

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ – ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΠΡΩΗΝ (ΔΙ.Κ.Σ.Ε.Ο)

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΜΠΡΕΚΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ: Α.Μ 13621

ΜΑΥΡΙΔΑΚΗΣ ΘΕΟΦΑΝΗΣ

ΒΛΑΜΗΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ: Α.Μ 13489

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2015

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	2
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ.....	5
1:1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ.....	5
1:2 ΕΙΔΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	6
1:3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	11
1:4 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ.....	15
2:1 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	15
2:2.1 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΔΟΜΗΣ.....	19
2:2.2 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ.....	24
2:2.3 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	29
3:1 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	30
3:2 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ.....	31
3:3 ΑΝΕΡΓΙΑ.....	37
3:4.1 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	44
3:4.2 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	47
3:5 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	48
3:5.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	48

3:5.2 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ.....	50
3:5.3 ΦΑΣΟΝ.....	54
3:5.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ STAGE.....	57
3:6 ΕΝΟΙΚΙΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	59
3:7 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	67
3:8 ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	70
3:9 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	71
3:10 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΕΣ.....	75
3:11 ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	79
3:12 ΣΥΝΟΨΗ.....	81
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗ ΖΩΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ ΓΕΝΙΚΑ.....	81
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	87

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αν λάβουμε υπόψη μας την οικονομική κρίση που ξεκίνησε στην Αμερική λόγω της αγοράς ενυπόθηκων δανείων τότε μπορούμε να κατανοήσουμε απόλυτα τα ποικίλα προβλήματα που ξέσπασαν σε πολλούς τομείς την ευρύτερης οικονομίας. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι εξαιτίας της παγκοσμιοποίησης τα οικονομικά προβλήματα μεταφέρθηκαν άμεσα σε όλες τις οικονομίες και έφτασαν και στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα της κρίσης ήταν εμφανή στην χώρα μας καθώς επηρεάστηκαν βασικοί τομείς της οικονομίας της. Το ότι δεν υπήρχαν τα απαιτούμενα κεφάλαια προκάλεσε μείωση στην κατανάλωση και αυτή με την σειρά της μείωση στην παραγωγή. Έτσι οι επιχειρήσεις είχαν ζημία και απώλεια κέρδους.

Όλα αυτά είχαν ως αποτέλεσμα πολλές μικρές επιχειρήσεις να κλείσουν και κάποιες άλλες να προβούν σε μείωση του προσωπικού τους με σκοπό να εξοικονομήσουν χρήματα. Σιγά-σιγά άρχισαν να απολύουν ανθρώπους και να εφαρμόζουν ευέλικτες μορφές εργασίας. Έτσι η παραδοσιακή πλήρης και σταθερή εργασία έδωσε την θέση της στην εργασία μερικής απασχόλησης. Αρχίζουν να εμφανίζονται η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής απασχόληση, οι συμβάσεις έργου, τα φασόν, stage και πολλά άλλα.

Βέβαια οφείλουμε να ομολογήσουμε ότι οι παραπάνω μορφές εργασίες δεν οφείλουν την δημιουργία τους στην οικονομική κρίση. Η ύπαρξή τους είχε συζητηθεί πολλές φορές στα συμβούλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και διεθνώς. Στόχος όλων αυτών ήταν να βελτιωθούν οι επιχειρήσεις και να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητά τους τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και σε διεθνές. Γι αυτό το λόγο λοιπόν αυτές οι εργασιακές σχέσεις προωθήθηκαν και στην Ελλάδα και εφαρμόστηκαν με επιτυχία από τις επιχειρήσεις. Έτσι οι επιχειρήσεις σε μια εποχή κρίσης όπως η σημερινή κατάφεραν να αυξήσουν τα κέρδη

τους και να μην έχουν έντονα οικονομικά προβλήματα άλλα μετέφεραν το βάρος της κρίσης στον απλό εργαζόμενο.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι να μελετήσει τις αιτίες που οδήγησαν την Ελλάδα στην οικονομική κρίση και τις επιπτώσεις που είχε αυτή στις εργασιακές σχέσεις. Η οικονομική κρίση όπως όλοι ξέρουμε ξεκίνησε από της ΗΠΑ και έχουν γίνει πολλές μελέτες σχετικά με τα αίτιά της. Όμως πέρα από τα αίτια πρέπει να δούμε και τις επιπτώσεις σε όλους τους τομείς της ζωής μας. Κατά καιρούς διάφοροι οργανισμοί προσπάθησαν να εξηγήσουν τα λάθη, να βρουν λύσεις ακόμα και να κάνουν προβλέψεις. Προβλέψεις σχετικά με το μέλλον της ανάπτυξης, την ανεργία, το βιοτικό επίπεδο και γενικά για την οικονομική κρίση.

Επίσης θα δούμε τις επιπτώσεις που προκάλεσε η οικονομική κρίση σε κοινωνικό επίπεδο και συνεπώς τα μέτρα λιτότητας που έπληξαν σφοδρά τις εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά θα εξετάσουμε τον αντίκτυπο της κρίσης στις διεργασίες και τα αποτελέσματα των εργασιακών σχέσεων.

Στόχος μας λοιπόν είναι να μελετήσουμε πως η χρηματοοικονομική κρίση επηρέασε τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Σε αυτή μας τη προσπάθεια μας βοήθησαν πολύ τα στατιστικά στοιχεία της ΕΣΥΕ, ΤΟΥ ΣΕΠΕ αλλά και του ινστιτούτου ερευνών ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ. Ακόμη βρήκαμε πολλές πληροφορίες σε άρθρα και στο διαδίκτυο όπως και σε καταγγελίες διάφορων εργαζομένων από διάφορες χώρες.

Η εργασία αυτή λοιπόν θέλει να μελετήσει τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις εξαιτίας της οικονομικής κρίσης.

Στην αρχή λοιπόν θα μελετήσουμε τα αίτια που οδήγησαν στην οικονομική κρίση και την μεταφορά της στην Ελλάδα , όπως επίσης θα δούμε και τις συνέπειες που είχε αυτή στην παραγωγή και την οικονομία γενικά.

Επιπλέον θα αναφερθούμε στις αλλαγές που παρατηρούνται στις εργασιακές σχέσεις και συνεπώς στον εργαζόμενο. Όπως και θα γίνει μια αναφορά στην ιστορία τω ελαστικών εργασιακών σχέσεων με σκοπό να κατανοήσουμε την χρησιμότητα των νόμων.

Τέλος θα οδηγηθούμε σε κάποια συμπεράσματα σχετικά με την σχέση οικονομικής κρίσης και εργασιακές σχέσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Για να γίνουν όμως πιο κατανοητά όλα όσα αναφέραμε παραπάνω καλό θα ήταν να προβούμε σε μια σύντομη αναφορά των ορισμών οικονομική κρίση και εργασιακές σχέσεις. Επίσης θα αναφερθούμε και στο πως αυτές οι δύο επιδρούν η μία πάνω στην άλλη.

1.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

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

Η οικονομική κρίση αποτελεί τη μία από τις δύο φάσεις των οικονομικών διακυμάνσεων και συγκεκριμένα τη φάση της καθόδου, όταν δηλαδή η οικονομική δραστηριότητα βρίσκεται σε μια συνεχή συρρίκνωση (European Commission, 2009).

Οι οικονομικές διακυμάνσεις ορίζονται ως οι διαδοχικές αυξομειώσεις της οικονομικής δραστηριότητας μέσα σε μια οικονομία. Λέγονται αλλιώς και κυκλικές διακυμάνσεις ή οικονομικοί κύκλοι. Οι Άγγλοι αποδίδουν το φαινόμενο με τον όρο «business cycles», ακριβώς για να τονίσουν την ιδιαίτερη βαρύτητα των επενδύσεων στην εξέλιξη του οικονομικού κύκλου. Από πολύχρονες στατιστικές παρατηρήσεις διαπιστώθηκε ότι οι οικονομικοί κύκλοι διαρκούν περίπου από 7 έως 11 χρόνια

1.2 ΕΙΔΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Υπάρχουν τρία είδη κρίσεων τα οποία μπορούν να οδηγήσουν μια χώρα σε οικονομική κρίση.

ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Σύμφωνα με τους Caprio και Klingebiel (word bank policy research No 1620, 1996), μια τραπεζική κρίση προκύπτει όταν ένα σημαντικό μέρος του τραπεζικού τομέα χαρακτηρίζεται αφερέγγυο. Σε έναν πιο συγκεκριμένο ορισμό καταλήγουν οι Calomiris και Corton οι οποίοι προτείνουν ότι μια τραπεζική κρίση, εκδηλώνεται όταν οι κάτοχοι τραπεζικών χρεών σε μια ανύποπτη χρονική στιγμή επιζητούν από τις τράπεζες να μετατρέψουν τις απαιτήσεις τους σε μετρητά, σε τέτοιο βαθμό που οι τράπεζες αναγκάζονται να αναστείλουν τη μετατρεψιμότητα του χρέους σε μετρητά.

Χαρακτηριστικές τάσεις της τραπεζικής κρίσης

- Έχουν γίνει πιο συχνές και πιο σοβαρές. Τα τρία τέταρτα των κρατών μελών του ΔΝΤ , έχουν βιώσει σημαντικά προβλήματα στον τραπεζικό τομέα από το 1980.
- Οι περισσότερες από τις πρόσφατες χρηματοπιστωτικές κρίσεις έχουν αδυναμίες στον τραπεζικό τομέα. Μεξικό (1994), Τουρκία (2000) Κορέα (1997) κ.α.
- Συχνά προηγούνται της χρηματοπιστωτικής απελευθέρωσης.
- Είναι πιο σοβαρές στις αναπτυσσόμενες χώρες.
- Η σοβαρότητά τους εξαρτάται από την αναστροφή των ροών κεφαλαίων.

Τα αίτια της τραπεζικής κρίσης

Αρκετοί τραπεζικού και μακρο-οικονομικοί παράγοντες θα μπορούσαν να προκαλέσουν μια τραπεζική κρίση. Σύμφωνα με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο οι κυριότεροι παράγοντες είναι οι ακόλουθοι:

Ειδικοί τραπεζικοί παράγοντες

- Αναποτελεσματικοί διαχείριση.

- Αλόγιστες αποφάσεις δανειοδότησης.

Μακρό-οικονομικοί παράγοντες

- Επιβράδυνση ανάπτυξης.
- Όροι του εμπορίου.
- Νομισματικές κρίσεις.
- Ανατίμηση της πραγματικής συναλλαγματικής ισοτιμίας.
- Συντριβή των τιμών του χρηματιστηρίου και των περιουσιών.
- Εκροές κεφαλαίων.

Επιπτώσεις της τραπεζικής κρίσης.

- Πολλαπλασιάζεται η ζήτηση για τα χρηματικά διαθέσιμα.
- Αυξάνεται η αβεβαιότητα των πολιτών.
- Ύπαρξη φορολογικών επιπτώσεων.
- Αυξάνεται ολοένα και περισσότερο η πιθανότητα εκδήλωσης νομισματικής κρίσης.

Κερδοσκοπικές Φούσκες

Μια κερδοσκοπική φούσκα (περιλαμβάνει μια φούσκα στην αγορά, μια φούσκα των τιμών, μια χρηματοοικονομική φούσκα και μια χρηματιστηριακή φούσκα), είναι το εμπόριο σε μεγάλες ποσότητες, σε τιμές που είναι σημαντικά διογκωμένες με τις εγγενείς αξίες. Θα μπορούσε επίσης να περιγραφεί και ως το εμπόριο των προϊόντων ή των περιουσιακών στοιχείων με ιδιαίτερα αυξημένες τιμές.

Αίτια κερδοσκοπικής κρίσης

Ενώ δεν υπάρχει σαφής συμφωνία σχετικά με το τι προκαλεί τις φούσκες, υπάρχουν πολλά στοιχεία που μπορούν να δείξουν ότι δεν προκαλούνται από την παράλογη λογική των πολιτών. Έχει επίσης

αποδειχθεί ότι εμφανίζονται φούσκες, ακόμη και όταν δεν υπάρχει κερδοσκοπία. Παρόλο αυτά όμως τα πιο διαδεδομένα και αποδεκτά αίτια μιας κερδοσκοπικής φούσκας είναι:

- Η ρευστότητα: Μια πιθανή αιτία της φούσκας είναι η υπερβολική νομισματική ρευστότητα στο χρηματοπιστωτικό σύστημα, προκαλώντας χαλαρά ή ακατάλληλα πρότυπα δανεισμού από τις τράπεζες.
- Η μαζικοποίηση: Μια άλλη σχετική εξήγηση που χρησιμοποιείται για την αιτιολογία μιας φούσκας έγκειται στη συμπεριφορά της αγέλης. Σύμφωνα με αυτή τη συμπεριφορά, οι επενδυτές τείνουν να αγοράζουν ή να πωλούν προς την κατεύθυνση της τάσης της αγοράς.
- Ο ηθικός κίνδυνος: Είναι η χρήση εσωτερικής πληροφόρησης με σκοπό να εκμεταλλευτεί κάποιος τον αντισυμβαλλόμενο σε ένα συμβόλαιο.
- Άλλα πιθανά αίτια: Μερικοί θεωρούν ότι οι φούσκες σχετίζονται με τον πληθωρισμό. Άλλοι υποστηρίζουν ότι υπάρχει μια θεμελιώδης αξία σε ένα περιουσιακό στοιχείο, και ότι οι φούσκες αντιπροσωπεύουν μια αύξηση της θεμελιώδους αξίας, η οποία πρέπει τελικά να επιστρέψει στην αρχική αξία. Τέλος, υπάρχει και η άποψη σύμφωνα με την οποία οι φούσκες θεωρούνται ως αναγκαίες συνέπειες της παράλογης αποτίμησης των στοιχείων ενεργητικού που βασίζεται αποκλειστικά στην απόδοση τους στο πρόσφατο παρελθόν.

NΟΜΙΣΜΑΤΙΚΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ

Μια νομισματική κρίση είναι μια κατάσταση κατά την οποία η αξία ενός νομίσματος γίνεται ασταθής, γεγονός που καθιστά δύσκολη τη χρήση του νομίσματος, ως ένα αξιόπιστο μέσο ανταλλαγής. Το

αποτέλεσμα μια νομισματικής κρίσης μπορεί να μετριαστεί με επαρκή συναλλαγματικά αποθέματα . Οι νομισματικές κρίσεις που έχουν συμβεί με αυξανόμενη συχνότητα στις χώρες της Λατινικής Αμερικής την δεκαετία του 1980 έχουν εμπνεύσει ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των ερευνών, ενώ υπήρξαν πολλές <<γενιές >> των μοντέλων των νομισματικών κρίσεων με κυριότερη αυτή του Paul Crugman το 1995.

Κάθε οικονομικός κύκλος έχει 4 φάσεις:

A. Ανάκαμψη

- i) Αύξηση των επενδύσεων.
- ii) Μείωση της ανεργίας.
- iii) Φυσιολογικός πληθωρισμός.8

B. Άνθηση

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

Γ. κάμψη (κρίση)

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

Δ. Ύφεση (Στασιμότητα)

- i) Περαιτέρω μείωση των επενδύσεων.

ii) Εκτεταμένη ανεργία .

iii) Περαιτέρω πτώση των τιμών.

1.3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Πρόκειται για μια ευρύτατη έννοια η οποία καλύπτει ένα εξίσου ευρύτατο φάσμα σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς. Τις εργασιακές σχέσεις μπορεί να τις εξετάσουμε με τις δύο έννοιες του όρου, ήτοι με τη στενή και την ευρύτερη έννοια. . Στην πρώτη περίπτωση αναφερόμαστε στις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές προσδιορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στη δεύτερη περίπτωση εξετάζουμε το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς με έμφαση στις σχέσεις οι οποίες προκύπτουν ως υποχρεωτικές ενέργειες της εργοδοσίας έναντι των εργαζομένων. Οι υποχρεωτικές αυτές ενέργειες, έστω και αν δεν αποτελούν τυπική υποχρέωση των οργανισμών (με τη νομική έννοια του όρου), εντούτοις είναι απαραίτητες για την εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας των και τη διατήρηση του επιπέδου ικανοποίησης των εργαζομένων σε υψηλά επίπεδα. Οργανισμός και εργασιακές σχέσεις: Οι εργασιακές σχέσεις προκύπτουν από το πλαίσιο λειτουργίας των οργανισμών και αναπτύσσονται μέσα στο πλαίσιο αυτό. Για το λόγο αυτό, πέρα από το ότι απέχουν πολύ από την έννοια των κοινωνικών σχέσεων, αποτελούν απαραίτητο και αναπόφευκτο προϊόν της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών και με την έννοια αυτή αντιμετωπίζονται τόσο από την επιστήμη όσο και από τη νομοθεσία.

Οι εργασιακές σχέσεις είναι κατά βάση προϋπόθεση και αποτέλεσμα της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών. Στην πράξη

όλο το πλαίσιο της κοινωνικής αλληλεπίδρασης όχι μόνο στους οργανισμούς αλλά και στην κοινωνία γενικότερα αναπτύσσεται μέσα από τη διαδικασία των σχέσεων οι οποίες στην ουσία αποτελούν προϊόν της κοινωνικής συμβίωσης των ανθρώπων.

Σε ό,τι αφορά τους οργανισμούς οι σχέσεις αποτελούν το συνδυαστικό κείμενο μεταξύ των προσώπων που λειτουργούν μέσα σε συγκεκριμένα κοινωνικά σύνολα αλλά και των ομάδων μεταξύ των. Οι σχέσεις να συστηματοποιούν τις διαδικασίες αλλά και τις εξαρτήσεις μεταξύ των προσώπων μέσα στους οργανισμούς. Για το λόγο αυτό οι σχέσεις μαζί με την εργασία, τα πρόσωπα και το περιβάλλον συνθέτουν στην ουσία την εικόνα των πάσης φύσεως οργανισμών.

Για τους λόγους αυτούς η συστηματική ανάπτυξη των σχέσεων γενικώς αποτελεί ένα κομβικό σημείο στην όλη οργάνωση και λειτουργία των σύγχρονων οργανισμών, ενώ χωρίς την ύπαρξη ενός αποδοτικού συστήματος σχέσεων, ο οργανισμός θα ήταν απλώς ένα ασύνδετο και ασυντόνιστο σύστημα ανθρώπων και μέσων.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον είναι γνωστές με το γενικό όρο εργασιακές σχέσεις και αντιδιαστέλλονται από τις κοινωνικές σχέσεις, οι οποίες αναπτύσσονται μέσα από τη διαδικασία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Παρ' όλον ότι και στους οργανισμούς αναπτύσσονται κοινωνικές σχέσεις, εντούτοις το στοιχείο που χαρακτηρίζει την όλη συγκρότηση και λειτουργία των οργανισμών είναι οι εργασιακές σχέσεις. Με τα δεδομένα αυτά, ο όρος εργασιακές σχέσεις συνδέεται με τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και συσχετίζονται στενά με την αποστολή και τη λειτουργία των οργανισμών.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς διακρίνονται σε τυπικές, οι οποίες προσδιορίζονται κατά τη μορφή, την

έκταση και το περιεχόμενο από το σχέδιο οργάνωσης και λειτουργίας των οργανισμών και σε άτυπες, οι οποίες αποτελούν κατά βάση ένα σύστημα κοινωνικών σχέσεων (που αναπτύσσεται μέσα στους οργανισμούς) και οι οποίες παρ' όλον ότι αφορούν στην κοινωνική αλληλεπίδραση των ατόμων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, εντούτοις επηρεάζουν τον οργανισμό από πολλές πλευρές. Για το λόγο αυτό με μια ευρεία έννοια θα μπορούσε κανείς στην κατηγορία των εργασιακών σχέσεων να εντάξει το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται στο πλαίσιο των οργανισμών, ανεξάρτητα από το αν αυτές χαρακτηρίζονται ως τυπικές ή άτυπες.

Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω λοιπόν γίνεται έντονα αντιληπτό ότι οι εργασιακές σχέσεις είναι άμεσα συνδεδεμένες με την έννοια της οικονομικής κρίσης. Καθώς μια ενδεχόμενη κρίση μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της παραγωγής κάτι το οποίο θα επιφέρει αμέσως την ανεργία και άλλα πολλά προβλήματα στον εργαζόμενο.

1.4 Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Για πρώτη φορά η Ελλάδα βρίσκεται στη δίνη μιας διεθνούς οικονομικής κρίσης. Διανύουμε μια δύσκολη εποχή. Η διεθνής κοινότητα αντιμετωπίζει σήμερα την πιο μεγάλη οικονομική κρίση της μεταπολεμικής περιόδου. Ο πληθωρισμός της ευρωζώνης υπερδιπλασιάστηκε. Η ακρίβεια εξελίχθηκε σε μείζον κοινωνικό πρόβλημα για όλες τις χώρες. Η ανεργία απειλεί σοβαρά τις κοινωνίες. Οι ρυθμοί ανάπτυξης της Ε.Ε. έπεσαν στο μισό. Η χρηματοοικονομική κρίση έφτασε στην καρδιά της Ευρώπης και χρηματοοικονομικοί οργανισμοί κλονίζονται. Κάποιοι έχασαν κάθε επαφή με τη διεθνή πραγματικότητα και ισχυρίζονται ότι για όλα φταίει η Ελληνική Κυβέρνηση. Η οικονομία

δεν αποτελεί μεμονωμένη υπόθεση. Είναι συνδεδεμένη με την πολιτική, με την ανθρώπινη φύση και με το τι θεωρείται ορθή συμπεριφορά. Σήμερα, η τρέχουσα οικονομική κρίση ξεπερνά τα διαθέσιμα μέσα και δύσκολα μπορεί να υπάρξει λύση από τις αγορές και από το κράτος ξεχωριστά.

Τα πραγματικά όμως προβλήματα της κρίσης τα οποία επεκτάθηκαν και στο σύνολο των πολιτών, είναι η άνοδος των επιτοκίων, η δύσκολη λήψη δανείων, η άνοδος των τιμών των εμπορευμάτων και των καυσίμων που επέφεραν ακρίβεια και τη μείωση της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών. Δημιουργήθηκε πτώση των καταναλωτικών δαπανών, άρα και πτώση των κύκλων των εργασιών. Η ελληνική οικονομία, πρώτη φορά μετά από δεκαέξι χρόνια, βρίσκεται παγιδευμένη ανάμεσα στην οικονομική ύφεση και τη δημοσιονομική κατάρρευση.

Έτσι, σύμφωνα με την ΕΣΥΕ, το πρώτο τρίμηνο του 2009 χάθηκαν 70.000 θέσεις εργασίας, ενώ, παρά τα 28 δισ. ευρώ που δόθηκαν στις τράπεζες, η ρευστότητα δεν πέρασε στις επιχειρήσεις. Οι σφραγισμένες επιταγές έχουν ξεπεράσει τα 1,7 δισ. ευρώ.

Τελικά, το μόνο που πετυχαίνουν τα μέτρα της κυβέρνησης είναι να βαθαίνουν την ύφεση και να επιδεινώνουν τη δημοσιονομική κρίση. Έτσι, η ανάπτυξη φέτος θα είναι αρνητική πρώτη φορά από το 1993, ενώ το έλλειμμα θα διαμορφωθεί κοντά στο 6% του ΑΕΠ, έναντι στόχου 3,7% και ο δημόσιος δανεισμός θα ξεπεράσει τα 60 δισ. ευρώ, έναντι στόχου 42 δισ. ευρώ.

Αν το πρόβλημα της Ελλάδας μεγαλώσει τότε θα επιταχυνθεί και το πρόβλημα της Ισπανίας αλλά και της Ιταλίας και της Πορτογαλίας μέσω του μηχανισμού μετάδοσης χρηματιστηριακών ιών. Μία τέτοια εξάπλωση είδαμε στην Ανατολική Ευρώπη μετά τον Αύγουστο, ενώ

παλαιότερα είχαμε δει στην ασιατική κρίση, στην κρίση της Ρωσίας, του Μεξικού κλπ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

2.1 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ:

Η πρόσφατη οικονομική κρίση δεν ήταν ένα ανεξάρτητο και απρόσμενο φαινόμενο. Τα αίτια, η φύση και τα χαρακτηριστικά της συνδέονται με την όλη ιστορία της μεταπολεμικής διαδικασίας συσσώρευσης του κεφαλαίου στον ανεπτυγμένο καπιταλισμό και συγκεκριμένα τη «χρυσή εποχή» της συσσώρευσης του κεφαλαίου, την κρίση της δεκαετίας του 1970, τον τρόπο με τον οποίο «λύθηκε» ή

αντιμετωπίστηκε η κρίση αυτή, την εμπειρία της «νεοφιλελεύθερης» περιόδου και ιδίως της τελευταίας της φάσης, όταν και εντάθηκε το φαινόμενο της χρηματιστικοποίησης της καπιταλιστικής οικονομίας (Υπουργείο Οικονομικών, 2010).

Τα αίτια της κρίσης πρέπει να αναζητηθούν αφενός στα χρόνια διαρθρωτικά προβλήματα και τις πολιτικές που εφαρμόστηκαν αλλά και στη διεθνή συγκυρία της χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης που τα ανέδειξε με εντονότερο και οξύτερο τρόπο. Κυρίαρχο χαρακτηριστικό της οικονομίας μας είναι ύπαρξη διαρθρωτικών προβλημάτων πολύ πριν την εμφάνιση της χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης, τα οποία διογκώθηκαν τα τελευταία χρόνια με την εμμονή στην άσκηση πολιτικών στη κατεύθυνση των αυτορρυθμιζόμενων αγορών.

Η κρίση στη χώρα μας αναμένεται να έχει μεγαλύτερο βάθος και διάρκεια από ότι σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ακριβώς γιατί η δομή και τα διαρθρωτικά της προβλήματα όχι μόνο είναι διαφορετικά, αλλά διατηρούνται και καθημερινά γίνονται μεγαλύτερα και οξύτερα, αντί να αμβλύνονται, κάτω και από τις συνθήκες της διεθνούς κρίσης (Busch, 1985).

Η παραγωγική βάση της Ελληνικής Οικονομίας είναι ισχνή καθώς στηρίχθηκε, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, σε τομείς όπως ο τουρισμός, η ναυτιλία και η οικοδομή, κλάδοι που πλήττονται πρώτοι και με ιδιαίτερη ένταση από την κρίση. Ακόμη, οι Τράπεζες το πιο ισχυρό τμήμα του ελληνικού κεφαλαίου, οι οποίες λειτούργησαν με πρωτόγνωρους ρυθμούς πιστωτικής επέκτασης, τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό, με την επέκταση τους στα Βαλκάνια και τη Νοτιοανατολική Ευρώπη, μαζί με άλλες μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις, είναι εκτεθειμένες στην διεθνή κρίση με την ανάληψη υψηλών κινδύνων, καθώς η κρίση αυτή πλήττει με ιδιαίτερη σφοδρότητα τις χώρες αυτές.

Η σημερινή κρίση ξεκίνησε από την ταυτόχρονη συνύπαρξη των ακόλουθων τριών παραγόντων (INE-ΓΣΕΕ, 2008):

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

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

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

- Στην ίδια την ύπαρξη του ευρώ που, πριν την κρίση, διευκόλυνε τη μεταφορά πόρων προς τις χώρες που αναπτύσσονταν ταχύτερα. Οι κεφαλαιακές αυτές εισροές ισοσκελίζουν το ισοζύγιο πληρωμών της χώρας, δηλαδή επέτρεπαν πριν την κρίση στην Ελλάδα και άλλες χώρες της λεγόμενης «ευρωπαϊκής περιφέρειας» να διατηρούν ένα σημαντικό έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών. Με το ξέσπασμα της κρίσης η δυνατότητα αυτή ξανεμίσθηκε, καθώς συρρικνώθηκαν οι κεφαλαιακές εισροές.
- Τέλος, στο διάστημα 1996-2008 η Ελλάδα σημείωσε υψηλή πραγματική αύξηση του ΑΕΠ κατά 61,0%, η Ισπανία κατά 56,0% και η Ιρλανδία κατά 124,1%, σε αντίθεση με τις περισσότερο αναπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες. Το αντίστοιχο ποσοστό για την Γερμανία ήταν 19,5%, την Ιταλία 17,8% και για τη Γαλλία 30,8%. Οι χώρες που σημείωσαν υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης κατά βάση κατέληξαν με σημαντικά ελλείμματα στις τρέχουσες συναλλαγές, χώριζε από πιο προηγμένες χώρες του ευρωπαϊκού «κέντρου» (INE-ΓΣΕΕ, 2008).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η ελληνική οικονομία βασίζεται σε τρεις πυλώνες οι οποίοι έχουν πληγεί πρώτοι από την οικονομική κρίση. Αυτοί είναι : Η οικοδομή, η ναυτιλία και ο τουρισμός. Αξίζει λοιπόν να αναφερθούμε στον καθένα ξεχωριστά κάνοντας μια σύντομη αναφορά στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

2.2.1 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΔΟΜΗΣ

Η οικονομική κρίση που πλήττει τη χώρα, έχει δραματικές επιπτώσεις στον κατασκευαστικό κλάδο. Η οικοδομή εμφανίζει μεγάλη ύφεση εδώ και αρκετό καιρό, γεγονός αναμενόμενο αφού ως γνωστό σε εποχές οικονομικής κρίσης η οικοδομική δραστηριότητα εμφανίζει

φαινόμενα χρονικής προπορείας και αντίστοιχα χρονικής υστέρησης, δηλ. η πτώση της οικοδομικής δραστηριότητας αρχίζει πριν από την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης και η σταδιακή ανάκαμψη της αρκετά αργότερα από την έναρξη της ανάκαμψης της συνολικής οικονομίας.

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία από τον Ιανουάριο έως τον Οκτώβριο του 2009 παρατηρήθηκε πτώση κατά 15,6 % στον αριθμό των εκδοθέντων οικοδομικών αδειών, κατά 25,5% στην επιφάνεια και 26,9% στον όγκο σε σύγκριση με την αντίστοιχη περίοδο του 2008. Συγχρόνως καταγράφηκε μείωση των πωλήσεων των ακινήτων κατά 48% και προβλέπεται περαιτέρω μείωση μέσα στο 2010 που όντως έγινε. Βέβαια μέσα στο 2015 παρατηρείται μια σχετική ανάκαμψη.

Η κρίση στον οικοδομικό κλάδο είναι βαθιά, συμπεριλαμβανόμενης επίσης της βιομηχανίας δομικών υλικών (που αντιμετωπίζει πτώση τζίρου και εξαγωγών), παίρνει μεγάλες διαστάσεις, προαναγγέλλει ανυπολόγιστες επιπτώσεις στην απασχόληση και κινδυνεύει να πάρει μόνιμα χαρακτηριστικά.

Τα πρόσθετα φορολογικά μέτρα που ψήφισε η Κυβέρνηση προσφάτως και αφορούν την υπερφορολόγηση της ακίνητης περιουσίας με σύγχρονη απόσυρση του αφορολόγητου και με εικοσαετή αναδρομικότητα, μη λαμβάνοντας υπόψη της την οικονομική δυσπραγία καθώς και το μεγάλο βαθμό κτήσης ακινήτων από τις Ελληνικές οικογένειες, οξύνει το πρόβλημα της ανεργίας.

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης έχει σημασία ο τρόπος που επιλέγεται από την εκάστοτε κυβέρνηση για να αντιμετωπίσει την κρίση.

Η πολιτική άντλησης περισσότερων εσόδων μέσω φορολογίας από την αγορά, χωρίς ουσιαστική προσπάθεια περικοπής των σπαταλών-εξόδων, δεν οδηγεί πουθενά.

Έμφαση πρέπει να δοθεί στην τόνωση της οικονομίας μέσω προγραμμάτων επενδύσεων με παράλληλη εξοικονόμηση πόρων μέσω περικοπής μη παραγωγικών δαπανών του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα δηλ. με περικοπή σπαταλών (μέθοδος «New Deal»).

Τα μέτρα που λαμβάνονται σήμερα από την Πολιτεία θα δημιουργήσουν επιπρόσθετα προβλήματα με έντονες κοινωνικές διαστάσεις σε όλα τα κοινωνικά στρώματα και μακροχρόνιες επιπτώσεις στον οικοδομικό - κατασκευαστικό τομέα.

Η οικοδομή και γενικά ο κλάδος των κατασκευών είναι ο κινητήριος μοχλός της Ελληνικής οικονομίας. Η κατασκευαστική δραστηριότητα διαχειρίζεται από 12-16% της απασχόλησης (άρα και της στήριξης των Ασφαλιστικών Ταμείων), το 15-20% του Α.Ε.Π. και με την πτώση της οικοδομής και τα φορολογικά μέτρα που πάρθηκαν πλήττονται περισσότερα από 100 επαγγέλματα και περισσότεροι από 400.000 εργαζόμενοι.

Ο τομέας της οικοδομής και των κατασκευών χρήζει ιδιαίτερης προσοχής από την Πολιτεία.

Απαιτείται άμεση λήψη δραστικών μέτρων που θα τονώσουν τον κλάδο, θα βοηθήσουν την ανάκαμψη της οικονομίας και θα δημιουργήσουν τις προοπτικές ανάπτυξης της χώρας.

Προ των πυλών της ανάκαμψης, αρχής γενομένης από το 2015 βρίσκεται ο κλάδος της οικοδομής, σύμφωνα τουλάχιστον με τις εκτιμήσεις τραπεζικών αναλυτών, αλλά και του IOBE, το οποίο στην έκθεσή του για την οικονομία, που δημοσιοποιήθηκε, αναφέρθηκε στην αναμενόμενη βελτίωση των αγοραπωλησιών ακινήτων στο υπόλοιπο του έτους.

Σύμφωνα με σχετική ανάλυση της Alpha Bank, το 2015 οι επενδύσεις σε νέες κατοικίες αναμένεται να αυξηθούν σε 3,6 δισ. ευρώ, έναντι 3,1 δισ. ευρώ που είναι η πρόβλεψη για φέτος και η οποία, εφόσον

επιβεβαιωθεί θα σημάνει την ετήσια πτώση των επενδύσεων κατά 16% έναντι του 2013. Κατά την τράπεζα, η αρχή της ανάκαμψης θα έλθει από το 2015 όταν και προβλέπεται να καταγραφεί άνοδος των επενδύσεων τουλάχιστον κατά 10% το νέο έτος, αγγίζοντας το 2,1% του ΑΕΠ, έναντι 1,9% του ΑΕΠ κατά το τρέχον έτος.

Ασφαλώς, τα μεγέθη αυτά πολύ απέχουν από τις «χρυσές» εποχές των προηγούμενων ετών. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2007 οι επενδύσεις στην αγορά κατοικίας είχε ανέλθει σε 26,1 δισ. ευρώ, ποσό που αντιπροσώπευε το 12,4% του ΑΕΠ, ενώ το 2008 το αντίστοιχο μέγεθος είχε διαμορφωθεί σε 17,3 δισ. ευρώ, ή 8,2% του ΑΕΠ. Ωστόσο, θα αποτελέσει λίαν ενθαρρυντική ένδειξη για τη μελλοντική πορεία της οικονομίας, η επιβεβαίωση της εν λόγω πρόβλεψης για ανάκαμψη των νέων επενδύσεων σε κατοικίες.

Σύμφωνα με την Alpha Bank, τα πρώτα σημάδια σταθεροποίησης της οικοδομικής δραστηριότητας έχουν ήδη κάνει την εμφάνισή τους. Ειδικότερα, κατά τη διάρκεια της περιόδου Φεβρουαρίου - Απριλίου 2014, ο όγκος των νέων αδειών οικοδομών υποχώρησε μόλις κατά 3,5% σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό διάστημα, όταν η αντίστοιχη πτώση του 2013 είχε διαμορφωθεί σε 40,8%. Όπως τονίζει η τράπεζα, ο όγκος των νέων αδειών οικοδομών που εκδόθηκαν στο πρώτο φετινό τετράμηνο διαμορφώθηκε σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα, στα 3,065 χιλ. κυβικά μέτρα, από 20,84 χιλ. κυβικά μέτρα κατά την αντίστοιχη περίοδο του 2008. «Ωστόσο, η διακοπή της ταχείας πτώσης κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2013 (+2,2%) και η μικρή πτώση του φετινού διαστήματος Φεβρουαρίου - Απριλίου (-3,5%) δείχνει ότι η ανάκαμψη στον όγκο των οικοδομικών αδειών που εκδίδονται δεν θα αργήσει να εμφανιστεί», επισημαίνεται.

Με τη σειρά του και το IOBE επισημαίνει την ιδιαίτερα αρνητική τροπή που έχει λάβει η οικοδομική δραστηριότητα τα προηγούμενα χρόνια, επισημαίνοντας ότι κατά τη διάρκεια του φετινού πρώτου

τριμήνου, η μόνη περιφέρεια της χώρας όπου σημειώθηκε αύξηση (3,5%), ήταν εκείνη της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Στον αντίποδα, τη μεγαλύτερη πτώση με 42,1% σημείωσε η περιφέρεια της Θεσσαλίας, ενώ ακολούθησαν οι περιφέρειες Βορείου Αιγαίου (-38,5%) και Αττικής (-34,2%). Το IOBE σημείωσε επίσης ότι οι συναλλαγές στην αγορά κατοικίας κατά το πρώτο τρίμηνο μειώθηκαν κατά 63,3%, καθώς πραγματοποιήθηκαν μόλις 3,9 χιλιάδες εκτιμήσεις από τις τράπεζες, έναντι 10,6 χιλιάδων το αντίστοιχο τρίμηνο του 2013. Ωστόσο, το IOBE αναφέρει ότι η σημαντική αυτή φετινή πτώση οφείλεται στην έλλειψη νομοθετικής ρύθμισης για την εφαρμογή του φόρου υπεραξίας στα ακίνητα. Ως εκ τούτου, τονίζεται ότι η θέσπιση του νέου φορολογικού καθεστώτος από τα τέλη Απριλίου, προβλέπεται να αναθερμάνει αρκετά την αγορά ακινήτων στη συνέχεια του έτους. Καταλήγει δε, επισημαίνοντας ότι ο δείκτης παραγωγής στις κατασκευές παρουσιάζει σημάδια ήπιας ανάκαμψης, καθώς αυξήθηκε κατά 2,4% στο φετινό πρώτο τρίμηνο, έναντι υποχώρησης κατά 29,9% στο αντίστοιχο διάστημα του προηγούμενου έτους.

Η βελτίωση των συνθηκών στην αγορά κατοικίας και ιδίως η προβλεπόμενη άνοδος των συναλλαγών και των επενδύσεων σε νέες κατοικίες, θα προκύψουν ως αποτέλεσμα μιας σειράς θετικών παραγόντων, σύμφωνα με την ανάλυση της Alpha Bank.

Συγκεκριμένα, η ουσιαστική εκλογίκευση της φορολογικής επιβάρυνσης των ακινήτων, τόσο μέσω της σημαντικής μείωσης του φόρου μεταβίβασης ακινήτων στο 3%, όσο και με τη βελτιωμένη τροποποίηση του πλαισίου επιβολής του φόρου υπεραξίας (15%), θα συνδράμουν προς αυτήν την κατεύθυνση. Αντίστοιχα, θετική θα είναι και η επίδραση των πολύ χαμηλών τιμών στις οποίες προσφέρονται τα ακίνητα ηλικίας μεγαλύτερης των επτά ετών, δηλαδή από το 2007 και πίσω, ακόμα και σε προνομιούχες περιοχές με υψηλό επίπεδο υποδομών

και περιβάλλοντος. Σε αυτό θα πρέπει να προστεθεί και η σημαντική μείωση του κόστους ανέγερσης οικοδομών τα τελευταία χρόνια.

2.2.2 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Γενικά με τον όρο **Ναυτιλιακή κρίση** (Shipping crisis) χαρακτηρίζεται χρονική περίοδος όπου παρατηρείται έντονη πτώση των ναύλων που μπορεί να οφείλεται είτε σε εξωγενείς προς τη Ναυτιλία παράγοντες είτε σε ενδογενείς, σε καθαρά εσωτερικούς παράγοντες (της Ναυτιλίας).

Εξωγενείς παράγοντες μπορεί να είναι μια γενική οικονομική ύφεση που έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό του διεθνούς εμπορίου, (όπως για παράδειγμα η μεγάλη κρίση του 1929-1932), ή μια αλματώδης αύξηση των καυσίμων που επιφέρουν επίσης ίδια αποτελέσματα.

Ενδογενείς παράγοντες είναι οι καθαρά εσωτερικοί παράγοντες της Ναυτιλίας που συνήθως οφείλονται σε αναζήτηση υπέρμετρου πλουτισμού ή σε λανθασμένες αποφάσεις όπως για παράδειγμα η *ασύμμετρη* προς τις υπάρχουσες ανάγκες αύξηση της χωρητικότητας των πλοίων με επακόλουθο την υπέρμετρη προσφορά σε σχέση πάντα προς τη ζήτηση. Σε τέτοιους λόγους οφείλονται οι μεγάλες κρίσεις των περιόδων 1921-1924, 1957-1958, και άλλες νεότερες.

Ναυτιλιακές κρίσεις που μπορεί να οφείλονται σε πολεμικές συρράξεις συνήθως χαρακτηρίζονται μικρές (χρονικά) και περιορισμένες (τοπικά).

Γενικά δεν θα πρέπει να διαφεύγει το γεγονός πως στο σύνολό τους όλες οι ναυτιλιακές κρίσεις, στη πραγματικότητα, παρουσιάζουν "μικτό χαρακτήρα" αφού τις περισσότερες φορές τα "εξωγενή αίτια" συνδέονται με τα "ενδογενή". Τέτοιες κρίσεις ήταν του 1971 αλλά ιδιαίτερα

του 1974 που έπληξε κυρίως τα δεξαμενόπλοια και που συνεχίστηκε γι' αρκετά χρόνια.

- Οι ναυτιλιακές κρίσεις προσβάλουν περισσότερο εκείνες τις ναυτιλιακές χώρες των οποίων οι εμπορικοί στόλοι τους επιχειρούν περισσότερο διαμετακομιστικές μεταφορές, όπως τέτοια βεβαίως χώρα είναι και η Ελλάδα.

Εξ' ορισμού η ναυτιλία είναι παράγωγος δραστηριότητα της εμπορικής, κατά συνέπεια δεν μπορεί να μη ακολουθήσει τις τάσεις της αγοράς και την εκάστοτε οικονομικής συγκυρίας. Είναι γνωστό ότι η ναυτιλία το με κορύφωση το 2008 η ναυτιλία γνώρισε μια πρωτόγνωρη άνθιση η οποία όμως σταμάτησε απότομο λόγω του ξεσπάσματος της οικονομικής κρίσης. Σήμερα γίνεται μια προσπάθεια σταθεροποίησης του τομέα αλλά με πολύ αργούς ρυθμούς.

Εσοδα της τάξεως του 4,9% του ΑΕΠ και του 5,7% του ΑΕΠ προβλέπεται ότι θα συνεισφέρει η ελληνική ναυτιλία στην οικονομία της χώρας κατά το 2014 και το 2015 αντίστοιχα, έναντι καθαρών εσόδων που αντιστοιχούν σε 4,2% του ΑΕΠ το 2013.

Στο συμπέρασμα αυτό καταλήγει το βασικό σενάριο που προκύπτει από σχετική μελέτη της Διεύθυνσης Οικονομικών Μελετών και Προβλέψεων της Eurobank, λαμβάνοντας υπόψη τις εκτιμήσεις για τον ρυθμό αύξησης των ναύλων και την εξέλιξη της χωρητικότητας του στόλου υπό την ελληνική σημαία.

Η μελέτη επιβεβαιώνει την ισχυρή σχέση ανάμεσα στο ύψος των καθαρών εισπράξεων από την ποντοπόρο ναυτιλία και στο ύψος των ναύλων και τη χωρητικότητα του στόλου. Συγκεκριμένα, μια αύξηση της

τάξεως του 10% στο ύψος των ναύλων σε ένα τρίμηνο μεταφράζεται σε αύξηση των εσόδων από τη ναυτιλία κατά 2,6% το ίδιο διάστημα και 6,2% μακροπρόθεσμα. Επιπλέον, μια αύξηση κατά 10% στο μέγεθος του στόλου σε ένα τρίμηνο επιφέρει άνοδο 7,8% στα καθαρά έσοδα το ίδιο τρίμηνο και 18,6% μακροχρόνια.

Υπενθυμίζεται ότι κατά την περίοδο 2000-2013, οι καθαρές εισπράξεις (εισπράξεις μείον πληρωμές) που προέρχονται από την ποντοπόρο ναυτιλία διαμορφώθηκαν σε 4,2% του ΑΕΠ κατά μέσο όρο. Ταυτόχρονα, συνέβαλαν στη χρηματοδότηση του 16,6% των εισαγωγών κατά την ίδια περίοδο. Σύμφωνα με το αισιόδοξο σενάριο της Eurobank, βάσει του οποίου τα ναύλα και ο στόλος αυξάνονται περισσότερο απ' ό,τι στο βασικό σενάριο, οι καθαρές εισπράξεις ως ποσοστό του ΑΕΠ είναι υψηλότερες κατά 0,2% και 0,5% αντίστοιχα για την περίοδο 2014-2015, ήτοι αγγίζουν το 5,1% και 6,2% του ΑΕΠ συνολικά. Στον αντίποδα, με βάση το απαισιόδοξο σενάριο, η συνολική συνεισφορά διαμορφώνεται σε 4,7% και 4,9% του ΑΕΠ αντίστοιχα για το 2014 και το 2015.

Η Eurobank καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ο ρόλος της ποντοπόρου ναυτιλίας είναι ιδιαίτερα σημαντικός σε μια περίοδο που το μοντέλο της οικονομικής ανάπτυξης προσανατολίζεται προς τους εξαγωγίμους τομείς. Ως εκ τούτου, η πολιτεία οφείλει να ενισχύσει τη θέση της χώρας ως παγκοσμίου ναυτιλιακού κέντρου, εισάγοντας κίνητρα για την εγκατάσταση ναυτιλιακών εταιρειών στην Ελλάδα και καθιστώντας ελκυστικότερη την ελληνική σημαία.

2.2.3 Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

Το έτος 1991 με την μείωση κατά 11,2% του αριθμού των διεθνών τουριστών σηματοδοτείται η έναρξη της κρίσης του ελληνικού τουρισμού. Όλοι οι παραδοσιακοί δείκτες μειώνονται. Η λέξη "κρίση" αρχίζει να διαχέεται από τα Μ.Μ.Ε και τους επαγγελματίες του τουριστικού τομέα. Ωστόσο ελάχιστες ήσαν οι αναφορές στην πραγματική χροιά της κρίσης, ενώ απουσιάζει η εμπειριστατωμένη άποψη των εθνικών τουριστικών φορέων και οργανισμών.

Ορισμένοι προβάλλουν την ιδέα μίας αρνητικής και περαστικής συγκυρίας. Άλλοι πιο προβληματισμένοι καταγράφουν τις δομικές αδυναμίες ενός συστήματος και αμφισβητούν την αρμονική σχέση που διέπει τουρισμό και οικονομική ανάπτυξη.

Μέσα από μία σειρά αναλύσεων προκύπτει ότι η ελληνική τουριστική κρίση παρουσιάζει ταυτόχρονα έναν χαρακτήρα συγκυριακό και δομικό.

Τελικά πέρα από μία γενικότερη κρίση του ελληνικού τουρισμού, η διαχρονική χειροτέρευση του υιοθετημένου μοντέλου τουριστικής ανάπτυξης, ανταποκρίνεται σε μία κρίση του μοντέλου των 4S.

Κατά την διάρκεια της ανάπτυξης του ποσοτικού μοντέλου που εφαρμόστηκε στην Ελλάδα, διακρίνονται πέντε διαφορετικοί περίοδοι μεταξύ 1950 και 2015, σχετικά με τις αυξητικές τάσεις του διεθνούς τουρισμού και τις φάσεις του κύκλου ζωής του προϊόντος.

- Η πρώτη περίοδος αφορά την χρονική περίοδο 1950-1970 και αντιπροσωπεύει την φάση της εισαγωγής/ανάπτυξης.
- Η δεύτερη περίοδος αφορά την χρονική περίοδο 1971-1980 και αντιπροσωπεύει την φάση της σταθεροποίησης.
- Η τρίτη περίοδος αφορά την χρονική περίοδο 1981-1990 και αντιπροσωπεύει μία φάση αβεβαιότητας.

- Η τέταρτη περίοδος αφορά την χρονική περίοδο 1991-2008 που αντιπροσωπεύει μία φάση ωριμότητας-κορεσμού, συνοδευόμενης από ένα αβέβαιο διεθνές πολιτικό σκηνικό και μία διεθνή οικονομική κρίση.
- Η Πέμπτη περίοδος αφορά την χρονική περίοδο 2008- 2015 που αντιπροσωπεύει την φάση της οικονομικής κρίσης που δέχεται ο ελληνικός τουρισμός και μια προσπάθεια ανάκαμψής του.

Στατιστικά το φαινόμενο της μαζικοποίησης, στην περίπτωση του ελληνικού τουριστικού μοντέλου θα μπορούσε να ερμηνευτεί ως μία αύξηση των αφίξεων.

Φυσικά η αύξηση των αφίξεων των διεθνών τουριστικών ανάγεται σε μία σύνθετη διαδικασία εφόσον προϋποθέτει :

- A. Μία αύξηση του αριθμού των τουριστών
- B. Μία αντικατάσταση των τουριστών μεσαίων ή υψηλών εισοδηματικών κατηγοριών από τουρίστες χαμηλότερων κατηγοριών.

Έτσι καταγράφεται μία μείωση της κατανάλωσης του προϊόντος «ήλιος και θάλασσα», η οποία δεν επηρεάζει ουσιαστικά την διαμόρφωση ενός ιδίου και αμετάβλητου προϊόντος.

Κατόπιν τούτου διαπιστώνεται ότι η κρίση μπορεί να είναι περισσότερο γενικευμένη και πολυδιάστατη.

Στην Ελλάδα πάντως οι συνέπειες της πτώσης του τουρισμού, της οικοδομής και της ναυτιλίας σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο συνοψίζονται ως εξής:

- **Χρηματιστήριο σε ελεύθερη πτώση.**
- **Μείωση εμπορικών συναλλαγών και κατανάλωσης.**

- Διόγκωση δημοσίων ελλειμμάτων.
- Μείωση της ρευστότητας.
- Μαζικές απολύσεις εργαζομένων.
- Απουσία ανταγωνιστικής βάσης.
- Τεράστια διαρθρωτικά προβλήματα.
- Παύση δανεισμού σε μικρές επιχειρήσεις και νοικοκυριά.
- Αύξηση της ανεργίας.
- Εξαθλίωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

3.1 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Όπως ήταν φυσικό η μείωση της κατανάλωσης λόγω της οικονομικής κρίσης προκάλεσε και μείωση στην παραγωγή στους περισσότερους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Αρκετές επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να δηλώσουν πτώχευση και άλλες για να σωθούν προσπάθησαν να μειώσουν το λειτουργικό τους κόστος. Όλα αυτά είχαν βαρύτερες συνέπειες στον κόσμο της εργασίας, η οποία με την σειρά της οδηγήθηκε σε αλλαγές και σε πολύ διαφορετικά καθεστάτα απασχόλησης σε σχέση με όσα γνωρίζαμε. Έτσι υπήρξαν πολύ σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις τόσο στην Ελλάδα όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο.

Άλλωστε η διαδικασία εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων τα τελευταία χρόνια σε αρκετές χώρες της Ε. Ε έχει ως κοινό την μείωση των θέσεων εργασίας, τις υπεργολαβίες, την μετεγκατάσταση παραγωγικών μονάδων, την εξωτερική ανάθεση εργασιών, την μείωση του μισθολογικού κόστους, την αύξηση του ωραρίου εργασίας και γενικά την διεύρυνση της ευελιξίας της εργασίας.

Η οικονομική κρίση λοιπόν που κάνει όλο και πιο έντονη την παρουσία της στην χώρα μας καθημερινά συνοδεύεται από πολύ σημαντικές πιέσεις στο χώρο της εργασίας. Οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οργανισμών και οι μειώσεις προσωπικού που τις συνοδεύουν κάνουν όλο και πιο έντονη την ήδη αδύναμη ισχύ της πλευράς των εργαζομένων και δημιουργούν ανισορροπίες δυνάμεων μεταξύ εργασίας και επιχειρήσεων.

3.2 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

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

Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται αυτές, οι οποίες γίνονται από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν σε κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος. Τα όρια αυτά προσδιορίζονται από τον αριθμό των απασχολούμενων μισθωτών στην αρχή του μήνα. Με βάση το άρθρο 9 του 2874/2000 τα όρια αυτά είναι:

- Τέσσερις εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 200 άτομα και
- Ποσοστό 2%-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζόμενους. Το συγκεκριμένο ποσοστό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό έτος με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας.

Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων με σκοπό τη διερεύνηση δυνατοτήτων αποφυγής ή μείωσης

των απολύσεων και των δυσμενών τους συνεπειών. Πιο συγκεκριμένα ο εργοδότης υποχρεώνεται να πραγματοποιήσει διαδοχικά τις παρακάτω ενέργειες:

1. να πληροφορήσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με την πρόθεση του να γίνουν ομαδικές απολύσεις.
2. να γνωστοποιήσει εγγράφως την παραπάνω πρόθεση αναφέροντας ρητά τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει προσδιορίζοντας αναλυτικά το φύλο, την ηλικία και την ειδικότητα τους, καθώς και τον αριθμό των μισθωτών που απασχολούνται στην επιχείρηση. Παράλληλα είναι υποχρεωμένος να παραχωρήσει κάθε πρόσθετη πληροφορία που δικαιολογεί την πρόθεση του αυτή και θα μπορούσε να φανεί χρήσιμη για τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.
3. Να υποβάλλει τα παραπάνω έγγραφα στο Νομόρχη και την Επιθεώρηση Εργασίας. Στην περίπτωση, όπου η επιχείρηση/εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης, όπου σχεδιάζονται ή απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι οποίοι συμμετέχουν στις παραπάνω διαδικασίες διαβούλευσης και ενημέρωσης μπορούν να αποτελούνται από:

1. νόμιμους εκπροσώπους του σωματείου στην επιχείρηση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.
2. ομάδα εργαζομένων που είναι μέλη των επιχειρησιακών σωματείων κατόπιν υπόδειξης των διοικήσεων όλων των

σωματείων λαμβάνοντας υπόψη την αρχή τήρησης της αναλογικής εκπροσώπησης. Η συγκεκριμένη υπόθεση ισχύει στην περίπτωση της ύπαρξης πολλών σωματείων χωρίς παράλληλα κάποιο σωματείο να καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

3. από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή εργαζομένων για επιχειρήσεις που απασχολούν 20-50 εργαζόμενους και για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα αντίστοιχα και στις οποίες δεν λειτουργούν επιχειρησιακά σωματεία. Οι επιτροπές αυτές προκύπτουν από μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων. Η ψηφοφορία διενεργείται σε χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο της μιας εβδομάδας από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας σχετική πρόσκληση για ενημέρωση και διαβούλευση από τον εργοδότη.
4. από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή εργαζομένων, οι οποίοι εμφανίζουν μεγαλύτερο χρόνο προϋπηρεσίας μέσα στην επιχείρηση και αν δεν γίνει εφικτό να αναδειχθούν εκπρόσωποι από την παραπάνω διαδικασία.
5. το επιχειρησιακό συμβούλιο εργαζομένων.
6. ομοιοεπαγγελματικά σωματεία ή εκπροσώπους κλαδικών σωματείων, όταν οι σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις αφορούν συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες και ειδικότητες του προσωπικού και όταν υπάρχουν ειδικές κανονιστικές διατάξεις που απορρέουν από τους κανονισμούς και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι διαβουλεύσεις μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων διαρκούν περίπου 20 ημέρες και χρονικά προσδιορίζονται από την ημέρα της σχετικής πρόσκλησης του εργοδότη. Το αποτέλεσμα των μεταξύ τους συζητήσεων καταγράφεται σε ειδικό πρακτικό, το οποίο

υπογράφεται και από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη και στη συνέχεια αποστέλλεται στο Νομάρχη. Στην περίπτωση που η επιχείρηση διατηρεί υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς της χώρας, το πρακτικό υποβάλλεται και στον Υπουργό Εργασίας. Σε αυτό το χρονικό σημείο μπορούν να προκύψουν δύο ενδεχόμενα αν προκύψει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων:

- α) η όλη διαδικασία τερματίζεται και οι απειλούμενοι με απόλυση μισθωτοί συνεχίζουν κανονικά την εργασία τους, αν το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων συνεπάγεται την αποφυγή των απολύσεων,
- β) πραγματοποιούνται οι ομαδικές απολύσεις μετά την παρέλευση χρονικού διαστήματος άνω των 10 ημερών από την ημέρα υποβολής του σχετικού πρακτικού στο Νομάρχη ή στον Υπουργό Εργασίας, αν το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων είναι αρνητικό.

Στην περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία των μερών τότε ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας μπορεί κατόπιν αίτησης ενός εκ των συμβαλλόμενων μερών (εκπρόσωποι εργαζομένων ή εργοδότης) είτε να παρατείνει το χρονικό διάστημα διαβουλεύσεων για ακόμη 20 ημέρες, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή τμήματος αυτού των επιχειρούμενων απολύσεων. Σε αυτό το πλαίσιο ο εργοδότης είναι αναγκασμένος να συμμορφωθεί με την απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Ωστόσο αν δεν εκδοθεί σχετική απόφαση μέσα στις οριζόμενες προθεσμίες, τότε πραγματοποιούνται οι ομαδικές απολύσεις που συμφωνήθηκαν κατά τη διαδικασία των διαβουλεύσεων.

Πάντως ακόμη και στην περίπτωση, όπου πραγματοποιηθούν οι ομαδικές απολύσεις, ο μισθωτός δικαιούται να διεκδικήσει την ακυρότητα της απόλυσης του για άλλους λόγους, όπως η παραβίαση της προστατευτικής νομοθεσίας σχετικά με την απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών (Ν.1264/1982), την απόλυση γυναικών κατά παράβαση της

σχετικής προστατευτικής νομοθεσίας της μητρότητας(N. 1483/1984), την απόλυση μισθωτού που βρίσκεται σε άδεια κτλ. Ωστόσο αρκετές από τις προστατευτικές διατάξεις σχετικά με την εγκυρότητα της απόλυσης ορισμένων προσώπων και την υπαγωγή τους στις διαδικασίες των ομαδικών απολύσεων παύουν να ισχύουν, όταν η επιχείρηση διακόπτει οριστικά τις εργασίες της.

Τάσεις ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα

Με βάση σχετική μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας (ΕΙΕ), φανερώνεται η αδυναμία του συστήματος όχι μόνο να παρέμβει αποτελεσματικά, αλλά και να παρακολουθήσει ικανοποιητικά τα τεκταινόμενα στο χώρο της αγοράς εργασίας . Για παράδειγμα η μελέτη ανέδειξε την έλλειψη σχετικής στατιστικής καταγραφής και ανάλυσης των στοιχείων από τις υποθέσεις ομαδικών απολύσεων με τις οποίες επιλαμβάνονται οι κεντρικές υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και οι αντίστοιχες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο (GR9904122F). Επιπλέον γενική επεξεργασία των διαθέσιμων στοιχείων αποτυπώνει την ανεπάρκεια των αρμόδιων μηχανισμών και διαδικασιών να αποτρέψουν στις περισσότερες περιπτώσεις τις αρχικά σχεδιαζόμενες απολύσεις.

Με βάση τα ευρήματα της συγκεκριμένης μελέτης φαίνεται πως κατά την τελευταία δεκαετία οι ομαδικές απολύσεις επικεντρώνονται σχεδόν σε όλους τους κλάδους παραγωγής και τομείς υπηρεσιών με εξαίρεση τον κλάδο των τραπεζών, όπου οι μεμονωμένες και ήπιες περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων πραγματοποιήθηκαν με κίνητρα πρόωρης συνταξιοδότησης (πχ. περίπτωση Αγροτικής, ΕΤΒΑ). Είναι χαρακτηριστικό ότι φαινόμενα ομαδικών απολύσεων εντοπίζονται τόσο σε δυναμικούς και ανερχόμενους κλάδους και υπηρεσίες, όπως είναι ο επισιτισμός και οι βιομηχανίες τροφίμων-ποτών (GR0003165N), όσο και σε

φθίνοντες παραδοσιακούς κλάδους εντάσεως εργασίας, όπως είναι η βιομηχανία ένδυσης και χάρτου (GR0306101N).

Επιπλέον σημαντικό μέρος των ομαδικών απολύσεων που προέκυψαν από το 1990 και εντεύθεν συνδέονται με επιχειρήσεις, οι οποίες εξαιτίας των διαρθρωτικών προβλημάτων τους πέρασαν σταδιακά στον έλεγχο του δημοσίου (διάφορες προβληματικές επιχειρήσεις), όπως είναι για παράδειγμα τα Ναυπηγεία Σύρου, Ελευσίνας και Σκαραμαγκά. Αναφορικά με τις πληττόμενες από ομαδικές απολύσεις επαγγελματικές κατηγορίες αυτό που διαπιστώνεται είναι ότι μάλλον η φθίνουσα πορεία του κλάδου στον οποίο εντάσσονται οι εργαζόμενοι και τα ιδιαίτερα οικονομικό-τεχνικά προβλήματα της επιχείρησης που απασχολούνται, αποτελούν τις βασικές αιτίες συμπερίληψης τους σε διαδικασίες ομαδικών απολύσεων. Έτσι δεν προκύπτει ότι ο βαθμός εξειδίκευσης ή η επαγγελματική τους κατηγορία σχετίζεται με την πιθανότητα ένταξης τους στις διαδικασίες αυτές. Αντίστοιχα ισχύουν σε σχέση με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την προϋπηρεσία και την ηλικία των απολυόμενων εργαζομένων. Αν και το διαθέσιμο στατιστικό υλικό είναι ανεπαρκές για τον ακριβή χαρακτηρισμό των τάσεων των ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα, αξίζει να σημειωθεί ότι το τρέχον έτος σηματοδεύτηκε από το σωρευτικό κλείσιμο αρκετών επιχειρήσεων.

Άρα βλέπουμε ότι στην χώρα μας λόγω κρίσης παρατηρείται πολύ έντονα το φαινόμενο των ομαδικών απολύσεων. Άνθρωποι ηλικιωμένοι με περισσότερη εργασιακή εμπειρία απολύονται και αντικαθίστανται από νεότερους οι οποίοι λόγω επαγγελματικής απειρίας κοστίζουν λιγότερο και είναι και πιο ευέλικτοι. Επίσης δεν πρέπει να παραλείψουμε να κάνουμε αναφορά στην εθελούσια έξοδο που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις. Όταν αναφέρουμε τον όρο εθελούσια έξοδο δεν εννοούμε τίποτα λιγότερο από τον όρο απόλυση, απλά τον

παρουσιάζουμε με καλύτερες λέξεις καθώς κίνητρο για να φύγει κάποιος από την δουλειά του είναι η αποζημίωση για την απόλυση.

3.3 ΑΝΕΡΓΙΑ

Μία από τις βασικότερες συνέπειες της οικονομικής κρίσης λοιπόν είναι η ανεργία. Σε περιόδους κρίσης μειώνεται η κατανάλωση και αυτό έχει ως άμεσο αποτέλεσμα και την μείωση της παραγωγής. Έτσι οι εκάστοτε επιχειρήσεις αναγκάζονται να προβούν σε μείωση του προσωπικού με αποτέλεσμα χιλιάδες άνθρωποι να χάνουν τη δουλειά τους.

Αυτοί που πλήττονται κατά κύριο λόγο είναι οι πιο μεγάλοι σε ηλικία, οι οποίοι λόγω του ότι έχουν περισσότερα χρόνια στη δουλειά έχουν και πιο πολλές απαιτήσεις. Έτσι προτιμούνται άνθρωποι πιο νέοι και χωρίς εργασιακή εμπειρία λόγω του ότι θα είναι πιο ευέλικτοι και θα τους χειραγωγούν πιο εύκολα. Βέβαια και οι νέοι άνθρωποι κυρίως από 25- 35 υποφέρουν από την ανεργία η οποία τείνει να γίνει μάστιγα της εποχής.

Σύμφωνα λοιπόν με εκτιμήσεις τους διεθνούς νομισματικού ταμείου, της Διεθνούς Ευρωπαϊκής Επιτροπής, διεθνών οίκων αξιολόγησης και του ΟΟΣΑ, τα ποσοστά ανεργίας κατά τα έτη 2014. 2015 θα έχουν ως εξής.

Η ανεργία στην Ελλάδα θα παραμείνει σε υψηλά επίπεδα και θα κυμαίνεται περί το 27% έως το τέλος του 2015 προβλέπει την έκθεσή του για τις προοπτικές απασχόλησης που έδωσε την Τετάρτη στη δημοσιότητα ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

(ΟΟΣΑ).

Η έκθεση προβλέπει ότι τα μέσα ποσοστά ανεργίας θα μειωθούν ελαφρά τους επόμενους 18 μήνες στην περιοχή του ΟΟΣΑ - από 7,4% στα μέσα του 2014 στο 7,1% στο τέλος του 2015. Η μακροχρόνια ανεργία μάλλον έχει κορυφωθεί, σημειώνει η έκθεση, αλλά παραμένει μεγάλη απειλή.

Πάνω από 16 εκατομμύρια άτομα στις χώρες του ΟΟΣΑ - περισσότερα από το ένα τρίτο των ανέργων- ήταν χωρίς εργασία τουλάχιστον επί 12 μήνες στο πρώτο τρίμηνο του 2014, σχεδόν διπλάσιος αριθμός σε σχέση με την αρχή της κρίσης. «Στις χώρες που επλήγησαν περισσότερο, κυρίως στη Νότια Ευρώπη, αυτό έχει οδηγήσει σε μία αύξηση της διαρθρωτικής ανεργίας που δεν θα αντιστραφεί αυτόματα με την ενίσχυση της ανάπτυξης της οικονομίας», προειδοποιεί ο ΟΟΣΑ, προσθέτοντας: «Οι πολιτικοί πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στις προσπάθειες να βοηθηθούν οι μακροχρόνια άνεργοι για να επιστρέψουν στην εργασία με περισσότερη βοήθεια αναζήτησης εργασίας σε προσωπικό επίπεδο και προγράμματα εκπαίδευσης».

Ειδικότερα για την Ελλάδα, ο ΟΟΣΑ σημειώνει ότι το ποσοστό ανεργίας μένει καθηλωμένο κοντά στο υψηλότερο επίπεδό του από τότε που άρχισε η κρίση (27,2% τον Μάιο του 2014) και προβλέπει ότι η ανεργία θα παραμείνει υψηλή (περί το 27%) έως το τέλος του 2015.

Η Ελλάδα, αναφέρει η έκθεση, έχει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ. Το ποσοστό αυτό αυξήθηκε από το 49% στο 71% μεταξύ του τέταρτου τριμήνου του 2007 και του πρώτου τριμήνου του 2014. «Η τάση αυτή είναι ιδιαίτερα ανησυχητική για τα βάσανα που υφίστανται τα θιγόμενα άτομα και οι οικογένειές τους. Συμβάλλει, επίσης, δυνητικά στην αύξηση της διαρθρωτικής

ανεργίας ως αποτέλεσμα της υποβάθμισης των δεξιοτήτων και της μείωσης του κινήτρου για την εύρεση εργασίας.

Αυτό θα μπορούσε να έχει ορατά αποτελέσματα στις προοπτικές μακροχρόνιας καριέρας όσων υφίστανται μεγάλες περιόδους ανεργίας», τονίζει ο ΟΟΣΑ.

Η έκθεση αναφέρει ότι η μείωση των πραγματικών μισθών στην Ελλάδα ήταν από τις μεγαλύτερες μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ (πάνω από 5% ετησίως κατά μέσο όρο από το πρώτο τρίμηνο του 2009). «Αν και η μεγάλη μείωση των μισθών συνέβαλε στη μερική αντιστροφή της διαφοράς που υπήρχε με τη Γερμανία όσον αφορά στο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, η αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας της εργασίας παρέμεινε επίμονα αρνητική από την αρχή της κρίσης», σημειώνει ο ΟΟΣΑ, προσθέτοντας: «Περαιτέρω προσαρμογές των μισθών θα είναι πιθανόν δύσκολο να γίνουν και θα μπορούσαν να αυξήσουν τον αριθμό των φτωχών εργαζομένων. Για τον λόγο αυτόν, πρέπει να γίνουν περισσότερα για να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα στις αγορές προϊόντων και να προωθηθούν πολιτικές στην αγορά εργασίας που ευνοούν τη μετακίνηση των εργαζομένων μεταξύ των τομέων».

Η έκθεση αναφέρει ότι η Ελλάδα έχει επίπεδο «ποιότητας εισοδημάτων» (επίπεδο εισοδημάτων και βαθμό ανισότητάς τους) κοντά στον μέσο όρο του ΟΟΣΑ, αλλά οι επιδόσεις της είναι χαμηλές όσον αφορά την ασφάλεια στην αγορά εργασίας (τον κίνδυνο να μείνει κανείς άνεργος και τη διαθεσιμότητα προσωρινής εισοδηματικής ενίσχυσής του) και την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος (τη φύση της εργασίας, τις διευθετήσεις του χρόνου εργασίας και τις σχέσεις). «Ο συνολικός κίνδυνος να μείνει κανείς άνεργος και η αναμενόμενη διάρκεια του διαστήματος που θα μείνει άνεργος είναι μεταξύ των υψηλότερων, ενώ οι μηχανισμοί ασφάλισης κατά της ανεργίας (η κάλυψη με επιδόματα και η γενναιοδωρία της ασφάλισης της ανεργίας) είναι μεταξύ των

ασθενέστερων μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ», σημειώνει η έκθεση. «Για όσους εργάζονται, η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα.

Οι Έλληνες εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις με ανεπαρκείς πόρους για να καλύψουν τις απαιτήσεις της εργασίας τους. Αυτή η κατάσταση δεν εμποδίζει μόνο την παραγωγικότητα, αλλά μπορεί να έχει ισχυρές αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων», προσθέτει ο ΟΟΣΑ.

Ποσοστά απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία και μορφωτικό επίπεδο

Το 2013, το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ-28 για τα άτομα ηλικίας 15 έως 64 ετών, όπως μετρήθηκε από την έρευνα για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ (ΕΕΔ της ΕΕ), έφτασε στο 64,1 %. Το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ το 2008 κορυφώθηκε σε 65,7 % και μειώθηκε τα επόμενα έτη αγγίζοντας το 64,0 % το 2010. Η μείωση αυτή στη διάρκεια της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης – συνολική πτώση 1,7 εκατοστιαίων μονάδων – ανακόπηκε το 2011, όταν σημειώθηκε μικρή αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στην ΕΕ-28, το οποίο έφτασε στο 64,2 %, και στη συνέχεια σημείωσε πτώση κατά 0,1 εκατοστιαίες μονάδες στο 64,1 παραμένοντας στο 64,1 % από το 2012 – βλ. πίνακα 1. Μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, το ποσοστό απασχόλησης έφτασε στα υψηλότερα επίπεδα το 2013, δηλαδή μεταξύ 72 % έως 74 % στην Αυστρία, στη Δανία, στη Γερμανία και στις Κάτω Χώρες, κορυφώθηκε δε, με ποσοστό 74,4 % στη Σουηδία. Στο άλλο άκρο της κλίμακας, τα ποσοστά απασχόλησης ήταν κάτω του 60 % σε οκτώ από τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ, με τα χαμηλότερα ποσοστά να καταγράφονται στην Κροατία (49,2 %) και στην Ελλάδα (49,3 %).

Από την έναρξη της χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης μέχρι και το 2013 (τελευταία διαθέσιμα στοιχεία), υπάρχουν σημαντικές

διαφορές ως προς τις επιδόσεις των αγορών εργασίας. Ενώ το συνολικό ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ-28 το 2013 ήταν κατά 1,6 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το επίπεδο του 2008, υπήρξαν εννέα κράτη μέλη της ΕΕ που κατέγραψαν αύξηση των αντίστοιχων ποσοστών. Η μεγαλύτερη αύξηση σημειώθηκε στη Μάλτα (5,3 εκατοστιαίες μονάδες) και στη Γερμανία (3,2), ενώ το Λουξεμβούργο, η Ουγγαρία και η Τσεχική Δημοκρατία ανέφεραν αύξηση μεγαλύτερη από 1 εκατοστιαία μονάδα. Αντιθέτως, το ελληνικό ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε από 61,9 % το 2008 σε λίγο κάτω από 50 % το 2013. Υπήρξαν επίσης σημαντικές μειώσεις – τουλάχιστον 5 εκατοστιαίες μονάδες – μεταξύ 2008 και 2013 για τα ποσοστά απασχόλησης, στην Ισπανία, στην Κύπρο, στην Κροατία, στην Πορτογαλία, στην Ιρλανδία, στην Δανία και στη Σλοβενία.

Τα ποσοστά απασχόλησης είναι γενικώς χαμηλότερα μεταξύ των γυναικών και των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Το 2013, το ποσοστό απασχόλησης για τους άνδρες έφθασε το 69,4 % στην ΕΕ-28, σε σύγκριση με το 58,8 % για τις γυναίκες. Μια πιο μακροπρόθεσμη σύγκριση δείχνει ότι ενώ το ποσοστό απασχόλησης για τους άνδρες το 2013 ήταν κατώτερο του αντίστοιχου επιπέδου απασχόλησης πριν από μία δεκαετία (70,3 % το 2003), σημειώθηκε σημαντική αύξηση του ποσοστού των απασχολούμενων γυναικών – το οποίο αυξήθηκε κατά 4,0 εκατοστιαίες μονάδες από 54,8 % το 2003.

Τα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών ήταν σταθερά υψηλότερα από τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ-28 το 2013. Ωστόσο, υπήρχαν σημαντικές διαφορές, αφού η διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης κατά φύλο ήταν 27,1 εκατοστιαίες μονάδες στη Μάλτα – όπου καταγράφηκε το τέταρτο χαμηλότερο ποσοστό γυναικείας απασχόλησης (47,0 %). Η Ιταλία και η Ελλάδα ανέφεραν διαφορά μεγαλύτερη των 20 εκατοστιαίων μονάδων, με την

Ελλάδα να σημειώνει το χαμηλότερο ποσοστό γυναικείας απασχόλησης (40,1%), ενώ τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών ήταν επίσης κατώτερα του 50% στην Κροατία και την Ιταλία. Μεταξύ των χωρών μη μελών που αναφέρονται στον πίνακα 2 η Τουρκία σημείωσε τη μεγαλύτερη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων με το ποσοστό 29,6% για τις γυναίκες να είναι 39,9 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό των ανδρών. Η πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας σημείωσε επίσης σχετικά μεγάλες διαφορές με πολύ υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης ανδρών. Απεναντίας, δεν υπήρχε σχεδόν καμία διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης κατά φύλο στη Λιθουανία, όπου το ποσοστό για τις γυναίκες (62,8%) ήταν 1,9 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό των ανδρών. Η διαφορά ήταν επίσης σχετικά μικρή στη Φινλανδία (2,1 εκατοστιαίες μονάδες), στη Λεττονία (3,4 μονάδες) και στη Σουηδία (3,8 μονάδες), ενώ η Νορβηγία είχε επίσης σχετικά μικρή διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων (3,8 μονάδες).

Όπως και με το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, σύμφωνα με τα στοιχεία, το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (μεταξύ 55 και 64 ετών) αυξήθηκε με ταχύ ρυθμό παρά τη χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση. Για την ΕΕ των 28, το ποσοστό αυτό έφθασε το 50,1% το 2013. Το ποσοστό αυτό αυξανόταν κάθε χρόνο από το 2002 (έναρξη των χρονοσειρών για την ΕΕ-28). Το 2013, υπήρχαν 10 κράτη μέλη της ΕΕ-28 που είχαν ποσοστό απασχόλησης για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας μεταξύ 50% και 63%, ενώ το υψηλότερο ποσοστό – με μεγάλη διαφορά – καταγράφηκε στη Σουηδία (73,6%). Οι τρεις χώρες ΕΖΕΣ για τις οποίες διατίθενται δεδομένα σημείωσαν επίσης υψηλά ποσοστά απασχόλησης για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας άνω των 70 ετών%, με κορύφωση 81,1% στην

Ισλανδία. Επίσης, σε μικρότερο βαθμό, η Ιαπωνία και οι Ηνωμένες Πολιτείες έχουν σημειώσει σχετικά υψηλά ποσοστά απασχόλησης για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Λεπτομερέστερη ανάλυση των ποσοστών απασχόλησης κατά ηλικιακή ομάδα παρέχεται στο σχήμα 3 – η οποία επιβεβαιώνει ότι τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης καταγράφονται σταθερά μεταξύ των ατόμων ηλικίας 25 έως 54.

Τα ποσοστά απασχόλησης παρουσιάζουν επίσης σημαντικές διακυμάνσεις ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο: Για τις στατιστικές σχετικά μ' αυτό το θέμα, τα ποσοστά απασχόλησης βασίζονται μάλλον στην ηλικιακή ομάδα 25 έως 64 ετών παρά στην ηλικιακή ομάδα 15 έως 64 ετών. Το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα που είχαν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση (τριτοβάθμια εκπαίδευση βραχείας διάρκειας, πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή ισοδύναμο, μάστερ ή ισοδύναμο και διδακτορικό ή ισοδύναμο) ήταν 83,4 % στην ΕΕ-28 το 2013 (βλ. πίνακα 3), πολύ υψηλότερο από το ποσοστό (52,1 %) για τα άτομα τα οποία είχαν ολοκληρώσει το πολύ πρωτοβάθμια ή κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ-28 για τα άτομα τα οποία είχαν ολοκληρώσει το πολύ ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση μη τριτοβάθμιου επιπέδου ήταν 72,7 %. Η μεγαλύτερη πτώση στα ποσοστά απασχόλησης από την αρχή της χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης (σύγκριση μεταξύ 2008 και 2013) παρατηρήθηκε στα άτομα που είχαν ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια ή κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και η μικρότερη πτώση παρατηρήθηκε στα άτομα που είχαν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση.

3.4 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.4.1 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι οικονομική κρίση λοιπόν διεύρυνε τις ευέλικτες μορφές εργασίας, δηλαδή των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασία οι οποίες χαρακτηρίζονται και ως ευέλικτες συμβάσεις.

Ορισμός Μερικής Απασχόλησης

- Μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας μικρότερης σε χρόνο από την πλήρη με καταβολή μειωμένου μισθού. Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με διάφορες μορφές, όπως:
- Καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο.
- Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο.
- Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο.

Ρυθμίσεις για την Μερική Απασχόληση:

Υποχρεωτικά, η μερική απασχόληση, πρέπει να γίνει με γραπτή συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου, που καθορίζει τον μισθό και τον χρόνο απασχόλησης. Αν ο εργαζόμενος δεν συναινέσει στην αλλαγή από πλήρη σε μερική απασχόληση και ο εργοδότης τον απολύσει για τον λόγο αυτό, τότε η απόλυση είναι άκυρη.

Αποδοχές και όροι σύμβασης Μερικής Απασχόλησης:

Οι αποδοχές του εργαζόμενου δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες που προβλέπονται από κλαδικές συμβάσεις, υπουργικές αποφάσεις και όπου δεν υπάρχουν αυτές από την ΕΓΣΣΕ, για τις

αντίστοιχες ώρες απασχόλησης. Οι αποδοχές αυτές προσαυξάνονται για τυχόν απασχόληση τις Κυριακές, αργίες ή νύκτα. Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται άδεια με αποδοχές, επίδομα αδειας και δώρα εορτών. Εφόσον όμως οι μερικώς απασχολούμενοι αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών κατά τις κείμενες διατάξεις, δηλαδή κατά την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που καλύπτει το συγκεκριμένο εργαζόμενο και εργοδότη και το ωράριο απασχόλησης είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές τους προσαυξάνονται κατά 7.5%.

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως. Η έγγραφη αυτή συμφωνία πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία: (α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, (β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, (γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, (δ) τον τρόπο αμοιβής και (ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Αν παραληφθεί η τήρηση του εγγράφου τύπου, σύμφωνα με την ορθότερη άποψη, η σύμβαση είναι άκυρη ως μερικής απασχόλησης και ισχύει ως πλήρους απασχόλησης. Από την ορθή αυτή άποψη εισήγαγε απόκλιση πρόσφατη απόφαση, η οποία έκρινε ότι η παράλειψη του εγγράφου τύπου οδηγεί σε ολική ακυρότητα της σύμβασης εργασίας. Πάντως, το ζήτημα αυτό δεν φαίνεται να έχει ξεκαθαριστεί στη νομολογία οριστικά. Ο εργοδότης οφείλει, μέσα σε 15 ημέρες από την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης, να τη γνωστοποιήσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Αν δεν προβεί στη γνωστοποίηση αυτή, τεκμαίρεται / θεωρείται ότι η σχετική σύμβαση καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης.

ΑΣΦΑΛΕΙΑ:

Για την ασφάλιση των μερικώς απασχολουμένων, διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

1η περίπτωση: Εργαζόμενοι οι οποίοι αμείβονται με ημερήσιο μισθό ίσο ή μεγαλύτερο από την 1η ασφαλιστική κλάση (η οποία καθορίζεται στα 11,06 ευρώ, από 1/10/2008 έως 31/12/2008), τότε αναγνωρίζονται στον ασφαλισμένο τόσες μέρες ασφάλισης όσες πραγματικά εργάζεται.

2η περίπτωση: Εάν ο ημερήσιος μισθός του εργαζόμενου είναι μικρότερος από την 1η ασφαλιστική κλάση τότε γίνεται διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου με την 1η ασφαλιστική κλάση και το κλάσμα που προκύπτει από την διαίρεση θεωρείται ως ολόκληρη ασφαλιστική ημέρα. Παράδειγμα: Υπάλληλος που εργάζεται σε ιδιωτική επιχείρηση 2 ώρες την ημέρα και παίρνει 170 ευρώ το μήνα, οι ημέρες που του αναγνωρίζονται στην ασφάλιση θα είναι: $170/9.73=17.47$, οι ημέρες ασφάλισης θα είναι 17 και 1 ημέρα που προκύπτει από το κλάσμα, σύνολο: 18.

Το ποσοστό των εργαζομένων της ΕΕ-28 στην ηλικιακή ομάδα των 15-64 ετών που αναφέρουν ότι η κύρια απασχόλησή τους ήταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης αυξήθηκε σταθερά από 16,0 % το 2003 σε 19,5 %. Το κατά πολύ υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης το 2013, παρατηρήθηκε στις Κάτω Χώρες (50,0 %), και ακολούθησαν η Γερμανία, η Αυστρία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Δανία, η Σουηδία, το Βέλγιο και η Ιρλανδία, όπου η μερική απασχόληση αντιπροσώπευε σε κάθε περίπτωση ποσοστό μεγαλύτερο από το ένα τέταρτο των απασχολουμένων. Αντίθετα, η μερική απασχόληση ήταν σχετικά ασυνήθιστη στη Βουλγαρία (2,5 % της απασχόλησης) και στη Σλοβακία (4,5 %) —. Τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης διαφέρουν σημαντικά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ποσοστό λίγο μικρότερο από το

ένα τρίτο (32,1 %) των γυναικών ηλικίας 15-64 ετών που απασχολούνταν στην ΕΕ-28, εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης το 2013, ποσοστό το οποίο ήταν πολύ υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες (8,8 %). Τα τρία τέταρτα και άνω (77,0 %) του συνόλου των γυναικών που απασχολούνταν στις Κάτω Χώρες το 2013, εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ποσοστό που ήταν με μεγάλη διαφορά το υψηλότερο απ' όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ.

3.4.2 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης η αναζήτηση τρόπων μείωσης του λειτουργικού κόστους καθίσταται ιδιαίτερης σημασίας προτεραιότητα για την βιωσιμότητα μιας επιχείρησης. Για τον λόγο αυτό οι επιχειρήσεις προκειμένου να μειώσουν το εργασιακό τους κόστος στρέφονται σε διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης. Μία από τις μορφές ευέλικτης απασχόλησης είναι και η εκ περιτροπής.

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

- Η εκ περιτροπής εργασία δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 9 μήνες μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος.
- Επιβάλλεται σε ολόκληρο ή μέρος του προσωπικού (για την επιλογή της κατηγορίας εργαζομένων πρέπει να υπάρχουν κριτήρια, να δικαιολογείται).
- Δεν είναι αναγκαίο να είναι συνεχής, αλλά μπορεί να κατανέμεται μέσα στο ημερολογιακό έτος ανάλογα με τις δυνατότητες και τις ανάγκες της επιχείρησης.
- Δεν αποκλείονται οι απολύσεις στην επιχείρηση στην οποία εφαρμόζεται εκ περιτροπής εργασία. Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να

συνδυάζεται και με άλλα μέτρα αναδιάρθρωσης, όπως μεταξύ άλλων, και απολύσεις. Αρκεί ότι, για τους εργαζομένους που τίθενται σε εκ περιτροπής εργασία, το μέτρο αυτό να χρησιμοποιείται ως ηπιότερο προκειμένου να αποφευχθεί η καταγγελία της συμβάσεως. Κατά τη γνώμη μου επίφοβο δεδομένου ότι μπορεί να τεθεί ζήτημα άνισης μεταχείρισης κατηγορίας εργαζομένων, εκτός εάν είναι αδύνατη σε αυτούς η εκ περιτροπής εργασία).

- Το εν λόγω δικαίωμα δεν μπορεί να ασκείται καταχρηστικά, γεγονός που συντρέχει ιδίως όταν η εκ περιτροπής εργασία υπερβαίνει προφανώς σε έκταση, ένταση και διάρκεια το επιβαλλόμενο από τον περιορισμό της δραστηριότητας μέτρο. Για παράδειγμα, μπορεί να κριθεί καταχρηστική η απόφαση του εργοδότη από το γεγονός ότι καθόρισε λιγότερες μέρες εργασίας σε εργαζομένους του οι οποίοι είναι αποδοτικότεροι ή έχουν μεγαλύτερες οικογενειακές ή οικονομικές υποχρεώσεις και αντιθέτως, ή εξαίρεσε του μέτρου αυτού εργαζομένους του με την ίδια ή ανάλογη απόδοση και ανάλογες οικογενειακές /οικονομικές υποχρεώσεις.

3.5 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3.5.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε. Η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης μπορεί να συνάγεται και από το είδος ή τον σκοπό της εργασίας ή το είδος και το σκοπό της επιχείρησης (π.χ. ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να αντικαταστήσει εργαζόμενη που έχει άδεια λοχείας ή προσλαμβάνεται

σε επιχείρηση η οποία λειτουργεί εποχικά, όπως σε ξενοδοχείο). Επειδή όμως η σύμβαση ορισμένου χρόνου με όλες τις πιο πάνω μορφές της λύνεται χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση, χρησιμοποιείται πολύ συχνά για την καταστρατήγηση του νόμου σε σχέσεις που από τη φύση τους, είναι αόριστου χρόνου.

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

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

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

Το 2013, το ποσοστό των απασχολούμενων στην ΕΕ-28 με σύμβαση ορισμένου χρόνου (απασχόληση ορισμένου χρόνου) ήταν 13,8 %. Περισσότεροι από έναν στους τέσσερις (26,8 %) εργαζόμενοι είχαν σύμβαση ορισμένου χρόνου στην Πολωνία και το ποσοστό αυτό ήταν πάνω από ένα στους πέντε στην Ισπανία (23,2 %), στην Πορτογαλία (21,5 %) και στις Κάτω Χώρες (20,3 %) – βλ. Σχήμα 5. Στα υπόλοιπα κράτη μέλη της ΕΕ-28, το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου κυμαινόταν από 17,5 % στην Κύπρο έως μόλις 2,7 % στη Λιθουανία και 1,5 % στη Ρουμανία. Οι μεγάλες διαφορές όσον αφορά την τάση για χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ μπορεί, τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό, να αντικατοπτρίζουν τις εθνικές πρακτικές, την προσφορά και ζήτηση εργασίας, τις εκτιμήσεις του εργοδότη σχετικά με τη δυνητική αύξηση ή συρρίκνωση της δραστηριότητας και την ευκολία με την οποία οι εργοδότες μπορούν να προσλαμβάνουν και να απολύουν προσωπικό.

3.5.2 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ

Ακούμε πολύ συχνά την έννοια ανάδοχος, σύμβαση έργου, μίσθωση έργου, οπότε κρίνεται σκόπιμο να επισημαίνουμε μερικά πράγματα για το γενικό νομικό πλαίσιο που ισχύει για αυτές τις συμβάσεις.

Γενικά, για τις συμβάσεις μίσθωσης έργου σχετικές είναι οι ρυθμίσεις του άρθρου 6 του Ν. 2527/1997, όπως αυτός ισχύει.

Συγκεκριμένα:

1. Για τη σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου από υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα του δημόσιου τομέα με φυσικά πρόσωπα, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ.ε. του Αστικού Κώδικα ή με άλλες ειδικές διατάξεις, απαιτείται η προηγούμενη έκδοση κοινής απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, με την οποία καθορίζεται ο αριθμός των προσώπων που θα απασχοληθούν, το συγκεκριμένο έργο που θα εκτελέσουν, το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την ολική ή τμηματική παράδοση του έργου, το συνολικό ποσό της αμοιβής του αναδόχου, ο τόπος εκτέλεσης του έργου, καθώς και ότι το έργο δεν ανάγεται στον κύκλο των συνήθων καθηκόντων των υπαλλήλων του οικείου φορέα και αιτιολογία για τους λόγους που δεν μπορεί να εκτελεστεί από υπαλλήλους του.

Ποια είναι η ουσιαστική έννοια της σύμβασης μίσθωσης έργου;

- Με τη σύμβαση μίσθωσης έργου καθορίζονται οι τυχόν αναγκαίοι όροι και κάθε λεπτομέρεια, σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του αναδόχου.
- Ανάδοχος είναι αυτός που αναλαμβάνει να φέρει εις πέρας το έργο. Πρέπει δηλαδή να υλοποιήσει ένα συγκεκριμένο και οριοθετημένο έργο και όχι να εκπληρώνει διαρκείς ανάγκες διότι τότε δεν θα λέγεται ανάδοχος και δεν θα έχουμε Σύμβαση μίσθωσης έργου. Τότε θα έχουμε μία διαρκή υπαλληλική σχέση.

- Η μίσθωση έργου όμως δεν συνεπάγεται υπαλληλική σχέση και δεν έχει αόριστη διάρκεια.
- Έτσι, αν η σύμβαση μίσθωσης έργου καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες είναι αυτομάτως και στο σύνολό της άκυρη.

Σύμφωνα λοιπόν με τις διατάξεις του άρθρου 6 του Ν. 2527/1997 επιτρέπεται στους Ο.Τ.Α. η σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου διάρκειας μέχρι ένα έτος, με φυσικά πρόσωπα για την παροχή υπηρεσιών ή τη διενέργεια εργασιών. Προκειμένου να είναι νόμιμη η σύναψη των συμβάσεων μίσθωσης έργου των ΟΤΑ με φυσικά πρόσωπα θα πρέπει αυτές οι συμβάσεις να μη υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία, δηλαδή να πρόκειται για γνήσιες συμβάσεις έργου, οι οποίες συνάπτονται μετά από απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας.

Γενικότερα υπάρχει μία τάση ν' αμφισβητούνται γενικά αυτές οι συμβάσεις και για το λόγο αυτό είναι χρήσιμο να δούμε και άλλες σχετικές διατάξεις. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 681 του Αστικού Κώδικα, μίσθωση έργου είναι η σύμβαση που έχει ως περιεχόμενο την εκτέλεση έργου από τον ένα συμβαλλόμενο (εργολάβος) χάριν του άλλου (εργοδότης) έναντι αμοιβής. Ως έργο νοείται η επίτευξη οποιουδήποτε αποτελέσματος (π.χ. κατασκευή, επισκευή, παροχή υπηρεσίας, εκπόνηση μελέτης, κ.λ.π.).

Επίσης κατά τις διατάξεις του άρθρου 648 του Αστικού Κώδικα, μίσθωση εργασίας είναι η σύμβαση που έχει ως αντικείμενο την παροχή εργασίας από τον ένα συμβαλλόμενο στον άλλο έναντι μισθού.

Η μίσθωση έργου διαφέρει από τη μίσθωση εργασίας, διότι στη μίσθωση έργου οι συμβαλλόμενοι δεν αποβλέπουν στην κατεξοχήν παροχή εργασίας, αλλά στην εκτέλεση του έργου, δηλαδή στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.

Χρήσιμο είναι να γνωρίζουμε ότι για τη νόμιμη σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου πρέπει να γίνουν οι εξής ενέργειες:

A) Να ληφθεί απόφαση του Δημοτικού ή Κοινοτικού Συμβουλίου ή του Διοικητικού Συμβουλίου του Νομικού Προσώπου, στην οποία θα αναφέρονται:

- 1) Ο αριθμός των ατόμων που θα απασχοληθούν και η ειδικότητα του καθενός.
- 2) Αναλυτικά το συγκεκριμένο έργο που αναλαμβάνει να εκτελέσει ο κάθε ανάδοχος.
- 3) Το χρονικό διάστημα που χρειάζεται για την παράδοση του παραπάνω έργου (μέχρι ένα έτος).
- 4) Ότι το έργο δεν ανάγεται στα συνήθη καθήκοντα των υπαλλήλων της υπηρεσίας, δηλαδή πρόκειται για παροδική και εξειδικευμένη εργασία.
- 5) Ότι ο ανάδοχος θα εισπράττει την αμοιβή του με δελτίο παροχής υπηρεσιών, θεωρημένο από την οικονομική εφορία.
- 6) Ότι δεν θα καταβάλλονται σ' αυτόν δώρα και επιδόματα εορτών και αδείας.
- 7) Ότι δεν υπάρχει υποχρέωση ασφάλισης του αναδόχου σε φορέα κύριας ή επικουρικής ασφάλισης.
- 8) Ότι η εκτέλεση του έργου δεν συνδέεται με το ωράριο εργασίας της υπηρεσίας.

Β) Να εκδοθεί βεβαίωση της Νομικής Υπηρεσίας ή του Νομικού Συμβούλου του Ο.Τ.Α. ή πληρεξούσιου δικηγόρου, με την οποία θα βεβαιώνεται ότι πρόκειται για γνήσια σύμβαση έργου και σε καμία περίπτωση δεν υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία.

Γ) Στον προϋπολογισμό εξόδων του Ο.Τ.Α. πρέπει να έχει προβλεφθεί η συγκεκριμένη δαπάνη.

Στη συνέχεια ο Γενικός Γραμματέας της Περιφέρειας, αφού ελέγξει όλα τα δικαιολογητικά θα συντάξει εισηγητική έκθεση, την οποία υποβάλλει στο ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α (Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας και Αποκέντρωσης). Μετά την έγκριση της αρμόδιας επιτροπής μπορεί να συναφθεί η σύμβαση μίσθωσης έργου με οποιοδήποτε πρόσωπο πληροί τις προϋποθέσεις που καθορίστηκαν με τη σχετική απόφαση του Συμβουλίου.

Με τη σύμβαση έργου ο εργολάβος έχει υποχρέωση να εκτελέσει το έργο και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή.

3.5.3 ΕΡΓΑΣΙΑ ΦΑΣΩΝ

Το φασόν συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο συνδεδεμένο κυρίως με τη δραστηριότητα επιχειρήσεων συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων. Με το σύστημα αυτό παράγεται μέρος ή σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη με τη μορφή εργολαβίας, στο χώρο του απασχολούμενου. Το γεγονός ακριβώς ότι η εργασία παρέχεται σε υποδομή που είναι εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη είναι η

ειδοποιός διαφορά του από την τυπική σχέση απασχόλησης. Το φασόν εξελισσόμενο λαμβάνει και άλλες διαστάσεις, όπως η ανάθεση εργολαβίας σε επιχείρηση να εκπληρώσει τμήμα ή το σύνολο του παραγόμενου προϊόντος σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, ακόμα και σε ηπείρους. Πρόκειται για μορφές ευελιξίας της επιχείρησης που επιδιώκουν τη μείωση των δαπανών επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω της υπεργολαβίας. Συσχετίζεται με χαμηλά αμειβομένη εργασία και εκμετάλλευση και συγκεντρώνεται σε ορισμένες περιοχές, ιδιαίτερα σε αστικές και σε περιφερειακές και λιγότερο σε βιομηχανικές περιοχές.

Είναι ένα αστικό φαινόμενο το οποίο παίρνει πλέον παγκόσμιες διαστάσεις και εμφανίζεται κυρίως στις ανεπτυγμένες οικονομίες της Β. Αμερικής και της Ευρώπης αλλά και στις αναπτυσσόμενες χώρες του τρίτου κόσμου.

Η κατ' οίκον εργασία με το κομμάτι συγκεντρώνεται κυρίως στους τομείς ρουχισμού, υφαντουργίας, δέρματος, υποδημάτων, γουναρικών, παιχνιδιών, ψεύτικων κοσμημάτων, πλαστικών, μεταλλικών και ηλεκτρικών ειδών. Συχνά τα προϊόντα που παράγονται είναι παραδοσιακά χειροτεχνήματα, χαρακτηριστικά του κάθε τόπου ή της κάθε χώρας. Επίσημα στοιχεία σχετικά με την ανάπτυξη του φασόν δεν υφίστανται. Σύμφωνα, όμως, με εκτιμήσεις, οι εργαζόμενοι στο φασόν σήμερα απασχολούνται κυρίως στον κλάδο του ιματισμού (Peck 1996). Είναι παραδεκτό ότι οι στατιστικές σε συνολικούς πληθυσμούς υποεκτιμούν σημαντικά την απασχόληση στο σπίτι, διότι αυτή είναι συχνά παράνομη ή παράτυπη αφού αφορά δραστηριότητες που εντάσσονται στην παραοικονομία ή είναι καθαρά παράνομες. Λόγω του ότι η εργασία παρέχεται σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου, δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για τη μη απόδοση στον απασχολούμενο της ιδιότητας του μισθωτού, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται ως

αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία (π.χ. αμοιβή, χρόνος εργασίας, κοινωνική ασφάλιση κτλ). Οι επιμέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στην γκριζα ζώνη μεταξύ της εξάρτησης αντιμετωπίζεται με στενότητα, μη προσαρμοσμένη στη σύγχρονη μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας ιδιαίτερα μάλιστα όταν η έννοια της εξάρτησης αντιμετωπίζεται με στενότητα, μη προσαρμοσμένη στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα, όπου οι αλλαγές στον τομέα της οργάνωσης της εργασίας σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της νέας τεχνολογίας και της μικροηλεκτρονικής είναι καταλυτικές

Η κατ' οίκον εργασία αποτελεί μια από τις λιγότερο προστατευμένες μορφές απασχόλησης διότι είτε δεν υπάρχει νομική προστασία για αυτή την κατηγορία εργαζομένων είτε οι υπάρχοντες νόμοι και κανονισμοί δεν εφαρμόζονται σωστά.

Στα πλεονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγεται η εξαιρετική ικανότητα προσαρμογής αυτής της ευέλικτης μορφής απασχόλησης στις σύγχρονες συνθήκες παραγωγής. Η πρόσληψη κατ' οίκον εργαζομένων υποκαθιστά την επένδυση κεφαλαίων, εφ' όσον η κατοικία των εργαζομένων υποκαθιστά το κόστος των εγκαταστάσεων του εργοστασίου, που μετακυλύετε στους εργαζόμενους. Επιπροσθέτως, ελαττώνεται το κοινωνικό κόστος της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, αφού οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να πληρώνουν υπερωρίες, άδεια αναψυχής και ασθενείας. Επίσης το φασόν εξυπηρετεί τους εργοδότες στην αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς οι εργαζόμενοι παράγουν με το κομμάτι.

Τα αρνητικά στοιχεία για τον εργοδότη είναι ότι δεν έχει τη δυνατότητα να εποπτεύσει και να ελέγξει άμεσα τον εργαζόμενο, ότι υπάρχουν μεγάλα ποσοστά ανακύκλωσης εργαζομένων -που μεταφράζεται σε κόστος και χρόνο εκπαίδευσης, ότι το παραγόμενο

αποτέλεσμα είναι συχνά χαμηλής ποιότητας και ότι παρατηρείται έλλειψη συνέπειας τήρησης των προθεσμιών από τον εργαζόμενο λόγω και της έλλειψης άμεσου ελέγχου.

3.5.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ STAGE

Τι είναι όμως τα προγράμματα stage στο ευρωπαϊκό γίγνεσθαι; Πρόκειται ουσιαστικά για μία γαλλικής έμπνευσης ιδέα, που υιοθετήθηκε με θέρμη από τα Κοινοτικά όργανα. Η αρχική σύλληψη ήταν να μπορέσουν οι άνεργοι νέοι πτυχιούχοι (ένα μεγάλο τμήμα της δομικής ανεργίας κάθε χώρας) της Ευρώπης να αποκτήσουν προϋπηρεσία σε ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς ως εφόδιο της μεταγενέστερης πρόσληψής.

ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ

ΣΤΗΝ

ΕΥΡΩΠΗ

Μετά τη συμφωνία που επετεύχθη στη διάσκεψη κορυφής του Αμστερνταμ τον Ιούνιο του 1997 για την πρόβλεψη της εφαρμογής του τίτλου απασχόλησης στη νέα συνθήκη, η Επιτροπή υπέβαλε προτάσεις κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών-μελών για το 1998.

Στην έκτακτη συνεδρίαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για την απασχόληση, που έγινε στο Λουξεμβούργο στις 20/21 Νοεμβρίου 1997 (την καλούμενη «διάσκεψη κορυφής για την απασχόληση»), οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων υιοθέτησαν μία συντονισμένη στρατηγική για εθνικές πολιτικές απασχόλησης και ενέκριναν ένα σύνολο κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση για το 1998.

Τα κράτη-μέλη στη συνέχεια συμφώνησαν να εντάξουν τις κατευθυντήριες γραμμές στα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση (ΕΣΔΑ). Στα κείμενα αυτής της διάσκεψης κορυφής για την απασχόληση εντάχθηκε πρώτη φορά ο όρος stage (απόκτηση εργασιακής εμπειρίας δηλαδή).

Έτσι γοργά αναπτύχθηκε ο θεσμός των stage σε όλο το πλάτος και το μήκος της τότε Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο θεσμός αυτού του είδους απασχόλησης είχε πανευρωπαϊκά τρία χαρακτηριστικά:

- Δεν καταβάλλονταν ασφαλιστικές εισφορές για σύνταξη γήρατος αλλά μόνο για παροχές ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.
- Καταβάλλονταν πολύ μικρή αμοιβή για τις υπηρεσίες των απασχολούμενων (άλλωστε σκοπός είναι η απόκτηση εμπειρίας).
- Περιορισμένη διάρκεια (μέχρι το πολύ 8 μήνες).

Γρήγορα και πάντως μέσα στο 1998 τα προγράμματα αυτά εισήλθαν και στην ελληνική πραγματικότητα... Ήταν ο περιβόητος Νόμος 2639/1998, που στο άρθρο 20 έδωσε τη δυνατότητα στον ΟΑΕΔ μεταξύ άλλων προγραμμάτων να συνεργάζεται με το Δημόσιο και τους φορείς του (συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων και Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα), με ΝΠΙΔ, με πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, με ΑΕΙ - ΤΕΙ και με ιδιωτικές επιχειρήσεις ημεδαπής ή αλλοδαπής ώστε να αποκτήσουν μέσω επιδότησης εργασιακή εμπειρία οι άνεργοι.

Όμως η κατάσταση γρήγορα ξέφυγε από κάθε έλεγχο στην Ελλάδα και

οι απασχολούμενοι με stage έγιναν στην Ελλάδα πολύ σκληρά εργαζόμενοι χωρίς ασφάλιση (ακόμη και μέσα στον μεγαλύτερο ασφαλιστικό φορέα της χώρας το ΙΚΑ!). Όλες οι κυβερνήσεις από το 1998 και εντεύθεν είδαν μία καλή ευκαιρία άγρας ψήφων και έτσι χρησιμοποιήθηκαν τα stage βάζοντας εργαζομένους στον δημόσιο τομέα και οι οποίοι εργάζονταν για να καλύψουν και τη? ραστώνη των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων.

Στον ιδιωτικό τομέα τα πράγματα στην αρχή κινούνταν στα όρια του γελοίου, αφού πολλά σουβλατζίδικα και ψιλικατζίδικα έπαιρναν προσωπικό υψηλού επιπέδου (με πανεπιστημιακό τίτλο) για να εργαστούν ως ταμίες ή για παραδόσεις φαγητού.

3.6 ΕΝΟΙΚΙΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Δανεισμός ή ενοικίαση εργαζομένων υπάρχει υπό δύο έννοιες, και οι δύο όμως αφορούν εργαζόμενο, δηλαδή φυσικό πρόσωπο και όχι νομικό πρόσωπο, δηλαδή επιχείρηση, όπως η εργολαβία. Για να γίνουμε πιο συγκεκριμένοι, όταν έχουμε δανεισμό, εννοούμε δανεισμό εργαζομένων, ενώ στην εργολαβία έχουμε δανεισμό υπηρεσιών από επιχείρηση. Ως προς τις δύο μορφές δανεισμού εργαζομένων, έχουμε πρώτον τον κατ' επάγγελμα ή κατ' επιχείρηση δανεισμό (Ν.2965/2001) όταν μια επιχείρηση (εταιρεία προσωρινής απασχόλησης) δανείζει προσωρινά εργαζομένους της σε μια άλλη και αμείβεται για την προμήθεια προσωπικού. Στη δεύτερη περίπτωση δανεισμού, έχουμε το λεγόμενο γνήσιο δανεισμό, ή "δανεισμό αλληλεγγύης" που αφορά περιπτώσεις παραχώρησης ή απόσπασης προσωπικού και που λειτουργεί με βάση τις γενικές διατάξεις

του αστικού κώδικα. Σε αυτή την περίπτωση υπάγονται πρακτικές που αφορούν δανεισμό που συντελείται μεταξύ εταιρειών που ανήκουν στον ίδιο όμιλο επιχειρηματικές δραστηριότητας. Επίσης θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην περίπτωση εργολαβίας το διευθυντικό δικαίωμα το ασκεί ο εργολάβος, ενώ σε κάθε περίπτωση δανεισμού αυτό ασκείται από τη δανειζόμενη επιχείρηση.

Όσον αφορά τέλος τα Ιδιωτικά Γραφεία Εύρεσης Εργασίας (Ν.2639/98) θα πρέπει να σημειώσουμε ότι αυτά έχουν να κάνουν με διαμεσολάβηση ανάμεσα στον άνεργο και την επιχείρηση που προσλαμβάνει προσωπικό και αμείβεται μόνο από αυτήν, καθώς απαγορεύεται να λάβει αμοιβή από τον άνεργο. Υπάρχουν περιπτώσεις όμως που τα Ιδιωτικά Γραφεία Εύρεσης Εργασίας μπορεί να είναι και εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, εφόσον όμως έχουν πιστοποιηθεί από τον ΕΚΕΠΙΣ (Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης)".

"Η χρήση εργαζόμενων διαμέσου Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, αντί της πρόσληψης νέου προσωπικού είναι επικερδής, καθώς αποφεύγεται το κόστος προσλήψεων και απολύσεων". Αυτό είναι το "μότο" γνωστής εταιρείας παροχής υπηρεσιών απασχόλησης με έδρα την Ελβετία και παραρτήματα σε όλη την Ευρώπη, η οποία απασχολεί περισσότερους από 2.000 εργαζόμενους με καθεστώς υπ-ενοικίασης και στη χώρα μας.

Σήμερα περισσότεροι από 50.000 εργαζόμενοι, στην πλειοψηφία τους νέοι (οι έρευνες τοποθετούν ηλικιακά τους περισσότερους απ' όσους εργάζονται με αυτό το καθεστώς απασχόλησης μεταξύ 18 και 35 ετών) απασχολούνται με αυτό το καθεστώς εργασίας, ενώ όπως επιβεβαιώνουν όλες οι ενδείξεις, η οικονομική κρίση, με δεδομένη τη διάθεση των εργοδοτών να "παγώσουν" τις προσλήψεις προσωπικού, θα έχει ως αποτέλεσμα τον διπλασιασμό αυτής της κατηγορίας.

Τι σημαίνει όμως η παροχή εργασίας μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ); Όπως αναφέρουν στοιχεία του **ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ**, "αποτελεί μια από τις άτυπες μορφές απασχόλησης με την οποία εκδηλώνεται η σύγχρονη ελαστικότητα και ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας και έχει τριμερή φύση: Τον εργαζόμενο προσλαμβάνει η ΕΠΑ, η οποία και τον αμείβει. Η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ των δύο, όμως ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε μια δεύτερη επιχείρηση, τη λεγόμενη "χρήστρια επιχείρηση", η οποία ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα. Ο δανεισμός του εργαζόμενου από την ΕΠΑ στη χρήστρια επιχείρηση γίνεται έναντι αμοιβής, με βάση σύμβαση του εμπορικού δικαίου". Με άλλα λόγια αυτό το είδος της απασχόλησης με δανεισμό θυμίζει έντονα, αν δεν είναι πιστό αντίγραφο, << του δανεισμού ποδοσφαιριστή>> από την μια ομάδα στην άλλη.

Γιατί όμως επιλέγεται αυτού του είδους η απασχόληση; Με δεδομένο ότι ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε επιχείρηση υπό τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη χρήστη, ενώ υπάγεται στο εργασιακό καθεστώς της δανείζουσας επιχείρησης, αυτό έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερες δαπάνες εργασίας για την επιχείρηση - χρήστη, αλλά και τη δημιουργία προσωπικού πολλαπλών ταχυτήτων στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης. Το κυριότερο όμως είναι ότι με τον τρόπο αυτό η χρήστρια επιχείρηση αποφεύγει τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την εργοδοτική ιδιότητα. Παρακάμπτεται το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, παρακάμπτονται οι νόμιμες αποδοχές και οι όροι εργασίας, ενώ αποδυναμώνεται η συλλογική εκπροσώπηση και η συλλογική διαπραγμάτευση συνολικά.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 μέχρι σήμερα το μέγεθος του κλάδου έχει πενταπλασιαστεί στη Δανία, την Ιταλία, την Ισπανία και τη Σουηδία, ενώ έχει τουλάχιστον διπλασιαστεί στα υπόλοιπα κράτη - μέλη της Ε.Ε. των 15. Στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε.-15 αντιστοιχεί περίπου

στο 1% με 2% της συνολικής απασχόλησης. Αυτό μεταφράζεται σε 2,5 με 3 εκατομμύρια εργαζόμενους κατά μέσο όρο σε ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης. Στην Αυστρία, τη Γαλλία, την Ολλανδία και την Πορτογαλία το φαινόμενο εντοπίζεται κυρίως στη βιομηχανία. Στην Ισπανία, την Ελλάδα, τη Σουηδία και τη Μεγάλη Βρετανία κυρίως στις υπηρεσίες. Σε μια τρίτη κατηγορία χωρών (Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία και Ιταλία) το προφίλ του κλάδου είναι λίγο ως πολύ μικτό. Αφορά κυρίως επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, ενώ οι εργαζόμενοι διαμέσου ΕΠΑ στη συντριπτική πλειοψηφία τους είναι κάτω των 25 ετών. Ωστόσο, στη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ιταλία και τη Μεγάλη Βρετανία διαμέσου ΕΠΑ απασχολούνται σε σημαντικό ποσοστό ειδικευμένοι τεχνικοί και μηχανικοί.

Με εταιρείες «μαϊμού» η Εθνική Τράπεζα χρόνια τώρα εξασφαλίζει φτηνό, χωρίς δικαιώματα προσωπικό. Προσλαμβάνονται εργαζόμενοι χωρίς να ξέρουν πόσοι είναι, χωρίς να μπορούν να οργανωθούν και να συνδικαλιστούν για να απαιτήσουν εργασιακά δικαιώματα και μισθολογική εξέλιξη. Σκορπίζονται σε διάφορες υπηρεσίες και εκτελούν ό,τι τους ανατεθεί πάντα πρόθυμοι και υπάκουοι, αλλά κυρίως φοβισμένοι και με το άγχος της ανανέωσης της σύμβασης, με πολύ χαμηλότερους μισθούς. Όταν εμφανίστηκε οδηγία της Ε.Ε. που αναγνώριζε την υποχρέωση πρόσληψης από τον εργοδότη εργαζόμενων που απασχολούνται για 2 συνεχή 8μηνα στον ίδιο εργοδότη, μέσω εταιρείας υπενουκίασης, η ΕΤΕ ακολούθησε την εξής τακτική (2003): Προχώρησε σε μαζικές απολύσεις 120 εργαζομένων από τους 370 που νοίκιαζε η Data Plan (θυγατρική της Ethnodata). Διέλυσε τη Data Plan και επαναπροσέλαβε τους υπόλοιπους μέσω της Delta Singular (θυγατρική της Alpha Bank). Όταν η Delta Singular απορροφήθηκε από την Alpha Bank, τους μετέφερε σε εικονικό εργοδότη, την First Data Hellas. Πρόκειται για προσωπικό που δουλεύει μέχρι και 10 συνεχή χρόνια στην

ΕΤΕ ξεκινώντας από την Intersys. Προσωπικό παρέχουν ακόμη κι άλλες εταιρείες όπως η Action Plan, η Mellon κ.ά

Η ενοικίαση εργαζομένων είναι η πλέον ραγδαία αναπτυσσόμενη μορφή απασχόλησης την τελευταία 20ετία στην Ευρώπη και στην Ελλάδα νομιμοποιήθηκε με τον Νόμο 2956/2001 ο οποίος καθορίζει το καθεστώς λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό σήμερα στην Ελλάδα λειτουργούν περισσότερες από 40 εταιρείες, καθαρά δουλεμπορικού χαρακτήρα, καθώς προσλαμβάνουν με μισθούς πείνας (400 ή 500 ευρώ) ανέργους τους οποίους νοικιάζουν σε τρίτους. Περισσότεροι από 50.000 εργαζόμενοι δουλεύουν σήμερα με καθεστώς υπενοικίασης, ενώ όλες οι εκτιμήσεις κάνουν λόγο για διπλασιασμό των εργαζομένων με αυτό το καθεστώς εντός του έτους, λόγω της οικονομικής κρίσης.

15.000 στην καθαριότητα

Σήμερα με καθεστώς ενοικίασης εργάζονται χιλιάδες εργαζόμενοι στην Εθνική Τράπεζα, η οποία ήταν η πρώτη διδάξασα προχωρώντας με τη μορφή θυγατρικών εταιρειών σε αυτή τη μορφή απασχόλησης από το 2001. Ακολουθούν όλες οι μεγάλες επιχειρήσεις του λεγόμενου ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως είναι η Ολυμπιακή, ο ΟΤΕ, τα ΕΛΤΑ και βέβαια οι ιδιωτικές τράπεζες, τα σούπερ - μάρκετ, τα φαστ φουντ, βενζινάδικα και τα πολυκαταστήματα. Εκεί όμως που ο δανεισμός εργαζομένων, έχει αρχίσει να αποτελεί πρότυπο εργασιακό καθεστώς είναι τα ξενοδοχεία και οι τουριστικές μονάδες, στις οποίες οι εταιρείες δανείζουν ακόμα και εισαγόμενο (αλλοδαπό) υπό εκπαίδευση προσωπικό.

Στις ΔΕΚΟ το εγχείρημα εκσυγχρονισμού που ξεκίνησε στα μέσα της δεκαετίας του '90 είχε ως αποτέλεσμα διάφορες υπηρεσίες, όπως η καθαριότητα, η φύλαξη κτιρίων και οι εξωτερικές εργασίες, να

εκχωρούνται σε δουλεμπορικές εταιρείες οι οποίες με τη σειρά τους δανείζουν προσωπικό σε αυτές τις επιχειρήσεις. Μόνο στην καθαριότητα των κτιρίων των δημοσίων επιχειρήσεων και υπηρεσιών, υπολογίζεται ότι δουλεύει το μεγαλύτερο μέρος από τις 15.000 γυναίκες καθαρίστριες που εργάζονται με καθεστώς δανεισμού.

2.000 στον ΟΤΕ

Δύο θυγατρικές εταιρείες του ΟΤΕ, η Oteplus και η Hellas Com, διαχειρίζονται τους περίπου 2.000 εργαζόμενους που εργάζονται στον Οργανισμό με καθεστώς ενοικίασης. Συγκεκριμένα περίπου 1.600 εργαζόμενοι πλαισιώνουν διοικητικές και τεχνικές υπηρεσίες του Οργανισμού και εργάζονται δίπλα σε υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης, παρέχοντας την ίδια εργασία. Περίπου σε 500 υπολογίζονται οι δανεικοί που εργάζονται στα callcenter του Οργανισμού και στις ειδικές τηλεφωνικές υπηρεσίες 11880, 134 και 121.

3.000 στις τράπεζες

Οι "νοικιασμένοι" στις τράπεζες υπολογίζονται αυτή τη στιγμή σε 3.000 και αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 5% του συνόλου των εργαζόμενων. Πρόκειται για εργαζόμενους που εργάζονται δίπλα σε "κανονικούς" τραπεζοϋπαλλήλους με μισθούς που δεν ξεπερνούν τα 500 - 600 ευρώ, χωρίς ασφαλιστική κάλυψη και αυξήσεις στους μισθούς τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι περισσότεροι από 1.000 "νοικιασμένοι" απολύθηκαν το τελευταίο 6μηνο (μόνο 500 τέτοιες απολύσεις σημειώθηκαν στην Eurobank) γιατί οι εργολαβίες εταιρείες δεν ανανέωσαν τις συμβάσεις τους, καθώς οι τράπεζες ξεκίνησαν από τα μέσα του 2008 όχι απλώς να περιορίζουν τις κινήσεις τους, όπως το

άνοιγμα νέων δικτύων και καταστημάτων, αλλά και να ενοποιούν καταστήματα που βρίσκονται στην ίδια ευρύτερη περιοχή.

5.000 "νοικιασμένοι" σε ξενοδοχεία πέντε αστέρων!

Ένας τομέας που ανθεί το καθεστώς ενοικίασης είναι ο τουρισμός. Σύμφωνα με στοιχεία των εργαζομένων στον κλάδο περισσότερες από 15 εταιρείες δανείζουν σε μεγάλες και ακριβές ξενοδοχειακές μονάδες της χώρας ...φθηνούς μαγείρους, σερβιτόρους, καμαριέρες, λαντζέρηδες, γκρουμ. Το "νοικιασμένο" προσωπικό με ημερομίσθιο 35-40 ευρώ εργάζεται τους μήνες αιχμής από 12 έως 16 ώρες την ημέρα και με ρεπό κάθε δέκα ημέρες.

92 επιχειρήσεις εκμεταλλεύονται 20.000 εργαζόμενους

Περίπου 20.000 εργαζόμενοι στην πλειοψηφία τους γυναίκες και σε σημαντικό βαθμό μετανάστες, απασχολούνται σε 92 εργολαβικές εταιρείες καθαριότητας με καθεστώς πλήρους, ακόμα και παράνομης ευελιξίας. Από την έρευνα καταγράφεται το πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργούν οι εργολαβικές αναθέσεις (outsourcing) που αναλαμβάνουν το έργο του καθαρισμού σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις. Οι επιπτώσεις στα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως συνοψίζονται στην έκθεση αφορούν: Παραβιάσεις απέναντι στην καταβολή των νόμιμων αποδοχών, στα ωράρια εργασίας, στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης, στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, στις συνδικαλιστικές ελευθερίες, βλαπτικές μεταβολές στους όρους εργασίας, ποικίλες μορφές πιέσεων, εκβιασμών και παρενοχλήσεων.

Ιδιαίτερα έντονες είναι οι παραβιάσεις που υφίστανται οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, όντας περισσότερο ευάλωτοι και ανασφαλείς σε συνδυασμό και με την ελλιπή γνώση της ελληνικής γλώσσας αναφορικά

με τους όρους εργασίας που καλούνται να υπογράψουν. Έλληνες και ξένοι εργαζόμενοι αναγκάζονται αρκετές φορές να υπογράψουν λευκά χαρτιά.

Προκειμένου να εξαιρεθούν από τα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα οι εργαζόμενοι, οι εργολάβοι τους αναγκάζουν σε μισάωρο διάλειμμα την ημέρα και έτσι εμφανίζονται να δουλεύουν 5,5 ώρες την ημέρα, με αποτέλεσμα να μην συμπληρώνουν τις 30 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας που θα του ενέτασσε στα ΒΑΕ.

Πολύ συχνά προκύπτει ότι εταιρείες, προκειμένου να συμπληρώσουν τον απαραίτητο αριθμό ατόμων, παρουσιάζουν σε διαφορετικές καταστάσεις τους ίδιους εργαζόμενους. Έτσι εμφανίζεται ότι το ίδιο άτομο εργάζεται την ίδια ημέρα και ώρα σε διαφορετικά έργα. Έτσι έχουμε ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα "κλωνοποίησης" του εργαζόμενου. Όταν γίνεται έλεγχος σε ένα έργο, τότε η εταιρεία μαζεύει τους εργαζομένους της από τα άλλα έργα για να δώσουν το παρών. Έτσι το υπάρχον προσωπικό αναγκάζεται να εργάζεται διπλές βάρδιες και υπερωρίες χωρίς να τις πληρώνεται, ενώ οι εταιρίες εργολαβίας εισπράττουν τα χρήματα τα οποία όφειλαν να καταβάλλουν ως αμοιβή των εργαζομένων.

Η νοικιασμένη εργασία είναι λοιπόν ένα από τα αγαθά της ευελιξίας της αγοράς που λύνει τα χέρια των επιχειρήσεων για πιο φτηνούς εργαζόμενους, για απαλλαγή των εταιριών από τις ασφαλιστικές εισφορές στα ταμεία, για κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων, με λίγα λόγια για περισσότερη εκμετάλλευση των εργαζομένων και περισσότερα κέρδη για τους εργοδότες. Το σημαντικότερο όφελος των αφεντικών είναι ότι παρακάμπτεται το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, και αποδυναμώνεται η συλλογική εκπροσώπηση και διαπραγμάτευση τόσο για το προσωπικό της επιχείρησης, όσο κυρίως για τους εργαζόμενους διαμέσου των εταιριών

ενοικίασης. Αποτελεί ένα ακόμα μέσο για να ξεπεραστούν τα εμπόδια που θέτει η εργατική νομοθεσία χιλιάδες εργαζόμενοι χάνουν δικαιώματα και απαρτίζουν ένα πολύ φτηνό και ευέλικτο εργατικό δυναμικό.

3.7 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας μέχρι σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα πέραν των οκτώ (8) ωρών, με τη προϋπόθεση ότι οι επιπλέον ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης).

Αντί της μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ρεπό. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα 12 μηνών.

Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν κατά μέσο όρο τις 48 ώρες, σε περίοδο 6 μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερομένων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας μέχρι σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα, επιτρέπεται, αντί της παραπάνω διευθέτησης, να συμφωνείται, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Κατά τη διευθέτηση αυτή επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειάς.

Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης και στις δύο περιπτώσεις διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επί πλέον εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη ενώ η άρνηση αυτή δεν συνιστά λόγο απόλυσής του.

Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης, θα πρέπει να είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών, ή ίση με την αμοιβή του συμβατικού ωραρίου που ισχύει στην επιχείρηση.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της, ή

συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι.

Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

Οι διατάξεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας εφαρμόζονται και για εποχιακές επιχειρήσεις και σε εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

Οποιαδήποτε συμφωνία για διευθέτηση χρόνου εργασίας ή επιχειρησιακή σύμβαση κατατίθεται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

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

θα καταλήγουν στο μαγικό αριθμό 48, που είναι το τυπικό ανώτερο όριο του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας.

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

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

Μεγάλα εμπορικά καταστήματα είναι αυτά που εφαρμόζουν συνήθως την διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Δεδομένου ότι σε κάποιες χρονικές περιόδους έχουν περισσότερο φόρτο εργασίας εφαρμόζουν αυτή την τύπου σύμβαση προκειμένου να γλυτώσουν τα χρήματα των υπερωριών ή να μην μπουκ στην διαδικασία να προσλάβουν επιπλέον προσωπικό.

3.8 ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών υφίσταται όταν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο κάποιου εργοδότη. Οι εργαζόμενοι με τέτοιου είδους συμβάσεις αμείβονται,

ασφαλίζονται και φορολογούνται όχι ως μισθωτοί αλλά ως ελεύθεροι επαγγελματίες με δελτίο παροχής υπηρεσιών.

3.9 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ως υπερωριακή απασχόληση (ή υπερωριακή εργασία ή υπερωρία)

Θεωρείται εκείνη η οποία παρέχεται πέραν του καθοριζόμενου από το νόμο ή άλλη κατ' εξουσιοδότηση αυτού κανονιστική διάταξη, για κάθε κατηγορία μισθωτών, ανώτατου ωραρίου ημερήσιας εργασίας .

Προκειμένου η απασχόληση του εργαζομένου να κριθεί ως υπερωριακή απαιτείται υπέρβαση του ανώτατου νομίμου ωραρίου εργασίας της ημέρας και όχι της εβδομάδας. Κατά συνέπεια, δεν χωρεί συμψηφισμός των καθημερινών υπερωριών προς τυχόν μη πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας σε άλλες εργάσιμες ημέρες της ίδιας εβδομάδας.

Η υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας που καθορίζεται με ατομική σύμβαση εργασίας ή ΣΣΕ ή με κανονισμό εργασίας συμβατικής ισχύος, δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση. Υπενθυμίζουμε ότι ανώτατο νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας και μετά την ισχύ του Ν.3863/2010 εξακολουθεί να είναι οι εννέα ώρες εργασίας επί 5ημέρου και οι οκτώ επί 6ημέρου.

Δεν αποτελεί υπερωριακή απασχόληση η κατά Κυριακή ή κατά άλλη ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης απασχόληση του μισθωτού. Μόνο όταν η εργασία κατά τις Κυριακές και ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης παρέχεται πέραν του τυχόν προβλεπόμενου ανώτατου ωραρίου της ημερήσιας εργασίας θεωρείται υπερωρία. Καθ' όλα έγκυρη είναι και η συμφωνία περί προκαταβολής της αποζημίωσης για υπερωριακή εργασία που πρόκειται να παρασχεθεί στο μέλλον και καταλογισμού της

προκαταβληθείσας στην αμοιβή για την πράγματι παρασχεθείσα υπερωριακή εργασία (ΑΠ 1129/2007). Τα ποσοστά αποζημίωσης για υπερωριακή εργασία θεσπίζονται αναφορικά προς την ημερήσια διάρκεια της εργασίας, οφειλόμενα εάν ο μισθωτός απασχολήθηκε πάνω από τα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια της ημερήσιας. Ως ημερήσια εργασία νοείται η παρεχόμενη μέσα στην ίδια ημέρα, ως ημέρα δε λαμβάνεται υπόψη η κατά το πολιτικό ημερολόγιο, δηλαδή το διάστημα 24 ωρών από μεσονύκτιο σε μεσονύκτιο.

ΝΟΜΙΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Με τον όρο νόμιμη υπερωριακή απασχόληση νοείται εκείνη, η οποία πραγματοποιείται μετά από άδεια της Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του ΣΕΠΕ, ή κατόπιν εμπρόθεσμης αναγγελίας προς αυτή, όταν πρόκειται περί βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων βάσει του Ν.Δ. 515/70 (και πάντοτε μέσα στα τασσόμενα από το Νόμο ετήσια όρια, ή χωρίς άδεια της αρμόδιας αρχής όταν αυτά ορίζονται ευθέως από το Νόμο, με τη συνδρομή όμως, των νομίμων προϋποθέσεων).

Στο άρθρο 74 παρ. 10 πρόσφατου Ν. 3863/10, ο νομοθέτης ορίζει ότι «Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% (50% με το προϊσχύον καθεστώς). Η αμοιβή για την πέρα των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60% (75% με το προϊσχύον καθεστώς)».

Σε περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο υπερωριών που επιτρέπεται να χορηγεί το Σ.Ε.Π.Ε., ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει την έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία χορηγείται ύστερα από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας,

Επιπλέον, στον πρόσφατο εργασιακό νόμο καθορίζεται η συνολική αποζημίωση που δικαιούται ο εργαζόμενος για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας που παράσχει δηλ. της μη νόμιμης ή παράνομης, η οποία ισούται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο με 80%, έναντι του 100%, που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς.

Συνάμα, ο νομοθέτης εισαγάγει δύο διαφορετικά νόμιμα εβδομαδιαία ωράρια εργασίας διαχωρίζοντας τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης και εξαήμερης απασχόλησης. Ρητά δε αναφέρει ότι η εβδομαδιαία απασχόληση ενός μισθωτού, η οποία υπερβαίνει τις 45 ή 48 ώρες (αντίστοιχα για πενθήμερη και εξαήμερη απασχόληση), θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Συνεπώς, δεν προκύπτει ευθέως αλλά υπονοείται από την ανωτέρω διάταξη εμμέσως, πλην σαφώς, ότι το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εργασίας είναι 45 ώρες και για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης εργασίας είναι 48 ώρες.

ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ (ΠΑΡΑΝΟΜΗ) ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Κατ' εξαίρεση (μη νόμιμη ή παράνομη) υπερωριακή απασχόληση είναι εκείνη η οποία πραγματοποιείται, είτε χωρίς άδεια της αρμόδιας Αρχής ή χωρίς αναγγελία προς αυτήν ή με εκπρόθεσμη αναγγελία, είτε επί πλέον των επιτρεπομένων από το Νόμο, για κάθε κατηγορία μισθωτών, ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης (ημερησίων και ετησίων), έστω και αν υπάρχει άδεια της αρμόδιας Αρχής.

ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ, ΤΙΣ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ ΕΟΡΤΕΣ ΚΑΙ ΤΗ ΝΥΚΤΑ

Για την παρεχόμενη υπερωριακή εργασία κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές, σύμφωνα με το Ν.Δ. 147/73, καταβάλλεται υπολογιζόμενη επί αποδοχών προσαυξημένων με την προβλεπόμενη για εργασία που παρέχεται κατά τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες ημέρες,

προσαύξηση 75%. Η απασχόληση κατά την Κυριακή, μέσα στα πλαίσια του κανονικού καθημερινού ωραρίου εργασίας (δηλαδή του δώρου) δεν συνιστά υπερωρία, διότι η εργασία κατά την Κυριακή δεν συνυπολογίζεται στην εβδομαδιαία εργασία και στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδος δεν περιλαμβάνεται και η ημέρα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Σε περίπτωση παροχής υπερωρίας κατά τις Κυριακές, τις εξαιρετικές εορτές και νύκτες, καταβάλλονται όλες οι κατά νόμο οφειλόμενες προσαυξήσεις, ο υπολογισμός, όμως, της καθεμιάς από αυτές γίνεται ξεχωριστά. Ως νυκτερινή εργασία θεωρείται το χρονικό διάστημα από 22.00 ώρας μέχρι 06.00 ώρας και ως Κυριακή, το χρονικό διάστημα από της 24.00 ώρας του Σαββάτου προς Κυριακή μέχρι της ώρας 24.00 της Κυριακής προς Δευτέρα.

Σημειωτέον ότι οι προσαυξήσεις 25% και 75% λόγω νυκτερινής εργασίας και εργασίας κατά την Κυριακή και εξαιρετικές ημέρες, αντίστοιχα, υπολογίζονται επί του νομίμου ημερομισθίου και όχι επί του τυχόν καταβαλλόμενου υπέρτερου ημερομισθίου.

ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ – ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ – ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ

Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου καθόλα έγκυρη και νόμιμη είναι και η συμφωνία για καταλογισμό (συμψηφισμό) των αξιώσεων από εργασία κατά το Σάββατο στις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

Επιπλέον, έγκυρη κρίθηκε η συμφωνία για την κάλυψη της υπερεργασιακής αμοιβής από τη διαφορά ανάμεσα στις καταβαλλόμενες και στις νόμιμες αποδοχές. Καθ' όλα έγκυρη κρίθηκε και η συμφωνία περί προκαταβολής της αποζημίωσης για υπερωριακή εργασία που πρόκειται να παρασχεθεί στο μέλλον και καταλογισμού της προκαταβληθείσας στην αμοιβή για την πράγματι παρασχεθείσα υπερωριακή εργασία. Βάσει της παραγρ. 1 του άρθρου 2 του Ν.Δ. 515/70, κάθε αξίωση των μισθωτών

για αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης και αν ακόμη φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού, υπόκειται σε πενταετή παραγραφή, η οποία αρχίζει από τη λήξη του έτους μέσα στο οποίο έχει γεννηθεί αυτή.

Εν κατακλείδι, οι διατάξεις περί αμοιβής της υπερωριακής εργασίας έχουν εφαρμογή σε όλους τους μισθωτούς, οι οποίοι απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη, ανεξαρτήτως της ιδιότητός του. Αντιθέτως, οι διατάξεις περί υπερωριών δεν εφαρμόζονται επί προσώπων που κατέχουν θέση διεύθυνσης ή εποπτείας ή εμπιστοσύνης, καθόσον επί των προσώπων αυτών δεν ισχύουν οι διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας. Παράλληλα, οι οικιακοί μισθωτοί και μετά τον Ν. 1876/90 «ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις κι άλλες διατάξεις», εξακολουθούν να μην υπάγονται στις διατάξεις περί υπερωριών. Αντίστοιχα, επί απλής ετοιμότητας προς εργασία δεν οφείλονται υπερωριακές αποζημιώσεις. Οι διατάξεις περί υπερωριών δεν έχουν εφαρμογή και επί γεωργικών εργασιών, έκτος αν ασκούνται από οργανωμένη επιχείρηση.

Τέλος, παράνομη κρίνεται και η υπερωριακή εργασία υπαλλήλου μητέρας, πού έχει μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας για τη φροντίδα παιδιού

3.10 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΕΣ

Σύμφωνα με τον Ν.3846/2010 το άρθρο 10 του ν. 3198/1955 (ΦΕΚ 98 Α) 1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3)

μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

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

Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών,

έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.»

ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ:

1. Σύμφωνα με την νομολογία ως περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης θεωρείται ο μειωμένος κύκλος εργασιών, η αδυναμία διάθεσης των προϊόντων, η πρόσκαιρη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης και γενικότερα ο περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης. Η τυχόν οικονομική ή ταμειακή δυσκολία του εργοδότη να πληρώσει για ορισμένο χρονικό διάστημα τους μισθωτούς του, οπότε, για να αποφύγει την πληρωμή τους, τους θέτει σε διαθεσιμότητα, χωρίς συγχρόνως να υπάρχει και μείωση του κύκλου των εργασιών του δεν αποτελεί περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας κατά τα παραπάνω.

2. Βάσει της νομολογίας εφόσον η διαθεσιμότητα δεν γίνει εγγράφως τότε δεν υπάρχει διαθεσιμότητα έστω και αν έχει γίνει αποδεκτή από τον μισθωτό και δεν προσφέρει τις υπηρεσίες του. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει το χρόνο της διάρκειας της διαθεσιμότητας και ένα αντίτυπο του εγγράφου παραδίδεται στον εργαζόμενο Σε περίπτωση που η διαθεσιμότητα δεν είναι έγκυρη, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον μισθωτό ολόκληρο το ποσό των τακτικών αποδοχών που δικαιούται και να αποδεχτεί την άμεση επιστροφή του μισθωτού στην εργασία του.

3. Η χρονική διάρκεια της διαθεσιμότητας δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες ανά ημερολογιακό έτος και οι μήνες αυτοί μπορεί να είναι συνεχόμενοι ή με διακοπές. Αυτό σημαίνει πως ο μισθωτός μπορεί να βρεθεί πολλές φορές σε διαθεσιμότητα μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος αλλά το σύνολο των ημερών διαθεσιμότητας δεν επιτρέπεται να ξεπερνά

τους τρεις μήνες. Κατά το διάστημα αυτό οι εργαζόμενοι δεν οφείλουν να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, ενώ δικαιούνται να εργάζονται αλλού χωρίς να επηρεάζεται η εργασιακή τους σχέση με τον μόνιμο εργοδότη τους.

4. Ο εργοδότης μπορεί, οποτεδήποτε θελήσει να ανακαλέσει την διαθεσιμότητα των εργαζομένων. Στη περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι οφείλουν να επανέλθουν κανονικά στην εργασία τους.

5. Το χρονικό διάστημα στο οποίο ο μισθωτός βρίσκεται σε διαθεσιμότητα θεωρείται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας και επομένως συνυπολογίζεται κανονικά για όλα τα δικαιώματα του μισθωτού απέναντι στον εργοδότη του. Στην περίπτωση της ασθένειας ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το ποσό κατά το οποίο υπολείπεται το επίδομα Ι.Κ.Α. ώστε να συμπληρωθεί το μισό του ημερήσιου μισθού που δικαιούται ο μισθωτός που βρίσκεται σε διαθεσιμότητα.

Όπως και στην περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας θα πρέπει να προσδιορίζεται αυτή η μείωση κατά αντικειμενικό τρόπο και θα πρέπει ο εργοδότης να είναι σε θέση να αποδείξει ότι με βάση τον υφιστάμενο κύκλο εργασιών του δεν υπάρχει δυνατότητα ολοκληρωτικής απασχολήσεως του προσωπικού. ο εργαζόμενος βέβαια που θα ειδοποιηθεί ότι πρόκειται να τεθεί σε διαθεσιμότητα και η συνδικαλιστική του οργάνωση, πρέπει να διασταυρώσουν τα στοιχεία για την αντικειμενικότητα των οικονομικών λόγων που προβάλλει η επιχείρηση.

Κάτι τέτοιο όμως δεν γίνεται συνήθως καθώς οι εργαζόμενοι με το φόβο της ανεργίας που δεν το καταγγέλλουν, αλλά και οι λιγοστοί έλεγχοι στις επιχειρήσεις επιτρέπουν τις παραβάσεις του νόμου. Έτσι οι εργοδότες εν μέσω της κρίσης, επωφελούνται από το μέτρο αυτό, αφού μειώνουν το εργατικό κόστος. Πολλοί μάλιστα οδηγούνται σ' αυτό το μέτρο καθώς δεν τους συμφέρει σε πολλές περιπτώσεις η αποζημίωση μιας απόλυσης και έτσι μπορεί να οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε παραίτηση. Ενώ υπάρχουν και καταγγελίες εργαζομένων για προσπάθεια απομάκρυνσης μηχανημάτων από τη διοίκηση την περίοδο που ήταν σε διαθεσιμότητα.

3.11 ΠΑΡΑΝΟΜΗ - ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα των εργασιακών σχέσεων ίσως και το μεγαλύτερο είναι το θέμα της ανασφάλιστης εργασίας και παράνομης εργασίας. Ένα φαινόμενο που έχει διογκωθεί ανησυχητικά τα τελευταία χρόνια.

Αυτό το οποίο θα πρέπει να μας τρομάζει είναι το γεγονός, ότι η αδήλωτη εργασία έχει γίνει πλέον κάτι συνηθισμένο σε σημείο που να θυμίζει πλέον καθεστώς. Η Ελλάδα συγκριτικά με άλλες χώρες της Ε.Ε. των 15, έχει χαμηλούς δείκτες ελαστικών μορφών απασχόλησης, έχει όμως νούμερα ρεκόρ, παράνομων μορφών απασχόλησης.

Η ανασφάλιστη εργασία στην Ελλάδα λοιπόν εμφανίζεται με τις εξής μορφές:

- **Αδήλωτη εργασία.** Με τον όρο αδήλωτη εργασία περιγράφονται οι αμειβόμενες δραστηριότητες που είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους, αλλά δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές με συνέπεια την αποφυγή της φορολογίας και των αντίστοιχων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Σύμφωνα με ετήσια έκθεση

του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ για την οικονομία και την απασχόληση, στους 4.500.000 περίπου που εργάζονται στη χώρα μας, οι 1.100.000 απασχολούνται σε αδήλωτη – ανασφάλιστη εργασία. Πρόκειται για «αόρατους εργαζόμενους» και με την πιο επικίνδυνη μορφή απασχόλησης, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί δεν στοιχειοθετούν δικαιώματα χρόνου ή και είδος εργασίας που παρέχουν, δεν δικαιούνται άδεια, επίδομα αδείας, δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα, αποζημίωση, κλπ.

- **Μειωμένη ασφάλιση.** Πολλές επιχειρήσεις δεν παρουσιάζουν στο ΙΚΑ τον πραγματικούς μισθούς των εργαζομένων αλλά ένα μέρος αυτών για να είναι << σύννομες >> τους ασφαλίζουν με τα κατώτερα κλιμάκια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εξαιρώντας όλα τα επιδόματα.
- **Μερική απασχόληση.** Πολλές επιχειρήσεις κατά βάσει μικρές, εντελώς παράνομα, ασφαλίζουν τους εργαζόμενους για λιγότερες ημέρες από αυτές που εργάζονται.
- **Ψευδές δηλώσεις.** Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους αυτούς, οι οποίοι στα χαρτιά φαίνονται ως «μερικά απασχολούμενοι», στην ουσία εργάζονται με πλήρη ωράρια, με συνέπεια να ζημιώνονται με μεγάλα χρηματικά ποσά από υπερωρίες, άδειες, επίδομα αδείας, δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα, αποζημίωση, καθώς και στην ασφάλιση αφού ασφαλίζονται για λιγότερες ημέρες και δεν τους αναγνωρίζεται η ημέρα του Σαββάτου ή εξαιρούνται από τα βαρέα.
- Και τέλος αυτοί που αναφέραμε παραπάνω, με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών (δελτίο παροχής υπηρεσιών). Με τις συμβάσεις αυτές θα πρέπει ο εργαζόμενος να διατηρεί την ελευθερία του να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας, τον

τρόπο εργασίας, τον τόπο και τον χρόνο εργασίας. Όμως στην πράξη δεν συμβαίνει αυτό, τους όρους αυτούς δεν τους καθορίζουν οι ίδιοι, βρίσκονται στη διάθεση της επιχείρησης και τους καθορίζει τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο εργασίας, με συνέπεια η εργασία που παρέχουν στην πραγματικότητα είναι εξαρτημένη μισθωτή εργασία. Οι εργαζόμενοι αυτοί δεν θεωρούνται μισθωτοί, δεν απολαμβάνουν τα νόμιμα δικαιώματα των μισθωτών, μισθό, άδειες, δώρα, κλπ δεν δικαιούνται αποζημίωση. «Θεωρούνται ελεύθεροι επαγγελματίες», με αποτέλεσμα να μην ασφαλίζονται στο ΙΚΑ αλλά στον ΟΑΕΕ (πρώην ΤΕΒΕ).

3.12 ΣΥΝΟΨΗ

Η όλο και αυξανόμενη ανεργία, η μείωση της απασχόλησης και της μισθωτής εργασίας, η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η συνεχής μείωση της μόνιμης απασχόλησης, οι απολύσεις και ουσιαστικά η έλλειψη στην αναπλήρωση θέσεων, είναι οι πρώτες συνέπειες της οικονομικής κρίσης. Χωρίς να υπολογίσουμε σε όλα αυτά τις αρνητικές επιπτώσεις στην καθημερινότητα των ανθρώπων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΖΩΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΓΕΝΙΚΑ

Σε χαλεπούς καιρούς οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα αγωνίζεται να βγει νικήτρια από το οικονομικό αδιέξοδο στο οποίο βρίσκεται και να

διαψεύσει τις Κασσάνδρες που μιλούν για ενδεχόμενη πτώχευση. Όλοι μας παρατηρούμε στα ΜΜΕ διάφορους οικονομολόγους να αναφέρονται δικαιολογημένα στα οικονομικά προβλήματα της χώρας μας.



Ωστόσο, κανείς δεν αναφέρεται στις κοινωνικές επιπτώσεις που έχει η κρίση στους Έλληνες.

Φτιάχνοντας το παζλ των κοινωνικών επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης, εύκολα μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η ανεργία αποτελεί τον τομέα που πλήττεται περισσότερο. Χιλιάδες άνθρωποι πρόκειται να χάσουν τις δουλείες τους εξαιτίας αυτής της νέας πολιτικής κατάστασης. Χιλιάδες νέοι, με πτυχία και μη, μένουν άνεργοι.

Οι περισσότεροι πτυχιούχοι δεν έχουν πλέον το δικαίωμα να δουν τους κόπους τόσων χρόνων (σπουδές) να ευοδώνονται τόσο σε επαγγελματικό όσο και πνευματικό επίπεδο. Η μόνη λύση για αυτούς τους ανθρώπους είναι η μετανάστευση η οποία αποτελεί απόρροια του

φαινόμενου της ανεργίας καθώς και ακόμα μία μακροπρόθεσμη κοινωνική συνέπεια της οικονομικής κρίσης. Οι νέοι άνθρωποι θα επιδιώξουν την πραγμάτωση των στόχων τους και των ονείρων τους σε άλλες χώρες του εξωτερικού εφόσον η γενέτειρα χώρα τους δεν μπορεί να γίνει αρωγός σε μια τέτοια διαδικασία.

Η εγκληματικότητα είναι ένα άλλο κομμάτι της κοινωνικής ζωής το οποίο επηρεάζεται εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης. Οι άνθρωποι για να ζήσουν θα προβούν σε εγκληματικές πράξεις για να καταφέρουν να εξασφαλίσουν τα προς το ζην. Όταν συμβαίνουν τέτοια γεγονότα σε μια κοινωνία, καταρρέει το σύστημα αξιών και το σύστημα κοινωνικού ελέγχου αδυνατεί να ελέγξει την όλη κατάσταση. Πλέον, αρχίζουμε να μιλάμε για μια ζοφερή και χαοτική κοινωνική πραγματικότητα.

Ως υγεία, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, ορίζεται όχι μόνο η απουσία νόσου αλλά και η κατάσταση της ψυχοκοινωνικής ευεξίας. Έτσι λοιπόν γίνεται αντιληπτό ότι η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της θα επηρεάσουν τη σωματική, ψυχική και κοινωνική υγεία.

Η συμπεριφορά των ανθρώπων είναι ένα άλλο εξίσου σημαντικό κομμάτι το οποίο πλήττεται από την οικονομική κρίση. Στην ιδέα της οικονομικής κρίσης, οι άνθρωποι νιώθουν άγχος, ανασφάλεια και φόβο για το τι μέλλει γενέσθαι. Επιπλέον, δημιουργούνται σημαντικά προβλήματα στις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Το οικονομικό χρέος είναι ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας που προδιαθέτει σε κατάθλιψη. Τέλος, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι οι κακοί οικονομικοί δείκτες είναι ανάλογοι με την κακή υγεία, γι' αυτό η φτώχεια θεωρείται διεθνώς η πρώτη αιτία θανάτου.

Λόγω της οικονομικής κρίσης, αυξάνεται και η θνησιμότητα. Η οικονομική κρίση οδηγεί σε σημαντική αύξηση του ποσοστού των αυτοκτονιών, η οποία σχετίζεται πάντα με την αύξηση της ανεργίας. Σύμφωνα με έρευνες που έγιναν στην Ευρώπη, η οικονομική ύφεση

επηρεάζει τα ποσοστά θνησιμότητας και παρατηρήθηκε ότι για κάθε αύξηση 1% στην ανεργία, υπάρχει αύξηση 0,8 % στις αυτοκτονίες. Πλέον, η αυτοκτονία θεωρείται πρωτίστως κοινωνικό φαινόμενο.

Η ζωή και η προσωπικότητα του σύγχρονου ανθρώπου βασίζονται πάνω στην εργασία και στην οικονομική του κατάσταση. Με αφετηρία τα προβλήματα στην εργασία, ξεδιπλώνεται όλο το κουβάρι των κοινωνικών επιπτώσεων που έχει η οικονομική κρίση στους ανθρώπους.

Η οικονομική κρίση πέρα από τα αρνητικά αποτελέσματα σε οικονομία και κοινωνία, αποτελεί και μια ευκαιρία για κοινωνική αλλαγή. Είναι μια πρόκληση για την αποδόμηση μιας σαθρής νοοτροπίας και συμπεριφοράς και την ανάδειξη μιας υγιούς συλλογικής συνείδησης, η οποία θα μας βοηθήσει να πάμε μπροστά και να προοδεύσουμε. Μαθαίνοντας από τα λάθη του παρελθόντος, μπορούμε να προχωρήσουμε στη διαμόρφωση άλλων νοοτροπιών οι οποίες θα μας βοηθήσουν στη δημιουργία μιας καλύτερης κοινωνίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η πρόσφατη παγκόσμια οικονομική κρίση, με τη μείωση της οικονομικής δραστηριότητας, το κλείσιμο και τις αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων αύξησε την ανεργία και μετατόπισε το συσχετισμό δύναμης

ακόμα περισσότερο υπέρ του κεφαλαίου και εις βάρος της μισθωτής εργασίας, με αρνητικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις.

Σ' αυτή την εργασία ασχοληθήκαμε με την διαλεκτική σχέση μεταξύ ανεργίας και ευελιξίας της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε., στο πλαίσιο της τρέχουσας κρίσης. Εστιάσαμε την προσοχή μας στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, τις διευθετήσεις του εργάσιμου χρόνου και τη σχέση τους με την ανεργία, υποστηρίζοντας ότι οι διαφορετικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και την ανεργία στις χώρες της Ε.Ε. οφείλονται στο μίγμα μορφών ευελιξίας που προκρίνει κάθε εθνικό θεσμικό πλαίσιο, στις πολιτικές προσαρμογής της εργοδοσίας στη μείωση της ζήτησης και τις κρατικές πολιτικές.

Σε αντίθεση με τις προηγούμενες υφέσεις που σημειώθηκαν από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 μέχρι πρόσφατα, στην τρέχουσα κρίση οι επιχειρήσεις στις χώρες της Ε.Ε. αξιοποιούν το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο (ατομικών) εργασιακών σχέσεων χωρίς να πιέζουν ιδιαίτερα για αλλαγές. Αυτό αποδεικνύει ότι οι αλλαγές της τελευταίας τριακονταετίας, που εντατικοποιήθηκαν από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, έχουν δώσει στην εργοδοσία μεγάλα περιθώρια ευέλικτης χρήσης του εργατικού δυναμικού εις βάρος των δικαιωμάτων ευρέων ομάδων εργαζομένων, κυρίως των νέων, των γυναικών, των λιγότερο ειδικευμένων, των μεταναστών.

Οι προσωρινοί εργαζόμενοι δεν είναι μεν τα μόνα αλλά σίγουρα τα πρώτα θύματα της τρέχουσας κρίσης, όπως και στις προηγούμενες. Από την κρίση του 1991-1993 μέχρι σήμερα το ποσοστό των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου στο σύνολο των απασχολούμενων έχει αυξηθεί στην Ε.Ε., ενώ η προσωρινή απασχόληση έχει διογκωθεί με τους συμβασιούχους έργου και τους ενοικιαζόμενους των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, που έχουν πλέον νομιμοποιηθεί σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.

Δεύτερη ιδιαιτερότητα της σημερινής κρίσης είναι η διάγνωση από τις κυβερνήσεις των αναπτυγμένων χωρών ότι μία κατάρρευση της ζήτησης των νοικοκυριών εξαιτίας μαζικών απολύσεων, σε συνδυασμό με τη χρηματοδοτική ασφυξία των επιχειρήσεων, θα οδηγούσε τις οικονομίες από μία αρχικά μεγάλη υποχώρηση του ΑΕΠ σε ένα φαύλο κύκλο ύφεσης. Αυτή η διάγνωση, μαζί με το πολιτικό αυτονόητο ότι ο περιορισμός των μαζικών απολύσεων αποτρέπει τις κοινωνικές εκρήξεις, οδήγησε τις μισές περίπου κυβερνήσεις της Ε.Ε. να δώσουν κίνητρα στις επιχειρήσεις για διατήρηση του προσωπικού τους μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας.

Εξάλλου, οι μεγάλες επιχειρήσεις από μόνες τους αξιοποίησαν στο έπακρο – κυρίως για το ειδικευμένο προσωπικό τους – προϋπάρχοντα σχήματα ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας, στις χώρες όπου αυτά είναι εκτεταμένα. Επίσης προέβησαν σε μετατροπή αρκετών συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης και έκαναν χρήση των συστημάτων διαθεσιμότητας του προσωπικού, στις διαφορετικές εκδοχές τους.

Τέλος, κατά τη διάρκεια της κρίσης αυξήθηκε η ανεργία των νέων σε όλες τις χώρες της Ε.Ε., ταυτόχρονα με τη συνέχιση της ένταξής τους στην απασχόληση μέσω συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης και μαθητείας. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση μάλιστα θεωρεί ότι η αύξηση των θέσεων μαθητείας αποτελεί τον καταλληλότερο τρόπο παραμονής των νέων στην αγορά εργασίας μέχρις ότου παρέλθει η κρίση και δημιουργηθούν ξανά επαρκείς ποσοτικά και ποιοτικά θέσεις εργασίας.

Συμπερασματικά, κατά τη διάρκεια της κρίσης, οι ευέλικτες μορφές εργασίας διευκόλυναν την ταχύτερη προσαρμογή των επιχειρήσεων στη συγκυρία, μέσω της ανέξοδης και «αναίμακτης» αύξησης των απολύσεων, ενώ αποτελούν αυξημένο ποσοστό των νέων προσλήψεων. Αντίθετα, οι

μορφές ευέλικτης διευθέτησης και (αναγκαστικής) μείωσης του εργάσιμου χρόνου συγκράτησαν τις απολύσεις και την αύξηση της ανεργίας, αλλά με τίμημα μειωμένες αποδοχές και δικαιώματα για τους πλήρως απασχολούμενους, των οποίων οι εργασιακές σχέσεις χειροτέρεψαν

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΡΘΡΑ ΣΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Αθανασίου, Σ. Ν., «Η ναυτιλία στη δίνη της κρίσης», *Free Sunday*, 7/12/08.

INE/ΓΣΕΕ (2011) *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*.

Κουφάρης, Γ. (2013) «Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι εργασιακές σχέσεις», *Χρήμα*.

Κανέλλης, Β. Σ. - Αρλαπάνου, Ε., «Οικοδομικό σοκ στην οικονομία», *Ημερησία*, 15/8/2008.

ΒΙΒΛΙΑ - ΕΚΘΕΣΕΙΣ

Αζαριάδης- Ιωαννίδης - Ντέλλας - Πισσαριδης, (2010) *Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Μεταρρυθμίσεις και ευκαιρίες σε μία κρίσιμη συγκυρία*.

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων - European Industrial Relations Observatory (EIRO).

Flanders, A. (1971) *Collective Bargaining*, Penguin.

Giddens, A. (2009) *Κοινωνιολογία*, Gutenberg, Αθήνα.

INE-ΓΣΕΕ (2008) «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Ετήσια Έκθεση, Αθήνα.

INE/ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ (2009) «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Ετήσια Έκθεση, Αθήνα.

INE-ΓΣΕΕ (2011) «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση, Αθήνα.

Keynes M. J. (2001) *Η Γενική Θεωρία της Απασχόλησης, του Τόκου και του Χρήματος*, εκδ . Παπαζήση, Αθήνα.

Μπρατσιάκος, Γ. (2010) *Παγκόσμια οικονομική κρίση. Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα*, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα.

Ντάνος, Α. (2011) *Εργασιακές σχέσεις, σύγχρονη εκδοτική*, Αθήνα.

Smith, A. (1776) *Έρευνα για τη φύση και τα αίτια του πλούτου των Εθνών.*

Τσακίρης, Θ. (2012) *Εργασιακές σχέσεις: Από τον Πλάτωνα στην εποχή του ψηφιακού σταθμού εργασίας.*