

## Εισαγωγή

Η παγκόσμια οικονομία διέρχεται κρίση, η οποία εκδηλώθηκε για πρώτη φορά στις Η.Π.Α. το 2007 και χαρακτηρίζεται ως μία από τις μεγαλύτερες οικονομικές κρίσεις στη σύγχρονη ιστορία. Η ένταση και το μέγεθός της αυξάνονται σε τέτοιο βαθμό ικανό να προκαλεί οικονομική και πολιτική αναταραχή σε παγκόσμια διάσταση (Χαρίσης, 2013).

Η κρίση στην Ευρώπη σχετίζεται με τη βελτίωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητάς της καθότι αυτή εξαρτάται από την εξέλιξη της οικονομίας της Κίνας, Ιαπωνίας, Ινδίας κι άλλων χωρών της Ασίας καθώς και με την κρίση του χρέους<sup>1</sup> με συνέπεια να έχει δημιουργηθεί ένα κλίμα αστάθειας και αβεβαιότητας στο οικονομικό περιβάλλον (Πετράκης, 2013).

Οι χώρες της περιφέρειας της ζώνης του ευρώ (Ιταλία, Ιρλανδία, Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα) βρέθηκαν στην πιο δεινή θέση σε σχέση με τις υπόλοιπες καθώς παρουσιάζουν υψηλά ελλείμματα και δημόσιο χρέος. Η ένταση στις αγορές λόγω των υψηλών χρεών δημιούργησε κλίμα αβεβαιότητας στην ευρωζώνη καθώς σημειώθηκε συρρίκνωση της παραγωγής στην Ευρώπη (Πετράκης, 2013).

Στην Ελλάδα οι πρώτες εκφάνσεις της κρίσης παρουσιάζονται το 2008 ενώ από το 2009 διαπιστώνονται επιπτώσεις ευρείας κλίμακας καθώς λόγω της ύπαρξης δημοσιονομικού ελλείμματος η Ελλάδα κατέφυγε σε εξωτερική χρηματοδότηση και κατά συνέπεια σε υπογραφή μνημονίων, μέσω των οποίων επιβλήθηκαν αυστηρά δημοσιονομικά μέτρα και πολιτικές λιτότητας με απώτερο στόχο τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων εσόδων (Κυριακούλιας, 2013).

Σύμφωνα με τον IOBE ( IOBE, 2010) οι τεχνικές αιτίες της κρίσης είναι :

- α) Το μεγάλο δημοσιονομικό έλλειμμα και χρέος ως αποτέλεσμα της ταχείας αύξησης των δαπανών και του μεγέθους του δημόσιου τομέα
- β) Το χαμηλό ποσοστό εγχώριας αποταμίευσης και επομένως υπερβολική εξάρτηση από το διεθνή δανεισμό

---

<sup>1</sup> Στην Ευρώπη ασκήθηκε νομισματική πολιτική με στόχο τη μείωση της πίεσης χρηματοδότησης και αναχρηματοδότησης του χρέους των κρατών μελών της. Όμως, μεταφέρθηκε το δημόσιο χρέος στο τραπεζικό σύστημα με συνέπεια τη μακροχρόνια επιβάρυνσή του καθώς και τη μείωση της εμπιστοσύνης προς τα δημόσια ομόλογα και το τραπεζικό σύστημα της ευρωπαϊκής περιφέρειας.

γ) Η χαμηλή ανταγωνιστικότητα που οφείλεται κυρίως στο εσωστρεφές πρότυπο ανάπτυξης και τις παρωχημένες δομές στις αγορές προϊόντων /υπηρεσιών και εργασίας στις οποίες κυριαρχεί ο κρατικός παρεμβατισμός

δ) Η απώλεια αξιοπιστίας ως προς τα στατιστικά μεγέθη της οικονομίας

ε) Η περιορισμένη διάθεση του πολιτικού συστήματος για μεταρρυθμίσεις που θα ενίσχυαν τις δυνατότητες του ελληνικού παραγωγικού συστήματος να δημιουργήσει ανάπτυξη και πλούτο.

Η Ελλάδα επειδή αδυνατούσε να δανειστεί από τις αγορές, κατόπιν αίτησής της διαπραγματεύτηκε με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την ΕΚΤ και το ΔΝΤ (στο εξής τρόικα) πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής, εντάχθηκε στον μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης και υπέγραψε συμφωνία οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής για την περίοδο 2010-2013 (Κυριακούλιας, 2013). Τον Μάρτιο του 2012 επήλθε με τα ανωτέρω όργανα συμφωνία δεύτερου προγράμματος οικονομικής προσαρμογής καλύπτοντας την περίοδο 2012-2014. Η υλοποίηση των ανωτέρω προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής επέφερε δραματικές αλλαγές στην ελληνική αγορά εργασίας και ειδικότερα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων <sup>2</sup>. Οι αλλαγές αυτές, με τη σειρά τους, έχουν σημαντικές επιπτώσεις για το ανθρώπινο δυναμικό, με τους όρους εργασίας να δυσχεραίνονται και τον ρόλο του εργαζόμενου να υποβαθμίζεται.

Στο πλαίσιο αυτό, αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελεί η ανάλυση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης. Βασικοί στόχοι της είναι (α) η διερεύνηση των παρεμβάσεων κι αλλαγών που σημειώνονται στις εργασιακές σχέσεις λόγω των επειγόντων νομοθετικών μεταρρυθμίσεων στα πλαίσια του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής που εφαρμόζει η Ελλάδα, (β) η ανάδειξη των επιπτώσεων των ανωτέρω αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και (γ) η διερεύνηση της επίδρασης της ΕΕ στην υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας πριν και μετά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων η εργασία στηρίχτηκε στη συλλογή και επεξεργασία πρωτογενούς και δευτερογενούς υλικού. Αξιοποιήθηκαν πηγές από

---

<sup>2</sup> «Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης, αντανακλώντας το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία.» (Κουζής, 2001:6).

την ελληνική και ξενόγλωσση επιστημονική βιβλιογραφία και αρθρογραφία, αλλά και πρωτογενείς πηγές που περιλαμβάνουν την ελληνική νομοθεσία, μελέτες και εκθέσεις Ευρωπαϊκών και εθνικών οργανισμών, στατιστικά στοιχεία και άλλες ηλεκτρονικές πηγές. Η αξιοποίηση των ανωτέρω μεθοδολογικών εργαλείων συνέβαλε, αφενός στην οικοδόμηση του εννοιολογικού και γενικότερου θεωρητικού πλαισίου της εργασίας και αφετέρου στην συγκέντρωση όλων των απαραίτητων εμπειρικών δεδομένων προκειμένου την εξέταση των ερευνητικών ερωτημάτων και την εξαγωγή των συμπερασμάτων.

Η παρούσα εργασία διαρθρώνεται ως εξής: Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αναλύεται η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων από την επιβολή των μεταρρυθμίσεων στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο καταδεικνύεται η μείζονος σημασία του ανθρώπινου δυναμικού ως κινητήρια δύναμη για την ανάπτυξη και αναλύονται οι επιπτώσεις της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων σ' αυτό καθώς και κατά πόσο το αρνητικό περιβάλλον που έχει διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας επηρεάζει την παραγωγικότητα της εργασίας και υποβαθμίζει τη μισθωτή απασχόληση.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η επίδραση της ΕΕ στην ελληνική αγορά εργασίας πριν και μετά την περίοδο της κρίσης. Αρχικά αναπτύσσεται συνοπτικά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης από το 1997 μέχρι και το τέλος της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (2010), περίοδος που συμπίπτει με την προ κρίσης εποχή. Την περίοδο αυτή η επίδραση της ΕΕ στην ελληνική αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις ειδικότερα είναι ήπιας και εθελοντικής μορφής και ασκείται μέσω της ΑΜΣ. Όμως κατά την περίοδο της κρίσης με την έναρξη το 2010 της νέας στρατηγικής της ΕΕ «Ευρώπη 2020» η επίδραση αυτή γίνεται εντονότερη καθώς θεσμοποιήθηκαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο μιας σειρά νέων εργαλείων οικονομικής διακυβέρνησης (Six Pack, Two Pack κλπ.). Στο νέο αυτό θεσμικό περιβάλλον και με την υπογραφή των μνημονίων συνεργασίας με την τρόικα, πραγματοποιείται η μετάβαση από την ήπια και εθελοντική συμμόρφωση προς τις Συστάσεις της προ κρίσης εποχή στην αυστηρή επιβολή των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο, παρατίθενται τα γενικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα, και διατυπώνονται ορισμένες σκέψεις για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων και της απασχόλησης μέσα από το μοντέλο ανάπτυξης που έχει υιοθετηθεί σε εθνικό κι ευρωπαϊκό επίπεδο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

### Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης.

#### Εισαγωγή

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί μία στρατηγική μέσω των πολιτικών απασχόλησης, που στοχεύει στην ευελιξία της αγοράς εργασίας γενικότερα, ωθώντας τα κράτη μέλη της σε μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η Ε.Ε. υποστηρίζει την πολιτική flexicurity, που επιχειρεί να συνδυάσει την ευελιξία με τη δημιουργία όρων ασφάλειας ανθρώπινου δυναμικού, θεωρώντας την το καλύτερο εργαλείο για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας. Η ισορροπία ανάμεσα στις δύο παραμέτρους χαρακτηρίζεται ως εξαιρετικά δύσκολη. Υποστηρίζει την επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων προκειμένου οι αγορές να γίνουν περισσότερο ευέλικτες για να αντιμετωπιστεί η κρίση (Κυριακούλιας, 2012).

Μέσω της flexicurity αναπτύσσονται μέτρα και πολιτικές, που έχουν στόχο :

- α) την επέκταση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας
- β) την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού μέσω της δια βίου ανάπτυξης
- γ) τη μεταρρύθμιση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας
- δ) την ανάπτυξη ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (Κυριακούλιας, 2013)

Τα κράτη μέλη για να αντιμετωπίσουν την οικονομική κρίση προχώρησαν στη διάρκειά της σε νομοθετικές παρεμβάσεις προκειμένου να μετατρέψουν την αγορά εργασίας σε περισσότερο ευέλικτη καθώς και να αυξήσουν την ευελιξία των επιχειρήσεων –οργανισμών μέσα στα πλαίσια της προσπάθειας της Ε.Ε. να διαμορφώνει πολιτικές απασχόλησης στο πνεύμα της ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Στόχος του κεφαλαίου αυτού είναι να παρουσιάσει τις μεταρρυθμίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης, ως αποτέλεσμα των μνημονιακών υποχρεώσεων της χώρας.

## 1.1 Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται συγκρουσιακές ήδη από τη δεκαετία του 1980 καθότι σημειώνεται μεγάλος αριθμός απεργιών και ισχυρή παρέμβαση του κράτους στον καθορισμό των μισθών.<sup>3</sup>

Το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων απαρτίζεται από την εργατική νομοθεσία και την κρατική πολιτική που ασκείται στον τομέα της μισθωτής εργασίας. Με την πάροδο των ετών η κρατική παρέμβαση μειώνεται, το 1990 ψηφίστηκε ο νόμος 1876/1990 , για τις «ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις», ο οποίος αντικατέστησε τον προηγούμενο Ν3239/1955 καθώς ιδρύεται ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).<sup>4</sup> Αυτή την περίοδο μειώνονται δραστικά οι απεργίες και την χρονική περίοδο δημιουργίας της Ο.Ν.Ε. αμβλύθηκαν περισσότερο οι συγκρούσεις στις εργασιακές σχέσεις.<sup>5</sup>

Οι Συλλογικές Συμβάσεις βάσει του Ν1876/1990 είναι οι εξής :

1. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση (Ε.Γ.Σ.Ε.Ε)
2. Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις
3. Επαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις (βιοτεχνίες )
4. Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις <sup>6</sup>

---

3 Holzinger, 2011

4 Ο ΟΜΕΔ αποτελεί ανεξάρτητο οργανισμό για επίλυση διαφορών στη διάρκεια διαπραγματεύσεων για τις συλλογικές συμβάσεις συμβάλλοντας στη προώθηση του κοινωνικού διαλόγου ,θεωρείται επέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων παρέχοντας υπηρεσίες Διαμεσολάβησης και Διαιτησίας. Η Διαμεσολάβηση αποτελεί κύρια υπηρεσία ,που προσφέρεται προκειμένου να επιλυθεί η διαφορά ,η Διαιτησία έχει συμπληρωματικό ρόλο στη διαδικασία επίλυσης διαφορών (Patra, 2012.)

5 «Οι ΔΕΚΟ και οι τράπεζες με εξαίρεση τον δημόσιο υπαλληλικό συνδικαλισμό αποτελούν τον κεντρικό άξονα του συνδικαλιστικού κινήματος. Τα σωματεία τους χαρακτηρίζονταν από δυναμισμό κι επικρατούσαν στην ηγεσία της ΓΣΕΕ κατά τις δεκαετίες 1990-2000 .Η τελευταία ασκούσε σημαντικό ρόλο στις διαπραγματεύσεις για την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.» Holzinger , 2011

6 όπου 1. συνάπτονται από τριτοβάθμιες οργανώσεις εργαζομένων και αναγνωριζόμενες με ευρύτερη εκπροσώπηση οργανώσεις εργοδοτών, καθορίζουν τα ελάχιστα πρότυπα εργασίας και αφορά τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι δεν καλύπτονται από άλλου είδους συλλογική σύμβαση. Η Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. αποτελεί κατευθυντήρια γραμμή για όλες τις άλλες συλλογικές συμβάσεις (Patra E., 2012.)οι τριτοβάθμιες οργανώσεις αποτελούν ενώσεις ομοσπονδιών κι εργατικών κέντρων. Στο επίπεδο αυτό ανήκει η ΓΣΕΕ, που εκπροσωπεί τους υπαλλήλους

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις<sup>7</sup> στην Ελλάδα ναι μεν εστιάζουν τη διαπραγματεύσή τους στον κατώτατο μισθό και τον βασικό ανά κλάδο ή επάγγελμα<sup>8</sup> αλλά δεν καθορίζουν μόνο τον κατώτατο μισθό αλλά και τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (δικαιώματα όσων απασχολούνται με μερική απασχόληση, δικαιώματα ίσης μεταχείρισης, καθορισμός αδειών, αποζημιώσεων λόγω απόλυσης κ.α.

Πριν την εκδήλωση της κρίσης με χρονικό βάθος είκοσι ετών παρατηρούνται στις εργασιακές σχέσεις πέρα των παραδοσιακών συμβάσεων ορισμένου χρόνου εισαγωγή νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης και διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Σημειώθηκε αντίσταση από τα συνδικάτα απέναντι στο νέο κλίμα απασχόλησης που διαμορφωνόταν με αποτέλεσμα να διασφαλιστεί προστασία των εργαζομένων με τις νέες μορφές απασχόλησης περιορίζοντας την επιβαλλόμενη ευελιξία.

Σ' ένα γενικότερο πλαίσιο παρατηρείται σημαντική βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας με σημαντική συμβολή της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Όμως μέσα στο πνεύμα της ευρωπαϊκής κι εθνικής οικονομικής κρίσης οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα υποβαθμίζονται όπως αναλύεται παρακάτω καθώς η χώρα έχει υιοθετήσει ένα μοντέλο παραγωγής που εδράζεται στο χαμηλό εργατικό κόστος.

---

του ιδιωτικού τομέα και η ΑΔΕΔΥ, που εκπροσωπεί τους μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους (Ξηροτύρη, 1997:216) 2. συνάπτονται από τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις και συγκεκριμένα από τις Ομοσπονδίες οι οποίες εκπροσωπούν σε πανελλήνια βάση τους μισθωτούς ενός κλάδου κι αφορούν τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα ( ή κλάδου ή βιομηχανίας ) σε εθνικό ή τοπικό επίπεδο. 3. καλύπτουν απασχολούμενους της ίδιας ή συναφούς εργασίας σε τοπικό/περιφερειακό επίπεδο. 4. καλύπτουν υπαλλήλους μίας επιχείρησης άνω των 50 εργαζομένων ή ξεχωριστής μονάδας επιχείρησης 'συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης (Patra , 2012)

7 αποτελούν κεντρικό σημείο των εργασιακών σχέσεων, όπου στοχεύουν την επίλυση διαφωνιών των εργοδοτών και των εργαζομένων με σκοπό την ικανοποίηση των δύο μερών.

8 Αυτό, που χαρακτηρίζει το εργασιακό μοντέλο στην Ελλάδα ήταν η ισχυρή προστασία των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα απέναντι στις απολύσεις .Η Ελλάδα την χρονική περίοδο 1999-2008 ανήκε στις χώρες εκείνες του ΟΟΣΑ με την ισχυρότερη νομοθετική προστασία απέναντι στις απολύσεις. Τη δεκαετία 1990-2000 παρατηρείται εκτεταμένη αδήλωτη και ακολούθως ανασφάλιστη εργασία λόγω της αύξησης του μεταναστευτικού ρεύματος και της μη νόμιμης παραμονής και εργασία των πολλών μεταναστών στην Ελλάδα.

## 1.2 Η μισθωτή απασχόληση στην Ελλάδα

Στην ελληνική αγορά εργασίας πριν την εκδήλωση της κρίσης έως το 2008 η Ελλάδα σημείωνε το μικρότερο ποσοστό εργαζομένων με μερική απασχόληση καθώς και με ευέλικτα ωράρια στην Ε.Ε. των 15 και το ποσοστό των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου ήταν μικρότερο του μέσου όρου της Ε.Ε. των 27<sup>9</sup>.

Η περίοδος 1997-2007 ήταν εποχή ευημερίας και ανάπτυξης για την Ελλάδα (Χαρίσης, 2013). Σημειώνεται σταθερότητα της απασχόλησης για το μεγαλύτερο τμήμα των μισθωτών και σταθερή άνοδο της απασχόλησης των γυναικών κατά την περίοδο 1983-2008 με μείωση της απασχόλησης της γεωργίας, το 1983 οι μισθωτοί αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το ήμισυ της συνολικής απασχόλησης ενώ το 2008 τα 2/3 αυτής<sup>10</sup> καθώς και σταθερή αύξηση της απασχόλησης των γυναικών.<sup>11</sup>

Όμως το 2008 στην Ελλάδα είχαν αυξηθεί οι συμβάσεις έργου, οι συμβάσεις STAGE, ο δανεισμός εργαζομένων μέσω εταιρειών καθώς το πρόβλημα της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας είχε διογκωθεί ευνοούμενο από τα αυξανόμενα μεταναστευτικά ρεύματα και τη δυσλειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών. Στις εργασιακές σχέσεις αυτή η κατάσταση αποτυπωνόταν σε παρουσία μεγάλων ανισοτήτων ανάμεσα στους μισθωτούς<sup>12</sup>.

Παρόλο που είχε σημειωθεί μείωση του ποσοστού ανεργίας ( κατά την περίοδο 2000-2007 κατά 3% όπου το διαμορφωμένο ποσοστό ανεργίας 8.3% βρέθηκε πιο κοντά στα ποσοστά ανεργίας 7.4%, που επικρατούσαν στην Ευρωζώνη το 2007) (Αντωνοπούλου, Παπαδημητρίου, Τοay, 2011) είχαν παρουσιαστεί ανεπάρκειες στην

---

9 Holzinger, 2011

10 Dedoussopoulos , Aranitou, Koutentakis., Maropoulou., 2013

11 Την χρονική περίοδο 2000-2007 η απασχόληση παρέμεινε στάσιμη στους τομείς της μεταποίησης ,της αποθήκευσης ,των μεταφορών κι επικοινωνιών. Αύξηση της απασχόλησης παρατηρήθηκαν στους τομείς του εμπορίου ,τη δημόσια διοίκηση ,την άμυνα ,την εκπαίδευση ,την υγεία ,την κοινωνική εργασία καθώς και τις κατασκευές και αγορά κατοικίας. Η αύξηση της απασχόλησης των ανδρών στον κατασκευαστικό κλάδο ήταν μεγάλη ενώ των γυναικών παρατηρήθηκε στο εμπόριο ,την εκπαίδευση ,την υγεία και κοινωνική εργασία. (Αντωνοπούλου , Παπαδημητρίου, Τοay, 2011 )

12 Holzinger, 2011

αγορά εργασίας καθώς οι νέοι και οι γυναίκες αντιμετώπιζαν ιδιαίτερα υψηλό κίνδυνο ανεργίας καθώς και εισόδου στην αγορά εργασίας.<sup>13</sup>

Ένα άλλο χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι η περιφερειακή κι εποχική ανεργία καθώς η ανεργία χαρακτηρίζεται από περιφερειακές ανισότητες κι εποχικότητα ειδικά από περιοχές που εξαρτώνται από τον τουρισμό και τη γεωργία.

Η Ελλάδα διακρίνεται, επίσης για την υψηλή απασχόληση στον πρωτογενή τομέα και στον μεγάλο αριθμό μικρών επιχειρήσεων<sup>14</sup>, οι οποίες συχνά εμφανίζουν άτυπες μορφές απασχόλησης (Καμινιώτη, 2013). Κατά την περίοδο 2000-2007 η απασχόληση επεκτεινόταν πέρα από τους τομείς της γεωργίας, κτηνοτροφίας κι αλιείας. Η ανάπτυξη στον τριτογενή τομέα απασχόλησης χαρακτηριζόταν από την αυξημένη παρουσία των γυναικών και οι μετανάστες αντιπροσώπευαν πλέον το 7% του συνόλου των απασχολούμενων το 2008 εκπροσωπώντας την ομάδα των χειρονακτικών εργατών. Το 2008 το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων εκτός γεωργίας σημείωνε το υψηλότερο ποσοστό στην Ε.Ε. των 27 καθότι πολλές μικρές επιχειρήσεις συμμετείχαν στον δευτερογενή τομέα καθώς η ανάπτυξη ρυθμίσεων σε μεγάλο αριθμό επαγγελματιών (των υπηρεσιών), η έντονη ύπαρξη της φοροδιαφυγής και η ευνοϊκή φορολογική μεταχείριση στα ελευθέρια επαγγέλματα ευνοούσε την αυτοαπασχόληση.

### 1.3 Απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων

---

13 Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα ανωτέρω προβλήματα στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα εφαρμόστηκαν προγράμματα, όπως το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση περιόδου 2005-2008, όπου μέσω μέτρων για τη στήριξη της απασχόλησης γυναικών κι ευάλωτων ομάδων στο δημόσιο τομέα, στόχευαν στην αύξηση της παραγωγικότητας και η απαλλαγή της αγοράς εργασίας από περιορισμούς. Επίσης, ειδικά προγράμματα για ενσωμάτωση ανέργων γυναικών και νέων στην αγορά εργασίας μέσω διαρκούς βελτίωσης της λειτουργίας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). (Διαμορφώθηκαν εθνικοί στόχοι μέσω του ΕΣΠΑ (Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς) ένας εκ των οποίων ήταν το ποσοστό απασχόλησης να ανέλθει στο 65% έως το 2013 έναντι του 61.4% , που βρισκόταν το 2007 καθώς να αυξηθούν έως το 2013 τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών στο 52%. Σημειώνεται όμως .ότι οι ανωτέρω εθνικές στρατηγικές είχαν περιορισμένα θετικά αποτελέσματα. (Αντωνοπούλου, Παπαδημητρίου, Toay, 2011)

14 Αντωνοπούλου, Παπαδημητρίου, Toay, 2011



### 1.3.1 Το νομοθετικό πλαίσιο

Στην Ελλάδα, που έχει προβεί σε δανειακές συμβάσεις για την στήριξη της οικονομίας η απορρυθμίσση των εργασιακών σχέσεων είναι ραγδαία<sup>15</sup> (Κουζής κ.α., 12/2012). Οι μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο είναι αποτέλεσμα της επιβολής των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής και των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων (γνωστά ως Μνημόνια) που εφαρμόζονται από την τριμερή εποπτεία του Δ.Ν.Τ., Ε.Ε., Ε.Κ.Τ.

Από την περίοδο που η Ελλάδα υπέγραψε συμφωνία με δεσμευτικούς όρους οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής τα πρώτα μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της ζώνης του ευρώ και από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο τέθηκαν στον Ν.3845/2010 (ΦΕΚ 65/τ.Α'6.5.2010), τα οποία μέτρα επηρέασαν την αγορά εργασίας καθώς και τις έως τότε υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις.

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που επέφεραν αλλαγές στην εργατική νομοθεσία της Ελλάδας συνεχίστηκαν μέσω των Νόμων 3847/2010, 3863/2010, 3871/2010, 3899/2010, 3919/2011, 3920/2011, 3979/2011, 3986/2011, 3996/2011, 4019/2012, 4024/2012, 4038/2012 όπου το 2012 ψηφίστηκε ο Ν4046/2012 (γνωστός ως Μνημόνιο ΙΙ) σύμφωνα με τον οποίο εγκρίθηκε το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 με Επείγοντα Μέτρα εφαρμογής, όπου επισημαίνονται μεγάλης σημασίας ανατροπές στη νομοθεσία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του συστήματος διαμόρφωσης των όρων αμοιβής της εργασίας των εργαζομένων. Η ένταση των νομοθετικών αλλαγών συνεχίζεται με την ψήφιση του Ν4093/2012 (ΦΕΚ 222/τ.Α'/12.11.2012 όπου εμπεριέχει θεμελιακές αλλαγές στους όρους διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών, τη λειτουργία της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβαση Εργασίας ( Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και σημαντικές αλλαγές για τον χρόνο εργασίας και τις αποζημιώσεις λόγω καταγγελίας των συμβάσεων.

---

<sup>15</sup> Με την ορολογία εργασιακές σχέσεις νοείται το σύνολο των όρων εκείνων, που διέπουν και προσδιορίζουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης και των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών είτε απευθείας σε διάσταση προσωπικού επιπέδου είτε συλλογικά μεταξύ εργοδοτών και εργατικών ενώσεων ή σωματείων.

Οι αλλαγές που έχουν σημειωθεί με τη μορφή μεταρρυθμίσεων, δεν χαρακτηρίζονται από την καινοτομία τους, αφού συναντώνται σε χώρες της Ευρώπης τις τελευταίες δεκαετίες, οι οποίες όμως χαρακτηρίζονται αναγκαίες και απαραίτητες προκειμένου να ικανοποιήσουν τον στόχο της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης (Κουζής, 2012) και αφορούν την ποσότητα, το εύρος και το περιεχόμενο αυτών, όπου εφαρμόζονται σε σύντομο χρονικό διάστημα με τη μορφή όχι πλέον συστάσεων αλλά επειγουσών νομοθετικών παρεμβάσεων' η εφαρμογή των οποίων αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη συνέχιση της χρηματοοικονομικής στήριξης από Ε.Ε., Ε.Κ.Τ. και Δ.Ν.Τ (Κυριακούλιας, 2013) χωρίς να υπάρχει από πριν δυνατότητα αξιολόγησης των κοινωνικών και οικονομικών επιπτώσεων των μεταρρυθμίσεων αυτών ή να προηγείται οποιασδήποτε μορφή διαβούλευσης με κοινωνικούς εταίρους<sup>16</sup> (Κυριακούλιας, 2013).

Το τελικό αποτέλεσμα είναι να έχουν επισυμβεί σε σύντομο χρονικό διάστημα ραγδαίες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις απόρροια των οποίων είναι να γίνεται λόγος για απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και υποβάθμιση της μισθωτής εργασίας με αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους.

### **1.3.2 Οι μεταβολές, που έχουν αλλοιώσει την τυπική σχέση της εργασίας**

Οι αλλαγές, που συντελούνται μέσω εκτεταμένων νομοθετικών παρεμβάσεων πραγματοποιούνται σε όλη τη διάρκεια της μνημονιακής περιόδου στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών σχέσεων (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013). Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία τροποποιούν τις διατάξεις του

---

<sup>16</sup> Οι κοινωνικοί εταίροι στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα είναι οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Από την πλευρά των εργαζομένων, το εργατικό κίνημα δομείται σε τρία επίπεδα: 1. Πρωτοβάθμιο, όπου τα τοπικά συνδικάτα –σωματεία σε τοπικό επίπεδο –μεγάλους εργοστασίου/ επιχείρησης/ κλάδου /επαγγέλματος άνω των 20 εργαζομένων διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας εφόσον η επιχείρηση απασχολεί πάνω από 50 εργαζομένους 2. Δευτεροβάθμιο επίπεδο όπου αναφέρονται: οι ομοσπονδίες (που αποτελούνται από τοπικά συνδικάτα) και τα εργατικά κέντρα (οργανώσεις που δεν διαπραγματεύονται ΣΣΕ, ασχολούνται με παράπονα εργαζομένων σε τοπικό /περιφερειακό επίπεδο, οργανώνονται βάσει γεωγραφικής περιοχής) 3. Τριτοβάθμιο επίπεδο όπου τα εργατικά κέντρα και οι ομοσπονδίες σχηματίζουν συνομοσπονδίες (συνδικάτο τρίτου επιπέδου η Γενική Συνομοσπονδία των Ελλήνων Εργαζομένων Γ.Σ.Ε.Ε) ( Patra, 2012).

εργατικού δικαίου και προωθούν την ενίσχυση ενός ευέλικτου εργασιακού προτύπου (Κουζής κ.α., 12/2012) μέσω αλλαγών:

- στο περιεχόμενο απασχόλησης
- στο μέγεθος της απασχόλησης
- τις συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις
- στη διαμόρφωση των αποδοχών και
- στην οργάνωση του χρόνου εργασίας

Ως βασικός στόχος τίθεται η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας και της νομοθετικής καθιέρωσης της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις (Κυριακούλιας, 2012) που προάγουν με σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης λειτουργώντας όμως σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης.

### **1.3.2.1 Ευελιξία στο περιεχόμενο της απασχόλησης**

Η τυπική εργασιακή σχέση<sup>17</sup>, η οποία κυριάρχησε μετά κυρίως τον Β Παγκόσμιο Πόλεμο στον βιομηχανικά αναπτυγμένο κόσμο, δέχεται τα τελευταία έτη αλλοιώσεις. Παρατηρείται μετατροπή των μορφών και περιεχομένου της σταθερής, μόνιμης απασχόλησης σε περισσότερες ευέλικτες μορφές απασχόλησης κυρίως της μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013)

Ο Ν3846/2010 (ΦΕΚ66/τ.Α'/11.5.2010, Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια κι άλλες διατάξεις) αντικατέστησε ως προς τα θέματα που αφορούν τις ειδικότερες μορφές απασχόλησης του Ν2639/1998, όπου είχαν ρυθμιστεί σε νέα βάση ορισμένα θέματα εργασιακών σχέσεων και μορφών απασχόλησης, ημερήσιας απασχόλησης και διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Ο Ν3899/2010 (ΦΕΚ

---

<sup>17</sup> αναφέρεται στη σύμβαση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας αόριστης διάρκειας δηλαδή σταθερή απασχόληση πλήρους και σταθερού ωραρίου .

212/τ.Α'/17.12.2010, Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της Ελληνικής Οικονομίας ) τροποποίησε τον Ν3846/2010 ως προς τη ρύθμιση θεμάτων της μερικής απασχόλησης, της εκ περιτροπής απασχόλησης<sup>18</sup> κ.λ.π.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ 1 του Ν3846/2010 κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και εργαζόμενος εγγράφως συμφωνούν για τη μειωμένη εργασία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική. Με τους Νόμους 3846/2010 και 3899/2010 διευκολύνεται η σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης<sup>19</sup> σε σχέση με τον Ν2639/1998, αφού θεωρείται υποχρέωση του μισθωτού η παροχή πρόσθετης εργασίας πέρα του συμφωνημένου ωραρίου, υπό την προϋπόθεση να μην γίνεται κατά συστηματικό τρόπο. Επίσης, τίθεται δικαίωμα αίτησης του εργαζομένου που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας μερικής απασχόλησης σε επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων και με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση εφόσον ο εργοδότης δεν επικαλείται επιχειρησιακές ανάγκες. Επίσης, ο Ν3899/2010 καταργεί τη διάταξη της προσαύξησης (που χορηγούσε ο Ν3846/2010) του ωρομισθίου κατά 7,5% και 10% για τους απασχολούμενους με μερική απασχόληση στις περιπτώσεις αντίστοιχα της εργασίας κάτω των 4 ωρών ημερησίως και της εργασίας πλέον του συμφωνημένου μειωμένου ωραρίου.

Με τον Ν3986/2011 εισάγεται για πρώτη φορά η δυνατότητα της προαιρετικής μερικής απασχόλησης στον στενό ή ευρύτερο δημόσιο τομέα όπου δίνεται η δυνατότητα μείωσης των ωρών εργασίας έως 50% με απώτερη χρονική διάρκεια αυτή των πέντε ετών και σαφώς με ανάλογη μείωση των αποδοχών συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Διαπιστώνεται ότι το έτος 2012 μειώθηκαν σε ποσοστό 18,42% οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης ενώ αυξήθηκαν σε ποσοστό 3.61% οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Σ.ΕΠ.Ε,

---

18 Η πλήρης απασχόληση αντιστοιχεί στο πλήρες ωράριο εργασίας ενώ μερική απασχόληση σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.1 νοείται η απασχόληση μικρότερη της κανονικής σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση δηλαδή σε λιγότερες ώρες του κανονικού, συμβατικού ή νόμιμου ωραρίου. Η εξεύρεση του κανονικού ωραρίου γίνεται με βάση του «συγκρίσιμο εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση της ίδιας επιχείρησης.

19 Μερική απασχόληση θεωρείται η εργασία ημερησίας, εβδομαδιαίας, δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία είναι μικρότερης διάρκειας από την πλήρη απασχόληση. Συνηθίζεται η ημερήσια εργασία με ωράριο μικρότερο του πλήρους ωράριο.

2012). Η αλλαγή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών που μετατράπηκαν στη διάρκεια του έτους 2012 είναι αυξημένη κατά 53.12% όσο αφορά τη μερική απασχόληση, 12.29% για την εκ περιτροπής απασχόληση κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζόμενους και 80.36% για την εκ περιτροπής απασχόλησης με μονομερή απόφαση του εργοδότη σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2011 (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Σ.ΕΠ.Ε, 2012).

## ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Μετατροπή συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε:				
	2009	2010	2011	2012
	Αριθμός			
1. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	12.219	18.713 (53,1%)	32.420 (73,2%)	49.640 (53,1%)
2. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας ύστερα από συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων	4.146	6.527 (57,4%)	19.128 (193%)	21.478 (12,3%)
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας ύστερα από μονομερή απόφαση των εργοδοτών	612	1.013 (65,5%)	7.414 (631,8%)	13.372 (80,4%)
Συνολικός αριθμός μετατροπών συμβάσεων σε ευέλικτες μορφές εργασίας (2009+2010+2011+2012)	16.977	26.253 (54,6%)	58.962 (124,5%)	84.490 (43,3%)

*Πίνακας 1 : Μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης για τα έτη 2009-2012.*

*Πηγή :ΣΕΠΕ*

Είναι εμφανής βάσει των ανωτέρω στοιχείων η μετατροπή ολοένα και περισσότερων υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας. Διαπιστώνεται ότι το έτος 2012 σημειώθηκαν 84.490 μετατροπές συμβάσεων από τις οποίες οι 49.640 αφορούσαν μετατροπή από πλήρη σε μερική απασχόληση (ο απασχολούμενος απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρους απασχολούμενου, όπου συνεπάγεται μειωμένο οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις) και οι 34.850 από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Σ.ΕΠ.Ε, 2012).

Οι συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης στις νέες προσλήψεις αντιστοιχεί στο 45 % του συνόλου των συμβάσεων. Το έτος 2010 οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης αντιπροσώπευαν το 66.9% των νέων συμβάσεων ενώ το 2011 το 59.7% και το 2012 το 55% (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Σ.ΕΠ.Ε, 2012).

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Είδη νέων συμβάσεων εργασίας για νέες προσλήψεις				
	2009	2010	2011	2012
	αριθμός			
1. Συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης	746.911	586.281 (-21,5%)	460.706 (-21,42%)	375.843 (-18,42%)
2. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	157.738	228.994 (45,2%)	233.558 (1,99%)	241.985 (3,61%)
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας	40.489	60.677 (49,9%)	68.300 (12,56%)	66.615 (-3,93%)
<b>Σύνολο νέων συμβάσεων</b>	<b>945.138</b>	<b>875.952</b> (-7,3%)	<b>762.564</b> (-12,94%)	<b>684.443</b> (-10,24%)

*Πίνακας 2 : Είδη συμβάσεων εργασίας για νέες προσλήψεις για τα έτη 2009-2012.*

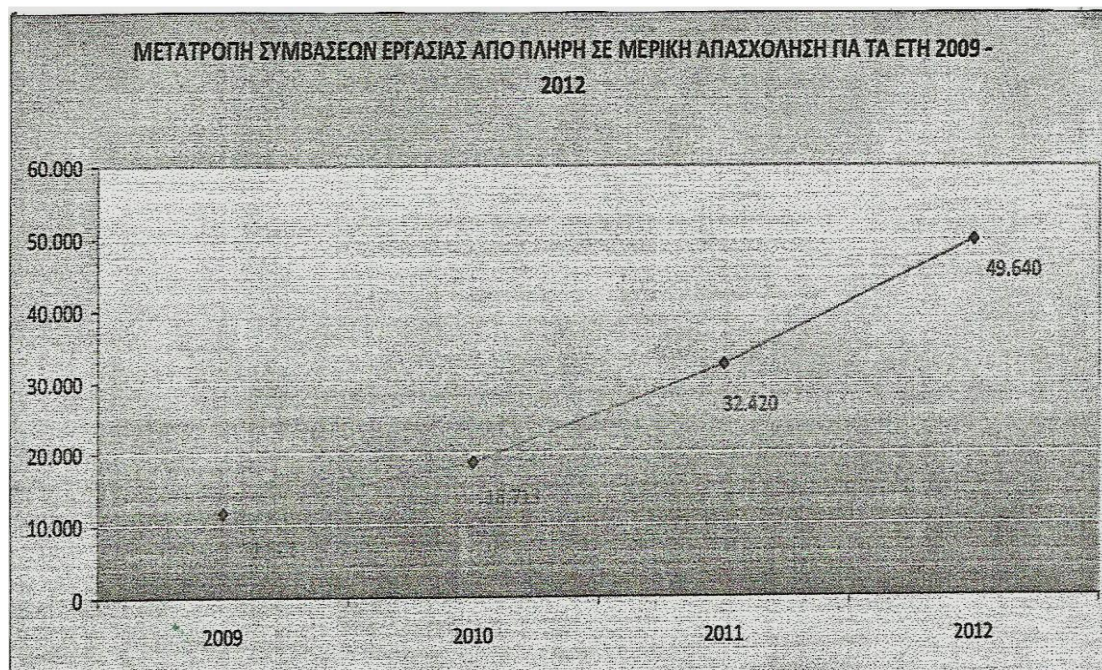
*Πηγή :Σ.ΕΠ.Ε*

Ο Ν3846/2010, ο οποίος διευκολύνει περαιτέρω και προσδιορίζει περισσότερο από τον Ν2639/1998 την εκ περιτροπής εργασία (Κυριακούλιας, 03/2012), κατοχυρώνει και ενισχύει τη δυνατότητα σύναψης σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας<sup>20</sup> μονομερώς σ' όλη την επιχείρηση έως 6 μήνες κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους στην περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητας της εκμετάλλευσης προκειμένου να αποφευχθούν απολύσεις.

Σύμφωνα με τον Ν.3899/2010 επεκτείνεται η ετήσια απασχόληση της εκ περιτροπής εργασίας στις εκμεταλλεύσεις (τριήμερα, τετραήμερα) από έξι στους εννέα μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

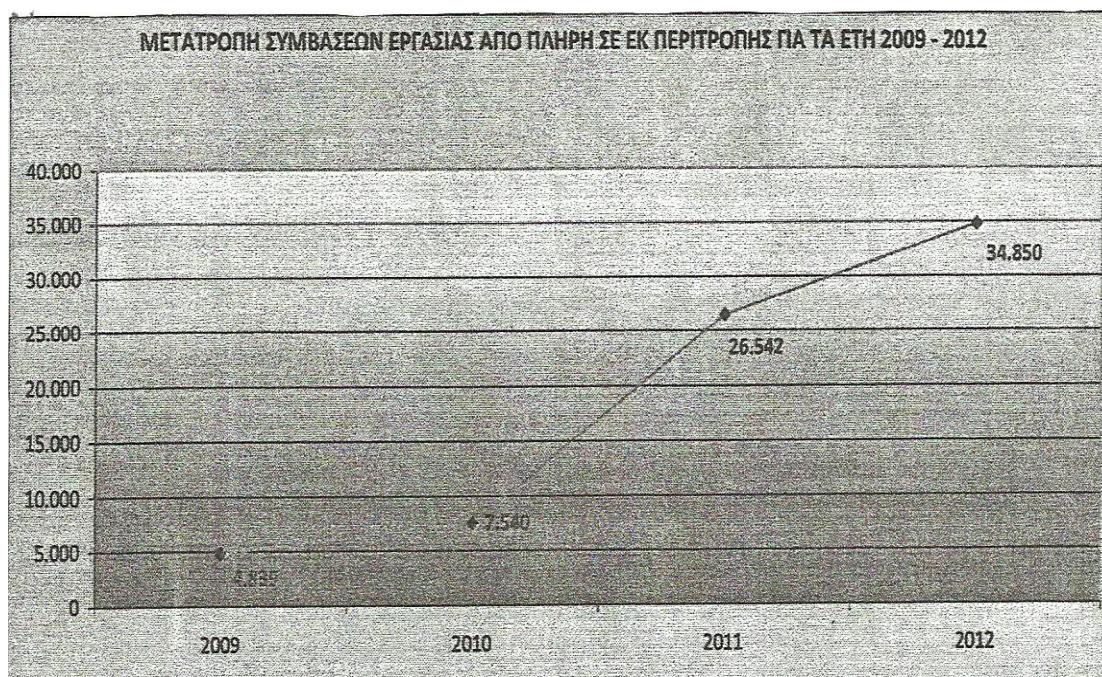
<sup>20</sup> Εκ περιτροπής εργασία ορίζεται η παροχή εργασίας σε λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή λιγότερους μήνες τον χρόνο ή συνδυασμός αυτών με πλήρες όμως ωράριο εργασίας.

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1



Διάγραμμα 1 : Τροποποίηση συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική απασχόληση των ετών 2009-2012. Πηγή : Σ.ΕΠ.Ε

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2



Διάγραμμα 2 : Τροποποίηση συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε εκ περιτροπή απασχόληση των ετών 2009-2012. Πηγή : Σ.ΕΠ.Ε

Μία ακόμη σημαντική παράμετρος των μέτρων του Μνημονίου που αποδεικνύει την αμφισβήτηση της τυπικής εργασιακής σχέσης αφορά τον δανεισμό των εργαζομένων, αφορά στην κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας με κύριο χαρακτηριστικό την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών (Κουζής, 2001:35) όπου σύμφωνα με τον Ν3899/2010 η ανώτατη διάρκεια ενοικίασης των εργαζομένων από Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) <sup>21</sup> αυξάνεται από τους 12 σε 36 μήνες .

Η σύμβαση δανεισμού πραγματοποιείται μεταξύ εργοδότη και τρίτου κατά την οποία ο εργαζόμενος δανείζεται στον τρίτο, ο οποίος αποτελεί τον έμμεσο εργοδότη και που στον οποίο θα παρέχει την εργασία του κατά τη διάρκεια του δανεισμού. Η παραχώρηση του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη αιτιολογείται βάσει των έκτακτων, εποχικών ή πρόσκαιρων αναγκών βάσει Ν3846/10<sup>22</sup> (Κυριακούλιας, 2013) που προκύπτουν και εργοδότης παραμένει ο αρχικός εργοδότης, ο οποίος υποχρεώνεται στην τήρηση όρων σύμβασης π.χ. στην καταβολή αμοιβής, άδειας, απόδοσης ασφαλιστικών εισφορών καθώς επίσης μόνο ο ανωτέρω μπορεί να καταγγείλει την υφιστάμενη σύμβαση. Ο έμμεσος εργοδότης διατηρεί το διευθυντικό δικαίωμα καθώς καλύπτει και τις υποχρεώσεις της αμοιβής για πρόσθετη εργασία, υπερωρία ή υπερεργασία όταν προκύπτουν κατά τη διάρκεια του δανεισμού.

Ένας ακόμη άξονας των μεταρρυθμίσεων του εργατικού δικαίου αφορά τη διευκόλυνση της άτυπης μορφής απασχόλησης και δη της προσωρινής ορισμένου χρόνου (Κυριακούλιας, 2013). Η μορφή αυτής της απασχόλησης στηρίζεται στην ύπαρξη έκτακτων και προσωρινών αναγκών της επιχείρησης που ικανοποιεί τον στόχο της επιχείρησης για μειωμένο εργασιακό κόστος εργασίας (Κουζής, 2001:34). Μία έκφραση της προσωρινής απασχόλησης αποτελεί η εποχική απασχόληση, η οποία συνδέεται με τις εποχικές δραστηριότητες της επιχείρησης αφορά δηλαδή συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους.

---

21 Είναι οι εταιρείες, οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης (Ν3846/2010 ΦΕΚ66/τ.Α/11.5.2010).

22 σύμφωνα με τον οποίο κατοχυρώνονται τα εργασιακά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων με προστατευτικές διατάξεις.



Μία σημαντική παρέμβαση εισαγωγής της ευελιξίας στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου εισάγεται με τον Ν3899/2010, σύμφωνα με τον οποίο η μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης ορίζεται - συμπεριλαμβανομένων των ανανεώσεων - στους 36 μήνες (και χωρίς της κατ' εξαίρεσης υπέρβασης λόγω αναπλήρωσης μισθωτού (π.χ. ασθένεια, εγκυμοσύνη) (Κυριακούλιας, 2012). Η προσωρινή απασχόληση διαφοροποιείται της «τυπικής εργασιακή σχέσης» διότι η διάρκειά της είναι περιορισμένη και προσωρινής διάρκειας. Σύμφωνα με τον Ν3899/2010 η διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου εξαπλασιάζεται από δύο σε δώδεκα μήνες. Στη διάρκεια αυτής ο εργοδότης δύναται να διακόψει τη σχέση εργασίας χωρίς να καταβάλλει αποζημίωση αφού λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου<sup>23</sup>. Για όλες τις συμβάσεις αορίστου χρόνου οι πρώτοι δώδεκα μήνες λογίζονται αυτοδίκαια ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου. Εισάγεται με αυτή την τροποποίηση ένα είδος ιδιότυπης σύμβασης ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας .

Με τον Ν3986/2011 εισάγονται μεταρρυθμίσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όπως είχαν καθιερωθεί με το Π.Δ. 180/2004<sup>24</sup>, όπου θεσπίζεται νόμιμα στο ανώτατο όριο των τριών ετών<sup>25</sup>.

Με τον Ν4147/2013 επιτρέπεται η σύναψη σύμβασης έργου ανάμεσα σε φυσικά πρόσωπα και φορείς ευρύτερου δημόσιου τομέα για όσο χρόνο διαρκεί η αναστολή προσλήψεων στον δημόσιο τομέα.

Όσο αφορά τις ειδικές μορφές απασχόλησης : αμοιβή κατά μονάδα (φασόν), κατ' οίκον απασχόληση, σύμβαση παροχής υπηρεσιών ή έργου (αυταπασχόληση) σύμφωνα με τον Ν3846/2010 για την απόδειξη εξαρτημένης εργασίας απαιτείται παροχή εργασίας στον ίδιο εργοδότη εννέα μηνών, το βάρος απόδειξης μετατίθεται στην πλευρά εργοδότη ενώ η αναγνώρισης της σχέσης εργασίας ως εξαρτημένη ανάγεται στην κρίση των αρμόδιων δικαστηρίων (Κυριακούλιας, 2012). Σύμφωνα με τον ίδιο νόμο ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις σύναψης και οι όροι σύμβασης εργασίας

---

23 Η δοκιμαστική περίοδος αφορά την χρονική περίοδο εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος κρίνεται για την καταλληλότητα και επάρκεια των ικανοτήτων και προσόντων για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, που προσλήφθηκε προκειμένου ο εργοδότης να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψή του.

24 το Π.Δ.180/2004 εφαρμόζεται στους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

25 ρυθμίζεται νομοθετικά η μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας, εφόσον υπάρχει σχετικός όρος καθιερώνεται η δυνατότητα 3 διαδοχικών ανανεώσεων των συμβάσεων, όπου τα χρονικά διαστήματα για σύναψη επόμενης σύμβασης να μην υπερβαίνει τις 45 ημέρες ώστε να μην θεωρηθεί νέα σύμβαση.

για τηλεργασία<sup>26</sup> παρέχοντας δυνατότητες μετατροπής κανονικής εργασίας σε τηλεργασία (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013).

Μετά τις ειδικές μορφές απασχόλησης με τον Ν3863/2010 άρθρο 74 δίδεται η δυνατότητα κατάρτισης ειδικών συμβάσεων μαθητείας σε άτομα 15-18 ετών έως 1 έτος με αμοιβές το 70% της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. με στόχο την απόκτηση δεξιοτήτων .

Με τον Ν3986/2011 άρθρο 43 εισάγεται η δυνατότητα πρόσληψης νέων 18-25 ετών για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας με το 80% των κατώτατων ορίων της οικείας<sup>27</sup> Σ.Σ.Ε. (Κυριακούλιας, 2012.)

### 1.3.2.2 Ευελιξία στο μέγεθος της απασχόλησης

Καθώς η οικονομική κρίση οξύνεται αναπτύσσονται πολιτικές μείωσης εργασιακού κόστους που επικεντρώνονται στην αύξηση των απολύσεων μέσα από ένα κύμα αλλαγών που συντελούνται στο θεσμικό πλαίσιο των απολύσεων και αποζημιώσεων των εργαζομένων (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013). Γίνεται λόγος για τάση απλοποίησης των κανόνων και διαδικασιών καθώς και μείωσης κόστους απολύσεων που οδηγεί στην απελευθέρωση των ατομικών και συλλογικών απολύσεων χαλαρώνοντας το πλαίσιο προστασίας της εργασίας (Κουζής, 2001:33).

Καταργείται η υποχρέωση άμεσης καταβολής ολόκληρου του ποσού αποζημίωσης καθώς θεσπίζεται ελάχιστο όριο άμεσης καταβολής του ποσού των δύο μηνών αποδοχών ενώ παρέχεται η δυνατότητα εξόφλησης του υπολοίπου σε δύο δόσεις. Επίσης, σύμφωνα με τους Νόμους 3847/2010 και 3863/2010 μειώνεται το

---

26 Η τηλεργασία είναι «μία μορφή οργάνωσης κι εκτέλεσης εργασίας ,που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής βάσει μίας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μία εργασία ,που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων» .Όσο αφορά τις συνθήκες εργασίας οι τηλε-εργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα ,που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για τους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Οι τηλε-εργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης (Σπυριδάκης, 2006).

27 Κλαδική, επιχειρησιακή, εθνική γενική ή ομοιο-επαγγελματική .

ύψος αποζημίωσης έως 50% σε περίπτωση απόλυσης με προειδοποίηση στον εργαζόμενο.

Οι νομοθετικές αλλαγές, που αφορούν τη μείωση του κόστους των ατομικών απολύσεων σύμφωνα με τον Ν4093/2012 καθορίζουν περιορισμό του χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης με προειδοποίηση σε 4 μήνες (αντί σε 6 μήνες) και μείωση του ύψους αποζημίωσης (Κουζής, 2001:33) καθώς και απεξάρτηση της προϋπηρεσίας από το ύψος της αποζημίωσης όπως αποτυπώνονται στον κάτωθι πίνακα:

### **ΠΙΝΑΚΑΣ 3**

Πίνακας Αποζημίωσης Καταγγελίας Σύμβασης Εργασίας με ή Χωρίς Προειδοποίηση του Ν. 4093/12									
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ									
Απόλυση χωρίς προειδοποίηση				Με προειδοποίηση*					
Χρόνια υπηρεσίας (στον ίδιο εργοδότη)				Δικαιούμενοι μισθοί (+ 1 / 6)		Χρόνος προειδοποίησης		Δικαιούμενοι μισθοί (+ 1 / 6)	
0		1		0					
1		2		2		1 μήνες	1		
2		4		2		2 μήνες	1		
4		5		3		2 μήνες	1,5		
5		6		3		3 μήνες	1,5		
6		8		4		3 μήνες	2		
8		10		5		3 μήνες	2,5		
10	έως	11	έτη →	6	μισθοί	4 μήνες	3	μισθοί	
11		12		7		4 μήνες	3,5		
12		13		8		4 μήνες	4		
13		14		9		4 μήνες	4,5		
14		15		10		4 μήνες	5		
15		16		11		4 μήνες	5,5		
16		17		12		4 μήνες	6		
Χρόνια υπηρεσίας (στον ίδιο εργοδότη) Αφορά ιδιωτικούς υπαλλήλους που την 12.11.2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω				Δικαιούμενοι μισθοί (+ 1 / 6) Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης πέραν των 12 μισθών, ΔΕΝ λαμβάνονται υπόψη οι επιπλέον αποδοχές κατά το ποσό που υπερβίνει τα 2000 ευρώ		Χρόνος προειδοποίησης		Δικαιούμενοι μισθοί (+ 1 / 6)	
17		18		12+1		4 μήνες	6+0,5		
18		19		12+2		4 μήνες	6+1		
19		20		12+3		4 μήνες	6+1,5		
20		21		12+4		4 μήνες	6+2		
21		22		12+5		4 μήνες	6+2,5		
22	έως	23	έτη →	12+6	μισθοί	4 μήνες	6+3	μισθοί	
23		24		12+7		4 μήνες	6+3,5		
24		25		12+8		4 μήνες	6+4		
25		26		12+9		4 μήνες	6+4,5		
26		27		12+10		4 μήνες	6+5		
27		28		12+11		4 μήνες	6+5,5		
28	και	άνω		12+12		4 μήνες	6+6		

\* Ο χρόνος έναρξης ισχύος της έγγραφης προειδοποίησης ορίζεται από την επομένη της γνωστοποίησης της προς τον εργαζόμενο. Ισχύει προθεσμία 8 ημερών για αναγγελία της καταγγελίας στον ΟΑΕΔ.

Πίνακας 3: Αποζημίωση καταγγελίας Σύμβασης εργασίας με ή χωρίς προειδοποίηση βάσει του Ν4093/2012

Πηγή : Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ)

Όσον αφορά τις μαζικές απολύσεις παρατηρείται βάσει του Ν3863/2010, ο οποίος αντικατέστησε τους Νόμους 1387/1983 και 2874/2000 περί ομαδικών

απολύσεων, περιορισμός των εμποδίων στην πραγμάτωση ομαδικών απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους μέσω της αύξησης ανά μήνα ομαδικών απολύσεων ήτοι : 6 αντί 4 άτομα για επιχειρήσεις με προσωπικό 20 έως 150 ατόμων και έως 30 άτομα για εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους ( και 5% από 2% για τις μεγαλύτερες σε μέγεθος εκμεταλλεύσεις).

Στον δημόσιο τομέα επιβάλλεται η συρρίκνωση της απασχόλησης υπό την επίκληση της μείωσης των δημοσίων ελλειμμάτων (Κουζής, 2011 ). Σύμφωνα με τον Ν3833/2010 αναστέλλονται οι διορισμοί και οι προσλήψεις για το έτος 2010 με εξαίρεση τους τομείς της υγείας, παιδείας και ασφάλειας. Θεσπίζεται λόγος 1/5 (μία πρόσληψη για πέντε αποχωρήσεις) για μόνιμο προσωπικό και εργαζομένους Ι.Δ.Α.Χ με εξαίρεση τους τομείς της υγείας, παιδείας και ασφάλειας. Μειώνονται κατά 30% για το έτος 2010 σε σχέση με το 2009 οι προσλήψεις προσωπικού με σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεις μίσθωσης έργου. Με τον Ν3899/2010 καταργούνται όλες οι εξαιρέσεις από τον κανόνα 1 προς 5 για τις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα για τα έτη 2011 έως και 2013, ενώ περιορίζεται κατά 15% οι προσλήψεις προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού ορισμένου χρόνου.

Σύμφωνα με τον Ν4093/2012 περιορίζονται οι προσλήψεις στον δημόσιο τομέα από 01.01.2011-31.12.2016 με ποσοστό μια πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις. Οι προσλήψεις προσωπικού ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για το έτος 2011 περιορίζονται σε 505 σε σχέση με το έτος 2010 και κατά 10% επιπλέον για το έτος 2012. Για τα έτη 2013 και 2014 το ποσοστό ανέρχεται σε 20% σε σχέση με το προηγούμενο έτος και για τα έτη 2015 και 2016 10% . Επίσης, αναστέλλονται οι προσλήψεις και οι διορισμοί στους ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού έως 31.12.2016 των κατηγοριών ΥΕ και ΔΕ όλων των κλάδων και ειδικοτήτων. Εξαίρεση των ανωτέρω προσλήψεων και διορισμών τακτικού προσωπικού οι νησιωτικοί δήμοι της Ελλάδας. Γίνεται λόγος για εισαγωγή συστήματος εφεδρείας στο στενό κι ευρύτερο δημόσιο τομέα (Ν3986/2011) όπου για το πλεονάζον προσωπικό προβλέπεται η καταβολή αποδοχών στο 60% του βασικού μισθού για 12 μήνες με δυνατότητα μετακίνησης σε άλλη θέση εργασίας.

Με τον Ν3846/2010 επαναρυθμίζεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις /εκμεταλλεύσεις να θέτουν σε διαθεσιμότητα<sup>28</sup> συνολικής διάρκειας έως 3 μήνες εφόσον έχει περιοριστεί η οικονομική δραστηριότητά τους, οι οποίοι μπορούν να είναι συνεχόμενοι ή με διακοπές. Ο μισθωτός μπορεί να βρεθεί πολλές φορές σε διαθεσιμότητα στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Μετά το τέλος της τρίμηνης διαθεσιμότητας ο εργαζόμενος τίθεται εκ νέου στο ίδιο καθεστώς μετά το πέρας τουλάχιστον τριών μηνών (Κυριακούλιας, 2012).

Σύμφωνα με τον Ν4024/2011 εφαρμόζεται σύστημα εργασιακής εφεδρείας για Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ) εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα και προ-συνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας με παράλληλη κατάργηση όλων των κενών οργανικών θέσεων (τροποποίηση του Ν3986/2011).

Στον Ν4093/2012 προβλέπεται για όσους υπαλλήλους Ι.Δ.Α.Χ. και για μόνιμους υπαλλήλους Δημοσίου σε περίπτωση κατάργησης της θέσης τους, η τοποθέτησή τους σε καθεστώς διαθεσιμότητας. Σύμφωνα δε με τον ίδιο νόμο καταργούνται ειδικότητες εργαζομένων στο Δημόσιο Τομέα όπου οι εργαζόμενοι τίθενται σε διαθεσιμότητα ( της οποίας η διάρκεια σύμφωνα με Π/Ν 2013 μειώνεται από 12 σε 8 μήνες ) όπου κατά την περίοδο αυτή καταβάλλεται το 75% των αποδοχών. Επίσης, διαπιστώνεται η απλοποίηση της διαδικασίας κατάργησης θέσεων εργασία στον δημόσιο τομέα.

### **1.3.2.3 Ευελιξία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**

Σημειώνονται σημαντικές μεταβολές στο ισχύον σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του μηχανισμού διαμόρφωσης των όρων αμοιβών. Παρατηρείται μία τάση ειδικά το 2012 αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το εθνικό και κλαδικό επίπεδο στο επίπεδο της επιχείρησης .

---

<sup>28</sup> Η δυνατότητα εργοδότη να θέτει σε διαθεσιμότητα τους εργαζόμενους του έως 3 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος με περικοπή μισθού λόγω περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της εκμετάλλευσης είχε νομοθετηθεί βάσει του Ν3198/1955 καθώς και Ν.Δ.206/74 (Κυριακούλιας, 2012).

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις μέσω των Ν4024/2011<sup>29</sup>, 4046/2012 και ΠΥΣ 6/2012 ανέτρεψαν το βασικό νομοθετικό πλαίσιο (Ν1879/1990) που ίσχυε βοηθώντας στην αύξηση συνάψεων επιχειρηματικών συλλογικών συμβάσεων εις βάρος των κλαδικών και ομοιο-επαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων που επικρατούσαν ιδίως αυτών που υπογράφονται μεταξύ εργοδότη και «Ένωσης Προσώπων»<sup>30</sup>.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ4 της ΠΥΣ 6/2012 καταργείται στις ΣΣΕ η αόριστη διάρκεια ισχύος τους και πλέον συνάπτονται για ορισμένο χρόνο ή διάρκεια των οποίων δεν δύναται να υπερβεί τα τρία έτη. Η λήξη των ΣΣΕ συντελείται με την πάροδο του συμπεφωνημένου χρόνου, με γραπτή καταγγελία από ένα τουλάχιστο από τα συμβαλλόμενα μέρη, με ρητή ή σιωπηρή κατάργησή της από μεταγενέστερη ΣΣΕ ή Διαιτητική Απόφαση. Σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία η παράταση ισχύος των όρων της ΣΣΕ ( η διάρκεια δηλαδή της μετενέργειας ) που θα λήξει ή θα καταγγελθεί περιορίζεται στους 3 μήνες αντί των 6 που ίσχυαν (Ν1876/1990).Επίσης, οι όροι της ΣΣΕ επεκτείνονταν στο σύνολό τους, ενώ με τον Ν.4046/2012, ΠΥΣ 6/2012 η ισχύς των όρων ΣΣΕ περιορίζεται σ' αυτούς, που αφορούν τον βασικό μισθό και τα 4 επιδόματα (εκπαίδευσης, πολυετίας, επικινδυνότητας της εργασίας και τέκνων). Στην περίπτωση που δεν επιτυγχάνεται μία νέα συλλογική σύμβαση μετά τους 3 μήνες συνεχίζουν να ισχύουν, οι όροι που αφορούν τον βασικό μισθό και τα 4 επιδόματα που αναφέρθηκαν ανωτέρω, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στην προηγούμενη ΣΣΕ.

Σύμφωνα με τον Ν3845/2010 καταργείται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης<sup>31</sup> για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Μ' αυτό τον τρόπο διαβρώνεται το περιεχόμενο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης από κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις καθώς δίδεται η δυνατότητα να υπογράφονται συλλογικές επιχειρηματικές με δυσμενέστερο περιεχόμενο και να υπερισχύουν αυτών (Κουζής, 2011).

---

29 Ο Ν4024/2011 άλλαξε ριζικά την κατάσταση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ,που ίσχυαν με τον Ν1876/1990 ( Dedoussopoulos, Aranitou, Koutentakis, Maropoulou, 2013)

30 Με τον τελευταίο όρο νοείται το νέο συλλογικό μόρφωμα εκπροσώπησης εργαζομένων εκτός από τα συνδικάτα και εργασιακά συμβούλια (Κουζής κ.α., 12/2012)

31 Καταργείται η ευνοϊκότερη ρύθμιση όπως αποτυπώνεται στον Ν1876/1990 κατά τον οποίον στην περίπτωση «συρροής» συλλογικών συμβάσεων εργασίας ισχύει η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Επίσης, προβλεπόταν ότι η κλαδική ΣΣΕ υπερίσχυε της ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης σε περίπτωση συρροής (Κυριακούλιας, 2012)

Οι Κλαδικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους πολλών συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων ορισμένης χωροταξικής επικράτειας. Αφορούν τους εργαζόμενους, που ανεξάρτητα από το επάγγελμά τους εργάζονται σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους μίας εκμετάλλευσης που απασχολεί πάνω από εργαζόμενους και συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και επιχειρησιακού σωματείου. Εάν δεν υπάρχει το τελευταίο δύναται να συνάψει την εν λόγω ΣΣΕ η «Ένωση Προσώπων», η οποία συστήνεται με τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων στην εκμετάλλευση ανεξαρτήτως του συνόλου του αριθμού τους. Σύμφωνα με τον Ν4024/2011 δίνεται το δικαίωμα υπογραφής επιχειρησιακών συμβάσεων και στις Ενώσεις Προσώπων στην περίπτωση που στην εκμετάλλευση δεν υφίσταται σωματείο εργαζομένων. Επομένως, η Ένωση Προσώπων διαφοροποιείται σε σχέση με την Ένωση Προσώπων του άρθρου 1 του Ν1264/1982 διότι η διάρκειά της είναι αορίστου χρόνου καθώς διότι έχει το δικαίωμα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Στη διάρκεια του 2012 παρατηρείται εκρηκτική αύξηση της σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ, όπου κατατέθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης 976 επιχειρησιακές συμβάσεις έναντι 179 το 2011. Ο πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ εστιάζεται στη μεταβολή του νομοθετικού πλαισίου σύναψης ΣΣΕ από Ενώσεις Προσώπων και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους. Το 2012 το 72,6% των Επιχειρησιακών Συμβάσεων συνάπτεται από Ενώσεις Προσώπων ενώ το 17,4% από επιχειρησιακά σωματεία. Ένας σημαντικός λόγος αύξησης των επιχειρησιακών ΣΣΕ αποτελεί ότι με τις νέες διατάξεις οι επιχειρησιακές ΣΣΕ δύνανται να αποτελέσουν έναυσμα για να αποδεσμευτούν από όρους εργασίας και αμοιβών των κλαδικών ΣΣΕ. Η αύξηση των επιχειρησιακών ΣΣΕ παρατηρείται σ' όλη την έκταση της Ελλάδας σχεδόν σε όλους του νομούς της. Στην περιοχή της Αττικής παρατηρείται το 40,2% του συνόλου των επιχειρησιακών ΣΣΕ, όπου οι περισσότερες επιχειρησιακές ΣΣΕ αφορούν τη μεταποίηση, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια, το εμπόριο κ.α. Επίσης, όσο αφορά τις επιχειρησιακές ΣΣΕ πρόκειται σε ποσοστό 86.3% για νέες επιχειρησιακές συμβάσεις.

Οι όροι των επιχειρησιακών ΣΣΕ μπορούν να αποκλίνουν των όρων των κλαδικών ΣΣΕ και των ΕΓΣΣΕ καθώς οι όροι των κλαδικών ΣΣΕ μπορούν να αποκλίνουν των αντίστοιχων της ΕΓΣΣΕ. Προκύπτει ότι σύμφωνα με το άρθρο 37 του Ν4024/2011 ορίζεται η υπερίσχυση της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής κλαδική ή ομοιο-επαγγελματικής ΣΣΕ σ' όλη τη διάρκεια της ισχύος του



Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής<sup>32</sup>. Οι όροι της επιχειρησιακής ΣΣΕ ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων της εκμετάλλευσης και δέον αναφοράς κρίνεται η διαπίστωση της δυνατότητας σύναψης διαφορετικής ΣΣΕ για κάθε εκμετάλλευση στην περίπτωση των επιχειρήσεων ,που διαθέτουν πολλές εκμεταλλεύσεις. Σύμφωνα με τον ίδιο νόμο δυνατότητα σύναψης ΣΣΕ έχουν (α) οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων, καθώς και οι ενώσεις προσώπων και (β) κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του ενώ για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά – συμβολαιογραφικά ή άλλα γραφεία η ΣΣΕ θα υπογράφεται ανάμεσα στην συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ, που υπάγονται οι εργοδότες (Κυριακούλιας, 2012).

Για το έτος 2012 παρατηρείται ότι οι επιχειρηματικές διαπραγματεύσεις αποκλίνουν των ρυθμίσεων των κλαδικών ή ομοιο-επαγγελματικών διαπραγματεύσεων και λειτουργούν ως εργαλείο επιβολής μείωσης των μισθών. Το 65,4% των επιχειρηματικών ΣΣΕ με Ένωση Προσώπων περιέχουν ρύθμιση μείωσης των αποδοχών στα επίπεδα ΕΣΣΣΕ έναντι 3,5% των επιχειρηματικών ΣΣΕ με επιχειρηματικό σωματείο. Επίσης, υπάρχει νομοθετική κατάργηση αύξησης μισθών και ημερομισθίων που προβλέπουν συλλογικές συμβάσεις σύμφωνα με το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/29.02.2012 που αφορούν την υπηρεσιακή ωρίμανση των εργαζομένων (συμπλήρωση συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων στην εργασία, ειδικότητα, μισθολογικά κλιμάκια, επιδόματα πολυετίας, τριετίας κ.λ.π.) έως το ποσοστό ανεργίας να κατέβει στο 10% (Κυριακούλιας, 2013).

Με τον Ν4093/2012 καταργείται η καθολική ισχύς των μισθολογικών όρων των Συλλογικών Συμβάσεων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. όταν προβλέπει μισθολογικούς όρους ευνοϊκότερους από τα νέα γενικά κατώτατα όρια των μισθών. Οι βασικοί κατώτατοι μισθοί και οι προσαυξήσεις ισχύουν για τους εργαζόμενους που οι εργοδότες τους ανήκουν στις εργοδοτικές οργανώσεις ( ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ)<sup>33</sup>. Επομένως, οι

---

32 με τον ίδιο νόμο καταργείται ο θεσμός της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ, που εισήχθη με τον Ν3899/2010 σύμφωνα με την οποία δύνата σε επιχειρήσεις με λιγότερους των 50 εργαζομένων να συμφωνούν αποδοχές και όρους εργασίας, που να αποκλίνουν των κλαδικών συμβάσεων εργασίας είχαν ετήσια διάρκεια και ρύθμιζαν ζητήματα ευέλικτων μορφών εργασίας.

33 Οι σημαντικές ενώσεις εργοδοτών είναι : «Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών» (ΣΕΒ), όπου αντιπροσωπεύει τις μεγάλες επιχειρήσεις, η «Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνιών και Εμπόρων» ΓΣΕΒΕΕ, η οποία αντιπροσωπεύει

εργοδότες που δεν ανήκουν στις ανωτέρω οργανώσεις δεν δεσμεύονται από τους όρους μισθολογικής ανέλιξης της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Κυριακούλιας, 2013). Δημιουργούνται όροι ώστε οι εργοδότες να αποχωρούν από τις ανωτέρω εργοδοτικές οργανώσεις προκειμένου να μην δεσμεύονται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων και να αναστέλλεται ο θεσμός της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων όταν οι εργοδοτικές οργανώσεις που τις υπογράφουν απασχολούν την πλειοψηφία των εργαζομένων του κλάδου (Κουζής, 2011). Πρόκειται για μέτρο μείωσης μισθολογικού κόστους και ανάπτυξης αμοιβών πολλαπλών ταχυτήτων μέσα στον κλάδο (Κουζής, 2011).

Σύμφωνα με τον Ν 4046/2012 μειώνεται ο χρόνος για την επέλευση της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων ήτοι οι συλλογικές συμβάσεις εξακολουθούν να ισχύουν 3 μήνες αντί 6 από τη λήξη ή την καταγγελία τους και περιορίζονται αποκλειστικά στο βασικό μισθό και σε 4 επιδόματα (ωρίμανσης, εκπαίδευσης, επικινδυνότητας και τέκνων) (Κουζής κ.α., 12/2012). Με την έλευση της μετενέργειας εάν δεν υπογραφεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ενδέχεται να εξατομικευθεί με δυσμενέστερους μισθολογικούς όρους. Σύμφωνα με τον Ν4046/2012, ΠΥΣ 6/2012 οι ΣΣΕ δεν έχουν πλέον αόριστη διάρκεια ισχύος καθώς περιορίζεται η νόμιμη διάρκειά τους σε μέγιστο χρόνο τα τρία (3) έτη (Κυριακούλιας, 2012). Σύμφωνα με την ΠΥΣ 6/29.02.2012 δίδεται η δυνατότητα κατάργησης όλων των ρυθμίσεων της λήξασας Σ.Σ.Ε. χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου.

Οι αλλαγές που σημειώθηκαν στο συλλογικό εργατικό δίκαιο δεν περιορίζονται στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά επεκτάθηκαν και στην επίλυση διαφορών μέσω διαμεσολάβησης και διαιτησίας (Koukiadaki & Kretsos, 2012). Σημαντικές παρεμβάσεις σημειώνονται στους θεσμούς και διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών. Σύμφωνα με την ΠΥΣ 6/2012 η προσφυγή στη Διαιτησία προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των δύο μερών (τροποποιείται ο Ν3899/2010) ενισχύοντας τη θέση της εργοδοτικής πλευράς καθώς επίσης περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό του βασικού μισθού ή ημερομισθίου σε

---

τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις ΜΜΕ στον εμπορικό τομέα. Επίσης, υπάρχουν σύλλογοι άλλων εργοδοτών όπως η «Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων» ΠΟΞ, όπου μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις. Οι ενώσεις εργοδοτών ως κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια των θεσμικών οργάνων με τριμερή εκπροσώπηση, σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και κατά τη διάρκεια του κοινωνικού διαλόγου (Patra, 2012).

αντίθεση με προηγούμενη αρμοδιότητά της που εκτεινόταν σε σύνολο των θεμάτων της υπό κρίση συλλογικής διαφοράς ( επίδομα, ωράρια, συνθήκες εργασίας ) (Κουζής, 2011). Θεωρείται απαραίτητο να αναφερθεί η δυνατότητα Προσφυγής της μίας πλευράς στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ) στην περίπτωση της άρνησης συμμετοχής της άλλης πλευράς σε διαπραγματεύσεις προκειμένου την υπογραφή επιχειρηματικής ΣΣΕ.. Όμως με την ΠΥΣ 6/2012 η προσφυγή στη Διαιτησία γίνεται αποκλειστικά με τη σύμφωνη γνώμη των μερών και περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού και ημερομισθίου λαμβάνοντας υπόψη τα οικονομικά στοιχεία, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, η μείωση του κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής .

#### **1.3.2.4 Ευελιξία στη διαμόρφωση των αποδοχών**

Μέσω των παρεμβάσεων ,που υλοποιούνται με απώτερο στόχο τη συρρίκνωση των δαπανών εργασίας, πάγωμα αυξήσεων, μείωση του μισθολογικού κόστους εργασίας απορρυθμίζονται οι όροι διαμόρφωσης των μισθών εφόσον οι αμοιβές του προσωπικού αφορούν στον πυρήνα του κόστους εργασίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013).

Εντείνεται η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων από το επίπεδο κλάδου / επαγγέλματος στο επιχειρησιακό επίπεδο αλλά και στο επίπεδο της ατομικής διαμόρφωσης των όρων αμοιβής μεταξύ εργοδότη και μισθωτού (Κυριακούλιας, 2013). Είναι ευρεία η παραδοχή ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν το κύριο μηχανισμό διαμόρφωσης των αμοιβών (Κουζής, 2001:41).

Σύμφωνα με τον Ν3833/2010 μειώνονται οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές κατά -των εργαζομένων σε Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό ενώ με τον Ν3845/2010 μειώνονται κατά 3%.

Με τον Ν4024/2011 εισάγεται σύστημα μισθολογικής εξέλιξης και προαγωγής σε βαθμούς των κρατικών υπαλλήλων, των ΟΤΑ και ευρύτερου δημόσιου τομέα που αφορά και τους υπαλλήλους με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ).

Με την ΠΥΣ 6/2012 παγώνουν όλες οι αυξήσεις στις αποδοχές των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα ( αναγνωρίζονται επιδόματα πολυετίας, τριετίες κ.λ.π.) έως ότου η ανεργία στην Ελλάδα διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%. Σύμφωνα πάλι με την ΠΥΣ μειώνονται οι βασικές κατώτατες αποδοχές της Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. κατά 22% και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών και για όσους εργάζονται με συμβάσεις μαθητείας. Οι ανωτέρω μειώσεις μπορούν να επιβληθούν μονομερώς από τον εργοδότη χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων και χωρίς να συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Παρατηρείται σ' αυτό το σημείο το σημείο η αποδυνάμωση της Σ.Σ.Ε. ως εργαλείο διαμόρφωσης γενικού κατώτατου μισθού.

Σύμφωνα με τον Ν4093/2012 γίνεται λόγος για την εισαγωγή ενός νέου συστήματος διαμόρφωσης κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου με έναρξη τον Απρίλιο του 2013 (Κυριακούλιας, 2013).

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 4

##### Κατώτατα όρια αποδοχών 2012 εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 25 ετών

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

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ					
ΧΡΟΝΙΑ	ΒΑΣΙΚΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ	ΕΠΙΔΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ		ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΓΑΜΟΥ		

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

*Πίνακας 4: Αποδοχές νομοθετικά βάσει του Ν4093/2012 καθορισμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων.*

*Πηγή : Ν4093/2012 και Υπουργείο Εργασίας ,Ερμηνευτική Εγκύκλιος Αρ.Πρωτ.263552/839,28.11.2012 με θέμα Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ1 & ΙΑ14 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012.*

Με τον ανωτέρω Νόμο ορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός ή ημερομίσθιο μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής, που προβλέπουν τα Μνημόνια, που προσαρτώνται στον Ν4046/2012 και οι επακόλουθες τροποποιήσεις τους. Σύμφωνα με αυτόν καθορίζεται σε 586,08 ευρώ για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών και το ημερομίσθιο για τους εργατές άνω των 25 ετών σε 26.18 ευρώ ,

## ΠΙΝΑΚΑΣ 5

**Κατώτατα όρια αποδοχών 2012 εργαζόμενοι ηλικίας μέχρι 25 ετών**

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

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

*Πίνακας 5: Αποδοχές νομοθετικά βάσει του Ν4093/2012 καθορισμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων.*

*Πηγή: Ν4093/2012 και Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική Εγκύκλιος Αρ.Πρωτ.263552/839,28.11.2012 με θέμα Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ1 & ΙΑ14 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012.*

και σε 510,95 ευρώ για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών και σε 22,83 για τους εργάτες της ίδιας ηλικίας. Ο αναφερόμενος κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατών της ίδιας ηλικίας προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία δεκαοκτώ ετών και άνω.

Σύμφωνα με τον Ν3833/2010 μειώνονται όλα τα επιδόματα των υπαλλήλων και εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο κατά 125 ενώ επίσης τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα, αδείας των ανωτέρω υπαλλήλων μειώνονται κατά 30%. Με τον Ν3845/2010 τα αναφερόμενα επιδόματα καθορίζονται σε 500 ευρώ, 250 ευρώ και 250 ευρώ αντίστοιχα ενώ με τον Ν3847/2010 επανακαθορίζονται σε 400, 200 και 200 ευρώ αντίστοιχα.

Τέλος, με τον Ν4093/2012 καταργούνται από 01.01.2013 τα προαναφερόμενα επιδόματα στο σύνολο του στενού και ευρύτερου Δημοσίου Τομέα. Σύμφωνα με τον Ν4093/2012 καταργείται η καθολική ισχύς των μισθολογικών όρων όλων των

συλλογικών συμβάσεων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Οι μισθολογικοί όροι της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. εξασφαλίζουν τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων αλλά με τον ανωτέρω νόμο εξασφαλίζουν τα κατώτατα όρια μόνο για τους εργαζομένους εκμεταλλεύσεις, οι οποίες είναι μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και μόνο με ευνοϊκότερους όρους από τον νομοθετημένο μισθό (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013).

### 1.3.2.5 Ευελιξία στον χρόνο εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ρυθμίζουν θέματα εβδομαδιαίας απασχόλησης σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ88/99 (ΦΕΚ94/τ.Α'13.5.1994) στο οποίο ενσωματώθηκε η οδηγία 93/104/ΕΚ για τις ελάχιστες προδιαγραφές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας<sup>34</sup>. Είναι αποδεκτή η παραδοχή της ενίσχυσης των ελαστικών ωραρίων που αποσκοπεί στη μείωση του κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τον Ν3863/2010, όπου τροποποιείται ο Ν3385/2005, σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μειώνεται το κόστος υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου καθώς μειώνεται η προσαύξηση της υπερεργασίας από 25% σε 20% και η προσαύξηση της υπερωρίας για τις πρώτες 120 ώρες στο έτος από 50% σε 40% και για τις παραπάνω από 120 ώρες από 75% στο 60%<sup>35</sup>.

---

34 Ως χρόνος εργασίας νοείται το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει καθημερινά την εργασία του στον εργοδότη και να ικανοποιεί τις απαιτήσεις και υποχρεώσεις σύμφωνα με τους όρους, που έχουν συμφωνήσει. Το ωράριο παρουσιάζεται με μορφές όπως : συμβατικό και νόμιμο, κανονικό, που η διάρκεια του ισούται με το ανώτατο όριο του νομίμου ή συμβατικού ωραρίου, το πλήρες ή μειωμένο, το ημερήσιο ή νυχτερινό καθώς και το συνεχές, το διακεκομμένο ή εκ περιτροπής.

35 Λέγοντας συμβατικό ωράριο νοείται το ωράριο εκείνο που καθορίζεται με συμφωνία, όπου θεσπίζεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έχει καθιερωθεί από 01.01.1984 η εβδομάδα των σαράντα εργασιμων ωρών. Όταν το συμβατικό ωράριο είναι βραχύτερο του νομίμου η απασχόληση του εργαζόμενου στο χρονικό διάστημα μεταξύ συμβατικού και νόμιμου ωραρίου (που καθορίζεται από τον νόμο και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζόμενου η οποία ανέρχεται σε 8 ώρες την ημέρα ) δεν είναι υπερωριακή αλλά υπερεργασία.

Σύμφωνα με τον Ν3385/2005 παρ.1, 3 και 5 του άρθρου 1 (ΦΕΚ 210/τ.Α'/2005) η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον την εβδομάδα με τα τις 40 ώρες για τις εκμεταλλεύσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και 8 ωρών επιπλέον ωρών την εβδομάδα για εκμεταλλεύσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης θεωρείται υπερεργασία. Συγκεκριμένα οι 5 ώρες αναφέρονται σε 1 ώρα επιπλέον του νομίμου ωραρίου σε καθημερινή βάση. Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη κι εφόσον τη ζητήσει ο τελευταίος ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει. Επίσης, σύμφωνα με τον ίδιο νόμο η απασχόληση πέρα των 45 ωρών την εβδομάδα για τις εκμεταλλεύσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο θεωρείται υπερωριακή απασχόληση για την οποία απαιτείται έγκριση από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ως υπερωριακή απασχόληση νοείται η υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου νόμιμου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

Σύμφωνα με τον Ν3863/2010 οι μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας έως τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Για αμοιβή εργασίας άνω των 120 ωρών ετησίως προσαυξάνεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο κατά 60%. Όμως σύμφωνα με τον Ν3846/2010 για κάθε ώρα κατ' εξαίρεσης υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδονται κάθε φορά μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών εν γένει καθώς και του Δημοσίου Τομέα και των Ν.Π.Δ.Δ. επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης στις περιπτώσεις : της επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται επιβαλλόμενη που δεν επιδέχεται μεταβολή ή της εξαιρετικά επείγουσας εξυπηρέτησης των Ενόπλων Δυνάμεων, του Δημοσίου Τομέα και των Ν.Π.Δ.Δ. Για την ανωτέρω απασχόληση το ωρομίσθιο των μισθωτών καταβάλλεται αυξημένο κατά 60%.

Με τον Ν4144/2012 (ΦΕΚ 88/τ.Α'/18.4.2013) εισάγονται ρυθμίσεις, που αφορούν στη γνωστοποίηση της πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης και στην τήρηση του ειδικού βιβλίου υπερωριών, το οποίο ισχύει για όλες τις εκμεταλλεύσεις και τηρείται με τη μορφή ημερολογίου ή μηχανογραφημένων



σελίδων στον χώρο εργασίας για μια πενταετία από τη συμπλήρωσή του καθώς τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων εφόσον ζητηθεί προς έλεγχο. Ο εργοδότης υποχρεώνεται να αναφέρει στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθήμερου κάθε μήνα το σύνολο των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν ανά εργαζόμενο κατά τον προηγούμενο μήνα. Για οποιαδήποτε μη τήρηση των υποχρεώσεων αυτών επιβάλλονται κυρώσεις. Παρατηρείται κατόπιν παράθεσης των ανωτέρω στοιχείων η δραστική μείωση της αμοιβής της επιμήκυνσης εργάσιμου ωραρίου.

Σύμφωνα με τον Ν4093/2011 οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας των υπαλλήλων του στενού και ευρύτερου δημοσίου τομέα καθορίζεται σε 40 ώρες αντί του 37,5 που ίσχυε.

Με τον Ν3986/2011 δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις να καθορίζουν άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του κλάδου ή της επιχείρησης. Με τον ανωτέρω νόμο εισάγονται νέες δυνατότητες (αντικαθιστώντας τον Ν3846/2010) διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε εκμεταλλεύσεις με συμβατικό ωράριο των 40 ωρών. Τα βασικά σημεία διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι η δυνατότητα πρόσθετης εργασίας 2 ωρών πέραν του οκταώρου για διάστημα 6 μηνών (αντί τεσσάρων) μέσα στο ημερολογιακό έτος. Οι επιπλέον ώρες εργασίας αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας περιόδου μειωμένης απασχόλησης. Αντί των μειώσεων ωρών εργασία παρέχεται η δυνατότητα χορήγηση ημερών ανάπαυσης (γνωστά ως ρεπό) ή συνδυασμού μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών ανάπαυσης. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια εργασία δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 10 ώρες. Σε περιπτώσεις υπέρβασης του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου, οι διατάξεις αφορούν στην υπερεργασία ( όπως ισχύουν στον Ν3863/2010) δεν ισχύουν σ' αυτή τη διευθέτηση (Κυριακούλιας, 2012). Αντιθέτως, η υπέρβαση των συμφωνηθέντων μειωμένων ωραρίων αμείβεται σύμφωνα με όσα ορίζονται σχετικά με την υπερεργασία και υπερωρία στον Ν3863/2010.

Το δεύτερο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας παρέχει δυνατότητα κατανομής έως 256 ώρες εντός ημερολογιακού έτους σε χρονικές περιόδους έως 32 εβδομάδες και με αντίστοιχο μειωμένο αριθμό ωρών κατά το υπόλοιπο διάστημα (Κυριακούλιας, 2012). Διατηρείται το δικαίωμα εργαζομένου να αρνηθεί παροχή επιπλέον εργασίας χωρίς να αποτελεί αιτία καταγγελίας της σύμβασης.

Σύμφωνα με τον Ν4093/2012 καθιερώνεται νέα ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση 11 ωρών για κάθε περίοδο 24 ωρών αντί των 12 ωρών που ίσχυε. Εφαρμόζεται και για τις περιπτώσεις βαρδιών (ΠΔ 88/99) όπου οι βάρδιες για έναν εργαζόμενο να απέχουν μεταξύ τους 11 ώρες. Επίσης, αποσυνδέονται τα ωράρια εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα από το ωράριο της λειτουργίας των καταστημάτων και παύει η απαγόρευση απασχόλησης του προσωπικού κατά τις ώρες, που δεν λειτουργούν τα καταστήματα τηρουμένου του εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών). Εφαρμόζεται η δυνατότητα διακεκομμένου ωραρίου εργασίας των εργαζομένων και στα καταστήματα, που εφαρμόζουν συνεχές ωράριο λειτουργίας με προϋπόθεση τη μεσημβρινή ανάπαυση 3 ωρών. Η διακεκομμένη εργασία η τρίωρη διακοπή εφαρμόζεται ανεξάρτητα εάν τα καταστήματα λειτουργούν με συνεχή ή διακεκομμένη λειτουργία κατόπιν γραπτής ατομικής συμφωνίας με τον εργαζόμενο. Ακόμη, καταργείται στον κλάδο εμπορίου η εφαρμογή της πενθήμερης εργασίας (Ν1892/20) κι εφαρμόζεται η δυνατότητα εξαήμερης εργασίας.

Τέλος, σύμφωνα με τον Ν4152/2013 αυξάνεται κατά 2 ώρες χωρίς αύξηση των αποδοχών το εβδομαδιαίο ωράριο διδασκαλίας των εκπαιδευτικών στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

## **Συμπεράσματα**

Στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης που ταλανίζει την Ευρώπη η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας βιώνει έντονα τις συνέπειές της με επιπτώσεις τη μείωση της απασχόλησης και την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας με δραματικές επιδράσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Στην Ελλάδα με την επίκληση του χρέους και την προοπτική αύξησης της ανταγωνιστικότητας επιβάλλονται μέτρα με όρους μείωσης του κόστους εργασίας, τα οποία όμως, οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με δυσμενή αποτελέσματα στο ανθρώπινο δυναμικό της χώρας.

Οι αρχικοί στόχοι των προγραμμάτων εστιάζονται στην αποκατάσταση της δημοσιονομικής βιωσιμότητας της χώρας, στην τόνωση της ανταγωνιστικότητας, της οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης σε σταθερή βάση εφόσον βέβαια έχει εξασφαλιστεί η σταθερότητα του χρηματοπιστωτικού της συστήματος.

Λαμβάνοντας υπόψη τις νομοθετικές διατάξεις που έχουν επιβληθεί από τα εθνικά δημοσιονομικά προγράμματα οι πολιτικές των μέτρων που εφαρμόζονται ανατρέπουν τις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις. Οι εξελίξεις στο εργατικό δίκαιο κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στις χώρες της ΕΕ χαρακτηρίζονται από νομοθετικές παρεμβάσεις, όμως η έκταση και η ένταση των μέτρων ευελιξίας βρίσκονται σε αυξητική τροχιά με αποκλειστική κατεύθυνση την επέκταση της ευέλικτης εργασίας (Κουζής κ.α., 12/2011). Όσο αφορά τις εργασιακές σχέσεις θεσπίστηκε ένα νομοθετικό πλαίσιο που οδήγησε στην αναθεώρηση του πλαισίου προστασίας της απασχόλησης καθώς προωθήθηκαν μέτρα μέσω του Ν.3846/2010 που αφορούν τη:

- Μείωση του ύψους αποζημιώσεων για το σύνολο των εργαζομένων
- Την αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων
- Τη διεύρυνση του χρόνου μαθητείας
- Τη διευκόλυνση της χρήσης συμβάσεων προσωρινής και μερικής απασχόλησης.

Έως τον Φεβρουάριο του 2012 που ψηφίστηκε ο Ν4046/2012, ο οποίος αποτελεί το νέο, αναθεωρημένο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής έως το 2015 σημειώνεται απόκλιση των όρων των ΣΣΕ ως προς την ευνοϊκότερη ρύθμιση, απαγόρευση αύξησης πέρα αυτής της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., μεταβολές στους θεσμούς μεσολάβησης και Διαιτησία, στη λειτουργία του Ο.ΜΕ.Δ καθώς κι ενδυνάμωση του θεσμού της Συμφιλίωσης είχαν παρατηρηθεί οι εξής παρεμβάσεις :

- Ευέλικτη διαμόρφωση των μισθών κατόπιν της μείωσης των μισθών του δημοσίου τομέα προκειμένου να συγκρατηθεί το κόστος εργασίας
- Θέσπιση μέτρων για τους μισθούς των νεοεισερχόμενων στην εργασία
- Επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης στους δώδεκα μήνες
- Θέσπιση μέτρων διευκόλυνσης χρήσης προσωρινής και μερικής απασχόλησης
- Ρύθμιση σε ειδικές μορφές απασχόλησης (συμβάσεις παροχής υπηρεσιών/ έργου τηλεργασία ) καθώς και σε εκ περιτροπής εργασία, συμβάσεις μαθητείας )
- Υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι κλαδικών και ομοιο-επαγγελματικών ΣΣΕ
- Κατάργηση βασικής αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τους εργαζόμενους σε περίπτωση συρροής ΣΣΕ

- Κατάργηση της επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ σε εργοδότες ,που δεν εκπροσωπούνται στις διαπραγματεύσεις και σε επιχειρήσεις ,που δεν αποτελούν μέλη των εργοδοτικών συνδέσμων (επί της ουσίας κατάργηση θεώρησης των ΣΣΕ ως υποχρεωτικές )
- Κατάργηση του ορίου των 50 εργαζομένων για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ
- Απλοποίηση της νομοθεσίας για σύσταση εργατικού σωματείου σε επίπεδο επιχείρησης
- Μείωση του χρόνου προειδοποίησης για απόλυση
- Κατάργηση υποχρέωσης άμεσης καταβολής ολόκληρου του ποσού αποζημίωσης θεσμοθέτηση διακανονισμού δόσεων (N3863/2010)
- Επέκταση χρονικού διαστήματος σύναψης συμβάσεων εργασία ορισμένου χρόνου καθώς και χρονικής περιόδου για την προσωρινή απασχόληση
- Κατάργηση του αυξημένου ωρομισθίου για αυτούς που απασχολούνται με μερική απασχόληση
- Αύξηση της ευελιξίας του χρόνου εργασίας –επαναρύθμιση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας
- Επαναρύθμιση καθεστώτος διαθεσιμότητας λόγω περιορισμού οικονομικής δυνατότητας της εκμετάλλευσης.

Ο νόμος εμπεριέχει δέσμευση της χώρας να υιοθετήσει μέτρα για τη «Βελτίωση της αγοράς εργασίας» καθώς και μέτρα που επιδιώκουν μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά 15% περίπου με στόχο την εξάλειψη του κενού της ανταγωνιστικότητας.

Σύμφωνα με τον Ν4046/2012 και ΠΥΣ αρ.6/29.2.2012 υιοθετήθηκαν τα εξής μέτρα :

- Οι ΣΣΕ θα έχουν μέγιστη διάρκεια τρία έτη
- Η «μετενέργεια» μειώνεται από τους έξι στους 3 μήνες. Εάν δεν επέλθει συμφωνία νέας σύμβασης η αμοιβή θα επανέλθει στον βασικό μισθό επιπλέον των επιδομάτων (προϋπηρεσίας, τέκνων, επικινδυνότητας κι εκπαίδευσης)
- Κατάργηση της ΕΓΣΣΕ ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατο μισθού
- Πάγωμα των μισθών (βάσει του Νόμου και ΣΣΕ) των μισθών λόγω ολοκλήρωσης συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων γνωστά ως επιδόματα πολυετίας, τριετίας κ.α. έως η ανεργία να μειωθεί κάτω του 10%

- Κατάργηση προσφυγής μονομερώς σε διαιτησία καθώς προωθούνται αιτήσεις στη διαιτησία εφόσον η συμφωνία είναι και των δύο συμβαλλομένων μερών (εργοδοτών και οργανώσεων εργαζομένων)
- Υποβάθμιση της δραστηριότητας του ΟΜΕΔ ως μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών
- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων κατά 22%
- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων για νέους κάτω των 25 ετών κατά 32%
- Οι μειώσεις δεν απαιτούν τη σύμφωνη γνώμη εργαζομένων, επιβάλλονται μονομερώς από τον εργοδότη

Επίσης, σύμφωνα με τον Ν4093/2012

- Μειώνεται το ύψος αποζημίωσης και τα χρονικά διαστήματα προειδοποίησης στην περίπτωση απόλυσης με έγγραφη προειδοποίηση (Κυριακούλιας, 2013)
- Αποσυνδέονται τα ωράρια εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα από το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων
- Υιοθετείται η δυνατότητα εφαρμογής διακεκομμένου ωραρίου εργασίας
- Καταργείται η εφαρμογή της πενθήμερης εργασίας (Ν1892/90) στον τομέα εμπορίου(καθώς πλέον δύναται η εφαρμογή εξαήμερης εργασίας με δέσμευση τήρησης των σαράντα ωρών την εβδομάδα ή δυνατότητα καθορισμού των ημερών εβδομαδιαίας απασχόλησης μέσω ΣΣΕ (Κυριακούλιας, 2013)
- Καθιερώνεται νέα ελάχιστη ανάπαυση 11 συνεχών ωρών (αντί των 12) στο διάστημα των 24 ωρών.

Εν κατακλείδι, κατά την περίοδο της κρίσης έλαβε χώρα η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, κυρίως μέσω της υποβάθμισης των όρων της μισθωτής απασχόλησης, της ελαχιστοποίησης των μισθών της αποδυνάμωσης των συνδικάτων της συρρίκνωσης της δημόσιας απασχόλησης, της μεγιστοποίησης της ευελιξίας στη μορφή, στο μέγεθος, στον χρόνο, στην οργάνωση εργασίας καθώς και στη ρύθμιση της εργασιακής σχέσης είτε σε επίπεδο επιχείρησης είτε σε ατομικό επίπεδο. Η απορρύθμιση και η υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων είναι ραγδαίες και οι εξελίξεις στο πεδίο της απασχόλησης χαρακτηρίζονται ως καταγιγιστικές, καθώς

ανατρέπεται το περιεχόμενο της εργασίας και των εργασιακών δικαιωμάτων όπως είχαν δομηθεί τον προηγούμενο αιώνα ( Κούστα, Σταμάτη, 2012).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

### Οι επιπτώσεις της απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο ανθρώπινο δυναμικό

#### Εισαγωγή

Μέσα σ' αυτή την ευρωπαϊκή και εθνική οικονομική αναταραχή των τελευταίων ετών οι εργασιακές σχέσεις απορρυθμίζονται στην διαδικασία να καταστούν ολοένα και πιο ευέλικτες προσαρμοζόμενες στις οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις. Η διεθνοποίηση, οι τεράστιες οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές αλλαγές και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας ασκούν πιέσεις στο περιβάλλον, επιφέροντας μεταβολές, οι οποίες επηρεάζουν τις επιχειρήσεις και οργανισμούς απαιτώντας την άμεση προσαρμογή τους στους νέους όρους και συνθήκες. Οι τάσεις για αύξηση της ανταγωνιστικότητας, για αύξηση κερδών, ο εκσυγχρονισμός, οι πιέσεις για βελτίωση της παραγωγικότητας, για αναβάθμιση της ποιότητας καθώς και για συγκράτηση του κόστους εργασίας επιτάσσουν την ευελιξία. Οι τεχνολογικές εξελίξεις, που παρατηρούνται όπως η πληροφορική τεχνολογία, οι κατασκευές μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών, η ρομποτική, τα αυτοματοποιημένα συστήματα σχεδιασμού και ελέγχου είναι αυξανόμενες και ραγδαίες με αποτέλεσμα να απαιτείται εκσυγχρονισμός καθώς η τεχνογνωσία και η γνώση γενικότερα παρέρχονται σε διαρκή βάση.

Ο εκσυγχρονισμός που απαιτείται με την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας διαφοροποιεί τον σχεδιασμό και τον τρόπο εκτέλεσης των εργασιών καλώντας τις επιχειρήσεις και οργανισμούς να ανταποκριθούν στα νέα δεδομένα με αποτελεσματικό τρόπο (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2001:100). Οι μεταβολές στην εκτέλεση των εργασιών με αναβάθμιση γνώσεων για νέες μεθόδους και τεχνικές διοίκησης, η ανάγκη για καινοτομία, η δυναμική θέση του εργοδότη να διαμορφώνει το ανθρώπινο δυναμικό του σε μέγεθος και σε ικανότητες σύμφωνα με τη ζήτηση προϊόντων ή υπηρεσιών, η ροπή των επιχειρήσεων για μείωση του κόστους και βελτίωση της ποιότητας επιβάλλουν την ευελιξία επιφέροντας αλλαγές στο εσωτερικό των επιχειρήσεων. Οι αλλαγές αφορούν τη λειτουργία, τους σκοπούς της επιχείρησης, την οργανωτική δομή, τον τρόπο οργάνωση της εργασίας, τον τρόπο

εκτέλεσης της εργασίας με εξειδίκευση και γνώσεις υψηλού επιπέδου όπου οδηγούν σε ευελιξία τόσο των όρων απασχόλησης όσο και της οργάνωσης της επιχείρησης.

Όμως, οι αλλαγές που έχουν επιβληθεί μέσω των νομοθετικών διατάξεων που αναλύθηκαν στο πρώτο κεφάλαιο, έχουν επιφέρει επιπτώσεις στους εργαζόμενους. Οι επιπτώσεις αυτές αποτελούν αντικείμενο πραγμάτευσης του παρόντος κεφαλαίου προσεγγίζοντας προηγουμένως τη σημασία του ανθρώπινου δυναμικού σε μία επιχείρηση ή οργανισμό.

## **2.1 Η σημασία της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού για μία επιχείρηση/οργανισμό.**

Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί λειτουργούν και δραστηριοποιούνται σ' ένα περιβάλλον ιδιαίτερα ανταγωνιστικό, το οποίο διαρκώς διεθνοποιείται. Παρατηρείται ότι οι επιχειρήσεις φιλοδοξούν ολοένα και πιο έντονα να εισέλθουν στις διεθνείς αγορές να συνεργαστούν δηλαδή με άλλες επιχειρήσεις και να εξάγουν τα προϊόντα τους σε μεγαλύτερες αγορές προσπαθώντας κατά αυτή την πολιτική να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα<sup>36</sup>. Σ' αυτό σημείο κρίνεται αναγκαία η ανάλυση των όρων επιχείρηση, εταιρεία, οργανισμός.

Λέγοντας επιχείρηση εννοούμε την οικονομική μονάδα δηλαδή την οικονομική οντότητα στην οποία συνδυάζονται τα παραγωγικά μέσα για να παραχθούν προϊόντα ή υπηρεσίες, η οποία χρησιμοποιεί και συνδυάζει τους παραγωγικούς συντελεστές εργασία, γη, κεφάλαιο και επιχειρηματικότητα, επιδιώκοντας το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα με μικρότερες θυσίες, παράγει αγαθά ή υπηρεσίες για να ικανοποιήσει τις ανθρώπινες ανάγκες έχοντας χαρακτηριστικό γνώρισμα την επίτευξη του μέγιστου δυνατού κέρδους.<sup>37</sup>

---

36 Μέσα σε τέτοιο ανταγωνιστικό περιβάλλον δημιουργείται η ανάγκη στις επιχειρήσεις κι οργανισμούς να κερδίσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω της αποτελεσματικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα αποκτιέται από μια οικονομική εκμετάλλευση όταν αυτή συνδυάζει τους παραγωγικούς της πόρους με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να μην αντιγράφονται από τους ανταγωνιστές της.

37 Η επιχείρηση επομένως ως παραγωγική οικονομική μονάδα παράγει προϊόντα ή υπηρεσίες ,τα οποία διαθέτει μέσω του μηχανισμού της αγοράς στους καταναλωτές έναντι μίας αξίας ανταλλαγής. Μέσω αυτής της διαδικασίας αποκτά έσοδα και



Οι οικονομικοί οργανισμοί ή οργανισμοί αποτελούν τις οικονομικές δραστηριότητες εκείνες που μέσω της οργάνωσης, που διαθέτουν και επακόλουθα της λειτουργίας των συστημάτων τους επιδιώκουν να επιτύχουν οικονομικά αποτελέσματα, να συνδυάζουν συστηματικά και αποτελεσματικά τους συντελεστές παραγωγής, που αναφέρθηκαν ανωτέρω, αποσκοπώντας την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών ικανοποιώντας τις ανάγκες και επιθυμίες των καταναλωτών. Οι οργανισμοί κατατάσσονται σε κατηγορίες ανάλογα με τον στόχο που θέτει η οικονομική δραστηριότητά τους και τους σκοπούς, που επιδιώκουν.<sup>38</sup>

Η επιχείρηση είναι ένας οργανισμός ,που συστηματικά συνδυάζει τους παραγωγικούς συντελεστές (εργασία, έδαφος, κεφάλαιο, επιχειρηματικότητα) προκειμένου να επιφέρει ένα οικονομικό αποτέλεσμα. Οι σύγχρονες οικονομικές αντιλήψεις θεωρούν ότι η επιχείρηση δεν έχει κυρίαρχο στόχο το κέρδος ενώ κατά την παραδοσιακή οικονομική των επιχειρήσεων η αρχή της μεγιστοποίησης του κέρδους θεωρείται ύψιστος επιχειρηματικός στόχος, στη σημερινή εποχή στόχοι της επιχείρησης αποτελούν η ανταγωνιστικότητα, η κατάκτηση μεγαλύτερου μεριδίου στην αγορά, η παραγωγικότητα. Οικονομικές αρχές μπορεί να αποτελέσουν η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων, η «οικολογική ευαισθησία », ο « σεβασμός του πολίτη» κ.α. Η μεγιστοποίηση του κέρδους δεν αποτελεί σήμερα τον μοναδικό στόχο των επιχειρήσεων διότι η μεγιστοποίηση ενός αποτελέσματος δεν μεγιστοποιεί την ανθρώπινη ευημερία ώστε σήμερα να γίνεται λόγος όχι για μεγιστοποίηση, αλλά για αριστοποίηση ή βελτιστοποίηση. Επομένως, ως στόχος τίθεται όχι η ποσοτική μεγιστοποίηση αλλά η ποιοτική βελτιστοποίηση (Μάντζαρης, 2003:4).

---

κέρδη ,που εξασφαλίζουν τη βιωσιμότητα κι ανάπτυξη της . Σημαντική κρίνεται η αναφορά στη σύνδεση της επιχείρησης με το στοιχείο του κινδύνου ,καθώς των επιχειρήσεων συνδέεται με την πιθανότητα κέρδους ή ζημιάς (Μπουραντάς, 2007:26)

38 Επομένως διακρίνονται σε Μη κερδοσκοπικούς δηλαδή είναι οι παραγωγικές μονάδες εκείνες, που δεν είναι επιχειρήσεις αφού αποσκοπούν στην κάλυψη των εξόδων τους από τα έσοδά τους προκειμένου να εξασφαλίσουν την επιβίωσή τους. Τέτοιοι είναι οι Δημόσιοι Οργανισμοί, τα σχολεία, τα Δημόσια Νοσοκομεία, οι Δ.Ε.Κ.Ο. Διακρίνονται και σε κερδοσκοπικούς όπου βασικός στόχος των δραστηριοτήτων τους είναι το κέρδος. Τέτοιοι οργανισμοί είναι και οι Ιδιωτικές Επιχειρήσεις. Τέλος, διακρίνονται σε εξισωτικούς οργανισμούς ,οι οποίοι έχουν σαν βασικό σκοπό την κάλυψη των εξόδων από τα έσοδα κι επιπλέον την επίτευξη πλεονάσματος ή κέρδους για ανάπτυξη κι επέκταση των δραστηριοτήτων τους π.χ. τα κοινωφελή ιδρύματα.

Η κοινωνική διάσταση της επιχείρησης προσδιορίζεται από τους στόχους που θέτει κι αφορούν εκτός της οικονομικής τους σύνθεσης, την ποιοτική βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων και γενικότερα μία προσπάθεια ποιοτικής ανάπτυξης (Μάντζαρης, 2003:7). Κάθε επιχείρηση εκτός του οικονομικού της χαρακτήρα αποτελεί μία κοινωνική οργάνωση, αφού αποτελείται από ένα σύνολο ανθρώπων που βρίσκονται σε αλληλεξάρτηση μεταξύ τους, η οποία αναπτύσσεται σ' ένα κοινωνικό –οικονομικό περιβάλλον με το οποίο αναπτύσσει διάφορες σχέσεις. Μέσα σ' αυτήν αναπτύσσονται κοινωνικές διαπροσωπικές σχέσεις, τα μέλη συγκροτούν ομάδες με διαφορετικά συμφέροντα που χρήζουν διαπραγμάτευση με στόχους, επιθυμίες, που εκδηλώνονται και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους .Οι εργαζόμενοι διαμορφώνουν σχέσεις μέσα στον χώρο της εργασίας, οι οποίες προσδιορίζουν τους στόχους και την οικονομική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης.

Η επιχείρηση δεν αποτελεί όπως προαναφέρθηκε μόνο κερδοσκοπικός οργανισμός αλλά ένα σύστημα λειτουργικό που αποτελείται από οργανωμένα υποσυστήματα, που λειτουργούν αρμονικά τόσο μεταξύ τους όσο στην εσωτερικότητά τους (Μάντζαρης, 2003:9). Η επιχείρηση αποτελεί μία οντότητα, δραστηριοποιείται στον κοινωνικό σύνολο και που απαρτίζεται από έμψυχους και άψυχους πόρους.

Η παραγωγική διαδικασία αφορά την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των παραγωγικών συντελεστών των εισροών δηλαδή επιφέροντας ως αποτέλεσμα το τελικό προϊόν ή υπηρεσία (Μάντζαρης, 2003:9). Στην παραγωγική διαδικασία η καθοριστικότερη εισροή είναι ο άνθρωπος (Μάντζαρης, 2003:9) καθώς θεωρείται η κινητήρια δύναμη προκειμένου να λειτουργήσει η επιχείρηση. Απ' αυτόν ξεκινά η τεχνολογική πρόοδος, γίνεται ο έλεγχος των μηχανημάτων, διαχειρίζονται οι εισροές, καταρτίζονται τα οργανωτικά προγράμματα και γενικότερα η οργάνωση της εργασίας (Μάντζαρης, 2003:9-12).

Κανείς από τους υπόλοιπους παραγωγικούς συντελεστές δεν ενεργοποιείται χωρίς τη συμμετοχή του ανθρώπου. Οι άνθρωποι επομένως είναι εκείνοι που στελεχώνουν κι διοικούν τις επιχειρήσεις και γενικότερα τους οργανισμούς. Η διοίκηση των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης αποτελεί έργο πολυδιάστατο, υψηλής δυσκολίας που απαιτεί ειδικές γνώσεις κι δεξιότητες. Η διοίκηση ανθρώπινων πόρων είναι ο κλάδος του Μάνατζμεντ, που ασχολείται με τον ανθρώπινο παράγοντα σε μία επιχείρηση-οργανισμό. *Μάνατζμεντ είναι το σύνολο των*

*δραστηριοτήτων εκείνων δηλαδή του προγραμματισμό, οργάνωσης, διεύθυνσης και ελέγχου που ως απώτερο σκοπό έχουν την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης – οργανισμού μέσω της αξιοποίησης των υλικών κι ανθρώπινων πόρων (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003 :19).*

Η διοίκηση ανθρώπινων πόρων έχει ως σκοπό την αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού μία επιχείρησης –οργανισμού. Η λειτουργία αυτόνομου τμήματος για την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί σημαντική προτεραιότητα για τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων καθώς μέσω συστηματικής και διαρκούς προσπάθειας το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού αντιμετωπίζεται ως «πόρος». Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί το πολυτιμότερο κεφάλαιο μίας επιχείρησης –οργανισμού καθώς μέσα στο έντονο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον οι άνθρωποι της βοηθούν την επιχείρηση να ξεχωρίσει.

Παράλληλα με τους ανθρώπινους πόρους χρησιμοποιείται ο όρος ανθρώπινο δυναμικό όπου έχουν αντικαταστήσει τα τελευταία έτη τον όρο εργαζόμενοι ή προσωπικό καθώς δίνεται έμφαση στον ρόλο του ανθρώπινου κεφαλαίου στις επιχειρήσεις –οργανισμούς.

Η έννοια ανθρώπινοι πόροι αναφέρεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ,που διαθέτουν οι άνθρωποι στην εργασία τους. Αυτά αφορούν την πείρα, την ευφυΐα, τις ικανότητες –δεξιότητες, την αφοσίωση, τη θέληση για μάθηση κι εξέλιξη. Το ανθρώπινο δυναμικό διαφοροποιείται από τις υπόλοιπες εισροές της επιχείρησης – οργανισμού ως προς τη διοίκηση και διαχείρισή του. Οι εργαζόμενοι διαφέρουν από τους υπόλοιπους πόρους επειδή ο κάθε ένας οργανισμός διαθέτει διαφορετικές ικανότητες, γνώσεις, δεξιότητες, αφοσίωση και συμπεριφορά καθώς δύνανται να αξιολογούν τις δράσεις της διοίκησης, να δέχονται, να απορρίπτουν, να συνεργάζονται μεταξύ τους σχηματίζοντας ομάδες και συνδικάτα υποστηρίζοντας την εργασιακή τους θέση.

Στο παρόν κεφάλαιο θα προσδιορίσουμε τη Διοίκηση ανθρώπινων πόρων δηλαδή τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ως προς την έννοιά της, τη δράση της, τους στόχους και το περιεχόμενό της, θα γίνει μία σύντομη ιστορική αναδρομή αναδεικνύοντας τη λειτουργία και την αναγκαιότητά της στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων<sup>39</sup> εννοείται το σύνολο των στρατηγικών, ενεργειών και λειτουργιών, που εφαρμόζει η επιχείρηση – οργανισμός προκειμένου να διατηρήσει κι αξιοποιήσει τους εργαζόμενους της ώστε να εκτελούν με παραγωγικό κι επιτυχή τρόπο την εργασία τους. Είναι η λειτουργία εκείνη της επιχείρησης ή οργανισμού, που εστιάζει στην προσέλκυση, εκπαίδευση, αξιοποίηση και ανταμοιβή του ανθρώπινου δυναμικού, δείχνοντας επιμέλεια για την υγεία, την ασφάλεια και τις εργασιακές σχέσεις καθώς αναγάγει τον εργαζόμενο ως το σημαντικότερο παράγοντα για την ικανοποίηση των τιθέμενων στόχων.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ασχολείται με τη στελέχωση της επιχείρησης, την οριοθέτηση και ικανοποίηση των αναγκών του προσωπικού καθώς και τη θέσπιση κι επακόλουθα εφαρμογή των κανόνων που διέπουν τις σχέσεις των εργαζόμενων τόσο μεταξύ τους όσο και με τη Διοίκηση. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού μελετά το προσωπικό όχι ως συντελεστή που προκαλεί κόστος στην επιχείρηση –οργανισμό αλλά ως περιουσιακό στοιχείο που κάθε επιχείρηση οφείλει να επενδύει (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004).

Οι επιχειρήσεις–οργανισμοί λειτουργούν σήμερα σ’ ένα ιδιαίτερο ανταγωνιστικό περιβάλλον στο οποίο ασκούνται πιέσεις λόγω της παγκοσμιοποίησης του ανταγωνισμού, της μείωσης της καταναλωτικής ζήτησης, τις πολιτικές μεταβολές και της διαφοροποίησης της αγοράς εργασίας. Στη νέα πραγματικότητα το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί επένδυση καθώς η αποτελεσματική του διοίκηση δύναται να επιφέρει στην επιχείρηση –οργανισμό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2001:61-62). Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος καθώς οι περισσότερες επιχειρήσεις –οργανισμοί

---

39 Ο Adam Smith το 1776 πρότεινε τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Ως επιστήμη και ως οργανωμένη δραστηριότητα η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων εμφανίστηκε στα μέσα 19ου αιώνα. Σημαντικά στάδια στην ιστορία αποτελεί το κίνημα της Επιστημονικής Διοίκησης με θεμελιωτή τον Frederic Taylor (1911), ιδρυτή του «Επιστημονικού Μάνατζμεντ». Επίσης, το 1930 παρουσιάστηκε η Σχολή Ανθρώπινων Σχέσεων στρέφοντας την προσοχή στον ανθρώπινο παράγοντα. Οι επιχειρήσεις άρχισαν να στρέφουν την προσοχή τους στις συνθήκες του εργασιακού χώρου ,άρχισαν να μεριμνούν για τους εργαζόμενους ,τους κανόνες υγιεινής κι ασφάλειας. Κατά τη δεκαετία 1950-1960 εμφανίστηκε το κίνημα των Επιστημών Συμπεριφοράς όπου η ανθρώπινη συμπεριφορά στο πλαίσιο των οργανώσεων έγινε αντικείμενο ουσιαστικής μελέτης.

αναγνωρίζουν πως ο παράγοντας, που βοηθά μία επιχείρηση να ξεχωρίσει είναι οι άνθρωποι της και γι αυτό αντιμετωπίζονται ως πηγή πλούτου.

Η διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων ασκεί διοίκηση στην απασχόληση όπου επιδιώκεται να δημιουργηθεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω της στρατηγικής ενεργοποίησης ενός αφοσιωμένου κι ικανού ανθρώπινου δυναμικού εφαρμόζοντας ολοκληρωμένες διαρθρωτικές και προσωπικές τεχνικές (Χατζηπαντελή, 1999:20). Οι κύριοι στόχοι του τμήματος ανθρωπίνων πόρων εστιάζονται :

- Στη βελτίωση της παραγωγικότητας <sup>40</sup>
- Στη βελτίωση της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο, συμβάλλοντας στον σχεδιασμό των εργασιών, ενθαρρύνοντας την επικοινωνία μεταξύ των τμημάτων της επιχείρησης καθώς και την ανάπτυξη των προτάσεων και ιδεών των εργαζομένων συμβάλλοντας στην ικανοποίηση από την εργασία τους.
- Στη συμμόρφωση με τη νομοθεσία, προκειμένου να προάγονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων, η ίση μεταχείριση ανδρών –γυναικών, η υγιεινή και ασφάλεια, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και η αμοιβή των εργαζομένων σύμφωνα με τις ανάλογες αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας, των Δικαστηρίων, της Επιθεώρησης Εργασίας και με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για θέματα εργασίας .
- Στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονάσματος καθώς υποστηρίζεται ότι η αποτελεσματική διοίκηση κι αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού δημιουργεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην επιχείρηση (Pfeffer, 1994). Μέσα διαφοροποίησης της επιχείρησης από τους ανταγωνιστές της αποτελούν η εκπαίδευση, η αξιολόγηση, η ανταμοιβή, η αξιοποίηση των καινοτόμων ιδεών των εργαζομένων. Κύριος σκοπός του τμήματος των ανθρωπίνων πόρων είναι να δημιουργήσει εκείνες τις προϋποθέσεις που θα βοηθήσουν την επιχείρηση να αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Ξηροτύρη, 1997: 64-66)
- Στην ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού. Καθώς το ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον της σημερινής εποχής απαιτεί από τις επιχειρήσεις να διαθέτουν

---

40 Η παραγωγικότητα αποτελεί το καίριο παράγοντα ενίσχυσης της διεθνούς ανταγωνιστικότητας κι βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου της χώρας κι προσδιορίζεται από την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα με την οποία η χώρα χρησιμοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της, το κεφάλαιο και τους φυσικούς της πόρους (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013)

προσωπικό που να είναι ευέλικτο στους όρους εργασίας (Torrington al.), να μπορεί δηλαδή να προσαρμόζεται στην χρήση νέων τεχνολογιών, στην αύξηση δεξιοτήτων κι απόκτηση νέων γνώσεων κι ικανοτήτων ώστε να ανταποκρίνονται σε νέες μορφές διοίκησης.

Σημειώνεται σ' αυτό το σημείο ότι διακρίνονται οι εξής τύποι ευελιξίας (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1997:28):

- Λειτουργική ευελιξία, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι καλούνται να διαθέτουν γνώσεις κι ικανότητες σε ευρύτητα ώστε να αναλαμβάνουν επαρκώς νέες αρμοδιότητες κι καθήκοντα
- Ευελιξία ωραρίου, όπου καθορίζεται το ωράριο σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης
- Αριθμητική ευελιξία, όπου οι όροι εργασίας επηρεάζονται σύμφωνα με τους τύπους κι μορφές συμβάσεων που εφαρμόζονται
- ευελιξία αμοιβής, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι αμείβονται σε ατομική βάση ανάλογα με τις γνώσεις και με την απόδοσή τους .

Επομένως, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί διοικητική λειτουργία, μέσω στρατηγικής για την αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού επιδιώκει τη βελτίωση της παραγωγικότητας, τη βελτίωση της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο, τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία (καθότι υπακούει στην εργατική νομοθεσία), τη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Σύμφωνα με στοιχεία πρόσφατων ερευνών οι πλειονότητα των οικονομικών εκμεταλλεύσεων σημειώνει επιδείνωση της οικονομικής τους κατάστασης, η οποία δύναται να αποδοθεί στην χαμηλή προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού, στο μειωμένο ενδιαφέρον των επιχειρήσεων στην ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων, σαφώς στις τεχνολογικές αλλαγές που συντελούνται στην παραγωγική διαδικασία κι μεταβάλλουν τις εργασιακές σχέσεις, στην δυσκαμψία των επιχειρήσεων να προσαρμοστούν στις αλλαγές της αγοράς καθώς και στην μειωμένη κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού.

Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις του 21<sup>ου</sup> αιώνα που λειτουργούν σε άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον καλείται να υιοθετήσει τις λειτουργίες της μείωση του μεγέθους, του ανασχεδιασμού καθώς και της διοίκησης

ολικής ποιότητας<sup>41</sup>. Η ανάγκη βελτίωσης της παραγωγικότητας, η αναδιοργάνωση των λειτουργιών της επιχείρησης, η ανάγκη χρήσης νέας τεχνολογίας επιφέρει αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, στην οργανωσιακή κουλτούρα, στην οργανωτική δομή καθώς και τις εργασιακές σχέσεις (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1997:265-267).

Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μέσα σ' ένα μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον, έχει σημαντικές επιπτώσεις για το ανθρώπινο δυναμικό, οι οποίες και εξετάζονται στις επόμενες ενότητες.

## **2.2 Οι επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό.**

### **2.2.1 Υγεία και ασφάλεια στην εργασία**

Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία αποτελούν ένα σημαντικό κομμάτι των εργασιακών σχέσεων κι επηρεάζονται από τους παράγοντες μεταβολής που επικρατούν στο εθνικό κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο. Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και γενικότερα του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό κοινωνικής κι οικονομικής ευημερίας, καθώς και προόδου στη σύγχρονη κοινωνία.

Στην Ελλάδα η υγεία και η ασφάλεια έχει τεθεί ως βασική προτεραιότητα στη διαδικασία αναβάθμισης της ποιότητας στην απασχόληση καθότι τα κράτη –μέλη αναγνώρισαν στην Στρατηγική της Λισσαβόνας ότι η διασφάλιση της ποιότητας και παραγωγικότητας στην εργασία μπορεί να συμβάλλει καθοριστικά σε οικονομική ανάπτυξη και προαγωγή της απασχόλησης. Είναι ευρέως αποδεκτή η άποψη ότι ένα ασφαλές κι υγιές περιβάλλον συμβάλλει καθοριστικά στην εργασιακή ειρήνη και στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της επίδοσης των επιχειρήσεων. Η επαγγελματική υγεία κι ασφάλεια εντάσσεται στην κατηγορία της κοινωνικής προστασίας .

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης προωθεί τα θέματα υγείας κι ασφάλειας στην εργασία καθορίζοντας εθνική πολιτική, η οποία

---

<sup>41</sup> Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας είναι η συστηματική και συντονισμένη προσπάθεια διαρκούς βελτίωσης της ποιότητας των παραγόμενων προϊόντων και παρεχόμενων υπηρεσιών (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1997:269).

πραγματοποιείται μέσω ενός εθνικού συστήματος Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (ΑΥΕ) που περιλαμβάνει δομές και διαδικασίες όπου συμμετέχουν κυβερνητικοί φορείς, οργανώσεις εργοδοτών κι εργαζομένων, επαγγελματικοί κι επιστημονικοί φορείς, εκπαιδευτικά ιδρύματα κ.α. και το οποίο έχει την ευθύνη έναντι των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη συμμετοχή προς το κοινοτικό και διεθνές δίκαιο και προς την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για ΑΥΕ.

Η Εθνική Στρατηγική για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία (ΕΣΑΥΕ) 2010-2013 (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης) εκπονήθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα και διαμορφώνει πολιτική για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

Η ΕΣΑΥΕ βασίστηκε στην Κοινοτική Στρατηγική για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία (2007-2012) λαμβάνοντας υπόψη τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 187/2006 για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, τις εθνικές προτεραιότητες και δεδομένα ενώ διαμορφώθηκε στο Συμβούλιο Υγιεινής κι Ασφάλειας στην Εργασία (ΣΥΑΕ) κατόπιν κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος θεωρείται κλειδί για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, μεταξύ εκπροσώπων των οργανώσεων, των κοινωνικών εταίρων, των εκπροσώπων της πολιτείας και επιστημονικών φορέων.

Οι βασικοί στόχοι της εθνικής πολιτικής για ΑΥΕ είναι <sup>42</sup> :

---

42 Οι ανωτέρω στόχοι εντάσσονται στους εξής στρατηγικούς άξονες (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης) :

- Απλούστευση και προσαρμογή νομοθετικού πλαισίου, όπου προωθείται η βελτίωση /τροποποίηση νομοθεσίας έχοντας υπόψη τις νέες μορφές εργασίας, την εξέλιξη τεχνολογίας, τους αναδυόμενους κινδύνους.
- Ενίσχυση εφαρμογής της νομοθεσίας μέσω κατευθυντηρίων γραμμών, ερμηνευτικών εγκυκλίων, ενίσχυσης ελεγκτικών μηχανισμών
- Στη διαμόρφωση κι ανάπτυξη κουλτούρας πρόληψης μέσω δράσεων, που θα ευαισθητοποιούν για τη βελτίωση συνθηκών εργασίας και θα μεταβάλλουν ατομικές συμπεριφορές κι νοοτροπίες εργοδοτών κι εργαζομένων
- Στην κατάρτιση εμπλεκόμενων με την ΥΑΕ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης
- Στη διαχείριση πληροφόρησης όπου οι πληροφορίες, γνώσεις, εμπειρίες και κάθε δεδομένο για τη ΑΥΕ αναδεικνύονται κι αποτελούν βάση άντλησής τους προκειμένου την ολοκληρωμένη ενημέρωση όλων όσων εμπλέκονται με την ΑΥΕ



- Η αξιολόγηση και ελαχιστοποίηση των κινδύνων
- Η πρόληψη και μείωση εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών
- Η προαγωγή της ασφάλειας και υγείας στην εργασία στον χώρο των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (ΜΜΕ) με ύψιστο σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας προκειμένου οι εργασιακοί χώροι στην Ελλάδα να καταστούν περισσότερο υγιείς, ασφαλείς και παραγωγικοί.

Το νομοθετικό πλαίσιο για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία εναρμονίζεται προς το αντίστοιχο ευρωπαϊκό κι επικαιροποιείται και συμπληρώνεται με νομοθετήματα σύμφωνα με τις νέες κοινοτικές οδηγίες. Η πρόκληση σε μία εποχή αλλαγής στην παραγωγή και στην οργάνωση της εργασίας είναι η ενίσχυση των διοικητικών ικανοτήτων και η δημιουργία συστημάτων στήριξης ώστε οι επιχειρήσεις να μπορέσουν να ασχοληθούν με τα αναδυόμενα προβλήματα μέσω της σωστής διαχείρισης της υγείας και ασφάλειας.

Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία επηρεάζονται από τις αλλαγές που σημειώνονται από την τεχνολογική ανάπτυξη, την οργάνωση της εργασίας και την οικονομική μετάβαση. Η εθνική οικονομική κρίση έχει επιφέρει δραστικές αλλαγές

- 
- Στη στήριξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) καθώς οι τελευταίες αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων της χώρας και παρουσιάζουν μεγαλύτερο πρόβλημα πρόσβασης στην πληροφόρηση διότι διαθέτουν λιγότερους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους
  - Στην ενθάρρυνση της επιστημονικής προόδου και έρευνας καθώς λαμβάνονται υπόψη οι επιστημονικές εξελίξεις στον κόσμο εργασίας
  - Στην ενδυνάμωση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων ,όπου πέρα του νομοθετικού ,ελεγκτικού, ενημερωτικού, ερευνητικού έργου της πολιτείας επιδιώκεται η ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων
  - Στην ενσωμάτωση της ΑΥΕ στην εκπαίδευση ώστε να διαμορφωθεί στους μαθητές και σπουδαστές νοοτροπίας πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων ώστε ως μελλοντικοί εργοδότες /εργαζόμενοι να έχουν διαμορφώσει συνείδηση στην ΑΥΕ.
  - Στην ενίσχυση συνεργασιών μ' άλλες αρμόδιες για την ΑΥΕ υπηρεσίες και φορείς προκειμένου την ένταξη της πολιτικής για την ΑΥΕ σ' άλλες πολιτικές (π.χ. παιδεία, διοικητική μεταρρύθμιση, υγεία ) και τη συμμετοχή σε όργανα της Ε.Ε. ( Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Συμβουλίου),σε όργανα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σε προγράμματα του Ευρωπαϊκού Δικτύου Προαγωγής της Υγείας στους χώρους εργασίας, σε δράσεις της Επιτροπής Ανώτερον Επιθεωρητών Εργασίας .

στον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών κι επιχειρήσεων. Η ευελιξία που έχει επιβληθεί προκειμένου να επιτευχθεί ανταπόκριση στις απαιτήσεις της παραγωγής έχει οδηγήσει σε αλλαγές στα πρότυπα εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις.

Η αύξηση των συμβάσεων σε προσωρινές, οι αλλαγές στον χρόνο εργασίας, οι αλλαγές στη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού καθώς παρατηρείται μεγαλύτερο ποσοστό ηλικιωμένων εργαζομένων καθώς και απασχολούμενων στην άτυπη οικονομία, οι οργανωτικές αλλαγές της αναδιάρθρωσης όπως η υπεργολαβία, η μερική απασχόληση περιπλέκουν τη διαχείριση υγείας κι ασφάλειας στην εργασία ( Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ILO, 2009).

Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης παρατηρείται τάση μείωσης του κόστους, μείωση του καταναλωτικού κοινού, μείωση της παραγωγής μείωση θέσεων εργασίας και διακοπή λειτουργίας ορισμένων μονάδων, όπου συντελούνται οργανωτικές αλλαγές δηλαδή επαναπροσδιορισμός διάθεσης των πόρων, αύξηση των υπεργολαβιών, μείωση των μη παραγωγικών λειτουργιών, μείωση των πόρων για ΑΥΕ, απόλυση εργαζομένων. Οι ανωτέρω αλλαγές επιδρούν ώστε να επέρχεται συμβιβασμός στα μέτρα για ΑΥΕ, να περικόπτονται θέσεις για ΑΥΕ, να μειώνονται τα μέτρα για ΑΥΕ, να επιδεινώνονται οι συνθήκες ΑΥΕ (κυρίως στην άτυπη οικονομία), να δημιουργούνται κίνδυνοι από την υπερεργασία καθώς σημειώνονται περισσότερες ώρες εργασίας για ορισμένους εργαζόμενους, συντελώντας στην αύξηση της ανασφάλειας και του άγχους. Απόρροια της ανωτέρω κατάστασης χαρακτηρίζεται η αύξηση των ατυχημάτων, των ασθενειών και θανάτων στο εργασιακό χώρο καθώς κι μεγέθυνσης των προβλημάτων υγείας .

Η αύξηση των επισφαλών συνθηκών εργασίας οδηγεί στην αύξηση των ατυχημάτων και των ασθενειών στις επιχειρήσεις εκείνες που υπάρχει έλλειψη πόρων και τεχνολογίας και που η επιβίωσή τους αποτελεί πρώτη προτεραιότητα επομένως αντιμετωπίζουν την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια περισσότερο ως έξοδο παρά ως επένδυση ( Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ILO, 2009).

Η μείωση παραγωγής χαλαρώνει τα χρονοδιαγράμματα και τους ρυθμούς εργασίας. Οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις που έχουν μειώσει προσωπικό εργάζονται πιο σκληρά και περισσότερο χρόνο προκειμένου να ανταπεξέλθουν στην έλλειψη ανθρώπινων και οικονομικών πόρων, οδηγούμενοι όμως σε σωματική και ψυχική κούραση. Η μείωση του καταναλωτικού κοινού αποδυναμώνει επίσης τη δράση των επιθεωρητών εργασίας καθώς και των υπηρεσιών επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας ( Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ILO, 2009).

Η προστασία του εργαζόμενου από ασθένεια, τραυματισμό ή κίνδυνο που προέρχεται από την εργασία του δεν αποτελεί εργασιακό δικαίωμα αλλά θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και αποτελεί έναν από τους βασικούς στόχους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ILO, 2009). Η τελευταία διατηρεί την πεποίθηση ότι η ασφαλής και υγιής εργασία συμβάλλει στη βελτίωση της παραγωγικότητας και ακολούθως στη μείωση της φτώχειας.

Οι άσχημες συνθήκες εργασίας, το χαμηλό επίπεδο υγείας και ασφάλειας και η αύξηση ατυχημάτων κι ασθενειών που δημιουργούνται λόγω της οικονομικής κρίσης δεν χαρακτηρίζουν την εργασία ως ασφαλή, υγιή και αξιοπρεπή. Η αξιοπρεπής εργασία καθορίζεται ως το δικαίωμα στην παραγωγική εργασία, σε συνθήκες ελευθερίας, ισοτιμίας, ασφάλειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας, η οποία είναι πρωτίστως απαραίτητη σε περιόδους κρίσης (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ILO, 2009).

Η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών προκαλούν άμεσες κι έμμεσες συνέπειες στους εργαζόμενους, στις οικογένειές τους καθώς και στους εργοδότες καθώς οδηγούν λόγω απουσίας του εργαζομένου δυσλειτουργία της επιχείρησης και μείωση της παραγωγικότητας. Ο εργαζόμενος χάνει την αμοιβή του ενώ η επιχείρηση επιβαρύνεται με πιθανό κόστος επανεκπαίδευσης, κόστος πρώτων βοηθειών ,ιατρικής περίθαλψης ή αποκατάστασης, κόστος επισκευής τυχόν κατεστραμμένου εξοπλισμού, επιβολή προστίμων και νομικών κυρώσεων ( Διεθνές Γραφείο Εργασίας ILO, 2007).

Οι έμμεσες συνέπειες αφορούν το κόστος επανεκπαίδευσης άλλου εργαζόμενου ή νέας πρόσληψης, περιορισμένη δυνατότητα απασχόλησης του εργαζόμενου μακροπρόθεσμα λόγω τραυματισμού ή ασθένειας, μείωση ποιότητας ζωής, μείωση κινήτρων για εργασία, πτώση της καλής ψυχολογίας του εργαζόμενου καθώς και στιγματισμός της επιχείρησης, δυσφήμιση και αρνητική μεταβολή των σχέσεων με τους πελάτες.

### **2.2.2 Μείωση αποδοχών**

Στην προηγούμενη ενότητα παρουσιάστηκε το σύνολο των παρεμβάσεων, οι οποίες έχουν επιφέρει αποτελεσματικά συρρίκνωση των δαπανών (κόστους) εργασίας και μέσω της απορρύθμισης των όρων διαμόρφωσης των αμοιβών και

αποδοχών των εργαζομένων (Κουζής, 2011). Από το 2010 διαπιστώνεται ότι μέσω ριζικών παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις, που αναλύθηκαν σε προηγούμενη ενότητα, η συρρίκνωση των μισθών επιτυγχάνεται επιδιώκοντας τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μόνο μέσα από τη δραστική μείωση του κόστους εργασίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013). Είναι όμως, κοινός τόπος ότι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων δεν επιτυγχάνεται μέσω της φθηνότερης εργασίας αλλά μέσω της βελτίωσης της οργάνωσης της εργασίας, των προϊόντων και των υπηρεσιών που προσφέρουν ( Σπυριδάκης, 2006).

Σύμφωνα με έκθεση παγκόσμιου οικονομικού φόρουμ κατά το έτος 2012 αμφισβητείται το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω μείωσης του εργατικού κόστους καθώς η Ελλάδα παρά τη σημαντική μείωση των αποδοχών υποχώρησε τα τελευταία πέντε έτη από την 67<sup>η</sup> στην 96<sup>η</sup> θέση στο πεδίο της ανταγωνιστικότητας ανάμεσα σε 140 χώρες (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013). Η αλλαγή του τρόπου καθορισμού του κατώτατου μισθού, ο οποίος θα καθορίζεται νομοθετικά από την κυβέρνηση με διαβούλευση καθώς αποδυναμώνεται η διαπραγματευτική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, επιφέρει άμεσες επιπτώσεις στο εισόδημα των εργαζομένων και παράλληλα μείωση του ύψους επιδόματος ανεργίας κι άλλων κοινωνικών επιδομάτων – παροχών, που συνδέονται άμεσα με τις κατώτατες αποδοχές (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013). Ο κατώτατος μισθός αποτελεί σημαντικό εργαλείο στη διαμόρφωση των μισθών επειδή θέτει κατώτατα όρια στην ευελιξία των μισθών και στη διαμόρφωση του ποσοστού των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων στην χώρα<sup>43</sup> (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013).

---

43 Η Eurostat έχει ορίσει τον ελάχιστο μισθό ως τον κατώτατο μισθό που υποχρεούται να καταβάλλει ο εργοδότης βάσει νομοθεσίας στους υπαλλήλους του. Ο εθνικός ελάχιστος βασικός μισθός είναι δυνατόν να ορίζεται σε ωριαία, εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση, και ο συγκεκριμένος ελάχιστος μισθός επιβάλλεται διά νόμου (από την κυβέρνηση), συχνά κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, ή απευθείας με την εφαρμογή εθνικής διακλαδικής συμφωνίας. Ο εθνικός ελάχιστος μισθός ισχύει συνήθως για όλους τους υπαλλήλους ή τουλάχιστον για τη μεγάλη πλειονότητα των υπαλλήλων που εργάζονται στη χώρα. Ορισμένες χώρες εφαρμόζουν εξαιρέσεις, π.χ. για νεότερους εργαζόμενους, μαθητευόμενους ή εργαζόμενους με αναπηρίες. Τα επίσημα στοιχεία αναφέρονται σε ακαθάριστα ποσά, χωρίς να υπολογίζονται δηλαδή οι κρατήσεις λόγω φόρου εισοδήματος και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, οι οποίες ποικίλλουν από χώρα σε χώρα. Οι νόμοι που διέπουν το καθεστώς του ελάχιστου μισθού περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικά με τακτικές αναθεωρήσεις του ποσού, οι οποίες συχνά απαιτούν τριμερείς διαπραγματεύσεις μεταξύ κυβέρνησης, συνδικάτων και εργοδοτών, έτσι ώστε

Οι ρυθμίσεις των δύο τελευταίων Μνημονίων που αφορούν του κατώτατους μισθούς προκαλούν συρρίκνωση στις αποδοχές των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Οι απώλειες για τους μισθωτούς που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό είναι σημαντικές καθώς επιφέρουν επιπτώσεις στις αρχές προστασίας της οικογένειας, της συμφιλίωσης εργασίας κι οικογενειακής ζωής και της αξιοπρεπούς εργασίας. Σύμφωνα όμως με τον Ν4093/2012

- υιοθετείται ένα νέο σύστημα διαμόρφωσης νόμιμου κατώτατου μισθού, το οποίο τίθεται σε ισχύ από 01.04.2013 και στην ουσία καταργεί την ΕΓΣΕΕ ως προς τον διαπραγματευτικό της ρόλο καθώς θα καθορίζεται νομοθετικά από την κυβέρνηση με διαβούλευση
- παγώνουν οι προσαυξήσεις για την προϋπηρεσία μετά τις 14.02.2012 (σύμφωνα με την εγκύκλιο Υπουργείου Εργασίας)<sup>44</sup> καθώς ο νέος κατώτατος μισθός αποτελεί το νέο δεδομένο για τη διαμόρφωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα. Οι προσαυξήσεις ,που δίνονται για κάθε τριετία προϋπηρεσίας (10% για κάθε τριετία ,σύνολο 30% για 3 τριετίες) ισχύουν για προϋπηρεσία που έχει σχηματιστεί έως 14.02.2012, καθώς δεν δίδεται η προσαύξηση έως η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό έως 10%.Επίσης, δίδεται η δυνατότητα να μην χορηγείται επίδομα γάμου (το ύψος του οποίου είναι 10% επί του βασικού μισθού)
- δημιουργούνται δύο ταχύτητες στη διαμόρφωση των μισθών στις επιχειρήσεις (μέλη και μη εργοδοτικών οργανώσεων ) καθώς οι επιχειρήσεις ,που δεν ανήκουν σε εργοδοτικές οργανώσεις δεν θα δεσμεύονται πλέον από τους μισθολογικούς όρους αυτών (δεν δύνανται όμως να χορηγούν μισθούς μικρότερους από το νέο νομοθετικά κατώτατο μισθό.

---

να λαμβάνονται υπόψη οι μεταβολές των τιμών, των αποδοχών και άλλων οικονομικών παραγόντων. Ο ελάχιστος μισθός ενδέχεται να υπόκειται σε αυτόματη αναπροσαρμογή (βάσει του δείκτη τιμών καταναλωτή ή της οικονομικής ανάπτυξης) ή σε προαιρετικές αυξήσεις (μέσω νομοθεσίας) ( [www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/...](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/.../))

44 Υπουργείο Εργασίας ,Ερμηνευτική Εγκύκλιος Αρ.Πρωτ.263552/839,28.11.2012 με θέμα Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ1 & ΙΑ14 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 «Εγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016- Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 ΦΕΚ222/τ.Α/12.11.2012.

Στην Ελλάδα ο κατώτατος μισθός κατά το διάστημα 2000-2011 διαμορφώθηκε από 31.5% έως 36.6% του μέσου μισθού, όπου τα επίπεδα αυτά χαρακτηρίζονται χαμηλά όταν συγκρίνονται με τους κατώτατους μισθούς άλλων κρατών μελών Ε.Ε. Η μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22% το έτος 2012 τον κατατάσσει στο χαμηλότερο επίπεδο στην Ε.Ε.των 27-μαζί με την Τσεχία- καθώς ανέρχεται στο 29.4% του μέσου μισθού<sup>45</sup> (Γαβρόγλου, 07/2013).

Ο κατώτατος μισθός που αποτελούσε μέσο προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων μεταλλάσσεται σε εργαλείο μέσω του οποίου επιτυγχάνεται μείωση αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας καθότι ο νέος συρρικνωμένος « νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός» αποτελεί το νέο κατώφλι για τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα και ο οποίος θα αναπροσαρμόζεται ανάλογα τη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013).

Εκτός από την συρρίκνωση των αμοιβών με χρηματικά ποσά ,που περιγράφηκε ανωτέρω, παρατηρούνται μειώσεις και στις άλλες κατηγορίες αμοιβής του προσωπικού, που υιοθετούν οι επιχειρήσεις και συγκεκριμένα της αμοιβής μέσω συμμετοχής στα κέρδη της επιχείρησης, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος συμμετέχει στα κέρδη της επιχείρησης ανάλογα με την καταβολή της προσωπικής του προσπάθειας καθώς και της αμοιβής μέσω ποικιλόμορφων κοινωνικών παροχών, οι οποίες επιβαρύνουν την επιχείρηση και αφορούν ομαδικές ασφάλειες ζωής, ποικίλα προγράμματα για τα παιδιά των εργαζομένων κ.λ.π. Γίνεται ευρέως αντιληπτό ότι η μείωση αμοιβών και αποδοχών των εργαζομένων μειώνει τα κίνητρα για απόδοση καλύτερης εργασίας, για επιβράβευση της προσπάθειας των εργαζομένων, για βελτίωση του επιπέδου της παραγωγικότητάς τους.

Η μείωση των αποδοχών επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα εργασίας καθώς μειώνει τα κίνητρα για επένδυση σε έρευνα κι ανάπτυξη, ενδέχεται να βλάψει την καινοτομία περιορίζοντας τις πιθανότητες εμπορικής επιτυχίας των νέων προϊόντων καθώς ωθεί σε αναβολή από την πλευρά των εργοδοτών της επένδυσης σε νέες τεχνολογίες που θα αντικαθιστούσαν εργαζόμενους (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013).

---

<sup>45</sup> οι μεγαλύτερες μειώσεις μισθών (ωρομισθίων) τα τελευταία έτη σημειώθηκαν στον δημόσιο τομέα. Μόνο ένας κλάδος του ιδιωτικού τομέα σημείωσε μεγάλη μείωση μισθών (εστιατόρια-ξενοδοχεία) (Γαβρόγλου, 07/2013)

Μία δίκαιη πολιτική αμοιβών στοχεύει η αμοιβή, που δίνεται να θεωρείται δίκαιη τόσο από τον εργοδότη όσο και από τον εργαζόμενο καθώς να υποκινεί τον τελευταίο να εργάζεται αποτελεσματικά για την αμοιβή που παίρνει (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1997:127). Σε μία αξιόπιστη πολιτική αμοιβών η προθυμία, με την οποία ένας εργαζόμενος συμβάλλει στη συνολική προσπάθεια εξαρτάται από τον βαθμό, στον οποίο ο ίδιος θεωρεί ότι η προσπάθειά του θα ανταμειφθεί όπως αξίζει (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1997:128). Η μείωση των αμοιβών δεν προσφέρει αίσθημα ασφάλειας στον εργαζόμενο καθώς προκύπτει να μην αμείβεται βάσει των ικανοτήτων, των γνώσεων και της προσπάθειας, που καταβάλλει.

### 2.2.3 Φτώχεια Εργαζομένων

Η οικονομική κρίση που πλήττει την Ελλάδα έχει απορρυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις σε βαθμό, που η αυξανόμενη ελαστικοποίησή τους οδηγεί σε σημαντική αύξηση της φτώχειας των εργαζομένων (Ιωαννίδης, Παπαθεοδώρου, Σούφτας, 2012). Στην επιστημονική και ακαδημαϊκή βιβλιογραφία έχουν αναπτυχθεί διάφορες προσεγγίσεις για τον ορισμό της φτώχειας των εργαζομένων όπου σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ φτωχοί εργαζόμενοι είναι τα άτομα που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, αλλά ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας<sup>46</sup>. Σύμφωνα με τη θέση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας : «εργαζόμενοι φτωχοί είναι τα άτομα, που εργάζονται, αλλά το εισόδημα, που λαμβάνουν από την απασχόλησή τους δεν επαρκεί ώστε να τους προστατέψει από τον κίνδυνο της φτώχειας ([www.eurofound.org](http://www.eurofound.org)).

Ο κίνδυνος της φτώχειας αποδίδεται σε ευρύτερους κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες και συνδέεται με πολυδιάστατα δημογραφικά, κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (Ιωαννίδης, Παπαθεοδώρου,

---

46 Λέγοντας όριο φτώχειας γίνεται αναφορά στην περίπτωση, που το εισόδημα των εργαζομένων δεν υπερβαίνει το 60% του συνολικού μέσου εθνικού εισοδήματος. Μετά το 1999 η Eurostat χρησιμοποιεί ως όριο σχετικής φτώχειας το 60% του διαμέσου εισοδήματος.

Σούφτας, 2012). Επισημαίνεται ότι όταν ο μισθωτός δεν εξετάζεται σε ατομική βάση, αλλά ως υπεύθυνος του νοικοκυριού ο κίνδυνος της φτώχειας αυξάνεται.<sup>47</sup>

Η φτώχεια προσδιορίζεται βάσει του συνολικού εισοδήματος του νοικοκυριού στο οποίο σημαντική επίδραση έχει το σύστημα κοινωνικής προστασίας και ειδικότερα οι κοινωνικές μεταβιβάσεις σε χρήμα που έχουν αναπτυχθεί από την χώρα στην οποία ανήκει το νοικοκυριό.<sup>48</sup> Το σύστημα κοινωνικής προστασίας και ειδικότερα οι κοινωνικές μεταβιβάσεις επηρεάζουν σημαντικά και τον κίνδυνο της φτώχειας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι. Στο πλαίσιο αυτό γίνεται λόγος για την Ελλάδα και τις υπόλοιπες χώρες Νότιας Ευρώπης που έχουν υιοθετήσει ένα κοινωνικό σύστημα προστασίας αναποτελεσματικό διότι η αντιμετώπιση της φτώχειας μέσω κοινωνικών μεταβιβάσεων στηρίζεται κυρίως στις συντάξεις<sup>49</sup> (Ιωαννίδης, Παπαθεοδώρου, Σούφτας, 2012).

Στον παρακάτω πίνακα, όπου παρατίθενται οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας των απασχολούμενων διαφαίνεται η μικρή επίδραση των λοιπών κοινωνικών

---

47 επισημαίνεται ότι όταν ο μισθωτός εργαζόμενος δεν εξετάζεται σε ατομική βάση ,αλλά ως υπεύθυνος του νοικοκυριού ο κίνδυνος της φτώχειας αυξάνεται. Τα νοικοκυριά διαφέρουν μεταξύ τους ως προς τη σύνθεση και το μέγεθός τους. Για να επιτευχθεί σύγκριση ανάμεσα σε νοικοκυριά διαφορετικής σύνθεσης και μεγέθους χρησιμοποιείται η τροποποιημένη κλίμακα ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας κι Ανάπτυξης), που χρησιμοποιεί η Eurostat και η οποία σταθμίζει τον υπεύθυνο νοικοκυριού με 1 ενώ κάθε επιπλέον ενήλικας με 0,5 και κάθε παιδί με 0,3.

48 Οι χώρες της νότιας Ευρώπης (η Ιταλία, η Ισπανία, η Ελλάδα και η Πορτογαλία) έχουν αναπτύξει ένα κοινωνικό σύστημα προστασίας όπου χαρακτηρίζεται από τον κατακερματισμό των κοινωνικών παροχών, των οποίων η καθολικότητα είναι περιορισμένη. Οι πόροι κατανέμονται με βάση την κοινωνικοεπαγγελματική κατάσταση των ατόμων. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η οικογένεια, που καλύπτει τα αναδιανεμητικά κενά των πόρων και των κοινωνικών κινδύνων ( Ιωαννίδης, Παπαθεοδώρου, Σούφτας , 2012).

49 η Ελλάδα παρουσιάζει την χειρότερη επίδοση ανάμεσα στις χώρες στη δυνατότητα να μειώνει την φτώχεια μέσω λοιπών κοινωνικών μεταβιβάσεων, που δεν αφορούν τις συντάξεις.

Οι λοιπές κοινωνικές μεταβιβάσεις εκτός συντάξεων στην Ελλάδα αντανακλούν αδυναμίες του συστήματος κοινωνικής προστασίας, που χαρακτηρίζεται αναποτελεσματικό στη μείωση της σχετικής φτώχειας ( 'ένα νοικοκυριό θεωρείται σχετικά φτωχό εάν το βιοτικό του επίπεδο απέχει τόσο πολύ από το γενικό επίπεδο της κοινωνίας στην οποία ανήκει, ώστε να μην είναι σε θέση να συμμετέχει σε συνηθισμένες καθημερινές δραστηριότητες.')



μεταβιβάσεων στη μείωση της φτώχειας σε σχέση με την αντίστοιχη των συντάξεων.<sup>50</sup>

## ΠΙΝΑΚΑΣ 6

Μισθωτοί	Πριν από τις κοινωνικές μεταβιβάσεις (%)	Μετά τις συντάξεις και πριν από τις λοιπές κοινωνικές μεταβιβάσεις (%)	Μετά τις λοιπές κοινωνικές μεταβιβάσεις εκτός συντάξεων (%)	Μετά τις συνολικές μεταβιβάσεις (%)
<b>Κλάδος δραστηριότητας</b>				
Γεωργία, δασοκομία, αλιεία	57	53	54	49
Βιομηχανία	14	9	12	8
Κατασκευές	36	31	34	28
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	18	10	16	10
Μεταφορά και αποθήκευση	11	5	8	4
Παροχή καταλύματος και εστίαση	26	20	21	16
Ενημέρωση και επικοινωνία	11	6	11	5
Χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	7	3	6	2
Επιστημονικές και μεσιτικές υπηρεσίες	16	7	12	5
Δημόσια διοίκηση και άμυνα	9	4	8	3
Εκπαίδευση	9	5	7	3
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	11	5	10	5
Άλλες υπηρεσίες	26	14	25	14

*Πίνακας 6: Ποσοστό (%) φτώχειας των μισθωτών πριν από και μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις με βάση τον κλάδο δραστηριότητας στην Ελλάδα στα εισοδήματα έτους 2008*

*Πηγή : Επεξεργασία μικροδεδομένων της EU-SILC.*

<sup>50</sup> ο βασικός κοινός δείκτης μέτρησης της φτώχειας των εργαζομένων αναφέρεται στο ποσοστό χαμηλού εισοδήματος (κίνδυνος φτώχειας), που προκύπτει μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις (την ενίσχυση εισοδήματος μέσω συντάξεων ή κοινωνικών επιδομάτων) με διαίρεση ανά συχνότερη επαγγελματική κατάσταση. Η ατομική εργασιακή κατάσταση των μισθωτών και το οικονομικό επίπεδο του νοικοκυριού εξετάζονται με βάση τις MFAS (Most Frequent Activity Status), που χρησιμοποιούνται από τη Eurostat και τη EU-SILC.

Επιβεβαιώνεται η μικρή επίδραση των λοιπών κοινωνικών μεταβιβάσεων στη μείωση της φτώχειας σε σχέση με εκείνη των συντάξεων. Άξια αναφοράς κρίνεται η παρατήρηση ότι οι κοινωνικές μεταβιβάσεις (ειδικά οι συντάξεις μειώνουν τον κίνδυνο της φτώχειας στους οικονομικούς κλάδους της δημόσιας διοίκησης, της εκπαίδευσης, των χρηματο-οικονομικών υπηρεσιών και λιγότερο στους κλάδους του εμπορίου και της βιομηχανίας.

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία έτη μέσω εφαρμογής μέτρων λιτότητας προσδιορίζουν τα αίτια, που μπορεί να οδηγήσουν ένα εργαζόμενο στην φτώχεια. Μία βασική διάσταση αποτελεί η επίδραση στην φτώχεια του είδους της εργασιακής σχέσης που έχει ο μισθωτός, εάν δηλαδή η σύμβασή του είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου (Ιωαννίδης, Παπαθεοδώρου, Σούφτας, 2012).

Σύμφωνα με διαθέσιμα δεδομένα από έρευνες EU-SILC προκύπτει ότι όσοι εργάζονται με προσωρινή διάρκεια αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας σε αντίθεση με εκείνους που εργάζονται με συμβάσεις που έχουν μονιμότερο χαρακτήρα. Η προσωρινή εργασία επιδεινώνει την φτώχεια των εργαζομένων .

Ως προς τον χρόνο εργασίας διαπιστώνεται πως όσοι εργάζονται λιγότερες ώρες (εργασία μερικής απασχόλησης ) παρουσιάζουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας καθότι η μερική απασχόληση προσφέρει περισσότερες φορές χαμηλότερους μισθούς από την πλήρη απασχόληση.

Η απόκλιση από το κανονικό ωράριο εργασίας δημιουργεί προϋποθέσεις εισοδηματικών ελλείψεων καθότι η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας ( μειωμένο ωράριο- μερική εργασία ή αυξημένες ώρες -υπερεργασία, πολλές φορές απλήρωτη ) επιφέρει δυσμενείς επιπτώσεις στο οικονομικό υπόβαθρο των εργαζομένων. Λόγω της οικονομικής κρίσης που επιβάλλει πολιτικές λιτότητας και περικοπών η απασχόληση αποδυναμώνει την ικανότητα των εργαζομένων να αποκτούν επαρκές εισόδημα ώστε να αποφύγουν τον κίνδυνο της φτώχειας. Στη διερεύνηση της φτώχεια των εργαζομένων παρατηρείται πως η τελευταία επηρεάζεται από το επάγγελμα και τον κλάδο της οικονομικής δραστηριότητας . Στον παρακάτω πίνακα καταγράφεται η συνεισφορά στην φτώχεια με βάση το είδος του επαγγέλματος στην κύρια απασχόληση.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 7

Μισθωτοί	Φτώχεια	
	Ποσοστό (%)	Συνεισφορά (%)
<b>Κλάδος δραστηριότητας</b>		
Γεωργία, δασοκομία, αλιεία	49	7
Βιομηχανία	8	13
Κατασκευές	28	23
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	10	17
Μεταφορά και αποθήκευση	4	2
Παροχή καταλύματος και εστίαση	16	11
Ενημέρωση και επικοινωνία	5	2
Χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	2	1
Επιστημονικές και μεσιτικές υπηρεσίες	5	3
Δημόσια διοίκηση και άμυνα	3	5
Εκπαίδευση	3	4
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	5	4
Άλλες υπηρεσίες	14	8

*Πίνακας 7: Ποσοστό (%) φτώχειας και συνεισφορά (%) στη φτώχεια των μισθωτών με βάση τον κλάδο δραστηριότητας στην Ελλάδα στα εισοδήματα έτους 2008*

*Πηγή : Επεξεργασία μικροδεδομένων της EU-SILC.*

Παρατηρείται ότι εκτός αυτών, που ασχολούνται στον πρωτογενή τομέα, τον μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας παρουσιάζουν οι ανειδίκευτοι εργάτες, οι τεχνίτες και οι υπάλληλοι πωλήσεων. Παρακάτω παρουσιάζονται ποσοστά φτώχειας με βάση τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας όπως προέκυψαν από την επεξεργασία δεδομένων έρευνας EU-SILC.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 8

Μισθωτοί	Φτώχεια	
	Ποσοστό (%)	Συνεισφορά (%)
<b>Επάγγελμα</b>		
Ανώτερα διευθυντικά στελέχη	1	0
Επαγγελματίες	3	7
Τεχνικοί και συναφή επαγγέλματα	2	2
Υπάλληλοι γραφείου	4	7
Απασχολούμενοι σε παροχή υπηρεσιών και πωλητές	11	21
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	49	4
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	19	31
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, χειριστές μηχανημάτων και εξοπλισμού, συναρμολογητές	8	7
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	19	21

Πίνακας 8: Ποσοστό (%) φτώχειας και συνεισφορά (%) στη φτώχεια των μισθωτών με βάση το επάγγελμα στην Ελλάδα στα εισοδήματα έτους 2008

Πηγή : Επεξεργασία μικροδομημένων της EU-SILC.

Βάσει του ανωτέρω πίνακα διαπιστώνεται ότι μεγάλο κίνδυνο φτώχειας αντιμετωπίζουν οι μισθωτοί στη γεωργία. Όμως, ο αριθμός τους αποτελεί μικρό τμήμα του συνολικού πληθυσμού των μισθωτών με αποτέλεσμα να παρουσιάζει χαμηλή συμμετοχή στο σύνολο των φτωχών. Μεγάλο κίνδυνο φτώχειας παρουσιάζουν οι μισθωτοί στις κατασκευές κι ακολουθούν οι απασχολούμενοι στα ξενοδοχεία καθώς και οι μισθωτοί στη βιομηχανία και το εμπόριο (Ιωαννίδης, Παπαθεοδώρου, Σούφτας, 2012).

Η μισθωτή εργασία πλήττεται μέσω των μνημονιακών παρεμβάσεων όπου επιβάλλουν αναστολή των προσλήψεων και διορισμών στον δημόσιο τομέα,

κατάργηση συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προώθηση της ευελιξίας, μείωση των αποδοχών κι επιδομάτων των εργαζομένων και μείωση κατώτατου μισθού. Όμως, με την εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης απορρυθμίζονται οι όροι εργασίας, περιορίζοντας τα εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων επιφέροντας τους τελευταίους αντιμέτωπους με τον κίνδυνο της φτώχειας.

#### 2.2.4 Χαμηλές προοπτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η εκπαίδευση<sup>51</sup> ανθρωπίνου δυναμικού αποτελεί μία διαδικασία μάθησης, η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση της ποιοτικής και ποσοτικής απόδοσης των εργαζομένων. Αποτελεί μία προγραμματισμένη διαδικασία με απώτερο στόχο την επίτευξη των στρατηγικών στόχων και την ικανοποίηση των αναγκών της επιχείρησης μέσω της ανάπτυξης ικανοτήτων και επαγγελματικών δεξιοτήτων ώστε να αυξηθεί η επίδοσή τους, τον εμπλουτισμό των γνώσεων, της βελτίωσης της στάσης και της συμπεριφοράς των εργαζομένων.<sup>52</sup>

Οι συνεχείς αλλαγές, που παρατηρούνται λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας, της αύξησης της γνώσης και των πληροφοριών, καθώς και η μεταβολή των διαφόρων μεθόδων με τις οποίες αντιμετωπίζονται τα ποικίλα προβλήματα μέσα

---

51 Ως εκπαίδευση νοείται η οργανωμένη διαδικασία μάθησης, που στοχεύει την απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων για ορισμένο σκοπό. Είναι η διαδικασία μάθησης που αποσκοπεί στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων πρόκειται για προγραμματισμένη διαδικασία, η οποία στοχεύει στην απόκτηση και βελτίωση των γνώσεων, στην ανάπτυξη ικανοτήτων και επαγγελματικών δεξιοτήτων, την τροποποίηση στάσης και συμπεριφοράς εργαζομένων (Παπαλεξανδρή-Μπουραντάς, 2003:266).

52 Οι πολιτικές της Ε.Ε. για την εκπαίδευση αποδεικνύουν την αναγνώριση της εκπαίδευσης για το άτομο, την κοινωνία και την οικονομία. Η Λευκή Βίβλος το 1994 αφορούσε την ανάπτυξη, την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα καθώς και το δεύτερο Λευκό Βιβλίο το 1995, την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Η συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 παρουσιάζει μία στρατηγική για την απασχόληση συμβάλλοντας στη δημιουργία εξειδικευμένου ανθρωπίνου δυναμικού ενώ στο Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000 αναδεικνύεται η εκπαίδευση με στόχο να γίνει η Ε.Ε. η πιο αναπτυγμένη κοινωνία στον κόσμο. Με τα προγράμματα εκπαίδευσης, που αναπτύσσει η Ε.Ε. στοχεύει μέσω προγραμμάτων δια βίου μάθησης να συμβάλει στην ανάπτυξη της Ε.Ε ως προηγμένης κοινωνίας της γνώσης σύμφωνα με τους στρατηγικούς στόχους της Λισσαβόνας.

σε μία επιχείρηση, οι μεταβολές των συνθηκών αγοράς αυξάνουν συνεχώς τις ανάγκες των επιχειρήσεων και γενικότερα των οργανώσεων να διαθέτουν εξειδικευμένο προσωπικό και να καθιστούν αναγκαία τη συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων, που ήδη απασχολούνται σ' αυτές (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1997:86-87).

Μέσω της εκπαίδευσης όλων των εργαζομένων (νεοπροσλαμβανομένων και παλαιότερων ) δημιουργούνται οι προϋποθέσεις ανάπτυξης του προσωπικού καθώς έχει επιτευχθεί η αύξηση της αίσθησης της ασφάλειας, της συμμετοχής στα δρώμενα της επιχείρησης του ηθικού τους λόγω της καλύτερης κατανόησης της εργασίας τους και υποκίνησης των εργαζομένων για εντατικότερη και αποτελεσματική εργασία.

Οι τομείς, οι οποίοι με την εκπαίδευση μπορεί να βελτιώσουν τα υπάρχοντα προσόντα αφορούν τις

- γνώσεις ,
- τις ικανότητες ,
- τις στάσεις και
- τις επαγγελματικές δεξιότητες (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003:267-268)<sup>53</sup>

Επομένως, η εκπαίδευση εκτός του ότι έχει αξία για τον εργοδότη και την κοινωνία αφού θεωρείται ο πιο πρόσφατος τομέας για ανάπτυξη της οικονομίας, αποτελεί μία δραστηριότητα που παρέχει τη δυνατότητα απόκτησης πλεονεκτημάτων και σε προσωπική διάσταση από τους εργαζομένους .

Παρόλο, που η νέα οικονομία στηρίζεται περισσότερο στη γνώση και την εξέλιξη της τεχνολογίας, οι πιέσεις που ασκούνται για μείωση του κόστους εργασίας έχουν επιφέρει αλλαγές και στην εκπαίδευση των εργαζομένων το κόστος της οποίας θεωρείται πλέον έξοδο και όχι επένδυση. Η απουσία (έλλειψη) εκπαίδευσης εμποδίζει τους εργαζόμενους να προσαρμόζονται στις συνθήκες του νέου περιβάλλοντος και να συμμορφώνονται με τους νέους κανόνες λειτουργίας της

---

53 Όπου ως γνώσεις νοείται το σύνολο γεγονότων, πληροφοριών, που αφορά τις διαδικασίες και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας. Ο όρος ικανότητες συμπεριλαμβάνει τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά και ικανότητες, που απαιτούνται για την αποδοτική εκτέλεση της εργασίας. Οι στάσεις αφορούν την προδιάθεση του εργαζόμενου στους παράγοντες και συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος και οι επαγγελματικές δεξιότητες συμπεριλαμβάνουν τα προσωπικά γνωρίσματα, ικανότητες, στάσεις μέσω των οποίων εκτελείται με σωστό κι αποδοτικό τρόπο η εργασία.

επιχείρησης, που επιβάλλονται. Όταν μέσα σε μια επιχείρηση η ανάγκη για εκπαίδευση και κατάρτιση δεν ικανοποιείται δημιουργούνται προβλήματα δυσλειτουργίας και αποδοτικότητας καθότι οι εργαζόμενοι δεν είναι μέτοχοι της κατάστασης, που περιγράφηκε. Και αυτό συμπεραίνεται διότι οι μη εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι δεν είναι πληροφορημένοι επαρκώς για θέματα οργάνωσης και στοχοθεσίας της επιχείρησης. Οι μη καταρτισμένοι υπάλληλοι δυσκολεύονται να χειριστούν νέα μηχανήματα, να χρησιμοποιήσουν σωστά τον εξοπλισμό, να υιοθετήσουν νέες παραγωγικές μεθόδους, να προσαρμοστούν σε οργανωτικές, δομικές και λειτουργικές αλλαγές. Επίσης, παρατηρείται έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία ομαδικού πνεύματος συνεργασίας και σωστής επικοινωνίας ανάμεσα στα τμήματα λειτουργίας. Η δυσλειτουργία εστιάζεται στην αδυναμία αντικατάστασης όσων απουσιάζουν, στην ανάπτυξη παραπόνων των πελατών για την χαμηλή ποιότητα προϊόντων ή υπηρεσιών για τη συμπεριφορά εργαζομένων. Επίσης, παρατηρούνται αύξηση σπατάλης πρώτων υλών, τους κόστους επίβλεψης καθώς και αύξησης εργατικών ατυχημάτων (Λυμπερόπουλος, 1990:132).

Οι επιχειρήσεις, που δεν εκπαιδεύουν το προσωπικό τους σημειώνουν χαμηλή παραγωγικότητα κι αντιμετωπίζουν την πιθανότητα να περιθωριοποιηθούν από τους ανταγωνιστές τους, που το κάνουν. Η μη παροχή εκπαίδευσης οδηγεί σε μειωμένη ευελιξία καθώς και σε αδυναμία εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων και προσαρμογής των εργαζομένων στις νέες συνθήκες εργασίας, που δημιουργούνται από το συνεχώς μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό και τεχνολογικό περιβάλλον και τον διεθνή ανταγωνισμό. Η απουσία εκμάθησης νέων τεχνικών και απόκτησης νέων προσόντων οδηγεί σε μη σωστή αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών οι οποίες απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις. Η απουσία συνεχούς εκπαίδευσης δεν βοηθά το ανθρώπινο δυναμικό να μάθει και να εφαρμόζει τη νέα τεχνολογία με συνέπεια να υπολείπεται σε καινοτομία, που προσφέρει η τεχνολογία και να μην είναι ανταγωνιστική σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις

### **2.2.5 Χαμηλές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης**

Στόχος της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού είναι να αποκτήσει ο εργαζόμενος γνώσεις και ικανότητες μέσω και της εκπαίδευσης, που σε ευρύ χρονικό πλαίσιο θα αναπτύξει μέσω νέων υπεύθυνων θέσεων εργασίας. Ως ανάπτυξη νοείται η παροχή δυνατοτήτων για διερεύνηση της προσωπικότητας των εργαζομένων,

δίνοντας έμφαση στις ηγετικές ικανότητες τους καθώς και η συστηματική προσπάθεια της οργάνωσης για βελτίωση της παρούσας και μελλοντικής επίδοσής τους.<sup>54</sup> Η ανάπτυξη ανθρωπίνου δυναμικού υλοποιείται μέσα από σχεδιασμένα εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία προάγουν την πολιτική της συνεχούς ανάπτυξης, τη σχεδίαση καριέρας καθώς κι εξέλιξης των υπαλλήλων-στελεχών.

Μέσα στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης και της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων οι επιχειρήσεις στο πρόγραμμα μείωσης του εργασιακού κόστους μεταβάλλουν τις πολιτικές σε διάφορους τομείς λειτουργίας τους. Η μείωση της εκπαίδευσης των εργαζομένων, οι αλλαγές στις συνθήκες εργασίας, η καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων ακυρώνουν την επένδυση για ανάπτυξη ενός περισσότερο εξειδικευμένου προσωπικού αποδυναμώνοντας την καλλιέργεια εξειδικευμένων ικανοτήτων σε νέους τομείς, την απόκτηση ενός αναβαθμισμένου επιπέδου επιμόρφωσης κι κατάρτισης μειώνοντας την ευελιξία.

Μία επιχείρηση ή οργανισμός, που διαθέτει οργανωμένα προγράμματα ανάπτυξης των εργαζομένων μειώνει την ικανοποίηση της ανάγκης για προσωπική εξέλιξη. Επίσης, έχουν μειώσει την παροχή ικανοποιητικών χρηματικών ή κοινωνικών αμοιβών, κινήτρων και δυνατοτήτων εξέλιξης των εργαζομένων. Ως συνέπεια της ανωτέρω κατάστασης παρατηρείται μείωση της ατομικής απόδοσης των εργαζομένων καθώς και της προώθησης της σταδιοδρομίας τους και της ελπίδας /πίστης τους για το μέλλον της θέσης τους στην επιχείρηση (Δήμου, 2003:168).

Η έλλειψη ευκαιριών και δυνατοτήτων για εξέλιξη εντός της οργάνωσης, η μείωση προαγωγών σε θέσεις με μεγαλύτερες ευθύνες όπου ασκείται ηγεσία στελεχών δημιουργώντας τριγμούς στο πνεύμα εμπιστοσύνης κι αφοσίωσης προς τη Διοίκηση. Η έλλειψη παρακίνησης, ανταμοιβής, η απουσία σχεδιασμού σταδιοδρομίας και προοπτικών εξέλιξης περιορίζει την ψυχική ολοκλήρωση των εργαζομένων καθώς και την αυτοπεποίθησή τους, μειώνοντας το ηθικό τους και οδηγεί σε μη ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων με αποτέλεσμα να

---

54 εκπαίδευση κι ανάπτυξη θεωρούνται σχετικοί όροι καθώς κοινός στόχος τους αποτελεί η βελτίωση ικανοτήτων και η αύξηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Η εκπαίδευση δεν είναι το μοναδικό μέσο ανάπτυξης καθώς η τελευταία περιλαμβάνει εκτός από την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την αξιολόγηση και την προετοιμασία του προσωπικού για διάφορες θέσεις εργασίας (Τερζίδης- Τζωρτζάκης, 2004:28).



απομακρύνονται από το θεσμικό πλαίσιο αξιών και οργανωσιακής κουλτούρας της επιχείρησης.

### 2.2.6 Χαμηλός βαθμός εργασιακής ικανοποίησης

Ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων επηρεάζεται από την ευαρέσκειά τους ως προς την πληροφόρηση που γίνονται αποδέκτες, ως προς τις ευκαιρίες, που παρέχει η επιχείρηση για συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, από την κριτική τους τοποθέτηση ως προς το σύστημα προαγωγών, αξιολόγησης, αμοιβής τους, από την άποψή τους για τις προσφερόμενες ευκαιρίες εκπαίδευσης κι ανάπτυξης από την επίγνωση του τι προσδοκά η επιχείρηση από ίδιους, από τον τρόπο και τον βαθμό, που αξιοποιούνται οι γνώσεις και οι ικανότητές τους καθώς και από την τοποθέτησή τους στις συνθήκες εργασίας .

Όμως στις μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας οι θεωρίες όπως η Ιεραρχία Αναγκών του Maslow είναι δύσκολο να λάβουν χώρα. Η πυραμίδα αναγκών του Maslow<sup>55</sup> ταξινομεί τις ανάγκες για τις οποίες το άτομο εργάζεται ιεραρχικά ως εξής: φυσιολογική ανάγκη, ανάγκη κάλυψης ασφάλειας, ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών- κοινωνικότητα, ανάγκη αναγνώρισης και ικανοποίηση ανάγκης για αυτό-ολοκλήρωση-αυτοπραγμάτωση, όταν δηλαδή το άτομο έχει το αίσθημα της ικανοποίησης και της πληρότητας γι αυτό, που κάνει (Χατζηπαντελή, 1999 :64).

Η υλοποίηση των αλλαγών στην οργανωσιακή κουλτούρα είναι εφικτή μόνο με την εξασφάλιση ικανοποιημένων εργαζόμενων, που θα δύνανται και θα επιθυμούν να ικανοποιήσουν τους στόχους της επιχείρησης.

Η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας συνδέεται με την ποιότητα των συνθηκών εργασίας χωρίς όμως να ταυτίζεται με αυτήν. Η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας συναρτάται από την ποιότητα των συνθηκών εργασίας καθώς και από τις προσδοκίες, που έχουν οι εργαζόμενοι για την ποιότητα των συνθηκών

---

<sup>55</sup> Ο Abraham Harold Maslow (1908-1970) ήταν ψυχολόγος αμερικάνικης καταγωγής, ο οποίος ανέπτυξε τη θεωρία ιεράρχησης των αναγκών, τις οποίες ταξινόμησε σε πέντε επίπεδα, από τα οποία εξαρτάται η συμπεριφορά του ατόμου (γνωστή ως πυραμίδα αναγκών Maslow). Η θεωρία Maslow έχει επηρεάσει σε σημαντικό βαθμό τον κόσμο των επιχειρήσεων.

εργασίας. (Γαβρόγλου, 01/2013). Σύμφωνα με τις έρευνες, που έχουν διεξαχθεί στην Ελλάδα οι μισθωτοί με σύμβαση αορίστου χρόνου είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζόμενους με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας. Επίσης, η ικανοποίηση εργαζομένων διαφοροποιείται ανάλογα τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας καθότι προκύπτει ότι το ποσοστό ικανοποίησης αυτών που εργάζονται στις υπηρεσίες είναι μεγαλύτερο από αυτών, που εργάζονται στη βιομηχανία. Η ικανοποίηση των εργαζομένων ως προς την απόκτηση νέων γνώσεων κατά την εργασία τους διαφέρει καθώς όσοι εργάζονται με αορίστου διάρκειας σύμβαση αποκομίζουν νέες γνώσεις κατά την εργασία τους από εκείνους, που εργάζονται με ευέλικτους τρόπους.

Παρατηρείται ότι η ευελιξία των όρων απασχόλησης που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας προκαλούν μεταβολές στο «ψυχολογικό συμβόλαιο» του εργαζόμενου δηλαδή τις αμοιβαίες προσδοκίες ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο. Η παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου δηλαδή η αποτυχία του οργανισμού να εκπληρώνει τις προσδοκίες των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε αλλαγή συμπεριφορά ή αντιδράσεις όπως μείωση της αφοσίωσης στον οργανισμό και μείωση της εργασιακής ικανοποίησης.<sup>56</sup> Η ευελιξία στην Ελλάδα συνδυάζεται με μειωμένη ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι στην υπόλοιπη Ευρώπη (Γαβρόγλου, 04/2013).

### **2.2.7 Αύξηση ανασφάλειας**

Οι αλλαγές, που έχουν συντελεστεί λόγω της οικονομικής κρίσης καθιστούν το οργανωσιακό περιβάλλον της επιχείρησης δυσχερές. Τα πολυδιάστατα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους επιφέρουν επιπτώσεις στην ψυχική τους υγεία με αποτέλεσμα να δημιουργούνται δυσκολίες στην ατομική τους απόδοση. Οι προαναφερόμενες επιπτώσεις από την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, την επιβολή της ευελιξίας αποκαθλώνουν τον κόσμο της σταθερότητας κι ασφάλειας .

---

<sup>56</sup> “Το ψυχολογικό συμβόλαιο ορίζεται ως οι ατομικές πεποιθήσεις, που διαμορφώνονται από τον οργανισμό και αφορούν όρους μίας αμοιβαίας συμφωνίας ανταλλαγής ανάμεσα στα άτομα και τους οργανισμούς ‘ εμπεριέχεται η πεποίθηση ότι έχει δοθεί μία υπόσχεση και ένα τίμημα προσφέρεται ως αντάλλαγμα.” (Σούλέ, 2012).

Μέσα στο αυξανόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον, όπου οι όροι εργασίας υποβαθμίζονται δημιουργούνται συνθήκες ανασφάλειας και αβεβαιότητας στους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι αγχώνονται σε καθημερινή βάση υπό το βάρος των εντάσεων καθώς και των δυσκολιών που τους εμποδίζουν να υιοθετήσουν ένα συνεκτικό πρόγραμμα απόδοσης στην εργασία τους. Η ανασφάλεια που νιώθουν επειδή συνειδητοποιούν τη μείωση της ευημερίας τους, της ποιότητας του βιοτικού επιπέδου, επειδή ζουν με τον φόβο της απώλειας της εργασίας τους, τους ωθεί να ζουν και να επενδύουν περισσότερο στο παρόν χωρίς να διεκδικούν τη διασφάλιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, χωρίς να απολαμβάνουν δεσμεύσεις για το μέλλον και να λαμβάνουν πρωτοβουλίες εντός της επιχείρησης.

Η αποσταθεροποίηση, που χαρακτηρίζει τις εργασιακές και κοινωνικές σχέσεις επιφέρουν ανασφάλεια στο ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο φοβάται να αναλάβει περισσότερες ευθύνες κι πρωτοβουλίες, που βοηθούν στην ανάπτυξη καινοτομιών για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης.

Η μείωση της σιγουριάς τους για το μέλλον τους στην επιχείρηση δημιουργεί ανασφάλεια κι άγχος, που οδηγεί σε κούραση ,σε μείωση της απόδοσής τους σε ατυχήματα ή ασθένειες καθώς και σε αυτοκτονίες([www.eurofound.org](http://www.eurofound.org)) προκαλώντας αβεβαιότητα σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης και της κοινωνίας.

Οι μελέτες επιβεβαιώνουν ότι τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας σε περιόδους κρίσης οδηγούν σε μείωση των επιπέδων ευημερίας ([www.eurofound.org](http://www.eurofound.org)).

## **Συμπεράσματα**

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύθηκε πώς η αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της εργασίας καθώς και οι αλλαγές που έχουν επέλθει μέσω νομοθετικών μέτρων, όπως αναλύθηκαν στο πρώτο κεφάλαιο έχουν επιφέρει επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό .

Οι επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό σημειώνονται λόγω της βίαιης μεταβολής των συνθηκών εργασίας, όπου ανατρέπονται οι όροι απασχόλησης με πλήρη δικαιώματα και υποχρεώσεις, που έχουν κατοχυρωθεί στην πάροδο των ετών προωθώντας την παροχή εξαρτημένης εργασίας χωρίς δικαιώματα μέσω

επιβαλλόμενων μέτρων με όρους επιδείνωσης υποβαθμίζοντας τη σταθερή και πλήρη εργασία.

Επισημάνθηκε η σημασία του ανθρώπινου δυναμικού, αναλύθηκε η σημαντική αξία του ως πυλώνα στην οργάνωση της εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας καθώς και η συμβολή του στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και στην ανάπτυξη γενικότερα.

Η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας απορρέει από τη μορφή και το πρότυπο οργάνωσης της εργασίας, που εφαρμόζεται (Γαβρόγλου, 01/2013). Όμως, η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα βρίσκεται σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ (Γαβρόγλου, 01/2013).

Οι επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό, όπως αναλύθηκαν με τη συμπίεση των αποδοχών, τον κίνδυνο της φτώχειας των εργαζομένων να ελλοχεύει, τον αριθμό των εργατικών ατυχημάτων και σωματικών επιβαρύνσεων να διατηρείται σε υψηλά και ανησυχητικά επίπεδα καθώς και οι κίνδυνοι για την ψυχική υγεία να είναι πασιφανείς οδηγούν το ανθρώπινο δυναμικό σε μία ασταθή κι αβέβαιη προοπτική. Οι μεταρρυθμίσεις που έχουν προωθηθεί μέσω νομοθετικών μέτρων με τιθέμενο στόχο τη σύνδεση ευελιξίας κι ανταγωνιστικότητας, οδηγούν σε υποβάθμιση της τυπικής, μισθωτής απασχόλησης. Οι επιπτώσεις της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων είναι σαφώς αρνητικές καθώς οδηγούν σε μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων, σε υποβίβαση του επιπέδου ευημερίας των εργαζομένων και σε υποβάθμιση του βιοτικού τους επιπέδου.

Έχουν επέλθει σημαντικές μεταβολές στο εργασιακό περιβάλλον εις βάρος της πλήρους απασχόλησης. Οι δυσμενείς εξελίξεις στην απασχόληση στηρίζονται στην προώθηση της ευελιξίας και της μείωσης του μισθολογικού κόστους προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα και να αντιμετωπιστεί το χρέος (Κουζήςκ.α., 12/2012).

Είναι επιστημονικά αποδεκτή η τοποθέτηση της εξάρτησης της οικονομίας μίας χώρας από την αύξηση των ετήσιων ωρών εργασίας ή την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (Γαβρόγλου, 01/2013). Η τελευταία διαμορφώνεται από την προσπάθεια του εργαζόμενου κατά τη διαδικασία παραγωγής καθώς και από το επίπεδο υποδομών και τεχνολογίας, που εφαρμόζει η μορφή και οργάνωση εργασίας του. Όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με ενθουσιασμό, αφοσίωση, ικανοποίηση συντελείται αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Η μείωση όμως των αποδοχών και αμοιβών, ο κίνδυνος φτώχειας των εργαζομένων, η αύξηση

των επισφαλών συνθηκών εργασίας, οι άσχημες συνθήκες της επαγγελματικής υγείας κι ασφάλειας, η αύξηση ατυχημάτων, επαγγελματικών ασθενειών κι αυτοκτονιών καθώς και η έλλειψη ή μείωση εκπαίδευσης, η μείωση ανάπτυξης κι επαγγελματικής εξέλιξης, η έλλειψη δυνατοτήτων για εξέλιξη στην εργασία συντελούν στην αύξηση ανασφάλειας, άγχους κι αβεβαιότητας. Συνεπώς, στους εργαζόμενους, που βιώνουν τις περιγραφόμενες ανωτέρω εργασιακές κι συναισθηματικές καταστάσεις σημειώνεται απουσία εργασιακής ικανοποίησης, που αναπόφευκτα οδηγεί σε μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Η ανωτέρω τοποθέτηση επιβεβαιώνει την παραδοχή ότι η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα είναι χαμηλότερη απ' ό,τι σε πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Γαβρόγλου, 01/2013). Σ' αυτό το σημείο ουδόλως λησμονείται η αναφορά ότι το επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας μίας χώρας αποτελεί ένδειξη κατάδειξης του επιπέδου ανάπτυξής της.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

### Η επίδραση της ΕΕ στην ελληνική αγορά εργασίας πριν και μετά την κρίση.

#### Εισαγωγή

Η Ε.Ε. έχει αναπτύξει από τη δεκαετία 1990 μια στρατηγική με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, με βασικό πυλώνα της την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας<sup>57</sup>(Κουζής, 2001:65). Η στρατηγική αυτή παγιώθηκε και εντατικοποιήθηκε στα χρόνια της οικονομικής κρίσης, μέσω λήψης μέτρων για ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας, μείωσης του κόστους εργασίας και συρρίκνωσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως αναλύθηκε και νωρίτερα στην εργασία.

Η ΕΕ διαμόρφωσε τον Μάρτιο του 2011 «Σύμφωνο για το Ευρώ+»<sup>58</sup>, όπου απαρτίζεται από τέσσερις τομείς της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας, της βιωσιμότητας των δημόσιων οικονομικών και ενίσχυσης της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας και ως βασικός στόχος τίθεται η προώθηση της ανταγωνιστικότητας με μείωση του κόστους εργασίας μέσω της σύνδεσής του με την παραγωγικότητα (Κυριακούλιας, 2013). Θεσμοθέτησε, επίσης, τον Μάρτιο του 2012 τη Συνθήκη για την σταθερότητα, συντονισμό και τη διακυβέρνηση στην οικονομική και νομισματική ένωση, η οποία περιλαμβάνει το δημοσιονομικό σύμφωνο.<sup>59</sup> Στο πλαίσιο αυτό καλεί τα ΚΜ να προβούν σε μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, στην περίπτωση της Ελλάδας, οι μεταρρυθμίσεις αυτές λαμβάνουν τη μορφή νομοθετικών

---

57 Η πολιτική της Ε.Ε. για την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων αποτυπώνεται στο Λευκό Βιβλίο (1993), που αφορά την Ανάπτυξη –Ανταγωνιστικότητα-Απασχόληση και το Πράσινο Βιβλίο (1997), που αφορά την οργάνωση της εργασίας.

58 υιοθετήθηκε από τα ΚΜ της ευρωζώνης καθώς κι από έξι χώρες εκτός αυτής : Βουλγαρία, Δανία, Λιθουανία, Ρουμανία, Λετονία κι Πολωνία.

59 όπου επιτάσσει ισοσκελισμένους ή πλεονασματικούς προϋπολογισμούς στα ΚΜ). Η ΕΕ προχωρά σε συνταγματική καθιέρωση της λιτότητας εισοδημάτων (Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2013).

παρεμβάσεων επείγουσας διαδικασίας και εφαρμόζονται δεσμευτικά προκειμένου να εξασφαλιστεί η συνέχιση της χρηματοοικονομικής στήριξης από την τριμερή εποπτεία.

Παρακάτω παρουσιάζεται πολύ συνοπτικά η στρατηγική της ΕΕ στην πολιτική απασχόλησης, τα οικονομικά εργαλεία που εφάρμοσε στο πεδίο αυτό, η επίδρασή της στην Ελλάδα καθώς και η πρόσφατη προσπάθεια της τελευταίας μέσω μιας σειράς μέτρων που εντάσσονται στο ΕΠΜ 2014 και στο ΕΣΠΑ2014-2020 να ανταποκριθεί στους όρους της ΕΕ. Επίσης, επισημαίνονται οι προοπτικές της Ελλάδας στην ικανοποίηση του αιώτερου στόχου της ανάπτυξης της χώρας μέσω αναβάθμισης κι ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού της.

### **3.1 Η περίοδος πριν την κρίση.**

#### **3.1.1 Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) 1997**

Ο συντονισμός των πολιτικών απασχόλησης των ΚΜ αποτελεί προτεραιότητα για την ΕΕ από το 1997. Τον Νοέμβριο του 1997 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου θεσμοθέτησε την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ). Η ΕΣΑ στηρίχθηκε αρχικά σε τέσσερις πυλώνες:

1. απασχολησιμότητα
2. επιχειρησιμότητα
3. ικανότητα προσαρμογής της οργάνωσης των επιχειρήσεων και των εργασιακών σχέσεων
4. ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών –γυναικών, ΑΜΕΑ και λοιπών εργαζομένων

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε επίσης την Ανοικτή Μέθοδο Συντονισμού (ΑΜΣ), ως το βασικό εργαλείο υλοποίησης της ΕΣΑ. Η ΑΜΣ αποτελεί ένα μέσο διαμόρφωσης ευρωπαϊκών πολιτικών ανάπτυξης της κοινωνίας της γνώσης και της προώθησης της απασχόλησης (Σωτηρόπουλος, 2009). Παρέχει ένα νέο πλαίσιο συνεργασίας ανάμεσα στα ΚΜ με σκοπό τη σύγκλιση των εθνικών πολιτικών επηρεάζοντας τον τρόπο σχεδιασμού πολιτικής και στον τομέα της απασχόλησης

(www.euroopa.eu).<sup>60</sup> Η ΕΣΑ, μέσω της ΑΜΣ, παρέχει ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο τα ΚΜ μπορούν να ανταλλάσσουν πληροφορίες, να συγκλίνουν ιδέες, να μεταφέρουν καλές πρακτικές ώστε να συντονίσουν τις πολιτικές τους στον τομέα της απασχόλησης.

Οι στόχοι της ΕΣΑ εστιάζουν στην αύξηση της απασχόλησης, στην χρονική επέκταση του εργασιακού βίου, στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, στην ένταξη γυναικών και ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας και την ενσωμάτωση των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης. Η ΕΣΑ στηρίζεται στον καθορισμό στόχων σε ευρωπαϊκή διάσταση και κατευθυντήριων γραμμών για την προαγωγή της απασχόλησης, που σχετίζονται με τη διαδικασία παρακολούθησης της προόδου των ΚΜ καθώς και με αμοιβαία αξιολόγηση (Φερόνας, 2007). Οι κατευθυντήριες γραμμές για την πολιτική απασχόλησης ορίζονται από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προσδιορίζονται οι στόχοι για τα ΚΜ. Τα τελευταία καταρτίζουν σε τακτά χρονικά διαστήματα Εθνικά Σχέδια Απασχόλησης. Σε επόμενο στάδιο τα κράτη και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αξιολογούν τα εθνικά σχέδια σε ετήσια βάση με σκοπό την αναπροσαρμογή των εθνικών σχεδίων δράσης των ΚΜ, που υπολείπονται των κατευθυντήριων γραμμών καθώς τα υπόλοιπα κράτη να μάθουν από τις βέλτιστες πρακτικές των άλλων κρατών (Σωτηρόπουλος, 2009). Τέλος, σε ετήσια βάση εκπονούνται εκθέσεις προόδου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με παρατηρήσεις για την ΕΣΑ και Συστάσεις για κάθε ΚΜ (Σωτηρόπουλος, 2009). Εν κατακλείδι, η ΕΣΑ αποτελεί μια ήπια σφαιρική πολιτική απασχόλησης ,που προσαρμόζεται στις ιδιαιτερότητες των κρατών μελών, χωρίς να επιβάλλει κυρώσεις στα ΚΜ, που υπολείπονται στην επίτευξη των τιθέμενων στόχων ( Σωτηρόπουλος, 2009).

---

60 Τα ΚΜ συμφωνούν σ' ένα φάσμα κοινών στόχων χωρίς δεσμευτικό χαρακτήρα, προετοιμάζουν τα Εθνικά Σχέδια Δράσης ακολούθως η Επιτροπή τα αξιολογεί και τα δημοσιεύει με τη μορφή κοινών Εκθέσεων της Επιτροπής και Συμβουλίου ,στο τελικό στάδιο αναπτύσσονται κοινοί δείκτες προκειμένου την παρακολούθηση της προόδου στοχεύοντας τη δημιουργία πλαισίου σύγκλισης (Φερόνας, 2013). Δεν υπάρχουν κυρώσεις (www.euroopa.eu) καθώς επιδιώκεται ο συντονισμός των πολιτικών. Η ΑΜΣ ως ήπια μέθοδος συντονισμού και διακυβέρνησης προσφέρει ευκαιρίες στα ΚΜ να αναθεωρήσουν και να βελτιώσουν τις πολιτικές τους χωρίς να συνιστά απειλή για τα κράτη με μικρές επιδόσεις ( Σωτηρόπουλος,2009).



### 3.1.2 Η Στρατηγική της Λισσαβόνας και οι μεταρρυθμίσεις της ΕΣΑ 2000-2010

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, τον Μάρτιο του 2000 έθεσε ένα νέο στόχο για την Ευρωπαϊκή Ένωση, την οποία ήθελε να αναγάγει ως την πιο ανταγωνιστική και δυναμική – βασισμένη στη γνώση και οικονομία – σε παγκόσμια κλίμακα, ικανή για οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες δουλειές. Στο πλαίσιο αυτό, οι τέσσερις πυλώνες της ΕΣΑ (1997) αντικαταστάθηκαν από τρεις πρωταρχικούς στόχους από τη Σύνοδο Κορυφής των Βρυξελλών τον Ιούνιο του 2003 ως εξής :

1. την πλήρη απασχόληση
2. την αύξηση της ποιότητας και παραγωγικότητας στην εργασία
3. την προώθηση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης.

Το 2005 αναθεωρήθηκε η στρατηγική της Λισσαβόνας, με την ΕΣΑ να διατηρεί τους στόχους, που τέθηκαν το 2003 εστιάζοντας περισσότερο στην

- α) προσέλκυση περισσότερων εργαζομένων στην αγορά εργασίας
- β) αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και της ελαστικότητας της αγοράς εργασίας
- γ) αύξηση των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο μέσω της καλύτερης εκπαίδευσης και βελτίωσης δεξιοτήτων

Στη νέα αναθεωρημένη Λισσαβόνα, η ΕΣΑ χάνει την αυτονομία της (Σωτηρόπουλος, 2009) και τίθεται υπό στενότερη αλληλεπίδραση με την οικονομική πολιτική όπως αυτή αναλύεται στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων. Οι νέες ενιαίες κατευθυντήριες γραμμές για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση υποχρέωσαν τα ΚΜ να ενσωματώνουν μέτρα πολιτικής για την απασχόληση μέσα σ' ένα πλαίσιο οικονομικών και διαρθρωτικών μεταβολών, τα οποία αποτυπώνονταν στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων.

Τέλος, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2008 ανακοίνωσε την «Νέα Κοινωνική Ατζέντα», η οποία προωθούσε τις περισσότερες και καλύτερες δουλειές. Δόθηκε έμφαση στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων καθώς και στην ανάγκη «αξιοπρεπούς εργασίας» (Σωτηρόπουλος, 2009).

### 3.1.3 Η επίδραση της ΕΕ στην ελληνική αγορά εργασίας

Η σύγχρονη βιβλιογραφία εμφανίζεται διχασμένη για το ρόλο της ΑΜΣ στην προώθηση της κοινωνικής διάστασης της ΕΕ. Ωστόσο, θεωρείται το κύριο διαθέσιμο εργαλείο για την προώθησή της (Φερόνας, 2013).

Όσον αφορά την επίδραση της ΕΣΑ στην ελληνική αγορά εργασίας, όρισε κοινές για τα ΚΜ προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την Απασχόληση, αναπτύσσοντας κοινή στρατηγική για την απασχόληση εστιάζοντας στην απασχολησιμότητα, την προσαρμοστικότητα, την επιχειρηματικότητα, τη δια βίου μάθηση, την ευελιξία με ασφάλεια κ.λ.π. Τα ανωτέρω πεδία απασχόλησαν τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση καθώς και τα μετέπειτα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων. Στην Ελλάδα η εφαρμογή της ΑΜΣ στην ΕΣΑ αποτέλεσε εφαλτήριο διοχέτευσης νέας τεχνογνωσίας για τη διαμόρφωση μέτρων πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, αλλά και στο ευρύτερο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής (Σωτηρόπουλος, 2009).

Η ελληνική Έκθεση Αξιολόγησης Εφαρμογής της ΕΣΑ (2002) αναγνώρισε πως η ΕΣΑ μετέβαλε ριζικά τις πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα καθώς εστίασε σε μεγαλύτερο βαθμό στις πολιτικές για την απασχόληση σε εθνικό επίπεδο και έθεσε ως προτεραιότητες εθνικής εμβέλειας την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας. Στην Ελλάδα ενισχύθηκε η συνεκτικότητα των πολιτικών της καθώς και η συμμετοχή κι άλλων φορέων εκτός της κεντρικής κυβέρνησης. Επίσης, διαπιστώθηκε ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου με τη λειτουργία της Εθνικής Επιτροπής Απασχόλησης καθώς και συνεργασία περιφερειακών και τοπικών Αρχών με την Κεντρική Διοίκηση (Φερόνας, 2007).

Μία βασική κατεύθυνση της ΕΣΑ εστίαζε στην ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και επιχειρήσεων και την ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας.<sup>61</sup> Επίσης, η ΕΣΑ υπέβαλλε σε σταθερή βάση Συστάσεις στην Ελλάδα για την επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, τη

---

61 π.χ. Οι Ν2639/1998, 2874/2000, 2956/2001, 3174/2003, 3250/2004, 3385/2005, 3448/2006 αφορούν τη διευθέτηση χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση ,στην μερική απασχόληση, τις υπερωρίες, στη διευθέτηση χρόνου εργασίας, στις άτυπες μορφές απασχόλησης, στη μείωση υπερωριακής απασχόλησης κ.λ.π.)

σύνδεση της κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση (Φερώνας, 2007).

Με την πάροδο των ετών οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα δέχθηκαν επιδράσεις από την ΕΣΑ καθώς εισήχθησαν νέα εργαλεία και μέθοδοι στην αγορά εργασίας, που διαμόρφωσαν νέους θεσμούς καθώς και νομοθεσία στην πολιτική Απασχόλησης στην Ελλάδα και τα οποία χρηματοδοτήθηκαν κατά ένα σημαντικό μέρος από κοινοτικούς πόρους (Φερώνας, 2007).

## **3.2 Η περίοδος μετά την κρίση**

### **3.2.1 Η ΕΣΑ στο πλαίσιο της «Ευρώπης 2020»**

Η χρηματοπιστωτική κρίση το 2008 επηρέασε με αρνητικό τρόπο την κοινωνική και οικονομική πρόοδο των ΚΜ της ΕΕ. Η οικονομική ανάκαμψη με έτος αφετηρίας το 2010 συνδυάστηκε με μεταρρυθμίσεις που έθεταν ως στόχο την εξασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης της ΕΕ την επόμενη δεκαετία ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εγκαινίασε τον Μάρτιο του 2010 τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» που αποτελεί την διάδοχο της στρατηγικής της Λισσαβόνας 'μία Στρατηγική για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση στην Ευρώπη του 21<sup>ου</sup> αιώνα θέτοντας ως στόχο την αντιμετώπιση της κρίσης<sup>62</sup>, τη βελτίωση του αναπτυξιακού της μοντέλου, την προετοιμασία της οικονομίας της ΕΕ για τη δεκαετία έως το 2020 καθώς και στη δημιουργία των απαραίτητων συνθηκών για μία ανάπτυξη, που θα έχει τα εξής χαρακτηριστικά :

1. έξυπνη (μέσω της προώθησης ,της γνώσης, της καινοτομίας
2. διατηρήσιμη(μέσω προώθησης μίας οικονομίας πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής
3. και χωρίς αποκλεισμούς(με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της κοινωνικής κι εδαφικής της συνοχής ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)).

---

<sup>62</sup> Η αναθεώρηση της αναπτυξιακής Στρατηγικής της ΕΕ συνέπεσε χρονικά με την αρχή της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης συνεπώς η Στρατηγική «Ευρώπη 2020» μολονότι δεν είχε ως αρχικό σκοπό την αντιμετώπιση της κρίσης θεωρήθηκε βασικό εργαλείο για έξοδο απ' αυτήν ([www.mfa.gr](http://www.mfa.gr)).

Σύμφωνα με τον Jose Manuel Baroso η «Ευρώπη 2020» είναι η αναπτυξιακή στρατηγική της ΕΕ για την ερχόμενη δεκαετία, όπου στον μεταβαλλόμενο κόσμο η ΕΕ να γίνει μία έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία. Αυτές οι τρεις αλληλοσυμπληρούμενες προτεραιότητες θα βοηθήσουν την ΕΕ και τα ΚΜ της να επιτύχουν υψηλά επίπεδα απασχόλησης, παραγωγικότητας και κοινωνικής συνοχής .

Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» προτάσσει τρεις αλληλοενισχυόμενες προτεραιότητες για την περίοδο 2011-2020 και θέτει ως στόχο μία έξυπνη, βιώσιμη ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς. Για την αξιολόγηση της προόδου υλοποίησης της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» συμφωνήθηκαν πέντε στόχοι, οι οποίοι σκιαγραφούν την πρόοδο, που θα πρέπει η ΕΕ να σημειώσει έως το 2020. Οι πέντε στόχοι αφορούν την :

- Απασχόληση (όπου το 75% των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών πρέπει να απασχολείται)
- Έρευνα και την Ανάπτυξη (τίθεται το 3% του ΑΕΠ της ΕΕ ως επένδυση στην έρευνα κι ανάπτυξη)
- Εκπαίδευση (όπου τίθεται ως προτεραιότητα η μείωση των ποσοστών πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου κάτω από 10% καθώς και ολοκλήρωση τριτοβάθμιων σπουδών τουλάχιστον για το 40% της ηλικιακής κατηγορίας 30-34 ετών)
- Καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού
- Κλιματική αλλαγή και ενεργειακή βιωσιμότητα ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)).

Οι ανώτεροι στόχοι είναι αλληλένδετοι και αλληλοενισχυόμενοι και μετατρέπονται σε εθνικούς στόχους για κάθε ΚΜ μέσω των Εθνικών Προγραμμάτων Μεταρρυθμίσεων ΕΠΜ. Η Στρατηγική «Ευρώπη 2020» φιλοδοξεί να αποτελέσει μία νέα Στρατηγική για την ανάπτυξη και την απασχόληση στην Ευρώπη του 21ου αιώνα βασισμένη στον εναργέστερο συντονισμό των οικονομικών πολιτικών ([www.mfa.gr](http://www.mfa.gr)).

Η ΕΕ μεριμνά για την εφαρμογή επτά “εμβληματικών πρωτοβουλιών”<sup>63</sup> για τις οποίες συνεργάζονται ευρωπαϊκές κι εθνικές αρχές προκειμένου να ενισχυθούν οι

---

63 Οι οποίες είναι :1. Ψηφιακό Θεματολόγιο για την Ευρώπη 2.Ένωση Καινοτομίας .3.Νεολαία σε κίνηση 4. Μία Ευρώπη, που χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τους πόρους της 5. Μία βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης 6. Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας 7. Ευρωπαϊκή πλατφόρμα κατά της φτώχειας.

στόχοι της στρατηγικής και να σημειωθεί πρόοδος εκτός των άλλων προτεραιοτήτων της και στην απασχόληση.<sup>64</sup> Για την εφαρμογή της ανωτέρω στρατηγικής εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο τον Οκτώβριο 2010 δέκα Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές (ΟΚΓ), που θέτουν ως στόχο την καθοδήγηση των ΚΜ για τον σχεδιασμό των ΕΠΜ τους καθώς και την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεών τους σύμφωνα με το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης (Φερόνας, 2013).

Η Ευρώπη χρειάζεται την έξυπνη ανάπτυξη διότι ο χαμηλότερος ρυθμός ανάπτυξης της Ευρώπης έναντι των ανταγωνιστών της οφείλεται κυρίως στο χάσμα της ΕΕ παραγωγικότητας λόγω των χαμηλότερων επιπέδων επενδύσεων, την ανεπαρκή χρήση τεχνολογιών, πληροφοριών και επικοινωνιών, τη δυσκολία πρόσβασης ορισμένων τμημάτων της κοινωνίας σε καινοτομία ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)).

Η Ευρώπη χρειάζεται μία ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς διότι όσο αφορά τον τομέα της απασχόλησης παρατηρείται συρρίκνωση εργατικού δυναμικού της Ευρώπης (με αποτέλεσμα λιγότεροι εργαζόμενοι να συντηρούν ολοένα μεγαλύτερο αριθμό ανενεργών ατόμων). Επίσης, παρατηρείται χαμηλό συνολικό ποσοστό απασχόλησης στις γυναίκες (63% έναντι 76% στους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών) και για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας 55-64 ετών έναντι των Η.Π.Α και Ιαπωνίας καθώς οι Ευρωπαίοι εργάζονται λίγες ώρες σε σχέση με Η.Π.Α και Ιαπωνία ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)).

Η Ευρώπη διαθέτει περίπου 80 εκατομμύρια άτομα με ελάχιστες ή βασικές δεξιότητες ενώ έως το 2020 16 εκατομμύρια περισσότερες θέσεις εργασίας θα απαιτούν υψηλά προσόντα (δεδομένου ότι η απόκτηση νέων δεξιοτήτων θεωρούνται όλο και πιο σημαντική και οι υπάρχουσες συχνά δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας). Μία οικονομία βασισμένη στη γνώση παρέχει περισσότερες δυνατότητες στους πολίτες να συνεχίσουν να εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα μειώνοντας την επιβάρυνση των εργαζομένων ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)).

Η ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας θα συμβάλει

---

64 Άλλοι μοχλοί επίτευξης των στόχων της ΕΕ είναι η ενιαία αγορά, ο προϋπολογισμός και οι εξωτερικές σχέσεις της ΕΕ.

- στην εντατικοποίηση των μεταρρυθμίσεων ώστε να βελτιωθούν η ευελιξία και ασφάλεια της αγοράς εργασίας
- στον εφοδιασμό των ατόμων με κατάλληλες δεξιότητες απαραίτητες στον χώρο εργασίας καθώς και στην προσαρμογή των δεξιοτήτων στις ανάγκες της εργασίας καθώς και την εξασφάλιση καλύτερων συνθηκών εργασίας
- στη βελτίωση της ποιότητας εργασίας καθώς και την εξασφάλιση καλύτερων συνθηκών εργασίας.
- στη γεφύρωση της απόστασης ανάμεσα στην εκπαίδευση και την εργασία

Η ατζέντα φιλοδοξεί να εκσυγχρονίσει την αγορά εργασίας ώστε να προάγει την κινητικότητα εντός ΕΕ, να ενισχύσει την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων επίλυσης προβλημάτων μέσω κοινωνικού διαλόγου, να αυξηθεί το επίπεδο απασχόλησης να αυξηθεί η παραγωγικότητα του ανθρώπινου δυναμικού.

### 3.2.2 Ευρωπαϊκό Εξάμηνο

Τα ΚΜ έχουν δεσμευτεί να επιτύχουν τους στόχους Στρατηγικής « Ευρώπη 2020», τους οποίους έχουν μετατρέψει σε εθνικούς στόχους. Σε εθνικό επίπεδο δύναται η επίτευξη της επιθυμητής ανάπτυξης μέσω συντονισμού και ορθής στόχευσης των προσπαθειών. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο προσπαθειών των ΚΜ η ΕΕ θέσπισε το 2010 το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο ως μία διαδικασία συντονισμού σε ετήσια βάση των οικονομικών πολιτικών<sup>65</sup>. Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο παρέχει τη δυνατότητα στην ΕΕ να συγκεντρώσει δύο επίσημα ανεξάρτητα ρεύματα διακυβέρνησης: της δημοσιονομικής εποπτείας σύμφωνα με το Σύμφωνο Σταθερότητας κι Ανάπτυξης και

---

<sup>65</sup> Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο εστιάζεται στην εξασφάλιση συζήτησης από τα ΚΜ των δημοσιονομικών και οικονομικών σχεδίων σε συγκεκριμένες χρονικές στιγμές κατά τη διάρκεια του έτους καθώς ευθυγραμμίζουν τις δημοσιονομικές και οικονομικές πολιτικές τους προς τους στόχους που έχουν συμφωνηθεί ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)). Η βελτίωση του συντονισμού των πολιτικών μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου –έως το 2010 οι διαδικασίες συντονισμού οικονομικών πολιτικών υλοποιούνταν ανεξάρτητα η μία από την άλλη- συμβάλλει στη μείωση των αποκλίσεων και στη διασφάλιση σύγκλισης και σταθερότητας στη ΕΕ και κατά επέκταση στα ΚΜ της ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)).

της οικονομικής εποπτείας με συντονισμό των κατευθυντήριων γραμμών στο πλαίσιο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» (Hacker, 2013).

Με το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο συγχρονίζονται τα χρονοδιαγράμματα για την υποβολή εκθέσεων όσο αφορά τον οικονομικό και δημοσιονομικό τομέα καθώς τα ΚΜ υποβάλλουν τα ΕΠΜ και τα προγράμματα Σταθερότητας και Σύγκλισης ταυτόχρονα την περίοδο του Απριλίου κάθε έτους. Κατά αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται ευθυγράμμιση των μεταρρυθμιστικών και δημοσιονομικών στόχων ανάμεσα στα ΚΜ της ΕΕ καθώς κι πιο τελέσφορη επιδίωξη των κοινών τους στόχων. Το Συμβούλιο εκδίδει Συστάσεις για τα σχέδια των ΚΜ πριν την υποβολή των εθνικών προϋπολογισμών στα εθνικά κοινοβούλια ([www.consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu)).

Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο αποτελεί μία διαδικασία κατά την οποία συντονίζονται αποτελεσματικά οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις και οι δημοσιονομικές, μακροοικονομικές πολιτικές των ΚΜ κατά τέτοιο τρόπο ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις της ΕΕ στο αρχικό στάδιο κατάρτισης των εθνικών προϋπολογισμών.

Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο εξασφαλίζει ότι τα ΚΜ συζητούν τα οικονομικά και δημοσιονομικά σχέδια με τα άλλα ΚΜ της ΕΕ σε συγκεκριμένες χρονικές στιγμές κατά τη διάρκεια του έτους. Η ΕΕ μελετά την μακροοικονομική κατάσταση των ΚΜ κάνοντας χρήση οικονομικών δεικτών και δύναται να κινήσει διαδικασία έρευνας όταν τα υπό εξέταση στοιχεία παρουσιάσουν σημαντικές αποκλίσεις από τα συμφωνηθέντα όρια. Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο συντονίζει την οικονομική πολιτική βάσει των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, όπου σύμφωνα με τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» εστιάζονται στην ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, βάσει των δημοσιονομικών πολιτικών ώστε να εξασφαλιστεί η βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών εντός των όρων Συμφώνου Σταθερότητας κι Ανάπτυξης και βάσει της πρόληψης των υπερβολικών μακροοικονομικών ανισορροπιών.

Τα ΚΜ μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου απλοποιούν τη διαδικασία και ευθυγραμμίζουν τους στόχους των εθνικών και δημοσιονομικών πολιτικών καθώς και των πολιτικών για την ανάπτυξη και την απασχόληση λαμβάνοντας υπόψη τους στόχους ,που έχουν τεθεί σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στην ίδια διαδικασία για την υλοποίηση της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» εντάσσεται το «Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης»<sup>66</sup>(ΣΣΑ), το οποίο αποτελεί ένα κανονιστικό πλαίσιο όπου τα ΚΜ παροτρύνονται να διατηρούν υγιή δημόσια οικονομικά. Παράλληλα, εξετάζεται η πρόοδος επί των δεσμεύσεων, που έχουν αναλάβει τα ΚΜ στο πλαίσιο του «Συμφώνου για το Ευρώ+», το οποίο αποτελεί ένα συμπληρωματικό πρόγραμμα με πρόσθετες μεταρρυθμίσεις. Το ανωτέρω Σύμφωνο έχει ενσωματωθεί πλήρως στο νέο πλαίσιο οικονομικής διακυβέρνησης και οι σχετικές δεσμεύσεις περιλαμβάνονται στα ΕΠΜ των ΚΜ (<http://ec.europa.eu/>).

Τέλος, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκδίδει ετήσια Επισκόπηση της Ανάπτυξης κι εφόσον τα ΚΜ λάβουν τις κατευθύνσεις του εαρινού Ευρωπαϊκού Συμβουλίου υποβάλλουν τον Απρίλιο κάθε έτους τα Εθνικά Μεταρρυθμιστικά Προγράμματα<sup>67</sup> συστάσεις πολιτικής ανά χώρα<sup>68</sup> κι εφόσον απαιτείται προειδοποιήσεις για την επίτευξη των εθνικών στόχων ([www.mfa.gr](http://www.mfa.gr)).

---

66 Το Σύμφωνο Σταθερότητας κι Ανάπτυξης υιοθετήθηκε από τους αρχηγούς των κρατών και κυβερνήσεων στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2012 λόγω των κοινωνικών προβλημάτων και ως αναγκαίο συμπλήρωμα της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Συνιστά το πλαίσιο για τις αναπτυξιακές πολιτικές της ΕΕ και τη βιώσιμη απασχόληση ([www.mfa.gr](http://www.mfa.gr))

67 Τα ΚΜ υποβάλλουν τα ΕΠΜ και τα Προγράμματα Σταθερότητας και Σύγκλισης ταυτόχρονα, τον Απρίλιο κάθε έτους. Η 2η καινοτομία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου αποτελεί ότι τα ΚΜ υποβάλλουν τα δημοσιονομικά και μεταρρυθμιστικά τους σχέδια τις αρχικές φάσεις των εθνικών δημοσιονομικών διαδικασιών. Το Συμβούλιο εκδίδει συστάσεις για τα σχέδια των ΚΜ πριν τα τελευταία υποβάλλουν τους εθνικούς τους προϋπολογισμούς στα εθνικά κοινοβούλια ([www.consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu)).

68 Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο ξεκινά με την έγκριση από την Επιτροπή τον Νοέμβριο κάθε έτους της Ετήσιας Επισκόπησης για την Ανάπτυξη. Τον Φεβρουάριο –Μάρτιο το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και οι Υπουργοί Απασχόλησης, Οικονομίας και Οικονομικών καθώς κι Ανταγωνιστικότητας συζητούν την ΕΕΑ. Τον Μάρτιο οι αρχηγοί των κρατών και κυβερνήσεων εκδίδουν κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για τις εθνικές πολιτικές με βάση την Ετήσια Επισκόπηση για την Ανάπτυξη. Τον Απρίλιο τα ΚΜ υποβάλλουν τα σχέδιά τους για υγιή δημόσια οικονομικά τα Προγράμματα Σταθερότητας ή Σύγκλισης, τα ΕΠΜ καθώς και μεταρρυθμίσεις στα πλαίσια της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Τον Μάιο –Ιούνιο η Επιτροπή αξιολογεί τα προγράμματα και διατυπώνει συστάσεις ανά χώρα. Το Συμβούλιο εξετάζει τις συστάσεις και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τις εγκρίνει. Τον Ιούνιο-Ιούλιο το Συμβούλιο εγκρίνει επίσημα και υποβάλλει τις συστάσεις για κάθε χώρα ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)). Κατά το 2ο εξάμηνο του έτους τα ΚΜ μεταφέρουν τις συστάσεις της ΕΕ στις εθνικές πολιτικές (Hacker, 2013).



### 3.2.3 Τα νέα εργαλεία οικονομικής διακυβέρνησης: ( Six Pack, Two Pack, Fiscal Compact.)

Η ΕΕ προκειμένου να αντιμετωπίσει την ανεπάρκεια της αρχικής λειτουργίας της ΟΝΕ ενίσχυσε την οικονομική διακυβέρνηση μέσα στη ζώνη του ευρώ επιφέροντας μεταβολές στο δευτερογενές δίκαιο υιοθέτησε ένα νέο πλαίσιο δημοσιονομικής διακυβέρνησης το οποίο ενδυνάμωσε το δίκτυο εποπτείας στα ΚΜ της. Η δημοσιονομική κρίση στην Ελλάδα ανέδειξε τις ελλείψεις του Συμφώνου Σταθερότητας κι Ανάπτυξης (SGP) του 1997 που σε συνδυασμό με την ελλιπή εποπτεία οδήγησαν στην εκδήλωση παραβιάσεων από όλα σχεδόν τα ΚΜ ([www.mfa.gr](http://www.mfa.gr)).

Η ΕΕ επομένως από τον Δεκέμβριο του 2011 θέσπισε ένα αυστηρό δημοσιονομικό και μακροοικονομικό πλαίσιο έξι νομοθετικών πράξεων (6-pack), όπου αποτελεί ένα νέο σύνολο κανόνων για οικονομική και δημοσιονομική εποπτεία (Hacker, 2013).

Το six pack αποτελεί (ως ένα σύνολο πέντε κανονισμών και μίας οδηγίας) δευτερογενές δίκαιο κι εξυπηρετεί τις προϋποθέσεις της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ/TFEU) και της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΣΕ/TEU) καθώς επίσης επεκτείνει το Σύμφωνο για την Σταθερότητα και την Ανάπτυξη. Με το six pack η ΕΕ δεν εποπτεύει μόνο την τρέχουσα δημοσιονομική κατάσταση των ΚΜ αλλά, ασκεί και Μακροοικονομική Εποπτεία ([www.geopolitics.com.gr](http://www.geopolitics.com.gr)).

Η Συνθήκη για τη Σταθερότητα και Συντονισμό και Διακυβέρνηση αφορά τη δημοσιονομική πειθαρχία (Cordination and Governance –TSCG Fiscal Compact/ΣΣΣΔ) προνοεί για τη συντονισμένη δημοσιονομική πειθαρχία εισάγοντας τον κανόνα του «ισοσκελισμένου προϋπολογισμού» με απαγόρευση ελλειμμάτων<sup>69</sup> ως μία νέα διακυβερνητική συνθήκη (Hacker, 2013). Αποτελεί δευτερογενές δίκαιο, συμπληρώνει και λειτουργεί παράλληλα με το six pack και καθιστά με σαφήνεια την κεντρική θέση της δημοσιονομικής πειθαρχίας στην χάραξη της οικονομικής πολιτικής της ΕΕ.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Επιτροπή και το Κοινοβούλιο συμφώνησαν σε δύο νομοθετικές πράξεις (2-pack), όπου περιλαμβάνουν ενισχυμένη αυστηρή

---

<sup>69</sup> Συμμετέχουν όλα τα κράτη ΕΕ εκτός της Βρετανίας και της Τσεχίας ([www.mfa.gr](http://www.mfa.gr)).

εποπτεία των εθνικών προϋπολογισμών με κυρώσεις καθώς και με ειδικές προβλέψεις για τις χώρες, που αντιμετωπίζουν προβλήματα χρηματοδότησης. Το Δίπτυχο (που τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 2013) αποτελεί κανονιστικό πλαίσιο, το οποίο επιφέρει αλλαγές στη διαδικασία που τα ΚΜ σχεδιάζουν την οικονομική πολιτική τους καθώς επιτρέπει στην ΕΕ να ασκήσει αυστηρή επιρροή στο περιεχόμενο των εθνικών προϋπολογισμών. Αποτελείται από δύο κανονισμούς που συμπληρώνουν το six pack και το Fiscal Compact και καθιερώνουν τις διαδικασίες του ευρωπαϊκού εξαμήνου σύμφωνα με το οποίο συντονίζονται κι ελέγχονται οι οικονομίες της ΕΕ.

Όλα τα ανωτέρω εργαλεία οικονομικής διακυβέρνησης εντάσσονται στην ετήσια διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, όπου οι εθνικοί προϋπολογισμοί συντονίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ([www.mfa.gr](http://www.mfa.gr)).

Το 6-pack και το Fiscal Compact θέτουν στόχο την ενίσχυση των στόχων της πολιτικής του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και την ενίσχυση της εποπτείας της ΕΕ στις πολιτικές των ΚΜ καθώς και του εξαναγκασμού σε περίπτωση μη συμμόρφωσης (De la Porte & Heins, 2013).

### **3.2.4 Η επίδραση της ΕΕ στην ελληνική αγορά εργασίας, μέσω των νέων εργαλείων οικονομικής διακυβέρνησης .**

Οι αποκλίσεις που διαπιστώθηκαν στην οικονομική πορεία των ΚΜ τα τελευταία έτη προκάλεσαν τη δημιουργία μεγαλύτερων αποστάσεων ανταγωνιστικότητας καθώς και μακροοικονομικών ανισορροπιών στην εσωτερική διάσταση της ΕΕ. Προκειμένου να βελτιωθεί το πλαίσιο της οικονομικής διακυβέρνησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο στοχεύοντας τη βελτίωση των δημόσιων οικονομικών και τον καλύτερο συντονισμό των εθνικών πολιτικών για την ανάπτυξη και την απασχόληση η ΕΕ υιοθέτησε νέα εργαλεία οικονομικής διαχείρισης.

Το six pack, το two pack σε συνδυασμό με την ενίσχυση του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης, της Συνθήκης για τη «Θέσπιση του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας» και της Συνθήκης για τη «Σταθερότητα, το Συντονισμό και τη Διακυβέρνηση»(η οποία τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο 2013) στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση συνθέτουν τα βασικά εργαλεία οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ σε μία διαδικασία ετήσιας διάρκειας όπου συντονίζονται οι μακροοικονομικές, δημοσιονομικές και διαρθρωτικές πολιτικές. Η ΕΕ θέσπισε νέους κανόνες ώστε να

διασφαλιστεί ότι οι χρηματοπιστωτικοί φορείς θα διέπονται από τον κατάλληλο κανονιστικό κι εποπτικό πλαίσιο ([www.euroopa.eu](http://www.euroopa.eu)).

Το Υπουργείο Οικονομικών αναφέρει σε σχετική ανακοίνωσή του: «Με το Νομοσχέδιο <sup>70</sup> η Κυβέρνηση αναμορφώνει τους κανόνες δημοσιονομικής διαχείρισης κι εποπτείας, εκσυγχρονίζει κι εναρμονίζει το υφιστάμενο εθνικό και δημοσιονομικό πλαίσιο με τις βέλτιστες ευρωπαϊκές και διεθνείς πρακτικές, εξοπλίζει την ελληνική δημόσια διοίκηση με τα εργαλεία που θα ενισχύσουν τη μακροχρόνια βιωσιμότητα πειθαρχίας» ([www.tovima.gr](http://www.tovima.gr)).

Με τα ανωτέρω όμως, εργαλεία εισήχθηκε ένα σύστημα αυστηρότερης παρακολούθησης των ευρύτερων οικονομικών πολιτικών. Η ΕΕ προχωρά σε μία νέα διάσταση επιτήρησης και παρακολούθησης των ΚΜ της καθώς αυξάνει τον έλεγχο της ως προς την τήρηση κι εφαρμογή από τα ΚΜ των πολιτικών που δεσμεύτηκαν. Δίνεται η δυνατότητα στην ΕΕ μέσω των εργαλείων να ελέγχει την εργασία που εκτελούν τα ΚΜ προκειμένου να επιτευχθούν οι δημοσιονομικοί στόχοι σύμφωνα με το Σύμφωνο Σταθερότητας κι Ανάπτυξης. Επιτυγχάνεται μεταφορά ενός μεγάλου τμήματος εθνικής κυριαρχίας στην ΕΕ με κύριο γνώμονα την εξασφάλιση σταθερότητας. Η ΕΕ έχει τη νομική δυνατότητα να ορίζει τις διαδικασίες που θα εκτελούν οι χώρες ασκώντας αυξημένη επιτήρηση κι έλεγχο καθώς δύναται να αξιολογεί και να αναθεωρεί τα σχέδια των προϋπολογισμών που της υποβλήθηκαν από τις χώρες της ευρωζώνης. Διαφαίνεται ότι μέσω της αυστηρής εποπτείας ,που ασκεί η ΕΕ επεμβαίνει άμεσα στον οικονομικό και δημοσιονομικό σχεδιασμό των εθνικών κυβερνήσεων. Επίσης, καθορίζει κανόνες και διαδικασίες με σαφήνεια προκειμένου να επιτυγχάνεται αποδοτικότερη εποπτεία των χωρών της ευρωζώνης που βρίσκονται σε κίνδυνο δημοσιονομικού εκτροχιασμού.

Τα νέα εργαλεία οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ (six pack, Fiscal Pact, two pack, κ.λ.π.) παρέχουν στην ΕΕ τη νομική βάση προκειμένου να επιβάλλει

---

70 Ψηφίστηκε στις 28.06.2014 ως Νόμος 4270/2014 με τίτλο «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) – Δημόσιο Λογιστικό και άλλες διατάξεις» όπου ενσωματώθηκαν οι διατάξεις του Ν3871/2010 και τμήμα των διατάξεων του Ν4111/2013 σύμφωνα με τον οποίο είχε ενισχυθεί η παρακολούθηση κι εκτέλεση των προϋπολογισμών των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης ,που εγκρίνονται από την Βουλή των Ελλήνων. Περιλαμβάνεται επίσης, η ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο της οδηγίας 85 του 2011 της ΕΕ, η οποία αποτελεί μέρος των κανονισμών που συνθέτουν το six pack.

επώδυνες μεταρρυθμίσεις (Φερόνας, 2014). Η ΕΕ επιτάσσει πλέον μέσω των μηχανισμών σκληρής νομοθεσίας αυστηρότερους κανόνες προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερος συντονισμός των εθνικών δημοσιονομικών και μακροοικονομικών πολιτικών. Η ΕΕ επιδρά επιβλητικά ασκώντας ενισχυμένη εποπτεία στα ΚΜ προκειμένου να επιτευχθεί συμμόρφωση στους κανονισμούς. Με τα νέα εργαλεία οικονομικής διακυβέρνησης δημιουργούνται αυτοματοποιημένοι μηχανισμοί κυρώσεων στην περίπτωση της μη συμμόρφωσης κάποιου ΚΜ στους κανόνες. Είναι διάχυτη η παραδοχή της μετάβασης της ΕΕ από την «ήπια» μέθοδο διακυβέρνησης και τον «ήπιο» συντονισμό μέσω ΑΜΣ στην επιβολή μέσω των νέων εργαλείων που χρησιμοποιεί (Φερόνας, 2014).

## **Συμπεράσματα**

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάστηκε συνοπτικά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και εξετάστηκε η επίδρασή της στην ελληνική αγορά εργασίας. Πριν την περίοδο της κρίσης, οι πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόζονταν στην Ελλάδα επηρεάζονταν με ήπιο τρόπο από την ΕΣΑ, μέσω των Κατευθυντηρίων Γραμμών και των Συστάσεων. Αντίθετα, μετά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, οι μεταρρυθμίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας επιβάλλονται από το Μεσοπρόθεσμο Δημοσιονομικό Πρόγραμμα επειδή υπάρχουν δεσμεύσεις εκ μέρους της Ελλάδας μέσω των μνημονίων (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 06/2014) καθώς και με τα νέα εργαλεία οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ. Οι νομοθετικές αυτές παρεμβάσεις στο εργατικό δίκαιο από την πλευρά της ΕΕ σημειώνονται στα πλαίσια της επίσημης γραμμής της ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας υπό την πίεση της οικονομικής κρίσης.

Καταδείχτηκε μια μεταβολή της πολιτικής της ΕΕ, που από τη θέση του ήπιου συντονισμού των πολιτικών και της ήπιας μεθόδου διακυβέρνησης επεκτάθηκε στη θέση της άσκησης αυστηρής επιτήρησης κι ενισχυμένης εποπτείας μέσω των εργαλείων οικονομικής διακυβέρνησης, που χρησιμοποιεί. Οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες που προκλήθηκαν από την κρίση ήταν πρωτόγνωρες και οι επιπτώσεις στην απασχόληση και γενικότερα στην αγορά εργασίας κρίνονται ως σοβαρές κι εκτεταμένες.

Σ' ένα ευρύτερο πλαίσιο, η υιοθέτηση του Συμφώνου για το ευρώ+ στις χώρες της ευρωζώνης με απώτερο σκοπό τη διασφάλιση σταθερότητας του νομίσματος του ευρώ με πυλώνες την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη βιωσιμότητα των δημοσίων οικονομικών εφαρμόζει αποφάσεις και μέτρα, που επιφέρουν επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων (Κουζής κ.α, 12/2012).

Μέσω του Συμφώνου για το ευρώ+ επιδιώκεται η μεταβολή του συστήματος καθορισμού των μισθών, η αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων, η ανάπτυξη της ευελιξίας με όρους ασφάλειας (flexicurity), η διαμόρφωση των μισθών στον δημόσιο τομέα με όρους εξασφάλισης της ανταγωνιστικότητας του ιδιωτικού τομέα. Ωστόσο, καθώς το εν λόγω Σύμφωνο σχεδιάστηκε για να αντιμετωπίσει την ύφεση και τον υψηλό πληθωρισμό ενώ απαιτείται βάσει των σημερινών δεδομένων να αντιμετωπίσει την ύφεση και την υψηλή ανεργία, να μην επιτύχει τους στόχους, που έχουν τεθεί (Ρομπόλης, 2013). Το Σύμφωνο για το ευρώ+ καθώς στερείται αναπτυξιακών στοιχείων αναμένεται να δημιουργήσει συνθήκες νέας οικονομικής κρίσης και ύφεσης κατά την χρονική περίοδο έως το 2020 (Ρομπόλης, 2013). Υπάρχει σύγκριση τόσο σε εθνική όσο και σε ευρωπαϊκή διάσταση καθώς τίθεται το δίλημμα εάν οι πολιτικές «ενεργοποίησης των μηχανισμών σταθεροποίησης των ΚΜ σύμφωνα με το Σύμφωνο για το ευρώ+ θα απομακρύνουν τις δυσμενείς προοπτικές ή θα προωθήσουν ένα νέο υπόδειγμα –πρότυπο για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη (Ρομπόλης, 2013).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

### Συμπεράσματα – Προοπτικές- Προτάσεις

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας ήταν οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Βασικοί της στόχοι ήταν η διερεύνηση των παρεμβάσεων κι αλλαγών που σημειώνονται στις εργασιακές σχέσεις, λόγω των επειγόντων θεσμικών μεταρρυθμίσεων στα πλαίσια του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής που εφαρμόζει η Ελλάδα καθώς και η ανάδειξη των επιπτώσεων των εν λόγω μεταρρυθμίσεων και αλλαγών στο ανθρώπινο δυναμικό. Τέλος, ένας ακόμη στόχος ήταν η ανάλυση της επίδρασης της ΕΕ στην υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων στο ελληνικό πεδίο απασχόλησης πριν και μετά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, όπως αναλύθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια οι τροποποιήσεις στις διατάξεις του εργατικού δικαίου απορρέουν από τις επιβολές των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, που υλοποιούνται από την Ε.Ε., Δ.Ν.Τ. και Ε.Κ.Τ. (Κυριακούλιας, 2013). Οι μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις που προκλήθηκαν λόγω της κρίσης ήταν πρωτόγνωρες και δεν υπήρξε ένας ενιαίος τομέας που να μην έχει επηρεαστεί από τις μεταρρυθμίσεις (Υπουργείο Οικονομικών, ΕΠΜ 2014). Από την έρευνα προέκυψε ότι η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα επέφερε σημαντικές επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό της χώρας και συνέβαλε στη μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας. Αναδείχθηκε, επίσης, η διαφοροποίηση της επιρροής της ΕΕ στις αγορές εργασίας των ΚΜ, που από ένα ήπιο συντονισμό πολιτικών εξελίχθηκε σε αυστηρή επιτήρηση κι εποπτεία, παρεμβαίνοντας στην εγχώρια πολιτική κι επιβάλλοντας κανονισμούς και κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης των ΚΜ της. Η εποπτεία και επιτήρηση, συνοδευόμενες από κυρώσεις έχουν πιο αυστηρή εφαρμογή στις χώρες των μνημονίων, όπως η Ελλάδα.

Η χρονική περίοδος 2014-2020 αποτελεί για την Ελλάδα μία κρίσιμη περίοδο καθώς μέσω της εφαρμογής του ΕΠΜ<sup>71</sup> 2014 και του ΣΕΣ<sup>72</sup> 2014-2020 η Ελλάδα

---

71 Η Ελλάδα παρόλο, που απαλλασσόταν από την υποχρέωση υποβολής ΕΠΜ εφόσον υπόκειται σε πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής επέλεξε να παρουσιάσει στις 30.4.2014 ΕΠΜ (Κανονισμός ΕΕ αριθμ.1472/2013 άρθρο 10).

καλείται μέσω των μέτρων που έχει αποφασίσει να εκπληρώσει τις δεσμεύσεις της στους ευρωπαϊκούς εταίρους και να υλοποιήσει τους εθνικούς της στόχους στα πλαίσια της «Στρατηγικής Ευρώπη 2020» συνεχίζοντας τις προσπάθειες δημοσιονομικής προσαρμογής προκειμένου να ανέλθει στο στάδιο της ανάκαμψης και ανάπτυξης μέσω των διαρθρωτικών θεσμικών αλλαγών, που προωθούνται. Οι φιλόδοξες αυτές προτάσεις μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας ενδέχεται να αντιστρέψουν τα αρνητικά δεδομένα εφόσον τεθούν σε πλήρη εφαρμογή.

Η επέκταση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, η βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της μαθητείας προκειμένου να αυξήσει το επίπεδο δεξιοτήτων καθώς ο εξορθολογισμός και εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης επιδιώκουν την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, τη βιώσιμη ανάπτυξη και την απασχόληση. Οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις χαρακτηρίζονται ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση των θεσμών της αγοράς εργασίας.

Εφαρμόζεται στρατηγική για εξασφάλιση νομιμότητας στην αγορά εργασίας με έμφαση την ενίσχυση διαφάνειας και δυνατότητας εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας καθώς και την αντιμετώπιση της αδήλωτης κι ανασφάλιστης εργασίας.

Οι πολιτικές για στήριξη της απασχόλησης των ευπαθών κοινωνικά ομάδων και των ατόμων κοντά στη συνταξιοδότηση αποτελούν σημαντικά σημεία του Εθνικού Προγράμματος.

Τα μέτρα και οι μεταρρυθμίσεις του ΕΣΠΑ 2014-2020 επιδιώκουν σε αύξηση των παραγωγικών επενδύσεων, σε ενίσχυση της επιχειρηματικότητας, της καινοτομίας και της εξωστρέφειας των επιχειρήσεων της χώρας, σε αύξηση της απασχόλησης, μείωση της ανεργίας, αύξηση της παραγωγικότητας, βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και άμεσο εκσυγχρονισμό του κράτους σε μακροχρόνια βάση.<sup>73</sup> Οι θεσμικές και οργανωτικές μεταρρυθμίσεις επικεντρώνουν την αναπτυξιακή προσπάθεια σε επιλεγμένους στόχους με παρεμβάσεις κι έργα, όπου υποστηρίζεται η

---

72 Που θα αποκαλείται πλέον Σύμφωνο Εταιρικής Σχέσης (ΣΕΣ) βάσει του νέου κανονιστικού πλαισίου της ΕΕ (Υπουργείο Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας, Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων, Γενική Γραμματεία Δημοσίων Επενδύσεων –ΕΣΠΑ, 2013 ). Σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα σχεδιασμού και υποβολής του Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης 2014-2020 (ΕΣΠΑ) και των ΕΠ σημειώνεται στην 3η εγκύκλιο του ΥπΑν ότι Φεβρουάριο –Μάρτιο 2014 υποβάλλεται επίσημα το ΕΣΠΑ 2014-2020 στην Ε.Ε. Στις 28.2.2014 υποβάλλονται τα πρώτα σχέδια Τομεακών και Περιφερειακών ΕΠ στο ΥπΑΝ και ύστερα από 3 μήνες υποβάλλονται επίσημα στην Ε.Ε. τα Τομεακά και Περιφερειακά ΕΠ.

73 Υπουργείο Ανάπτυξης & Ανταγωνιστικότητας, Γενική Γραμματεία Δημοσίων Επενδύσεων –ΕΣΠΑ, 2014.

ενίσχυση της εξειδίκευσης του ανθρώπινου δυναμικού ώστε να ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες του επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Στόχος των μέτρων, που τίθενται στο ΕΣΠΑ 2014-2020 είναι η εξασφάλιση υγιών δημοσιονομικών μεγεθών, η πλήρης αξιοποίηση των οικονομικών πόρων καθώς και η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας με δημιουργία όρων για καθολική ανάπτυξη.<sup>74</sup>

Επιδιώκεται η πολύπλευρη και δυναμική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού με εφαρμογή πολιτικών προκειμένου να προωθηθεί η βιώσιμη απασχόληση και η βελτίωση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης ώστε το ανθρώπινο δυναμικό να προσαρμόζεται ταχύτερα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, που διαρκώς εξελίσσονται .

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σημειώνει την πρόοδο της Ελλάδας απέναντι στα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα, που αντιμετωπίζει, τα δημόσια οικονομικά της παρουσιάζουν βελτίωση, καθώς παρατηρείται οικονομική ανάκαμψη<sup>75</sup> και οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις βάσει των Μνημονίων έχουν τεθεί σε εφαρμογή . Οι μακροχρόνιες και δημοσιονομικές εξελίξεις παρέχουν θετική ένδειξη ότι οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες και οι θυσίες του ελληνικού λαού (καθώς και των εργαζομένων) αρχίζουν να αποδίδουν καρπούς (Υπουργείο Οικονομικών, ΕΠΜ2014). Τα αποτελέσματα της προσπάθειας ανάκαμψης της ελληνικής οικονομίας, που σαφώς επηρεάζει τον τομέα της εργασίας διαφαίνονται όμως, οι προκλήσεις και τα εμπόδια εξακολουθούν να υφίστανται με συνέπεια οι αρμόδιοι φορείς να καλούνται να εφαρμόσουν μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης.<sup>76</sup>

Επίσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφέρει ότι «τα μεταρρυθμιστικά σχέδια της Ελλάδας στο Πλαίσιο του Προγράμματος Προσαρμογής είναι εκτενή και φιλόδοξα,

---

74 η αναπτυξιακή προσπάθεια περιόδου 2014-2020 βασίζεται στη συνδρομή των Διαρθρωτικών Ταμείων της Ένωσης, του Ταμείου Συνοχής, του Ευρωπαϊκού Ταμείου Θάλασσας και Αλιείας και του Ευρωπαϊκού Γεωργικού Ταμείου Αγροτικής Ανάπτυξης.

75 Η ύφεση το 2013 κατέληξε πιο ήπια από ό,τι αναμενόταν, επιτεύχθηκε πρωτογενές πλεόνασμα ύψους 0,8% του ΑΕΠ (Υπουργείο Οικονομικών, ΕΠΜ 2014).

76 Παρατηρούνται εμπόδια στην αποτελεσματική είσπραξη εσόδων, στην καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, της πάταξης της διαφθοράς, της διαδικασίας ιδιωτικοποιήσεων, της στοχοθέτησης του συστήματος κοινωνικής προστασίας, της μείωσης της γραφειοκρατίας στη διαδικασία εξέλιξης των νευραλγικών τομέων της δημόσιας διοίκησης, των μεταφορών, των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.



οι κίνδυνοι υλοποίησης εξακολουθούν να είναι μεγάλοι και η πλήρης δέσμευση από τις αρχές παραμένει υψίστης σημασίας ώστε να παγιωθούν οι βελτιώσεις, που έχουν επιτευχθεί.»<sup>77</sup> Όμως το ισχύον περιβάλλον είναι ασταθές κι ευμετάβλητο, που απαιτεί επιτυχείς κι άμεσες λύσεις για την επίτευξη προσαρμογής του ανθρώπινου δυναμικού στα νέα οικονομικά, κοινωνικά κι εργασιακά δεδομένα (Παϊδούση, 2013).

Η ανωτέρω φιλόδοξη πολιτική, με τα τρέχοντα δεδομένα της χώρας, φαντάζει έως αδύνατη (Παπαδημητρίου, Νικηφόρος, Zezza, 2013). Η ανάκαμψη χαρακτηρίζεται εύθραυστη και η εντατική προσπάθεια εφαρμογής των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων επιβάλλεται να συνεχιστεί προκειμένου να ενισχυθεί η αναπτυξιακή δυναμική της Ευρώπης και να δημιουργηθούν περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας ([www.consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu)). Παρόλο, που η Ελλάδα έχει σημειώσει πρόοδο στο πλαίσιο του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής απαιτούνται περαιτέρω προσπάθειες ([www.europa.eu](http://www.europa.eu)).

Η βελτίωση της ποιότητας και των συνθηκών εργασίας αξιολογείται ως σημαντική τόσο για το ανθρώπινο δυναμικό όσο και για την αύξηση της παραγωγικότητας. Αποδεχόμενοι ότι η αύξηση του παραγόμενου πλούτου μίας χώρας εστιάζεται στην αύξηση της απασχόλησης (δηλαδή ώρες εργασίας) και στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας<sup>78</sup> προσδιορίζεται το επίπεδο ανάπτυξης της χώρας (Γαβρόγλου, 01/2013). Συνεπώς, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας προϋποθέτει πολιτικές αναβάθμισης της οργάνωσης της εργασίας, την ενεργό συμμετοχή εργαζόμενων, την αύξηση των ιδιωτικών και δημοσίων επενδύσεων σε νέες τεχνολογίες κι υποδομές, την ενίσχυση της εκπαίδευσης και σύνδεσής της με την επαγγελματική κατάρτιση κι δια βίου μάθηση.

Σύμφωνα με την έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (WEF), που δημοσιεύτηκε τον Σεπτέμβριο 2014 η θέση της Ελλάδας ανέβηκε στην 81<sup>η</sup> θέση το έτος 2014 ανάμεσα σε 144 χώρες από την 91<sup>η</sup> το περυσινό έτος στην κατάταξη της

---

77 Ευρωπαϊκή Επιτροπή Έγγραφο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής «Αξιολόγηση του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων και του Προγράμματος Σταθερότητας του 2013 για την Ελλάδα» Βρυξέλλες, SWD(2013)358 final, 29.5.2013.

78 η παραγωγικότητα της εργασίας αποτελεί μία πολύπλευρη διαδικασία. Αφορά τον συνδυασμό καταβολής προσπάθειας του εργαζόμενου κατά την παραγωγική διαδικασία και παροχής τεχνολογίας, υποδομών, εκπαίδευσης κ.α. (Γαβρόγλου, 2013).

Παγκόσμιας Έκθεσης Ανταγωνιστικότητας ([www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)). Η αναβάθμιση αυτή εστιάζεται στην «ελαστικοποίηση» των εργασιακών σχέσεων, του σταδιακού ανοίγματος των αγορών. Όμως το μοντέλο ανάπτυξης δεν έχει ακόμη εξελιχθεί σε κυρίως παραγωγικό. Η ελληνική οικονομία δεν έχει καταφέρει να άρει τα εμπόδια, που πρέπει να υπερπηδήσει και παραμένει όχι ιδιαίτερος ανταγωνιστική. Η ίδια η έκθεση αναφέρει ότι η Ελλάδα εφαρμόζει μεταρρυθμίσεις για να επιτύχει μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα καθώς ότι οι μεταρρυθμίσεις αρχίζουν να αποδίδουν όμως τα εμπόδια και οι προκλήσεις είναι κρίσιμες κι σημαντικές, οι οποίες ενισχύονται από την περιορισμένη πρόσβαση στην χρηματοδότηση, στην γραφειοκρατία, στην φορολογική νομοθεσία και στην αυστηρή εργατική νομοθεσία.

Τα εργασιακά δικαιώματα αποτελούν βασικό συντελεστή για τη θετική πορεία των κοινωνικών κι οικονομικών εξελίξεων. Μέσα σ' ένα διαρκές μεταβαλλόμενο περιβάλλον που μεταβάλλεται η φύση της εργασίας οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις είναι επιβεβλημένες ώστε να διασφαλιστεί η προστασία καθώς και η βελτίωσή τους. Απαιτείται ενδελεχή μελέτη και βελτίωση του συστήματος των εργασιακών σχέσεων καθώς κι ανέλιξη της διαδικασίας διαπραγματεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους ώστε να διασφαλιστεί στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό η ενίσχυση της πλήρους απασχόλησης, ο έλεγχος της ευελιξίας στην απασχόληση καθώς και η εύστοχη μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας.

Απαιτείται η εφαρμογή ενός παραγωγικού μοντέλου ανάπτυξης, το οποίο θα ενισχύσει την καινοτομία κι ανάπτυξη θέτοντας ως επίκεντρο άσκησης πολιτικής την μισθωτή απασχόληση με αξιοποίηση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων και δημιουργία νέων προοπτικών (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 06/2014). Βασική προτεραιότητα κρίνεται η ύπαρξη ισχυρού προστατευτικού δικτύου ασφάλειας για τους εργαζόμενους, και κατ' επέκταση η προστασία της απασχόλησης καθώς τη βελτίωση ποιότητας του εκπαιδευτικού συστήματος και η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας .

Απαιτείται επανεξέταση των προτεραιοτήτων καθώς και διατύπωση νέων επιλογών σε ευρωπαϊκό επίπεδο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής καθώς επίσης, να συνδυαστούν δυναμικά και κοινωνικά οι σύγχρονες και μελλοντικές εξελίξεις της εργασίας με τις τεχνολογικές και παραγωγικές εξελίξεις (Ρομπόλης, 2013).

Σύμφωνα με τον Ρομπόλη στη συζήτηση στις 19.6.2014 του Ελληνικού Ιδρύματος Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής : «Η ευρωπαϊκή και ελληνική

οικονομία δεν θα επιστρέψουν σε διαρκή ανάπτυξη και σε δημιουργία θέσεων εργασίας εάν πρώτα δεν διευθετηθούν ζητήματα σχετικά με τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας και των μισθών ιδιαίτερα στην Ελλάδα. Αυτό σημαίνει θεσμική περιθωριοποίηση της ευελιξίας της εργασίας και των μισθών. Ειδικότερα για την Ελλάδα απαιτείται για την ενδυνάμωση των ρυθμών ανάπτυξης η αναδιάρθρωση του χρέους και η ενίσχυση της ρευστότητας της οικονομίας. Η μετάβαση σ' ένα παραγωγικό πρότυπο στο πλαίσιο μίας μεγάλης αναπτυξιακής πρωτοβουλίας της ευρωζώνης και της ΕΕ προϋποθέτει την ανασύσταση του κοινωνικού κράτους, το οποίο μεταξύ άλλων θα υποστηρίξει ουσιαστικά κι αποτελεσματικά την ποιοτική αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού» και κατ' επέκταση του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

**Αντωνοπούλου, Ρ., Παπαδημητρίου, Δ., Τοay, Τ.**(2011). Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας σε συνθήκες κρίσης στην Ελλάδα, *Μελέτες 15* Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

**Δήμου, Ν.** (2003). *Διοίκηση Προσωπικού*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝ.

**De la Porte C.& Heins, E.** (2013).Game Change in EU Social Policy: From Optional Re-calibration to Coercive Retrenchment Forthcoming in E. **Xiarchogiannopoulou and Rodrigues** (Eds.), *The Eurozone crisis and the transformation of democracy*. Ashgate.

**Dedoussopoulos, A., Aranitou, V., Koutentakis F., Maropoulou, M.**(2013) *Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations*. International Labour Office, Geneva.

**Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού,** (2013). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012.

**Hacker, B.**(2013).The End of the European Social Model as we have envisioned it? Political Economy Principles in Europe may be changed by the Economic Crisis Governance.SPERI Annual Conference: Beyond Austerity vs. Growth: *The Future of the European Political Economy*. University of Sheffield.

**Holzinger, L.**(2011). Η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και του μοντέλου απασχόλησης στην Ελλάδα. *Transform*, 9.

**Koukiadaki, A. & Kretsos, L.**(2012). Opening Pandora's Box: The Sovereign Debt Crisis and Labour Market Regulation in Greece. *Industrial Law Journal*, 3 (41).

**Μάντζαρης, Γ.** (2003). *Σύγχρονη Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Β. Γκιούρδας Εκδοτική

**Γαβρόγλου, Σ.**(01/2013). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Γαβρόγλου, Σ.**(04/2013). Ικανοποίηση με τις Συνθήκες Εργασίας, Οργάνωση της Εργασίας και Γνώση,1995-2010,*Κοινωνική Πολιτική, I*.

**Γαβρόγλου, Σ.**(07/2013). Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα και Διεθνώς. Εμπειρικά δεδομένα, πολιτικές επιλογές. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού .

**Διεθνές Γραφείο Εργασίας, ILO(2007).** Ασφαλείς και υγιείς χώροι εργασίας. Κάνοντας την αξιοπρεπή εργασία πραγματικότητα. Η έκθεση του ILO για την Παγκόσμια Ημέρα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, Γενεύη

**Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ILO(2009).** Υγεία και ζωή στην εργασία: Βασικό ανθρώπινο δικαίωμα. Παγκόσμια ημέρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Γενεύη

**European Commission (2014).** *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.* European Semester: Country-specific recommendations. Brussels.

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013).** *Έγγραφο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής για την Αξιολόγηση του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων και του Προγράμματος Σταθερότητας του 2013 για την Ελλάδα.* Βρυξέλλες .

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014).** *Εκτελεστική Απόφαση της Επιτροπής της 23.5.2014 για την έγκριση ορισμένων στοιχείων του συμφώνου εταιρικής σχέσης με την Ελλάδα.* Βρυξέλλες.

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή(2014).** *Ενημερωτικό Σημείωμα: Η Οικονομική Διακυβέρνηση της ΕΕ σε απλά λόγια .* Βρυξέλλες.

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014).** *Διαβιβαστικό Σημείωμα-Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 26/27 Ιουνίου 2014, Συμπεράσματα.* Βρυξέλλες.

**Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, IOBE (2010).** Η Ελληνική Οικονομία., *Τριμηνιαία Έκθεση, 60.*

**Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2013).** Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2013, 15<sup>η</sup> έκθεση.

**Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2014).** *Ενημέρωση, 217*

**Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ(2014).** *Ενημέρωση, 218*

**Ιωαννίδης, Α., Παπαθεοδώρου, Χ.& Σούφτας, Δ.(2012).** Εργαζόμενοι κι όμως φτωχοί. Διαστάσεις της φτώχειας των εργαζομένων στην Ελλάδα. *Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports)/6* Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

**Καμινιώτη, Ο.(2013).** Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012 Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Κουζής, Γ.(2001).** Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; *Μελέτες, 14,* Αθήνα: ΙΝΕ- ΓΣΕΕ -ΑΔΕΔΥ.

**Κουζής, Ι.**(2011). Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων: Δέκα Επισημάνσεις. *Ουτοπία*, 97 (αρθρογραφία-ύλη ,που διατέθηκαν από τη σχολή)

**Κουζής, Γ., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ.& Σταμάτη, Α.**(12/2011). Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2011 *Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports)/5* Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

**Κουζής, Ι.**(2012). Σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και την Ε.Ε. Το εργασιακό περιβάλλον μετά το 1<sup>ο</sup> και 2<sup>ο</sup> μνημόνιο» από Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2012, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 14<sup>η</sup> έκθεση (αρθρογραφία-ύλη ,που διατέθηκαν από τη σχολή)

**Κουζής, Γ., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ.& Σταμάτη Α.**(2012). Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012 *Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports)/8* Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

**Κούστα, Ε., Σταμάτη, Α.**(2012). Οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις υπό την απειλή της ανεργίας κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης *τετράδια,36 του ΙΝΕ*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,σελ.87-93

**Κυριακούλιας, Π.**(2012).Οι Εργασιακές Σχέσεις Μετά το Μνημόνιο: Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργασιακής Νομοθεσίας 2010-2012. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού , *Άρθρα και Μελέτες3*

**Κυριακούλιας, Π.**(2013). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Λυμπερόπουλος, Κ.**(1990). Προσδιορισμός εκπαιδευτικών αναγκών για ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού. Στο Χ. Κανελλόπουλος & Ν. Παπαλεξανδρή (Επιμ.), *Αξιοποίηση Προσωπικού με Ανάπτυξη Στελεχών και Βελτίωση Οργάνωσης* (σελ. 131-153). Αθήνα: International Publishing

**Μάντζαρης, Γ.**(2003). *Σύγχρονη Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Β. Γκιούρδας Εκδοτική

**Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ.**(1997). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Η πρόκληση του 21<sup>ου</sup> αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*. Θεσσαλονίκη: Ανίκουλα

**Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ.**(2001). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*. Θεσσαλονίκη: Ανίκουλα.

**Παϊδούση, Χ.**(2013). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού .

**Παπαδημητρίου, Δ., Νικηφόρος, Μ., Zezza, G.**(2013). Οικονομική κρίση και πολιτικές λιτότητας στην Ελλάδα: Ποιες είναι οι προοπτικές ; *Κείμενα Πολιτικής (Policy Briefs)/6* Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

**Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ.**(2003). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Μπένου

**Patra, E.**(2012). Social dialogue and collective bargaining in times of crisis: the case of Greece, International Labour Office, *Industrial and Employment Relations Department. DIALOGUE* - Geneva.

**Πετράκης, Π.**(2013). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Ρομπόλης, Σ.**(2013). Οικονομική Κρίση και Κοινωνικό Κράτος, *Κοινωνική Πολιτική1*

**Σοϊλέ, Ε.**(2012). Το ψυχολογικό συμβόλαιο και η σημασία του σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Πανεπιστήμιο Αιγαίου 2012.

**Σπυριδάκης, Μ.**(2006). Ο εργαζόμενος στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Εκπαιδευτικό υλικό του Έργου «*Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων II*» του ΥΠ.Ε.Π.Θ.

**Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας**, (2013), Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2012. **Υπουργείο Εργασίας**, Ερμηνευτική Εγκύκλιος, Αρ. Πρωτ.: 263552/839, 28-11-2012, Θέμα: Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.1 & ΙΑ.8 έως ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 (ΦΕΚ 222/Α'/12-11-2012).

**Σωτηρόπουλος, Δ.**(2009). Ευκαιρίες και προβλήματα της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής :η Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης και η Ανοιχτή Μέθοδος

Συντονισμού. Άρθρο προς δημοσίευση στον συλλογικό τόμο της Επιστημονικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής ΕΕΚΠ)

**Τερζίδης, Κ. & Τζωρτζάκης, Κ.**(2004). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων (Διοίκ. Προσωπικού)*. Εκδ: Rosili

**Υπουργείο Ανάπτυξης & Ανταγωνιστικότητας**, Γενική Γραμματεία Δημοσίων Επενδύσεων –ΕΣΠΑ (2014). 3η Εγκύκλιος για την κατάρτιση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων της προγραμματικής περιόδου 2014-2020.

**Υπουργείο Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας, Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων**, Γενική Γραμματεία Δημοσίων Επενδύσεων –ΕΣΠΑ (2013). 2η Εγκύκλιος Σχεδιασμού και Κατάρτισης Αναπτυξιακού Προγραμματισμού Περιόδου 2014-2020.

**Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας**(2014). Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ)

**Υπουργείο Εργασίας**, Ερμηνευτική Εγκύκλιος Αρ.Πρωτ.263552/839,28.11.2012 με θέμα: Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ1 & ΙΑ14 του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012 ΦΕΚ222/τ.Α/12.11.2012 Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 Επείγοντα μέτρα Εφαρμογής του Ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»

**Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας**(2013). Επιχειρησιακό Πρόγραμμα ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας**(2013). Επιχειρησιακό Πρόγραμμα ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Ε.Π.:5 CCI: 2007GRO5UPO001

**Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας** (2012). Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2012.

**Υπουργείο Οικονομικών** (2011). Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων ΕΠΜ 2011-2014.

**ΦΕΚ 79 /τ.Α'/1.7.1982** Ν1264/1982. Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.

**ΦΕΚ 110/τ.Α'/19.8.1983** Ν1387. Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις.

**ΦΕΚ 27 /τ.Α'/8.3.1990** Ν1876/1990. Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις.

**ΦΕΚ 205/τ.Α'/2.9.1998** Ν2639/1998. Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.



**ΦΕΚ 94 /τ.Α'/13.5.1999** ΠΔ 88/1994. Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ.

**ΦΕΚ 286/τ.Α'/29.12.2000** Ν2874/2000. Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις.

**ΦΕΚ 205/τ.Α'/2.9.2004** Προεδρικό Διάταγμα Υπ'αριθμ180. Τροποποίηση του Π.Δ.81/2003 Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ΦΕΚ77/Α'.

**ΦΕΚ 210/τ.Α'/19.8.2005** Ν3385/2005. Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις.

**ΦΕΚ 67/τ.Α'/11.5.2010** Ν3847/2010. Επανακαθορισμός των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας για τους συνταξιούχους και βοηθηματούχους του Δημοσίου.

**ΦΕΚ 115/τ.Α'/15.7.2010** Ν386/2010. Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.

**ΦΕΚ152/τ.Α'/1.7.2011** Ν3986/2011. Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015.

**ΦΕΚ 38/τ.Α'/28.2.2012** ΠΡΑΞΕΙΣ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ Πράξη 6 της 28.2.2012 Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν 4046/2012.

**ΦΕΚ 222/τ.Α'/12.11.2012** Ν4093/2012. Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 Επείγοντα μέτρα Εφαρμογής του Ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.

**ΦΕΚ 98/τ.Α'/26.4.2013** Ν4147/2013. Κύρωση της από 31.12.2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου Ρυθμίσεις κατεπειγόντων θεμάτων αρμοδιότητας των Υπουργείων Εσωτερικών, Εργασίας, Κύρωση της από 31.12.2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Ρυθμίσεις κατεπειγόντων θεμάτων αρμοδιότητας των Υπουργείων Εσωτερικών, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη, της Γενικής Γραμματείας της Κυβέρνησης και του Υπουργού Επικρατείας» και άλλες διατάξεις.

**ΦΕΚ 143/τ.Α'/28.6.2014** N4270/2014. Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) – Δημόσιο Λογιστικό και άλλες διατάξεις.

**Φερόνας, Α.**(2007). Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης στην ελληνική πολιτική απασχόλησης. Μία περίπτωση γνωσιακού Εξευρωπαϊσμού, *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη* 2 (2) 109-127)

**Φερόνας, Α.**(2013). Η Κοινωνική Διάσταση της «Ευρώπης 2020»: Ρητορική και Πραγματικότητα», *Κοινωνική Πολιτική*, 1

**Φερόνας, Α.**(2014). Ο Εξευρωπαϊσμός της Κοινωνικής Πολιτικής στην Ελλάδα: Από την εθελοντική αναδόμηση στην επιβαλλόμενη αποδόμηση. 5<sup>ο</sup> Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο ΕΕΚΠ. Η Κοινωνική Πολιτική την εποχή της κρίσης: Στο Σταυροδρόμι των Επιλογών.

**Χαρίσης, Α.**(2013). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Χατζηπαντελή, Π.** (1999). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα: Μεταίχμιο

**Χατζηπαντελή, Π.**(1999) (Με βάση τη βιβλιογραφία του Stoney, J.(ed) (1995) *Human Resource Management: A Critical Text*, Routledge)

## ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

- [www.capital.gr/news](http://www.capital.gr/news)
- [www.consilium.europa.eu/specialreports/european-semester](http://www.consilium.europa.eu/specialreports/european-semester)
- [www.consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu)
- [www.eiead.gr](http://www.eiead.gr)
- [www.eliamep.gr](http://www.eliamep.gr)
- [www.elinyae.gr](http://www.elinyae.gr)
- [www.espa.gr](http://www.espa.gr)
- [www.euro2day.gr/news/economy/article](http://www.euro2day.gr/news/economy/article)
- [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)
- [www.eurofound.org](http://www.eurofound.org)

- [www.europa.eu](http://www.europa.eu)
- [www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/.../](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/.../)
- [www.geopolitics.com.gr](http://www.geopolitics.com.gr)
- [www.ggea.gr](http://www.ggea.gr)
- [www.google.gr](http://www.google.gr)
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)
- [www.iobe.gr](http://www.iobe.gr)
- [www.mfa.gr](http://www.mfa.gr)
- [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- [www.sepe.gr](http://www.sepe.gr)
- [www.tovima.gr/finance/article](http://www.tovima.gr/finance/article)
- [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)
- [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Glossary](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary).
- <http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020>
- <http://transform-network.net>

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι**

Πίνακας : «Οι νέες συμβάσεις ανά είδος απασχόλησης που κατατέθηκαν στις

Επιθεωρήσεις Εργασιακών Σχέσεων ανά Γεωγραφική Περιφέρεια της Ελλάδος κατά το έτος 2012.»

Πηγή : Σ.Ε.Π.Ε.

	ΝΟΜΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ		
			ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΑΘΗΝΑ - ΑΝ. ΑΤΤΙΚΗ - ΔΥΤ. ΑΤΤΙΚΗ - ΠΕΙΡΑΙΑΣ	ΑΤΤΙΚΗΣ	109817	90350	88136	28566	16369	10656	7415
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	ΕΥΒΟΙΑΣ	4403	1319	2024	10	1876	618	22
	ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	178	301	106	37	18	2	1
	ΦΩΚΙΔΑΣ	1044	1469	543	54	195	2	18
	ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	3075	826	1180	12	1510	589	0
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΒΟΙΩΤΙΑΣ	4157	6347	1210	358	589	997	707
	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	25680	8455	21385	12034	16558	4737	1200
	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	6571	8462	6775	1248	423	72	21
	ΗΜΑΘΙΑΣ	2670	9010	2039	346	455	172	78
	ΚΙΛΙΚΙΣ	1649	2192	1896	187	1581	573	1007
	ΠΕΛΛΑΣ	6531	8827	2519	941	99	53	97
	ΠΙΕΡΙΑΣ	3934	3476	3159	1414	147	133	66
	ΣΕΡΡΩΝ	3437	3037	2092	518	430	135	27
ΚΡΗΤΗ	ΧΑΝΙΩΝ	8639	13013	8124	1688	218	82	0
	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	18172	49036	12475	5839	378	125	499
	ΛΑΣΙΘΙΟΥ	2412	4250	2670	678	171	21	45
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ - ΘΡΑΚΗ	ΡΕΘΥΜΝΟΥ	6336	12044	4109	1049	67	13	67
	ΔΡΑΜΑΣ	1500	955	1281	498	238	63	5
	ΕΒΡΟΥ	3019	3856	2726	286	259	7	0
	ΚΑΒΑΛΑΣ	5304	7042	2896	583	388	39	31
	ΡΟΔΟΠΗΣ	3619	9268	1121	828	131	67	19
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΞΑΝΘΗΣ	1384	2440	1552	295	540	249	176
	ΦΛΩΡΙΝΑΣ	953	2815	646	81	80	27	71
	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	991	1029	675	42	30	1	0
	ΓΡΕΒΕΝΩΝ	521	646	254	87	37	2	0
ΗΠΕΙΡΟΣ	ΚΟΖΑΝΗΣ	4508	4143	1700	651	61	24	6
	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	3969	6181	3147	245	395	251	37
	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	1123	1219	1165	52	96	1	50
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	ΠΡΕΒΕΖΑΣ	1777	2149	1130	110	94	25	1
	ΑΡΤΑΣ	1119	1309	576	52	112	7	4
	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	6005	5664	4436	40	7	0	0
	ΛΕΥΚΑΔΟΣ	1510	1533	1334	16	40	10	0
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	1507	2	2515	178	7	0	0
	ΖΑΚΥΝΘΟΥ	4318	4753	5221	608	529	44	0
	ΧΙΟΥ	1383	889	1124	30	129	12	38
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΛΕΣΒΟΥ	2847	2278	2413	20	172	43	48
	ΣΑΜΟΥ	1175	1455	1154	76	47	28	40
	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	3907	9680	1240	82	419	96	21
ΚΥΚΛΑΔΕΣ	ΛΑΡΙΣΑΣ	6598	10208	4024	800	888	186	204
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	998	326	667	190	139	89	38
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	4126	6927	2833	43	403	386	60
ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΑ	ΚΥΚΛΑΔΩΝ	14872	20746	7394	783	721	79	262
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	10519	15797	7442	666	652	235	68
	ΑΧΑΪΑΣ	7016	4684	8274	805	971	129	512
	ΑΙΤΩΛ/ΝΙΑΣ	2133	2727	1576	194	193	104	94
ΠΕΛ/ΝΗΣΟΣ	ΗΛΕΙΑΣ	1763	3295	1077	410	107	29	22
	ΑΡΚΑΔΙΑΣ	4136	2485	1597	8	19	29	0
	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	4490	7731	2150	501	53	0	0
	ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	1418	3233	1714	140	227	204	295
	ΛΑΚΩΝΙΑΣ	1439	1463	972	188	155	28	0
	ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	4579	4501	3517	1048	217	4	0
ΣΥΝΟΛΟ		325231	375843	241985	65615	49640	21478	13372

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Π

Πίνακας « Στρατηγικό Όραμα 2014-2020»

Πηγή : Υπουργείο Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, Γενική Γραμματεία Δημοσίων Επενδύσεων –ΕΣΠΑ , «Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) 2014-2020» ,Αθήνα, Απρίλιος 2014.

