκείνους της συλλογικής. Αντικείμενο της συλλογικής σύμβασης είναι μόνο η ρύθμιση και η διαμόρφωση των σχέσεων εργασίας των προσώπων που υπάγονται σ' αυτή. Η συλλογική σύμβαση περιλαμβάνει ενοχικούς και κανονιστικούς όρους οι οποίοι αποτελούν μάλιστα και το κύριο περιεχόμενο της. Κανονιστικοί όροι λέγονται εκείνοι οι όροι, που έχουν κανονιστική ισχύ, δηλαδή ισχύ του νόμου. Ο κανονιστικός χαρακτήρας είναι ο χαρακτήρας που διαμορφώνει τις συλλογικές συμβάσεις ως αυτοτελείς πηγές του εργατικού δικαίου, ενώ η παράβαση των όρων της συνεπάγεται για τους παραβάτες ποινική και αστική ευθύνη.

Η ικανότητα για σύναψη Σ.Σ.Ε.

Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους. Ειδικότερα, ικανότητα για σύναψη εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την πλευρά των εργαζομένων, έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τα υπόλοιπα είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ικανότητα για σύναψή τους, από την πλευρά των εργαζομένων, έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Κριτήριο για την αντιπροσωπευτικότητα της συνδικαλιστικής ένωσης είναι ο αριθμός των μελών, που ψήφισαν στις τελευταίες διαδικασίες. Το κριτήριο αυτό επαρκεί για να διαχωρίσει τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις, αλλά όχι και αυτές που είναι σε υψηλότερα επίπεδα. Ο λόγος είναι ότι σ' αυτές συμμετέχουν νομικά πρόσωπα. Για να κριθεί η αντιπροσωπευτικότητα δευτεροβάθμιων ή τριτοβάθμιων οργανώσεων, ως κριτήριο πρέπει να ληφθεί ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις τελευταίες αρχαιρεσίες, ενώ σύμφωνα με άλλη άποψη ο αριθμός αυτός των που ψήφισαν για την εκλογή αντιπροσώπων στην οργάνωση της ανώτερης βαθμίδας. Οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι μπορεί να έχει την ιδιότητα συμβαλλόμενου στη συλλογική σύμβαση εργασίας, έχει δηλαδή έννομο συμφέρον, έχει το δικαίωμα να αμφισβητήσει την αντιπροσωπευτικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Εάν λοιπόν υπάρχει τέτοια αμφισβήτηση, αυτή μπορεί να

εγερθεί με προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, που έχει αρμοδιότητα να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας. Η προθεσμία υποβολής της προσφυγής είναι δέκα ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου στην επιθεώρηση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή οι διαπραγματεύσεις αναστέλλονται.

Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας Σ.Σ.Ε

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ, χωρίς να απαιτείται κάποια άλλη προηγούμενη διαδικασία ή ενέργεια. Βέβαια, απαραίτητη προϋπόθεση για την άμεση και αναγκαστική ισχύ της είναι η νομιμότητα τόσο των όρων αυτών, όσο και της ίδιας της σύμβασης. Το γεγονός ότι οι όροι Σ.Σ.Ε είναι αναγκαστικού δικαίου, έχει πολλές και σοβαρές συνέπειες, όπως για παράδειγμα το ότι είναι άκυρη η παραίτηση του μισθωτού από τα δικαιώματα που του παρέχουν, το ότι λαμβάνονται αυτεπάγγελτα υπόψη από το δικαστήριο χωρίς να χρειασθεί να το επικαλεσθούν τα μέρη. Σε περίπτωση όμως που οι όροι ατομικής σύμβασης εργασίας αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους Σ.Σ.Ε. είναι επικρατέστεροι οι όροι της ατομικής σύμβασης, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.

Ο χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η διάρκεια όμως ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση που προβλέπει διάρκεια ισχύος μεγαλύτερη του χρόνου, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Αν όμως ακυρωθεί με νόμο, παύει πλέον να είναι ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, ούτε μπορεί να καταγγελθεί, αλλά ισχύει μέχρις ότου καταργηθεί με νόμο. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε. Λήγει δηλαδή είτε με τη νεότερη Σ.Σ.Ε που την τροποποιεί ή την καταργεί. Εφόσον τα συμβαλλόμενα μέρη το επιθυμούν, μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας. Δηλαδή η διάρκεια της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την καταγγελία της προηγούμενης. Μπορούν αντίστοιχα να ορίσουν ως έναρξη ισχύος της και κάποια σημεία μεταγενέστερα της κατάθεσής της. Επίσης, μπορούν να συμφωνήσουν και τη σταδιακή έναρξη ισχύος των όρων της. Οι κανονιστικοί όροι της Σ.Σ.Ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο. Εφαρμόζονται μάλιστα και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται μέσα σ' αυτό το εξάμηνο. Οι ατομικές δηλαδή σχέσεις εργασίας που συνάπτονται κατά την διάρκεια του εξάμηνου αυτού καλύπτονται από τους κανονιστικούς όρους της Σ.Σ.Ε ακριβώς όπως ίσχυε, αρκεί να λαμβάνεται υπόψη ότι πρόκειται για περίοδο παράτασης. Μετά την πάροδο του εξαμήνου εξακολουθούν να ισχύουν οι υφιστάμενοι όροι εργασίας, μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας. Πρόκειται για τη λεγόμενη «μετενέργεια» της συλλογικής σύμβασης στην ατομική. Κατά την διάρκειά της, όμως επιτρέπεται η τροποποίηση της ατομικής σύμβασης ακόμη και με δυσμενέστερους

όρους, δεδομένου ότι δεν καλύπτεται πλέον από την Σ.Σ.Ε. της οποίας έχει λήξει ακόμη και η παράταση.

Καταγγελία της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Εάν δεν έχει καθοριστεί η διάρκεια της Σ.Σ.Ε. ,είναι δηλαδή αόριστης διάρκειας, μπορεί να καταγγελθεί ένα έτος μετά από την έναρξη ισχύος της. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι είναι αδύνατο να καταγγελθεί νωρίτερα. Επίσης δυνατή είναι η καταγγελία της και πριν από την περίοδο του έτους ή πριν από την λήξη της, εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Μετά τη συμπλήρωση του έτους, η συλλογική σύμβαση μπορεί πλέον να καταγγελθεί και για άλλους λόγους, είτε αυτή είναι αορίστου, είτε ορισμένου χρόνου. Οποιοδήποτε πρόσωπο από αυτά που έλαβαν μέρος στην σύναψή της μπορεί να προβεί στην καταγγελία της. Εάν περισσότερα από ένα μέρη έχουν συμβληθεί από την μια πλευρά και η καταγγελία δεν γίνει από όλα τα αποτελέσματα αφορούν μόνο αυτό ή αυτά που προέβησαν στην καταγγελία και τους αντισυμβαλλόμενους τους. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφο, που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή από αυτόν που καταγγέλει στον αντισυμβαλλόμενο του, καθώς και στην τοπική υπηρεσία του υπουργείου εργασίας, όπου έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας. Το σχετικό έγγραφο πρέπει να αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της, όπως επίσης και τα θέματα που είναι προς διαπραγμάτευση...»³⁵

Εκτός από τα υπόλοιπα δικαιώματα, όπως για παράδειγμα η επίσχεση, είναι και η απεργία. Πιο συγκεκριμένα απεργία είναι η συλλογική αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους. Αποτελεί συνταγματικό δικαίωμα των εργαζομένων και ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για την διαφύλαξη και διεκδίκηση των συμφερόντων των εργαζομένων. Επειδή η απεργία αποτελεί μέρος των εργασιακών σχέσεων θα κάνουμε ανάλυση σχετικά με τους στόχους, τις μορφές, τη διαφορά της σε σχέση με την επίσχεση, στις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, στις συνέπειες της νόμιμης και της παράνομης απεργίας και τέλος θα αναφερθούμε στις κυρώσεις που προκύπτουν.

«...Η έννοια της απεργίας

Απεργία είναι η συλλογική προσωρινή αποχή από την εργασία των εργαζομένων, με σκοπό να σκήσουν πίεση με τον τρόπο αυτό στον εργοδότη τους, ώστε να επιτύχουν την επιβολή ορισμένων απαιτήσεων ή την έκφραση συγκεκριμένων παραπόνων, ή γενικότερα την εξυπηρέτηση των συλλογικών τους συμφερόντων. Το δικαίωμα της απεργίας αναγνωρίζεται και προστατεύεται όχι μόνο από την εσωτερική νομοθεσία, αλλά και από διεθνείς συμβάσεις. Η απεργία μπορεί να είναι είτε νόμιμη, είτε παράνομη, η διάκριση ανάμεσα στην νόμιμη και την παράνομη απεργία είναι πολύ σημαντική. Αν είναι νόμιμη δεν θα έχει αρνητικές επιπτώσεις για τον εργαζόμενο, καθώς η σύμφωνη με το νόμο απεργία είναι αναφαίρετο ατομικό

³⁵ Ντάνος Α.

δικαίωμα του εργαζομένου. Αντίθετα, η παράνομη απεργία θεωρείται ως αυθαίρετη απουσία από την εργασία, οπότε επισύρει και τις αντίστοιχες συνέπειες και κυρώσεις. Αποχή από την εργασία όμως με την μορφή απεργίας δεν μπορεί να γίνει ατομικά από έναν εργαζόμενο. Μπορεί να γίνει με την μορφή της επίσχεσης εργασίας, όχι για την βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας, αλλά για την περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει ληξιπρόθεσμη αξίωση απέναντι στον εργοδότη του, ο οποίος δεν την εκπληρώνει. Η απεργία αποτελεί φαινόμενο συλλογικό και τα συμφέροντα, των οποίων επιδιώκεται η ικανοποίηση, είναι επίσης συλλογικά. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι πρέπει να συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης, καθώς κάποιος ή κάποιιοι εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να συμμετάσχουν κι αυτό αποτελεί επίσης δικαίωμά τους. Το δικαίωμα της απεργίας ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες πρέπει να έχουν συσταθεί, σύμφωνα με το νόμο με την μορφή του σωματείου. Κατά συνέπεια έχουν νομική προσωπικότητα.

Οι στόχοι στην περίπτωση άσκησης του δικαιώματος της απεργίας

Το δικαίωμα της απεργίας ασκείται αποκλειστικά και μόνο από συνδικαλιστικές οργανώσεις. Έχει στόχο τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων αλλά και την εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς. Εργασιακά συμφέροντα είναι όλα εκείνα που πηγάζουν από τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, δεδομένου ότι η κατοχύρωση του δικαιώματος της απεργίας αφορά μόνο αυτήν την μορφή εργασιακής σχέσης και όχι τους ελεύθερους επαγγελματίες. Η απεργία λοιπόν θα πρέπει να αφορά τους όρους εργασίας όπως για παράδειγμα την πρόσληψη, την απόλυση και την αμοιβή. Θα πρέπει πάντως τα εργασιακά αυτά αιτήματα να είναι μέσα στα πλαίσια αυτών που ο νόμος επιτρέπει.

Οι μορφές της απεργίας:

Η απεργία διακρίνεται, ανάλογα με τον επιδιωκόμενο σκοπό και την στρατηγική του φορέα που αναλαμβάνει τη σχετική πρωτοβουλία και ευθύνη, στις ακόλουθες μορφές:

- ✓ Διεκδικητική, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι στοχεύουν στην άμεση ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Είναι συνήθως μακράς διάρκειας και λήγει με την εξάντληση ή την υποχώρηση της μιας ή της άλλης πλευράς, δηλαδή των εργαζομένων ή της εργοδοσίας.
- ✓ Προειδοποιητική, η οποία συνήθως είναι μικρής χρονικής διάρκειας και ασκείται ως προειδοποίηση κατά του εργοδότη, είτε για την αποφυγή λήψεως δυσμενούς μέτρου για τους εργαζομένους ή απολύσεως συνδικαλιστικού στελέχους, είτε για να την ανάκληση αποφάσεώς του με ανάλογο περιεχόμενο. Αποτελεί απλώς μια επίδειξη δύναμης των εργαζομένων και προσπάθεια ευαισθητοποίησης του εργοδότη στα αιτήματά τους.
- ✓ Απεργία διαμαρτυρίας, με ενδεχόμενη μετατροπή της σε διεκδικητική, σε περίπτωση που αποβεί άκαρπη η διαμαρτυρία.
- ✓ Μερική απεργία, όταν απεργεί ένα τμήμα ή κλάδος μιας επιχείρησης.

- ✓ «Λευκή» απεργία, που ασκείται συνηθέστερα από δημοσίους υπαλλήλους κατά την οποία οι εργαζόμενοι δεν απέχουν από τα καθήκοντά τους αλλά εσκεμμένα έχουν πολύ μειωμένη αποδοτικότητα. Η νομιμότητα της λευκής απεργίας αμφισβητείται από πολλούς, τα δικαστήριά μας όμως τη δέχονται.
- ✓ Διαλείπουσα εργασία ή στάσεις εργασίας, κατά την οποία οι εργαζόμενοι προβαίνουν σε αιφνιδιαστικές, μικρής διάρκειας αλλά συνήθως πολύ οδυνηρές για τις επιχειρήσεις διακοπές της παροχής εργασίας κατά τη διάρκεια του ωραρίου απασχολήσεως, με ανάλογες βεβαίως περικοπές του ημερομισθίου.
- ✓ Ολιγόωρες εβδομαδιαίες στάσεις εργασίας, είναι η μορφή απεργίας, που την αρμοδιότητα κηρύξεώς της την έχει μόνον το Δ.Σ. των συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- ✓ Απεργία αλληλεγγύης, προς εκδήλωση συμπαράστασης είτε σε απεργιακή κινητοποίηση άλλων εργαζομένων, είτε σε συνδικαλιστικό στέλεχος, που παρακωλύεται στην άσκηση της συνδικαλιστικής του δραστηριότητας ή που έχει απολυθεί εξ αιτίας αυτής.

Υπάρχουν και κάποιες μορφές απεργίας, οι οποίες όμως δεν είναι νόμιμες, σύμφωνα με το δίκαιό μας. Πρόκειται κατά κύριο λόγο για την πολιτική απεργία και για τη μη συνδικαλιστική ή αδέσποτη απεργία. Η απεργία δεν ταυτίζεται με το μπούκοτάζ, το οποίο αποτελεί διαφορετική μορφή πίεσης. Ειδικότερα, το μπούκοτάζ στοχεύει στον αποκλεισμό του αντιπάλου από την συναλλακτική ζωή και μπορεί να είναι παράνομο, κρλινεται δε κατά περίπτωση και εξαρτάται από τους σκοπούς του και τα μέσα που χρησιμοποιεί.

Η διάκριση απεργίας και επίσχεσης εργασίας.

Η διάκριση της επίσχεσης εργασίας από την απεργία, έγκειται στα εξής:

- ✓ Η πρώτη εκδηλώνεται με σκοπό την άσκηση πίεσης προς τον εργοδότη, προκειμένου αυτός να εκπληρώσει τις οφειλές του προς τους μισθωτούς, ενώ με την απεργία επιδιώκεται διασφάλιση, προστασία ή ακόμη και βελτίωση των συνθηκών εργασίας, σύμφωνα πάντα με το περιεχόμενο και τους όρους κατάρτισης των Σ.Σ.Ε.
- ✓ Ακολούθως, κατά την διάρκεια της απεργίας οι μισθωτοί απέχουν από τα καθήκοντά τους και το χώρο παροχής της εργασίας, ενώ δεν διατηρούν αξίωση πάνω στο μισθό κατά το χρονικό διάστημα αυτής. Αντίθετα στην επίσχεση της εργασίας οι εργαζόμενοι προσέρχονται στον χώρο εργασίας, ωστόσο απέχουν επιδεικτικά από την παροχή της, ενώ παράλληλα έχουν αξίωση ως προς την καταβολή των νόμιμων αποδοχών κατά το χρονικό διάστημα που διαρκεί η επίσχεση εργασίας και έως ότου αυτή λήξει.

Συμπερασματικά, η απεργία αποτελεί συλλογικό φαινόμενο και κηρύσσεται από την πλειοψηφία των εργαζομένων, οι οποίοι ανήκουν σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση ή ένωση προσώπων, με απώτερο σκοπό την εξυπηρέτηση των συλλογικών

συμφερόντων. Στην επίσχεση εργασίας, αντίθετα, δύναται να προβεί ακόμη και μόνο ένας εργαζόμενος, με την προϋπόθεση ότι έχει κάποιας μορφής απαίτηση ή αξίωση από τον εργοδότη. Επιπλέον και στην περίπτωση που ασκείται συλλογικά το δικαίωμα της επίσχεσης, στην περίπτωση δηλαδή, που πολλοί μισθωτοί απαιτούν από τον εργοδότη τους τις ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις τους, δεν συνιστά μορφή απεργίας.

Η κήρυξη της απεργίας.

Βασική προϋπόθεση για τη νομιμότητα μιας απεργίας είναι η κήρυξη της από τα κατά περίπτωση αρμόδια όργανα. Αυτό όμως που θα πρέπει να τονισθεί είναι ότι η κήρυξη απεργίας από τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις προϋποθέτει τη λήψη σχετικής θετικής απόφασης από την πλειοψηφία των μελών των γενικών συνελεύσεων τους η οποία ισχύει μόνο για τα μέλη της των συγκεκριμένων πρωτοβάθμιων οργανώσεων. Οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλαδή οι ομοσπονδίες, κηρύσσουν απεργία ύστερα από σχετική απόφαση, που λήφθηκε κατά πλειοψηφία της από το διοικητικό τους συμβούλιο η απεργία δε αυτή μπορεί να καλύπτει τον κλάδο ή την ειδικότητα ή και συχνά ολόκληρη τη χώρα σ' ότι αφορά τους απασχολούμενους στον ίδιο κλάδο ή ειδικότητα. Τέλος οι τριτοβάθμιες οργανώσεις ή συνομοσπονδίες έχουν την αρμοδιότητα να κηρύσσουν απεργίες πανελληνίας εμβέλειας.

Οι υποχρεώσεις εργαζομένων.

- ✓ Υποχρέωση προειδοποίησης για την κήρυξη απεργίας.
- ✓ Η αναδρομική ισχύ της απεργίας.
- ✓ Παροχή προσωπικού ασφαλείας.
- ✓ Καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας.
- ✓ Διαδικασία κατάρτισης ειδικής συμφωνίας.

Υποχρεώσεις των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων που εργάζονται στις Δ.Ε.Κ.Ο.

- ✓ Υποχρέωση γνωστοποίησης των αιτημάτων.
- ✓ Υποχρέωση διενέργειας δημοσίου διαλόγου

Οι υποχρεώσεις των εργοδοτών

- ✓ Απαγόρευση άσκησης ασφαλιστικών μέτρων.
- ✓ Απαγόρευση απεργίας (lock out)

- ✓ Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών.

Η έννοια της καταχρηστικής απεργίας.

Καταχρηστική θεωρείται η απεργία στην περίπτωση που η άσκηση του δικαιώματος κρίθηκε με τελεσίδικη δικαστική απόφαση ότι αντιβαίνει σε όσα επιτάσσουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, καθώς και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός της. Ως χρηστά ήθη νοούνται οι ηθικές αντιλήψεις του μέσου ανθρώπου, ενώ καλή πίστη σχετίζεται με την απαιτούμενη εντιμότητα και ηθική στις συναλλαγές.

Οι λόγοι κήρυξης μιας απεργίας ως καταχρηστικής με δικαστική απόφαση.

Μια απεργία μπορεί να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική, ένεκα των ακόλουθων λόγων:

- ✓ Του τρόπου με τον οποίο ασκείται,
- ✓ Της ανεπαρκούς προειδοποίησης του εργοδότη,
- ✓ Της προβολής αιτημάτων που δεν μπορούν να ικανοποιηθούν από τον εργοδότη, αφού εμπίπτουν στην αρμοδιότητα της πολιτείας,
- ✓ Της κατάληψης των χώρων εργασίας από τους απεργούς. Χαρακτηρίζεται στην περίπτωση αυτή η απεργία ως καταχρηστική, καθώς προσβάλλει το δικαίωμα της ιδιοκτησίας και το άσυλο κατοικίας του εργοδότη,
- ✓ Της κατάληψης δημοσίων ή κοινής χρήσης χώρων αφού έτσι περιορίζονται ή καταλύονται τα δικαιώματα των άλλων πολιτών για ελεύθερη διακίνηση ή άσκηση των λειτουργημάτων ή εργασιών τους.

Οι συνέπειες της απεργίας.

Συνέπειες επέρχονται από την απεργία είτε είναι νόμιμη είτε είναι παράνομη. Ορισμένες μάλιστα αφορούν και τους μη απεργούς.

Οι συνέπειες της νόμιμης απεργίας.

Η σύμβαση εργασίας κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας παύει να λειτουργεί και κατά συνέπεια οι υποχρεώσεις και από τις δύο πλευρές καταρχήν παύουν να ισχύουν αν και παραμένουν κάποιες παρεπόμενες υποχρεώσεις. Ο χρόνος απεργίας υπολογίζεται ως χρόνος προϋπηρεσίας για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και λαμβάνεται υπόψη και για τον υπολογισμό της άδειας. Επίσης δεν χορηγείται ετήσια άδεια σε απεργό, κατά τη διάρκεια της αποχής του από την εργασία του. Ακόμα το ατύχημα που τυχόν συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της απεργίας δεν θεωρείται ως εργατικό. Επιπλέον, καθίσταται αυτονόητο ότι ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα λήψης αποδοχών για τις ημέρες συμμετοχής του στην απεργία. Περαιτέρω, πρέπει δε να τονισθεί ότι δεν επιτρέπεται η απόλυση του εργαζόμενου, επειδή συμμετείχε σε νόμιμη απεργία, ασκώντας νόμιμη συνδικαλιστική δράση, αν και σε περιπτώσεις απεργών με σύμβαση ορισμένου χρόνου, είναι δυνατόν η συμμετοχή τους να

αποτελεί, υπό προϋποθέσεις και κατ'εξάιρεση σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Οι συνέπειες της παράνομης απεργίας.

Σε αντίθεση με τη νόμιμη, παράνομη απεργία θεωρείται παράβαση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας παρέχοντας κατά συνέπεια στον εργοδότη τη δυνατότητα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ιδιαίτερα αν ο εργαζόμενος και μετά την κήρυξη της απεργίας ως παράνομης και καταχρηστικής εξακολούθησε να συμμετέχει σ'αυτήν. Επίσης, δημιουργείται ενδεχομένως η υποχρέωση αποζημιώσεως του εργοδότη για ζημία του, που προκλήθηκε υπαίτια από τον εργαζόμενο παρά την σχετική ενημέρωσή του ότι η απεργία είναι καταχρηστική.

Οι συνέπειες ως προς τους μη απεργούς εργαζόμενους.

Ο εργαζόμενος που δεν συμμετέχει στην απεργία διατηρεί καταρχήν όλες του τις απαιτήσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας έστω και εάν δεν έχει τη δυνατότητα να παράσχει την εργασία του. Στο συγκεκριμένο θέμα υποστηρίχθηκαν διάφορες απόψεις. Σύμφωνα με μία από αυτές, η απεργία είναι γεγονός που ανήκει στη σφαίρα δράσης των εργαζομένων και δεν αφορά τον εργοδότη. Κατά συνέπεια ο εργοδότης δεν έχει καμία υποχρέωση καταβολής μισθού στους μη απεργούς. Σύμφωνα με αντίθετη άποψη, η απεργία εμπίπτει στη σφαίρα αρμοδιότητας του εργοδότη και κατά συνέπεια τελεί σε υπερημερία ως προς τους μη απεργούς, σε περίπτωση μη καταβολής των αποδοχών τους, εκτός αν η απεργία συνιστά περίπτωση ανωτέρας βίας. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης απαλλάσσεται από την όποια υποχρέωση καταβολής αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η απασχόληση των εργαζομένων που δεν συμμετέχουν στην απεργία, είναι αντικειμενικά αδύνατη. Επίσης θεωρείται ότι ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθού και στις περιπτώσεις που είναι αδύνατη η απασχόληση των μισθωτών εξαιτίας απεργίας, που γίνεται σε άλλη επιχείρηση από την οποία εξαρτάται η πρώτη. Αυτό όμως ισχύει μόνο στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι της πρώτης επιχείρησης επωφελούνται από την απεργία της δεύτερης, σε διαφορετική περίπτωση θα πρέπει ο εργοδότης να καταβάλει τις οφειλόμενες αποδοχές στους εργαζόμενους, ακόμη και αν παρουσιάζεται πρόβλημα στη λειτουργία της επιχείρησής του.

Οι κυρώσεις κατά του εργοδότη ή τρίτων.

- ✓ Ο εργοδότης και οι εκπρόσωποί του που παραβαίνουν τις διατάξεις σχετικά με την προστασία συνδικαλιστικών στελεχών τιμωρούνται με φυλάκιση ή και με χρηματική ποινή για κάθε παράβαση ή άρνηση.
- ✓ Οποιοσδήποτε παραποιεί ή νοθεύει το αποτέλεσμα εκλογών για την ανάδειξη συλλογικών οργάνων ή αντιπροσώπων οποιασδήποτε συνδικαλιστικής οργάνωσης τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών.

- ✓ Όποιος χρησιμοποιεί την επωνυμία ή αντιποιείται στην εκπροσώπηση συνδικαλιστικής οργάνωσης χωρίς δικαίωμα για το δικό του όφελος τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη.
- ✓ Τέλος όποιος εμποδίζει ε σωματική ή ψυχολογική βία τις συνεδριάσεις της διοίκησης ή τις συνελεύσεις μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη.

Οι κυρώσεις κατά των απεργών.

Ο ποινικός κώδικας προβλέπει ποινικές κυρώσεις κατά ορισμένων μορφών παράνομης απεργίας. Πιο συγκεκριμένα τιμωρείται η από πρόθεση και χωρίς προειδοποίηση παρακώλυση της λειτουργίας κοινωφελών εγκαταστάσεων καθώς και ο εξαναγκασμός τρίτων με χρήση βίας ή απειλής προκειμένου να συμμετάσχουν σε ένωση για την κήρυξη απεργίας. Επιπλέον οι μισθωτοί που παρακωλύουν από πρόθεση, με παύση της εργασίας τη λειτουργία των μέσων συγκοινωνίας και των επιχειρήσεων που καλύπτουν τις βασικές ανάγκες χωρίς να ειδοποιήσουν έγκαιρα τον εργοδότη ή αστυνομική αρχή διατρέχουν τον κίνδυνο φυλάκισης μέχρι τρεις μήνες, ο χρόνος δε αυτός ανέρχεται σε έξι μήνες αν παρακωλύεται η λειτουργία καταστήματος ή εγκαταστάσεων για την προμήθεια άρτου, εφόσον προκληθεί κατάσταση κοινής ανάγκης. Αν κατά την διάρκεια της απεργίας οι απεργοί προκαλέσουν από πρόθεση καταστροφές ή ζημιές διαπράττουν το ποινικό αδίκημα της φθοράς ξένης ιδιοκτησίας. Στην περίπτωση αυτή ποινική ευθύνη φέρει και το προσωπικό ασφαλείας, εφόσον δεν απέτρεψε ή δεν κατάφερε να περιορίσει τις καταστροφές που προέκυψαν κατά την διάρκεια της απεργίας ακόμη και από τυχαία περιστατικά...»³⁶

Συμπερασματικά οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα άρχισαν να αλλάζουν και να εξελίσσονται αμέσως μετά την ένταξη της στην Οικονομική Νομισματική Ένωση (Ο.Ν.Ε.) που είχε ως αποτέλεσμα την όξυνση της ανταγωνιστικότητας. Αυτό οδήγησε στην περαιτέρω ένταση της ευελιξίας της εργασίας καθώς και στην προσαρμογή του εθνικού συστήματος στο διαμορφωμένο ευρωπαϊκό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Η γνώμη μας είναι ότι η Πολιτεία οφείλει να δραστηριοποιηθεί για τη δημιουργία και διατήρηση των προϋποθέσεων εκείνων που αποτελούν βασικό όρο για την άσκηση της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζόμενου. Για παράδειγμα, η Πολιτεία θα πρέπει να μεριμνά έτσι ώστε η καταγγελία σύμβασης εργασίας να αποτελεί το έσχατο μέσο για τη λύση της εργασιακής σχέσης και να μην συνιστά αδικαιολόγητη επιλογή του επαχθέστερου για τον εργαζόμενο μέτρου, όταν τα επιδιωκόμενα με την καταγγελία συμφέροντα του εργοδότη ικανοποιούνται εξίσου αποτελεσματικά με ηπιότερα μέσα.

³⁶ Ντάνος Α.

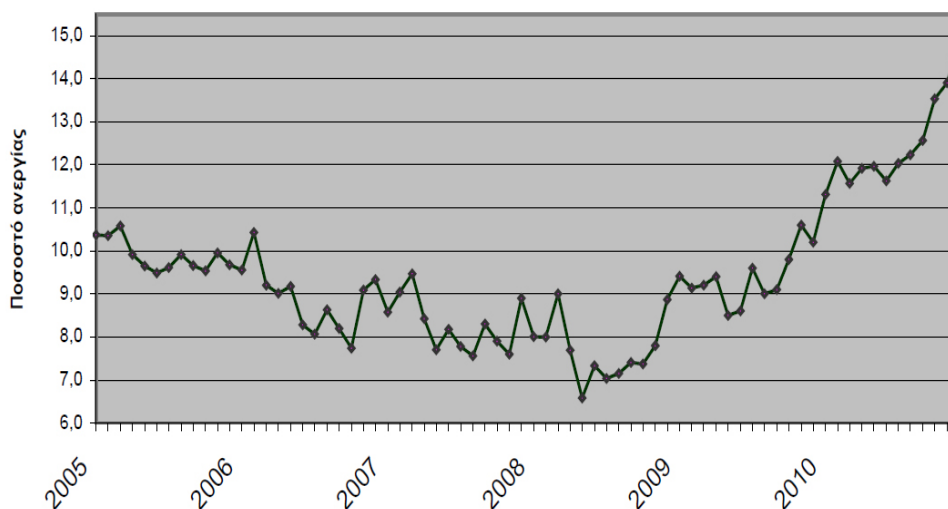
3.3 Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η διεθνής κρίση στη χώρα μας ήλθε με καθυστέρηση το δεύτερο εξάμηνο του 2008 , ενώ στις Η.Π.Α. και Μεγάλη Βρετανία η κρίση άρχισε το δεύτερο εξάμηνο του 2006. Η κρίση ήλθε στην Ελλάδα μέσω Γερμανίας. Η Γερμανία είναι η μεγαλύτερη αγορά των ελληνικών προϊόντων των Βαλκανίων, πολλών χωρών της ενωμένης Ευρώπης και της ελληνικής ναυτιλίας. Η κρίση δεν ήλθε στην χώρα μας με την ένταση που είχε σε άλλες χώρες της Ετρώπης διότι:

- ✓ Οι ελληνικές τράπεζες δεν είχαν καμιά σχέση με επικίνδυνα στεγαστικά δάνεια και τα τοξικά ομόλογα.
- ✓ Οι ελληνικές εξαγωγές μεταξύ άλλων προϊόντων περιλαμβάνουν και σοβαρό μέρος τροφίμων των οποίων η ζήτηση είναι ανελαστική , δηλαδή η ζήτηση μειώνεται λίγο με την κάμψη του εισοδήματος.
- ✓ Συνεχίστηκε η οικοδομή των περισσότερων υπο ανέγερση κτιρίων και μετά την αύξηση της κρίσεως και η αξία οικοπέδων-κατοικιών δεν μειώνεται στην Ελλάδα σοβαρά όπως σε άλλες χώρες.
- ✓ Οι εξαγωγές της χώρας μας είναι περιορισμένες προς τις χώρες που η κρίση ήταν μεγάλη (Η.Π.Α. , Μεγάλη Βρετανία , Ιρλανδία , Ισλανδία κ.τ.λ)
- ✓ Μετά την μείωση του επιτοκίου υπό της ευρωπαϊκής κεντρικής τράπεζας σε 1.5% οι ελληνικές τράπεζες πορίσθηκαν σοβαρά κεφάλαια και προσέφεραν στεγαστικά δάνεια με επιτόκιο 3.5% - 4%.

Στην αρχή της κρίσης προκλήθηκε και στην Ελλάδα ανεργία όχι όμως σε μεγάλη κλίμακα, όμως μειώθηκε σοβαρά η έκδοση νέων αδειών οικοδομής και ο ρυθμός της οικοδομικής δραστηριότητας επηρεάζει σοβαρά την οικονομία.

Στο παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζεται το ποσοστό της ανεργίας κατά την διάρκεια των ετών 2005-2010.



Διάγραμμα ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα (2005-2010).

Πηγή: www.capital.gr

Στη συνέχεια όμως και συγκεκριμένα μετά τις εκλογές του 2009 και την χαρακτηριστική φράση «λεφτά υπάρχουν» του Γεώργιου Παπανδρέου, η οικονομική κατάσταση της χώρας άρχισε να αλλάζει δραματικά καθώς τότε (σύμφωνα με την Κυβέρνηση) έγινε γνωστό το πραγματικό έλλειμμα της Ελλάδος το οποίο ήταν τεράστιο. Τα τελευταία δύο χρόνια ο δημόσιος τομέας της Ελλάδας είναι εγκλωβισμένος σε κρίση χρέους, χωρίς ορατή διέξοδο. Η σημερινή κυβέρνηση συνεργασίας επιδιώκει με τη συνέχιση των μέτρων λιτότητας την αποφυγή της χρεοκοπίας. Ωστόσο, η δημοσιονομική κατάσταση της χώρας συνεχίζει την πορεία της προς την κατάρρευση, με τα μέτρα λιτότητας να επιτείνουν την ύφεση στην οικονομία και να μην οδηγούν στη βελτίωση των δομικών αδυναμιών του δημοσιονομικού συστήματος της Ελλάδας. Η ανάλυσή μας υπογραμμίζει τη διαχρονική ελλειμματικότητα του κρατικού προϋπολογισμού, τη συστηματική αδυναμία είσπραξης εσόδων από την άμεση φορολογία και τη χαμηλή αποτελεσματικότητα των δημοσιονομικών δαπανών ως προς την αντιμετώπιση βασικών οικονομικών και κοινωνικών ζητημάτων. Επίσης, αποτυπώνει τη διαχρονικά ευάλωτη χρηματοπιστωτική κατάσταση του δημόσιου τομέα της Ελλάδας και επισημαίνει το ρόλο της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (ONE) στην ενίσχυση της ευθραυστότητας του δημόσιου τομέα. Η αναφορά μας στοχεύει στην κριτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων λιτότητας που εφαρμόστηκαν τα τελευταία χρόνια καθώς και στην ανάλυση των προοπτικών αντιμετώπισης της κρίσης χρέους, όπως αυτές διαμορφώνονται με τη συνέχιση των μέτρων λιτότητας. Επίσης, η αναφορά μας επικεντρώνεται στο πρόβλημα του χρέους και της διαχρονικά εύθραυστης χρηματοπιστωτικής κατάστασης του δημόσιου τομέα

και αξιολογεί τις αναταράξεις στις διεθνείς αγορές. Επιπλέον, εστιάζεται στις προοπτικές που δημιουργούνται για την κρίση χρέους αν συνεχιστεί το πρόγραμμα δημοσιονομικής λιτότητας και σκιαγραφεί συνοπτικά την κατεύθυνση προς την οποία χρειάζεται να κινηθεί η οικονομική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωζώνη έτσι ώστε να συμβάλει στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη και να δημιουργήσει προοπτικές αντιμετώπισης του σημερινού αδιεξόδου.

«...Πότε συσσωρεύτηκε το δημόσιο χρέος.

Ας εξηγήσουμε πρώτα τη διαφορά μεταξύ χρέους και ελλείματος. Κάθε χρόνο, η κυβέρνηση έχει έσοδα, τα οποία προέρχονται από φόρους και δαπάνες, όπως π.χ. την καταβολή μισθών στους δημόσιους λειτουργούς. Αν οι δαπάνες υπερβαίνουν τα έσοδα, η κυβέρνηση σημειώνει έλλειμμα και πρέπει να προχωρήσει σε δανεισμό. Έτσι δημιουργείται χρέος. Επιπλέον, αν η κυβέρνηση έχει συσσωρεύσει χρέος από προηγούμενα έτη, κατά τα οποία λειτουργούσε σημειώνοντας έλλειμμα, το έλλειμμα κατά το τρέχον έτος αυξάνει περαιτέρω το χρέος. Πρέπει να τονίσουμε ότι η σχέση μεταξύ χρέους και ελλείματος είναι αμφίδρομη: το έλλειμμα σε ένα δεδομένο έτος αυξάνει το χρέος που έχει συσσωρευτεί από τα προηγούμενα έτη αλλά και το συσσωρευμένο χρέος των προηγούμενων ετών αυξάνει το έλλειμμα στο τρέχον έτος. Το δεύτερο συμβαίνει επειδή επειδή οι πληρωμές τόκων που αφορούν το χρέος, το οποίο έχει συσσωρευτεί από προηγούμενα έτη, αποτελούν δαπάνη κατά το τρέχον έτος και προστίθεται στο έλλειμμα αυτού του έτους. Κατά τις δεκαετίες του 1960 και 1970, η κυβέρνηση ουσιαστικά ισοσκελίζε έσοδα και δαπάνες. Το έλλειμμα αυξήθηκε δραματικά κατά τη δεκαετία του 1980: οι δαπάνες υπερέβησαν τα έσοδα σε ποσοστό 8,1% του ΑΕΠ κατά μέσο όρο, κάθε χρόνο κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης δεκαετίας. Το έλλειμμα παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα κατά τις επόμενες δύο δεκαετίες. Τα υψηλά ελλείμματα στη δεκαετία του 1980 οδήγησαν σε δραματική αύξηση του χρέους: το χρέος αυξήθηκε από 26% επί του ΑΕΠ, το 1980 σε ποσοστό 71% επί του ΑΕΠ, το 1990. Το χρέος συνέχισε να αυξάνεται κατά τις επόμενες δύο δεκαετίες ως αποτέλεσμα των αυξημένων ελλειμμάτων, τα οποία βρίσκονταν σε υψηλά επίπεδα εν μέρει λόγω των πληρωμών τόκων επί του συσσωρευμένου χρέους.

Πως επηρεάστηκε η οικονομία από το δημόσιο χρέος.

Σε σύγκριση με τη δεκαετία του 1970, η κατανάλωση αυξήθηκε σημαντικά κατά τη δεκαετία του 1980 ενώ οι επενδύσεις μειώθηκαν κατά το ίδιο περίπου ποσοστό (8% επί του ΑΕΠ). Αυτό σημαίνει ότι οι Έλληνες πολίτες κατανάλωναν περισσότερο, ενώ μικρότερο ποσοστό δαπανούσαν για παραγωγικές επενδύσεις όπως π.χ. την κατασκευή εργοστασίων και αυτοκινητοδρόμων. Και τα δύο αυτά φαινόμενα οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στην δραματική αύξηση του δημοσίου χρέους κατά την δεκαετία του 1980 και στον τρόπο με τον οποίο δαπανήθηκαν από τις τότε κυβερνήσεις τα χρήματα που αντλήθηκαν από τον δανεισμό. Πράγματι, το ποσοστό των χρημάτων που δαπανήθηκε σε παραγωγικές επενδύσεις δηλαδή περισσότεροι δημόσιοι υπάλληλοι και υψηλότεροι μισθοί, καθώς και για την αύξηση των

συνταξιοδοτικών δαπανών,δηλαδή περισσότεροι συνταξιούχοι και υψηλότερες συντάξεις.Οι επενδύσεις μειώθηκαν διότι υπήρχαν λιγότερα ιδιωτικά κεφάλαια για την χρηματοδότησή τους.Πράγματι,η κυβέρνηση δανειζόταν πουλώντας ομόλογα στους Έλληνες πολίτες,οι οποίοι ουσιαστικά διαμοίραζαν τις αποταμιεύσεις τους μεταξύ ομολόγων που εκδίδονταν από την κυβέρνηση και ομολόγων ιδιωτικών επιχειρήσεων.Ως εκ τούτου,σημειώθηκε μείωση των διαθέσιμων αποταμιεύσεων για τη χρηματοδότηση παραγωγικών επενδύσεων από ιδιωτικές επιχειρήσεις.Και δεδομένου ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των χρημάτων που αντλούσε η κυβέρνηση εκδίδοντας ομόλογα δεν δαπανούνταν σε δημόσια έργα υποδομής,το σύνολο των παραγωγικών επενδύσεων του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα μειώθηκε.

Γιατί είναι υπερχρεωμένη η Ελλάδα στους ξένους

Το εξωτερικό χρέος της Ελλάδας το οποίο ορίζεται ως το ποσό που χρωστάει η Ελλάδα στους ξένους,ανερχόταν το 2009 σε ποσοστό 82,5% του ΑΕΠ. Το ποσοστό αυτό είναι υψηλό: για παράδειγμα,είκοσι φορές μεγαλύτερο από τις δαπάνες της Ελλάδας στον τομέα της παιδείας.Πως συσσωρεύτηκε το μεγάλο εξωτερικό χρέος και πως συνέβαλλε σε αυτό το δημόσιο χρέος; Μια χώρα συσσωρεύει εξωτερικό χρέος όταν η κυβέρνησή της ή ο ιδιωτικός τομέας δανείζονται από ξένους.Στην περίπτωση της Ισπανίας,της οποίας το εξωτερικό χρέος βρίσκεται σε παρόμοιο επίπεδο με της Ελλάδας,για ένα μεγάλο μέρος του δανεισμού ευθύνεται ο ιδιωτικός τομέας.Οι ισπανικές τράπεζες δανείζονταν από τράπεζες του εξωτερικού προκειμένου να παρέχουν δάνεια σε Ισπανούς πολίτες,οι οποίοι έπειτα αγόραζαν σπίτια σε υπέρογκες,όπως αποδείχτηκε εκ των υστέρων τιμές.Στην περίπτωση της Ελλάδας,ο ιδιωτικός τομέας δεν δανείστηκε από το εξωτερικό,οι αποταμιεύσεις των Ελλήνων επαρκούσαν για την κάλυψη των δανείων προς τον ιδιωτικό τομέα.Αντί για αυτό,ο εξωτερικός δανεισμός πραγματοποιούνταν από την κυβέρνηση.Πράγματι,το εξωτερικό δημόσιο χρέος της Ελλάδας,το οποίο ορίζεται ως το τμήμα του εξωτερικού χρέους που συσσωρεύεται από την κυβέρνηση,ανήλθε στο 89% επί του ΑΕΠ το 2009.Ως εκ τούτου,το εξωτερικό χρέος της Ελλάδας,ουσιαστικά ταυτίζεται με το εξωτερικό δημόσιο χρέος της.Όταν μία χώρα δανείζεται από το εξωτερικό,καταναλώνει περισσότερο από ότι παράγει.Η επιπρόσθετη κατανάλωση προέρχεται από εισαγωγές,τις οποίες η χώρα μπορεί να αγοράσει από τους ξένους,χρησιμοποιώντας τα χρήματα με τα οποία δανείζεται από αυτούς.Στην Ελλάδα,οι Έλληνες πολίτες κατανάλωναν εισηγμένα αγαθά με τα χρήματα που δανειζόταν η κυβέρνησή τους από το εξωτερικό.Τα χρήματα του δανεισμού διοχετεύονταν από την κυβέρνηση στους πολίτες με διάφορους τρόπους, π.χ. μέσω των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων,των πληρωμών σε προμηθευτές του κράτους,των συντάξεων που καταβάλλονταν στους συνταξιούχους.Λόγω των υψηλότερων εισοδημάτων τους,οι πολίτες κατανάλωναν περισσότερο και στο σύνολό της η Ελλάδα κατανάλωνε περισσότερο από ότι παρήγαγε.Η Ελλάδα ήταν σε θέση να εισάγει περισσότερο από ότι εξήγαγε λόγω του εξωτερικού δανεισμού της.Κατά την διάρκεια της δεκατίας του 1990,το ετήσιο ποσοστό δανεισμού ανερχόταν κατά μέσο όρο σε 4,1% επί του ΑΕΠ.Αν και αυτό το ποσοστό είναι υψηλό,αυξήθηκε ακόμη

περισσότερο,προσεγγίζοντας το 10,2% κατά την δεκαετία του 2000.Και όπως ήταν αναμενόμενο ,το εξωτερικό χρέος αυξήθηκε ραγδαία:ανήλθε από το 42,7% επί του ΑΕΠ το 2000 σε ποσοστό 82,5% το 2009. Εν ολίγοις,η Ελλάδα χρεώθηκε περισσότερο σε σύγκριση με τις εξαγωγές της,παρόλο που δεχόταν μικρότερες εισροές κεφαλαίου από την Ευρωπαϊκή Ένωση και παρόλο που ήταν ήδη χρεωμένη.Γιατί τόση ασωτία; Μέρος της απάντησης βρίσκεται στο γεγονός ότι οι επενδύσεις αυξήθηκαν κατά τη δεκαετία του 2000,όταν διοργανώθηκαν και οι Ολυμπιακοί Αγώνες.Αλλά ο κύριος λόγος ήταν ότι οι Έλληνες πολίτες εξέφρασαν μικρότερη προθυμία αποταμίευσης κατά τη διάρκεια του 2000 καθώς τα επιτόκια ήταν χαμηλότερα και τα καταναλωτικά δάνεια των τραπεζών πιο άμεσα διαθέσιμα.Παρά τις χαμηλές αποταμιεύσεις τους,οι Έλληνες πολίτες κατά την διάρκεια του 2000 κατάφεραν να εξοικονομούν αρκετά χρήματα ώστε να χρηματοδοτούν δανειακά τους συμπολίτες τους και τις ιδιωτικές επιχειρήσεις.Το πρόβλημα έγκειται στο γεγονός ότι οι αποταμιεύσεις δεν επαρκούσαν για την αγορά ομολόγων που εκδίδονταν από την κυβέρνηση.Συνηπώς η κυβέρνηση αναγκάστηκε να στραφεί στο εξωτερικό για την ικανοποίηση των οικονομικών της αναγκών.Υπό αυτήν την έννοια,η αύξηση του εξωτερικού χρέους της Ελλάδας κατά τη δεκαετία του 2000 προκλήθηκε από τις αυξημένες ανάγκες δανεισμού της κυβέρνησης,σε συνδυασμό με τις ανεπαρκείς αποταμιεύσεις των πολιτών της.

Πως μπορεί να αποπληρώσει το χρέος της η Ελλάδα.

Ορισμένοι σχολιαστές πιστεύουν ότι η Ελλάδα αδυνατεί να αποπληρώσει το χρέος της και θα πρέπει ως εκ τούτου να προβεί σε αναδιάρθρωση ή στάση πληρωμών.Ας μην μπούμε σε αυτή τη συζήτηση και ας υποθέσουμε αντί αυτού ότι η Ελλάδα θα επιδιώξει να αποπληρώσει πλήρως το χρέος της.Η αποπληρωμή του χρέους προϋποθέτει αρχικά την μείωση του ελλείμματος.Θα πρέπει σε αυτό το σημείο να θυμηθούμε ότι το έλλειμμα υπολογίζεται αφαιρώντας τα έσοδα μιας κυβέρνησης από τις δαπάνες της και ότι μία πηγή δαπανών είναι οι τόκοι που καταβάλλεται για το χρέος.Το μέρος του ελλείμματος που δεν περιλαμβάνει τις πληρωμές των τόκων ονομάζεται πρωτογενές έλλειμμα.Μηδενικό πρωτογενές έλλειμμα σημαίνει ότι η κυβέρνηση δεν προσθέτει καινούργιο χρέος σ'αυτό που της κληρονόμησαν παλαιότερες κυβερνήσεις.Πρωτογενές έλλειμμα με θετικό πρόσημο σημαίνει ότι η κυβέρνηση δημιουργεί νέο χρέος.Το 2009,το πρωτογενές έλλειμμα της Ελλάδας ανήλθε στο 8,5%.Είναι σαφές ότι με το πρωτογενές έλλειμμα αυτού του μεγέθους η αποπληρωμή του χρέους είναι αδύνατη.Το χρέος μπορεί να αποπληρωθεί μόνο αν η κυβέρνηση παύσει να δημιουργεί πρωτογενές χρέος.Η κυβέρνηση πρέπει να δημιουργήσει πρωτογενές πλεόνασμα.Αν το πρωτογενές πλεόνασμα υπερβεί τις πληρωμές των τόκων του χρέους,το έλλειμμα θα έχει αρνητικό πρόσημο και το χρέος θα μειωθεί.Αν το πρωτογενές πλεόνασμα ισούται με τις πληρωμές των τόκων του χρέους ,το έλλειμμα μηδενίζεται και το χρέος θα παραμείνει σταθερό.Παρόλο που για την μείωση του χρέους απαιτείται αρνητικό έλλειμμα,επιθυμητά αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν ακόμη και με μηδενικό ή ελάχιστο θετικό έλλειμμα.Αυτό συμβαίνει διότι το σημαντικό μέγεθος δεν είναι το χρέος καθαυτό,αλλά το χρέος που

αναλογεί στο ΑΕΠ.Αν το ΑΕΠ της Ελλάδας διπλασιαζόταν ξαφνικά χωρίς καμιά αλλαγή στο δημόσιο χρέος,η Ελλάδα θα αντιμετώπιζε πολύ μικρότερο πρόβλημα χρέους.Πράγματι,η αποπληρωμή του χρέους μέσω της αύξησης της φορολογίας θα ήταν πολύ ευκολότερη,ως εκ τούτου ένα αρνητικό ή ελάχιστα θετικό έλλειμμα μπορεί να επαρκεί για την μείωση του χρέους,αρκεί η Ελλάδα να καταφέρει να αυξήσει ταχύτητα το ΑΕΠ της την επόμενη δεκαετία.Η Ελλάδα μπορεί να επιτύχει και να διατηρήσει υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης του ΑΕΠ,εφόσον αυξήσει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της.Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας έχει ιδιαίτερα αυξημένη σημασία λόγω του μεγάλου εξωτερικού χρέους της Ελλάδας.Πράγματι,μια χώρα μπορεί να αποπληρώσει το εξωτερικό της χρέος πραγματοποιώντας περισσότερες εξαγωγές από εισαγωγές.Δεδομένου ότι η Ελλάδα εισάγει αυτή τη στιγμή σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι εξάγει απαιτείται μεγάλη αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ώστε οι εξαγωγές να υπερκεράσουν τις εισαγωγές.Το τρέχον πρόβλημα της Ελλάδας είναι ο συνδυασμός υψηλού χρέους,μεγάλου ελλείμματος και χαμηλής ανταγωνιστικότητας.Ο συνδυασμός αυτών των παραγόντων ευθύνεται για το γεγονός ότι η Ελλάδα μπορεί να δανειστεί μόνο με πολύ υψηλά επιτόκια στις χρηματοπιστωτικές αγορές.Οι αγορές δεν έχουν συνωμοτήσει κατά της Ελλάδας αλλά απλά αντανακλούν την οικονομική πραγματικότητα,προστατεύοντας παράλληλα και τα συμφέροντα όσων έχουν δανείσει τις αποταμιεύσεις τους στην Ελλάδα.Για την αποπληρωμή του χρέους της,η Ελλάδα πρέπει να επιτύχει σε δύο μέτωπα.Πρώτον,τα δημόσια οικονομικά πρέπει να βελτιωθούν και η κυβέρνηση να σημειώσει σημαντικό πρωτογενές πλεόνασμα.Δεύτερον,η οικονομία πρέπει να καταστεί περισσότερο ανταγωνιστική.Η επιτυχία σε κάθε μέτωπο προϋποθέτει σημαντικές μεταρρυθμίσεις.Οι μεταρρυθμίσεις με στόχο τα δημόσια οικονομικά περιλαμβάνουν μέτρα λιτότητας,όπως αύξηση φορολογίας και περικοπές των συντάξεων και των μισθών των δημοσίων λειτουργών.Οι θυσίες που τέτοια μέτρα λιτότητας συνεπάγονται θα πιάσουν τόπο μόνο αν ακολουθήσουν πιο ριζικές μεταρρυθμίσεις με σκοπό την αύξηση της αποτελεσματικότητας του δημοσίου τομέα και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.Στόχος των μεταρρυθμίσεων στις οποίες συμφώνησε η Ελλάδα με τους δανειστές της (ΕΕ/ΔΝΤ) είναι η αποπληρωμή του χρέους της.Ορισμένες μεταρρυθμίσεις συμβάλλουν σε αυτόν το στόχο βελτιώνοντας τα δημόσια οικονομικά ενώ άλλες στοχεύουν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας για την ανάπτυξη.Πολλές από τις μεταρρυθμίσεις είναι απαραίτητες και θα έπρεπε να είχαν εφαρμοστεί εδώ και καιρό.Για αυτό το λόγο,πρέπει να υποστηρικτούν.Παράλληλα,έχει μεγάλη σημασία να διευρύνουμε τη συζήτηση περί μεταρρυθμίσεων και να εξετάσουμε γενικότερα τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να επιτευχθεί μακροχρόνια ανάπτυξη στην Ελλάδα και στα εισοδήματα των πολιτών της.Οι μεταρρυθμίσεις στις οποίες συμφώνησε η Ελλάδα με τους δανειστές της έχουν ένα σχετικά άμεσο ορίζοντα μέσα στον οποίο πρέπει να αποδώσουν αποτελέσματα.Αυτό βέβαια είναι φυσικό:η εκ βάθρων μακροχρόνια μεταρρύθμιση της ελληνικής οικονομίας δεν αποτελεί αρμοδιότητα της ΕΕ/ΔΝΤ αλλά των ίδιων των Ελλήνων.Ορισμένες μεταρρυθμίσεις

που περιγράφουμε αφορούν μακροπρόθεσμες αλλαγές και περισσότερη βαρύτητα θα πρέπει να δοθεί σε αυτό το θέμα.

Γιατί είναι σημαντική η ανταγωνιστικότητα.

Προκειμένου οι Έλληνες πολίτες να έχουν πρόσβαση σε καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και υψηλά εισοδήματα, και αυτό να συμβαίνει σε βιώσιμη βάση, η οικονομία πρέπει να είναι ανταγωνιστική. Αν η οικονομία δεν είναι ανταγωνιστική και τα εισοδήματα εξακολουθούν να είναι υψηλά, αυτό απαραίτητα σημαίνει ότι χρήματα εισρέουν από το εξωτερικό υπό την μορφή μεταβιβάσεων ή εξξωτερικού δανεισμού. Και στις δύο περιπτώσεις, τα υψηλά εισοδήματα δεν είναι βιώσιμα: Οι μεταβιβάσεις της ΕΕ δεν θα υφίστανται για πάντα και ο εξωτερικός δανεισμός συνεπάγεται χαμηλά εισοδήματα στο μέλλον. Κατά τη χρονική περίοδο 2000-2008, η Ελλάδα αύξησε το ΑΕΠ της με ρυθμό διπλάσιο του μέσου όρου των 27 χωρών της ΕΕ και μείωσε το ποσοστό της ανεργίας με επίσης διπλάσιο ρυθμό. Η ταχεία αύξηση του ΑΕΠ αντικατοπτρίστηκε και στα εισοδήματα, τα οποία αυξήθηκαν ταχύτερα στην Ελλάδα από ότι στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Όπως όμως έγινε σαφές κατά την πρόσφατη κρίση, αυτός ο ρυθμός ανάπτυξης δεν ήταν βιώσιμος διότι δεν οφειλόταν σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Πράγματι, η ανταγωνιστικότητα της Ελλάδας, η οποία ήταν ήδη χαμηλή εντός της ΕΕ στην αρχή της τελευταίας δεκαετίας μειώθηκε ακόμη περισσότερο. Για παράδειγμα το 2002, οκτώ χώρες στην ΕΕ των 27 μελών ήταν λιγότερο ανταγωνιστικές από την Ελλάδα. Το 2008 υπήρχε μόνο μία (η Βουλγαρία). Η ανάπτυξη και η δημιουργία θέσεων εργασίας την περίοδο 2008 οφειλόταν κυρίως στα χρήματα που δανειζόταν οι κυβερνήσεις από το εξωτερικό και με τα οποία τροφοδοτούσαν την οικονομία. Για παράδειγμα, κάποια από τα χρήματα αυτά δαπανήθηκαν σε δημόσιες υποδομές, προκαλώντας έτσι αύξηση της δραστηριότητας και δημιουργία θέσεων εργασίας στον κατασκευαστικό κλάδο. Η ανάπτυξη και η δημιουργία θέσεων εργασίας μεταφέρθηκαν και σε άλλους τομείς της οικονομίας, καθώς όσοι απολάμβαναν αυξημένα εισοδήματα ξόδευαν περισσότερο σε άλλα αγαθά και υπηρεσίες. Για παράδειγμα, όσοι απασχολούνταν στον κατασκευαστικό κλάδο μπορούσαν να ξοδεύουν περισσότερα χρήματα σε διακοπές, αυξάνοντας έτσι τη δραστηριότητα και δημιουργώντας θέσεις εργασίας στον τουριστικό κλάδο, και ούτω καθεξής. Ο εξωτερικός δανεισμός δεν αποτελεί πλέον επιλογή για την Ελλάδα. Η χώρα πρέπει να αποπληρώσει το χρέος της. Το γεγονός αυτό προκαλεί μεγάλη ανησυχία, δεδομένου ότι η διαδικασία που περιγράφηκε στην προηγούμενη παράγραφο μπορεί να αντιστραφεί δηλαδή να σημειωθεί συρρίκνωση των θέσεων εργασίας και των εισοδημάτων για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Η αρνητική ανάπτυξη έχει ξεκινήσει ήδη: για παράδειγμα, το πραγματικό ΑΕΠ συρρικνώθηκε το 2009. Η μόνη λύση για την αποφυγή μιας παρατεταμένης κρίσης στην Ελλάδα και για την αύξηση των εισοδημάτων σε βιώσιμη βάση έγκειται στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Το μόνο πλεονέκτημα που προκύπτει από την απαγορευτικά χαμηλή ανταγωνιστικότητα της Ελλάδας είναι ότι υπάρχει μεγάλο περιθώριο βελτίωσης και ανάπτυξης.

Πως μπορεί να καταστεί περισσότερο ανταγωνιστική η ελληνική οικονομία.

Μια οικονομία είναι ανταγωνιστική όταν επιτρέπει στις επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους να είναι παραγωγικοί. Όταν η παραγωγικότητα είναι υψηλή, οι επιχειρήσεις μπορούν να πληρώνουν υψηλούς μισθούς, και έτσι τα εισοδήματα είναι υψηλά. Επιπλέον, η οικονομία είναι σε θέση να προσελκύσει επενδύσεις από ξένες επιχειρήσεις, γεγονός που δημιουργεί περισσότερες θέσεις εργασίας και αυξάνει περαιτέρω τα εισοδήματα. Ο κύριος παράγοντας που καθορίζει την ανταγωνιστικότητα είναι το σύνολο των κανόνων που διέπουν τη λειτουργία των αγορών. Αυτοί οι κανόνες πρέπει να προωθούν τον ανταγωνισμό, τις επενδύσεις και την επιχειρηματικότητα. Κανόνες που έχουν σχεδιαστεί καλά και εφαρμόζονται αυστηρά μπορούν να καταστήσουν μία χώρα ανταγωνιστική και εύπορη. Η χαμηλή ανταγωνιστικότητα της Ελλάδας δεν οφείλεται στην έλλειψη κανόνων. Πράγματι, η Ελλάδα κατατάσσεται στις χώρες με το πιο περιοριστικό ρυθμιστικό πλαίσιο στον ΟΟΣΑ: η αγορά προϊόντων (αγαθά και υπηρεσίες) είναι η αυστηρότερα ρυθμιζόμενη μεταξύ των 30 χωρών του ΟΟΣΑ ενώ η αγορά εργασίας βρίσκεται στην Πέμπτη θέση (δείκτες ρύθμισης της αγοράς προϊόντων του ΟΟΣΑ το 2008, δείκτες προστασίας της απασχόλησης του ΟΟΣΑ το 2008). Πολλές από τις ρυθμίσεις δημιουργούν σοβαρά εμπόδια στον ανταγωνισμό, τις επενδύσεις και την επιχειρηματικότητα και πρέπει να καταργηθούν. Παράλληλα οι λίγες ρυθμίσεις που προωθούν την εύρυθμη λειτουργία των αγορών δεν εφαρμόζονται όσο αυστηρά απαιτείται. Αυτό πρέπει επίσης να αλλάξει. Δεδομένου ότι η ελληνική οικονομία διέπεται από αυστηρές και αναποτελεσματικές ρυθμίσεις, η μεταρρύθμιση του ρυθμιστικού πλαισίου θα επιφέρει μεγάλα οφέλη. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ μία εκ βάθρων μεταρρύθμιση μπορεί από μόνη της να αυξήσει την ανταγωνιστικότητά της ελληνικής οικονομίας, και εν τέλει τα εισοδήματα των Ελλήνων πολιτών, σε ποσοστό μεγαλύτερο του 15%. Με αυτόν τον τρόπο μπορούν να αντιστραφούν πλήρως οι αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης στα εισοδήματα. Εφόσον η μεταρρύθμιση του ρυθμιστικού πλαισίου μπορεί να επιφέρει σημαντικά οφέλη, για ποιο λόγο δεν έχει υλοποιηθεί ακόμη σε σημαντικό βαθμό; Η απροθυμία λήψης μεταρρυθμίσεων οφείλεται εν μέρει σε πολιτικές πιέσεις από μειοψηφίες που θα ζημιωθούν από συγκεκριμένες μεταρρυθμίσεις. Για παράδειγμα, ρυθμίσεις που απαγορεύουν την είσοδο σε έναν βιομηχανικό κλάδο ή επάγγελμα και ως εκ τούτου εμποδίζουν τον ανταγωνισμό, ωφελούν τις επιχειρήσεις του συγκεκριμένου κλάδου ή τα μέλη αυτού του επαγγέλματος, διότι τους επιτρέπουν να χρεώνουν υψηλές τιμές. Επομένως, οι εκπρόσωποι του κλάδου ή του επαγγέλματος ασκούν πολιτικές πιέσεις ώστε να διατηρηθεί το υπάρχον ρυθμιστικό πλαίσιο. Ένας επιπρόσθετος λόγος για τον οποίο η μεταρρύθμιση του ρυθμιστικού πλαισίου δεν αποτελεί προτεραιότητα στην πολιτική ατζέντα είναι ότι το ευρύτερο κοινό δεν έχει κατανοήσει πλήρως τα πλεονεκτήματά της. Πράγματι, επικρατεί η αντίληψη ότι οι αγορές πρέπει να λειτουργούν κάτω από ένα πολύ περιοριστικό ρυθμιστικό πλαίσιο γιατί προκαλούν ανεπιθύμητα αποτελέσματα όταν λειτουργούν πιο ελεύθερα. Αυτή η αντίληψη δικαιολογείται μερικώς από την εμπειρία που έχει αποκομίσει το κοινό: η απελευθέρωση των αγορών στην Ελλάδα έχει οδηγήσει πολλές φορές στην αύξηση

των τιμών. Η αντίληψη ωστόσο είναι λανθασμένη διότι οι αγορές δεν απελευθερώθηκαν ουσιαστικά αλλά μόνο εικονικά: το ρυθμιστικό πλαίσιο που εμποδίζει την είσοδο σε νέες επιχειρήσεις διατηρήθηκε ενώ «απελευθερώθηκε» μόνο η ικανότητα των υπαρχουσών επιχειρήσεων να αυξήσουν τις τιμές. Όπως ήταν αναμενόμενο, η επακόλουθη άνοδος των τιμών ενίσχυσε την υποψία του κοινού προς τις ελεύθερες αγορές. Αν η είσοδος σε νέες επιχειρήσεις είχε απελευθερωθεί όπως και οι τιμές, το αποτέλεσμα θα ήταν η μείωση των τιμών και η απελευθέρωση της αγοράς θα ήταν προς πραγματικό όφελος του κοινού. Σε συνδυασμό με τη θέσπιση σωστών κανόνων λειτουργίας των αγορών, απαραίτητο συστατικό για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας είναι ένα μορφωμένο εργατικό δυναμικό: με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται η παραγωγικότητα των υπαρχουσών επιχειρήσεων και προσελκύνονται νέες, ιδιαίτερα όσες απασχολούνται στον τομέα των προηγμένων τεχνολογιών και δραστηριοτήτων υψηλής ανάπτυξης. Η Ελλάδα πρέπει να βελτιώσει με δύο τρόπους την επίδοσή της στον τομέα της παιδείας: διαθέτοντας περισσότερους πόρους και διασφαλίζοντας ότι αυτοί οι πόροι χρησιμοποιούνται πιο παραγωγικά. Θα πρέπει επίσης να επενδύσει περισσότερο στον τομέα της έρευνας και της ανάπτυξης για τον οποίο διατίθενται προς το παρόν πολύ περιορισμένοι πόροι. Για παράδειγμα η Ελλάδα επένδυσε μόνο το 0.6% του ΑΕΠ της στον τομέα της έρευνας και της ανάπτυξης το 2007. Ο μέσος όρος στις 30 χώρες του ΟΟΣΑ ήταν 2% και η Ελλάδα κατατάσσεται στην προτελευταία θέση. Μια βελτίωση στην παιδεία θα αποφέρει καρπούς μόνο αν συνδυαστεί με μεταρρύθμιση του ρυθμιστικού πλαισίου που θα διευκολύνει τη λειτουργία επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Σε διαφορετική περίπτωση οι επιχειρήσεις προηγμένων τεχνολογιών και υψηλής ανάπτυξης δεν θα δραστηριοποιηθούν στην Ελλάδα αντί αυτού πολλοί Έλληνες που εργάζονταν σε τέτοιες επιχειρήσεις θα μεταναστεύσουν στο εξωτερικό. Η προσέλκυση επιχειρήσεων θα εμποδίσει την μετανάστευση εξειδικευμένου δυναμικού από την Ελλάδα ενώ παράλληλα θα έχει ως αποτέλεσμα την επιστροφή μορφωμένων Ελλήνων που μετακινήθηκαν στο εξωτερικό αναζητώντας καλύτερες ευκαιρίες για την καριέρα τους...»³⁷

Το παραπάνω άρθρο εξηγεί τα αίτια της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, καθώς και τις μεταρρυθμίσεις που απαιτούνται ώστε να ξεπεράσει η Ελλάδα την κρίση και να επανέλθει σε τροχιά ανάπτυξης. Οι μεταρρυθμίσεις είναι σε δύο μέτωπα: αυτές που αποσκοπούν στη βελτίωση των δημοσίων οικονομικών, και αυτές που αποσκοπούν στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Κάποιες από τις μεταρρυθμίσεις που αναφέρονται στο παραπάνω άρθρο είναι μέρος του μνημονίου μεταξύ της Ελλάδας και των δανειστών της (ΔΝΤ/ΕΕ).

Οι οικονομικές πολιτικές των τριών τελευταίων δεκαετιών έφεραν την Ελλάδα στα πρόθυρα της χρεοκοπίας. Μεταρρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν σε άλλες χώρες πολλά χρόνια νωρίτερα αναβάλλονταν συνεχώς στην Ελλάδα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η χώρα να μείνει πολύ πίσω, και να βρεθεί με ένα μη παραγωγικό δημόσιο τομέα, ένα

³⁷ Αζαριάδης Κ, Ιωαννίδης Γ, Ντέλλας Χ. και Πισσαρίδης Χ, «Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Μεταρρυθμίσεις και ευκαιρίες σε μία κρίσιμη συγκυρία», Αύγουστος 2010, text at: www.greekeconomistsforreform.com.

άνισο και αναποτελεσματικό σύστημα συλλογής φόρων, ένα μη βιώσιμο συνταξιοδοτικό σύστημα, και ένα περιοριστικό και αναποτελεσματικό ρυθμιστικό πλαίσιο στην οικονομία, η ανταγωνιστικότητα της οποίας είναι χαμηλή και μειώνεται συνεχώς. Η έλλειψη μεταρρυθμίσεων είναι ιδιαίτερα οδυνηρή για τη νέα γενιά. Η παιδεία που παρέχεται στους νέους υστερεί σε σύγκριση με τα διεθνή πρότυπα. Μετά από την ολοκλήρωση των σπουδών τους, οι νέοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, καθώς το περιοριστικό ρυθμιστικό πλαίσιο αποθαρρύνει τις επενδύσεις και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Όταν τελικά οι νέοι βρουν δουλειά, οι φόροι που θα τους επιβληθούν θα είναι υψηλοί ώστε να αποπληρωθεί το χρέος που συσσωρεύτηκε από προηγούμενες κυβερνήσεις, ενώ οι κοινωνικές εισφορές τους θα είναι αυξημένες ώστε να καλύπτουν τις γενναιόδωρες συντάξεις. Αν η Ελλάδα δεν μεταρρυθμίσει άμεσα την οικονομία της, υπάρχει κίνδυνος ένα μεγάλο μέρος της νέας γενιάς να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό. Το μόνο θετικό στοιχείο σχετικά με την τρέχουσα οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα είναι ότι υπάρχει μεγάλο περιθώριο βελτίωσης. Πράγματι, υπάρχουν συγκεκριμένες μεταρρυθμίσεις που θα επιτρέψουν στη χώρα να ανακτήσει το χαμένο έδαφος.

Οι μεταρρυθμίσεις τις οποίες συμφώνησε η Ελλάδα με τους δανειστές της κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση και πρέπει να υποστηριχθούν: για παράδειγμα, η συνταξιοδοτική και η εργασιακή μεταρρύθμιση που ψηφίστηκαν πρόσφατα στο Κοινοβούλιο είναι αναγκαίες και θα έπρεπε να είχαν εφαρμοστεί νωρίτερα. Παράλληλα, κάθε μεταρρύθμιση θα επηρεάσει αρνητικά μία μειοψηφία. Για παράδειγμα, η μείωση των ρυθμίσεων που εμποδίζουν την είσοδο σε έναν επιχειρηματικό κλάδο θα ωφελήσει τους καταναλωτές και θα μειώσει την ανεργία, αλλά θα ζημιώσει τις υπάρχουσες επιχειρήσεις στο συγκεκριμένο κλάδο. Όσοι χάσουν από κάποια μεταρρύθμιση, ωστόσο, θα ωφεληθούν από πολλές άλλες και όταν εφαρμοστούν αρκετές μεταρρυθμίσεις σχεδόν όλοι θα έχουν βγει κερδισμένοι. Για να αποκομιστούν αυτά τα οφέλη, απαιτείται επιτυχής και άμεση εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων.

Στις 16 Φεβρουαρίου 2010, η Ελλάδα με απόφαση του Ecofin τέθηκε και τυπικά σε στενή επιτήρηση, σύμφωνα με τη συνθήκη της Ε.Ε. και κλήθηκε να λάβει μέτρα για τον περιορισμό του ελλείματος μέχρι τις 15 Μαΐου. Τον Απρίλιο ανακοινώθηκε ότι τελικά το έλλειμα της χώρας διαμορφώθηκε στο 13,6% του ΑΕΠ. Στη συνέχεια η Ελλάδα υπέβαλε αίτημα ενεργοποίησης του μηχανισμού δημοσιονομικής σταθερότητας και οι υπουργοί οικονομικών του Eurogroup εξέδωσαν την απόφασή τους για ένταξη της χώρας στο ΜΔΣ στις 11 Απριλίου. Το πακέτο στήριξης που τελικά εγκρίθηκε ήταν δάνεια της τάξης των 110 δις ευρώ από τα οποία 30 δις προέρχονταν από το Δ.Ν.Τ. και τα υπόλοιπα 80 δις από τις χώρες μέλη της ευρωζώνης με την μορφή οργανωμένων δανείων. Προϋπόθεση χορήγησης των δανείων ήταν η εκπόνηση και η εφαρμογή τριετούς προγράμματος εξυγίανσης της ελληνικής οικονομίας με βασικούς άξονες την δημοσιονομική εξυγίανση, την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την χρηματοπιστωτική σταθερότητα. Τα πρώτα μέτρα εφαρμογής του μνημονίου αλλά και οι αποφάσεις της ευρωζώνης στις 25/3 και

11/4 κυρώθηκαν από τη βουλή με το νόμο 3845/2010 , ο οποίος τέθηκε σε ισχύ στις 06/05/2010. Κατόπιν η ελληνική κυβέρνηση με την καθοδήγηση της τρόικας ξεκίνησε το άνοιγμα των κλειστών επαγγελματιών , ενώ στη συνέχεια , με τη σύναψη ενός δεύτερου μνημονίου άνοιξε ο κύκλος των ιδιωτικοποιήσεων κρατικών οργανισμών χωρίς θεαματικά αποτελέσματα. Τα μέτρα που προβλέπονται στο μνημόνιο απευθύνονται άμεσα σε μια ευρεία κατηγορία Ελλήνων πολιτών οι οποίοι καλούνται να δεχτούν μείωση στις αμοιβές ή συντάξεις καθώς και να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ανεργείας που συνοδεύει τις οικονομικές κρίσεις. Επίσης καταργείται ο 13^{ος} και 14^{ος} μισθός, μειώνονται οι επικουρικές συντάξεις και οι μισθοί στον ιδιωτικό τομέα και προσδοκούνται έσοδα από την πώληση δημόσιων περιουσιακών στοιχείων.

Σχεδόν 3 χρόνια υπό το καθεστώς και την επιτήρηση της τριπλής επίβλεψης (Ε.Ε , Ε.Κ.Τ. , Δ.Ν.Τ.) , είναι καλά αναγνωρισμένο γεγονός ότι μετά από το πρώτο σχέδιο διάσωσης του Μαΐου 2010, η ελληνική οικονομία συρρικνώνεται συνεχώς. Η έκθεση της τρόικας στις 21 Οκτωβρίου 2011 με τίτλο « Ανάλυση της βιωσιμότητας του χρέους » αναγνωρίζει ακριβώς αυτό το γεγονός. Στην πραγματικότητα ήταν μια ανοιχτή αποδοχή της κραυγαλέας αποτυχίας της συρρίκνωσης της επεκτατικής δημοσιονομικής πολιτικής και κατ'επέκταση των σκληρών μέτρων λιτότητας που έχουν τεθεί σε εφαρμογή.

3.4 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ – ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Αφού αναφερθήκαμε στην έννοια των εργασιακών σχέσεων και στην οικονομική κρίση που ξέσπασε στην Ελλάδα, θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε την μεταξύ τους συσχέτιση , δηλαδή με ποιον τρόπο και πόσο επηρέασε η κρίση τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. οι οποίες χαρακτηρίζονται από σοβαρές και βίαιες ανατροπές κεκτημένων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο έντονα διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα που καταγράφονταν πριν από την εκδήλωση της κρίσης και την υπογραφή των δανειακών συμβάσεων. Συγκεκριμένα επήλθαν πολλές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο στις οποίες θα αναλύσουμε παρακάτω.

«...Οι αλλαγές που σημειώνονται στην Ελλάδα το πρόσφατο χρονικό διάστημα χαρακτηρίζονται ως οι σημαντικότερες των τελευταίων δεκαετιών και οδηγούν σε σημαντική περαιτέρω ανατροπή των κεκτημένων εργασιακών και ασφαλιστικών

δικαιωμάτων. Αρχικά, υιοθετείται ο Ν. 3846/10 για τις «εγγυήσεις για την ασφάλεια των εργαζομένων», στον οποίο περιλαμβάνονται τα κάτωθι:

- ✓ Νέα διάταξη περί τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας για την αντιμετώπιση του προβλήματος με τα «μπλοκάκια» η οποία απαιτεί δύο προϋποθέσεις για τη λειτουργία του εν λόγω τεκμηρίου: την ύπαρξη σύμβασης 9 συνεχών μηνών και την αποκλειστική ή κύρια απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, για την οποία το βάρος της απόδειξης αφορά τον ίδιο τον εργαζόμενο. Αυτή η διάταξη ίσχυε και με τον 2639/98, χωρίς το προαπαιτούμενο των 9 μηνών.
- ✓ Νέες διατάξεις για τη μερική απασχόληση, οι οποίες προσαρμόζονται στη σχετική κοινοτική οδηγία 97/81. Επιπλέον, η μερική απασχόληση επεκτείνεται και στις ΔΕΚΟ καλύπτοντας πλέ-ον ολόκληρο τον δημόσιο τομέα.
- ✓ Νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία σε ετήσια βάση, εφόσον η εκ περιτροπής απασχόληση υπολογίζεται με αναφορά στο έτος. Εισάγεται περιορισμός στη διάρκειά της κατά το ημερολογιακό έτος (εξάμηνο), χωρίς να αποκλείεται να συνεχίζεται (μέχρι και ένα ακόμη εξάμηνο) και στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Επίσης η προβλεπόμενη απλή ενημέρωση και διαβούλευση (που ίσχυε και προηγουμένως) δεν συνοδεύεται από υποχρέωση τεκμηριωμένης οικονομικής έκθεσης στο πλαίσιο των διαδικασιών για τις ομαδικές απολύσεις. Τέλος, η κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.
- ✓ Με νέες διατάξεις για το δανεισμό εργαζομένων ρυθμίζονται με αποσπασματικό τρόπο τα θέματα της προσωρινής απασχόλησης και των τριμερών σχέσεων εργασίας, μέσω των γραφείων προσωρινής απασχόλησης με τον κατ' επάγγελμα δανεισμό (ΕΠΑ). Ειδικότερα για την απασχόληση μέσω ΕΠΑ:
- ✓ Εισάγονται ρυθμίσεις για επίκληση συγκεκριμένων λόγων προσφυγής σε ΕΠΑ που δικαιολογούνται από το έκτακτο, πρόσκαιρο και εποχικό των αναγκών.
- ✓ Εισάγεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης με τους εργαζομένους της δανειζόμενης επιχείρησης για όλο το φάσμα των εργασιακών όρων και των παροχών προς το προσωπικό.
- ✓ Απαγορεύεται ο δανεισμός στις επικίνδυνες εργασίες και στις επιχειρήσεις που έχουν προβεί σε ομαδικές απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους.
- ✓ Η διάρκεια του δανεισμού αυξάνεται από 8μηνη σε 10μηνη, η οποία θεωρείται και ως ανώτατη διάρκεια μετά και από τυχόν ανανέωση (αντί του 16μήνου) που ίσχυε. Σε αυτό όμως εισάγεται εξαίρεση για ανώτατη διάρκεια του 18μήνου σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού του οποίου αναστέλλεται η εργασιακή σχέση.
- ✓ Επίσης εισάγεται η απαγόρευση της ανανέωσης της σύμβασης, αν αυτή γίνει εντός 45 ημερών μετά από τη λήξη της προηγούμενης σύμβασης. Με τη ρύθμιση αυτή δεν αποκλείεται ο διαρκής δανεισμός του ίδιου προσώπου με διαλείμματα 45ήμερα, ενώ δεν υπάρχει ρύθμιση για την απαγόρευση του συνεχούς δανεισμού του ίδιου εργαζομένου στην ίδια δανειζόμενη επιχείρηση από διαφορετικές ΕΠΑ12.

Παράλληλα, ψηφίζεται ο Ν. 3833/2010, με τίτλο «για την προστασία της οικονομίας: επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», στον οποίο επιχειρούνται σοβαρότατες περικοπές στους μισθούς των εργαζομένων του δημόσιου τομέα παράλληλα με σημαντική μείωση του αριθμού των εργαζομένων σε αυτόν, με επιχείρημα τον περιορισμό των δημόσιων ελλειμμάτων. Οι κυριότερες ρυθμίσεις συνοψίζονται στα εξής:

- ✓ Μείωση των τακτικών αποδοχών και των εν γένει αμοιβών των εργαζομένων (οριζόντια μείωση) σε ΝΠΔ, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό, κατά 7%.
- ✓ Μείωση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και άδειας των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ, ΝΠΔ, ΟΤΑ) κατά 30%.
- ✓ Μείωση των επιδομάτων των εργαζομένων στο Δημόσιο (ΝΠΔΔ και ΟΤΑ) κατά 12%.
- ✓ Μείωση του ανώτατου ορίου υπερωριών απογευματινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα κατά 30%.
- ✓ Πάγωμα μισθών στον δημόσιο τομέα μέχρι τέλους του 2010 με απαγόρευση των συλ λογικών συμβάσεων και ατομικών συμφωνιών και την κατάργηση της κάθε αντίθετης ρύθμισης ή διάταξης που αναιρεί το εν λόγω μέτρο.
- ✓ Αναστολή των διορισμών και των προσλήψεων για το έτος 2010, με εξαίρεση τους τομείς παιδείας, υγείας και ασφάλειας και σταδιακή απορρόφηση των ήδη επιτυχόντων στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ.
- ✓ Καθιέρωση της σχέσης 1 προς 5 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων στο Δημόσιο με εξαίρεση (1 προς 1) τους τομείς της υγείας, παιδείας και ασφάλειας.
- ✓ Μείωση για το 2010 των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο κατά 30%.

Τα συνδικάτα των εργαζομένων αντιδρούν άμεσα στην εξαγγελία των νέων μέτρων υποστηρίζοντας από τη μία ότι οι υιοθετούμενες ρυθμίσεις είναι κοινωνικά άδικες, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι δεν ευθύνονται για τη διόγκωση του δημοσιονομικού ελλείμματος και, από την άλλη, ότι δεν πρόκειται να συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων που τίθενται, διότι η συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων συνεπάγεται τη μείωση της κατανάλωσης και της ζήτησης και, επομένως, μεσοπρόθεσμα την περαιτέρω ύφεση της ελληνικής οικονομίας.

Ο Ν. 3845/10, με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», υιοθετεί ρυθμίσεις για την εφαρμογή του μνημονίου με παρεμβάσεις στις οποίες, μεταξύ άλλων, συμπεριλαμβάνονται μέτρα που υποβαθμίζουν σοβαρά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα με όρους που απορρυθμίζουν με βίαιο τρόπο βασικούς πυλώνες του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου.

Ειδικότερα οι ρυθμίσεις του σχετικού νόμου προβλέπουν τα εξής:

Ως προς το σύνολο της μισθωτής εργασίας και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα εισάγονται τα εξής:

- ✓ Η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης, σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων, με τη θέσπιση της δυνατότητας διάβρωσης των κλαδικών με δυσμενέστερες επιχειρησιακές, ακόμα και της εθνικής γενικής με δυσμενέστερες συλλογικές συμβάσεις. Με αυτό τον τρόπο ανατρέπεται η αρχή της ευνοϊκότερης συλλογικής ρύθμισης υπέρ του μισθωτού, που αποτελεί θεμελιώδη αρχή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας.
- ✓ Η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών διαβρώνοντας, με μια ακόμη ρύθμιση, την έννοια του γενικού κατώτατου μισθού.
- ✓ Η καθιέρωση ετήσιων συμβάσεων μαθητείας για τους νέους στην οποία δεν θα ισχύει ο κατώτατος μισθός, ρύθμιση που επαναφέρει ουσιαστικά το θεσμό των stages με την επέκτασή του στον ιδιωτικό τομέα.
- ✓ Η θέσπιση της επιταγής για την επανένταξη των ανέργων με την οποία αντικαθίσταται το επίδομα ανεργίας με μορφές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιδότησης της απασχόλησης ανέργων από τις επιχειρήσεις ως επιμέρους ενεργητική πολιτική της απασχόλησης απαλλάσσοντας τις επιχειρήσεις από το κόστος εργασίας ή και περιορίζοντας αυτό στη συνέχεια με την επιδότηση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών, όταν ο εργοδότης προσλάβει τον άνεργο μετά από τη λήξη της σύμβασης εκπαίδευσης/κατάρτισης.
- ✓ Η δυνατότητα πρόσληψης ανέργων ηλικίας 55-64 ετών μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης (επιχειρήσεις ενοικίασης εργαζομένων) για την απασχόλησή (δανεισμό) τους στο Δημόσιο με σκοπό τη δημιουργία όρων συνταξιοδότησης των «ηλικιωμένων» εργαζομένων, ευνοώντας την ανάπτυξη του θεσμού της ενοικίασης εργαζομένων για απασχόληση στον δημόσιο τομέα.

Εισάγεται γενικό πλαίσιο ρυθμίσεων για ζητήματα όπως:

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

Η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ κάλεσαν 24ωρες γενικές απεργίες των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και συλλαλητήρια διαμαρτυρίας, με μεγάλη συμμετοχή από την πλευρά των εργαζομένων και στήριξη, συμπαράσταση και αλληλεγγύη από διεθνείς και ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Μια ακόμη νομοθετική παρέμβαση (Ν. 3863/2010) σε εφαρμογή του μηχανισμού δα-νειοδότησης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ εισάγει θεμελιώδεις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις με σημαντικότερες τις εξής:

- ✓ Διευκόλυνση των απολύσεων μέσω της μείωσης της προθεσμίας προειδοποίησης για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αόριστου χρόνου των υπαλλήλων. Στην πραγματικότητα πρόκειται για έμμεση μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης των υπαλλήλων κατά 50%.
- ✓ Διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων. Σύμφωνα με τον νέο νόμο, τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές είναι στενότερα σε σχέση με το προγενέστερο νομοθετικό πλαίσιο (νέα ρύθμιση: μέχρι 6 εργαζομένους για επιχειρήσεις 20-150 εργαζομένων και 5% των εργαζομένων, 30 εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν 150+ εργαζομένους, ενώ η προγενέστερη ρύθμιση προέβλεπε: 4 εργαζομένους για επιχειρήσεις 20-200 ατόμων και 2%-3% των εργαζομένων, 30 εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν 200+ εργαζομένους).
- ✓ Η μείωση των προσαυξήσεων στην περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση που αποσκοπεί στην περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους. Ειδικότερα, μειώνεται η προσαύξηση στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερεργασίας από 25% σε 20%. Σε ό,τι αφορά τις υπερωρίες η προσαύξηση των πρώτων 120 ωρών ανά έτος μειώνεται από 50% σε 40% και στις περιπτώσεις που αυτές υπερβαίνουν τις 120 ετήσιες ώρες από 75% σε 60%. Τέλος η προσαύξηση στις υπερωρίες που δεν έχουν λάβει χώρα στο πλαίσιο της σχετικής αδειοδότησης («κατ' εξαίρεση» υπερωρίες) μειώνεται από 100% σε 80%.
- ✓ Μείωση του κόστους εργασίας με τη θέσπιση ειδικού καθεστώτος εργασίας για νέους. Ειδικότερα, περικοπή του κατώτατου μισθού των εργαζομένων κάτω των 25 ετών στο 84% του κατώτατου εθνικού μισθού που προβλέπεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Περικοπή του κατώτατου μισθού των ανηλίκων 15-18 ετών στο 70% του κατώτατου μισθού που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ μέσω της σύναψης σύμβασης μαθητείας.
- ✓ Η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής των συνδικάτων στη διαιτησία, σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται την πρόταση του μεσολαβητή και η επιλογή τής από κοινού προσφυγής στη διαιτησία, μετά από τη μεσολάβηση, επιδεινώνουν περαιτέρω τη θέση της εργασίας.
- ✓ Η ρύθμιση αυτή αφορά τον κύριο όγκο των συλλογικών συμβάσεων (κλαδικών, επιχειρησιακών, ομοιοεπαγγελματικών) εξαιρώντας μόνο την εθνική γενική. Και τούτο γιατί η διαιτησία συνιστά θεσμό που αποσκοπεί στην οριστική επίλυση της συλλογικής διαφοράς, ώστε αυτή να μη διαιωνίζεται και να

αποφεύγονται αφενός το πάγωμα των μισθών και για τους νεο-προσλαμβανόμενους 6 μήνες μετά τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων, αφετέρου η εξατομίκευση των όρων εργασίας τους. Με αυτό τον τρόπο η πλευρά της εργασίας, υπό το άλλοθι της ίσης μεταχείρισης σε μια εκ φύσεως άνιση σχέση όπως η εργασιακή, όταν δεν θα έχει τη δυνατότητα της μονομερούς προσφυγής μετά από την άρνηση της εργοδοσίας να δεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή, θα αναγκάζεται, προκειμένου να αποφύγει το πάγωμα των μισθών, να αποδέχεται τις προτάσεις των εργοδοτών, ώστε να υπάρχει το όποιο περιεχόμενο μιας συλλογικής σύμβασης και να αποφεύγεται η διαιώνιση των συλλογικών διαφορών με τις επιπτώσεις που συνεπάγονται για τους εργαζομένους.

Ψηφίζεται στα τέλη του 2010 ο Ν. 3899/ 2010, ο οποίος ουσιαστικά θεσπίζει σημαντι-κές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύ-σεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ειδικότερα η συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση:

- ✓ Θεσπίζει για πρώτη φορά την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλάζοντας ουσιαστικά την εσωτερική σχέση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, πλήττοντας τη στατική λειτουργία του συστήματος των συλλογικών διαπραγ-ματεύσεων. Πρόκειται για το νέο είδος επιχειρησιακών ΣΣΕ που τέθηκε σε ισχύ μετά το Ν. 3899/2010. Αφορούν (όπως και οι τυπικές επιχειρησιακές ΣΣΕ) τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλ-λευσης του ιδιωτικού, δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα. Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων που απασχολεί (άρα και λιγότερους από 50) και του επιχειρησιακού σωματείου και, εάν αυτό δεν υπάρχει, με το αντίστοιχο κλαδικό πρωτοβάθμιο σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία. Προκειμένου να συναφθεί ειδική ΕΣΣΕ, τα μέρη καταθέτουν κοινή αιτιολογημένη έκθεσή τους στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕ) που διατυπώνει απλή γνώμη, για τη σκοπιμότητά της. Το νέο αυτό είδος ΣΣΕ δημιουργεί σοβαρά ζητήματα, που οφείλονται κυρίως στο γεγονός ότι με την ειδική ΕΣΣΕ μπορούν να συμφωνηθούν για τους εργαζόμενους της συγκεκριμένης επιχείρησης όροι εργασίας δυσμενέστεροι από αυτούς της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ μέχρι το κατώφλι της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ. Εφόσον υπάρχει συρροή ΣΣΕ, οι ειδικές ΕΣΣΕ δεν καλύπτονται από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης των κλαδικών ΣΣΕ, ούτε εφαρμόζονται αντί αυτών ευνοϊκότερες κλαδικές ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές.
- ✓ Εισάγει σημαντικές αλλαγές στο σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας, καθώς περιορίζει σημαντικά το ρόλο του ΟΜΕΔ, εφόσον αυτός πλέον δεν αποφασίζει για όλα τα ζητήματα των σχέσεων εργασίας παρά μόνο για θέματα που αφορούν τον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Τα υπόλοιπα θέματα (π.χ. επιδόματα, λοιποί όροι εργασίας) παραπέμπονται στη συλλογική διαπραγμάτευση και δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο της απόφασης του διαιτητή.
- ✓ Εισάγει νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με τις οποίες, αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας

της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, επιμηκύνοντας τη διάρκειά της από 6 στους 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μετά από ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

- ✓ Παράλληλα, καθορίζει τη διάρκεια απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη σε 36 μήνες, ενώ διευρύνει τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου σε 12 μήνες.

Ψηφίζεται, κατόπιν ο Ν. 3986/2011, σύμφωνα με τον οποίο επεκτείνεται η δυνατότητα ανανέωσης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου ρόνου σε τρία έτη.

Τέλος, στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και τα πρόσφατα απαράδεκτα και καταστροφικά μέτρα (Ν. 4024/2011), στα οποία περιλαμβάνονται η εκπροσώπηση των εργαζομένων από μορφώματα συλλογικής εκπροσώπησης μη δημοκρατικά εκλεγμένα και εκτεθειμένα στον άμεσο εργοδοτικό επηρεασμό (ενώσεις προσώπων), η μακροχρόνια αναστολή/κατάργηση της θεμελιώδους προστατευτικής αρχής της εύνοιας, η κατίσχυση των επιχειρησιακών έναντι των κλαδικών ΣΣΕ, όταν είναι δυσμενέστερες, η μακροχρόνια αναστολή/κατάργηση της επέκτασης της εφαρμογής των ΣΣΕ, η νομοθετική παρέμβαση –πέρα από τη δραστική μείωση των αποδοχών– ολοκληρωτικής κατάργησης των ΣΣΕ και εφαρμογής ενιαίου μισθολογίου στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα που διέπονται καθολικά από ΣΣΕ, η διαπραγμάτευση των οποίων έχει ήδη απαγορευθεί για μισθολογικές αυξήσεις, οι κεκαλυμμένες ομαδικές απολύσεις χιλιάδων εργαζομένων στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, που εντάσσονται στο καθεστώς της «εργασιακής εφεδρείας».

Όλα τα παραπάνω συνεπάγονται την πλήρη εκθεμελίωση του ισχύοντος συστήματος διαμόρφωσης των μισθών και οδηγούν με βεβαιότητα σε δραματική υποχώρηση μισθών και δικαιωμάτων. Λαμβάνοντας δε υπόψη ότι, ενόψει της έγκρισης της εκταμίευσης της κάθε δόσης του δανείου ή των ανταλλαγμάτων για το «κούρεμα» του δημόσιου χρέους, τίθεται διαρκώς ως όρος “sine qua non” η πιστή εφαρμογή των παραπάνω μέτρων, αλλά και η λήψη νέων στην κατεύθυνση επίτευξης των λεγόμενων «διαρθρωτικών» στόχων για την αγορά εργασίας, αναμένεται με βεβαιότητα ότι θα συνεχιστούν οι πιέσεις για την εφαρμογή της κατάργησης της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, ως μηχανισμού δεσμευτικής διαμόρφωσης των ελάχιστων όρων αμοιβής και εργασίας για όλους τους εργαζομένους στην Ελλάδα.

Η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου ανοίγει στις 14 Απριλίου 2011 το δρόμο για τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου για εργαζομένους, των οποίων η πρόσληψη είχε πραγματοποιηθεί πριν το 2001, επιλύοντας θετικά ένα ζήτημα που έχει απασχολήσει και συνεχίζει να απασχολεί την Ελληνική Δικαιοσύνη αλλά και χιλιάδες εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.

Μετά από προσφυγή εργαζόμενων καθαριστριών του Οργανισμού Προγνωστικών Αγώνων Ποδοσφαίρου (ΟΠΑΠ), εκδικάζεται στις 20 Ιανουαρίου 2011 στην Ολομέλεια του Αρείου Πάγου σχετική υπόθεση, στην οποία οι συμβασιούχοι

εργαζόμενοι σε αυτόν το φορέα του δημοσίου, των οποίων οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ανανεώνονταν συνεχώς και επί μακρόν, καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες, ζητούσαν τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Η υπόθεση αφορά συμβασιούχους του ΟΠΑΠ, οι οποίοι έχουν αλλεπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου από το 1989 και ζητούσαν διαφορές αποδοχών των ετών 1995-1997. Στο διάστημα που προσελήφθησαν οι εργαζόμενοι δεν ίσχυε η συνταγματική απαγόρευση αλλά το νομοθετικό καθεστώς (Ν. 2112/1920 και 3239/1954) που επιτρέπει τη μονιμοποίησή τους.

Η απόφαση του Αρείου Πάγου για την υπόθεση αυτή είναι θετική και δέχεται τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών από ορισμένου σε αορίστου χρόνου, παρά την αρνητική γνώμη του Εισηγητή της υπόθεσης.

Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι η απόφαση της ολομέλειας του Αρείου Πάγου καλύπτει, κατ' αρχάς, μόνον όσους συμβασιούχους έχουν προσληφθεί πριν το 2001, οι οποίοι καλύπτουν πάγιες και λειτουργικές ανάγκες και έχουν προσφύγει στη Δικαιοσύνη μέσα σ' ένα τρίμηνο από τη λήξη της σύμβασής τους...»³⁸

Ουσιαστικά στο παραπάνω κείμενο αναφέρονται οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στο εργατικό δίκαιο. Οι πιο σημαντικές ήταν:

- ✓ Οι νέες διατάξεις για την μερική απασχόληση η οποία επεκτείνεται και στις ΔΕΚΟ.
- ✓ Νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία όπου εισάγεται περιορισμός στη διάρκεια της ως ένα εξάμηνο χωρίς να αποκλείεται να συνεχίζεται για ακόμα ένα. Επίσης η κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται πλέον ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.
- ✓ Ψηφίζεται ο νόμος 3833/2010 που αφορά τις περικοπές στους μισθούς των εργαζομένων του δημοσίου καθώς και την μείωσή τους.
- ✓ Η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης (ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα) με δυνατότητα διάβρωσης της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας .
- ✓ Θέσπιση της επιταγής που αντικαθιστά το επίδομα ανεργίας με επιδότηση της απασχόλησης των ανέργων απαλλάσσοντας τις επιχειρήσεις από το κόστος εργασίας.
- ✓ Εισάγεται γενικό πλαίσιο ρυθμίσεων για:
 - τις αποζημιώσεις απόλυσης
 - άρση της μονιμότητας στο δημόσιο
- ✓ Θεμελιώδεις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις όπως η διευκόλυνση των απολύσεων και η μείωση των προσαυξήσεων στις υπερωρίες.
- ✓ Μείωση του κατώτατου μισθού στο 84% του κατώτατου μισθού της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για ηλικίες από 18 έως 25.

³⁸ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

- ✓ Ψηφίζεται ο νόμος 3899/2010 ο οποίος θεσπίζει σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

«...Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Το 2010 σημειώνονται σημαντικότερες εξελίξεις στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Πέραν της υπογραφής της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία προβλέπει πάγωμα της αύξησης του κατώτατου μισθού από 1/1/2010-1/7/2011, έρχονται σημαντικές ανατροπές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) υπογράφεται με σημαντική καθυστέρηση (Ιούλιος 2010), έπειτα από επίπονες διαπραγματεύσεις, με τριετή περίοδο ισχύος (1/1/2010 – 31/12/2012). Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και Αδείας (13ος και 14ος μισθός) ως μέρος των τακτικών αποδοχών, προκειμένου να καταστεί νομικά πιο δυσεφάρμοστη η τότε φημολογούμενη κατάργησή τους με νόμο. Για τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων προβλέπονται τα εξής:

- ✓ Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31η/12/2009 με βάση την ΕΓΣΣΕ των ετών 2008-2009, αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.
- ✓ Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011, αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2012 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011. Έτσι, από 1/1/2010-1/7/2011, ο κατώτατος μισθός παρέμεινε στα 740 ευρώ και το κατώτατο ημερομίσθιο στα 33 ευρώ (όπως δηλαδή είχαν διαμορφωθεί με την τελευταία αύξηση στις 1/5/2009).

Μετά από μακρές και σκληρές διαπραγματεύσεις, που διήρκεσαν περίπου 3 μήνες, η διοίκηση του ΟΤΕ και η Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) καταλήγουν, περί τα τέλη Σεπτεμβρίου, σε προκαταρκτική συμφωνία για νέα 3ετή σύμβαση εργασίας, η οποία περιλαμβάνει περικοπή μισθών, μείωση εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, όχι όμως απολύσεις.

Η συμφωνία προβλέπει:

- ✓ μείωση 12% στους σημερινούς μισθούς των εργαζομένων για το 2012,
- ✓ το 2013, ο μισθός διαμορφώνεται σε επίπεδα μειωμένα κατά 11% (η μείωση υπολογίζεται με βάση το ύψος των αποδοχών του
- ✓ 2011 και όχι επί του ύψους που θα διαμορφωθεί την 1/1/2012),
- ✓ το 2014, ο μισθός διαμορφώνεται σε επίπεδα μειωμένα κατά 10% (και πάλι επί του σημερινού ύψους αποδοχών),

- ✓ εφαρμογή του 35ώρου (7ωρη απασχόληση και όχι 9ωρο όπως σήμερα) με διατήρηση της πενθήμερης εργασίας,
- ✓ παραμένει η ετήσια ωρίμανση –μισθολογικά κλιμάκια και χρονοεπιδόματα (2,2% ετησίως)–, χωρίς πάγωμα ή κατάργησή τους και για τα τρία χρόνια.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι για τα τρία αυτά χρόνια διασφαλίζεται το προσωπικό του Οργανισμού (υπήρξε δέσμευση της εταιρείας για μη προσφυγή σε εκ περιτροπής εργασία και για μη καταγγελία συμβάσεων εργασίας του προσωπικού για οικονομοτεχνικούς λόγους για όσο διάστημα θα ισχύει η εν λόγω μείωση), ενώ αναμένεται να αποχωρήσουν με κίνητρα οι περίπου 2.000 εργαζόμενοι που βρίσκονται κοντά σε συνταξιοδότηση. Θα πρέπει βέβαια να σημειωθεί ότι η επιχείρηση του ΟΤΕ δεν σημείωσε ζημία αλλά κέρδη για την περίοδο 2010-2011.

Σε ανακοίνωσή της η ΟΜΕ-ΟΤΕ σημειώνει πως η συμφωνία αυτή «μοναδικό, αποκλειστικό και σαφή περιεχόμενο έχει τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας», ενώ η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) χαιρέτισε «τη συμφωνία μεταξύ ΟΜΕ-ΟΤΕ και ΟΤΕ ως αποτέλεσμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων που σε ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες διασφαλίζει θέσεις εργασίας και τα δικαιώματα όλων των εργαζομένων στην εταιρεία. Τα συνδικάτα με τις δράσεις και τις αντιδράσεις τους θωρακίζουν το θεσμό των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) και δίνουν λύσεις με το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για τους ίδιους και τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται...»³⁹

Με λίγα λόγια αυτό που άλλαξε στις συλλογικές συμβάσεις ήταν η υπογραφή της εθνικής γενικής συλλογικής εργασίας η οποία προβλέπει ‘πάγωμα’ της αύξησης του κατώτατου μισθού και μελλοντική αύξηση υπο προϋποθέσεις. Αξίζει να σημειώσουμε ότι η ομοσπονδία εργαζομένων Ο.Τ.Ε. κατέληξε σε συμφωνία με τον Ο.Τ.Ε. για τριετή σύμβαση εργασίας η οποία περιλαμβάνει περικοπή μισθών και χρόνου εργασίας αλλά όχι απολύσεις.

«...Αναδιάρθρωσεις .

Η κυβέρνηση, ακολουθώντας τις επιταγές του μνημονίου, που όριζε την πλήρη εφαρμογή του σχεδίου ανάκαμψης έως τον Μάρτιο του 2011 επισήμανε την αναγκαιότητα αναδιάρθρωσης του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος. Η ανακοίνωση του σχεδίου αναδιάρθρωσης έλαβε την έγκριση του Υπουργικού Συμβουλίου τη Δευτέρα 4 Οκτωβρίου 2010. Έτσι, στις 23 Μαρτίου 2011 υπογράφηκε ο νόμος (Ν. 3891/2010) για την αναδιάρθρωση εξυγίανση και ανάπτυξη του ομίλου.

³⁹ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Με το νέο μοντέλο διοίκησης για τον Οργανισμό Σιδηροδρόμων Ελλάδος ισχύουν τα παρακάτω:

- ✓ Διαχωρίζονται οι εταιρείες παροχής συγκοινωνιών έργου, ώστε να προκύψουν τέσσερις φορείς (ΟΣΕ, ΓΑΙΑΟΣΕ, ΕΡΓΟΣΕ, ΤΡΑΙΝΟΣΕ).
- ✓ Ο ΟΣΕ ασκεί καθήκοντα διαχειριστή της εθνικής σιδηροδρομικής υποδομής και έχει την ευθύνη συντήρησης και λειτουργίας των συστημάτων ρύθμισης και ασφάλειας της σιδηροδρομικής κυκλοφορίας.
- ✓ Η ΓΑΙΑΟΣΕ έχει ρόλο αξιοποίησης, διαχείρισης και εκμετάλλευσης ακινήτων. Είναι θυγατρική εταιρεία του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος και δημιουργείται προκειμένου να αξιοποιήσει τη σημαντική ακίνητη περιουσία του οργανισμού.
- ✓ Η ΕΡΓΟΣΕ στο πλαίσιο αναβάθμισης του σιδηροδρομικού δικτύου αναλαμβάνει τη μελέτη, κατασκευή και διοίκηση της σιδηροδρομικής υποδομής.
- ✓ Η ΤΡΑΙΝΟΣΕ αναλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών έλξης για τη σιδηροδρομική μεταφορά εμπορευμάτων και επιβατών.

Στο σχέδιο αναδιάρθρωσης προβλέπεται επίσης μείωση προσωπικού κατά 2.000 άτομα μέσω μετατάξεων ή συνταξιοδότησης. Προβλέπεται, παράλληλα, διαδικασία εθελούσιας μεταφοράς πλεονάζοντος τακτικού προσωπικού, όπου μέσα σε είκοσι πέντε ημέρες από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου η Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης αναζητά από τους φορείς υποδοχής κενές οργανικές θέσεις και συντάσσει κατάλογο τον οποίο αποστέλλει στο Υπουργείο Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων και τον προωθεί σε κάθε εταιρεία στην οποία εφαρμόζεται η διαδικασία μεταφοράς.

Έτσι μέσα σε τρεις ημέρες από τη λήψη του καταλόγου το Διοικητικό Συμβούλιο κάθε εταιρείας ανακοινώνει στο τακτικό προσωπικό τον κατάλογο και το προσκαλεί για υποβολή αίτησης μεταφοράς. Με το πέρας της διαδικασίας αυτής η εταιρεία παραδίδει τον κατάλογο. Όσοι εργαζόμενοι μεταφέρονται σε φορέα υποδοχής υπολογίζεται ότι αποδέχονται κάθε μεταβολή συλλογικών και ατομικών συμβάσεων. Από τις μετατάξεις αυτές εξαιρούνται οι μηχανοδηγοί, καθώς και όσοι θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα εντός του έτους.

Η αναδιάρθρωση του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος έχει στόχο τη μεγιστοποίηση της κοινωνικοοικονομικής αποδοτικότητας των διατιθέμενων πόρων για την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών σιδηροδρομικής μεταφοράς. Παρ' όλα αυτά παραμένει άγνωστο αν η αναδιάρθρωση θα είναι σωτήρια για τον οργανισμό και αν θα αποδώσει τα αναμενόμενα, καθώς έχουν συσσωρευτεί ζημιές, εξαιτίας των οποίων δύσκολα καλύπτονται τα λειτουργικά του έξοδα. Ο νόμος για τον ΟΣΕ (Οργανισμός Συγκοινωνιών Ελλάδας), που χαρακτηρίστηκε «πιλότος» για τις αλλαγές σε άλλες ΔΕΚΟ, ήταν μια ακόμα καθοριστική μεταρρύθμιση. Το σχέδιο «εξυγίανσης» του ΟΣΕ, με μείωση του προσωπικού, «ψαλίδι» στα διάφορα

επιδόματα, αλλαγή στα εργασιακά δικαιώματα αλλά και είσοδο ιδιωτών σε φορείς που ανήκουν στον ΟΣΕ, προκάλεσε την έντονη αντίδραση των εργαζομένων...»⁴⁰

Η κυβέρνηση θεώρησε ότι ήταν αναγκαίο να γίνει αναδιάρθρωση του Οργανισμού Σιδηροδρόμου Ελλάδος (Ο.Σ.Ε.),έτσι προχώρησε στην ψήφιση του νόμου 3891/2010 για να την αναδιάρθρωση , εξυγίανση και ανάπτυξη του ομίλου Ο.Σ.Ε.

«...Δημόσιος τομέας

Ήδη πριν τη σύναψη της πρώτης δανειακής σύμβασης, αλλά ιδίως μετά την υπογραφή του σχετικού μνημονίου και στο πλαίσιο των απορреουσών από αυτό υποχρεώσεων της Ελλάδας, η μεταρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα υλοποιείται με σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων οι οποίες επικεντρώνονται:

- ✓ στο πάγωμα των αυξήσεων σε όλο τον δημόσιο τομέα, στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας (ΔΕΚΟ) για τα έτη 2010 και 2011,
- ✓ στην ευθεία μείωση των μισθών και των επιδομάτων και στη θέσπιση πλαφόν στις ανώτατες αποδοχές κατ' οριζόντιο τρόπο σε όλες τις επιχειρήσεις του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα,
- ✓ στην αντικατάσταση από προκαθορισμένα και συγκεκριμένα ποσά των επιδομάτων άδειας και εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα), που παραδοσιακά τελούσαν σε συνάρτηση με τον καταβαλλόμενο μισθό,
- ✓ στη μείωση του αριθμού των προσλήψεων μέσα από την επιβολή του μέτρου που αρχικά προέβλεπε μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις για το έτος 2010 και εν συνεχεία μία πρόσληψη ανά δέκα αποχωρήσεις για το 2011,
- ✓ στη θέσπιση για πρώτη φορά της δυνατότητας δανεισμού ανέργων ηλικίας 55-64 ετών μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στον στενό δημόσιο τομέα, με ταυ-τόχρονη κάλυψη των κοινωνικοασφαλιστικών υποχρεώσεών τους από τον ΟΑΕΔ,
- ✓ στην επέκταση και στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας της δυνατότητας πρόσληψης εργαζομένου με σύμβαση μερικής απασχόλησης, με αποτέλεσμα ο συγκεκριμένος τύπος σύμβασης να επιτρέπεται πλέον σε ολόκληρο τον δημόσιο τομέα.

Η υιοθέτηση του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής προσαρμογής και κυρίως ο Ν. 3986/2011 έχει ως αποτέλεσμα σημαντικές θεσμικής φύσης μεταρρυθμίσεις στο δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, όπως οι εξής:

- ✓ Αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από τις 37,5 ώρες στις 40 ώρες χωρίς ανάλογη αύξηση των αποδοχών.
- ✓ Εισαγωγή του θεσμού της προαιρετικής μερικής απασχόλησης απασχολούμενων στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα προβλέπεται η δυνατότητα

⁴⁰ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

μείωσης του χρόνου εργασίας, έπειτα από πρόταση του εργαζομένου έως και 50% σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση και μέχρι πέντε χρόνια με ανάλογη μείωση των αποδοχών.

- ✓ Η εισαγωγή της διατομεακής κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα η δυνατότητα εθελοντικής επιβολής άδειας άνευ αποδοχών δημοσίου υπαλλήλου έως μια πενταετία για απασχόλησή του στον ιδιωτικό τομέα.
- ✓ Η εισαγωγή της δια-υπηρεσιακής κινητικότητας του εργαζομένου στον δημόσιο τομέα και η θέσπιση της εργασιακής εφεδρείας για το πλεονάζον προσωπικό για 3 έως 5 έτη. Αυτές οι δύο ρυθμίσεις αποτέλεσαν εν συνεχεία δύο από τις βασικότερες παρεμβάσεις του πρόσφατου Ν. 4024, ο οποίος εισάγει σημαντικές ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα.

Παράλληλα, ο Ν. 4024/2011 σηματοδοτεί την έναρξη μιας πολύ σύντομης διαδικασίας ριζικής μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης, η οποία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί το αργότερο έως 31/12/2011.

Μεταξύ άλλων νομοθετικών ρυθμίσεων:

- ✓ Θεσμοθετείται η ιδιότητα του κρατικού υπαλλήλου, η οποία συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος απασχολείται στη δημόσια διοίκηση εν γένει και όχι σε μια συγκεκριμένη υπηρεσία. Έτσι, είναι πλέον θεμιτή η ελεύθερη μετακίνησή του με απόφαση της Διοίκησης σε οποιαδήποτε άλλη θέση εργασίας εντός ή εκτός της υπηρεσίας του.
- ✓ Επιπλέον, εισάγεται νέο βαθμολόγιο-μισθολόγιο με κύριο χαρακτηριστικό τη μείωση των αποδοχών όλων των κατηγοριών των εργαζομένων σε μια προσπάθεια σύγκλισης με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα. Ταυτόχρονα, καταργείται η δυνατότητα εκπροσώπησης των συνδικάτων των εργαζομένων σε όλα τα όργανα, ενώ δεν προβλέπεται καμιά δυνατότητα διαβούλευσης με τα συνδικάτα ενόψει της σχεδιαζόμενης αναδιάρθρωσης των δημοσίων υπηρεσιών. Η εν λόγω μεταρρύθμιση υλοποιείται στη βάση ειδικών εκθέσεων αξιολόγησης των δημοσίων υπηρεσιών και των εργαζομένων, που θα εκπονηθούν από ιδιωτικές εταιρείες.
- ✓ Τέλος, εισάγεται ο θεσμός της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και της μισθωτής εφεδρείας με στόχο τη μείωση του μισθολογικού κόστους.

Στο πλαίσιο των μέτρων που τίθενται σε εφαρμογή για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, έπειτα από την ένταξη της Ελλάδας στο Μηχανισμό Δημοσιονομικής Σταθερότητας, ζήτημα αιχμής αποτελεί η μείωση των κρατικών δαπανών μέσω του περιορισμού του στενού δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (νομικά πρόσωπα που εποπτεύονται ή χρηματοδοτούνται από το Κράτος). Σε αυτή την κατεύθυνση, η κυβέρνηση ζητά από όλους τους φορείς του Δημοσίου να υποβάλουν λίστες με το προσωπικό που απασχολούν, προκειμένου να εξεταστεί εάν υφίσταται πλεονάζον προσωπικό.

Ωστόσο, με την εκπνοή της προθεσμίας της 26ης Σεπτεμβρίου, κατά την οποία οι οργανισμοί όφειλαν βάσει της εγκυκλίου να καταθέσουν τις λίστες του πλεονάζοντος προσωπικού, κατέστη σαφές ότι η εφαρμογή του μέτρου προσκρούει σε δυσκολίες. Πολλοί από τους 151 οργανισμούς δηλώνουν ότι δεν υπάρχει πλεονάζον προσωπικό, αλλά αντιθέτως, έλλειψη προσωπικού, άλλοι ζητούν περαιτέρω διευκρινίσεις επί του θεσμικού πλαισίου, ενώ όσοι απάντησαν αναφέρονται σε αριθμό πλεοναζόντων θέσεων χωρίς να παράσχουν λίστα των ονομάτων των εργαζομένων που μπορεί να χαρακτηριστεί ως «πλεονάζον».

Υπό τα νέα δεδομένα, το Υπουργικό Συμβούλιο εγκρίνει νέα πρόταση για την εργασιακή εφεδρεία. Η πρόταση που τελικά διαμορφώνεται προβλέπει ένταξη σε εργασιακή εφεδρεία 30.000 εργαζομένων του δημόσιου τομέα με στόχο την εξοικονόμηση, εντός του 2012, 300 εκατ. ευρώ. Επισημαίνεται ότι, όπως ήδη προβλέπει το προγενέστερο νομοθετικό πλαίσιο, κατά τη διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας ο εργαζόμενος λαμβάνει το 60% του βασικού του μισθού. Η πρόταση, όπως εγκρίθηκε και δημοσιοποιήθηκε, διαρθρώνεται σε δύο φάσεις που, ειδικότερα, προβλέπουν τα εξής:

- ✓ Τίθενται σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, οι οποίοι κατά τους επόμενους 12-24 μήνες αποκτούν δικαίωμα για πλήρη συνταξιοδότηση. Μετά το τέλος της περιόδου εφεδρείας συνταξιοδοτούνται με πλήρη σύνταξη, το επίπεδο της οποίας δεν θίγεται από το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας. Με την ανωτέρω δράση εκτιμάται ότι μπορεί να τεθεί σε εφεδρεία αριθμός 18.000-20.000 εργαζομένων.
- ✓ Τίθενται σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας οι εργαζόμενοι στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα που καταργούνται, απορροφώνται, συγχωνεύονται ή περιορίζονται. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν τις αναγκαίες προϋποθέσεις επαναπροσλαμβάνονται το ταχύτερο δυνατόν με βάση τα όσα προβλέπονται σε σχετικό ΠΔ. Για όσους παραμένουν σε καθεστώς εφεδρείας, θα δημιουργηθούν ειδικά προγράμματα επανακατάρτισης στο πλαίσιο του ΟΑΕΔ. Από τη δράση αυτή εκτιμάται ότι μπορεί να συγκεντρωθεί αριθμός περίπου 1.000 εργαζομένων.
- ✓ Άμεση συνταξιοδότηση των υπαλλήλων που έχουν ήδη θεμελιώσει δικαίωμα πλήρους σύνταξης, αλλά παραμένουν στην ενεργό υπηρεσία, παρατείνοντας το ηλικιακό όριο υποχρεωτικής αποχώρησης.
- ✓ Επίσπευση της διαδικασίας εντοπισμού υπηρεσιακών μονάδων φορέων της κεντρικής κυβέρνησης που δεν έχουν λόγο ύπαρξης ή διαθέτουν πολύ μεγάλο ποσοστό πλεονάζοντος προσωπικού και επίσπευση της διαδικασίας αναδιάρθρωσης ΝΠΔ και ΝΠΔΔ που καταργούνται ή συγχωνεύονται. Από τη δράση αυτή εκτιμάται ότι μπορεί να συγκεντρωθεί αριθμός περίπου 6.000-7.000 εργαζομένων. Στο πλαίσιο της β' φάσης προβλέπεται ότι θα οργανωθεί διαδικασία αξιολόγησης της διάρθρωσης, των αρμοδιοτήτων και του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών, στο πλαίσιο των ευρημάτων της πρόσφατης μελέτης του ΟΟΣΑ για την ελληνική δημόσια διοίκηση, με στόχο τη μείωση των υφιστάμενων

υπηρεσιακών μονάδων (όχι των θέσεων του υπηρετούντος προσω-πικού) κατά περίπου 30%. Η αξιολόγηση θα γίνει με αξιοποίηση της Τεχνικής Βοήθειας της ΕΕ, με τη συμμετοχή εξωτερικών εμπειρογνομόνων και του ΟΟΣΑ. Ειδικά ως προς την αξιολόγηση του προσωπι-κού, η διαδικασία τελεί υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ. Το πλεονάζον προσωπικό που θα προκύψει και δεν θα είναι δυνατόν να απορροφηθεί παραγωγικά σε άλλες θέσεις στον δημόσιο τομέα θα ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας και σε προγράμματα επα-νακατάρτισης και εναλλακτικής κοινωνικής απασχόλησης.

Τα συνδικάτα απορρίπτουν την εργασιακή εφεδρεία ως μέτρο αυθαίρετο και αντικοινωνικό, παρά την προσπάθεια της κυβέρνησης να την εμφανίσει ως δήθεν φάρμακο για την κρίση και το χρέος, και εκτιμούν ότι συγχωνεύσεις και καταργήσεις Οργανισμών του Δημοσίου και οι απολύσεις των εργαζομένων γίνονται με μοναδικό γνώμονα την περιστολή δαπανών και χωρίς να εξετάζονται ούτε οι πραγματικές ανάγκες των δημόσιων υπηρεσιών σε ανθρώπινο δυναμικό ούτε το τεράστιο κοινωνικό κόστος που θα προκληθεί, πλήττοντας κυρίως τα ευρύτερα, φτωχά και μεσαία λαϊκά στρώματα.

Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις καταγγέλλουν την ουσιαστική άρση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, τις εξαγγελίες για απομάκρυνση επιπλέον 150.000 υπαλλήλων μέχρι την άνοιξη του 2012, τη θεσμική υποβάθμιση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον δημόσιο τομέα και την παντελή απουσία κοινωνικού διαλόγου, προκειμένου για τη θέσπιση σημαντικών ανα τροπών στις εργασιακές σχέσεις εκατοντάδων χιλιάδων υπαλλήλων, αλλά και στην ίδια τη δομή και τη λειτουργία του δημόσιο τομέα.

Σημειώνουν επίσης ότι η υλοποίηση του σχεδιασμού δεκάδων χιλιάδων απολύσεων δημοσίων υπαλλήλων σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα θα οδηγήσει σε ένα κραχ ανεργίας. Μην έχοντας ουσιαστικά καμιά δυνατότητα παρέμβασης και διαβούλευσης σε θεσμικό επίπεδο, τα συνδικάτα των εργαζομένων εξαγγέλλουν απεργιακές κινητοποιήσεις και σχεδιάζουν καταλήψεις δημοσίων υπηρεσιών. Παράλληλα, ετοιμάζουν προσφυγές στα αρμόδια δικαστήρια επικαλούμενα ότι τόσο η εφεδρεία όσο και άρση της νομιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων αντίκεινται στο Σύνταγμα της χώρας...»⁴¹

Στο δημόσιο τομέα μετά το μνημόνιο υπήρξαν πολλές και σημαντικές αλλαγές δυστυχώς εις βάρος των εργαζομένων. Οι κυριότερες από αυτές τις αλλαγές ήταν:

- ✓ το πάγωμα των αυξήσεων
- ✓ η μείωση μισθών και των επιδομάτων
- ✓ η μείωση των προσλήψεων
- ✓ δυνατότητα πρόσληψης στο δημόσιο με σύμβαση μερικής απασχόλησης

⁴¹ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Με την ψήφιση του νόμου 3986/2011 κατοχυρώνονται τα εξής:

- ✓ αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας
- ✓ δυνατότητα εθελοντικής επιβολής άδειας ανευ αποδοχών έως μια πενταετία για απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα

Στη συνέχεια ψηφίζεται ο νόμος 4024/2011 που περιλαμβάνει τις εξής αλλαγές:

- ✓ ελεύθερη μετακίνηση του δημοσίου υπαλλήλου με απόφαση της διοίκησης σε οποιαδήποτε άλλη θέση εργασίας
- ✓ εισάγεται ο θεσμός της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και της μισθωτής εφεδρείας
- ✓ άμεση συνταξιοδότηση των υπαλλήλων που έχουν ήδη θεμελιώσει δικαίωμα πλήρους σύνταξης
- ✓ εντοπισμό υπηρεσιακών μονάδων που δεν έχουν λόγο ύπαρξης ή έχουν πλεονάζων προσωπικό και καταργήσεις ή συγχωνεύσεις ΝΠΙΔ και ΝΠΔΔ.

«...Κοινωνική ασφάλιση

Μεγάλες ανατροπές στο ασφαλιστικό καθεστώς όλων των εργαζομένων επιφέρει ο Ν. 3863/2010 για το ασφαλιστικό που παρουσιάστηκε από το Υπουργείο Εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η κεντρική στρατηγική του Νόμου, οι γενικές ρυθμίσεις του οποίου περιέχονται στο μνημόνιο που συνυπέγραψε η χώρα μας με την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), επικεντρώνεται (76 άρθρα) στις παραμετρικές αλλαγές [αύξηση ορίων συνταξιοδότησης, ανατροπές στον κατάλογο των Βαρέων και Ανθυγιεινών (ΒΑΕ), αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων, αύξηση του χρόνου ασφάλισης στα 40 έτη κ.λπ.] και στην κατάργηση της τριμερούς χρηματοδότησης [καταργείται η ετήσια επιχορήγηση 1,3% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) στον κλάδο σύνταξης του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) και στο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΤΑΠ-ΟΤΕ), καθώς και του τομέα ασφάλισης προσωπικού της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ), σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και του κλάδου σύνταξης του Οργανισμού Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ) με ποσοστό ίσο προς το 0,4% του ΑΕΠ από 1/1/2010] με την απόσυρση του κράτους από την υποχρέωση συγχρηματοδότησής του και με την έκτοτε χρηματοδότηση από μέρους του κράτους μόνο της βασικής σύνταξης (σημερινό επίπεδο 360 ευρώ) και της αναλογικής σύνταξης (κεφαλαιοποιητική, χρηματοδοτούμενη μόνο από τις εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών).

Αναφέροντας επιγραμματικά τα κύρια σημεία του νόμου έχουμε, μεταξύ άλλων:

- ✓ Πρόβλεψη για τα επόμενα τρία χρόνια, ώστε να μη δοθεί αύξηση στις υφιστάμενες συντάξεις. Το σχέδιο ορίζει ξεκάθαρα ότι από 1/1/2014 οι αυξήσεις στους συνταξι-ούχους θα είναι συνάρτηση του ΑΕΠ.

- ✓ Βασική σύνταξη και για τους ανασφάλιστους άνω των 65 ετών, με εισοδηματικά κριτήρια. Το ποσό της σύνταξης ορίζεται στα 360 ευρώ μηνιαίως και χρηματοδοτείται από το 2018 από τον κρατικό προϋπολογισμό.
- ✓ Ενίσχυση της αναλογικής σύνταξης με κίνητρα για αύξηση της ελάχιστης απόδοσης εισφορών στα 40 έτη εργασίας, από 37 που ίσχυε. Οι συντελεστές θα είναι κλιμακωτά υψηλότεροι την τελευταία τριετία (37 έως 40 έτη εργασίας) και πάντως διατηρούνται τυπικά τα 35-37 έτη, που όμως δεν αποδίδουν την ανώτατη σύνταξη.
- ✓ Επιβολή Λογαριασμού Αλληλεγγύης Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης στις συντάξεις άνω των 1.400 ευρώ από 1ης Αυγούστου. Το μέτρο αυτό αφορά την κύρια σύνταξη, με συντελεστές 3%-9%, αναλόγως του ποσού.
- ✓ Δεν θίγονται η 35ετία χωρίς όριο ηλικίας καθώς και η 37ετία, ενώ παραμένει αμετάβλητο το γενικό όριο συνταξιοδότησης στα 65 έτη.
- ✓ Σταδιακή εξίσωση, μέσω της αύξησης των ορίων ηλικίας στον ιδιωτικό τομέα από το 2011 για τις εργαζόμενες στο ΙΚΑ, με εφαρμογή του «Νόμου Πετραλιά» από το 2013.
- ✓ Από το 2011, αύξηση έως το 2013 των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών στο Δημόσιο (εξίσωση με τους άνδρες).
- ✓ Ποινή στις μειωμένες συντάξεις –και για τη διαδοχική ασφάλιση– από το 4,5% στο 6%.
- ✓ Από 1/1/2013 εντάσσονται στο ΙΚΑ οι δημόσιοι υπάλληλοι.
- ✓ Από 1/1/2018 καθίσταται σταδιακά βάση υπολογισμού των συντάξιμων ετών, το σύνολο του εργασιακού βίου με έτος-βάση το 2013. Διασφαλίζονται ωστόσο τα θεμελιωμένα δικαιώματα (με θεμελίωση έως και το τέλος του 2010) και ως προς τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης.
- ✓ Κατάργηση των προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου.
- ✓ Αναθεώρηση στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα και αυστηρά κριτήρια στις αναπηρικές συντάξεις.
- ✓ Καθορισμός της σύνταξης με βάση το προσδόκιμο ζωής από το 2020.
- ✓ Κατά την τριετία 2011 έως 2013, θα αυξηθούν κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες οι εισφορές ασφαλισμένων και εργοδοτών στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), με ισόποση μείωση των εισφορών προς τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ) και τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας (ΟΕΕ).

Το σχέδιο νόμου για το Ασφαλιστικό έρχεται σε μια περίοδο που η χώρα και οι πολίτες της δοκιμάζονται στην καθημερινότητά τους από τα ιδιαίτερα σκληρά οικονομικά μέτρα των Κομισιόν, ΕΚΤ και ΔΝΤ, που επιβάλλουν σημαντικές περικοπές συντάξεων και επιδομάτων. Οι προτάσεις του για επιπρόσθετες περικοπές αναμφίβολα δυσχεραίνουν ακόμη περισσότερο την κατάσταση ιδίως των χαμηλο-συνταξιούχων και προκαλούν εργασιακή ανασφάλεια και σοβαρότατες κοινωνικές αναταραχές.

Στις ανατρεπτικές αλλαγές του ασφαλιστικού νομοσχεδίου, το Ανώτατο Δημοσιονομικό Δικαστήριο (Ελεγκτικό Συνέδριο) διαπίστωσε συνταγματικές παρεκκλίσεις στις διατάξεις που αναφέρονται:

- ✓ στην ενοποίηση των Ταμείων και της ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων στο ΙΚΑ μετά την 1/1/2011,
- ✓ στην εξουσιοδότηση που παρέχεται στον Υπουργό Οικονομικών και στον Υπουργό Εργασίας να καθορίζουν το ποσό της βασικής σύνταξης,
- ✓ στην αναστολή της σύνταξης, εάν ο συνταξιούχος απασχοληθεί και ως μισθωτός ή ως αυτοαπασχολούμενος,
- ✓ στη μη κάλυψη των ελλειμμάτων και μη εγγύηση του κράτους για τη χορήγηση των επικουρικών συντάξεων μετά την 1/1/2011, και
- ✓ στη χορήγηση σύνταξης θανάτου γονέα σε ανάπηρα, ανήλικα ή παιδιά που σπουδάζουν, καθώς αντίκειται στην περί ισότητας συνταγματική αρχή...»⁴²

Ένας ακόμα τομέας που υπέστη πλήγμα κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης είναι και η κοινωνική ασφάλιση. Με τη ψήφιση του νόμου 3863/2010 αυξάνεται το όριο συνταξιοδότησης, γίνονται ανατροπές στον κατάλογο βαρέων και ανθυγιεινών ενσήμων, αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων και αύξηση του χρόνου ασφάλισης στα 40 έτη. Καθιερώνεται βασική σύνταξη στους ανασφάλιστους άνω των 65 στα 360€ μηνιαίως και παγώνουν όλες οι αυξήσεις συντάξεων τουλάχιστον μέχρι το 2014. Γίνεται επιβολή φόρου αλληλεγγύης σε συντάξεις άνω των 1.400€ , το κράτος δεν εγγυάται τη χορήγηση των επικουρικών συντάξεων, γίνεται αναστολή της σύνταξης αν ο συνταξιούχος ασχοληθεί ως μισθωτός ή ως αυτοαπασχολούμενος και ο υπουργός οικονομικών και ο υπουργός εργασίας έχουν το δικαίωμα να καθορίσουν το ποσό της σύνταξης. Από το 2013 εντάσσονται στο Ι.Κ.Α. όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, αυξάνονται οι εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων και τέλος γίνεται ενοποίηση των ταμείων.

Όλες αυτές οι αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο είναι το αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης που πλήττει την Ελλάδα στις εργασιακές σχέσεις. Δυστυχώς ήταν ένα τρομακτικό σοκ για όλους τους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα καθώς είδαν σημαντικές μειώσεις στους μισθούς τους, συναδέλφους να απολύονται αλλά και οι ίδιοι να μην ξέρουν αν θα βρίσκονται και την επόμενη μέρα στην θέση τους. Οι προοπτικές εξέλιξης ελαχιστοποιούνται και γενικά η σχέση εργαζομένου – εργοδότη τείνει να γίνει εχθρική σε κάποιες περιπτώσεις λόγω της μη καταβολής των δεδουλευμένων ή λόγω της εκμετάλευσης των εργαζομένων όπως για παράδειγμα οι υπερωρίες χωρίς αμοιβή. Αυτό έχει αντίκτυπο και στην απόδοση της εργασίας. Σίγουρα όλοι έχουμε επισκεφτεί μια δημόσια υπηρεσία και αντιλαμβανόμαστε ότι ο υπάλληλος δεν είναι πρόθυμος να μας εξυπηρετήσει. Αυτό είναι απολύτως φυσιολογικό καθώς όλες αυτές οι εις βάρος του αλλαγές ρίχνουν την ψυχολογία του και την αυτοεκτίμησή του και νιώθει ότι τον εκμεταλεύονται. Γενικά το μνημόνιο θα

⁴² ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

μπορούσαμε να πούμε ότι είναι μια μαύρη σελίδα στην ιστορία των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΩΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΗΜΕΡΑ

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα σήμερα ακολουθούν μία γενικότερη πορεία η οποία αποσκοπεί στην απορρύθμιση της εργασίας και του κοινωνικού κράτους. Στην Ελλάδα, έχει υιοθετηθεί κατά παράδοση ένα παραγωγικό μοντέλο, το οποίο στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας (χαμηλές αμοιβές, παράνομη και νόμιμη ευελιξία). Η παράδοση αυτή ενισχύεται ολοένα και περισσότερο με αποτέλεσμα να οδηγεί στην περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων. Αντίθετα, στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν τις πολιτικές της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης με κύριο άξονα τη μείωση και τη συμπίεση του εργασιακού κόστους. Στην εποχή που διανύουμε, γίνεται επιτακτική η ανάγκη για ένα εναλλακτικό μοντέλο στο οποίο οι ποιοτικοί παράγοντες που βρίσκονται πάντα στο περιθώριο των επιλογών, όπως καινοτομία, νέες τεχνολογίες, κατάρτιση εργαζομένων κτλ, πλέον θα βρίσκονται στο προσκήνιο και η αναβάθμιση της εργασίας θα αποτελεί πλέον βασικό παράγοντα της αυξημένης παραγωγικότητας, με την οικονομική και κοινωνική της διάσταση. Επιπλέον, σημειώθηκαν σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ύστερα από τη ψήφιση του Μνημονίου. Κάποιες σημαντικές ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων από τα Μνημόνια είναι οι εξής:

- ✓ Μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Η μείωση για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών θα είναι 32%.
- ✓ Παγώνουν οι αυξήσεις των μισθών καθώς και οι ωριμάνσεις ώσπου η ανεργία να πέσει κάτω από το 10%.
- ✓ Κατάργηση των αμειβόμενων υπερωριών μέσω της εφαρμογής του ελαστικού ωραρίου σε ατομική και όχι σε συλλογική βάση.
- ✓ Καταργείται η μονιμότητα σε όλες τις ΔΕΚΟ και στις τράπεζες
- ✓ Θα επέλθουν αλλαγές και μειώσεις στις συντάξεις.

Κατώτατα όρια αποδοχών 2005 για εργαζομένους άνω των 25 ετών.

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

Υπάλληλοι

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

Πηγή: <http://www.tax-profit.gr>

«...Μια νέα πραγματικότητα διαμορφώνεται στο ασφαλιστικό και στις εργασιακές σχέσεις καθώς οι ρυθμίσεις που τίθενται σε εφαρμογή με την έλευση του 2013 , ανατρέπουν πλήρως τα δεδομένα. Πιο αναλυτικά , καταργείται η καθολική ισχύς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και ο βασικός μισθός διαμορφώνεται μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Ο κατώτατος μισθός φτάνει τα 586 ευρώ μεικτά ενώ για τους νέους έως 25 ετών , ο κατώτατος μεικτός μισθός διαμορφώνεται σε 511 ευρώ. Το κατώτατο ημερομίσθιο φτάνει τα 23 ευρώ μεικτά. Οι συγκεκριμένες αλλαγές , οι οποίες θεσμοθετήθηκαν με τα μνημόνια 2&3 , έχουν τεθεί σε ισχύ από τον Απρίλιο μέσω νομοθετικής ρύθμιση.

Παράλληλα , διευκολύνονται οι απολύσεις , μειώνονται οι χορηγούμενες αποζημιώσεις και αποδυναμώνονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ειδικότερα αναφορικά με τις απολύσεις , το ανώτατο όριο προειδοποίησης για απόλυση μειώνεται από τους 6 στους 4 μήνες. Επίσης παγώνουν οι τριετίες μέχρι το 2016, ενώ η καταβολή του οικογενειακού επιδόματος δεν είναι πλέον υποχρεωτική για τους εργοδότες. Επίσης, αλλάζουν οι προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος ανεργίας, το οποίο καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ. Σύμφωνα με δηλώσεις του υπουργού Εργασίας, κ.Ι.Βρούτση, επίδομα ανεργίας θα χορηγηθεί για πρώτη φορά και στους άνεργους επαγγελματίες, βιοτέχνες και καταστηματάρχες.

Καταργήθηκε για τους συνταξιούχους η χορήγηση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα καθώς και του επιδόματος αδειάς, ενώ αλλάξει ο τρόπος χορήγησης του ΕΚΑΣ. Καθιερώθηκε η δήμερη εβδομαδιαία εργασία για ορισμένους κλάδους όπως το λιανεμπόριο , χωρίς επιπλέον αμοιβή ή ρεπό, αρκεί ο χρόνος απασχόλησης να μην ξεπερνά συνολικά τις 40 ώρες την εβδομάδα. Τέλος, κατώτατο όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση με τη συμπλήρωση 40 ετών ασφάλισης αυξάνεται από τα 60 στα 62 έτη...»⁴³

Με την υπογραφή και εφαρμογή του μνημονίου 2&3, όπως βλέπουμε και παρπάνω, πλήττεται ακόμα περισσότερο η εργατική τάξη καθώς εκτός από χρήματα χάνουν και δικαιώματα. Τα μέτρα λιτότητας και οι μισθοί πείνας έχουν θέσει θέμα επιβίωσης για τους περισσότερους εργαζόμενους και οι «καλές» εργασιακές σχέσεις μειώνονται όλο και περισσότερο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τέλος, θα προσπαθήσουμε να κάνουμε κάποιες προβλέψεις για τις εργασιακές σχέσεις σύμφωνα με την επιστημονική άποψη του κύριου Ντάνου. Στη συνέχεια θα παραθέσουμε τα συμπεράσματα και τις απόψεις που δημιουργήσαμε στο πλαίσιο αυτής της εργασίας.

«...Οι μελλοντικές προοπτικές των εργασιακών σχέσεων.

Σε μια προσπάθεια επισκόπησης των σύγχρονων τάσεων, που ατή τη στιγμή κυριαρχούν στην Ευρώπη αλλά και τον υπόλοιπο κόσμο, προκύπτει η ανάγκη αναφοράς και στις μελλοντικές προοπτικές των εργασιακών σχέσεων και του δικαίου της εργασίας. Τα τελευταία χρόνια και στα πλαίσια λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι συνθήκες έχουν ριζικά αλλάξει. Μετά την οικονομική και νομισματική σύγκλιση, φαντάζουν πιο ισχυρά τα θεμέλια για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Τα εμπόδια στην προσπάθεια διαμόρφωσης ενός κοινού συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης αν και δεν είναι ανυπέρβλητα, εντούτοις καταδεικνύουν τα βήματα που πρέπει να γίνουν προς αυτήν την κατεύθυνση. Πέρα από το νομικό εμπόδιο της μη νομοθετικής κατοχύρωσης της σχετικής αλλαγής, μέσω σχετικής τροποποίησης της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρονται στα ακόλουθα:

- ✓ Η ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων και οι διαφορές που αναγνωρίζονται όσον αφορά στον βαθμό της συμβατικής συλλογικής αυτονομίας που αναγνωρίζεται στους συμμετέχοντες.
- ✓ Η επιφύλαξη με την οποία αντιμετωπίζεται συχνά η παραχώρηση σχετικών αρμοδιοτήτων σε οργανώσεις και οργανισμούς ευρωπαϊκού επιπέδου.
- ✓ Η έλλειψη των σχετικών οργάνων, στο κοινοτικό πλαίσιο τόσο σε επίπεδο εξουσιοδότησης από τα μέλη τους όσο και δέσμευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Αν και τα τελευταία χρόνια υπήρξε σαφώς μια πρόοδος στον τομέα της νομοθετικής κατοχύρωσης της κοινωνικής διάστασης πολλών βαρυσήμαντων θεμάτων, εντούτοις αναμφίβολα οι ρυθμοί ανάπτυξης της κοινοτικής νομοθεσίας στον τομέα του εργατικού δικαίου ήταν ιδιαίτερα βραδείς. Στην προσπάθεια αναζήτησης των μελλοντικών νομοθετικών δραστηριοτήτων στον κοινωνικό τομέα τα ερωτήματα είναι πολλά και αφορούν κυρίως στην δυνατότητα επέκτασης των νομοθετικών εργασιών πέρα από τα θέματα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Θέματα όπως η συνδικαλιστική ελευθερία, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, το δικαίωμα της απεργίας και ανταπεργίας έχουν αποκλεισθεί από τις αρμοδιότητες της Ε.Ε. γεγονός που καταδεικνύει την απομάκρυνση των νομοθετικών πρωτοβουλιών από την κοινωνική διάσταση των εργασιακών σχέσεων.

Η ενίσχυση των σχετικών νομοθετικών προορισμών θα είχε ενδιαφέρον στους παρακάτω τομείς:

- ✓ Στην διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον κοινωνικό τομέα, ώστε να καλύπτουν το σύνολο των εργασιακών σχέσεων.
- ✓ Στη δημιουργία ενός ελεγκτικού οργάνου επιφορτισμένου με τον έλεγχο της τήρησης των σχετικών με την προστασία των εργαζομένων διατάξεων.
- ✓ Στην ανάπτυξη σχετικής νομοθετικής πρωτοβουλίας όσον αφορά στην τόνωση του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Βασικό πρόβλημα όπως είναι γνωστό για πολλά χρόνια αποτελεί αυτό της ανεργίας. Τα ποσοστά στα πλαίσια της Ε.Ε. δεν είναι ενθαρρυντικά, ενώ σχετικές έρευνες και στατιστικές καταδεικνύουν το μέγεθος του προβλήματος. Το θέμα της ανεργίας και η αναζήτηση μέσων αντιμετώπισής της αποτελεί μια από τις βασικές προτεραιότητες δράσης Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε) η οποία επιχειρεί να συμβάλει στην προσπάθεια αντιμετώπισης του προβλήματος κυρίως μέσω της δημιουργίας παραγωγικών και ελεύθερα επιλεγμένων θέσεων εργασίας. Το πρόβλημα της ανεργίας όμως φαντάζει υπέρμετρα δυσχερές όσον αφορά στην επίλυσή του. Η ανεργία παρουσιαζόταν ως ένα διαρθρωτικό πρόβλημα το οποίο μπορεί να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά μέσω της επένδυσης σε τεχνολογίες αιχμής στην ενέργεια και στην άρση των ακαμμιών της αγοράς εργασίας, ενώ στο συμβούλιο του Έσπεν η ένωση ζητούσε από τα κράτη μέλη την επιδίωξη των στόχων όπως:

- ✓ Τον εντοπισμό νέων πηγών θέσεων εργασίας μέσω των τοπικών πρωτοβουλιών.
- ✓ Την προώθηση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για ορισμένες ομάδες στόχους όπως οι νέοι, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι γυναίκες.
- ✓ Την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων μέσω της της επαγγελματικής κατάρτισης.

Παρ' όλα αυτά η μεγάλη τομή για τις κοινοτικές πολιτικές σχετικά με την απασχόληση έγινε τέσσερα χρόνια αργότερα με την συνθήκη του Άμστερνταμ. Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να καταθέτουν σε ετήσια βάση εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση, ενώ ενώ αποφασίζονται οι τέσσερις πυλώνες δράσης της ως εξής:

- ✓ Η ενίσχυση της απασχολησιμότητας.
- ✓ Η ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας.
- ✓ Η προώθηση της προσαρμοστικότητας.
- ✓ Η ισότητα της ενίσχυσης των ευκαιριών.

Μετά και τη Συνθήκη του Άμστερνταμ διαφαίνεται πλέον η τάση στην προσπάθεια περιστολής του φαινομένου της φοροδιαφυγής. Επιχειρείται η προώθηση μορφών ευέλικτης εργασίας με ταυτόχρονη κατάργηση θέσεων πλήρους απασχόλησης. Τα ποσοστά δηλαδή της ανεργίας επιχειρείται πλέον να περιορισθούν με καθαρά στατιστικούς και όχι ουσιαστικούς όρους ενώ ο διακηρυγμένος στόχος της πλήρους απασχόλησης φαίνεται να εγκαταλείπεται. Στην προσπάθεια αντιμετώπισης της

ανεργίας διαφαίνεται η έλλειψη του κοινωνικού χαρακτήρα των μέτρων. Σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από την ελεύθερη μετακίνηση κεφαλαίων και παραγωγικών δραστηριοτήτων, την εξασθένηση του συνδικαλιστικού κινήματος αλλά και τις πολλαπλές επιθέσεις εναντίον του κράτους-πρόνοιας, οι κοινωνικές επιπτώσεις είναι ανυπολόγιστες. Η ανεργία αποτελεί τη βασικότερη πληγή στα πλαίσια της Ε.Ε. παρουσιάζοντας αυξητικές τάσεις. Η πρόσφατη οικονομική κρίση η οποία εξαπλώθηκε σε όλες τις χώρες της ευρωζώνης, επηρέασε καταλυτικά τις προσπάθειες μείωσης των ποσοστών ανεργίας. Η πολιτική βούληση αποτελεί και πάλι την κινητήρια δύναμη, προκειμένου να αποδοθεί ένας εντονότερος κοινωνικά χαρακτήρας στις εν λόγω προσπάθειες...»⁴⁴

Σύμφωνα με τον κύριο Ντάνο, τα θεμέλια για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων είναι η σειρά αν και μια τέτοια προοπτική δεν φαίνεται να είναι σύντομα πραγματοποιήσιμη η δημιουργία ενός τέτοιου συστήματος θα έχει ριζική επίδραση στο κοινωνικό τομέα της ενωμένης Ευρώπης. Τέλος επικεντρώνεται στο πρόβλημα της ανεργίας που αποτελεί τη βασικότερη πληγή της ευρωπαϊκής ένωσης και που αν αντιμετωπιστεί, θα είναι ο κινητήριος μοχλός για την ανάπτυξη.

Ανακεφαλαιώνοντας όλα τα παραπάνω, εδώ και πολλά χρόνια οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν καταλυτικό παράγοντα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ικανοποίηση των ανθρώπινων αναγκών. Αποδεδειγμένα, οι «καλές» εργασιακές σχέσεις έχουν ως βάση τους την υψηλή αξία και την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση. Ακόμα, ένα από τα σημαντικότερα αποτελέσματα των «καλών» εργασιακών σχέσεων είναι ότι επηρεάζονται τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι ίδιες επιχειρήσεις σε σχέση με την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα τους. Παράλληλα με την οικονομική κρίση την οποία διανύουμε και τη ψήφιση του μνημονίου οι εργασιακές σχέσεις έχουν υποστεί δυσμενείς αλλαγές (μείωση κατώτατου μισθού, καθιέρωση επιπλέον 5 ωρών εβδομαδιαίως ως νόμιμη υπερεργασία, αύξηση φορολογίας, πάγωμα αύξησης μισθών) οι οποίες έχουν καθορίσει αρνητικά το εργασιακό περιβάλλον. Οι περισσότερες από αυτές ανατρέπουν τα μέχρι σήμερα κεκτημένα των εργασιακών και των κοινωνικών δικαιωμάτων κυρίως των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ευέλικτοι στη μείωση μισθού λόγω της οικονομικής κρίσης γνωρίζοντας τις δυσμενείς επιπτώσεις γι' αυτούς κρίνουν όμως αναγκαίο να ληφθούν μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας θεωρώντας το αναπόσπαστο δικαίωμα τους. Η ελληνική αγορά εργασίας βιώνει έντονα τα αποτελέσματα της κρίσης με κύριες επιπτώσεις τη μείωση της απασχόλησης, την αύξηση της ανεργίας και την ευελιξία της εργασίας με δυσμενέστερες επιδράσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Οι επιπτώσεις της οικονομικής δυσπραγίας στις εργασιακές σχέσεις και στην κοινωνική ασφάλιση έχουν φέρει δραματική αύξηση της ανεργίας όπου λειτουργεί σαν πολιορκητικός

⁴⁴ Ντάνος Α.

κρίκος των εργασιακών δικαιωμάτων των μισθωτών. Όλη αυτή η κατάσταση φέρει ως αξιολογητέο συμπέρασμα την επιβάρυνση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, λόγω της οικονομικής κρίσης, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την εντεινόμενη εργασιακή ασφάλεια και επισφάλεια. Επίσης ένα αποτελεσματικό κομμάτι των εργασιακών σχέσεων είναι τα οικονομικά και ατομικά κίνητρα τα οποία συμβάλλουν ιδιαίτερα στην αποτελεσματικότητα της εργασίας και λειτουργούν κατά βάση στις ανάγκες του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά.

Σπουδαίο ρόλο λαμβάνει η ανταγωνιστικότητα στην Ελλάδα η οποία ακολουθεί μια πορεία φθοράς τα τελευταία χρόνια με αποτέλεσμα να αποδυναμώνεται η αγορά εργασίας και να υπάρχει ένα αρνητικό πλαίσιο γύρω από τις εργασιακές σχέσεις. Παράλληλα με τη σταδιακή απορρύθμιση του κοινωνικού κράτους έχει υιοθετηθεί η ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους στο βωμό της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και επιζητείται η αύξηση της απασχόλησης με τη χρήση μιας μεγάλης ποικιλίας μορφών ευελιξίας. Μια καταλυτική αλλαγή των εργασιακών σχέσεων διαμορφώνεται σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας, οι οποίες είχαν κατοχυρωθεί με μεγάλους αγώνες. Εν κατακλείδι, οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις συνιστούν την επίτευξη ενός στόχου απορρύθμισης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των εργασιακών σχέσεων για τη βελτίωση του επιπέδου της ανταγωνιστικότητας, με δυσμενή για τους εργαζομένους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΚΑΙ ΑΡΘΡΑ ΣΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

- ✓ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2011) Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.
- ✓ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2011) Κρίση δημοσίου χρέους στην Ελλάδα.
- ✓ Κουφάρης Γ. (2010) Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι χρηματιστηριακές αγορές, *περιοδικό χρήμα* σελ.23.
- ✓ Μπρατσιαίκος Γ.(2010) Παγκόσμια οικονομική κρίση,Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα,εκδόσεις Σταμούλη.
- ✓ Ντάνος Α.(2011) Εργασιακές σχέσεις,Αθήνα,σύγχρονη εκδοτική.
- ✓ Πάντειο Πανεπιστήμιο (2002) Εργασία ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρωπίνου δυναμικού.
- ✓ Giddens A. (2009) Κοινωνιολογία, Αθήνα, Gutenberg.
- ✓ Robbins S.-Judge T.(2011),Οργανωσιακή συμπεριφορά,Αθήνα,Κριτική Α.Ε.

ΑΡΘΡΑ/ΚΕΙΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

- ✓ Αζαριάδης,Ιωαννίδης ,Ντέλλας και Πισσαρίδης,
«Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα:Μεταρρυθμίσεις και ευκαιρίες σε μία κρίσιμη συγκυρία» , Αύγουστος 2010, text at: www.greekeconomistsforreform.com.
- ✓ Βαγιανός Δ,Βέττας Ν. και Μεγήρ Κ.,(2010) , «Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Μεταρρυθμίσεις και ευκαιρίες σε μία κρίσιμη συγκυρία», text at: <http://greekeconomistsforreform.com/>
- ✓ Εργατικό κέντρο Θεσσαλονίκης,Ιστορία των ελληνικών συνδικάτων.Text at: <http://users.otenet.gr/~make/grhistorytuc.html>
- ✓ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ,(2008) , «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Ετήσια Έκθεση, Αθήνα, text at: http://www.inegsee.gr/sitefiles/files/EKTHESI_10.pdf
- ✓ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ,(2011) , «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση, Αθήνα, text at: <http://www.ineobservatory.gr/sitefiles/files/report-5.pdf>
- ✓ Τσακίρης Θ,(2012) Εργασιακές σχέσεις: Από τον Πλάτωνα στην εποχή του ψηφιακού σταθμού εργασίας.Text at: <http://greekunions.wordpress.com/2012/12/27/εργασιακές-σχέσεις-από-τον-πλάτωνα-στ/>
- ✓ Υπουργείο Οικονομικών, (2010) , «Οικονομικές εξέλιξης του 2009 και προοπτικές για το 2010» text at: <http://www.minfin.gr/portal/>
- ✓ Cabral, R., (2010) , «The PIGS' External Debt Problem», text at: <http://www.voxeu.org/article/gips-external-debt-problem>

