



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική

**Μία συγκριτική μελέτη για την επίδραση των Μνημονίων
Συνεννόησης στην αγορά εργασίας: Οι περιπτώσεις της
Ελλάδας και της Πορτογαλίας**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Γεωργίας Γεωργακοπούλου του Γεωργίου

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Δημήτριος Βενιέρης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Πρόεδρος Τμήματος
Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, επιβλέπων

Ανδρέας Φερόνας, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα
Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, μέλος

Μαρίνα Αγγελάκη, Διδάκτωρ Παντείου Πανεπιστημίου, Τμήμα Κοινωνιολογίας,
μέλος

Κόρινθος, Σεπτέμβριος 2021

Copyright © Γεωργία Γεωργακοπούλου, 2021.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τη συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται στο έγγραφο αυτό εκφράζουν τη συγγραφέα και μόνο.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η οικονομική κρίση που ξεκίνησε στα τέλη της δεκαετίας του 2000 είχε τεράστιες επιπτώσεις στην κοινωνική πολιτική των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι πολιτικές της μείωσης των δημοσίων δαπανών και η εσωτερική υποτίμηση απετέλεσαν τους βασικούς πυλώνες του σχεδιασμού αντιμετώπισης της οικονομικής και δημοσιονομικής διολίσθησης των κρατών.

Οι χώρες που βρέθηκαν σε δυσχερέστερη οικονομική θέση απέναντι στις αγορές, προσπάθησαν να διαφύγουν του κινδύνου συνάπτοντας Μνημόνια Συνεννόησης και εφαρμόζοντας τα αντίστοιχα προγράμματα διάσωσης. Τα προγράμματα περιελάμβαναν μέτρα και συγκεκριμένες πολιτικές για τομείς της κοινωνικής πολιτικής, όπως η κοινωνική ασφάλιση, οι συντάξεις και η εργασία. Η Ελλάδα και η Πορτογαλία βρέθηκαν ακριβώς σε αυτή τη θέση και κατά συνέπεια προέβησαν σε μια σειρά από νομοθετικές αλλαγές.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία επιχειρείται η αποτύπωση του νομοθετικού έργου των δύο χωρών στο πεδίο της εργασίας. Επίσης, γίνεται μια προσπάθεια αξιολόγησης των νομοθεσιών ως προς τη διασφάλιση των κοινωνικών δικαιωμάτων. Η αξιολόγηση τους πραγματοποιείται υπό το πρίσμα των διεθνών συμβάσεων και χαρτών που έχουν διακηρυχθεί από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, το Συμβούλιο της Ευρώπης και την Ευρωπαϊκή Ένωση και έχουν υιοθετηθεί από τις δύο χώρες.

Οι ειδικοί τομείς της εργασίας που αναλύονται είναι η προστασία στην ανεργία, ο χρόνος εργασίας, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η προστασία στην εργασία. Η Ελλάδα προβαίνει σε πολλές περισσότερες νομοθετικές αλλαγές συγκριτικά με την Πορτογαλία. Παρόλα αυτά και οι δύο χώρες κινούνται στην ίδια μεταρρυθμιστική λογική. Έτσι, κεντρικές πολιτικές είναι η μείωση των επιδοματικών παροχών, η προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, η ευελιξία του χρόνου εργασίας, η μείωση του εργατικού κόστους, η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η χαλάρωση των απολύσεων.

Ως προς τη διασφάλιση των κοινωνικών δικαιωμάτων, σε ελάχιστες περιπτώσεις φαίνεται να παραβιάζονται ευθέως από τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις. Σε αρκετές όμως, παρατηρείται η τήρηση των προτύπων των διεθνών συμβάσεων και χαρτών σε ελάχιστο βαθμό, δημιουργώντας ένα μη φιλικό περιβάλλον προώθησης των δικαιωμάτων.

Λέξεις κλειδιά: οικονομική κρίση, μνημόνια συνεννόησης, εργασία, κοινωνικά δικαιώματα

ABSTRACT

The economic crisis that began at the end of the 2000s has had a huge impact on the social policy of the Member States of the European Union. The policies of reducing public expenditures and internal devaluation have been the key pillars of planning to tackle the economic and financial slippage of the countries.

The countries that found themselves in a more difficult financial position towards the markets, tried to escape the risk by signing Memoranda of Understanding and implementing the corresponding rescue programs. The programs included measures and specific policies in areas of social policy, such as social security, pensions and employment. Greece and Portugal found themselves in this very position and therefore made a number of legislative changes.

The current dissertation attempts to reflect the legislative outcome of the two countries in the field of labour. An attempt is also being made to assess legislation on the basis of safeguarding social rights. The assessment is made in light of the international conventions and charters declared by the International Labor Organization, the Council of Europe and the European Union and adopted by the two countries.

The specific areas of labour analyzed are unemployment protection, working time, collective bargaining and protection at work. Greece is making many more legislative changes than Portugal. Nevertheless, the same reasoning will be found behind the reforms, in both countries. Thus, core policies are the reduction of benefits, the promotion of active labour market policies, the flexibility of working time, the reduction of labour costs, the decentralization of collective bargaining and the facilitation of redundancies.

With regard to safeguarding of social rights, in very few cases they seem to be directly violated by the new legislation. In several cases, however, the standards of international conventions and charters are secured to a minimum extent, creating a hostile environment for social rights to thrive.

Keywords: financial crisis, memoranda of understanding, labour, social rights

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	1
---------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Διεθνείς Οργανισμοί και Κοινωνική Πολιτική.....	4
1.2 Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.....	5
1.2.1 Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας.....	5
1.3 Το Συμβούλιο της Ευρώπης.....	8
1.3.1 Ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης.....	9
1.4 Η Ευρωπαϊκή Ένωση.....	11
1.4.1 Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	12
1.5 Σύνοψη.....	14

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΕΛΛΑΔΑ

2.1 Το περιεχόμενο των Μνημονίων Συνεννόησης.....	16
2.2 Προστασία στην ανεργία.....	17
2.2.1 Επίδομα ανεργίας και κοινωνική ασφάλιση.....	17
2.2.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.....	19
2.3 Χρόνος εργασίας.....	20
2.3.1 Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	20
2.3.2 Υπέρβαση ωραρίου εργασίας.....	21
2.3.3 Θέματα αδείας.....	22
2.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	23
2.4.1 Μεσολάβηση και Διαιτησία.....	23
2.4.2 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	24
2.4.3 Κατώτατος μισθός.....	25
2.5 Προστασία στην εργασία.....	26
2.5.1 Απολύσεις.....	26
2.5.2 Αποζημιώσεις.....	28
2.5.3 Διαθεσιμότητα.....	30
2.6 Μία γενική θεώρηση.....	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

3.1 Το περιεχόμενο του Μνημονίου Συνεννόησης.....	33
3.2 Προστασία στην ανεργία.....	34
3.2.1 Επίδομα ανεργίας.....	34
3.2.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.....	36
3.3 Χρόνος εργασίας.....	37
3.3.1 Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	37
3.3.2 Υπέρβαση ωραρίου εργασίας.....	37
3.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	38
3.4.1 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	38
3.5 Προστασία στην εργασία.....	39
3.5.1 Απολύσεις	39
3.5.2 Αποζημιώσεις.....	40
3.6 Μία γενική θεώρηση.....	41

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

4.1 Προστασία στην ανεργία.....	44
4.2 Χρόνος εργασίας.....	45
4.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	46
4.4 Προστασία στην εργασία.....	47
4.5 Μια γενική θεώρηση.....	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....50

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....53

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....60

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

- Πίνακας 1: Πληθυσμός σε κίνδυνο φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, κατά κατάσταση απασχόλησης.....σελ. 19, 26, 44
- Πίνακας 2: Ποσοστό συνολικής ανεργίας στην Ελλάδα και Πορτογαλία.....σελ. 36, 44
- Πίνακας 3: Ποσοστό ανεργίας νέων 15-24 στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία...σελ. 36
- Πίνακας 4: Ποσοστό ανέργων και εργαζομένων ηλικίας 16-64 στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία το 2014 που ζουν υπό τον κίνδυνο φτώχειας.....σελ. 44, 47

ΛΙΣΤΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

- Διάγραμμα 1: Ενασχόληση με θέματα εργασίας εκτός ωραρίου.....σελ. 22
- Διάγραμμα 2: Ποσοστό ανέργων που λαμβάνουν επίδομα ανεργίας στην Πορτογαλίασελ.36

ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

- ΔΝΤ: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
ΔΟΕ: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΔΣΕ: Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΣΣΕ: Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΚΤ: Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΣΣΕ: Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΚΕΘΕΑ: Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων
ΚΣΣΕ: Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΝΠΔΔ: Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΚΑΝΑ: Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών
ΟΤΑ: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΣΕΠΕ: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣΣΕ: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣτΕ: Συμβούλιο της Ευρώπης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Μεγάλη Ύφεση στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής του 2007, αποτελεί τη μεγαλύτερη οικονομική κρίση από το Κραχ του 1929. Ξεκίνησε ως κρίση ενυπόθηκων δανείων υψηλού κινδύνου και αποτέλεσε τον πρόδρομο της ευρωπαϊκής κρίσης δημόσιου χρέους το 2009 (Zestos 2020).

Κατά τη διάρκεια της κρίσης πολλές ευρωπαϊκές χώρες έλαβαν μέτρα λιτότητας και οι πολιτικές τους ήταν ανακόλουθες με τις ελάχιστες εργασιακές προδιαγραφές, παραβιάζοντας με αυτόν τον τρόπο θεμελιώδη δικαιώματα (Lang et al, 2013). Οι χώρες της Ευρώπης που παρουσίασαν τις πιο σοβαρές δυσχέρειες στην οικονομία τους, προκειμένου να επιβιώσουν, και αφού αφενός δεν είχαν τη δυνατότητα δανεισμού από τις αγορές και αφετέρου η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) δεν είχε κάποιο μηχανισμό διαχείρισης κρίσεων για τις χώρες της ευρωζώνης, κατέφυγαν σε σύναψη δανειακών συμβάσεων, γνωστές ως Μνημόνια (Theodoropoulou 2014).

Τα συμβαλλόμενα μέρη είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο από την πλευρά των δανειστών (Τρόικα) και η χώρα που βρίσκεται σε ανάγκη δανεισμού από την πλευρά των δανειζόμενων, όπως η Ελλάδα και η Πορτογαλία μεταξύ άλλων (Koukiadaki, Távora and Lucio 2016, Theodoropoulou 2014).

Το περιεχόμενο των Μνημονίων περιλαμβάνει, ανάμεσα σε άλλα, σαφή και συγκεκριμένα διαρθρωτικά μέτρα για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας σε ζητήματα όπως η προστασία στην εργασία, μισθολογικό κόστος, προστασία στην ανεργία, συλλογικές διαπραγματεύσεις και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (Moreira et al, 2015) τα οποία επηρέασαν σημαντικά το εργατικό δίκαιο και τις εργασιακές σχέσεις των δανειζόμενων χωρών (Theodoropoulou 2014).

Έτσι, Ελλάδα και Πορτογαλία, λαμβάνουν κατά τα μνημόνια, μία σειρά από μέτρα, τα οποία με «οδηγό» την εσωτερική υποτίμηση και την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των χωρών, στοχεύουν στη μείωση του εργατικού κόστους (Vaughan – Whitehead, 2015), στην αναδιάρθρωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων (Papadakis and Ghellab, 2014), στην ευέλικτη διεύθυνση του χρόνου εργασίας (Lang et al, 2013) και γενικά μέτρα που προωθούν την «ευελιξία» και περιθωριοποιούν την «ασφάλεια» (Theodoropoulou 2014).

Με αυτό τον τρόπο, η Ευρωπαϊκή Ένωση, συμπορευόμενη με το ΔΝΤ, αυξάνει σημαντικά το βαθμό παρέμβασης στην κοινωνική πολιτική των δύο κρατών και στις πολιτικές απασχόλησης (Theodoropoulou 2014).

Στην παρούσα διπλωματική επελέγησαν να μελετηθούν οι περιπτώσεις της Ελλάδας και της Πορτογαλίας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, καθώς και οι δύο χώρες έλαβαν δάνεια οικονομικής ενίσχυσης υπό την εποπτεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου την περίοδο της ευρωπαϊκής κρίσης δημόσιου χρέους, έχουν περίπου τον ίδιο πληθυσμό σε αριθμούς και ανήκουν στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου.

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η ανάλυση των νομοθετικών αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις που έλαβαν χώρα στην Ελλάδα και την Πορτογαλία μετά την υπογραφή των Μνημονίων, η αξιολόγησή τους ως προς την επιρροή τους στην αγορά εργασίας των χωρών αλλά και ως προς τη διασφάλιση θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων και η μεταξύ τους σύγκριση.

Ειδικότερα, τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι τα κάτωθι:

1. Ποια είναι τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα τα οποία εξασφαλίζονται στις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, στον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς την προστασία στην ανεργία, τον εργάσιμο χρόνο, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την προστασία στην εργασία.
2. Ποια είναι τα μνημονιακά εργασιακά μέτρα που νομοθετήθηκαν στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία ως προς την προστασία στην ανεργία.
3. Ποια είναι τα μνημονιακά εργασιακά μέτρα που νομοθετήθηκαν στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία ως προς τη διευθέτηση του χρόνου απασχόλησης.
4. Ποια είναι τα μνημονιακά εργασιακά μέτρα που νομοθετήθηκαν στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία ως προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
5. Ποια είναι τα μνημονιακά εργασιακά μέτρα που νομοθετήθηκαν στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία ως προς την προστασία στην εργασία.
6. Ποιες είναι οι διαφορές και οι ομοιότητες των μνημονιακών εργασιακών μεταρρυθμίσεων μεταξύ Ελλάδας και Πορτογαλίας και πως διαμόρφωσαν τα χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων στις δύο χώρες.

7. Ποια θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα διασφαλίστηκαν ή όχι με τις μνημονιακές εργασιακές μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία.
8. Ποιες είναι οι διαφορές και οι ομοιότητες των μνημονιακών εργασιακών μεταρρυθμίσεων μεταξύ Ελλάδας και Πορτογαλίας, με όρους διασφάλισης των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων;

Στο πρώτο κεφάλαιο της διπλωματικής εργασίας αναλύεται η θέση και ο ρόλος των διεθνών οργανισμών στην κοινωνική πολιτική. Επίσης, μελετώνται βασικά κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, του Συμβουλίου της Ευρώπης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στα οποία περιγράφονται τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα για τους πολίτες των χωρών που συμμετέχουν στους προαναφερόμενους οργανισμούς όπως αυτά της δίκαιης και ικανοποιητικής αμοιβής, της προστασίας στην ανεργία, των δίκαιων συνθηκών εργασίας, της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της κοινωνικής ασφάλειας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφονται οι όροι των Μνημονίων που υπέγραψε η Ελλάδα, τα μέτρα που θεσπίστηκαν μέσω νόμων στο πεδίο της εργασίας, ως αποτέλεσμα των μνημονιακών της υποχρεώσεων, για την προστασία στην ανεργία, τη διευθέτηση του χρόνου απασχόλησης, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την προστασία στην εργασία και η επίδραση τους στη διάρθρωση του εθνικού εργατικού δικαίου και τις εργασιακές σχέσεις.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύονται για την περίπτωση της Πορτογαλίας οι όροι του Μνημονίου που υπέγραψε, οι συνακόλουθες νομοθετικές αλλαγές στα αντίστοιχα πεδία που εξετάζονται για την Ελλάδα στο προηγούμενο κεφάλαιο και η επιρροή τους στο νομοθετικό πλαίσιο και τις εργασιακές σχέσεις της χώρας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται η συγκριτική ανάλυση των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων που συντελέστηκαν στις δύο χώρες και επίδραση που είχαν στην αγορά εργασίας και αξιολογείται ο βαθμός στον οποίο διασφαλίστηκαν τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα κατά τη διάρκεια εφαρμογής των αλλαγών

Στο πέμπτο κεφάλαιο εξάγονται τα συμπεράσματα, απαντώνται τα ερευνητικά ερωτήματα, συγκρίνονται τα μέτρα των δύο χωρών και επίδραση που είχαν στην αγορά εργασίας και αξιολογείται ο βαθμός στον οποίο διασφαλίστηκαν τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα κατά τη διάρκεια εφαρμογής των αλλαγών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

1.1 Διεθνείς Οργανισμοί και Κοινωνική Πολιτική

Η κοινωνική πολιτική αποτελούσε ανέκαθεν εθνική υπόθεση. Μετά όμως από δύο παγκοσμίους πολέμους άρχισαν να δημιουργούνται υπερεθνικοί οργανισμοί, οι οποίοι διακήρυσσαν τη διασφάλιση θεμελιωδών ατομικών, πολιτικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, το Συμβούλιο της Ευρώπης. Βέβαια, ταυτόχρονα δημιουργούνται κι άλλοι οργανισμοί με διαφορετική φιλοσοφία, οι οποίοι ασκούν μονεταριστική πολιτική, και ταυτόχρονα επηρεάζουν την κοινωνική πολιτική κρατών, όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Η διαφορετική φιλοσοφία τους έχει ως αποτέλεσμα την εφαρμογή εντελώς διαφορετικών πολιτικών, μέτρων και παρεμβάσεων (Σακελλαρόπουλος 2001).

Εδώ και δεκαετίες υπάρχει συζήτηση για το ρόλο των διεθνών οργανισμών στην Κοινωνική Πολιτική. Σημαντικοί μελετητές της Διεθνούς Κοινωνικής Πολιτικής, όπως ο Deacon (1997) και ο O' Brien (2002) υποστηρίζουν ότι κάποιοι διεθνείς οργανισμοί, όπως η Παγκόσμια Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, επιδεικνύουν μηδαμινό ενδιαφέρον για τα ζητήματα κοινωνικής πολιτικής και ταυτόχρονα υιοθετούν μία φιλελεύθερη θέση απέναντί τους. Στον αντίποδα, οργανισμοί όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, τα αντιμετωπίζουν υπό το πρίσμα σοσιαλιστικών ιδεών (Beland and Olenstein 2013).

Άλλοι μελετητές όπως ο Wade (2002), υποστηρίζουν μέσα από το έργο τους ότι η στάση των διεθνών οργανισμών απέναντι στην κοινωνική πολιτική αντανάκλα τις εκάστοτε θέσεις των πιο ισχυρών κρατών-μελών τους (Beland and Olenstein 2013).

Κατά την περίοδο της κρίσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εφαρμόστηκαν εκτεταμένα μέτρα λιτότητας ώστε τα κράτη μέλη να επιτύχουν δημοσιονομική σταθερότητα (Zestos 2020). Με τα επιβεβλημένα μέτρα λιτότητας, τα κοινωνικά στάνταρ δοκιμάστηκαν, με τη ΔΟΕ να ισχυρίζεται ότι τα κοινωνικά δικαιώματα δε διαφυλάχθηκαν, ιδίως στις χώρες που βρέθηκαν σε καθεστώς μνημονίων υπό το ΔΝΤ και την ΕΕ (Koukiadaki, Távora and Lucio 2016)

Το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, το οποίο αν και υπερισχύει συγκριτικά με το ασιατικό ή το αφρικανικό, αρχίζει να χάνει τη φύση του και να υποκύπτει στις πολιτικές δημοσιονομικής εξυγίανσης και στις απαιτήσεις μιας παγκοσμιοποιημένης αγοράς, και μάλιστα να αντιμετωπίζεται ως πρόβλημα την περίοδο της κρίσης (Βενιέρης 2013).

Αυτό άλλωστε ήταν ανέκαθεν μια πάγια αντιμετώπιση και των κοινωνικών δικαιωμάτων τα οποία αντιμετωπίζονται ως εχθροί της αγοράς και της οικονομίας (Αλιπραντής 2008).

1.2 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ιδρύθηκε ταυτόχρονα με την Κοινωνία των Εθνών, με τη Συνθήκη των Βερσαλλιών, μετά τη λήξη του Α' Παγκοσμίου Πολέμου, το 1919. Μετά από διαπραγματεύσεις με τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών το 1946, η ΔΟΕ αποτελεί εξειδικευμένη υπηρεσία του ΟΗΕ (www.ilo.gr).

Η θεμελιώδης αρχή στην οποία βασίζει τη δράση της από την ίδρυση της μέχρι και σήμερα είναι η αρχή της κοινωνικής δικαιοσύνης. Οι βασικοί στόχοι της είναι η προώθηση και η εφαρμογή των βασικών προτύπων και των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία, η αύξηση των ευκαιριών για αξιοπρεπή εργασία και αμοιβή, η διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής, η αύξηση της αποτελεσματικότητας της κοινωνικής προστασίας για όλους και η ενδυνάμωση του τριμερισμού και του κοινωνικού διαλόγου (www.ilo.gr).

Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) αποτελούν τον Διεθνή Κώδικα Εργασίας μαζί με τις Συστάσεις της ΔΟΕ (Κουτρής 1986). Κανένα κράτος μέλος δεν υποχρεούται στην κύρωση τους, όμως είναι υποχρεωμένα να ενημερώνουν τα εθνικά κοινοβούλια. Όταν δεν επικυρώνεται μία Σύμβαση, το κράτος μέλος οφείλει, με έκθεση του, να δηλώσει τους λόγους που δεν έγινε η επικύρωση (www.ilo.gr). Για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όταν κάποια πεδία εμπίπτουν στα πεδία εκείνα που νομοθετεί η Ένωση, δίνεται άνωθεν εντολή από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για να κυρώσουν τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας που έχουν ψηφιστεί στις Διεθνείς Συνδιασκέψεις Εργασίας των χωρών μελών της ΔΟΕ (www.eur-lex.europa.eu).

1.2.1 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

Από το προοίμιο του Καταστατικού Χάρτη της Δ.Ο.Ε. δηλώνονται ενδεικτικά τα πεδία εκείνα στα οποία θέλει να υπεισέλθει και να ρυθμίσει, αναγνωρίζοντας ότι ο χώρος της εργασίας διέπεται από αδικίες και αντιξοότητες οι οποίες θέτουν σε κίνδυνο την παγκόσμια ειρήνη. Συγκεκριμένα, η Οργάνωση επιθυμεί να ρυθμίσει ζητήματα που αφορούν στις ώρες εργασίας και των ανώτατων ορίων ανά ημέρα και εβδομάδα, στην αύξηση του ενεργού ανθρώπινου εργατικού δυναμικού, στην εξασφάλιση μισθού που

να επιτρέπει την αξιοπρεπή διαβίωση, στην προστασία ευάλωτων ομάδων όπως τα παιδιά, στην εξασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Στα ζητήματα που εξετάζονται στην παρούσα μελέτη/διπλωματική και έχουν κυρωθεί από τις υπό μελέτη χώρες ορίζονται τα εξής:

A) ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

Το 1919 με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας με αριθμό 2 (ΔΣΕ 2, 1919), εισηγείται τη δημιουργία δημόσιων γραφείων ευρέσεως εργασίας, με δυνατότητα ιδρύσεως και αντίστοιχων ιδιωτικών εφόσον υπάρχουν ταυτόχρονα και δημόσια.

Με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμό 102 (ΔΣΕ 102, 1952), προβλέπεται ως παροχή ανεργίας η εισοδηματική ενίσχυση των ανέργων. Το προστατευτικό αυτό μέτρο μπορεί να έχει εφαρμογή με τρεις τρόπους. Η πρώτη περίπτωση αφορά σε μισθωτούς προκαθορισμένων κατηγοριών, οι οποίοι αποτελούν τουλάχιστον το 50% του συνολικού αριθμού μισθωτών. Η δεύτερη περίπτωση εφαρμογής αφορά όλους τους κατοίκους του κράτους- μέλους των οποίων το εισόδημα από τα περιουσιακά στοιχεία δεν υπερβαίνει δεδομένα οικονομικά όρια. Τέλος, τα κράτη- μέλη που βρίσκονται σε οικονομικά δυσχερή θέση δύνανται να το χορηγούν σε μισθωτούς προκαθορισμένων κατηγοριών, οι οποίοι αποτελούν τουλάχιστον το 50% του συνολικού αριθμού μισθωτών σε βιομηχανίες με ανθρώπινο δυναμικό τουλάχιστον 20 ατόμων.

Τα χρονικά όρια της παροχής μπορούν να περιοριστούν στις 13 εβδομάδες εντός περιόδου 12 μηνών όταν αυτή βρίσκεται εφαρμογή σε προκαθορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Στην αντίθετη περίπτωση η χρονική περίοδος της παροχής εκτείνεται στις 26 εβδομάδες εντός περιόδου 12 μηνών. Σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια της παροχής κυμαίνεται ανάλογα με τις εισφορές του κάθε προσώπου ή βάσει των ληφθεισών παροχών σε προηγούμενο χρονικό διάστημα, τότε η μέση διάρκειά της οφείλει να είναι 13 εβδομάδες σε διάστημα 12 μηνών. Τέλος, για τους εποχιακούς εργαζόμενους η χρονική διάρκεια προσαρμόζεται με τους όρους απασχόλησής τους.

Το ύψος της οικονομικής παροχής πρέπει να είναι ίσο με το 45% του μισθού που είχε ο άνεργος, αλλά όχι μεγαλύτερο από αυτόν ενός ειδικευμένου εργάτη.

Τέλος, με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμό 122 (ΔΣΕ 122, 1964), τονίζεται η ανάγκη για κάθε κράτος- μέλος να επιδιώξει μία ενεργό πολιτική, προκειμένου να υπάρξει οικονομική ανάπτυξη, βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και για την καταπολέμηση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης. Η πολιτική αυτή θα έχει ως σκοπούς την εξασφάλιση παραγωγικών θέσεων εργασίας για όλους όσους επιθυμούν

και επιδιώκουν να εργαστούν, την ελευθερία στην επιλογή της εργασίας και την εξασφάλιση της δυνατότητας για συνεχή εκπαίδευση του εργαζομένου, καθώς και την αξιοποίηση των συνολικών ικανοτήτων τους. Η πολιτική θα σταθμίζει όλες τις επικρατούσες οικονομικές, κοινωνικές, εργασιακές συνθήκες και τους τιθέμενους στόχους κάθε εθνικού κράτους, και θα εφαρμόζει ανάλογες πρακτικές.

B) ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο χρόνος εργασίας ρυθμίζεται αρχικά, από την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμό 1 (ΔΣΕ 1, 1919) στην οποία προβλέπεται η οχτάωρη ανά ημέρα και σαρανταοχτάωρη ανά εβδομάδα εργασία στις βιομηχανίες.

Η υπέρβαση των προαναφερόμενων επιτρέπεται κατά μία ώρα ανά ημέρα, εφόσον ο εργαζόμενος έχει απασχοληθεί κάποιες άλλες ημέρες λιγότερες ώρες από το συμβατικό ωράριο. Επίσης, ίδια δυνατότητα δίνεται σε περιπτώσεις υπαλλήλων που εργάζονται εκ περιτροπής εφόσον σε διάστημα τριών εβδομάδων δεν ξεπερνούν κατά μέσο όρο το όριο των οχτώ και σαράντα οχτώ ωρών. Για εκείνους που απασχολούνται σε εργασίες οι οποίες είναι εικοσιτετράωρες, ο αντίστοιχος μέσος όρος των εβδομαδιαίων ωρών δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος των πενήντα έξι. Οι προαναφερόμενες πρόσθετες ώρες απασχόλησης αμείβονται με προσαύξηση 25% του ημερομισθίου.

Σε ό,τι αφορά την ημερήσια ανάπαυση, με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμό 14 (ΔΣΕ 14, 1921) ορίζεται ότι κάθε εφτά ημέρες ο εργαζόμενος πρέπει να αναπαύεται για τουλάχιστον είκοσι ώρες, ενώ στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμό 106 (ΔΣΕ 106, 1957) που αφορά το εμπόριο και τα γραφεία ορίζεται εικοσιτετράωρη ανάπαυση κάθε εφτά ημέρες.

Γ) ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Αρχής γενομένης από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμό 87 (ΔΣΕ 87, 1948), προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να συστήνουν οργανώσεις που έχουν ως σκοπό την προστασία και προώθηση των συμφερόντων τους και να γίνονται μέλη αυτών. Κάθε κράτος- μέλος έχει την υποχρέωση να εξασφαλίζει την προστασία των εργαζομένων και των εργοδοτών ώστε να ασκούν ελεύθερα το συνδικαλιστικό τους δικαίωμα.

Συνεχίζοντας, με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμό 98 (ΔΣΕ 98, 1949) διακηρύσσεται το δικαίωμα των εργαζομένων για προστασία της συνδικαλιστικής τους ελευθερίας από κάθε πράξη που μπορεί να την βλάψει, όπως η σύνδεση της

απασχόλησης ενός εργαζομένου με τη συμμετοχή του ή μη, σε κάποιο εργατικό συνδικάτο και η απόλυσή του ή η καθιονδήποτε τρόπο βλάβη του εξαιτίας αυτού.

Στην ίδια ΔΣΕ προβλέπεται η απαγόρευση δημιουργίας οργάνωσης η οποία να ελέγχεται από εργοδότη ή εργοδοτικές οργανώσεις. Τέλος, σημειώνει ότι είναι απαραίτητο να διασφαλίζονται οι συνθήκες και τα μέτρα ώστε οι εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις να προσέρχονται σε διαβουλεύσεις προκειμένου να ρυθμίζουν από κοινού τους όρους απασχόλησης.

Κατόπιν, στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας με αριθμό 135 (ΔΣΕ 135, 1971) τίθενται τα όρια ισχύος ανάμεσα στους «συνδικαλιστικούς αντιπροσώπους», δηλαδή στους αντιπροσώπους των σωματείων και στους αντιπροσώπους μιας επιχείρησης. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι σε περίπτωση συνύπαρξης τους σε μία επιχείρηση πρέπει να εξασφαλίζεται ότι οι θέσεις των επιχειρησιακών δε θα ζημιώνουν εκείνες των σωματείων. Αυτό τονίζεται και στη με αριθμό 154 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ 154, 1981) για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Επίσης, η προαναφερόμενη ΔΣΕ 154 θεωρεί ως συλλογική διαπραγμάτευση οποιαδήποτε διαπραγμάτευση λαμβάνει χώρα ανάμεσα σε μία εργοδοτική οργάνωση και μία οργάνωση εργαζομένων και η οποία έχει ως σκοπό τον καθορισμό των όρων εργασίας. Τέλος, η εν λόγω ΔΣΕ τονίζει την υποχρέωση κάθε κράτους- μέλους να λαμβάνει μέτρα για την προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επισημαίνεται ότι η εν λόγω ΔΣΕ δεν έχει κυρωθεί από την Πορτογαλία (www.ilo.org).

1.3 Το Συμβούλιο της Ευρώπης

Το Συμβούλιο της Ευρώπης ιδρύθηκε στον απόηχο δύο παγκοσμίων πολέμων με τη Συνθήκη του Λονδίνου στις 5 Μαΐου 1949 (Royer, 2010). Πρόκειται για ένα διεθνή οργανισμό ο οποίος έχει ως βασικούς σκοπούς την προώθηση και προάσπιση της δημοκρατίας, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του κράτους δικαίου στην Ευρώπη (www.coe.int). Το πεδίο της δραστηριότητας του είναι ευρύτατο και καλύπτει ζητήματα οικονομικά, κοινωνικά, πολιτιστικά, νομικά και επιστημονικά (Royer, 2010).

Αφού το 1953 τέθηκε σε ισχύ η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, το Συμβούλιο της Ευρώπης το 1961 στο Τορίνο, υιοθέτησε τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη με στόχο την εξασφάλιση «δευτερογενών» θεμελιωδών κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων (Royer, 2010).

1.3.1 Ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης αποτελεί το αποκορύφωμα των ευρωπαϊκών κοινωνικών δικαιωμάτων καθώς μέσα σε αυτόν θεμελιώνεται η ανάγκη για προστασία μιας σειράς βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων. Ο Χάρτης επαναδιατυπώθηκε το 1996 στον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, ο οποίος διεύρυνε τα υπό προστασία κοινωνικά δικαιώματα (Βενιέρης, 2013). Τα δικαιώματα του Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη αποτελούν δεσμεύσεις των κρατών – Μερών.

A) ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

Στο άρθρο 1 του αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη με τίτλο «Το δικαίωμα στην εργασία» μεταξύ άλλων διακηρύσσεται η υποχρέωση των κρατών να παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες απασχόλησης και να προωθούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση.

B) ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με το άρθρο 2 «Το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας» σημειώνεται η ανάληψη της υποχρέωσης των χωρών να οριοθετούν τον εργάσιμο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας σε λογικά πλαίσια, ακόμα και να τον περιορίζουν βαθμιαία εφόσον οι παράγοντες που συνδέονται με την παραγωγικότητα είναι ευνοϊκοί. Επιπλέον, προβλέπει την ημερήσια ανάπαυση σε εβδομαδιαίο επίπεδο, η οποία, εφόσον είναι δυνατό, συμπίπτει με την εθνική ημέρα ανάπαυσης.

Τέλος, στο άρθρο 4, μεταξύ άλλων, προβλέπεται η αποζημίωση των υπερωριών με προσαύξηση.

Γ) ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Με το άρθρο 1 αναφέρεται το δικαίωμα των εργαζομένων να καλύπτουν τις ανάγκες τους για επιβίωση μέσα από εργασία που έχουν επιλέξει ελεύθερα. Αυτό ενισχύεται με το άρθρο 4 στο οποίο προβλέπεται το δικαίωμα της δίκαιης αμοιβής για τους εργαζόμενους, με την οποία θα εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους ίδιους και τις οικογένειές τους.

Στο άρθρο 6 «Το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις» δεσμεύει τα κράτη να προωθούν τις διαβουλεύσεις μεταξύ των συλλογικών οργάνων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Σε αυτή τη βάση, οφείλουν να δημιουργούν κατάλληλους μηχανισμούς

για την προαγωγή εκούσιων διαπραγματεύσεων με στόχο τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, αλλά και μηχανισμούς εκούσιας διαιτησίας για την επίλυση διαφορών.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 «Το δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή», θεωρούνται πρόσφορο μέσο και για την εξασφάλιση αμοιβής που θα επιτρέπει στον εργαζόμενο και την οικογένειά του να διαβιεί αξιοπρεπώς. Επίσης, ενδείκνυται για τον καθορισμό της προσαυξανόμενης αμοιβής σε περίπτωση υπερωρίας και τον προσδιορισμό της έγκαιρης προειδοποίησης του εργαζομένου σε περίπτωση απόλυσης του. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με το ίδιο άρθρο, ως πρόσφορο μέσο θεωρείται και η θέσπιση νόμου.

Για την πραγμάτωση των προηγούμενων, στο άρθρο 5 του Χάρτη «Το δικαίωμα στο συνδικαλισμό», εξασφαλίζεται το δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών να ιδρύουν και να συμμετέχουν σε συλλογικά όργανα προκειμένου να προασπίζουν τα οικονομικά και κοινωνικά τους συμφέροντα.

Δ) ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στο άρθρο 4 του Χάρτη αναφέρεται το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν προειδοποίηση πριν τη λύση της εργασιακής τους σχέσης, σε εύλογο χρονικό διάστημα. Επίσης, με το άρθρο 21 «Το δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση» το κράτος καλείται να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι θα ενημερώνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα για τις οικονομικές επιδόσεις των επιχειρήσεων που εργάζονται. Επιπρόσθετα, προ της λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων, θα λαμβάνουν χώρα διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Επιπλέον, στο άρθρο 24 «Το δικαίωμα προστασίας σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας» αναφέρεται στο δικαίωμα των εργαζομένων να απολύονται μόνο όταν υπάρχει δίκαιος λόγος που να συνδέεται με την ικανότητα τους, τη συμπεριφορά τους ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Σε περίπτωση που δεν τηρούνται τα προηγούμενα ο απολυόμενος έχει δικαίωμα αποζημιώσεως.

Στη συνέχεια του Χάρτη, στο άρθρο 29 «Το δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση σε διαδικασίες ομαδικών απολύσεων» εξειδικεύει τις διατάξεις του για τις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων. Σύμφωνα με αυτό, τα κράτη δεσμεύονται να διασφαλίζουν την έγκαιρη διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων πρωτίστως για τον περιορισμό των επικείμενων απολύσεων. Εφόσον ο περιορισμός δεν είναι επιτεύξιμος, η επιχείρηση αναλαμβάνει την υιοθέτηση μέτρων τα οποία στοχοθετούν

κυρίως στη ομαλή μετάβαση των απολυόμενων σε άλλη επαγγελματική ειδικότητα και στην επανακατάρτιση τους.

1.4 Η Ευρωπαϊκή Ένωση

Στις 25 Μαρτίου 1957 υπογράφεται η Συνθήκη της Ρώμης από το Βέλγιο, τη Γαλλία, την Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο και τις Κάτω Χώρες και ιδρύεται η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 2012).

Σκοπός της ΕΟΚ είναι η δημιουργία μιας ενιαίας αγοράς στην οποία θα επιτρέπεται η ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων, κεφαλαίων, υπηρεσιών και εμπορευμάτων. Επίσης, επιδιώκεται περαιτέρω ενοποίηση των χωρών με την άρση των τελωνειακών περιορισμών και την κοινή χάραξη πολιτικών, όπως τη γεωργική και την εμπορική πολιτική (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 2012).

Βέβαια αυτό που είχε θεωρηθεί βάσει του άρθρου 117 ήταν ότι μαζί με την οικονομική ολοκλήρωση μέσω της ενιαίας αγοράς, αυτόματα τα κράτη – μέλη θα σύγκλιναν και στον κοινωνικό τομέα (Στεργίου 2011). Όμως, η εξασφάλιση των κοινωνικών δικαιωμάτων, τα οποία διασφαλίζονται μέσω των κοινωνικών πολιτικών, υπήρξε ανέκαθεν υπόθεση παραδοσιακά εθνική (Βενιέρης 2011).

Γενικά, στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής και κατ' επέκταση των κοινωνικών δικαιωμάτων τα αρχικά βήματα της Κοινότητας ήταν διστακτικά και συνδέονταν με την εύρυθμη λειτουργία της ενιαίας εσωτερικής αγοράς (Σακελλαρόπουλος και Αγγελάκη, 2018).

Το δευτερογενές δίκαιο (κανονισμοί και οδηγίες) κυριαρχούν και αφορούν κυρίως το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, και όχι την εναρμόνισή τους, προκειμένου να διευκολύνεται και να επιτυγχάνεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, χωρίς να διακυβεύονται τα ήδη κεκτημένα δικαιώματά τους. Επίσης μέσα από μια σειρά οδηγιών προωθείται η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας (Σακελλαρόπουλος και Αγγελάκη 2016, Καραμεσίνη, 2011).

Έτσι, η πολιτική απασχόλησης αποτελεί το κυριότερο πεδίο της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής, καθώς η ανάπτυξη του εν λόγω πεδίου εξυπηρετεί την εύρυθμη λειτουργία της αμβλύνοντας ή και αποφεύγοντας κοινωνικές ανισοροπίες, όπως το κοινωνικό dumping (Καραμεσίνη, 2011).

Τη δεκαετία του 1980 γίνεται μια προσπάθεια προώθησης της κοινωνικής διάστασης της Ευρώπης, χωρίς κάποιο νομικά δεσμευτικό αποτέλεσμα.

Συγκεκριμένα, με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη εισάγεται η ειδική πλειοψηφία στις αποφάσεις του Συμβουλίου για ζητήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Επίσης υιοθετείται ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ο οποίος δεν απετέλεσε ένα νομικά δεσμευτικό κείμενο. Παρόλα αυτά, η συμβολή του θεωρήθηκε σημαντική καθώς για πρώτη φορά κωδικοποιήθηκαν σε κοινοτικό επίπεδο τα δικαιώματα των εργαζομένων (Σακελλαρόπουλος και Αγγελάκη στο Μαραβέγιας 2016).

Κατά τη δεκαετία του 1990 και ειδικότερα στη Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992) ο Χάρτης ενσωματώνεται ως πρωτόκολλο στη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και λίγα χρόνια αργότερα, στο Άμστερνταμ (1997) ενσωματώνεται στο κυρίως σώμα της Συνθήκης. Μόλις, το 2010 στη Λισαβόνα ο Χάρτης αποκτά νομικά δεσμευτική ισχύ με παραπομπή.

1.4.1 Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στο προοίμιο του Χάρτη αναγνωρίζεται το κοινό παρελθόν των χωρών μελών, οι κοινές τους αξίες και η ανάγκη διαφύλαξης τους. Επιθυμεί να θέσει «τον άνθρωπο στην καρδιά» της Ένωσης και με την υιοθέτηση του Χάρτη να διαφυλάξει και να ενισχύσει τα θεμελιώδη δικαιώματά του. Ο Χάρτης δεν παρεμβαίνει στις αρμοδιότητες των κρατών- μελών της Ένωσης, διατηρώντας τον επικουρικό του ρόλο (2010/C 83/02).

Όπως και προηγουμένως, τα δικαιώματα που διακηρύσσονται στο Χάρτη θα κατηγοριοποιηθούν με βάση τα πεδία που εξετάζει η παρούσα διπλωματική.

Α) ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

Με δύο άρθρα του ο Χάρτης θεσμοθετεί κοινωνικά δικαιώματα που αφορούν στην προστασία κατά την ανεργία. Στο άρθρο 29 με τίτλο «Δικαίωμα πρόσβασης στις υπηρεσίες ευρέσεως εργασίας» εξασφαλίζεται το δικαίωμα πρόσβασης του κάθε ατόμου σε υπηρεσίες ευρέσεως εργασίας και συνδέεται με το άρθρο 1 παρ. 3 του αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και το σημείο 6 του Κοινοτικού Χάρτη στα οποία αναφέρεται η καθολική δωρεάν πρόσβαση στις εν λόγω υπηρεσίες.

Στο άρθρο 34 με τίτλο «Κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική αρωγή» θεμελιώνεται το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση και στην πρόσβαση στις κοινωνικές υπηρεσίες σε περίπτωση απώλειας της εργασίας. Σχετίζεται με το σημείο 10 του Κοινοτικού Χάρτη στο οποίο αναφέρεται επιπλέον η παροχή «επαρκών βιοτικών πόρων» στους αποκλεισμένους από την αγορά εργασίας, η οποία τους εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές

επίπεδο διαβίωσης. Επίσης, συνδέεται με τη Σύσταση 92/442/ΕΟΚ βάσει της οποίας το κράτος οφείλει να χορηγεί χρηματικό βοήθημα σε περίπτωση ανεργίας, το οποίο θα υπολογίζεται με βάση το προηγούμενο εισόδημα του ή κατ' αποκοπή.

Τέλος, η Σύσταση 2016/С 67/01 του Συμβουλίου για την ένταξη των μακροχρόνια άνεργων στην αγορά εργασίας ενισχύει τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο άρθρο 29 και 34 του Χάρτη. Στην εν λόγω Σύσταση προτείνεται στα κράτη να ενθαρρύνουν τους πολίτες τους να εγγράφονται στις υπηρεσίες που είναι αρμόδιες για τους ανέργους. Η εγγραφή τους θα πρέπει να συνοδεύεται από μέτρα που υποστηρίζουν την ένταξη των μακροχρόνιων ανέργων στην αγορά εργασίας και την κατάρτισή τους. Τέλος, καλεί τα κράτη-μέλη να διευρύνουν τη συνεργασία τους με ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς ώστε να δημιουργούνται συνθήκες πρόσφορες για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων.

В) ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο άρθρο 31 παράγραφος 2 του Χάρτη, με τίτλο «Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας» κατοχυρώνεται το δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου να προστατεύεται με ένα μέγιστο χρονικό όριο εργάσιμου χρόνου, να λαμβάνει ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και ετήσια άδεια με αποδοχές. Η Οδηγία 93/104/ΕΚ η οποία σχετίζεται με το εν λόγω άρθρο προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε 11ωρη ημερήσια ανάπαυση, σε 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση εκτός του ημερήσιου 11ωρου. Επίσης, ορίζει τη μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας σε 48 ώρες κατά μέσο όρο, συνδυαστικά με τις υπερωρίες και την ετήσια άδεια μετά αποδοχών σε 4 τουλάχιστον εβδομάδες. Σημειώνεται, ότι για την εβδομαδιαία ανάπαυση, δίνεται η δυνατότητα να ορίζεται περίοδος αναφοράς έως 14 ημέρες και για το μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας έως 4 μήνες.

Г) ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Στο άρθρο 28 με τίτλο «Δικαίωμα διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων» θεμελιώνεται το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και δράσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών στα «ενδεδειγμένα επίπεδα». Το εν λόγω άρθρο παραπέμπει στο άρθρο 6 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και στα σημεία 12, 13 και 14 του Κοινοτικού Χάρτη, στα οποία διακηρύσσεται το δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών να διαπραγματεύονται ελεύθερα τους όρους

εργασίας και να συνάπτουν μεταξύ τους συλλογικές συμβάσεις καθώς και να προσφεύγουν στα αρμόδια όργανα για την επίλυση εργατικών διαφορών.

Δ) ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Με το άρθρο 27 με τίτλο «Δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης» εξασφαλίζεται, σε επιχειρησιακό επίπεδο, το δικαίωμα των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους για ενημέρωση και διαβούλευση. Συνδέεται με το άρθρο 21 του αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη και τα σημεία 17 και 18 του Κοινοτικού Χάρτη, στα οποία επισημαίνεται η υποχρέωση των επιχειρήσεων να πληροφορούν και να διαβουλεύονται με τους εργαζομένους σε περίπτωση που πρόκειται να ληφθούν αποφάσεις οι οποίες θα επηρεάσουν την εργασία τους. Στον Κοινοτικό Χάρτη, τονίζονται επιπρόσθετα οι περιπτώσεις τεχνολογικής αλλαγής, ομαδικών απολύσεων και η αλλαγή ιδιοκτησιακού καθεστώτος.

Με την Οδηγία 98/59/EΚ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτή τροποποιήθηκε το 2015, δίνει τη δυνατότητα στα κράτη – μέλη τον ορισμό των ομαδικών απολύσεων με δύο τρόπους με γνώμονα την χρονική περίοδο αναφοράς που λαμβάνουν χώρα. Συγκεκριμένα, για περίοδο 30 ημερών ως ομαδικές απόλυσεις ορίζονται η απόλυση τουλάχιστον 10 απασχολούμενων για επιχειρήσεις που απασχολούν από 21 έως 99 εργαζόμενους, η απόλυση τουλάχιστον του 10% των απασχολούμενων για επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 έως 299 εργαζόμενους και η απόλυση τουλάχιστον 30 απασχολούμενων σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 300 και άνω εργαζόμενους. Η δεύτερη περίπτωση αφορά σε περίοδο αναφοράς 90 ημερών και θεωρεί ως ομαδική απόλυση, την απόλυση τουλάχιστον 20 εργαζόμενων ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων της επιχείρησης (Οδηγία 98/59/EΚ).

Στην ίδια οδηγία ζητείται από τα κράτη – μέλη η εξασφάλιση των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων καθώς και η έγγραφη προειδοποίηση των εργαζομένων. Από πλευράς εργοδοσίας, είναι υποχρεωτική η κοινοποίηση των λόγων για τους οποίους λαμβάνουν χώρα οι απολύσεις, του χρόνου που θα πραγματοποιηθούν, του αριθμού και των ειδικοτήτων των απολυόμενων (Οδηγία 98/59/EΚ).

1.5 Σύνοψη

Στο παρόν κεφάλαιο αναφέρθηκαν και αναλύθηκαν τα βασικά εργασιακά κοινωνικά δικαιώματα, τα οποία εξασφαλίζονται μέσα από τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του

Συμβουλίου της Ευρώπης και το Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αφορούν στην προστασία στην ανεργία, στον εργάσιμο χρόνο, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην προστασία στην εργασία.

Σε ό,τι αφορά την προστασία της ανεργίας από τις συμβάσεις και τους χάρτες προβλέπονται δωρεάν πρόσβαση σε υπηρεσίες ευρέσεως εργασίας, χρηματικά βοηθήματα και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με έμφαση στην κατάρτιση.

Για το ωράριο εργασίας αναφέρονται η οχτάωρη ημερήσια εργασία και η σαρανταοχτάωρη εβδομαδιαία με δυνατότητα ευελιξίας, η προσαύξηση του ημερομισθίου σε περίπτωση υπερωριών, η ημερήσια ανάπαυση κάθε εφτά (7) ημέρες και η ετήσια άδεια με αποδοχές.

Ως προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις θεμελιώνεται το δικαίωμα των εργοδοτών και των εργαζομένων να ιδρύουν συλλογικά όργανα για την προάσπιση και προώθηση των συμφερόντων τους. Επίσης, σημειώνεται η υποχρέωση των κρατών να δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για την προώθηση εκούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη διαμόρφωση των όρων εργασίας. Επισημαίνεται ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θεωρούνται ως ενδεδειγμένο μέσο διαμόρφωσης των αμοιβών και λοιπών εργασιακών όρων, χωρίς όμως να αποκλείεται η θέσπιση μέσω νόμου.

Τέλος, για την προστασία στην εργασία οριοθετείται ο αριθμός των ομαδικών απολύσεων και προωθείται η διαβούλευση σε εταιρικό επίπεδο όταν πρόκειται για ομαδικές απολύσεις καθώς και η λήψη κοινωνικών μέτρων για να μετριάζονται οι συνέπειες λόγω απόλυσης.

Στα επόμενα κεφάλαια θα αναλυθούν οι νομοθετικές παρεμβάσεις στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία στα ίδια πεδία ώστε να επιχειρηθεί να ελεγχθεί κατά πόσον είναι συμβατές με τις διατάξεις των Συμβάσεων και των Χαρτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ- ΕΛΛΑΔΑ

2.1 Το περιεχόμενο των Μνημονίων Συνεννόησης

Ο νόμος 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» εισηγείται τις πολιτικές που θα υλοποιηθούν στη συνέχεια με νέα νομοθεσία, η οποία θα επικαιροποιεί τις παλαιότερες διατάξεις σε θέματα της αγοράς εργασίας και πυρηνικών ζητημάτων των εργασιακών σχέσεων όπως ο χρόνος εργασίας, η διαμόρφωση μισθών, το σύστημα απολύσεων, η επανένταξη των ανέργων.

Στο Παράρτημα 3 με τίτλο «Ελλάδα – Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής» και στο Παράρτημα 4 «Ελλάδα: Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής» του νόμου αναφέρονται οι διαρθρωτικές αλλαγές που επίκεινται προκειμένου να επιτευχθούν οι δημοσιονομικοί στόχοι και να αποκατασταθεί η εμπιστοσύνη των αγορών προς την Ελλάδα. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η κυβέρνηση θα αυξήσει το χρονικό όριο της μαθητείας στον ένα χρόνο, θα μειώσει το κόστος των αποζημιώσεων, θα αυξήσει το όριο των ομαδικών απολύσεων και θα διευκολύνει τις ευέλικτες μορφές εργασίας, δηλαδή την ημιαπασχόληση και την προσωρινή απασχόληση. Επίσης, προβλέπει τη μεταρρύθμιση του συστήματος μισθολογικών διαπραγματεύσεων στον ιδιωτικό τομέα, τη μείωση του κόστους υπερωριών, την περεταίρω ευελιξία του χρόνου εργασίας, τη δυνατότητα σε τοπικά σύμφωνα για μισθολογικές αυξήσεις μικρότερες από αυτές των κλαδικών συμφωνιών, τη σύνδεση μισθών με την παραγωγικότητα μιας επιχείρησης, την εισαγωγή κατώτατου και υποκατώτατου μισθού, οι οποίοι θα παραμείνουν σταθεροί για τρία (3) χρόνια.

Ο νόμος 4046/2012 «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.) της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημόσιου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» συνεχίζει το έργο του ν. 3845/2010.

Στο Παράρτημα V_1 με τίτλο «Ελλάδα – Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής» και στο Παράρτημα V_2 με τίτλο «Ελλάς: Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής» καθορίζονται τα μέτρα που θα ληφθούν για να εξασφαλισθεί η οικονομική σταθερότητα και η

βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, τα οποία βασίζονται στις πολιτικές του προηγούμενου Προγράμματος. Ειδικότερα, αναφέρονται μέτρα που θα καθορίζουν τη χρονική διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων, το χρονικό όριο της μετενέργειας, το πάγωμα των μισθολογικών ωριμάνσεων, την άρση της μονομερούς προσφυγής του εργαζόμενου στα όργανα διαιτησίας, το αριθμητικό ύψος του κατώτατου και υποκατώτατου μισθού και τη δημιουργία ενός συστήματος καθορισμού των μισθών κατά το οποίο ο κατώτατος μισθός θα καθορίζεται με νόμο. Τέλος, επισημαίνεται ότι το εν λόγω πρόγραμμα θα παρακολουθείται ως προς την αποτελεσματικότητα του και σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη θα εξεταστεί το ενδεχόμενο για πιο άμεσες παρεμβάσεις.

Ο νόμος 4336/2015 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης», αποτελεί συνέχεια των μεταρρυθμίσεων των προηγούμενων Προγραμμάτων, με στόχο τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη χρηματοπιστωτική σταθερότητα.

Συγκεκριμένα, στο Κεφάλαιο Γ' με τίτλο «Συμφωνία Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων – Ελλάδα: Μνημόνιο Συνεννόησης για τριετές πρόγραμμα του ΕΜΣ» προβλέπεται η δέσμευση της κυβέρνησης να προβεί σε διαβουλεύσεις με ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες αλλά και διεθνείς οργανισμούς, όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, προκειμένου να επαναξιολογήσει το ήδη υπάρχον πλαίσιο της αγοράς εργασίας, σε ζητήματα όπως οι ομαδικές απολύσεις, η συλλογική δράση και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Όλες οι αλλαγές στις πολιτικές απασχόλησης θα βασίζονται στις βέλτιστες πρακτικές που ακολουθούνται από άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε καμία περίπτωση δεν προβλέπεται η επαναφορά προηγούμενων συστημάτων, τα οποία θα εμπόδιζαν την προώθηση μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη.

2.2 Προστασία στην ανεργία

2.2.1 Επιδόματα και ασφαλιστική κάλυψη

Με άρθρο 2 του ν. 3845/2010, δημιουργείται ο θεσμός της «επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας». Την «επιταγή» δικαιούνται όλοι οι επιδοτούμενοι άνεργοι, τακτικοί ή μακροχρόνιοι. Η αξία της είναι ίση με το ποσό της επιδότησης και μειώνεται σταδιακά μέχρι τη λήξη της τελευταίας.

Στην προσπάθεια να αναχαιτισθούν οι επιπτώσεις της ανεργίας δίνεται η δυνατότητα στους απολυμένους ηλικίας 55-64 ετών για αυτασφάλιση, εφόσον παραμένουν άνεργοι. Σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καλύπτει το 50% τους κόστους για τους ασφαλισμένους από 55-60 ετών μέχρι 3 έτη και το 80% για τους ασφαλισμένους ηλικίας 60-64 ετών για το ίδιο χρονικό διάστημα. Το υπόλοιπο ποσοστό του κόστους αυτασφάλισης δύναται να καλυφθεί σε ποσοστό 50% ή 20% μέσω ειδικών προγραμμάτων οικονομικής ενίσχυσης του ΟΑΕΔ (ν.3863/2010).

Η ανωτέρω διάταξη αντικαθίσταται ένα χρόνο αργότερα με το άρθρο 66 του ν. 3996/2011 εξειδικεύοντας τους δικαιούχους απολυόμενους. Συγκεκριμένα, ως δικαιούχοι ορίζονται εκείνοι που έχουν ηλικία 55-64 και ταυτόχρονα έχουν 4.500 μέρες ή 15 έτη ασφάλισης σε οποιονδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης.

Επίσης, στον ίδιο νόμο προβλέπεται ειδική επιδότηση ανεργίας για τους εργαζόμενους της «Ελληνικής Βιομηχανίας Ζάχαρης ΑΕ» των οποίων η σύμβαση θα τελείωνε σε διάστημα έξι (6) μηνών από τη δημοσίευση του νόμου και οι οποίοι μέχρι 31-12-2016 πληρούσαν τις προϋποθέσεις για πλήρη ή μειωμένη συνταξιοδότηση.

Με την παράγραφο ΙΑ.1. του ν. 4093/2012 καταργούνται μία σειρά από διατάξεις που αφορούν σε ειδικές επιδοτήσεις και ειδικές εισοδηματικές ενισχύσεις λόγω ανεργίας σε απολυμένους υπαλλήλους εταιρειών και επιχειρήσεων διαφόρων κλάδων. Από τα δικαιώματα που προέκυπταν από τις διατάξεις αυτές διατηρούνται εκείνα που αναφέρονται σε νέες θέσεις εργασίας, σε αυτόαπασχόληση και στην κατάρτιση.

Ταυτόχρονα και με τον ίδιο νόμο, ν.4093/2012, επαναπροσδιορίζονται τα κριτήρια του «επιδόματος μακροχρόνιας ανεργίας». Το εν λόγω επίδομα απευθύνεται στους Έλληνες υπηκόους και στους υπηκόους των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι είναι άνεργοι για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών και έχει λήξη η τακτική επιδότησή τους από τον ΟΑΕΔ. Το ετήσιο οικογενειακό τους εισόδημα δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 10.000 ευρώ, με μία προσαύξηση 586,08 ευρώ για κάθε ανήλικο μέλος. Το ύψος του επιδόματος ορίζεται στα 200 ευρώ με χρονικό ορίζοντα επιδότησης 12 μήνες. Επίσης, διευρύνεται το όριο ηλικίας από 45-65 σε 20-66. Τέλος, το ύψος του επιδόματος αναπροσαρμόζεται στα 200 ευρώ αντί 150 ευρώ που ίσχυε με την προηγούμενη νομοθεσία με αριθμό 3016/2002.

Ως προς το τακτικό επίδομα ανεργίας μειώνεται με κοινή υπουργική απόφαση του υπουργείου οικονομικών και του υπουργείου κοινωνικής ασφάλισης και φθάνει στα 360 ευρώ.

Επίσης, με τον ν. 3986/2011 προστίθεται ένα επιπλέον κριτήριο για τη χορήγηση τακτικού επιδόματος ανεργίας. Το νέο κριτήριο, το οποίο λαμβάνεται υπόψη από αρχές του 2013, θέτει χρονικό περιορισμό στο χρόνο επιδότησης ανά 4ετία, κατά το οποίο ο κάθε επιδοτούμενος δεν μπορεί να επιδοτείται με παραπάνω από 450 ημερήσια επιδόματα μέσα σε αυτό το χρονικό πλαίσιο. Από το 2014 τα ημερήσια επιδόματα μειώνονται σε 400.

Συνολικά, τα κριτήρια επιδότησης γίνονται πιο περίπλοκα και συνδυαστικά ανάλογα με την ηλικία, την περίοδο εισφορών και τον προηγούμενο χρόνο επιδότησης. Αυτό, σε συνδυασμό με τη δυσκολία για επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας δυσκολεύει σημαντικά την πρόσβαση στην τακτική επιδοματική παροχή. Έτσι, τον Ιανουάριο του 2014 μόνο το 16% των ανέργων καλύπτεται από την τακτική επιδότηση ανεργίας, ποσοστό υποδιπλάσιο από την αντίστοιχη περίοδο του 2008 (Moutos 2015).

Αντίθετα, το ποσοστό κάλυψης των ανέργων από το επιδομα μακροχρόνιας ανεργίας σχεδόν διπλασιάζεται στο 45,6%, γεγονός που είναι δηλωτικό και της δυσκολίας των μακροχρόνια ανέργων για επανένταξη στην αγορά εργασίας αλλά και της αύξησης του χρόνου ανεργίας που θα διανύσει εκτός της αγοράς κάποιος που θα αποκλειστεί από αυτή. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα εν λόγω ποσοστά προκύπτουν από τον ΟΑΕΔ και συνεπώς τους εγγεγραμμένους άνεργους. Με όρους της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, τα ποσοστά κάλυψης είναι χαμηλότερα (Moutos 2015).

Σε μια περίοδο λοιπόν που το συνολικό ποσοστό ανεργίας έχει αγγίξει έως και το 27% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, τα ποσοστά κάλυψης δεν είναι ικανοποιητικά. Ταυτόχρονα η ουσιαστική κάλυψη είναι ισχνή, αφού κατά το 2014 οι άνεργοι που ζουν υπό τον κίνδυνο της φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις αγγίζουν το 45,9% (βλέπετε Πίνακα 1).

2.2.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Αρχής γενομένης με το ν. 3845/2010 δίνεται η δυνατότητα σε άνεργους ηλικίας 55 – 64 ετών, οι οποίοι βρίσκονται κοντά στα συνταξιοδοτικά όρια και επιδοτούνται ή είναι μακροχρόνια άνεργοι να προσλαμβάνονται σε Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, τις οποίες επιχορηγεί ο ΟΑΕΔ, για εργασία στο δημόσιο τομέα σε ειδικά προγράμματα εργασίας.

Χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια της ηλικίας και της μακροχρόνιας ανεργίας, προβλέπονται προσλήψεις ανέργων για εργασία στα ΝΠΔΔ που εποπτεύονται από το

Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, στον ΟΚΑΝΑ, τα Κέντρα Πρόληψης, το ΚΕΘΕΑ και σε αντίστοιχους φορείς που εποπτεύονται από τους ΟΤΑ.

Αργότερα με το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 προβλέπεται για τους νέους ηλικίας 18-25 ετών να συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Η διάρκεια των εν λόγω συμβάσεων δύνανται να έχουν διάρκεια 24 μηνών με αμοιβή μειούμενη κατά 32% από αυτή που αντιστοιχεί σε έναν νεοπροσληθέντα.

Γενικά, με στόχο τη μείωση της ανεργίας γίνεται στενότερη η συνεργασία κράτους και ιδιωτικού τομέα μέσα από τα προγράμματα απασχόλησης μέσω ΟΑΕΔ τα οποία επιχορηγούν τις επιχειρήσεις με επιδότηση κυρίως των ασφαλιστικών εισφορών. Τέτοια παραδείγματα προγραμμάτων είναι το «Ειδικό διετές πρόγραμμα απασχόλησης με επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη 25.000 ανέργων», το «Πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας 10.000 ανέργων ηλικίας 16-24 ετών νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα με επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών, με τη δυνατότητα συνέχισης της επιχορήγησης για επιπλέον 12 μήνες, εφόσον η σύμβαση απόκτησης εμπειρίας μετατραπεί σε σύμβαση εργασίας», το «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και γενικά εργοδοτών για την απασχόληση και κατάρτιση 10.000 δικαιούχων επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας» και «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών».

Τα προαναφερόμενα προγράμματα, αν και στοχεύουν σε ομάδες που έχουν πληγεί περισσότερο κατά τη διάρκεια της κρίσης, δε φαίνεται να επιλύουν ή έστω να αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ανεργίας σε σημαντικό βαθμό. Τα ποσοστά ανεργίας με δυσκολία έφτασαν κάτω από το 20% το 2018. Η αναποτελεσματικότητα αυτή ενδεχομένως να οφείλεται και στη παραδοσιακά χαμηλή κρατική επιχορήγηση αυτών των προγραμμάτων (Moutos 2015). Επίσης, η αμοιβή των επωφελούμενων από τις πολιτικές είναι μειούμενο έως 32% από την αμοιβή κάποιου νέο-εισερχόμενου στην αγορά εργασίας μη βελτιώνοντας σε ικανοποιητικό βαθμό το βιοτικό τους επίπεδο.

2.3 Χρόνος εργασίας

2.3.1 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Οι ν.3846/2010 και ν. 3986/2011 μεταβάλλουν κάποιους όρους σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Αρχικά, αίρονται οι προϋποθέσεις της αυξημένης

εργασίας λόγω της ιδιαίτερης φύσης του αντικειμένου της εργασίας της επιχείρησης και του απρόβλεπτου παράγοντα του προηγούμενου νόμου για την εφαρμογή διευθέτησης χρόνου εργασίας (ν. 3385/2005). Επίσης, αυξάνεται η χρονική διάρκεια των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης έως 6 μήνες, αντί για 4 που ίσχυε, σε χρονικό ορίζοντα 12 μηνών. Αντίστοιχα, οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας δεν δύναται να υπερβαίνουν κατα μέσο όρο τις 48 ώρες, σε περίοδο 6 μηνών, αντί για 4.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας εφαρμόζεται είτε μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη με τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή με το συμβούλιο των εργαζομένων ή την ένωση προσώπων. Συνεπώς, καταργείται η Επιτροπή Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας καθώς και η συμμετοχή των κλαδικών σωματείων ή ομοσπονδίας στις διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που προβλέπονταν στο ν. 3385/2005.

Για τη σύσταση των ενώσεων προσώπων είναι απαραίτητο το 25% των εργαζομένων για επιχειρήσεις με ανθρώπινο δυναμικό άνω των 20 ατόμων, ενώ το 15% των εργαζομένων για επιχειρήσεις με ανθρώπινο δυναμικό έως και 20 άτομα.

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου είναι ενδεικτικές της γενικότερης μεταβολής των εργασιακών όρων προς ένα πιο ευέλικτο μοντέλο. Η ευελιξία βέβαια παρατηρείται κι εδώ ζημιώνοντας τους εργαζόμενους, οι οποίοι καλούνται να ελαστικοποιήσουν τα ωράρια εργασίας τους, χωρίς πλέον να είναι προαπαιτούμενος ο ειδικός παράγοντας της αυξημένης εργασίας και με επιπλέον επέκταση του χρονικού διαστήματος της διευθέτησης. Αυτό, πέρα από τις οικονομικές επιπτώσεις λόγω απώλειας υπερωριών, ενέχει κινδύνους και για την εναρμόνιση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των υπαλλήλων.

Τέλος, με την εξολοκλήρου ανάληψη της διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, πέραν του ότι συντελείται περαιτέρω υποβάθμιση των κεντρικών διαπραγματεύσεων, οι όροι είναι πιο πιθανό να είναι λιγότερο ευνοϊκοί για τους εργαζόμενους.

2.3.2 Υπέρβαση του ωραρίου εργασίας

Τα νέα ποσοστά προσαύξησης σε περίπτωση υπερεργασίας και υπερωρίας που νομοθετούνται με το ν. 3863/2010 σημειώνουν μείωση συγκριτικά με εκείνα που ίσχυαν με τον προηγούμενο ν. 3385/2005.

Ειδικότερα η αμοιβή για υπερεργασία διαμορφώνεται στο +20% επί του ωρομισθίου από +25% που ίσχυε. Στις υπερωρίες για τις πρώτες 120 ώρες η προσαύξηση μειώνεται στο +40% επί του ωρομισθίου αντί για +50%, ενώ σε περίπτωση υπέρβασης του ορίου

των 120 ωρών η προσαύξηση ορίζεται στο +60% σημειώνοντας μείωση της τάξεως του 15% από την προηγούμενη ισχύουσα νομοθεσία. Τέλος, για τις περιπτώσεις των «κατ' εξαίρεση» υπερωριών, δηλαδή των υπερωριών που δεν έχουν δηλωθεί εκ των προτέρων στο ΣΕΠΕ, η προσαύξηση μειώνεται κατά 20% από την έως τότε ισχύουσα, και διαμορφώνεται στο +80%.

Σε ό,τι αφορά τους μισθωτούς με μερική απασχόληση, με το ν. 3899/2010 καταργείται η προσαύξηση του 10% που ίσχυσε αρχικά με το ν. 3846/2010.

Με τα νέα αυτά ποσοστά προσαύξησης των υπερωριών, περιορίζονται επιπλέον τα εισοδήματα των εργαζομένων, στο πλαίσιο της γενικότερης πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης που επιχειρείται την περίοδο της κρίσης. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε έρευνα που διεξήχθη από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. το 2015 το 39% των εργαζόμενων που ερωτήθηκαν κλήθηκαν να εργαστούν εκτός ωραρίου εργασίας και επίσης η καταγραφή των υπερωριών γίνεται με χειρόγραφο τρόπο, γεγονός που δε διασφαλίζει την πλήρη εικόνα των υπερωριών τους και την αποζημίωσή τους (ΕΛ.ΣΤΑΤ. 2016, βλέπετε Διάγραμμα 1).

2.3.3 Θέματα αδειάς

Με την υποπαράγραφο ΙΑ.14 του ν. 4093/2012 επαναρυθμίζονται θέματα αδειάς και συγκεκριμένα τα ζητήματα που αναφέρονται στην κατάτμηση της άδειας των εργαζομένων. Πιο αναλυτικά, επιτρέπεται, κατόπιν αποφάσεως του εργοδότη, η κατάτμηση της άδειας ενός υπαλλήλου σε δύο χρονικά διαστήματα, εφόσον η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση τελεί σε καθεστώς έκτακτης ή επείγουσας ανάγκης. Σε αυτή την περίπτωση η πρώτη περίοδος άδειας πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 6 εργάσιμες ημέρες, όταν αφορά σύμβαση εξαήμερης απασχόλησης ανά εβδομάδα, και τουλάχιστον 5 εργάσιμες ημέρες όταν πρόκειται για σύμβαση πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Η κατάτμηση της άδειας σε περισσότερες από δύο χρονικές περιόδους επιτρέπεται κατόπιν έγγραφης αίτησης του εργαζομένου. Σε αυτή την περίπτωση μία από τις περιόδους άδειας πρέπει να έχει χρονική διάρκεια τουλάχιστον 12 εργάσιμων ημερών για συμβάσεις εξαήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης και τουλάχιστον 10 εργάσιμων ημερών για συμβάσεις πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Ειδικότερα για τις επιχειρήσεις που λόγω της φύσης των εργασιών τους κάποιες χρονικές περίοδοι είναι αναπόφευκτα πιο επιβαρυνμένες δίνεται η δυνατότητα στον

εργοδότη να χορηγεί το χρονικό διάστημα των 12 ή των 10 ημερών οποιαδήποτε χρονική στιγμή μέσα στο έτος.

Καμία από τις παραπάνω περιπτώσεις κατάκτησης αδείας δεν προβλέπει την προηγούμενη έγκριση από την Επιθεώρηση Εργασίας, σε αντίθεση με το ν. 3846/2010 που για την πρώτη περίπτωση που περιγράφηκε απαιτούσε την προηγούμενη έγκριση του αρμόδιου Σώματος, ενώ δεν προέβλεπε καθόλου την τρίτη περίπτωση.

Συνολικά, φαίνεται καθώς οι διατάξεις τροποποιούνται, ο ρόλος του κράτους να γίνεται ολοένα και λιγότερο ρυθμιστικός, σε πλήρη αντίθεση με το ρόλο των εργοδοτών ο οποίος γίνεται πιο αποφασιστικός και έντονα ρυθμιστικός. Επιπλέον, ο βαθμός ευελιξίας αυξάνεται σε βάρος των εργαζομένων, οι οποίοι καλούνται να προσαρμοστούν στις ανάγκες των εργοδοτών τους.

2.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Εξαρχής, με το ν. 3845/2010 προβλέπεται η ρύθμιση θεμάτων που αφορούν τη διαδικασία προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, τους όρους απασχόλησης και το κατώτατο ημερομίσθιο των νέων κάτω των 25 ετών, τον καθορισμό των ανώτατων χρονικών ορίων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μέσω προεδρικών διαταγμάτων και κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με τους κανόνες του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου.

Επίσης, ορίζεται ως δυνατότητα η απόκλιση των όρων των Ομοιοεπαγγελματικών και των Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας από εκείνους των Κλαδικών και αντίστοιχα η απόκλιση των Κλαδικών από αυτούς των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων.

2.4.1 Μεσολάβηση και διαιτησία

Η εισήγηση για τις επικείμενες αλλαγές στη μεσολάβηση και τη διαιτησία ξεκινούν με το ν. 3863/2010 στον οποίο προβλέπεται η έκδοση προεδρικού διατάγματος για τη ρύθμιση θεμάτων μεσολάβησης και διαιτησίας, όπως τη διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών σύμφωνα με τις αρχές ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της ίσης μεταχείρισης των εμπλεκόμενων, και τα κριτήρια και τον τρόπο επιλογής των μεσολαβητών και των διαιτητών.

Σε συνέχεια της προηγούμενης παραγράφου δημοσιεύεται ο ν. 3871/2010 σύμφωνα με τον οποίο οι διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες εκδόθηκαν μετά το ν. 3845/2010 και χορηγούν μισθολογικές αυξήσεις, δεν έχουν νομικά δεσμευτική ισχύ.

Ο ν.3899/2010 αποτελεί την υλοποίηση του 3863/2010 και προβλέπει την αλλαγή του θεσμού της διαιτησίας. Συγκεκριμένα ορίζει ότι οι μεσολαβητές και οι διαιτητές θα εξετάζουν τη συλλογική διαφορά με γνώμονα την οικονομική και ανταγωνιστική κατάσταση της επιχείρησης. Επίσης, ορίζει ότι οι διαιτητικές αποφάσεις δε θα επιλύουν το σύνολο της συλλογικής διαφοράς αλλά μόνον το ζήτημα του καθορισμού του βασικού μισθού. Τέλος, προβλέπει ότι σε περίπτωση που προκύψουν διαφορές ένεκα διαιτητικής απόφασης, αρμόδιο όργανο είναι το Μονομελές Πρωτοδικείο.

Με το δεύτερο μνημόνιο (ν. 4046/2012) θίγεται εκ νέου η διαδικασία του θεσμού της διαιτησίας, καθώς ανάμεσα στις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις είναι και η αναθεώρηση της σχετικής νομοθεσίας με κατεύθυνση στους όρους προσφυγής στη διαιτησία και στο περιεχόμενο της. Ειδικότερα, καταργείται η μονομερής προσφυγή και υπενθυμίζεται ότι οι αποφάσεις της έχουν ισχύ μόνο επί του βασικού μισθού και οι διαιτητές οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τους τους όρους του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας ως προς την οικονομική κατάσταση, την ανταγωνιστικότητα, τη μείωση του μοναδιαίου εργατικού κόστους (Π.Υ.Σ. 6/28-02-2012).

Εν τέλει, τα μέτρα της κατάργησης της μονομερούς προσφυγής καθώς και ο περιορισμός των διαιτητικών αποφάσεων σε επίπεδο βασικού μισθού και όχι της συνολικής συλλογικής διαφοράς, κρίθηκαν αντισυνταγματικά και άρθηκαν (Κουζής 2018, Γαμβρούδης, 2019).

Ο νόμος 4303/2014 εισάγει ένα δεύτερο βαθμό διαιτησίας σε περίπτωση που κάποιος από τα μέρη επιθυμεί να εφεσιβάλλει κατά της πρωτοβάθμιας διαιτητικής απόφασης, χωρίς να αποκλείει και τη λύση των διαφορών μέσω του Μονομελούς Πρωτοδικείου.

Ο περιορισμός του αποφασιστικού περιεχομένου των διαιτητικών αποφάσεων, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι άρθηκε, αποτελεί μία ακόμη απόδειξη ότι επιχειρείται μέσα από τα μνημονιακά μέτρα η τόνωση της ευελιξίας και εναπόθεση των όρων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο όπου οι διαπραγματεύσεις ευνοούν την ευελιξία με απουσία της ασφάλειας. Αποτελεί μία ένδειξη ότι οι κοινωνική πολιτική του κράτους προωθεί την ελάχιστη παρέμβαση του για τη διασφάλιση ενός ελάχιστου δικτύου ασφάλειας και αφήνει τον καθορισμό των όρων εργασίας στην ελεύθερη αγορά.

2.4.2. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων, με στόχο τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, ο νόμος 3899/2010 επιχειρεί να εισάγει ένα νέο τύπο επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας

(Ε.Σ.Σ.Ε.), την «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας», η οποία έχει τη δυνατότητα να αποκλίνει από την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας (Κ.Σ.Σ.Ε.) – αλλά όχι σε χαμηλότερα επίπεδα από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) – και να υπερισχύει αυτής σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων. Με αυτή τη διάταξη αίρεται η «αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής Σ.Σ.Ε

Η διάταξη αυτή αντικαθίσταται λίγο αργότερα με το ν. 4024/2011, που καταργεί τις Ε.Ε.Σ.Σ.Ε και ενισχύει τις ισχύουσες Ε.Σ.Σ.Ε. καθιστώντας αυτές υπέρτερες των Κ.Σ.Σ.Ε. και δίνοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης και υπογραφής τους σε «ενώσεις προσώπων», οι οποίες ιδρύονται από τα 3/5 του συνολικού αριθμού εργαζομένων και χωρίς χρονικό περιορισμό ως προς τη διάρκειά τους. Από πλευράς εργοδοτών, ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης έχει πλέον κάθε εργοδότης χωρίς περιορισμούς ως προς τον αριθμό των εργαζομένων της επιχείρησής του.

Μετά την υπογραφή του δεύτερου μνημονίου (ν.4046/2012), ήρθαν οι αναμενόμενες από αυτήν αλλαγές στη διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ειδικότερα, ως μέγιστη διάρκεια των Σ.Σ.Ε. πλέον είναι τα τρία έτη – και όχι μικρότερη του ενός έτους, όπως ήδη προβλεπόταν – και η διάρκεια μετενέργειας μειώνεται στους τρεις μήνες από τους έξι που ίσχυε (Π.Υ.Σ. 6/28-02-2012). Εφόσον παρέλθει το χρονικό διάστημα της μετενέργειας χωρίς να έχει συναφθεί νέα Σ.Σ.Ε., συνεχίζουν να ισχύουν οι κανονιστικοί όροι που αφορούν μόνο το βασικό μισθό και τα επιδόματα που αφορούν τις ωριμάνσεις, τα τέκνα, τις σπουδές και της επικίνδυνης εργασίας, εφόσον αυτά είχαν προβλεφθεί στην εκπνέουσα σύμβαση. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., της οποίας η μετενέργεια έχει διάρκεια έξι μήνες (ν. 4320/2015).

Με τις ανωτέρω διατάξεις ο στόχος της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθίσταται σαφής. Καταρχάς, διευκολύνονται οι διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο, ιδίως με τις «ενώσεις προσώπων» οι οποίες αποτελούν την λιγότερο αντιπροσωπευτική οντότητα εργαζομένων, αγνοώντας σχεδόν τα συλλογικά όργανα υψηλότερης βαθμίδας. Επίσης, ενισχύεται η περαιτέρω αποδυνάμωση των πιο κεντρικών οργάνων συλλογικότητας με την κατάργηση της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

2.4.3 Κατώτατος μισθός

Το σύστημα καθορισμού μισθών βρέθηκε στο επίκεντρο των μνημονιακών διαπραγματεύσεων και έτσι, όπως προβλέφθηκε στη συμφωνία, πραγματοποιήθηκε αμέσως μετά τις διαπραγματεύσεις, μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού της

ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για όλους τους εργαζόμενους, εκτός από εκείνους που βρίσκονται σε ηλικία κάτω των 25 ετών. Για τους τελευταίους, σημειώθηκαν περικοπές της τάξεως του 32% (ν.4046/2012, Π.Υ.Σ. 6/28-02-2012).

Με το ν. 4093/2012 θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για όλους τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου της χώρας. Η έννοια του κατώτατου μισθού της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ταυτίζεται με εκείνη του νομοθετημένου. Σύμφωνα με το νόμο, ο νέος κατώτατος μισθός διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της εθνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας και της ανεργίας και κατόπιν διαβούλευσης της κυβέρνησης με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους εξειδικευμένους φορείς. Οι προσαυξήσεις στον κατώτατο μισθό για τους υπαλλήλους είναι 10% ανά τριετία και έως τρεις τριετίες, ενώ για τους εργατοτεχνίτες 5% ανά τριετία και έως έξι τριετίες.

Το νέο σύστημα καθορισμού μισθών αποτελεί μια πολύ σημαντική αλλαγή στον εργατικό κώδικα της χώρας και ένα καθοριστικό μέτρο για τη μείωση του εργατικού κόστους, με στόχο την τόνωση της ανταγωνιστικότητας. Οι επιπτώσεις του νόμου είναι δυσμενείς καθώς το ποσοστό των απασχολούμενων που διαβιούν υπό τον κίνδυνο της φτώχειας ανέρχεται από 13,1 – 15,1% (βλέπετε Πίνακα 1), οι οποίοι ήδη από το 2011 έχουν απωλέσει κατά 9,3% την αγοραστική τους δύναμη (Ματσαγγάνης 2011).

2.5. Προστασία της εργασίας

Ο ν.3845/2010 προβλέπει ότι με προεδρικά Διατάγματα και ύστερα από πρόταση των υπουργείων οικονομικών και εργασίας αλλά και έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους μπορούν να ρυθμίζονται θέματα που αφορούν την αύξηση των ορίων ομαδικών απολύσεων, τα μέτρα που αποτρέπουν τις απολύσεις εργαζομένων που βρίσκονται σε μεγάλη ηλικία αλλά και το ύψος των αποζημιώσεων όπως και τον τρόπο καταβολής τους.

2.5.1 Απολύσεις

Ο ν. 3863/2010 επαναπροσδιορίζει τα όρια των ομαδικών απολύσεων μέχρι 6 εργαζόμενους, από 4 που ίσχυε, για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 150 εργαζόμενους, αντί για 200 (ν. 2874/2000). Αντίστοιχα, για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με αριθμό εργαζομένων μεγαλύτερο των 150, το όριο είναι 5%, από 2%-3% που ίσχυε, και όχι πάνω από 30 εργαζόμενους. Ο αριθμός των εν λόγω απολύσεων είναι μηνιαίος. Επισημαίνεται ότι οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να

απολύσουν εργαζόμενους ηλικίας 55-64 σε ποσοστό μεγαλύτερο του 10% του συνολικού αριθμού απολυόμενων.

Στον ίδιο νόμο συνδυαστικά με το ν. 3899/2010 ορίζεται το χρονικό όριο προειδοποίησης έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Συγκεκριμένα προβλέπει ότι α) για υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί από 12 μήνες έως 2 έτη απαιτείται η προειδοποίησή τους 1 μήνα πριν την απόλυση, β) για υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη απαιτείται προειδοποίηση 2 μηνών πριν την απόλυση, γ) για υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη απαιτείται προειδοποίηση 3 μηνών, δ) για τους υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη, προειδοποίηση 4 μηνών, ε) για τους υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη, προειδοποίηση 5 μηνών και στ) για τους υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί από 20 έτη συμπληρωμένα και άνω, προειδοποίηση 6 μηνών. Για τους υπαλλήλους που έχουν εργαστεί λιγότερο από 12 μήνες δεν απαιτείται προειδοποίηση για τη λύση της σύμβασης τους καθώς ο πρώτος χρόνος εργασίας θεωρείται «απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου».

Με την υπογραφή του δεύτερου μνημονίου, ο ν. 4093/2012 έρχεται να αντικαταστήσει τις διατάξεις των προηγούμενων νόμων που καθορίζουν τα χρονικά περιθώρια της καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου. Για την ακρίβεια, αυτό που προβλέπει είναι ότι για τους υπαλλήλους που έχουν χρόνο εργασίας από 10 έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση απόλυσης 4 μηνών, μειώνοντας τα χρονικά όρια που είχαν θεσμοθετηθεί για τους υπαλλήλους με χρόνο υπηρεσίας 15 έτη και άνω. Συνεπώς τα χρονικά όρια για καταγγελία, υποχωρούν από το ανώτατο όριο των 24 μηνών στις προ μνημονίων διατάξεις, στους 4 μήνες (Κουζής 2016).

Το τρίτο μνημόνιο φέρνει αλλαγές ως προς τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων σε περίπτωση που οι υποχρεωτικές διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων δεν παράγουν συμφωνία. Συγκεκριμένα, καταργείται η έγκριση των απολύσεων από το Υπουργείο Εργασίας και τη θέση του παίρνει το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, το οποίο ελέγχει ότι τηρήθηκαν οι διαδικασίες διαβούλευσης και ενημέρωσης (Ν. 4472/2017).

Η ασφάλεια των εργαζομένων δεν χαίρει της ίδιας αντιμετώπισης με την ευελιξία. Η αύξηση του ορίου των απολύσεων και η μείωση του χρόνου προειδοποίησης δημιουργεί συνθήκες έντονης ανασφάλειας για τους εργαζόμενους και αποτελεί ακόμη ένα πλήγμα για την εργασιακή νομοθεσία της χώρας (Κουζής 2017).

2.5.2 Αποζημιώσεις

Το πρώτο μέτρο σχετικό με τις αποζημιώσεις και τον τρόπο καταβολής τους εισηγείται ο ν. 3863/2010. Ειδικότερα προβλέπει ότι, εφόσον το ύψος της αποζημίωσης του απολυόμενου είναι μεγαλύτερο από το ύψος των αποδοχών δύο μηνών, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει κατά την απόλυση του, ποσό αντίστοιχο με τις αποδοχές 2 μηνών και το υπόλοιπο σε αντίστοιχες διμηνιαίες δόσεις. Με τον παλαιότερο νόμο προβλεπόταν η καταβολή ύψους ίσης με τις εξάμηνες αποδοχές¹.

Με το ν. 4093/2012 και τη σχετική διευκρινιστική εγκύκλιο του υπουργείου εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης επανακαθορίζεται το ύψος της αποζημίωσης των απολυμένων υπαλλήλων, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 1:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
12 μήνες συμπληρωμένοι έως 4 έτη	1 μηνός
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	1,5 μηνός
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	2 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	2,5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	3,5 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	4,5 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	5,5 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών

Σε περίπτωση που δεν προηγηθεί έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, το ύψος της αποζημίωσης διπλασιάζεται και διαμορφώνεται ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
12 μήνες συμπληρωμένοι έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών

Ειδικές διατάξεις διέπουν τους εργαζόμενους που στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου, έχουν συμπληρώσει 17 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη. Γι αυτή την κατηγορία προβλέπεται επιπλέον συμπληρωματική αποζημίωση στα προαναφερόμενα ποσά, σε περίπτωση απόλυσης τους. Ειδικότερα, δικαιούνται για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας επιπρόσθετη αποζημίωση ενός μήνα και έως 12 μήνες, ενώ όσοι εργαζόμενοι διανύουν την ετήσια «δοκιμαστική περίοδο» δεν δικαιούνται καμία αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσής τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης με προειδοποίηση	Ποσό αποζημίωσης χωρίς προειδοποίηση
17έτη συμπληρωμένα	½ μηνός	1 μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	1 μηνός	2 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	1,5 μηνός	3 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών	4 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	2,5 μηνών	5 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών	6 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	3,5 μηνών	7 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών	8 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	4,5 μηνών	9 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών	10 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	5,5 μηνών	11 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	6 μηνών	12 μηνών

Στο πλαίσιο της διευκόλυνσης των απολύσεων, η μείωση των αποζημιώσεων αποτελεί κεντρικό πυλώνα και συνοδεύεται από ευελιξία στον τρόπο καταβολής τους. Αξιοσημείωτη είναι η αντίληψη για την έννοια της «δοκιμαστικής περιόδου», η οποία εκτείνεται στο 1 έτος πλέον, στερώντας το δικαίωμα για αποζημίωση από τους εργαζομένους αυτής της χρονικής κατηγορίας.

2.5.3 Διαθεσιμότητα

Με το άρθρο 4 του ν. 3846/2010 προβλέπεται για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις αντί της καταγγελίας της σύμβασης να θέτουν σε διαθεσιμότητα το προσωπικό τους έως και 3 μήνες ανά έτος συνεχόμενα ή διακεκομμένα. Η διαθεσιμότητα των μισθωτών προβλέπεται εφόσον συντρέχει ο λόγος της «περιορισμένης οικονομικής δραστηριότητας» της επιχείρησης και εφόσον έχει προηγηθεί διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων ή με το σύνολο των εργαζομένων εφόσον δεν

υπάρχει κάποια συλλογικότητα η οποία να θεωρείται νόμιμος εκπρόσωπος των εργαζομένων μιας επιχείρησης. Ο εργαζόμενος δύναται να ξανατεθεί σε διαθεσιμότητα μετά την παρέλευση 3 μηνών από τη λήξη της προηγούμενης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός έχει αποδοχές ίσες με το ήμισυ του μέσου όρου των αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Προκειμένου μια επιχείρηση ή εκμετάλλευση κοινής ωφέλειας η οποία απασχολεί πάνω από 5.000 υπαλλήλους, να προβεί σε ενέργειες για διαθεσιμότητα των μισθωτών της, απαιτείται έγκριση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία δίδεται κατόπιν αιτήσεως του εργοδότη μετά τη γνώμη της Ολομέλειας του Συμβουλίου Εργασίας.

Με τις νέες διατάξεις περί διαθεσιμότητας, προβλέπεται μεγαλύτερη ευελιξία ως προς τη χρήση του τριμήνου διαθεσιμότητας με τη δυνατότητα συνεχόμενης ή διακεκομμένης χρήσης του, αλλά και αποφυγή μιας παρατεταμένης διαθεσιμότητας διάρκειας 6 μηνών, δηλαδή του τελευταίου τριμήνου του έτους και του πρώτου τριμήνου του επόμενου (Κυριακούλιας, 2012).

2.6 Μια γενική θεώρηση

Στο παρόν κεφάλαιο μελετήθηκαν οι προβλεπόμενες μνημονιακές μεταρρυθμίσεις και αναλύθηκαν οι νομοθετικές ρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο ως παρακολούθημα των μνημονιακών επιταγών, που έλαβαν χώρα στην Ελλάδα.

Αυτό που πρωτίστως επισημαίνεται είναι η αποδυνάμωση του ρυθμιστικού - προστατευτικού ρόλου του κράτους και της νομοθεσίας. Στον αντίποδα επιχειρείται η ενδυνάμωση της ελεύθερης αγοράς, δημιουργώντας πιο ευέλικτες διαδικασίες σε ζητήματα διαιτησίας, ομαδικών απολύσεων, χρόνου εργασίας, όπως η άρση αρμοδιοτήτων από το ΣΕΠΕ, τις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, το Υπουργείο Εργασίας και την Επιτροπή Διευθέτησης Χρόνου Εργασίας.

Επίσης, παρατηρείται η προώθηση ενός αποκεντρωτικού μοντέλου συλλογικών διαπραγματεύσεων, με τη μετάθεση των διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, και μάλιστα μέσω των «ενώσεων προσώπων» οι οποίες δεν αποτελούν συλλογικότητες. Με αυτό το μοντέλο η ιδέα της συλλογικότητας αντικατοπτρίζεται στο μικροσύστημα της επιχείρησης αντί ενός κλάδου ή επαγγέλματος και προάγεται η ατομικότητα.

Επιπλέον, διακρίνεται σημαντική μείωση του εργατικού κόστους, είτε με τη θέσπιση νέου κατώτατου μισθού μέσω νόμου, είτε με τη μείωση αποζημιώσεων, υπερωριών, παρά το γεγονός ότι η Ελλάδα το 2009 κατείχε μία από τις τελευταίες θέσεις στην ΕΕ

15 από πλευράς μισθολογικού κόστους. Η μείωση του εργατικού κόστους και κατ' επέκταση του εισοδήματος, μετατρέπει τη συζήτηση για «αξιοπρεπή διαβίωση» μέσω της εργασίας, σε συζήτηση για «επιβίωση».

Στο πλαίσιο της γενικότερης φιλοσοφίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για στενότερη συνεργασία του κράτους με τον ιδιωτικό τομέα, κινούνται τα επιχορηγούμενα προγράμματα απασχόλησης, χωρίς βέβαια να επιτελούν το σκοπό τους που είναι η μείωση της ανεργίας.

Γενικά, επιδιώκεται σαφώς η ενδυνάμωση του ρόλου των εργοδοτών στη ρύθμιση των όρων εργασίας και η υποχώρηση του ρόλου του εργαζομένου σε μια περίοδο αυξημένης ανεργίας, εντεινόμενης εργασιακής ανασφάλειας και εργασιακής φτώχειας, μετακυλύοντας τους επιπλέον και την ευθύνη για περαιτέρω επιμόρφωση προκειμένου να ξεφύγουν από τα προαναφερόμενα προβλήματα. Την ίδια περίοδο που το δίχτυ προστασίας θα αναμενόταν να ενισχυθεί, εκείνο προστατεύει σε ελάχιστο βαθμό τον αδυναμο κρίκο της σχέσης εργοδότη – εργαζόμενου με την απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, τη μείωση του χρόνου μετενέργειας, την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την ευελιξία στο χρόνο εργασίας. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση με όρους μισθοδοσίας, χρόνου εργασίας, συλλογικής διαπραγμάτευσης, προστασίας στην ανεργία αλλά και στην εργασία.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα περιγραφούν και θα αναλυθούν οι νομοθετικές αλλαγές που επήλθαν στο εργατικό δίκαιο της Πορτογαλίας, ώστε να συγκριθούν με αυτές τις Ελλάδας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ-ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

3.1 Το περιεχόμενο του Μνημονίου Συνεννόησης

Στις 17 Μαΐου 2011 το πορτογαλικό κράτος συνάπτει Μνημόνιο Συνεννόησης με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ). Στο «Μνημόνιο Συνεννόησης για τις συγκεκριμένες προϋποθέσεις οικονομικής πολιτικής» περιγράφονται αναλυτικά όλες οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας που επρόκειτο να εφαρμοστούν από την πολιτεία της Πορτογαλίας, έτσι ώστε να ενισχυθεί οικονομικά εν μέσω δημοσιονομικής κρίσης. Οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας έχουν ως στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την αντιμετώπιση της κατάπτωσης της αγοράς εργασίας, τη μείωση του κινδύνου της μακροχρόνιας ανεργίας, τη συγκράτηση των διακυμάνσεων απασχόλησης, την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των νέων και άλλων μειονεκτούσων κατηγοριών και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα, προβλέπεται η μείωση των παροχών ανεργίας ως προς τη διάρκεια και το ύψος του επιδόματος και ταυτόχρονη επέκταση των κριτηρίων επιλεξιμότητας των δικαιούχων ώστε να εντάσσονται νέες ομάδες απασχολούμενων. Επίσης, αναφέρονται μέτρα για την εναρμόνιση των αποζημιώσεων σε περίπτωση απολύσεως συμβασιούχων αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου, τη μείωση του ύψους των αποζημιώσεων αυτών, τη δημιουργία ταμείου αποζημιώσεων και ορίζει νέα κριτήρια στις ατομικές απολύσεις.

Επιπρόσθετα, επισημαίνονται αλλαγές στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας με άξονα την ευελιξία, διευκολύνοντας το σύστημα της «τράπεζας ωρών» και μειώνοντας το κόστος υπερωριών. Επιπλέον, σημαντικές μεταρρυθμίσεις προβλέπονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με την στρατηγική της «οργανωμένης αποκέντρωσης» να κυριαρχεί, και να συνοδεύεται από πάγωμα του ελάχιστου μισθού και τη δημιουργία ενός Κέντρου Εργασιακών Σχέσεων. Τέλος, τονίζεται η δέσμευση για εξασφάλιση πόρων προκειμένου να διατεθούν σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που θα έχουν ως στόχο την αύξηση του επιπέδου απασχόλησης των νέων και των ευπαθών ομάδων. Η φιλοσοφία πίσω από τις απαιτήσεις στον εν λόγω τομέα είναι η αξιολόγηση και βελτίωση των ήδη υπάρχουσων πολιτικών.

Οποιαδήποτε υιοθέτηση πολιτικής που δε συνάδει με τους όρους του Μνημονίου θα λαμβάνει χώρα κατόπιν διαβουλεύσεων με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την ΕΚΤ και το ΔΝΤ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα μνημονιακά μέτρα τέθηκαν υπό διαπραγμάτευση μεταξύ κράτους και κοινωνικών εταίρων της Πορτογαλίας δύο φορές. Η πρώτη πραγματοποιήθηκε το Μάρτιο του 2011 και είχε ως αποτέλεσμα την «Τριμερή συμφωνία για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση» και η δεύτερη πραγματοποιήθηκε μετά την υπογραφή του Μνημονίου και έφερε την «Δέσμευση για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση».

3.2 Προστασία στην ανεργία

3.2.1 Επίδομα ανεργίας

Με το προεδρικό διάταγμα 64/15-03-2012 το επίδομα ανεργίας παρέχεται σε όσους έχουν εργαστεί τουλάχιστον για 360 ημέρες, και όχι 450 ημέρες όπως προβλεπόταν προηγουμένως στον Εργατικό Κώδικα, τους τελευταίους 24 μήνες. Η διάρκεια του κυμαίνεται αναλόγα με την ηλικία του δικαιούχου και τις ημέρες εργασίας του, με μέγιστη διάρκεια επιδότησης τις 540 ημέρες, από 900 που ίσχυαν προηγουμένως, με δυνατότητα παράτασης σε ορισμένες περιπτώσεις (Martins 2014, Decreto do Presidente 64/15-03-2012, Decreto-Lei 220/03-11-2006).

Συγκεκριμένα, για δικαιούχους ηλικίας κάτω των 30 ετών η διάρκεια του επιδόματος είναι 150 ημέρες εφόσον έχουν εργαστεί για χρονική περίοδο μικρότερη των 15 μηνών, 210 ημέρες εφόσον έχουν εργαστεί για περίοδο από 15 μήνες συμπληρωμένους έως 24 μήνες και 330 ημέρες για περίοδο ίση ή μεγαλύτερη των 24 μηνών (Decreto do Presidente 64/15-03-2012).

Για δικαιούχους ηλικίας 30-39 ετών οι ημέρες επιδότησης ανέρχονται στις 180 ημέρες εφόσον έχουν εργαστεί για χρονική περίοδο μικρότερη των 15 μηνών, 330 ημέρες για χρονική περίοδο εργασίας από 15 μήνες έως 24 μήνες και 420 ημέρες, εφόσον έχουν εργαστεί για χρονικό διάστημα ίσο ή μεγαλύτερο των 24 μηνών (Decreto do Presidente 64/15-03-2012).

Για τους δικαιούχους 40-49 ετών οι ημέρες επιδότησης υπολογίζονται στις 210 ημέρες εφόσον έχουν εργαστεί για χρονική περίοδο μικρότερη των 15 μηνών, 360 ημέρες για περίοδο απασχόλησης από 15 έως 24 μήνες και 540 ημέρες όταν έχουν εργαστεί από 24 συμπληρωμένους μήνες και άνω (Decreto do Presidente 64/15-03-2012).

Τέλος, για τους άνεργους δικαιούχους ηλικίας 50 ετών και άνω οι ημέρες επιδότησης διαμορφώνονται στις 270 εφόσον έχουν εργαστεί για περίοδο μικρότερη των 15 μηνών, 480 ημέρες για εργασία ίση ή μεγαλύτερη των 15 και μικρότερη των 24 μηνών και 540

ημέρες εφόσον έχουν παράσχει εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο ή ίσο των 24 μηνών (Decreto do Presidante 64/15-03-2012).

Η δυνατότητα παράτασης του επιδόματος δίνεται σε όλες τις ηλικιακές ομάδες δικαιούχων. Ειδικότερα, για τους δικαιούχους ηλικίας μικρότερης των 40 ετών παρατείνεται η παροχή κατά 30 ημέρες για κάθε πενταετία απρόσκοπτης εργασίας τα τελευταία 20 χρόνια. Αντίστοιχα στους δικαιούχους 40-49 ετών δίνεται παράταση 45 ημερών και για τους άνω των 50, παράταση 60 ημερών (Decreto do Presidante 64/15-03-2012).

Αναφορικά με το ύψος του επιδόματος, το ίδιο προεδρικό διάταγμα επιφέρει τη μείωση του. Συγκεκριμένα, διαμορφώνει το ανώτατο όριο στις 2,5 φορές του ελάχιστου εγγυημένου μισθού, αντί για 3 που προβλεπόταν στο νόμο 220/03-11-2006. Επίσης, εισάγει επιπλέον μείωση του επιδόματος της τάξεως του 10%, μετά την εξάμηνη χορήγησή του. Αντίθετα, προβλέπει 10% προσαύξηση του επιδόματος σε περίπτωση μονογονεϊκότητας ή σε περίπτωση που σε μια οικογένεια με ανήλικα τέκνα και οι δύο γονείς είναι δικαιούχοι του επιδόματος (Martins 2014, Decreto do Presidante 64/15-03-2012, Decreto-Lei 220/03-11-2006).

Με το νομοθετικό διάταγμα 13/25-01-2013 επεκτείνεται και συμπληρώνεται ο ορισμός της «ακούσιας ανεργίας», η οποία αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας. Έτσι, συμπεριλαμβάνονται στις περιπτώσεις αυτές οι συμβάσεις εργασίας, οι οποίες τερματίζονται για λόγους που αποσκοπούν στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των τεχνικών ικανοτήτων των επιχειρήσεων και όχι στη μείωση του επιπέδου απασχόλησης (Martins 2014) .

Τέλος, με το ίδιο νομοθετικό διάταγμα υπήρξε τροποποίηση στους όρους παροχής κοινωνικής προστασίας στους ελεύθερους επαγγελματίες οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες σε έναν εργοδότη. Για την ακρίβεια, υπήρξε εναρμόνιση του κριτηρίου του ελάχιστου χρονικού ορίου εργασίας για τη χορήγηση του επιδόματος, δηλαδή 360 ημέρες εργασίας τους τελευταίους 24 μήνες και όχι τους τελευταίους 12, όπως ίσχυε με το π.δ. 64/15-03-2012 (Martins 2014, Decreto do Presidante 64/15-03-2012).

Είναι φανερό ότι με τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις η Πορτογαλία προσπάθησε, να αυξήσει το ποσοστό κάλυψης από το επίδομα ανεργίας, κάτι το οποίο δεν επιτεύχθηκε καθώς αυτό μειώθηκε από το 50,3% προ κρίσης σε 43,7 τον Ιούλιο του 2013 (ILO 2014). Αυτό αποτέλεσε ένα σημαντικότατο πρόβλημα για τη χώρα σε μια περίοδο που το ποσοστό ανεργίας βρέθηκε στα υψηλότερα επίπεδα με μέγιστη τιμή το 16,4% κατά το 2013 (βλέπετε Πίνακα 2).

Επίσης, το πάγωμα του δείκτη κοινωνικής στήριξης, ο οποίος χρησιμοποιείται ως σημείο αναφοράς για το επίδομα ανεργίας είχε ως αποτέλεσμα τα επιδόματα να χάνουν την αγοραστική τους δύναμη, αφού δεν υπήρχαν προσαρμογές βάσει του πληθωρισμού (ILO 2014).

3.2.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Στο πλαίσιο της καταπολέμησης της ανεργίας, της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας αλλά και της ενεργοποίησης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, η πορτογαλική κυβέρνηση υλοποιεί αρκετά προγράμματα απασχόλησης. Ενδεικτικά παρακάτω αναφέρονται πιο αναλυτικά το “Estimulo 2012” και “Estimulo 2013”.

Με τη διάταξη 45/13-02-2012 προβλέπεται το μέτρο υποστήριξης “Estimulo 2012”, το οποίο έχει ως στόχο την προώθηση και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι σε κέντρο απασχόλησης. Με το εν λόγω πρόγραμμα, ο εργοδότης λαμβάνει επιδότηση ίση με το 50% του μηνιαίου μισθού του εργαζομένου. Σε ειδικές περιπτώσεις, όπως πρόσληψη νέων κάτω των 25 ετών ή πρόσληψη ανέργου με εγγραφή σε κέντρο απασχόλησης τουλάχιστον για 12 μήνες ή πρόσληψη δικαιούχου ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος ή πρόσληψη AMEA, η επιδότηση ισούται με το 60% του μηνιαίου μισθού (Palma Ramalho 2013, Portaria 45/13-02-2012).

Αργότερα, με τη διάταξη 106/14-03-2013 θεσπίζεται το πρόγραμμα “Estimulo 2013”, το οποίο έχει την ίδια φιλοσοφία, αυξάνοντας τη διάρκεια και το ύψος της επιχορήγησης. Στην ίδια τροχιά κινείται και μεταγενέστερο διάταγμα το οποίο εντάσσει στις ειδικές κατηγορίες τους ουσιοεξαρτώμενους που παρακολουθούν θεραπευτικό πρόγραμμα, τους αποφυλακισμένους και τα θύματα ενδο-οικογενειακής βίας (Palma Ramalho 2013, Portaria 106/14-03-2013).

Γενικά, η Πορτογαλία ανέκαθεν διέθετε κονδύλια για τις ενεργητικές πολιτικές ανάλογα με αυτά του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Την περίοδο της κρίσης συνεχίζει το ίδιο και εστιάζει στην επανένταξη των νέων. Τα ποσοστά ανεργίας όμως δείχνουν ότι πολύ μικρή επιρροή είχαν αυτά τα προγράμματα στη συγκεκριμένη ομάδα. Για την ακρίβεια, το ποσοστό ανεργίας των νέων από το 2011 ήταν σταθερά πάνω από το 30% και το 2015 για πρώτη φορά έπεσε στο 28% (βλέπετε Πίνακα 3).

Τέλος, σε ότι αφορά το στόχο για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, μόλις το 21%, κατά το 2013, και το 28%, κατά το 2014, των απασχολούμενων σε προγράμματα επιδοτούμενα, παρέμεναν στις θέσεις εργασίας τους, 12 μήνες μετά τη λήξη της επιχορήγησης (IEFP 2017).

3.3 Χρόνος εργασίας

3.3.1 Διευθέτηση χρόνου εργασίας

Η πορτογαλική κυβέρνηση ως προς τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας υιοθέτησε το σύστημα της «τράπεζας ωρών», σύμφωνα με το οποίο, κατόπιν συμφωνίας εργοδοτών και εργαζομένων, οι τελευταίοι δύνανται να εργάζονται έως και δύο ώρες υπερωριακές ανά ημέρα, χωρίς όμως να υπερβαίνουν τις 50 ώρες εβδομαδιαίως και της 150 ώρες ετησίως. Η «τράπεζα ωρών» μπορεί να εφαρμόζεται σε ατομικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Εφόσον το συλλογικό όργανο καλύπτει το 60% ή το 75% των εργαζομένων, το σύστημα εφαρμόζεται σε ολόκληρη την επιχείρηση (Lei 23/25-06-2012).

Το σύστημα της «τράπεζας ωρών» ενισχύει την ευελιξία του εργάσιμου χρόνου και τη μείωση του κόστους εργασίας για τους εργοδότες. Η διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο κάνει το μέτρο λιγότερο ευνοϊκό, καθώς συνηθίζεται κατά τις επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις για ζητήματα χρόνου εργασίας να επιτυγχάνονται πιο ευέλικτες συμφωνίες προς όφελος της επιχείρησης και όχι του εργαζομένου (Palma Ramalho 2013)

3.3.2 Υπέρβαση του ωραρίου εργασίας

Με την τροποποίηση του Εργατικού Κώδικα 7/12-02-2009 από το νόμο 23/25-06-2012 οι αποδοχές λόγω υπερωριακής απασχόλησης μειώθηκαν συνολικά κατά 50%. Ειδικότερα, η προσαύξηση της πρώτης υπερωριακής ώρας μειώθηκε από το 50% σε 25%, των επόμενων ωρών από 75% σε 37,5% και των ωρών που παρέχονται κατά την ημέρα ανάπαυσης ή διακοπών ή δημόσιας αργίας από 100% σε 50%. Επίσης, καταργήθηκε η «αντισταθμιστική ανάπαυση» που προβλεπόταν στις περιπτώσεις παροχής υπερωριακής εργασίας σε κανονική ημέρα εργασίας ή σε δημόσια αργία ή σε ημέρα ανάπαυσης που δεν αντιστιχούσε στην υποχρεωτική (Lei 23/25-06-2012).

Οι αλλαγές επιφέρουν επιπλέον σημαντικές μειώσεις στο εισόδημα των εργαζομένων στο πλαίσιο της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας που επιχειρείται μέσω των νέων μέτρων.

3.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

3.4.1 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας στην Πορτογαλία παραδοσιακά επεκτείνονταν και κάλυπταν και τους εργαζόμενους που δεν συμμετείχαν στα συλλογικά όργανα

εκπροσώπησης εργαζομένων. Αυτό συνέβαινε γιατί επιτρεπόταν από τη σχετική νομοθεσία (Palma Ramalho 2013)

Η απόφαση υπουργικού συμβουλίου 90/10-10-2012 έθεσε κριτήρια για την επεκτασιμότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τα νέα κριτήρια προβλέπουν ότι το αίτημα της επέκτασης πρέπει να γίνεται από τουλάχιστον μία συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων και μία εργοδοτών, στην οποία να προσδιορίζονται τα εδαφικά όρια εφαρμογής σύμφωνα με την γεωκωδική τυπολογία NUTS, τα επαγγέλματα τα οποία θα καλύπτει, τον τομέα δραστηριότητας και τα είδη των επιχειρήσεων. Επίσης, η συμβαλλόμενη οργάνωση των εργοδοτών θα πρέπει να απασχολεί το 50% των εργαζομένων που αντιστοιχούν στα προαναφερόμενα κριτήρια (Palma Ramalho 2013, Resolução do Conselho de Ministros 90/10-10-2012).

Στο πλαίσιο της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο νόμος 23/25-06-2012 έδωσε τη δυνατότητα στα συμβούλια εργαζομένων των επιχειρήσεων που απασχολούν τουλάχιστον 150 εργαζόμενους να διαπραγματεύονται τους όρους εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Τη δυνατότητα αυτή την είχαν προηγουμένως οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν τουλάχιστον 500 άτομα (Palma Ramalho 2013, Lei 23/25-06-2012).

Τέλος, στην προσπάθεια για μια γενική προώθηση του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης δημιουργείται το Κέντρο Εργασιακών Σχέσεων με το διάταξη 189/22-08-2012. Πρόκειται για ένα τριμερές συλλογικό όργανο το οποίο αποτελείται από εκπροσώπους του Υπουργείου Οικονομίας και Απασχόλησης, στο οποίο και υπάγεται, και εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων. Βασική του αποστολή είναι η προώθηση, η πληροφόρηση και η παροχή τεχνικής υποστήριξης σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μέσα από την παρακολούθηση της εφαρμογής τους, την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την προώθηση καλών πρακτικών (Palma Ramalho 2013, Portaria 189/22-08-2012).

Με τις ανωτέρω διατάξεις επιχειρείται η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων που ρητά είχε προβλεφθεί στο μνημόνιο. Η Πορτογαλία μετά από μια μακρά παράδοση στις ανώτατου επιπέδου διαπραγματεύσεις πλέον αναθέτει αρμοδιότητες διαπραγμάτευσης στα συμβούλια εργαζομένων των επιχειρήσεων και θέτει συγκεκριμένα κριτήρια επεκτασιμότητας των συλλογικών συμφωνιών τα οποία λειτουργούν αποτρεπτικά. Πρακτικά αυτό δυσχεραίνει την εκπροσώπηση των εργαζομένων με τους καλύτερους δυνατούς όρους και δημιουργεί προϋποθέσεις για

εγχώριες μισθολογικές ανισότητες κάτι το οποίο παρατηρείται όταν υπάρχουν πολλές συμφωνίες επιχειρησιακού επιπέδου.

Σε αντιστάθμισμα, και ενδεχομένως λίγο οξύμωρο, δημιουργείται το Κέντρο Εργασιακών Σχέσεων το οποίο αποτελεί ένα φορέα προαγωγής και παρακολούθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η συνέπεια των παραπάνω ήταν να σημειωθεί δραματική μείωση του αριθμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων από 300 το 2008 σε 85 το 2012 και να μειωθεί ταυτόχρονα ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές σε 300.000 από 1.200.000 (ILO 2014).

3.5 Προστασία της εργασίας

3.5.1 Απολύσεις

Με το νόμο 23/25-06-2012 αλλάζουν τα κριτήρια βάσει των οποίων ο εργοδότης δύναται να απολύσει εργαζόμενο λόγω κατάργησης της θέσης. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση που υπάρχουν πολλαπλές ισοδύναμες θέσεις εργασίας προς κατάργηση, η επιλογή του εργαζόμενου που θα απολυθεί θα πραγματοποιείται πλέον βάσει αντικειμενικών και αμερόληπτων κριτηρίων. Αυτό πρακτικά σήμανε την κατάργηση των κριτηρίων της αρχαιότητας του υπαλλήλου στην επιχείρηση, στην υπό κατάργηση θέση και στην αγορά εργασίας. Μαζί με τα κριτήρια αίρεται η υποχρέωση του εργοδότη να αποδείξει ότι δε διαθέτει άλλη θέση συμβατή με την επαγγελματική του κατηγορία (Lei 23/25-06-2012, Lei 7/12-02-2009).

Τα ανωτέρω μέτρα καταργήθηκαν εν μέρει με το ν. 27/08-05-2014 αφού το Συνταγματικό Δικαστήριο της χώρας τα έκρινε, με απόφαση του 2013, ως αντισυνταγματικά. Έτσι, τα νέα κριτήρια απόλυσης, με σειρά προτεραιότητας, είναι η χαμηλή αξιολόγηση, τα χαμηλά επαγγελματικά προσόντα, το υψηλό κόστος για την επιχείρηση, η λιγοστή εμπειρία, τα λιγότερα χρόνια στην εταιρεία (Martins 2014, Moreira et al. 2015).

Επίσης, με τον νόμο 23/25-06-2012 διευρύνθηκαν οι δίκαιοι λόγοι απόλυσης λόγω ακαταλληλότητας του εργαζόμενου. Ειδικότερα, στο εν λόγω καθεστώς περιλαμβάνεται πλέον και η περίπτωση κατά την οποία δεν έχει επέλθει καμία τεχνολογική ή άλλης φύσεως αλλαγή. Η ακαταλληλότητα εν προκειμένω, συνδέεται με την παραγωγικότητα, την απόδοση και την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχει ο εργαζόμενος (Lei 23/25-06-2012).

Για την περίπτωση της ακαταλληλότητας λόγω τεχνολογικών αλλαγών, οι μεταρρυθμίσεις που ενεργοποιούνται είναι η κατάργηση της υποχρέωσης του εργοδότη να μεταφέρει τον εργαζόμενο σε άλλη θέση εργασίας, συμβατή με τα επαγγελματικά του προσόντα. Ακόμα, καταργείται το κριτήριο το οποίο προβλέπει αδυναμία προσαρμογής του εργαζομένου λόγω πλημμελών συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Τέλος, αίρεται η προστατευτική διάταξη που ίσχυε για όσους είχαν μεταφερθεί σε θέση το τελευταίο τρίμηνο, σύμφωνα με την οποία δεν απολύονταν σε περίπτωση μη προσαρμογής τους στα νέα δεδομένα, αλλά επέστρεφαν στην προηγούμενη θέση τους (Lei 23/25-06-2012).

Το Συνταγματικό Δικαστήριο της Πορτογαλίας έκρινε ως αντισυνταγματική το μέρος της διάταξης σχετικά με τη μη υποχρέωση του εργοδότη να μεταθέσει τον εργαζόμενο σε θέση εργασίας συμβατή με τα επαγγελματικά του προσόντα και έτσι με το ν. 27/08-05-2014 επανήλθε η υποχρέωση (Martins 2014).

Η έννοια της ασφάλειας των εργαζομένων υποβαθμίζεται με την διεύρυνση του όρου του «δίκαιου λόγου» απόλυσης. Σε μια περίοδο που η ανεργία της χώρας βρίσκεται στα υψηλότερα επίπεδα των τελευταίων ετών, αντί να επιδιωχθεί η προστασία των εργαζομένων, εφευρίσκονται νομοθετικές προσαρμογές για τη διευκόλυνση των απολύσεων.

3.5.2 Αποζημιώσεις

Οι μεταρρυθμίσεις στο πεδίο των αποζημιώσεων ξεκίνησαν με το νόμο 53/14-10-2011, ο οποίος τροποποιεί τον Εργατικό Κώδικα της Πορτογαλίας. Έτσι, θεσπίστηκε ένα νέο πλαίσιο αποζημιώσεων, το οποίο είχε εφαρμογή, σε πρώτο χρόνο, μόνο στους νεοπροσληφθέντες. Ειδικότερα, η αποζημίωση για αυτούς ορίστηκε στις 20 ημέρες επί του βασικού μισθού με τις ανάλογες ετήσιες ωριμάνσεις, αντί για 30 που ίσχυε για όσους είχαν ήδη συμβάσεις (Lei 7/12-02-2009, Lei 53/14-10-2011).

Επίσης, εισήγαγε ένα μέγιστο όριο για τις εν λόγω αποζημιώσεις το οποίο δεν μπορεί να ξεπερνάει τη δωδεκαπλάσια αξία του βασικού μισθού με τις ωριμάνσεις του ή την αξία του κατώτατου μισθού πολλαπλασιαζόμενου 240 φορές.

Τέλος, ορίζει το ύψος του βασικού μισθού, βάσει του οποίου υπολογίζονται οι αποζημιώσεις, ο οποίος δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από την εικοσαπλάσια αξία του κατώτατου μισθού (Lei 53/14-10-2011).

Ο προαναφερόμενος διαχωρισμός «παλαιών» και «νέων» προσληφθέντων εξαλείφεται με το ν. 23/25-06-2012 και συνοδεύεται με καθολική μείωση των αποζημιώσεων και

εξάλειψη της ελάχιστης αποζημίωσης που αντιστοιχούσε στο ποσό 3 βασικών μισθών και ανάλογων ωριμάνσεων. Το νέο ύψος αποζημιώσεων ορίζεται στις 12 ημέρες επί του βασικού μισθού και τις ανάλογες ωριμάνσεις (Lei 23/25-06-2012).

Με το ν. 69/30-08-2013 επανεμφανίζεται ο προηγουμένως εξαλειμμένος διαχωρισμός «παλαιών» και «νέων» εργαζομένων και το ύψος των αποζημιώσεων επαναπροσδιορίζεται. Ακριβέστερα, για την περίοδο των συμβάσεων έως 31 Οκτωβρίου 2012, ο απολυόμενος δικαιούται ποσό αποζημίωσης, για κάθε έτος εργασίας, που αντιστοιχεί σε ένα μήνα βασικού μισθού και ανάλογων ωριμάνσεων, από 1 Νοεμβρίου 2012 σε 20 ημέρες και από 1 Οκτωβρίου 2013 σε 18 ημέρες για τα τρία πρώτα έτη και έπειτα σε 12 ημέρες (Lei 69/30-08-2013).

Τέλος, η πορτογαλική κυβέρνηση ίδρυσε δύο ταμεία αποζημιώσεων, το Ταμείο Αποζημίωσης Εργασίας (Fundo de Compensação do Trabalho- FCT) και το Ταμείο Εγγύησης Αποζημίωσης Εργασίας (Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho-FGCT). Τα ταμεία αυτά είναι ανεξάρτητα από το υπουργείο κοινωνικής ασφάλισης και έχουν ως στόχο εγγυηθούν την κάλυψη τουλάχιστον του 50% της αποζημίωσης των απολυόμενων, μέσα από τις εισφορές των εργοδοτών, οι οποίες φθάνουν στο σύνολό τους το 1% επί του βασικού μισθού (Moreira et al. 2015, Lei 70/30-08-2013).

Το FCT ενεργοποιείται από τον εργοδότη για να καλύψει το 50% της αποζημίωσης του απολυόμενου, ενώ το FGCT ενεργοποιείται από τον υπάλληλο εφόσον δεν του έχει καταβληθεί αποζημίωση ίση ή μεγαλύτερη από το 50% (Moreira et al. 2015).

3.6 Μία γενική θεώρηση

Η Πορτογαλία ακολουθώντας τις οδηγίες του Μνημονίου Συνεννόησης έκανε σημαντικές μεταρρυθμίσεις και στα τεσσερα υπό μελέτη πεδία, σε ένα περιβάλλον που προηγουμένως θεωρείτο προστατευτικό.

Σε ό,τι αφορά τα μέτρα για την προστασία των ανέργων η πορτογαλική κυβέρνηση από τη μία διευρύνει τον πληθυσμό κάλυψης εντάσσοντας στους δικαιούχους ελεύθερους επαγγελματίες και εργαζόμενους που απολύονται προκειμένου η επιχείρηση να βελτιώσει την τεχνική της ικανότητα, αλλά ταυτόχρονα μειώνει τη διάρκεια και το ύψος του επιδόματος με αποτέλεσμα να αποδυναμώνεται το δίκτυο ασφαλείας για τους ανέργους, με στόχο την εξάλειψη του κινδύνου της αδράνειας. Με άλλα λόγια, ελαχιστοποιούνται οι παροχές ανεργίας προκειμένου να δίνονται κίνητρα για ένταξη στην αγορά εργασίας (Theodoropoulou 2014).

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στόχευσαν κυρίως στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας υλοποιώντας προγράμματα απασχόλησης που επιχορηγούσαν την πρόσληψη των νέων κάτω των 25 ετών και εστίασαν επίσης σε ομάδες που η πρόκληση της ένταξης είναι ακόμα μεγαλύτερη όπως οι υπο θεραπεία ουσιοεξαρτώμενοι και οι αποφυλακισμένοι.

Ως προς τον εργάσιμο χρόνο, η κατεύθυνση που ακολουθείται είναι αυτή της ευελιξίας με την υιοθέτηση της «τράπεζας ωρών» και της μείωσης του εργασιακού κόστους κυρίως μέσα από τις περικοπές των προσαυξήσεων των υπερωριών. Αν σε αυτά τα μέτρα προσθέσουμε και κάποια συνοδευτικά τα οποία ίσχυσαν με το νόμο 23/25-06-2012, όπως η κατάργηση τεσσάρων δημόσιων αργιών και η κατάργηση των πρόσθετων ημερών διακοπών που είχαν το νόημα της επιβράβευσης των υπαλλήλων όταν δεν είχαν απουσιάσει αδικαιολόγητα κατά τη διάρκεια του έτους, γίνεται αντιληπτή η τάση για παροχή επιπλέον εργασίας με μειωμένο κόστος.

Με γνώμονα την «οργανωμένη αποκέντρωση» που προβλέποταν από το μνημόνιο, ετέθησαν συγκεκριμένες προϋποθέσεις ως προς την επεκτασιμότητα των συμφωνιών και αποφάσεων που προέκυπταν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ταυτόχρονα έδωσαν τη δυνατότητα στα συμβούλια εργαζομένων των επιχειρήσεων να διαπραγματεύονται τους όρους εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης.

Η αλλαγή αυτή αποτελεί ορόσημο για την εργατική νομοθεσία της Πορτογαλίας καθώς η χώρα είχε ανέκαθεν μια μακρά παράδοση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην υψηλότερη βαθμίδα συλλογικότητας, με υψηλό βαθμό επεκτασιμότητας (Palma Ramalho 2013).

Επιπλέον, η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε συνδυασμό με το σύστημα της «τράπεζας ωρών» ευνοεί την ευελιξία στον εργάσιμο χρόνο, καθώς σύμφωνα με τη βιβλιογραφία η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο εξασφαλίζει μεγαλύτερη ευελιξία (Palma Ramalho 2013).

Τέλος, ως προς την προστασία της ανεργίας, η Πορτογαλία, ακολουθώντας τη συμφωνία του μνημονίου για την καταπολέμηση της κατάτμησης της εργασίας, μεταρρυθμίζει τους όρους των ατομικών απολύσεων και η νομοθεσία της χάνει το προστατευτικό της χαρακτήρα. Σε μια περίοδο που ο κίνδυνος της ανεργίας ήταν σαφώς μεγαλύτερος η «λύση» της απόλυσης γίνεται σαφώς πιο προσιτή για τους εργοδότες.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα συγκριθούν οι νομοθετικές ρυθμίσεις της Ελλάδας και της Πορτογαλίας ως προς το περιεχόμενο τους και ως προς τη διασφάλιση των θεμελιωδών

εργασιακών δικαιωμάτων που αναλύθηκαν στο 1^ο Κεφάλαιο της παρούσας διπλωματικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

4.1 Προστασία στην ανεργία

Οι δύο υπό μελέτη χώρες προέβησαν σε κοινές νομοθετικές ρυθμίσεις σε ό,τι αφορά την προστασία στην ανεργία. Ειδικότερα, η Ελλάδα και η Πορτογαλία προχώρησαν σε μείωση του ύψους του τακτικού επιδόματος ανεργίας αλλά και της διάρκειάς του. Η συρρίκνωση του χρόνου χορήγησης είναι εμφανώς μεγαλύτερη στην περίπτωση της Πορτογαλίας. Προφανώς η γενναιοδωρία, ακόμα σε εποχές οικονομικής κρίσης, θεωρείται ως αντικίνητρο για την ενεργοποίηση των ανέργων για αναζήτηση εργασίας. Σε αντιστάθμισμα η Πορτογαλία διεύρυνε τις κατηγορίες των δικαιούχων του επιδόματος, ενώ η Ελλάδα αύξησε το επίδομα μακροχρόνιας ανεργίας και ελαστικοποίησε τα κριτήρια επιλεξιμότητας. Επίσης και οι δύο χώρες εφάρμοσαν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Ως προς το ύψος του τακτικού επιδόματος, η Ελλάδα και η Πορτογαλία πληρούν τα κριτήρια διασφάλισης των δικαιωμάτων που τίθενται στις ΔΣΕ 102 και ΔΣΕ 122 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αφού το ποσό του επιδόματος είναι πάνω από το 45% του ειδικευμένου εργάτη. Ομοίως, ισχύει και για το χρονικό διάστημα της παροχής τους, παρόλο που και στις δύο χώρες μειώθηκε η διάρκεια επιδότησης.

Σε αμφιβολία τίθεται το άρθρο 34 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο συνδέεται με το άρθρο 10 του Κοινοτικού Χάρτη ως προς την παροχή «επαρκών βιοτικών πόρων» στους αποκλεισμένους από την αγορά εργασίας. Ειδικότερα καθώς ο κατώτατος μισθός της Ελλάδας μειώθηκε σημαντικά και ο δείκτης κοινωνικής στήριξης της Πορτογαλίας έμεινε σταθερός, μη αναπροσαρμοζόμενοι με βάση τον πληθωρισμό η εξασφάλιση ενός «αξιοπρεπούς» επιπέδου διαβίωσης είναι δύσκολο, γεγονός που επιβεβαιώνεται από το ποσοστό των ανέργων που διαβιούν υπό τον κίνδυνο της φτώχειας (βλέπετε Πίνακα 1 και Πίνακα 4). Στην περίπτωση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, οι δύο χώρες υλοποιώντας προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης επέτυχαν στενότερη συνεργασία μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα που προβλέπεται από τη Σύσταση 2016/C 67/01 και η οποία συνδέεται με τα άρθρα 29 και 34 περί δικαιώματος πρόσβασης σε υπηρεσίες ευρέσεως εργασίας και περί δικαιώματος στην κοινωνική αρωγή (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2000). Βέβαια, τα ποσοστά ανεργίας των δύο χωρών καταδεικνύουν ότι ο βαθμός αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων δεν ήταν ο επιθυμητός, ιδίως στην περίπτωση της Ελλάδας (βλέπετε Πίνακα 2). Η ασθενική

αποτελεσματικότητα ενδέχεται να οφείλεται και σε οικονομικούς παράγοντες, δηλαδή στα ποσά που οι χώρες διέθεσαν για αυτές τις πολιτικές.

Συνολικά, αν και οι τυπικές προϋποθέσεις πληρούνται και για τις δύο χώρες αυτό συμβαίνει στα ελάχιστα όρια. Οι παροχές και τα μέτρα έχουν αποσπασματικό και ισχνό χαρακτήρα, σε αντίθεση με άλλες χώρες οι οποίες συνδυάζουν τα παθητικά με τα ενεργητικά μέτρα ώστε να παρέχουν ένα πιο ολοκληρωμένο και ασφαλές δίκτυ προστασίας και συνεπώς να διασφαλίζουν τα δικαιώματα των ανέργων σε υψηλότερο βαθμό (ILO 2014).

4.2 Χρόνος εργασίας

Το σκεπτικό πίσω από τις μεταρρυθμίσεις του εργάσιμου χρόνου είναι η «ευελιξία» και η «εσωτερική υποτίμηση», με στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους για μια πιο ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Ετσι, οι δύο χώρες προχώρησαν σε μείωση του κόστους των υπερωριών με την Πορτογαλία να εφαρμόζει καθολική περικοπή της τάξεως του 50%. Ως προς την τόνωση της «ευελιξίας» η Πορτογαλία εφάρμοσε την «τράπεζα ωρών», ενώ η Ελλάδα επέκτεινε τα χρονικά όρια της διευθέτησης του χρόνου εργασίας και εξάλειψε την προϋπόθεση της αυξημένης εργασίας. Τέλος, η Ελλάδα νομοθέτησε και σε θέματα χορήγησης αδειών ευνοώντας την κατάτμησή της προς όφελος της επιχείρησης.

Με όρους διασφάλισης των δικαιωμάτων σε ότι αφορά τον εργάσιμο χρόνο και οι δύο χώρες παρότι μειώνουν την αποζημίωση των υπερωριών διατηρούν γενικά τα υψηλότερα στάνταρ που είχαν ως προς το ύψος των αποζημιώσεων, σε σχέση με αυτά που ορίζονται στη ΔΣΕ 1, δηλαδή 25% προσαύξηση επί του ωρομισθίου. Εξαίρεση αποτελεί στην περίπτωση της Ελλάδας η προσαύξηση του 20% για την 1^η ώρα υπερωρίας, η οποία αντιβαίνει στις διατάξεις της ΔΣΕ 1 «περί περιορισμού της διάρκειας εργασίας...» και στην περίπτωση της Πορτογαλίας αντίστοιχα η αποζημίωση του 25% για την 1^η ώρα. Η Πορτογαλία αν και δεν παραβιάζει τους όρους της ΔΣΕ κινείται στα ελάχιστα όρια αποζημίωσης.

Ως προς τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, το παρατεταμένο χρονικό διάστημα των 6 μηνών που προβλέπεται στην Ελλάδα αλλά και το ανώτατο όριο των 150 ωρών στην «τράπεζα ωρών» της Πορτογαλίας θέτει υπό αμφισβήτηση το δικαίωμα στην αποζημίωση λόγω υπερωριών αλλά και τη το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας λελογισμένη διάρκεια εργασίας που αναφέρονται στα άρθρα 4 και 2 αντίστοιχα του Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη.

4.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Ο όγκος και το περιεχόμενο των μεταρρυθμίσεων στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην περίπτωση της Ελλάδας είναι συντριπτικά μεγαλύτερος από αυτόν της Πορτογαλίας. Η τελευταία νομοθέτησε στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων αναφορικά με τον περιορισμό της δυνατότητας επέκτασής τους, την ανάθεση αρμοδιοτήτων διαπραγμάτευσης στα συμβούλια των εργαζομένων των επιχειρήσεων και τη δημιουργία του Κέντρου Εργασιακών Σχέσεων για την παρακολούθηση και προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η Ελλάδα από την άλλη εισήγαγε αλλαγές, εκτός από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στη μεσολάβηση και τη διαιτησία και στο σύστημα καθορισμού μισθών. Οι μεταρρυθμίσεις και των δύο χωρών εστιάζουν κυρίως στη μείωση του εργατικού κόστους και στην αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, τα δικαιώματα που σχετίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σαφώς και αποδυναμώθηκαν, αν δεν παραβιάστηκαν. Για αρχή, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες προκύπτουν από το χαμηλότερο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την ανάθεση «αρμοδιοτήτων» διαπραγμάτευσης στις ενώσεις προσώπων θέτει υπό αμφισβήτηση την τήρηση της ΔΣΕ 98 κατά την οποία προβλέπεται οι οργανώσεις να μην ελέγχονται από τον εργοδότη ή κάποια εργοδοτική οργάνωση, κάτι που δεν παρέχεται ως εγγύηση από τη μορφή των ενώσεων. Επίσης, ως προς τη μορφή των ενώσεων προσώπων σημειώνεται ότι δε θεωρούνται εργατικές οργανώσεις για να έχουν το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης, με αποτέλεσμα να θίγεται ευθέως η ΔΣΕ 154 η οποία ως εκπρόσωπο των εργαζομένων σε μία συλλογική διαπραγμάτευση θεωρεί μία ή περισσότερες εργατικές οργανώσεις. Αυτό οδηγεί με τη σειρά του πάλι στη ΔΣΕ 154 στην οποία αναφέρεται ότι κάθε χώρα έχει την υποχρέωση να προάγει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, κάτι το οποίο εξ'ορισμού δεν διασφαλίζεται στην περίπτωση της Ελλάδας και των ενώσεων.

Επιπλέον, υπονομεύεται το δικαίωμα στην ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων για την προάσπιση των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών του άρθρου 5 του Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη, αφού πλέον δύνανται να συνάπτουν συμφωνίες σε επίπεδο επιχείρησης. Το εν λόγω δικαίωμα υπονομεύεται και με την κατάργηση της «ευνοϊκότερης ρύθμισης».

Σε ό,τι αφορά τον κατώτατο και υποκατώτατο μισθό, αφενός η ρύθμισή τους με νόμο δεν παραβιάζει καμία διάταξη δικαιωμάτων, αφετέρου εφόσον το όριο της φτώχειας

κατά την περίοδο ψήφισής τους ήταν στα 7.178 ευρώ/έτος/άτομο το ύψος των μισθών αποτελεί παραβίαση των άρθρων 1 και 4 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Ειδικότερα, το άρθρο 1 «Το δικαίωμα στην εργασία» αναφέρεται στο δικαίωμα του εργαζομένου να «κερδίζει τη ζωή του» μέσα από την εργασία του και το άρθρο 4 «Το δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή» στο δικαίωμα να αμείβεται τόσο που να εξασφαλίζει στον ίδιο και την οικογένειά του ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης (βλέπετε Πίνακα 4).

Για την περίπτωση της Πορτογαλίας η αυστηροποίηση των κριτηρίων επεκτασιμότητας και η ανάθεση στα συμβούλια των εργαζομένων των επιχειρήσεων τη διαπραγμάτευση των όρων εργασίας σαφώς υποσκάπτει το δικαίωμα στην ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων του άρθρου 5 του Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη. Συγκεκριμένα, με την αυστηρότητα της επεκτασιμότητας προωθήθηκαν περαιτέρω οι επιχειρησιακές συμβάσεις από τα συμβούλια των εργαζομένων, τα οποία δεν αποτελούν συνδικαλιστικές οργανώσεις, και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Επίσης, τίγονται οι διατάξεις της ΔΣΕ 154, με παρόμοιο τρόπο με αυτόν της Ελλάδας. Δηλαδή, δυσχεραίνονται οι συνθήκες για την προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων το οποίο αποτελεί υποχρέωση όλων των χωρών που έχουν επικυρώσει την εν λόγω σύμβαση.

4.4 Προστασία στην εργασία

Η προστασία στην εργασία αποτέλεσε άλλο ένα κοινό πεδίο μεταρρυθμίσεων για τις δύο χώρες. Η Ελλάδα εκτός από τις αλλαγές στη νομοθεσία των απολύσεων και των αποζημιώσεων, μεταρρύθμισε και τις διατάξεις για τη διαθεσιμότητα των υπαλλήλων, ενώ η Πορτογαλία περιορίστηκε μόνο στα δύο πρώτα.

Σε ό,τι αφορά τις απολύσεις η Πορτογαλία εστίασε στις ατομικές και στον επαναπροσδιορισμό του όρου «δίκαιος λόγος απόλυσης» και των κριτηρίων απόλυσης λόγω κατάργησης της θέσης, ενώ η Ελλάδα στις ομαδικές απολύσεις με επίκεντρο την αύξηση του αριθμητικού ορίου και τη μείωση του χρόνου προειδοποίησης. Το αποτέλεσμα και στις δύο περιπτώσεις ήταν η διευκόλυνση τους, είτε με την άρση της υποχρέωσης του εργοδότη να αποδείξει ότι η θέση καταργήθηκε για την Πορτογαλία είτε με τη μείωση του χρόνου προειδοποίησης για την Ελλάδα.

Αναφορικά με τις αποζημιώσεις, το μειωμένο κόστος απολύσεων βρίσκεται στο επίκεντρο με τα δικαιούμενα ποσά να υφίστανται σημαντικές μειώσεις. Στη νομοθεσία μόνο της Ελλάδας παρατηρείται ευελιξία και στον τρόπο καταβολής τους.

Συνεπώς, και στις δύο χώρες παρατηρείται άρση της προστασίας των «επί των τειχών» εργαζομένων και ιδιαιτέρως αυτών που είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία. Δηλαδή, ο μεγαλύτερος βαθμός περικοπών παρατηρείται στους εργαζόμενους με μεγαλύτερη προϋπηρεσία που παλαιότερα ήταν πιο κοστοβόρα η αποζημίωσή τους, και στην περίπτωση της Ελλάδας είχε και πολύ μεγάλο χρόνο προειδοποίησης. Επίσης, οι διατάξεις της Πορτογαλίας για την ακαταλληλότητα ως δίκαιο λόγο απόλυσης υποβαθμίζουν το κριτήριο της αρχαιότητας του υπαλλήλου με αποτέλεσμα να εκτίθενται περισσότερο στο κίνδυνο της απόλυσης.

Ως προς τη διασφάλιση των δικαιωμάτων η Ελλάδα παραβιάζει το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και συγκεκριμένα το πεδίο στο οποίο αναφέρεται η προειδοποίηση του προς απόλυση εργαζόμενου εντός «λογικής προθεσμίας». Συγκεκριμένα, η θεώρηση του πρώτου έτους εργασίας ως «δοκιμαστικής περιόδου» αίρει την υποχρέωση του εργοδότη για έγγραφη προειδοποίηση της καταγγελίας της σύμβασης.

Ως προς τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων και της διαθεσιμότητας τηρείται η διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, όπως προβλέπεται στα άρθρα 21 και 29 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και το άρθρο 27 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. Αυτό διασφαλίζει το δικαίωμα των εργαζομένων σε ενημέρωση και διαβούλευση πριν την απόλυση ή την αλλαγή στην οργάνωση της εργασίας τους. Επιπρόσθετα, το όριο των ομαδικών απολύσεων συνάδει από αυτό που προβλέπεται από την οδηγία 98/59/ΕΚ και η οποία συνδέεται με το προαναφερόμενο άρθρο του Χάρτη της Ε.Ε.

4.5 Μια γενική θεώρηση

Οι διαφορές και οι ομοιότητες που παρατηρούνται σε επίπεδο νομοθετικό προκύπτουν από το διαφορετικό ή όμοιο περιεχόμενο των μνημονίων που υπέγραψαν οι δύο χώρες. Οι ομοιότητες αφορούν κυρίως τη μείωση της προστασίας των ανέργων μέσα από τη μείωση των επιδοματικών παροχών και την αυστηριοποίηση των κριτηρίων επιλεξιμότητας των δικαιούχων και την προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Επίσης, η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου και η μείωση του κόστους των υπερωριών αποτελούν βασικά σημεία σύγκλισης στις μεταρρυθμίσεις που αφορούν στο χρόνο εργασίας. Επιπλέον, σε ό,τι αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις κοινός τόπος είναι η οργάνωση της αποκέντρωσής τους και ο περιορισμός της

επεκτασιμότητας των συμφωνιών. Τέλος, η μείωση του κόστους των απολύσεων είναι ο βασικός πυλώνας των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων στην προστασία της ανεργίας.

Οι διαφορές είναι ισχνές στις νομοθετικές ρυθμίσεις και η πιο βασική είναι μάλλον η πληθώρα νομοθεσιών που παρατηρείται στην περίπτωση της Ελλάδας συγκριτικά με εκείνες της Πορτογαλίας. Το γεγονός αυτό οφείλεται κυρίως στο ότι η Πορτογαλία είχε ήδη κάνει δύο τροποποιήσεις του εργατικού Κώδικα το 2003 και το 2007. Επίσης, οφείλεται στο γεγονός ότι οι πολιτικές πίσω από τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις είναι κοινές: μείωση επιδομάτων, αποκέντρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων και μείωση μισθολογικού κόστους, ευελιξία στο χρόνο εργασίας, ευελιξία και μείωση του κόστους των απολύσεων.

Για τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων η εικόνα παραμένει ίδια. Πρωτίστως, δεν εξασφαλίζεται ένα περιβάλλον πρόσφορο για συλλογικές διαπραγματεύσεις που θα λαμβάνουν χώρα ανάμεσα σε εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις καθώς οντότητες, όπως οι ενώσεις προσώπων στην Ελλάδα και το συμβούλιο των εργαζομένων στην Πορτογαλία, δεν αποτελούν συλλογικότητες και δεν παρέχουν εγγυήσεις ότι δεν ελέγχονται από τις επιχειρήσεις. Μικρή εξαίρεση αποτελεί η δημιουργία του Κέντρου Εργασιακών Σχέσεων, η οποία είναι η μοναδική ρύθμιση με την οποία επιχειρείται η προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Επίσης, οι ώρες εργασίας αποκτούν μεγαλύτερη ευελιξία και μειωμένο κόστος. Η τάση είναι, και για την Ελλάδα και για την Πορτογαλία, περισσότερες ώρες όταν το χρειάζεται η επιχείρηση με τη μικρότερη δυνατή αμοιβή. Αυτή η τάση διακυβεύει το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή και για δίκαιες συνθήκες εργασίας.

Επιπρόσθετα, οι απολύσεις, είτε πρόκειται για ομαδικές είτε για ατομικές, γίνονται πιο ευέλικτες, χωρίς να προβλέπεται κάποιο σχέδιο προστασίας για τους απολυμένους, οι οποίοι βρίσκονται εκτεθειμένοι στον κίνδυνο της ανεργίας αλλά και στους κινδύνους που ενέχονται σε αυτή. Συνεπώς, το δικαίωμα για διαβούλευση και ενημέρωση σε περίπτωση απόλυσης πλήττεται σημαντικά αν και δεν παραβιάζεται συνολικά.

Συμπληρωματικά στα προηγούμενα, οι απολυόμενοι λαμβάνουν χαμηλότερη αποζημίωση και μειωμένο επίδομα ανεργίας, γεγονότα τα οποία δυσχεραίνουν τη θέση των εργαζομένων. Η διασφάλιση των επαρκών βιοτικών πόρων των ανέργων είναι ένα δικαίωμα που δοκιμάζεται και στις δύο χώρες καθώς τα επιδόματα δε λαμβάνουν υπόψη τους, ούτε το κόστος ζωής ούτε τη δυσκολία επανένταξης στην αγορά εργασίας, ούτε τα χαμηλά ποσοστά κάλυψης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση βίωσε τη μεγαλύτερη οικονομική κρίση της ιστορίας της. Η κρίση πολύ άμεσα μετατράπηκε σε κοινωνική, επηρεάζοντας και πολλές φορές ανατρέποντας τις ζωές των ευρωπαίων πολιτών. Υιοθετήθηκαν ασφυκτικά μέτρα λιτότητας που ελήφθησαν από τις ευρωπαϊκές χώρες προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι δημοσιονομικές τους ανάγκες.

Για τις χώρες που υπέγραψαν Μνημόνια Συνεννόησης τα μέτρα είναι πολλαπλά και διευρυμένα σε διάφορους τομείς των κρατών όπως η φορολογία, οι συντάξεις και η εργασία.

Ο βαθμός παρεμβατικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι υψηλός στην περίπτωση της Ελλάδας και της Πορτογαλίας, έστω κι αν η κοινωνική πολιτική ανήκει στα πεδία της επικουρικής της δράσης. Οι ανάγκες της δημοσιονομικής εξυγίανσης και της επιστροφής στις αγορές αποδείχθηκαν πιο πιεστικές, επιτακτικές και σημαντικές, ώστε η Ένωση να απεκδυθεί τον επικουρικό της ρόλο. Μάλιστα, το έλλειμα της αυτονομίας των κρατών, ενόψει της οικονομικής εναρμόνισης εγείρει ερωτήματα για την ευρωπαϊκή παρεμβατικότητα.

Την περίοδο της κρίσης η Ελλάδα και η Πορτογαλία παροτρύνθηκαν να υιοθετήσουν διαρθρωτικά μέτρα για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας σε ζητήματα όπως η προστασία στην εργασία, το μισθολογικό κόστος, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η προστασία στην ανεργία και οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Οι πολιτικές που προτάθηκαν και εφαρμόστηκαν στις δύο χώρες είχαν σε όλα τα πεδία μία κοινή βάση. Αυτή η κοινή βάση έχει ως πυρήνα την ευελιξία από πλευράς εργαζομένων, ένα χαρακτηριστικό που μόνο εκείνοι κλήθηκαν να «αναπτύξουν».

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που προέκυψαν από τις επιταγές των μνημονίων επηρέασαν σημαντικά το νομικό πλαίσιο των δύο χωρών. Δύο χώρες που στο παρελθόν θεωρούνταν μη φιλικές προς την αγορά, λόγω των προστατευτικών τους εργατικών διατάξεων. Με τις νέες μεταρρυθμίσεις βέβαια το τοπίο άλλαξε, με τη σημαντικότερη αλλαγή να συντελείται στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μεταβάλλοντας το προφίλ των δύο χωρών αφού οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις έχουν πλέον τον πρώτο λόγο.

Επιπρόσθετα, ο χρόνος εργασίας ελαστικοποιείται σε τέτοιο βαθμό που η ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων όπως και η εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θίγονται ευθέως, με τους εργαζόμενους να βρίσκονται απροστάτευτοι.

Ταυτόχρονα, τα ποσοστά της φτώχειας και της ανεργίας ταλανίζουν και τις δύο χώρες την περίοδο της κρίσης. Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, μείωση μισθών, αυστηριοποίηση παροχών ανεργίας, ελαστικοποίηση των απολύσεων, δεν επιλύουν τα προβλήματα και όμως υποστηρίζονται θερμά από μία σειρά κυβερνήσεων. Τα ανώτατα δικαστήρια και οι διεθνείς φορείς κοινωνικής πολιτικής αποφασίζουν και γνωμοδοτούν κατά των ασκούμενων πολιτικών αλλά η Ευρώπη δεν αλλάζει ρότα.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο καταρρέει μέσα σε λίγα χρόνια, χωρίς μάλιστα να διαφαίνεται κάποια ανατροπή των ασκούμενων πολιτικών, παρά την, παραδεχόμενη πολλές φορές, αποτυχία τους. Ούτε η άνοδος των ακραίων νεοφιλελεύθερων κομμάτων ανά την ευρωπαϊκή ήπειρο δείχνει να αφυπνίζει τις πολιτικές δυνάμεις των χωρών, ώστε να αναλάβουν δράση με πολιτικές που στοχεύουν στην ευημερία της κοινωνίας.

Παρατηρείται ότι τα όρια των προτύπων εργασίας συγκλίνουν προς τα κάτω. Τα δικαιώματα δεν ερμηνεύονται με γνώμονα την ασφάλεια του εργαζομένου, την προαγωγή και την ενίσχυση ενός δικτύου προστασίας ή τη βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου και των συνθηκών εργασίας τους, αλλά ως μια αναγκαστική υποχρέωση για στοιχειώδη προστασία.

Οι αξίες που αιμοδοτούν τα εργασιακά δικαιώματα έχουν απωλέσει την πραγματική τους ουσία, καθώς ως προτεραιότητα έχουν τεθεί η δημοσιονομική εξυγίανση, η ανταγωνιστικότητα και η ανάκαμψη της οικονομίας. Η ασφάλεια, η ευημερία και η προστασία των εργαζομένων δεν αποτελούν πολιτική προτεραιότητα, γιατί λαμβάνονται υπόψη ως εμπόδια της οικονομικής ανάπτυξης και της ελεύθερης αγοράς.

Συνολικά, δεν υπήρξε μνημόνιο διάσωσης της εργασίας και των εργατικών δικαιωμάτων. Το πλάνο αφορούσε την αγορά και το πρόσημο του κοινωνικού χαρακτήρα των μεταρρυθμίσεων είναι αρνητικό. Η διασφάλιση των ελάχιστων προτύπων εργασίας κατόπιν απορρυθμιστικών μεταρρυθμίσεων δεν μπορεί παρά να θεωρηθεί οπισθοδρόμηση της εργασίας και της κοινωνίας.

Η Ελλάδα και η Πορτογαλία είναι μόνο δύο από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το μοντέλο που παρουσιάστηκε δεν αποτελεί την εξαίρεση της Ευρώπης, αλλά τον κανόνα της. Οι συνθήκες της περιόδου σίγουρα ήταν απρόσμενες και αχαρτογράφητες, όμως οι πολιτικές που ασκήθηκαν αποτελούν τις «καλές πρακτικές» της ηπείρου. Αποτελούν τα παραδείγματα της επιτυχίας, δημιουργώντας πολλά υπαρξιακά ερωτήματα για το «ποιά είναι η Ευρώπη;», «ποιό είναι το κοινωνικό της μέλλον;» και «ποιά είναι η θέση των πολιτών;» μέσα στο χάρτη της οικονομίας και της κοινωνίας.

Τα μέχρι τώρα αποτελέσματα δείχνουν ότι για χάρη της οικονομίας και της ελευθερης αγοράς, οι πάσης φύσεως πολιτικές εξαιρούνται από την υποχρέωση τους να διασφαλίζουν και να προάγουν τα κοινωνικά δικαιώματα των πολιτών.

Συνεπώς, το μεγαλύτερο διακύβευμα ίσως να μην είναι το τι κεκτημένο έχασαν οι εργαζόμενοι που χρόνια βρίσκονταν στην αγορά εργασίας, αλλά τι δε θα απολαύσουν οι νεώτερες γενιές. Σε μια εποχή που το κόστος εργασίας μειώνεται, οι ευέλικτες μορφές εργασίας αυξάνουν και οι δίκαιες συνθήκες εργασίας διασφαλίζονται στην καλύτερη περίπτωση σε υποτυπώδες επίπεδο, δημιουργείται ο κίνδυνος για το τι νόημα θα έχουν για τους νεώτερους οι όροι «εργασία» και «δικαίωμα».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αλιπραντής Ν. (επ.) (2008) *Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο*, Προκλήσεις και προοπτικές, Αθήνα: Παπαζήσης
2. Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης
3. Beland D. and Orenstein M.A. 2013. International organizations as policy actors: an ideational approach. *Global Social Policy*. 13 (2). 125-143. Full-text [online]. Sagepub. [Accessed 05-02-2021]
4. Βενιέρης, Δημητρή (2011) *Ευρωπαϊκή Ένωση και Συμβούλιο της Ευρώπης: ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και ευρωπαϊκά κοινωνικά δικαιώματα στο Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Διόνικος
5. Βενιέρης, Δημήτρης (2013) *Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και κοινωνικά δικαιώματα, Το τέλος των ύμνων*. 2^η έκδοση. Αθήνα: Τόπος
6. Decreto do Presidente da República n.º 64/2012 - Diário da República n.º 59/2012, Série I de 2012-03-22
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/553652/details/normal?q=lei+64%2F2012>
7. Decreto-Lei n.º 220/2006 - Diário da República n.º 212/2006, Série I de 2006-11-03
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/546202/details/normal?q=lei+220%2F2006>
8. Decreto-Lei n.º 13/2013 - Diário da República n.º 18/2013, Série I de 2013-01-25
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/256986/details/normal?q=13%2F2013>
9. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 1 (1919), «Περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσεσιν εις 8 καθ' ημέραν και 48 καθ' εβδομάδαν»
10. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 2 (1919), «Περί ανεργίας»
11. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 14 (1921), «Περί περιορισμού της εβδομαδιαίας αναπαύσεως εν τοις βιομηχανικοίς καταστήμασι»
12. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 87 (1948), «Περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος»
13. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 98 (1949), «Περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως»

14. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 102 (1952), «Περί ελαχίστων ορίων της κοινωνικής ασφάλειας»
15. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 106 (1957), «Περί της εβδομαδιαίας αναπαύσεως εις το εμπόριον και τα γραφεία»
16. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 122 (1964), «Για την πολιτική απασχόλησης»
17. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 135 (1971), «Για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση και τις διευκολύνσεις που θα πρέπει να τους παρέχονται»
18. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 154 (1981), «Για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης»
19. Ελληνική Στατιστική Αρχή (2016), Συνθήκες διαβίωσης στην Ελλάδα – living conditions in Greece
20. Ελληνική Στατιστική Αρχή (2016), Ειδική έρευνα για την οργάνωση της εργασίας και τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας – ad hoc module 2015, Δελτίο τύπου
21. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1990), Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία επίσημων εκδόσεων ευρωπαϊκών κοινοτήτων
22. Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2012), Μια Ένωση δικαίου: από το Παρίσι στη Λισαβόνα, Ιστορική αναδρομή των Συνθηκών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Λουξεμβούργο: Ευρωπαϊκή Ένωση
23. Γαμβρούδης, Β. (2019) *Το Δίκαιο στις Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Επιθεώρησις ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου
24. International Labour Organization (2014), *Tackling the job crisis in Portugal*, Geneva: ILO
25. Instituto do Emprego e Formação Profissional (2017), *Active labour market policies in Portugal 2011-2015*, Report
26. Καραμεσίνη, Μαρία (2011) Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αθήνα: Διόνικος
27. Koukiadaki, A., Távora, I. and Lucio, M. M. (eds.) 2016. *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*. Brussels: European Trade Union Institute.
28. Κουζής, Γιάννης (2017). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*. 6. 7-20

29. Κουζής, Γιάννης (2018), Το νέο εργασιακό τοπίο με αφορμή την κρίση, στο Δημουλάς Κ. και Κουζής Γ. (επιμ) «Κρίση και Κοινωνική Πολιτική: Αδιέξοδα και λύσεις». Αθήνα: Τόπος
30. Κούτρης, Α. Ν. (1985). *Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και οι αναπτυσσόμενες χώρες*. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών. 59. 116-138
31. Κυριακούλιας, Π., (2012), *Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο, πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012*, Μελέτη 2/2012, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Προσπελάστηκε: 25-9-2019
http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf
32. Lang, C., Clauwaert, S. and Schömann, I. (2013), *Working time reforms in times of crisis*, Working paper 2013.04, Brussels: European Trade Union Institute. Accessed: 08-10-2019
<https://www.etui.org/publications/working-papers/working-time-reforms-in-times-of-crisis>
33. Lei n.º 7/2009 - Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12
<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view?q=7%2F2009>
34. Lei n.º 53/2011 - Diário da República n.º 198/2011, Série I de 2011-10-14
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/basic?q=53%2F2011>
35. Lei n.º 23/2012 - n.º 121/2012, Série I de 2012-06-25
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/178501/details/normal?q=23%2F2012>
36. Lei n.º 69/2013 - Diário da República n.º 167/2013, Série I de 2013-08-30
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/499541/details/normal?q=69%2F2013>
37. Martins, D.C. (2014), Labour law in Portugal between 2011 and 2014
The present paper was written for the “Young Scholars Meeting” of the “XI European Regional Congress 2014”, which takes place in Dublin, from 17 to 19 September 2014
<https://isssl.org/wp-content/uploads/2014/08/Portuguese-National-Report.pdf>
38. Moreira, A., Domínguez, A., Antunes, C., Karamessini, M., Raitano, M. and Glatzer, M., 2015. Austerity-driven labour market reforms in southern Europe: eroding the security of labour market insiders. *European Journal of Social Security*. 17. 202-225. Full-text [online]. Researchgate. [Accessed 25-09-2019]
https://www.researchgate.net/publication/279500477_Austerity-

[Driven Labour Market Reforms in Southern Europe Eroding the Security of Labour Market Insiders](#)

39. Moutos Th. (2015), *Labour market measures in Greece 2008-2013: The crisis and beyond*, Geneva: ILO
40. Νόμος 1387/1983 «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις»
41. Νόμος 2874/2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις»
42. Νόμος 3016/2002 «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις»
43. Νόμος 3385/2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την κοινωνική συνοχή και άλλες διατάξεις»
44. Νόμος 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο»
45. Νόμος 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»
46. Νόμος 3863/2010 «Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»
47. Νόμος 3871/2010 «Δημοσιονομική διαχείριση και ευθύνη»
48. Νόμος 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»
49. Νόμος 3986/2011 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015»
50. Νόμος 3996/2011 «Αναμόρφωση του σώματος επιθεώρησης εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις»
51. Νόμος 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής προσαρμογής 2012-2015»
52. Νόμος 4046/2012 «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.) της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημόσιου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας»
53. Νόμος 4093/2012 «Έγκριση μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2013-2016 – επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2013-2016»

54. Νόμος 4254/2014 «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις»
55. Νόμος 4304/2014 «Έλεγχος των οικονομικών και πολιτικών κομμάτων και των αιρετών αντιπροσώπων της βουλής και ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και άλλες διατάξεις»
56. Νόμος 4320/2015 «Ρυθμίσεις για τη λήψη άμεσων μέτρων για την αντιμετώπιση της ανθρωπιστικής κρίσης, την οργάνωση της κυβέρνησης και των κυβερνητικών οργάνων και λοιπές διατάξεις»
57. Νόμος 4336/2015 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης»
58. Νόμος 4472/2017 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις δημοσίου και τροποποίηση των διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις»
59. Οδηγία 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας
60. Οδηγία 98/59/EK του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις
61. Palma Ramalho, Maria do Rosario (2013), Portuguese labour law and industrial relations during the crisis, Working paper 54. Geneva: ILO. Full-text [online]. [προσπελάστηκε: 08-10-2019]
https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_232798/lang--en/index.htm
62. Papadakis K. and Ghellab Y. (eds.) 2014. *The governance of policy reforms in southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis*. Geneva: ILO
63. Portaria n.º 45/2012 - Diário da República n.º 31/2012, Série I de 2012-02-13
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/543044/details/normal?q=45%2F2012>
64. Portaria n.º 189/2012 - Diário da República n.º 115/2012, Série I de 2012-06-15
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/basic?q=189%2F2012>
65. Portaria n.º 106/2013 - Diário da República n.º 52/2013, Série I de 2013-03-14

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/259763/details/normal?q=106%2F2013>

66. Π.Υ.Σ. 6/28-02-2012
67. Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012 - Diário da República n.º 211/2012, Série I de 2012-10-31
<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/191563/details/normal?q=90%2F2012>
68. Royer Aline (2010) *The Council of Europe*. Milan: Council of Europe Publishing
69. Σακελλαρόπουλος, Θεόδωρος (2001) *Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές στην εποχή της παγκοσμιοποίησης*, 1^η έκδοση, Αθήνα: Κριτική
70. Σακελλαρόπουλος Θ. και Αγγελάκη Μ. (2016) Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική: από την άτολμη ανάπτυξη στο αβέβαιο μέλλον, στο Μαραβέγιας Ν. (επιμ.) «Ευρωπαϊκή Ένωση – Δημιουργία, εξέλιξη, προοπτικές». Αθήνα: Κριτική
71. Σακελλαρόπουλος Θ. και Αγγελάκη Μ. (2018) Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα, στο Μαραβέγιας Ν. και Σακελλαρόπουλος Θ. (επιμ.) «Ελλάδα και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Η ιστορία μιας πολυκύμαντης σχέσης 1962-2018». Αθήνα: Διόνικος
72. Στεργίου, Άγγελος (2011) Το κοινωνικό περιεχόμενο των ευρωπαϊκών συνθηκών και η παραδοσιακή «κοινοτική μέθοδος» στην παραγωγή ευρωπαϊκών κοινωνικών δικαιωμάτων στο Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αθήνα: Διόνικος
73. Σύσταση του Συμβουλίου για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας 2016/C 67/01
74. Theodoropoulou, S., (2014), *Has the EU become more intrusive in shaping national welfare state reforms? Evidence from Greece and Portugal*, Working Paper 2014.04, Brussels: European Trade Union Institute, Accessed 25-9-2019
<https://www.etui.org/publications/working-papers/has-the-eu-become-more-intrusive-in-shaping-national-welfare-state-reforms-evidence-from-greece-and-portugal>
75. Vaughan-Whitehead, D. (eds.) 2015. *The European Social Model in crisis. Is Europe losing its soul?*. Geneva: ILO.
76. Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2010/ C83/02)

77. Zestos, George (2020), Η Παγκόσμια Χρηματοοικονομική Κρίση, Από τα ενυπόθηκα στεγαστικά δάνεια των Η.Π.Α. στο δημόσιο χρέος της Ευρώπης, Αθήνα: Πεδίο
78. <https://www.coe.int/el/web/about-us/do-not-get-confused>
79. <https://libguides.ilo.org/history-en/home>
80. <https://libguides.ilo.org/c.php?g=657806&p=4648837>
81. <https://libguides.ilo.org/c.php?g=657806&p=4636553>
82. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441858.pdf
83. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52014PC0563>
84. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102815

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Α. ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Πληθυσμός σε κίνδυνο φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, κατά κατάσταση απασχόλησης

Table 3. Greece: At-risk-of-poverty rate after social transfers by employment status, 2003 - 2014 ⁽¹⁾							%
2009	2010	2011	2012	2013	2014		
							<i>By most frequent employment status</i>
13.8	13.8	11.9	15.1	13.1	13.4		Employed persons
23.9	25.1	28.1	27.9	26.6	25.6		Not employed persons
38.1	38.5	44.0	45.8	46.3	45.9		Unemployed persons
18.4	19.0	19.9	14.3	12.4	11.5		Retired persons
26.5	27.4	30.0	33.3	30.3	28.4		Other inactive persons
							<i>In work at-risk-of-poverty rate</i>
13.7	13.9	11.9	15.1	13.1	13.4		Total
15.9	16.5	13.2	16.5	13.4	15.4		Male
10.5	10.5	10.1	13.2	12.6	10.4		Female
							<i>Working time</i>
12.5	11.7	10.4	13.4	10.7	11.9		Full-time
26.9	29.4	21.4	27.3	27.0	27.9		Part-time

Source: Population and Labour Market Statistics Division ELSTAT.

(1) The data of this table derive from the Survey on Income and Living Conditions (EU - SILC), which has been conducted since 2003.

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή

Πίνακας 2: Ποσοστό συνολικής ανεργίας στην Ελλάδα και Πορτογαλία

↓↑	TIME	2011 ↓	2012 ↓	2013 ↓	2014 ↓	2015 ↓	2016 ↓	2017 ↓	2018 ↓
GEO	↓								
European Union - 27 countries (from 2020)		9.9	10.9	11.4	10.9	10.1	9.1	8.2	7.3
Euro area - 19 countries (from 2015)		10.2	11.4	12.0	11.6	10.9	10.0	9.1	8.2
Greece		17.9	24.5	27.5	26.5	24.9	23.6	21.5	19.3
Portugal		12.9 (b)	15.8	16.4	14.1	12.6	11.2	9.0	7.1

Πηγή: Eurostat 2021

Πίνακας 3: Ποσοστό ανεργίας νέων 15-24 στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία

↓↑	TIME	2011 ↓	2012 ↓	2013 ↓	2014 ↓	2015 ↓	2016 ↓	2017 ↓	2018 ↓
GEO	↓								
European Union - 27 countries (from 2020)		22.2	24.0	24.8	23.7	22.0	20.3	18.2	16.3
Euro area - 19 countries (from 2015)		21.6	23.9	24.7	24.0	22.6	21.2	19.0	17.2
Greece		44.7	55.3	58.3	52.4	49.8	47.3	43.6	39.9
Portugal		30.3 (b)	37.9	38.1	34.8	32.0	28.0	23.9	20.3

Πηγή: Eurostat 2021

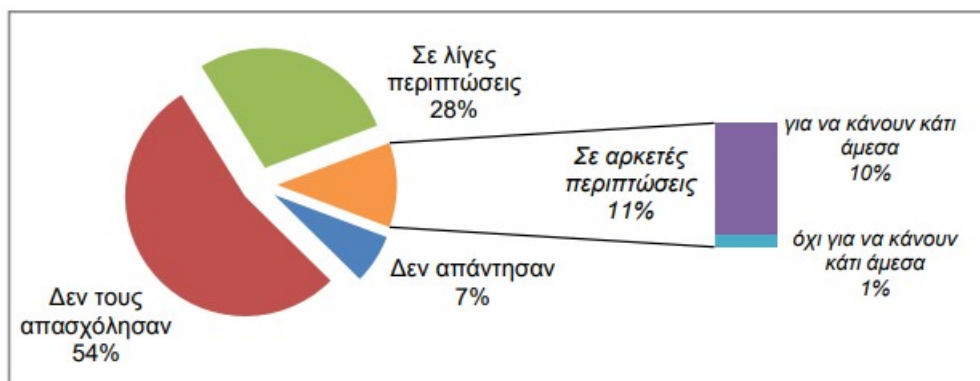
Πίνακας 4: Ποσοστό ανέργων και εργαζομένων ηλικίας 16-64 στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία το 2014 που ζουν υπό τον κίνδυνο της φτώχειας

GEO	Employed persons	Unemployed persons
European Union - 28 countries	9.5	47.4
Euro area - 19 countries (from 2015)	9.4	47.1
Greece	13.2	45.9
Portugal	10.7	40.6

Πηγή: Eurostat 2021

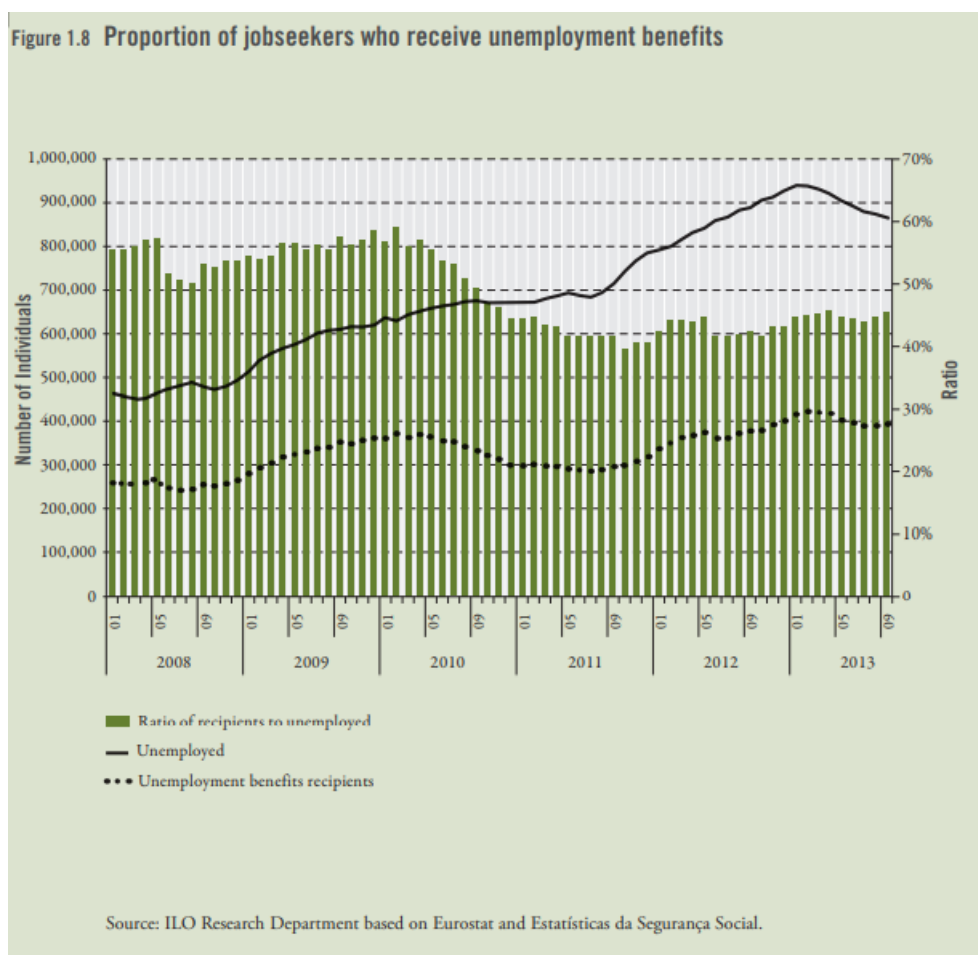
ΛΙΣΤΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Ενασχόληση με θέματα εργασίας εκτός ωραρίου



Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή (2016)

Πίνακας 2: Ποσοστό ανέργων που λαμβάνουν επίδομα ανεργίας- Πορτογαλία



Πηγή: ILO 2014