

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

STATISTICAL ANALYSIS OF PAYROLL IN GREECE



Επιβλέπουσα: Κοτσιέρη Ευαγγελία
Φοιτήτρια: Στέφα Ευαγγελία
Α.Μ: 12194

2016

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περιεχόμενα

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	2
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΜΙΣΘΟΣ.....	5
1.1 Ορισμός Μισθού.....	5
1.3 Συμβατικός και Νόμιμος Μισθός.....	6
1.4 Κατώτατα και Ανώτατα Όρια Μισθού.....	6
1.5 Είδη Μισθού.....	7
1.5.1 Μισθός σε χρήμα.....	7
1.5.2 Μισθός σε είδος.....	7
1.5.3 Κοινωνικός μισθός.....	7
1.6 Έννοια Τακτικών και Καταβαλλομένων αποδοχών.....	7
1.6.1 Επίδομα εορτών.....	8
1.6.2 Επίδομα ωρίμανσης.....	9
1.6.3 Επίδομα σπουδών.....	9
1.6.4 Επίδομα επικίνδυνης εργασίας.....	10
1.7 Διάκριση Μισθωτών σε Υπάλληλο και Εργάτη.....	10
1.8 Αναλογία Μισθού – Ημερομισθίου – Ωρομισθίου.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12
2.1 Νόμιμο Ωράριο Εργασίας.....	12
2.2 Ο Συμβατικός Χρόνος Εργασίας.....	12
2.3 Υπέρβαση του Ωραρίου Εργασίας.....	12
2.3.1 Υπερεργασία.....	12
2.3.2 Υπερωριακή εργασία.....	13
2.3.3 Αμοιβή υπερωριακής εργασίας.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ, ΑΡΓΙΕΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ.....	14
3.1 Εβδομαδιαία Ανάπαυση.....	14
3.2 Αργίες.....	14
3.2.1 Υποχρεωτική και προαιρετική αργία.....	14
3.2.2 Αμοιβή υποχρεωτικής αργίας.....	15
3.2.3 Κατ' έθιμον αργίες.....	15
3.2.4 Αμοιβή κατ' έθιμον αργιών.....	15
3.3 Άδειες.....	16

3.3.1 Χρόνος χορήγησης κανονικής αδειάς	16
3.3.2 Βιβλίο αδειών	18
3.3.3 Επίδομα αδειάς	19
3.4 Εργασία την Κυριακή	19
3.5 Νυχτερινή Εργασία.....	21
3.5.1 Αμοιβή νυχτερινής εργασίας	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΚΑΘΕΣΤΩΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	23
4.1 Σύμβαση Εργασίας	23
4.2 Ειδή Συμβάσεων Εργασίας	24
4.2.1 Σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου	24
4.2.2 Σύμβαση πλήρους απασχόλησης	25
4.2.3 Σύμβαση μερικής απασχόλησης	26
4.2.4 Σύμβαση εκ περιτροπής εργασία	26
4.2.5 Σύμβαση υπό δοκιμή.....	27
4.3 Διαθεσιμότητα Εργαζομένου	27
4.4 Βλαπτική Μεταβολή.....	28
4.5 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.....	29
4.5.1 Είδη Σ.Σ.Ε και αρμοδιότητα σύναψης τους	29
4.5.2 Διάρκεια Σ.Σ.Ε	31
4.5.3 Λήξη Σ.Σ.Ε.....	31
4.6 Η εξέλιξη των ΣΣΕ και των ευέλικτων μορφών εργασίας το 2015	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	40
5.1 Μνημόνια και Κατώτατος Μισθός στην Ελλάδα	40
5.2 Κατώτατες Αποδοχές Πριν και Μετά τα Μνημόνια.....	47
5.3 Μισθολογικές εξελίξεις στην Ελλάδα και στην ΕΕ.....	50
5.3.1 Η εξέλιξη των κατωτάτων πραγματικών μισθών στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2015	56
5.4 Διαχρονική Εξέλιξη Κατώτατων Πραγματικών Αποδοχών στην Ελλάδα (1984 - 2014)	65
5.5 Συμπεράσματα	70
ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ.....	72
ΠΙΝΑΚΕΣ.....	72
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ	73
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	74
ΠΗΓΕΣ	75

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Μέσα στα πλαίσια της σπουδαστικής μας δραστηριότητας οφείλουμε στο τέλος αυτής, σαν ολοκληρωμένη πλέον φοιτητές, να φέρουμε εις πέρας την πραγματοποίηση της πτυχιακής εργασίας. Αυτή η υποχρέωση είναι η σφραγίδα περάτωσης των σπουδαστικών μας απαιτήσεων και το τελευταίο στάδιο πριν την κατοχύρωση του πτυχίου μας. Η διαδικασία έως και την ολοκλήρωση της πτυχιακής απέφερε εμπλουτισμό γνώσης και σαν φοιτητές αποκομίσαμε σημαντικές πληροφορίες. Αυτό δεν θα συνέβαινε στην περίπτωση που δεν υπήρχε αυτή η σπουδαστική μας ιδιότητα. Συνειδητοποιώ λοιπόν ότι το όφελος ήταν αξιόλογο.

Το θέμα με το οποίο θα ασχοληθώ είναι η ανάλυση της μισθοδοσίας και η εξέλιξη στην χώρα μας. Προσπάθησα να αναλύσω την έννοια του μισθού, των συμβάσεων εργασίας και τον χρόνο εργασίας, καθώς και την επίδραση των μνημονίων στην εξέλιξη της μισθοδοσίας.

Επέλεξα το αντικείμενο της εργασίας να είναι η μισθοδοσία γιατί είναι ένα ζήτημα που προβληματίζει ένα μεγάλο ποσοστό των συμπολιτών μας, ποσό μάλλον εμάς που ανήκουμε σε αυτούς που είμαστε νεοεισερχόμενη στην αγορά εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΜΙΣΘΟΣ

Στο πρώτο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε την έννοια του μισθού το πώς αυτός μπορεί να χαρακτηριστεί ως συμφωνημένος, συνηθισμένος, συμβατικός και νόμιμος από τον εργοδότη, τα κατώτατα και ανώτατα όρια του βάση συλλογικών συμβάσεων ή υπουργικών συμβάσεων.

Επίσης τα είδη του μισθού που υπάρχουν στην κοινωνία μας καθώς και της τακτικές και καταβαλλόμενες αποδοχές αυτού. Τα επιδόματα που δικαιούνται οι εργαζόμενοι και τέλος θα δούμε την διάκριση των μισθωτών σε υπάλληλο και εργάτη, και την αναλογία μισθού, ημερομισθίου και ωρομισθίου.

1.1 Ορισμός Μισθού

Στο δίκαιο της εργασίας μισθό αποτελεί η οφειλόμενη από τον εργοδότη στο μισθωτό αντιπαροχή της προσφερόμενης εργασίας, που ορίζεται ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της εργασίας είτε με την ατομική σύμβαση εργασίας είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση, είτε με κρατική ρύθμιση. Κατά τη νομολογία στην έννοια του μισθού εντάσσεται και κάθε άλλη συνοδευτική παροχή σε χρήμα ή σε είδος που καταβάλλεται ως αντιπαροχή στο συγκεκριμένο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας (επιδόματα ή προσαυξήσεις) (Ληξουριώτη, 2005)¹.

1.2 Συμφωνημένος και Συνηθισμένος Μισθός

Ο Αστικός Κώδικας ορίζει ότι ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.

Συμφωνημένος μισθός είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Συνηθισμένος (ειθισμένος) μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα.

¹ Ληξουριώτης, Ι. (2005), *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, εκδ. 2005 σελ. 254επ.

1.3 Συμβατικός και Νόμιμος Μισθός

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία συμβατικός χαρακτηρίζεται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική καθώς επίσης και συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, δηλαδή όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μακρό χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη.

Ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

Νόμιμος μισθός (βασικός και επιδόματα επ' αυτού) είναι αυτός που καθορίζετε με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου.

Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη διότι:

- Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο του νομίμου και επίσης,
- Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο μισθό.

1.4 Κατώτατα και Ανώτατα Όρια Μισθού

Κατώτατα όρια μισθού.

Τα ποσά των νομίμων μισθών, που ορίζονται με συλλογική σύμβαση, διαιτητική ή υπουργική απόφαση ή με διάταξη νόμου, είναι κατώτατα όρια μισθών και δεν επιτρέπεται η καταβολή μικρότερων από τα όρια αυτά μισθών, ενώ επιτρέπεται η υπέρβασή τους με ατομική συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη.

Ανώτατα όρια μισθού.

Στο παρελθόν, έχουν γίνει πολλές νομοθετικές απόπειρες θεσπίσεως ανωτάτων ορίων αποδοχών για τους μισθωτούς. Μετά την ψήφιση του Ν. 1876/90 περί ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχει ανώτατο όριο που να περιορίζει το ύψος των αποδοχών των απασχολούμενων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

1.5 Είδη Μισθού

1.5.1 Μισθός σε χρήμα

Σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία μισθός σε χρήμα είναι ο μισθός που υπολογίζεται σε χρηματικές μονάδες και καταβάλλετε αποκλειστικά στο νομίμο κυκλοφορούν νόμισμα.

1.5.2 Μισθός σε είδος

Η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος. Πρόκειται για παροχές όπως είναι η χορήγηση κατοικίας, τροφής, ενδυμασίας κ.λ.π., και όταν όλα αυτά χορηγούνται ως αντάλλαγμα της εργασίας και όχι χάριν της εξυπηρέτησεως των λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως. Υπ' όψη και η διάταξη του άρθρου 9 του Ν. 2336/95, σύμφωνα με την οποία: «Οι παροχές σε είδος προς τους εργαζομένους δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων και δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις...».

1.5.3 Κοινωνικός μισθός

Σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία ο μισθός που απολαμβάνει ο εργαζόμενος ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του, περιλαμβάνει ένα σύνολο παροχών (σε χρήμα και σε είδος) μερικές από τις οποίες χορηγούνται και αποβλέπουν στην εξασφάλιση ενός σταθερού εισοδήματος σύμφωνα με τις βιοτικές και κοινωνικές ανάγκες του τελευταίου. Τέτοιες παροχές είναι τα οικογενειακά επιδόματα, τα επιδόματα (δώρα) εορτών, οι αποδοχές και το επίδομα άδειας. Όλα αυτά, και ακόμα κάποιες παροχές του κράτους προς τους εργαζόμενους, αποτελούν τον λεγόμενο κοινωνικό μισθό.

1.6 Έννοια Τακτικών και Καταβαλλομένων αποδοχών

Σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία τακτικές αποδοχές είναι ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή (χρηματική ή σε είδος) που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται (Πρασσάς, 2014)²:

² Πρασσάς, Β. (2014) , *Νομοθεσία & Μισθοδοσία* , Θεσσαλονίκη

Τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, τα επιδόματα αδείας, πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας, οικογενειακό, Κυριακής και νυχτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας και οποιαδήποτε άλλη παροχή που καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα.

Καταβαλλόμενες αποδοχές σύμφωνα με το αρ. 5 Α.Ν 99/67 είναι αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον μισθωτό για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (ως ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, μηνιαίος μισθός) σε αντίθεση προς τον νόμιμο (υποχρεωτικό) ή συμβατικό μισθό.

Παράδειγμα:

Ο νόμιμος μηνιαίος μισθός, βάσει των ετών υπηρεσίας και των άλλων προσόντων, ενός υπαλλήλου γραφείου είναι 616,00 €, αλλά η ατομική συμφωνία με τον εργοδότη του είναι να πληρώνεται προς 733,00 € το μήνα (συμβατικός μισθός), ενώ κάποιου μήνα - λόγω εκτάκτων παροχών - καταβάλλονται στο μισθωτό 783,00 € (καταβαλλόμενες αποδοχές).

1.6.1 Επίδομα εορτών

Σύμφωνα με την Υ.Α 19040/1981 κατά τις εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων καταβάλλονται σε όλους τους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, επιδόματα Εορτών ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής τους ως εξής (Πρασάς, 2014):

- Δώρο Χριστουγέννων ίσο με 1 μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια για όσους απασχολήθηκαν ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1/5 έως 31/12.
- Δώρο Πάσχα ίσο με ½ μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια για όσους απασχολήθηκαν ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1/1 έως 30/4.

Για όσους από τους μισθωτούς η σχέση εργασίας τους δεν διήρκεσε όλο το παραπάνω χρονικό διάστημα καταβάλλεται:

- Ως Δώρο Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 μηνιαίου μισθού ή 2 ημερομίσθια κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες του ίδιου χρονικού διαστήματος και
- Δώρο Πάσχα ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή 1 ημερομίσθιο ανά 8 ημερολογιακές ημέρες.

Το Δώρο Χριστουγέννων καταβάλλεται το αργότερο την 21η Δεκεμβρίου και το Δώρο Πάσχα τη Μ. Τετάρτη κάθε έτους.

Τα Δώρα Εορτών υπολογίζονται με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές την 10η Δεκεμβρίου για το Δώρο Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν το Πάσχα για το Δώρο Πάσχα. Σε περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης πριν από αυτές τις ημερομηνίες, τα Δώρα Εορτών υπολογίζονται βάσει των αποδοχών που καταβάλλονται την ημέρα της λύσης της εργασιακής σχέσης. Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε περισσότερους από έναν εργοδότη, δικαιούνται να λάβουν από όλους τους εργοδότες τους Δώρα Εορτών ανάλογα με τη χρονική διάρκεια απασχόλησής τους (Πρασσάς, 2014).

1.6.2 Επίδομα ωρίμανσης

Ως «επίδομα ωρίμανσης» νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, διετής, τριετής κ.λπ.). Μετά την δημοσίευση του Ν. 4046/2012³ τα επιδόματα ωριμάνσεων (τριετίες, εξαετίες κλπ), έχουν «παγώσει» στα όρια που είχαν διαμορφωθεί την 14/2/2012. Δηλαδή εάν κάποιος μισθωτός ελάμβανε επίδομα δύο (2) τριετιών (λόγω προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη) την 14/2/2012, θα συνεχίσει να λαμβάνει αυτό το επίδομα, όπως είχε διαμορφωθεί την ως άνω ημερομηνία, χωρίς να δικαιούται «αύξηση» με την συμπλήρωση της τρίτης τριετίας μετά την 14/2/2012 (και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί στο 10%) (Πρασσάς, 2014).

1.6.3 Επίδομα σπουδών

Ως «επίδομα σπουδών» είναι το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάση τους τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης (Πρασσάς, 2014).

³ Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ύψος κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς των διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ.

1.6.4 Επίδομα επικίνδυνης εργασίας

Ως «επίδομα επικινδύνου εργασίας» νοούνται τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω των συνθηκών εργασίας, που συνεπάγονται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου (Πρασάς, 2014).

1.7 Διάκριση Μισθωτών σε Υπάλληλο και Εργάτη

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ανάλογα με τη φύση της εργασίας, δηλαδή αν είναι πνευματική ή σωματική, οι εργαζόμενοι (μισθωτοί) διακρίνονται σε υπαλλήλους ή εργάτες. Η διάκριση αυτή, η οποία επηρεάζει την εργασιακή τους σχέση τόσο κατά τη διάρκεια της (όροι αμοιβής και απασχόλησης), όσο και κατά τη λήξη της (καταβολή αποζημίωσης κλπ), καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερής, καθώς το κριτήριο της παροχής πνευματικής ή σωματικής εργασίας έχει υποστεί μεταβολές κυρίως λόγω των σύγχρονων τεχνολογικών εξελίξεων. Ο χαρακτηρισμός του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη γίνεται αποκλειστικά και μόνο από το είδος και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις που προσδιορίζεται από το νόμο ή την ιδιότητα του υπαλλήλου ή εργάτη σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Πάντως ο τρόπος υπολογισμού και καταβολής των αποδοχών δεν αποτελεί κριτήριο και είναι αδιάφορο αν ο εργαζόμενος αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο. Έτσι είναι δυνατόν οι ημερομίσθιοι να χαρακτηρισθούν σαν υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, ανάλογα με τις υπηρεσίες που παρέχουν. Παράλληλα και όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν χαρακτηρίζονται για μόνο το λόγο αυτό σαν υπάλληλοι, γιατί μπορεί η εργασία που παρέχουν να είναι του εργατοτεχνίτη ή υπηρέτη (Αμαργιωτάκης, 2012)⁴.

1.8 Αναλογία Μισθού – Ημερομισθίου – Ωρομισθίου

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 25 εργάσιμες σα βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό.

Υπάλληλοι: Το ημερομίσθιο των υπαλλήλων υπολογίζεται διαιρώντας τον μηνιαίο μισθό με το 25 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαημέρου. Το ωρομίσθιο

⁴ Αμαργιωτάκης, Μ. (2012), *Διάκριση εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργάτες - Ποια είναι τα κριτήρια για το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης*, στο http://www.ergasiaka-gr.net/2012/09/blog-post_18.html#ixzz3rrPTYXgE

υπολογίζεται διαιρώντας το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση) (Αμαργιωτάκης, 2012):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

Εργάτες: Για όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο) (Αμαργιωτάκης, 2012):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

Παράδειγμα 1ο :

Για να βρούμε το ωρομίσθιο του εργάτη που παίρνει ημερομίσθιο 40 €, πολλαπλασιάζουμε τα 40 € επί 6 για να βρούμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές, $40 \times 6 = 240$ € και στη συνέχεια το ποσό αυτό διαιρούμε με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας, οπότε $240 : 40 = 6$ € ωρομίσθιο.

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε τα $6/25$ του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο.

Παράδειγμα 2ο :

Για να βρούμε το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1250 €, διαιρούμε κατ' αρχή το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο, δηλαδή $1250 \text{ €} : 25 = 50$ €, το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιάζουμε επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε $50 \text{ €} \times 6 = 300$ ευρώ. Το ποσό αυτό τελικά το διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε $300 \text{ €} : 40 = 7,5$ €.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε το νόμιμο και συμβατικό χρόνο εργασίας, την υπέρβαση του ωραρίου εργασίας και την αμοιβή τους.

2.1 Νόμιμο Ωράριο Εργασίας

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας της Ελλάδος ως νόμιμο χαρακτηρίζεται το ωράριο που καθορίζεται από τον νόμο και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζομένου και είναι υποχρεωτική.

Συνεπώς, δεν επιτρέπεται η ατομική συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη να παραβιάζει το νόμιμο ωράριο εργασίας.

Για αυτό τον λόγο, μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοστούν και όχι μεγαλύτερα των νομίμων. Η εργασία πέραν των ορίων του νόμιμου ωραρίου θεωρείται και αμείβεται ως υπερωρία. Το νόμιμο ωράριο είναι οκτώ (8) ώρες την ημέρα και σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα (άρθρα 1 και 2 του ΠΔ 27/4.7.1932) (Πάντζος, Σωπασής & Τσαχιρίδης, 2008)⁵.

2.2 Ο Συμβατικός Χρόνος Εργασίας

Βάση του Ινστιτούτου Εργασίας συμβατικός χρόνος εργασίας είναι αυτός που καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ήδη από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1984 έχει καθιερωθεί (από 1/1/1984) η εβδομάδα των σαράντα (40) εργάσιμων ωρών. (Πάντζος, Σωπασής & Τσαχιρίδης, 2008)

2.3 Υπέρβαση του Ωραρίου Εργασίας

2.3.1 Υπερεργασία

Η απασχόληση του εργαζομένου στο χρονικό διάστημα μεταξύ συμβατικού και νόμιμου ωραρίου δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση αλλά υπερεργασία.

Η υπερεργασία διακρίνεται σε απλή και σε θεσμοθετημένη.

Η απλή είναι η υπέρβαση του ατομικού συμβατικού χρόνου εργασίας μέχρι τις σαράντα (40) ώρες.

⁵ Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι. & Τσαχιρίδης, Γ. (2008), *Ειδικά εργατικά και ασφαλιστικά θέματα*

Η θεσμοθετημένη είναι η υπέρβαση των σαράντα (40) ωρών κατά μία ώρα την ημέρα μέχρι τις σαράντα πέντε (45) ώρες την εβδομάδα (ή μέχρι τις σαράντα οκτώ (48) ώρες για όσους εργάζονται με το εξαήμερο σύστημα απασχόλησης).

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και, εφόσον ζητηθεί από τον τελευταίο, αυτός είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

Οι παραπάνω ώρες αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%. (INE-ΓΣΕΕ, 2012).

2.3.2 Υπερωριακή εργασία.

Ως υπερωριακή απασχόληση νοείται γενικά η υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου νόμιμου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Σύμφωνα με τον Ν. 3385/2005, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 3863/2010, η απασχόληση πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των σαράντα οκτώ (48) την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο σύστημα εργασίας θεωρείται υπερωριακή απασχόληση. (INE-ΓΣΕΕ, 2012).

2.3.3 Αμοιβή υπερωριακής εργασίας.

Σύμφωνα με το Ν. 3385/2005⁶ η υπερωριακή απασχόληση δίνει το δικαίωμα για επιπλέον αμοιβή (προσαύξηση), την οποία ορίζει ο νόμος σε ποσοστό 40% για υπερωρίες μέχρι 120 ώρες και σε 60% για τις επιπλέον των 120 ωρών, όπου αυτή επιτρέπεται.

Ο εργαζόμενος, για την παράνομη υπερωριακή εργασία, δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 80%. Ο υπολογισμός της προσαύξησης γίνεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου και όχι επί του νόμιμου. (INE-ΓΣΕΕ, 2012).

⁶ Ν.3385/2005- Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ, ΑΡΓΙΕΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ

Στο τρίτο κεφάλαιο θα εξετάσουμε το δικαίωμα των εργαζόμενων για ανάπαυση, άδεια και της ημέρες αργιών καθώς και την αμοιβή που δικαιούνται για της ημέρες αυτές. Επίσης θα εξετάσουμε και την νυχτερινή εργασία και την εργασία κατά την Κυριακή και το Σάββατο.

3.1 Εβδομαδιαία Ανάπαυση

Κάθε εργαζόμενος σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1975 δικαιούται ανά περίοδο 7 ημερών (κάθε εβδομάδα) μια ελάχιστη περίοδο συνεχούς ανάπαυσης 24 ωρών. Όπως προβλέπεται ο εργαζόμενος δικαιούται είτε δυο ξεχωριστές περιόδους ανάπαυσης 24 συνεχόμενων ωρών η κάθε μια σε περίοδο 14 ημερών (δυο εβδομάδων), είτε μια συνεχή περίοδο ελαχίστης ανάπαυσης 48 ωρών (δυο ημερών) ανά περίοδο 14 ημερών (δυο εβδομάδων). (INE-ΓΣΕΕ, 2012).

3.2 Αργίες

3.2.1 Υποχρεωτική και προαιρετική αργία.

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας που από τον νόμο έχουν καθοριστεί είναι οι εξής (Καπάνταης, 2008)⁷:

- Η 25η Μαρτίου.
- Η Δευτέρα του Πάσχα.
- Η 15η Αυγούστου.
- Η ημέρα των Χριστουγέννων.

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι (Καπάνταης, 2008):

- Η 28η Οκτωβρίου, η οποία είναι μια από τις εξαιρετικές εορτές του έτους, αλλά έχει τον χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας.
- Η 1η Μαΐου, η οποία βάσει του ΑΝ 380/1968 μπορεί με απόφαση του Υπουργού Εργασίας να καθορίζεται και ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

⁷ Καπάνταης, Θ. Α. (2008), *Εργατικά Ζητήματα για μισθωτούς και εργοδότες (Θεωρία – Νομολογία – Πράξη – Υποδείγματα περιέχονται Ν.3302/2004 – Ν.3385/2005 – Ν.3655/2008)*, Καβάλα

Η μόνη διαφορά μεταξύ των αργιών είναι ότι στις υποχρεωτικές αργίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών ενώ κατά τις προαιρετικές αργίες εξαρτάται από την βούληση του εργοδότη αν θα λειτουργήσει η επιχείρηση (Καπάντας, 2008).

3.2.2 Αμοιβή υποχρεωτικής αργίας

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία εάν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση, καταβάλλεται στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση. Στους μισθωτούς που αμείβονται με μισθό δεν οφείλεται τίποτα πέραν του μηνιαίου μισθού.

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν ημέρα υποχρεωτικής αργίας δικαιούνται να λάβουν, αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογιστεί στο νόμιμο ημερομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν, αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό προσαύξηση 75% που θα υπολογιστεί στο 1/25 του νόμιμου μισθού τους.(Καπάντας, 2008).

3.2.3 Κατ' έθιμον αργίες

Πέραν όμως από τις παραπάνω εορτές (υποχρεωτικές αργίες), έχουν καθιερωθεί, είτε από έθιμο είτε από Συλλογική Σύμβαση ή διαιτητική απόφαση και άλλες ημέρες του έτους ως αργίες. Αυτές είναι οι εξής (Καπάντας, 2008):

- Πρωτοχρονιά.
- Θεοφάνια.
- Καθαρή Δευτέρα.
- Μ. Παρασκευή.
- Αγ. Πνεύματος.
- Δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων.
- Μεγάλες τοπικές αργίες.

3.2.4 Αμοιβή κατ' έθιμον αργιών

Συμφώνα με την ισχύουσα νομοθεσία οι παραπάνω εορτές δεν περιλαμβάνονται στις εξαιρέσιμες και συνεπώς είναι εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Για αυτό τον λόγο επιτρέπεται κατά τις ημέρες αυτές η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων και η απασχόληση των μισθωτών.

Στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις ημέρες αυτές, αν μεν είναι ημερομίσθιοι θα λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση, αν δε αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν θα λάβουν καμιά αμοιβή πέραν του κανονικού μηνιαίου μισθού τους.(Καπάνταης, 2008).

3.3 Άδειες

Συμφώνα με την ισχύουσα νομοθεσία όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα από την ειδικότητα και τον τρόπο αμοιβής τους δικαιούνται ετήσια κανονική άδεια με πλήρεις αποδοχές και επίδομα άδειας. Οι διατάξεις περί χορήγησης ετήσιας άδειας είναι δημόσιας τάξης με την έννοια ότι κάθε συμφωνία μεταξύ των μερών που είναι αντίθετη προς αυτές είναι άκυρη. Αν όμως από Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Κανονισμό Εργασίας ή ατομική σύμβαση προβλέπονται ευνοϊκότεροι όροι από αυτούς του νόμου, τότε για την χορήγηση της ετήσιας άδειας ισχύουν αυτοί οι ευνοϊκότεροι όροι. Είναι δυνατή η μη χορήγηση άδειας στα παρακάτω πρόσωπα:

- Εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις ή εργασίες στις οποίες απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη.
- Εργαζόμενοι σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές και ναυτιλιακές εργασίες.
- Διευθύνοντες υπάλληλοι (πρόσωπα διεύθυνσης, εποπτείας & εμπιστοσύνης).

(Καπάνταης, 2008).

3.3.1 Χρόνος χορήγησης κανονικής αδειάς

Συμφώνα με την ισχύουσα νομοθεσία ο χρόνος που ο μισθωτός θα λάβει την άδειά του καθορίζεται με συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη του, με την έναρξη κάθε νέου ημερολογιακού έτους (1η Ιανουαρίου) και μπορεί να την λάβει μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους.

Ο εργοδότης υποχρεούται:

- Να χορηγήσει σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησής του την άδεια πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους.
- Να χορηγήσει στο μισό τουλάχιστον προσωπικό του άδειες στο χρονικό διάστημα από 1ης Μαΐου μέχρι 30ης Σεπτεμβρίου κάθε έτους

- Να χορηγήσει άδεια σε μισθωτό μέσα σε δύο μήνες από το χρονικό διάστημα κατά το οποίο αυτός υπέβαλε έγγραφη αίτηση άδειας.

Η χορήγηση ολόκληρης της άδειας, εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο την δικαιούται ο μισθωτός, είναι υποχρεωτική με ευθύνη του εργοδότη.

Σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100%.

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Η πρώτη περίοδος της αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου.

Μετάθεση του χρόνου άδειας σε άλλο ημερολογιακό έτος δεν επιτρέπεται ακόμη και όταν υπάρχει συναίνεση του εργαζόμενου. Απαγορεύεται επίσης ρητά κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για εγκατάλειψη από τον τελευταίο του δικαιώματος άδειας του.

Βάση του νόμου Ν. 3302/2004⁸ η άδεια για μεν το πρώτο ημερολογιακό έτος χορηγείται σε τμήματα. Υποχρέωση του εργοδότη είναι να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία - ποσοστό των ημερών αδειάς που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται επί των 20 επί πενθημέρου (1,66 ημέρες άδειας/μήνα εργασίας) και των 24 επί εξαημέρου (2 ημέρες άδειας/μήνα εργασίας) ημερών.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδεια του με αποδοχές που αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια αυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα.

Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών.

⁸ Ν.3302/2004- Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζόμενων και άλλες διατάξεις.

Και τέλος κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Οι μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμες ημέρες, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμες ημέρες, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 6). Όσοι έχουν συμπληρώσει 25 χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται 26 εργάσιμες ημέρες επί 5/μερου και 30 εργάσιμες ημέρες άδεια επί 6/μερου.(ΕΓΣΣΕ 2008-2009, άρθρο 3)

3.3.2 Βιβλίο αδειών

Με βάση τον Ν.4254/2014⁹ ΙΑ 5 παρ. 2. «3α. Κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο, το οποίο δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων. Το ειδικό βιβλίο ή οι μηχανογραφημένες σελίδες πρέπει να φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, την ένδειξη «Βιβλίο αδειών» και να περιλαμβάνει τις παρακάτω στήλες: Ονοματεπώνυμο μισθωτών, ημερομηνία πρόσληψης, αριθμός δικαιούμενων ημερών αδειάς, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδειάς, αποδοχές αδειάς, επίδομα αδειάς. Ειδικώς, οι αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς συμπληρώνονται στο σύνολό τους μέχρι το τέλος του σχετικού ημερολογιακού έτους λήψης της κανονικής άδειας.

Τα ανωτέρω στοιχεία πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής του παρόντος.

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής ασφάλισης και Πρόνοιας ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του μηνός Ιανουαρίου, στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

⁹ Ν.4254/2014-Μετρα στήριξης και ανάπτυξης της Ελληνικής οικονομίας στα πλαίσια εφαρμογής του ν.4254/2012 και άλλες διατάξεις.

Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α'170) όπως ισχύει (Λεονταρής, 2005)¹⁰.

3.3.3 Επίδομα αδειας

Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της άδειας του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα μηνιαία επιδόματα και οι προσαυξήσεις. Δικαιούνται επίσης επίδομα άδειας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών αδειας, με ανώτατο όριο το ½ του μισθού, για τους αμειβόμενους με μισθό ή τα 13 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Οι αποδοχές και το επίδομα άδειας προκαταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό κατά την ημέρα λήξης της άδειας. (Λεονταρής, 2005).

3.4 Εργασία την Κυριακή

Σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 16 του Ν.4177/2013¹¹, επιτρέπεται η λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων τις εξής Κυριακές:

1) Την πρώτη Κυριακή κατά την έναρξη των ακόλουθων χρονικών περιόδων: α) από τη δεύτερη Δευτέρα του Ιανουαρίου μέχρι το τέλος του Φεβρουαρίου, β) από τη δεύτερη Δευτέρα του Ιουλίου μέχρι το τέλος του Αυγούστου, γ) το πρώτο δεκαήμερο του Μαΐου και δ) το πρώτο δεκαήμερο του Νοεμβρίου.

Σε περίπτωση που η πρώτη Κυριακή συμπίπτει με επίσημη αργία, η δυνατότητα μετατίθεται την επόμενη Κυριακή.

2) τις δύο (2) Κυριακές πριν από την ημέρα των Χριστουγέννων και

3) την Κυριακή των Βαΐων.

Μοναδική υποχρέωση του εργοδότη είναι η ηλεκτρονική υποβολή της αλλαγής του ωραρίου εργασίας για τη δήλωση της ημέρας αναπληρωματικής ανάπαυσης.

Όσοι από τους μισθωτούς απασχολούνται πάνω από 5 ώρες την Κυριακή, δικαιούνται να λάβουν αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση (ρεπό), σε άλλη εργάσιμη ημέρα της αμέσως επόμενης εβδομάδας. Στην περίπτωση όμως, των Κυριακών, κατά το διάστημα 18 – 24 Δεκέμβρη, η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης, μπορεί να

¹⁰ Λεονταρής, Μ. (2005). *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα

¹¹ Ν.4177/2013-Κανονες ρυθμίσεις της αγοράς προϊόντων και της παροχής υπηρεσιών και άλλες ρυθμίσεις.

χορηγηθεί σε άλλη εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα, δηλαδή του Ιανουαρίου και στους εργαζόμενους που θα απασχοληθούν κατά τις Κυριακές των εκπτώσεων, προβλέπεται η δυνατότητα του εργοδότη να χορηγήσει την αναπληρωματική ανάπαυση σε εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που προηγείται των Κυριακών αυτών. Όσον αφορά την αμοιβή των Κυριακών (Λεονταρής, 2005):

α) Σε περίπτωση που η επιχείρηση χορηγήσει στον εργαζόμενο την επιπλέον ημέρα ανάπαυσης (με αποδοχές), για την εργασία του την Κυριακή θα λάβει μόνο την προσαύξηση, δηλαδή το 75% του νόμιμου ημερομισθίου.

β) Σε περίπτωση που δεν χορηγηθεί στον εργαζόμενο η ημέρα ανάπαυσης, θα αμειφθεί με το ημερομίσθιο συν την προσαύξηση, δηλαδή με 175% του νόμιμου ημερομισθίου του.

Παράδειγμα:

Επιχείρηση που εφαρμόζει την πενθήμερη απασχόληση, λειτουργεί νόμιμα κατά τις Κυριακές. Απασχόλησε την ημέρα των Χριστουγέννων τον εργατοτεχνίτη Α (πραγματικό ημερομίσθιο 30 ευρώ και νόμιμο 27 ευρώ) και τον υπάλληλο Β (πραγματικός μισθός 800 ευρώ και νόμιμος 700 ευρώ). Οι δύο ως άνω εργαζόμενοι απασχολήθηκαν επί δωρο κατά την ημέρα της υποχρεωτικής αργίας (χωρίς να συμπέσουν σε νυχτερινή εργασία).

Εργάτης:

Πραγματικό ωρομίσθιο: $30,00 \times 6 / 40 = 4,50$ ευρώ

Νόμιμο ωρομίσθιο: $27,00 \times 6 / 40 = 4,05$ ευρώ

Αμοιβή: $(4,50 \times 8) + (4,05 \times 8 \times 75\%) = 36,00 + 24,30 = 60,30$ ευρώ

Υπάλληλος:

Νόμιμο ωρομίσθιο: $700,00 / 25 \times 6 / 40 = 4,20$.

Συνεπώς, εκτός από τον μισθό του Δεκεμβρίου, δικαιούται και:

$4,20 \times 8 \text{ ώρες} \times 75\% = 25,20$ ευρώ

3.5 Νυχτερινή Εργασία

Νυχτερινή εργασία κατά την εργατική νομοθεσία νοείται η απασχόληση που περιλαμβάνεται στις νυχτερινές ώρες, οι οποίες έχουν καθοριστεί με νόμιμες διατάξεις, από 22:00 μ.μ. – 06:00 π.μ. Η διάρκεια της νυχτερινής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις οκτώ (8) ώρες ανά 24ωρο σε περίοδο μιας εβδομάδας.

Σε κάθε πριν αναλάβει εργασία κατά την νύκτα πρέπει να γίνονται οι απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις προκειμένου να εξεταστεί η καταλληλότητα του για την εργασία αυτή.

Επίσης, απαγορεύεται η απασχόληση κατά τη νύκτα, των ανήλικων και ορισμένων κατηγοριών γυναικών στις βιομηχανικές επιχειρήσεις δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, λατομεία, ορυχεία, οικοδομές και εμπορικά καταστήματα (Ζερδελής, 2006)¹².

3.5.1 Αμοιβή νυχτερινής εργασίας

Όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες, είτε καθ' όλο το χρονικό διάστημα της νύχτας, είτε μόνο σε ορισμένες νυχτερινές ώρες ανεξάρτητα αν πρόκειται για συνεχή ή έκτακτη απασχόληση, δικαιούνται της προσαύξησης των νομίμων αποδοχών τους κατά 25%. Εάν υπάρχει και υπερεργασία- υπερωρία θα υπολογίσουν και οι ανάλογες προσαυξήσεις (20%,40%) στις πραγματικές αποδοχές.

Δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός της προσαύξησης της νυχτερινής εργασίας μονομερώς από τον εργοδότη, με τις καταβαλλόμενες από αυτόν ανώτερες πέραν των νομίμων αποδοχές, εκτός εάν έχει υπάρξει ειδική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για συμψηφισμό. (Παπαηλίας & Βαφειάδης, 2002)¹³.

¹² Ζερδελής, Δ. (2006), *Εργατικό δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

¹³ Παπαηλίας, Θ. & Βαφειάδης, Γ. (2002), *Παραγωγικότητα και αμοιβή της εργασίας*, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης

Παράδειγμα:

Εργάτης άγαμος χωρίς προϋπηρεσία με 8ωρη ημερησία απασχόληση και συμφωνηθέν (πραγματικό) ημερομίσθιο (8ωρο) 35€. Απασχολείτε από τις 22:00 Σάββατο έως 6:00 Κυριακής. Υπάρχει υπερεργασία από τις 6:00 έως 7:00 της Κυριακής (αμείβεται με προσαύξηση 20% επί των καταβαλλόμενων αποδοχών) και υπερωριακά από της 7:00 έως 9:00 (αμείβεται με προσαύξηση 40% επί των καταβαλλόμενων αποδοχών).

Νόμιμο ωρομίσθιο: 26,18€ (για 6 ώρες και 40 λεπτά)

Νόμιμο ημερομίσθιο: $26,18€ * 0,15 = 3,93€$

Με βάση τα παραπάνω, οι αποδοχές του εργαζομένου θα είναι:

Κανονικό ημερομίσθιο: 35€

Προσαύξηση για εργασία 6 ωρών Κυριακής: $6 * 3,93 * 75\% = 17,69€$

Προσαύξηση νυχτερινής εργασίας: $26,18 * 25\% = 6,55€$

Αμοιβή μιας ώρας υπερεργασίας: $1 * 4,38 = 4,38€$

Προσαύξηση υπερεργασίας λόγω Κυριακής: $3,93 * 75\% = 2,95€$

Κανονική προσαύξηση υπερεργασίας: $(4,38 + 2,95) * 20\% = 1,47€$

Αμοιβή 2 ωρών υπερωρίας: $2 * 4,38 = 8,76€$

Προσαύξηση υπερωριών λόγω Κυριακής: $2 * 3,93 * 75\% = 5,9€$

Κανονική προσαύξηση υπερωριών: $(8,76 + 5,90) * 40\% = 5,86€$

Συνολικές αποδοχές: 88,50€

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΚΑΘΕΣΤΩΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλύσουμε τις συμβάσεις εργασίας και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τα είδη τους καθώς και την νόμιμη διάρκεια τους.

Επίσης θα δούμε τη συμβαίνει με την εκ περιτροπή εργασία, την βλαπτική μεταβολή, την δοκιμαστική περίοδο και την διαθεσιμότητα των εργαζόμενων και τέλος θα αναλύσουμε την εξέλιξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των ευέλικτων μορφών εργασίας το 2015.

4.1 Σύμβαση Εργασίας

Σύμφωνα με τον αστικό κώδικα, σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική, με βάση την οποία ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κ.λ.π) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας υπογράφονται υποχρεωτικά από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη και αναφέρουν τους βασικούς όρους εργασίας, όπως τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα επιχείρησης, την ειδικότητα του εργαζόμενου, το ωράριο, τις πάσης φύσεως αποδοχές κ.λπ.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδοτή και εργαζομένου βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κυρία υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπο την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κυρία υποχρέωση καταβολής του μισθού. Γενικά στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κύριος σκοπός είναι η παροχή εργασίας από τον μισθωτό και σ' αυτόν αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι. (Κουκιάδης, 2005)¹⁴.

Επίσης υποχρέωση των εργοδοτών είναι να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της

¹⁴ Κουκιάδης, Ι. (2005), *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου.

Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους.

Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (Πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη (Κουκιάδης, 2005).

Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 ΠΔ 156/94 είναι (Κουκιάδης, 2005):

- τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,
- ο τύπος παροχής εργασίας,
- η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας,
- η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας,
- η Άδεια με αποδοχές,
- η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας,
- οι κάθε φύσης αποδοχές,
- η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών,
- τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου και

αναφορά της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.

4.2 Ειδή Συμβάσεων Εργασίας

4.2.1 Σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου

Σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν καθορίζεται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (π.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ) μέσα στην οποία ο μισθωτός θα προσφέρει της υπηρεσίες του. Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Σιωπηρή ανανέωση έχουμε όταν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν

εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδοτη εργαζομενου.

Η βασική διαφορά μεταξύ τις σύμβασης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή οποιασδήποτε αποζημίωσης (Κουκιάδης, 2005).

4.2.2 Σύμβαση πλήρους απασχόλησης

Σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο, ως σύμβαση πλήρους απασχόληση θεωρείται η σύμβαση που αναφέρεται σε εξαρτημένη εργασία με πλήρες ωράριο (συνήθως 40 ώρες την εβδομάδα) και για όλες τις εργάσιμες μέρες της εβδομάδας, όπως αναφέρεται στη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Υποχρέωση του εργοδότη είναι να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.

Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση

«Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» ορίζεται κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας. Επιπλέον, η μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση πραγματοποιείται μόνο με τη συμφωνία του εργαζομένου και δεν επιβάλλεται μονομερώς (Κουκιάδης, 2005).

4.2.3 Σύμβαση μερικής απασχόλησης

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 1 του Ν. 3846/2010, ως συμβάσεις μερικής απασχόλησης θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, των όποιων οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερησία, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι μικροτερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση.

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

4.2.4 Σύμβαση εκ περιτροπής εργασία

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

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του, ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του. Αρκεί ότι, για τους εργαζομένους που τίθενται σε εκ περιτροπής εργασία, το μέτρο αυτό να χρησιμοποιείται ως ηπιότερο προκειμένου να αποφευχθεί η καταγγελία της σύμβασεως.

Η διάρκεια τους δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 9 μήνες μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Δεν είναι αναγκαίο να είναι συνεχής, αλλά μπορεί να κατανέμεται μέσα στο ημερολογιακό έτος ανάλογα με τις δυνατότητες και τις ανάγκες της επιχείρησης.

Επιβάλλεται σε ολόκληρο ή μέρος του προσωπικού (για την επιλογή της κατηγορίας εργαζομένων πρέπει να υπάρχουν κριτήρια, να δικαιολογείται).

Δεν αποκλείονται οι απολύσεις στην επιχείρηση στην οποία εφαρμόζεται εκ περιτροπής εργασία.

Το εν λόγω δικαίωμα δεν μπορεί να ασκείται καταχρηστικά.

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 (Πάντζος & Πάντζου, 2012)¹⁵.

4.2.5 Σύμβαση υπό δοκιμή

Σύμβαση υπο δοκιμη υπάρχει όταν ο εργοδότης διατηρεί για εύλογο χρονικό διάστημα (δοκιμαστική περίοδος) το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια προκειμένου να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη. Το χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας με δοκιμή είναι ότι καθιστά ευχερέστερη τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Μέχρι την ψήφιση του Ν. 3899/2010¹⁶, δεν υπήρχαν νομοθετικοί περιορισμοί για τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η δοκιμαστική περίοδος έπρεπε απλώς να είναι εύλογης διάρκειας, πλεον η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μπορεί να καταγγελλεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών.

Η εκτίμηση του εργοδότη για την καταλληλότητα του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να στηρίζεται σε γεγονότα ή περιστατικά άσχετα με την απόδοση του εργαζομένου, ούτε να προσκρούει σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου (π.χ. για την ισότητα των φύλων) (Μιχαήλ, 2001)¹⁷.

4.3 Διαθεσιμότητα Εργαζομένου

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας, να θέτει με έγγραφη δήλωσή του σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους του.

Για τη θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα απαιτείται:

¹⁵ Πάντζος Ε., Πάντζου Ε. (2012), *Νέες ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας άρθρου 37, epsilon*, Ιανουάριος 2012, σελ. 18 επ.

¹⁶ Ν.3899/2010- *Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας*

¹⁷ Μιχαήλ, Δ. Μ. (2001), *Ατυπη Απασχόληση, Συνθήκες Εργασίας Και Επιχειρηματικά Σύμφωνα Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Επιθεώρηση Οικονομικών Επιστημών, Τόμος 1, Τεύχος 1 (2001), 137-156*

- Να υπάρχει περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, δηλαδή περιορισμός του κύκλου εργασιών σε σημείο να υπάρχει κίνδυνος για τη συνεχιση της λειτουργία της.
- Να προηγηθεί διαβούλευση μεταξύ εργοδότη και νόμιμων εκπροσώπων των εργαζομένων.
- Να γίνει εγγράφως.

Η διαθεσιμότητα δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως.

Ο εργοδότης, θέτοντας κάποιον εργαζόμενο της επιχείρησης του σε διαθεσιμότητα, οφείλει να αναγγείλει την απόφασή του σε αυτόν εγγράφως. Το έγγραφο είναι συστατικό στοιχείο της διαθεσιμότητας, καθώς χωρίς αυτό η πράξη του εργοδότη είναι άκυρη.

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. (INE-ΓΣΕΕ, 2012)¹⁸.

4.4 Βλαπτική Μεταβολή

Κάθε αυθαιρετή μεταβολή των όρων εργασίας της σύμβασης, η οποία γίνεται μονομερώς και χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού και η οποία επιφέρει ζημία υλική ή ηθική στον εργαζόμενο, συνιστά βλαπτική μεταβολή (Λεονταρής, 2004)¹⁹.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

- Μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, όταν η σύμβαση εργασίας προσδιορίζει σαφώς συγκεκριμένο τόπο.
- Μετάθεση στην ίδια πόλη, μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.
- Ανάθεση κατώτερων καθηκόντων με αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζομένου.
- Διακοπή της μεταφοράς του εργαζόμενου με όχημα του εργοδότη.
- Μεταβολή του είδους της εργασίας.
- Μεταβολή του ωραρίου πέραν του νομίμου.

¹⁸ INE-ΓΣΕΕ. (2012), *Εργασιακά θέματα – Χρόνος εργασίας*, στο http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/xronos_ergasias.pdf

¹⁹ Λεονταρής, Μ. (2004). *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα

- Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.
- Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.
- Συμψηφισμός πρόσθετων αποδοχών σε νόμιμες αυξήσεις.
- Την αλλαγή ασφάλισης στο ΙΚΑ.

Κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του εργαζόμενου η οποία είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, μπορεί να ληφθεί ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Σε περίπτωση αυθαίρετης μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας του, ο εργαζόμενος έχει τα εξής δικαιώματα:

- Να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή σαν άκυρη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και να ασκήσει, μέσα στη νόμιμη προθεσμία αγωγή για ακύρωση της απόλυσης και καταβολή μισθών υπερημερίας ή για την επιδίκαση της αποζημίωσής του.
- Να επιμείνει στην τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασής του και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του με βάση την αρχική σύμβαση, χωρίς να αποδεχτεί την προσφορά υπηρεσιών διαφορετικών από τις συμφωνηθείσες.

Παράλληλα, μπορεί να ζητήσει να του επιδικασθεί αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη λόγω της προσβολής της προσωπικότητάς του.

4.5 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο, ο καθορισμός των αποδοχών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, οι όροι και οι συνθήκες εργασίας, καθώς επίσης και άλλα θέματα που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας καταρτίζονται εγγράφως με την σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (Σ.Σ.Ε) μεταξύ των εργοδοτών και των μισθωτών. Αν αυτό δεν είναι εφικτό, λόγω διαφωνίας εργοδοτών και μισθωτών, γίνεται με διαιτητική απόφαση (Δ.Α) (Κουκιάδης, 2005).

4.5.1 Είδη Σ.Σ.Ε και αρμοδιότητα σύναψης τους

Το ελληνικό δίκαιο προβαίνει στον αυστηρό καθορισμό των επιτρεπόμενων ειδών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τις μεταξύ τους ιεραρχήσεις. Ειδικότερα ορίζει πως οι Σ.Σ.Ε που είναι δυνατόν να συνασθούν διακρίνονται σε 4 γενικές κατηγορίες που κατανέμονται περαιτέρω στα εξής 5 είδη (Κουκιάδης, 2005):

- **Εθνικές Γενικές Σ.Σ.Ε**

Η ΕΓΣΣΕ καθορίζει τους ελαχιστους ορους εργασιας, μισθων και ημερομνηθιων στον ιδιωτικο τομεα. Υπογραφεται μεταξυ της ΓΣΣΕ και τις εργοδοτικες οργανωσεις. Συνεπως δεν μπορει σε καμια περιπτωση οι αποδοχεσ του μισθου να είναι κατωτερες της ΕΓΣΣΕ.

- **Κλαδικές Σ.Σ.Ε**

Αφορούν τους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων (ενός δηλαδή συγκεκριμένου κλάδου παραγωγής) ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας, ανεξαρτητα από το επαγγελμα ή την ειδικοτητα των εργαζομενων αυτων.

- **Επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε**

Αφορούν τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, εφόσον απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους, και του επιχειρησιακού σωματείου.

Σε επιχειρήσεις με περισσότερες από μία εκμεταλλεύσεις μπορεί να συναφθεί διαφορετική Σ.Σ.Ε για κάθε εκμετάλλευση.

Οι όροι μιας επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης, ανεξάρτητα από την εργασία και τη θέση τους, ενώ μπορούν και να περιέχουν αναφορές σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες από την ισχύ κάποιων όρων τους.

- **Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε**

Αφορούν τους εργαζόμενους ενός επαγγέλματος (και των συναφών) ολοκληρης της χώρας.

Συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πανελλήνιας έκτασης και εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

- **Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε**

Αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος (ή και των συναφών ειδικοτήτων) στην ίδια πολη.

Συνάπτονται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων (πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων) τοπικού χαρακτήρα των εργαζομένων και των εργοδοτικών οργανώσεων.

4.5.2 Διάρκεια Σ.Σ.Ε

Με τη ρύθμιση του άρθρου 2 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012 καταργούνται οι Σ.Σ.Ε αορίστου χρόνου και ορίζεται ότι αυτές συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη. Η ισχύς μιας Σ.Σ.Ε αρχίζει από την ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία, δηλαδή στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η παράλειψη της κατάθεσης αυτής καθιστά ανίσχυρη την εκάστοτε Σ.Σ.Ε.

Οι συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ ήδη 24 μήνες μέχρι τη 14.2.2012 ή και περισσότερο λήγουν στις 14.2.2013.

Οι συλλογικές συμβάσεις που τη 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα. (Κουκιάδης, 2005).

4.5.3 Λήξη Σ.Σ.Ε

Μια Σ.Σ.Ε λήγει είτε με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου (Σ.Σ.Ε ορισμένου χρόνου) είτε με γραπτή καταγγελία ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη είτε με ρητή ή σιωπηρή κατάργησή της από μεταγενέστερη Σ.Σ.Ε ή Διαιτητική Απόφαση.

Όσα προβλέπονται σε μια Σ.Σ.Ε εξακολουθούν αναγκαστικά από το νόμο να ισχύουν για διάστημα 3 μηνών μετά τη λήξη της.

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά το τρίμηνο, εξακολουθούν να ισχύουν από οι όροι που αφορούν τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και τα τέσσερα (4) επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας. Δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι αποδοχές αυτές θα καταβάλλονται μέχρι να επαναπροσδιορισθούν με μια νέα συλλογική συμφωνία.

- **Συρροή Σ.Σ.Ε – Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης**

Σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 1 του Ν. 1876/1990²⁰, αν θέματα που αφορούν μια σχέση εργασίας ρυθμίζονται από περισσότερες Σ.Σ.Ε με διαφορετικό τρόπο, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Η σύγκριση και η επιλογή των εφαρμοστέων διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες :

- ενότητα αποδοχών,
- λοιπά θέματα (αρ. 10 παρ. 1 εδ. Β, Ν. 1876/1990).

Παρά την γενική αρχή εφαρμογής της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο ρύθμισης, κατ' εξαίρεση σε περίπτωση συρροής κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας και ομοιοεπαγγελματικής (τοπικής ή εθνικής), σύμφωνα με το αρ. 10 § 2 εδ. α' Ν. 1876/1990, υπερισχύουν οι πρώτες (κλαδικές ή επιχειρησιακές).

Ειδικότερα, αν υπάρχει κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αυτή υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, έστω και αν οι όροι που περιλαμβάνονται στην κλαδική ή επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε είναι δυσμενέστεροι των αντίστοιχων όρων των ομοιοεπαγγελματικών. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι, βέβαια, η διαπίστωση συρροής, η ρύθμιση δηλαδή του ίδιου θέματος και από τις δύο (2) Σ.Σ.Ε.

Παραδείγματα με το ισχύον σήμερα θεσμικό πλαίσιο:

Παράδειγμα 1:

Ένας οδηγός καλύπτεται από την ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε των οδηγών, αλλά και από την κλαδική Σ.Σ.Ε των εμπορικών επιχειρήσεων. Υπερισχύει η κλαδική Σ.Σ.Ε, ακόμα και εάν περιέχει όρους δυσμενέστερους από την ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε.

Παράδειγμα 2:

Ένας βιολόγος βιομηχανίας καλύπτεται από την τοπική επαγγελματική Σ.Σ.Ε των βιολόγων βιομηχανίας, αλλά και από την επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Υπερισχύει η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε, ακόμα και εάν περιέχει όρους δυσμενέστερους της τοπικής επαγγελματικής Σ.Σ.Ε.

²⁰ Ν.1876/1990- Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις.

Παράδειγμα 3:

Ένας λογιστής καλύπτεται από την ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ λογιστών και βοηθών λογιστών και από την κλαδική ΣΣΕ προσωπικού επιχειρησεων παροχής υπηρεσιών ολης της χώρας. Υπεριχθεί η κλαδική.

4.5.4 Διαιτητική απόφαση

Σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο, αν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη Σ.Σ.Ε αποτύχουν, οι μελλοντικοί όροι εργασίας καθορίζονται από τους κανόνες που τίθενται με τη διαιτησία. Η διαιτητική απόφαση στο χώρο της εργασίας έχει την ίδια ισχύ με τη Σ.Σ.Ε και αποτελεί μια ιδιότυπη πηγή κανόνων δικαίου. Πρέπει να σημειωθεί ότι ενώ η διαιτησία ρυθμίζει μόνο τους όρους εργασίας και όχι εργασιακές διαφορές. Οι εργασιακές διαφορές επιλύονται μόνο από τα δικαστήρια. (Καμπάντας, 2004)²¹.

4.6 Η εξέλιξη των ΣΣΕ και των ευέλικτων μορφών εργασίας το 2015

Από την ανάλυση των στοιχείων του Υπουργείου Εργασίας (Πίνακας 1) προκύπτει ότι το 2015 οι επιχειρησιακές ΣΣΕ επικρατούν των εθνικών/κλαδικών και τοπικών, αντιπροσωπεύοντας το 94% του συνόλου των συλλογικών συμβάσεων. Από τις 282 συνολικά ΣΣΕ το 2015, οι 263 είναι επιχειρησιακές, μόνο οι 12 είναι εθνικές/κλαδικές ενώ 7 είναι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές. Η εξέλιξη αυτή είναι συνέχεια της κατάστασης που έχει προκύψει τα τελευταία χρόνια, κυρίως την περίοδο 2012-2015, στην οποία οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ξεπερνούν το 90% (το 2012 φράσανε 97,11%, το 2013 στο 96,69% και το 2014 στο 93,77%). Σε απόλυτους αριθμούς, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ από 227 το 2010 εκτινάσσονται σε 976 το 2012, ενώ στη συνέχεια ελαττώνονται σε 409 το 2013, σε 286 το 2014 και, όπως σημειώσαμε παραπάνω, σε 263 το 2015, με τις κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ να ελαττώνονται από 65 το 2010 σε 12 το 2015.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο υψηλότερος αριθμός επιχειρησιακών ΣΣΕ σημειώνεται το 2012, όταν αυξάνονται σε 976 (από 170 το 2011). Την περίοδο 2013-2015 παρατηρούμε ότι ο αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ μειώνεται σημαντικά

²¹ Καμπάντας, Α. Θ. (2004), *Εργατικά Ζητήματα Για Μισθωτούς Και Εργοδότες*, Εκδόσεις Λιθογραφία, Καβάλα

άλλα η ποσοστιαία συμμετοχή τους στο σύνολο των ΣΣΕ είναι αρκετά αυξημένη. Η μείωση που παρατηρείται στον αριθμό των επιχειρησιακών ΣΣΕ μετά το 2012 πολύ πιθανά συνδέεται με τη νέα δομή των εργασιακών σχέσεων που προέκυψαν από το νόμο Ν.4024/11²² και την ταυτόχρονη καθιέρωση του νομοθετικά οριζόμενου ελάχιστου μισθού στα 586€ (510€ για τους νέους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών),(INE-ΓΣΕΕ, 2016)²³.

Με τον τρόπο αυτό υποχωρεί η αναγκαιότητα σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ, εφόσον η μοναδική υποχρέωση του εργοδότη πλέον είναι η αμοιβή των εργαζομένων βάσει του εθνικού κατώτατου μισθού.

Πίνακας 1: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (2010-2015)

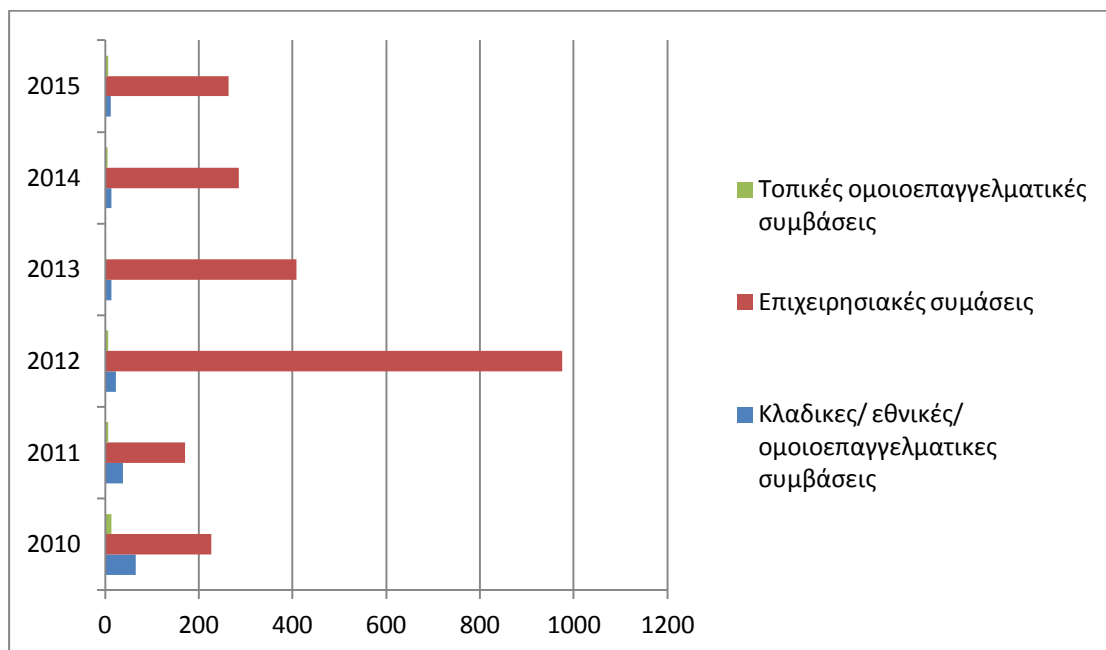
Έτος	Κλαδικές/εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις	Επιχειρησιακές Συμβάσεις	Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις	Σύνολο	Ποσοστό συμμετοχής επιχειρησιακών συμβάσεων (%)
2010	65	227	14	306	74,18
2011	38	170	7	215	79,07
2012	23	976	6	1005	97,11
2013	14	409	0	423	96,69
2014	14	286	5	305	93,77
2015	12	263	7	282	94,03
Σύνολο	162	2273	37	2472	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

²² Ν,4024/11- Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015

²³ INE-ΓΣΕΕ. 2016, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετησία έκθεση 2016.

Διάγραμμα 1: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (2010-2015)



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

Ο πίνακας 2 καταγράφει τα είδη των ατομικών συμβάσεων εργασίας (πλήρης εργασία, μερική εργασία, εκ περιτροπής εργασία) των νέων προσλήψεων για τα έτη 2009-2015 και την ποσοστιαία αναλογία της κάθε μορφής εργασίας στο σύνολο των νέων προσλήψεων. Παρατηρούμε ότι ο αριθμός των προσλήψεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, δηλαδή οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αυξάνεται συνεχώς με αντίστοιχη μείωση των προσλήψεων πλήρους απασχόλησης. Η ποσοστιαία αναλογία τους στο σύνολο των προσλήψεων μεταξύ 2009 και 2015 υπερδιπλασιάζεται. Το 2009 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, ενώ το 2015 αντιστοιχούν στο 55%. Πιο συγκεκριμένα, την περίοδο 2009-2015 οι προσλήψεις με μερική απασχόληση αυξήθηκαν κατά 329% και με εκ περιτροπής εργασία κατά 707%.

Την περίοδο 2014-2015 οι νέες προσλήψεις με μερική απασχόληση είναι αυξημένες κατά 19,6% και με εκ περιτροπής εργασία κατά 45,6%. Τα δεδομένα αυτά μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι το κύριο χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας, καθώς αποτελούν την πλειοψηφία

των ατομικών συμβάσεων εργασίας με τις οποίες γίνονται οι νέες προσλήψεις, (INE-ΓΣΕΕ, 2016).

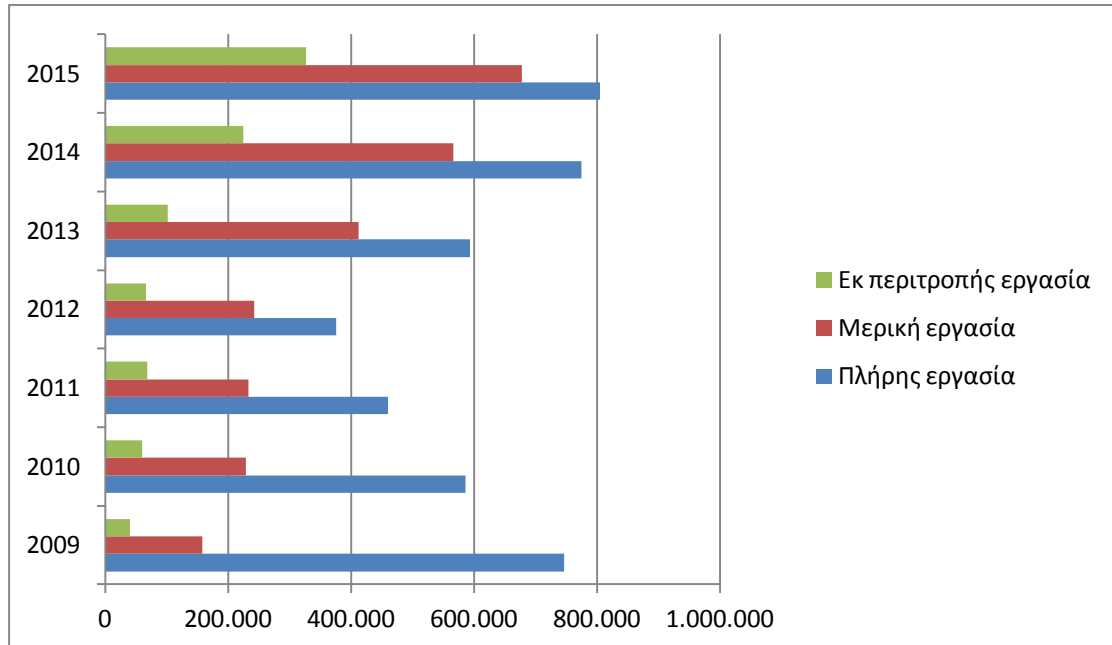
Πίνακας 2: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/ απασχόλησης (2009-2015)

Έτος	Νέες προσλήψεις – Συμβάσεις					
	Πλήρης εργασίας	Μερική εργασίας	Εκ περιτροπής εργασία	Γενικό σύνολο νέων προσλήψεων	Σύνολο μερικής και εκ περιτροπής εργασίας	Ποσοστό ευέλικτων μορφών εργασίας επί του συνόλου (%)
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	1.004.488	55,5
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	790.918	50,5
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	513.887	46,4
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	308.600	45,1
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21,0
Απόκλιση 2009-2015	58.153	519.783	286.478	864.414	806.261	
Απόκλιση 2009-2015 (%)	7,79	329,52	707,55	91,46	406,74	
Απόκλιση 2014-2015	29.843	111.148	102.422	243.413	213.570	
Απόκλιση 2014-2015 (%)	3,85	19,62	45,61	15,54	27,00	

Πηγή: Υπουργείο εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

(επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

Διάγραμμα 2: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχολησης (2009-2015)



Πηγή: Υπουργείο εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ
(επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Ο πίνακας 3 καταγράφει τις μετατροπές των ατομικών συμβάσεων εργασίας από συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες μορφές εργασίας (μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας).

Διαπιστώνουμε ότι ο αριθμός των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία μετά το 2011 είναι υψηλός σε σύγκριση με την περίοδο 2009-2010, παρά τη σημαντική πτώση του κατώτατου μισθού. Παρατηρούμε ότι ο υψηλότερος αριθμός μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας εμφανίζεται κατά το έτος 2012, που ο συνολικός αριθμός μετατροπών ατομικών συμβάσεων ανέρχεται σε 84.490.

Κατά τα έτη 2013-2014, ο αριθμός των μετατροπών αυτών μειώνεται το 2013 σε 58.054 και το 2014 σε 45.789, για να αυξηθεί το 2015 στο επίπεδο των 57.251. Το ποσοστό μεταβολής των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρη εργασία σε μερική και εκ περιτροπής την περίοδο 2009-2015 παρουσιάζει συνολική άνοδο της τάξεως του 237%. Την ίδια περίοδο εντυπωσιακή είναι η ποσοστιαία αύξηση κατά 1.645% των αναγκαστικών μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας σε εκ

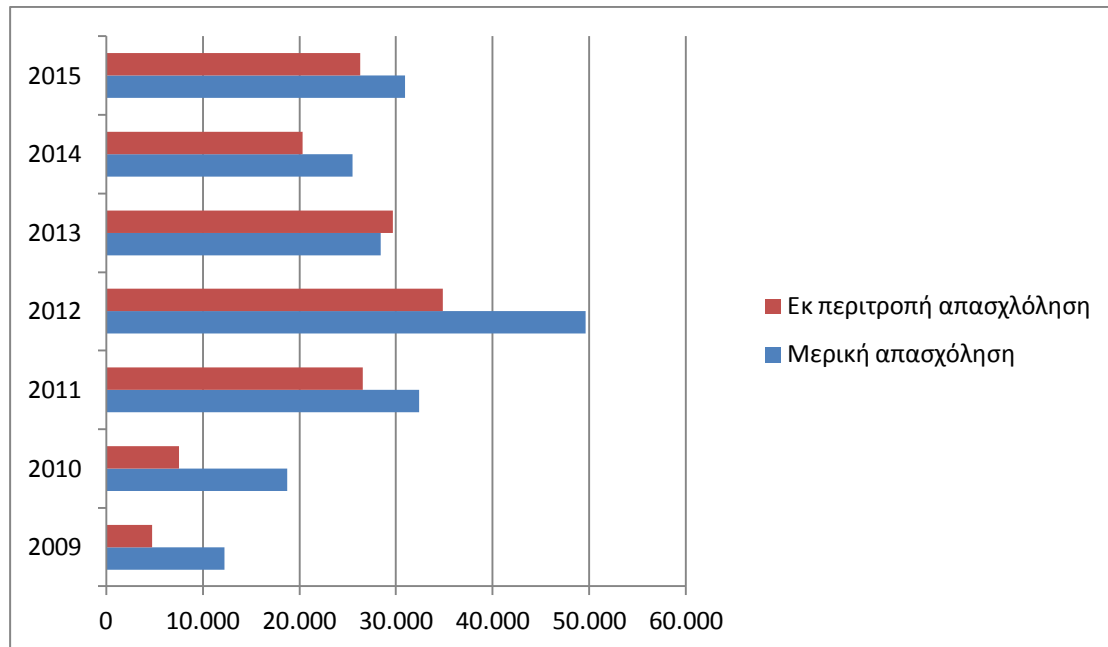
περιτροπής εργασία μονομερώς από τον εργοδότη. Τέλος, οι μετατροπές των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική και σε << εθελοντική>> εκ περιτροπής εργασία έχουν αυξηθεί κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου κατά 153% και κατά 277% αντίστοιχα, (INE-ΓΣΕΕ, 2016).

Πίνακας 3: Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (2009-2015)

Έτος	Μετατροπή σύμβασης πλήρους εργασίας σε:					
	Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής με σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου	Εκ περιτροπής με μονομερή γνώμη του εργοδότη	Σύνολο εκ περιτροπής	Γενικό σύνολο μεταβολών	Συμμετοχή εκ περιτροπής στο σύνολο μεταβολών (%)
2015	30.928	15.641	10.682	26.323	57.251	46
2014	25.488	12.405	7.896	20.301	45.789	44
2013	28.410	14.258	15.386	29.644	58.054	51
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490	41
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962	45
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253	29
2009	12.129	4.146	612	4.758	16.977	28
Απόκλιση 2009-2015	18.709	11.495	10.070	21.565	40.274	54
Απόκλιση 2009-2015 (%)	153,11	277,26	1645,42	453,24	237,23	
Απόκλιση 2014-2015	5.440	3.236	2.786	6.022	11.462	53
Απόκλιση 2014-2015 (%)	21,34	26,09	35,28	29,66	25,03	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφορίες Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

Διάγραμμα 3: Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (2009-2015)



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφορίες Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό θα δούμε τις επιδράσεις των μνημονίων στο μισθολογικό καθεστώς της Ελλάδας και των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και τις επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, επίσης θα αναλύσουμε τους μισθούς από το 1984 έως και το 2015 κα θα καταλήξουμε σε συμπεράσματα.

5.1 Μνημόνια και Κατώτατος Μισθός στην Ελλάδα

Με την εφαρμογή των μνημονικών πολιτικών και με βασικό επιχείρημα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την μείωση της ανεργίας, ξεκινά από το 2010 η διαμόρφωση ενός νέου μισθολογικού τοπίου στην Ελλάδα, μέσα από ριζικές παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία, σοβαρές ανατροπές στο σύστημα συλλογικής διαπραγματεύσεως και διαμόρφωσης των μισθών αλλά και ευθείες παρεμβάσεις στο ύψος των ονομαστικών μισθών.

Από το 2010 παρατηρείται μια σταδιακή και κάθε φορά πιο βίαιη κρατική παρέμβαση στο σύστημα των ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων, που στοχεύει σε μια πρώτη φάση στο πάγωμα και στην συνέχεια στην δραστική μείωση των ονομαστικών μισθών. Μέσα από παρεμβάσεις επιβάλλεται σειρά ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική ασφάλιση που μεταβάλλουν καθοριστικά το εργασιακό και μισθολογικό τοπίο και το συσχετισμό δυνάμεων σε βάρος των εργαζόμενων.

Στο Μνημόνιο Συνεννόησης 1 και ειδικότερα στο παράρτημα IV (Ν.3845)²⁴ που αναφέρεται στις συγκεκριμένες προϋποθέσεις οικονομικής πολιτικής προβλέπεται «αναθεώρηση των διαπραγματεύσεων στον ιδιωτικό τομέα και των συμβατικών ρυθμίσεων» και ειδικότερα σε ότι αφορά στους μισθούς γίνεται ρητή αναφορά σε «εφαρμογή μέτρων για τη διασφάλιση ότι οι κατώτατοι μισθοί της τρέχουσας περιόδου θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστική αξία για 3 χρόνια» ενώ προβλέπεται επίσης «νομοθεσία για τους κατώτατους μισθούς εισάγοντας ειδική προβλέψη για ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται σε κίνδυνο όπως οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι». Με αλλά λόγια, στο πρώτο Μνημόνιο εκτός από το τριετές πάγωμα των ονομαστικών κατώτατων μισθών υπάρχει και πρόβλεψη για

²⁴ Εφημερίς της κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Αρ. φύλλου 65- 6/5/2010

χορήγηση μισθών κάτω από τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012)²⁵.

Συγκεκριμένα υπάρχει δυνατότητα για της επιχειρήσεις πρόσληψης ανέργων έως 24 ετών με σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (διάρκειας έως 12 μηνών) και με ακαθάριστες αποδοχές στο 80% του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ καθώς και δυνατότητα πρόσληψης νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας κάτω των 25 ετών με αποδοχές στο 84% της ΕΓΣΣΕ και κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών με αυτοδίκαια ένταξη σε προγράμματα του ΟΑΕΔ.

Το 2012 στο Μνημόνιο Συνεννόησης 2 οι παρεμβάσεις για τα εργασιακά περιλαμβάνουν άμεση μείωση των κατώτατων αποδοχών της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ κατά 22% για τα άτομα άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών, η οποία δεν προϋποθέτει την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, με εφαρμογή από 14.2.2012 και μέχρι λήξη του προγράμματος προσαρμογής, επίσης υπάρχει αλλαγή στο ισχύον σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και αναστολή των αυξήσεων συμπεριλαμβανομένων και των ωριμάνσεων που προβλέπονται από νόμο ή ΣΣΕ, μέχρι η ανεργία να μειωθεί κάτω από 10%.

Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου επιβάλλεται μείωση των κατώτατων ονομαστικών μισθών, το εύρος της οποίας προκαλεί πρωτοφανείς απώλειες για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους που ξεπερνούν σε ετησία βάση τους 3 μισθούς (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

Παράλληλα δρομολογείται η αλλαγή στον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού, ο οποίος δεν καθορίζεται πλέον από διμερή συλλογική διαπραγμάτευση όπως γινόταν επί δεκαετίες στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ, αλλά από την κυβέρνηση.

Τα μέτρα αυτά οδηγούν στην ουσία στην πλήρη ανατροπή του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στερώντας παράλληλα από τους εργαζόμενους την οποία ελάχιστη συλλογική προστασία. Η μείωση του κατώτατου μισθού, εκτός από τις άμεσες επιπτώσεις στο εισόδημα των εργαζόμενων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ, έχει ευρύτερες επιπτώσεις μέσα από τη γενικευμένη και απότομη μείωση των αποδοχών που προκαλεί στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, είτε μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε μέσω

²⁵Βαρχαλαμά, Ε. & Σταμάτη, Α. (2012), *Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις Βασικά στοιχεία και έννοιες*

ατομικών συμβάσεων, και παράλληλα την άμεση μείωση του ύψους του επιδόματος ανεργίας (461,5 € σε 360 €) και άλλων κοινωνικών επιδομάτων/ παροχών που συνδέονται με τις κατώτατες αποδοχές (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

Στο Μνημόνιο 3 προβλέπεται νέο σύστημα διαμόρφωσης νομίμου κατώτατου μισθού. Με το νόμο θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομίσθιου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ από 1.4.2013 και το οποίο καταργεί στην πράξη την ΕΓΣΣΕ, ύστερα από δεκαετίες διημέρους διαπραγμάτευσης των κοινωνικών συνομιλητών για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, ο οποίος θα καθορίζεται εφεξής νομοθετικά από την κυβέρνηση με διαβούλευση.

Επίσης προβλέπεται πάγωμα προσαυξήσεων για προϋπηρεσία μετά τις 14.2.2012 και σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, δυνατότητα στους εργοδότες μη χορήγησης του επιδόματος γάμου, το οποίο ανέρχεται σε 10% επί του βασικού μισθού. Κατώφλι πλέον για τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα αποτελεί ο νέος «νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός» όπως αυτός διαμορφώθηκε το Φεβρουάριο του 2012 μετά τις μειώσεις (κατά 22% και 32%) του Μνημονίου 2, δηλαδή στα 586,08€ για τους άνω των 25 ετών και 510,95€ για τους νέους κάτω των 25 ετών, με προσαυξήσεις για τριετίες προϋπηρεσίας, χωρίς όμως επίδομα γάμου. Οι προσαυξήσεις (10% για κάθε τριετία και σύνολα 30% για 3 τριετίες) ισχύουν μόνο για προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί μέχρι 14.2.2012. Για προϋπηρεσία που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012 αναστέλλεται η προσαύξηση έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω από 10% (INE-ΓΣΣΕΕ 2013²⁶).

²⁶ INE-ΓΣΣΕΕ 2013, *Η ελληνική οικονομία και απασχόληση. Ετησία έκθεση 2014*

Πίνακας 4: Κατώτατα όρια αποδοχών (Μνημόνιο 2-ΠΥΣ 6/2012)

Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζόμενων ηλικίας 25 ετών και άνω.
Υπάλληλοι

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός 2009	Βασικός μισθός 2011	Βασικός μισθός 2012	Επίδομα τριετών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14.2.2012	Σύνολο έγγαμων από 14.2.2012
0-3	739,56	751,39	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3-6	728,33	739,98	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6-9	728,33	739,98	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9 και άνω	728,33	739,98	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Εργατοτεχνίτης

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο 2009	Βασικό ημερομίσθιο 2011	Βασικό ημερομίσθιο 2012	Επίδομα τριετών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14.2.2012	Σύνολο έγγαμων από 14.2.2012
0-3	33,04	35,57	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3-6	32,63	33,15	26,18	1,31	2,62	27,48	30,11
6-9	32,63	33,15	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	32,63	33,15	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	32,63	33,15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	32,63	33,15	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18 και άνω	32,63	33,15	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζόμενων ηλικίας μέχρι 25 ετών

Υπάλληλοι

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός 2009	Βασικός μισθός 2011	Βασικός μισθός 2012	Επίδομα τριετών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14.2.2012	Σύνολο έγγαμων από 14.2.2012
0-3	739,56	751,39	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3 και άνω	728,33	739,98	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

Εργατοτεχνίτες

Χρόνια προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο 2009	Βασικό ημερομίσθιο 2011	Βασικό ημερομίσθιο 2012	Επίδομα τριετών	Επίδομα γάμου	Σύνολο άγαμων από 14.2.2012	Σύνολο έγγαμων από 14.2.2012
0-3	33,04	33,57	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	32,63	33,15	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6 και άνω	32,63	33,15	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική εγκύκλιος Αρ. πρωτ. 263552/839, 28/11/2012

Πινάκας 5: Κατώτατα όρια αποδοχών – Μνημόνιο 3

Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζόμενων ηλικίας 25 ετών και άνω
Υπάλληλοι

Χρόνια προϋπηρεσία	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετιών	Σύνολο αποδοχών
0-3	586,08	0,00	586,08
3-6	586,08	58,61	644,69
6-9	586,08	117,22	703,30
9 και άνω	586,08	175,82	761,90

Εργατοτεχνίτες

Χρόνια προϋπηρεσία	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετιών	Σύνολο αποδοχών
0-3	26,18	0,00	26,18
3-6	26,18	1,31	27,49
6-9	26,18	2,62	28,80
9-12	26,18	3,93	30,11
12-15	26,18	5,24	31,42
15-18	26,18	6,55	32,73
18 και άνω	26,18	7,85	34,03

Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζόμενων ηλικίας μέχρι 25 ετών
Υπάλληλοι

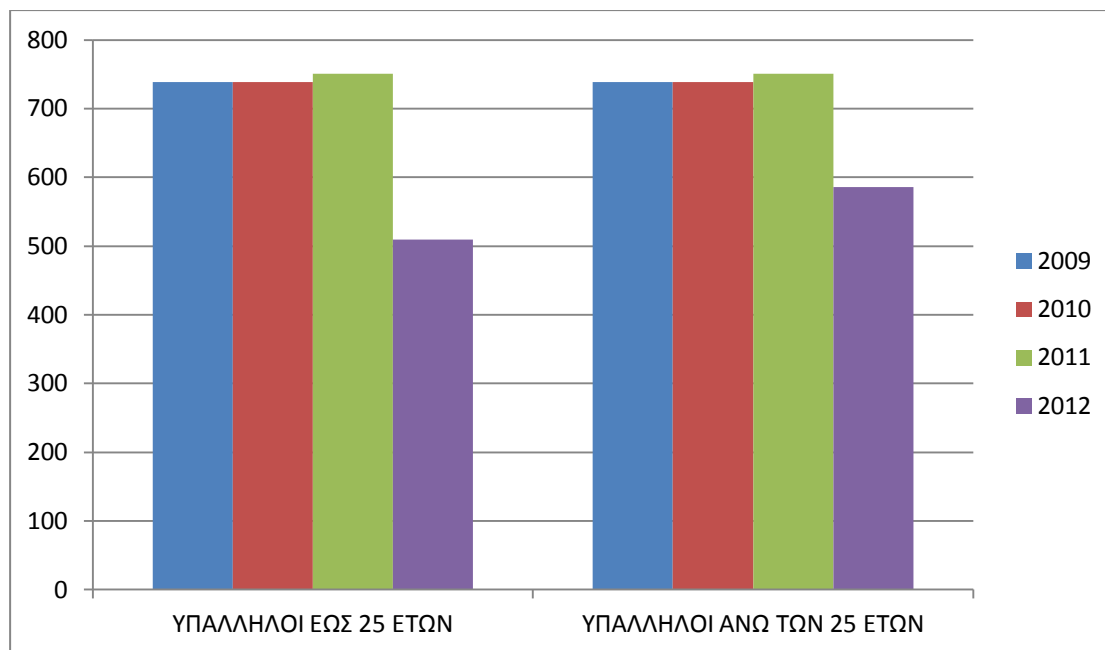
Χρόνια προϋπηρεσία	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετιών	Σύνολο αποδοχών
0-3	510,95	0,00	510,95
3 και άνω	510,95	51,10	562,05

Εργατοτεχνίτες

Χρόνια προϋπηρεσία	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετιών	Σύνολο αποδοχών
0-3	22,83	0,00	22,83
3-6	22,83	1,14	23,97
6 και άνω	22,83	2,28	25,11

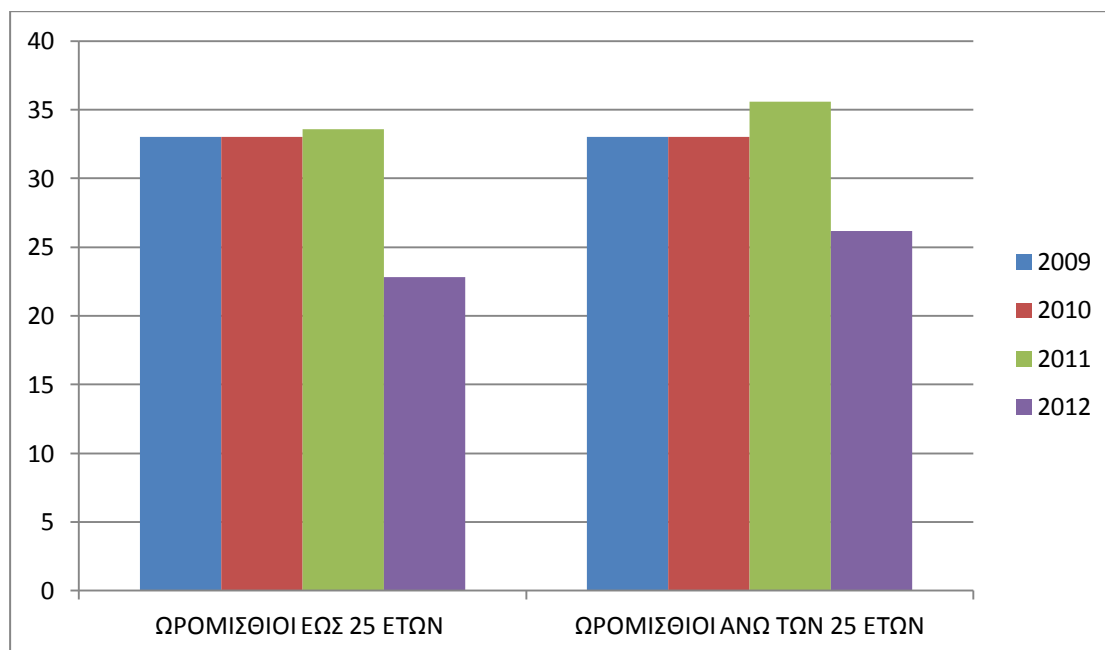
Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική εγκύκλιος Αρ. πρωτ. 263552/839, 28/11/2012

Διάγραμμα 4: Κατώτατα όρια αποδοχών υπαλλήλων από 2009 έως 2012



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική εγκύκλιος Αρ. πρωτ. 263552/839, 28/11/2012

Διάγραμμα 5: Κατώτατα όρια αποδοχών ωρομίσθιων από το 2009 έως το 2012



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Ερμηνευτική εγκύκλιος Αρ. πρωτ. 263552/839, 28/11/2012

Όπως παρατηρούμε στα διαγράμματα 4 και 5 ο βασικός μισθός και το ωρομίσθιο παραμένει στα ίδια επίπεδα το 2009 και το 2010 με μικρή αύξηση το 2011 και έρχεται το 2012 η μεγαλύτερη μείωση που έχει πραγματοποιηθεί ποτέ στο βασικό μισθό.

Ο βασικός μισθός που ίσχυε μέχρι τις 14/02/12 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ήταν στα 751,39€ για άγαμο υπάλληλο χωρίς παιδιά και χωρίς προϋπηρεσία. Με τη μείωση κατά 22% ο ίδιος μισθός θα φτάσει στα 586,08€.

Φυσικά οι παραπάνω αποδοχές είναι μικτές κάτι που σημαίνει ότι αν αφαιρεθεί οι ασφαλιστικές και φορολογικές κρατήσεις θα έχουμε το ακόλουθο αποτέλεσμα:

$586,08\text{€} - 96,70\text{€} \text{ (ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένου 16,5\%)} - 13,3 \text{ (Φ.Μ.Υ)} = 476,35\text{€}.$

Ο δε βασικός μισθός στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για εργαζόμενο κάτω των 25 ετών, μετά την μείωση του 32% διαμορφώνεται ως εξής:

$510,95\text{€} - 84,31\text{€} \text{ (ασφαλιστικές εισφορές 16,5\%)} = 426,64\text{€}.$

Πολύ μεγάλες μειώσεις θα επέλθουν και στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Για παράδειγμα ένας εργαζόμενος που αμείβεται με την Ε.Γ.Σ.Ε.Ε, ο οποίος εργάζεται με καθημερινή 4ωρη απασχόληση και μέχρι το Φεβρουάριο του 2012 λάμβανε περίπου 320€ καθαρά, μετά τις παραπάνω αλλαγές θα λαμβάνει περίπου 240€ καθαρά (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

Επίσης υπάρχει εξίσωση του βασικού μισθού όλων των κλιμακίων με το πρώτο κλιμάκιο. Για παράδειγμα το 2011 ο βασικός μισθός του δεύτερου κλιμακίου ήταν 739,98€ ενώ του πρώτου κλιμακίου 751,39€, το 2012 εξισώνονται όλα τα κλιμάκια με το πρώτο δηλαδή στα 586,08€.

Τέλος αν συνυπολογίσουμε σε όλα τα παραπάνω το γεγονός ότι πλήθος συμβάσεων πλήρους απασχόλησης μετατρέπονται σε μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασίας (την οποία έχει και δικαίωμα να την επιβάλλει ο εργοδότης μονομερώς για διάστημα 9 μηνών σε κάθε ημερολογιακό έτος) τότε εύκολα μπορούμε να αναλογιστούμε το μέγεθος της κατάρρευσης των μηνιαίων αποδοχών των εργαζόμενων (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

5.2 Κατώτατες Αποδοχές Πριν και Μετά τα Μνημόνια

Οι απώλειες για τους μισθωτούς που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, προκύπτουν από την σύγκριση ανάμεσα στους κατώτατους μισθούς, όπως αυτοί διαμορφώθηκαν από την ΕΓΣΣΕ 2010-2012 (πριν το Μνημόνιο 2) και στους κατώτατους μισθούς που διαμορφώνουν οι ρυθμίσεις που δρομολογήθηκαν στο πλαίσιο του Μνημονίου 2 και 3. Όπως προκύπτει από τους πίνακες 6 και 7, η καταστρατήγηση της ΕΓΣΣΕ και η εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3 που αφορούν στους κατώτατους μισθούς, προκαλεί δραστική συρρίκνωση στις αποδοχές των χαμηλόμισθων εργαζόμενων.

Στον πίνακα 6 συνοψίζονται οι ετήσιες απώλειες (σε ευρώ, σε % και σε αριθμό μισθών) που προκύπτουν για άγαμους και έγγαμους μισθωτούς που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, με προϋπηρεσία 0-3 έτη, από την εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3. Η εφαρμογή των ρυθμίσεων (Μνημόνιο 2 & 3) μειώνει τις ετήσιες αποδοχές, για τους άγαμους εργαζόμενους άνω των 25 ετών με προϋπηρεσία 0 -3 έτη, κατά 2314,34 €, περικόπτονται δηλαδή ετησίως 3,08 μισθοί (για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 3366,16 € και 4,5 μισθούς αντίστοιχα) και σε περίπτωση μη καταβολής από τους εργοδότες του επιδόματος γάμου, για τους έγγαμους άνω των 25 ετών με προϋπηρεσία 0 - 3 έτη, κατά 3366,44 €, περικόπτονται δηλαδή ετησίως 4,07 μισθοί (για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 4418,26 € και 5,35 μισθούς αντίστοιχα).

Σε περίπτωση μη χορήγησης από τους εργοδότες του επιδόματος γάμου, (παραβιάζοντας το άρθρο 1, της ισχύουσας από 14.5.2013 ΕΓΣΣΕ) οι έγγαμοι που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό βρίσκονται αντιμέτωποι με νέες απώλειες των αποδοχών τους που ανέρχονται περίπου ετησίως σε έναν μηνιαίο μισθό (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

Αναφορικά με το επίδομα γάμου η ισχύουσα από 14.5.2013 ΕΓΣΣΕ αναφέρει ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, εναρμονίζοντας τις ισχύουσες στη χώρα μας διατάξεις δικαίου με τις διεθνώς εφαρμοστέες αρχές της προστασίας της οικογενείας, της διευκόλυνσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας, της ισότητας των φίλων, της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, της αξιοπρεπούς εργασίας. Σύμφωνα μάλιστα με την νομική υπηρεσία της ΓΣΣΕ, το επίδομα γάμου έχει διπλή νομική φύση, αφενός αποτελεί όρο ΕΓΣΣΕ αφετέρου έχει ισχύ τυπικού νομού (του κυρωτικού ν. 1766/1988).

Τέλος, οι εργοδοτικοί φορείς που τοποθετήθηκαν την ίδια περίοδο δημόσια κατά της μείωσης του κατώτατου μισθού, αν πράγματι το εννοούν, δεν είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόσουν στην πράξη τις ρυθμίσεις των Μνημονίων σχετικά με τον κατώτατο μισθό. Η αντίφαση που προκύπτει για τους εργοδότες ανάμεσα στην μικροοικονομική και στην μακροοικονομική προσέγγιση είναι προφανής (και ειδικότερα για τις επιχειρήσεις που απευθύνονται κυρίως στην εσωτερική αγορά). Η δραστική συρρίκνωση των μισθών σε επίπεδο επιχείρησης μπορεί να μειώνει το κόστος εργασίας. Ωστόσο η γενικευμένη μαζική μείωση των μισθών συρρικνώνει δραματικά την εσωτερική ζήτηση (επειδή οι μισθωτοί και ιδιαίτερα οι χαμηλόμισθοι διακρίνονται για την υψηλή ροπή τους προς κατανάλωση) (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

Πίνακας 6: Κατώτατες μεικτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3
Εργαζόμενοι άνω των 25 ετών

Προϋπηρεσία 0-3 έτη	Μισθός	Μήνες	Ετήσιες μικτές αποδοχές
Άγαμοι			
ΕΓΣΣΕ-Πριν το Μνημόνιο 2-ΠΥΣ	751,39€	14	10.519€
Μετά το Μνημόνιο 2-ΠΥΣ	586,08€	14	8.205,10€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-22%		-22%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-165,31€	14	-2.314,30€
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			3,08
Έγγαμοι			
ΕΓΣΣΕ-Πριν το Μνημόνιο 2	826,54€	14	11.572€
Μετά το Μνημόνιο 2-ΠΥΣ	644,69€	14	9.025,7€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-22%		-22%
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-181,85€	14	2.545,90€
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			3,08
Μετά το Μνημόνιο 3 - (χωρίς επίδομα γάμου)	586,08€	14	8.205,10€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-29,09%		-29,09%€
Απώλειες αποδοχών (σε €)	-240,46€	14	-3.366,4€
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			4,07

Πηγή: Υπολογισμοί με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε και τις ρυθμίσεις Μνημονίων 2 και 3

Πινάκας 7: Κατώτατες μικτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3
Εργαζόμενοι μέχρι 25 ετών

Προϋπηρεσία 0-3 έτη	Μισθός	Μήνες	Ετήσιες μικτές αποδοχές
Άγαμοι			
ΕΓΣΣΕ-Πριν το Μνημόνιο 2	751,39€	14	10.519€
Μετά το Μνημόνιο 2-ΠΥΣ	510,95€	14	7.153,30€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-32%		-32%
Απώλειες αποδοχές (σε €)	-240,44€	14	3.366,20€
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			4,48
Έγγαμοι			
ΕΓΣΣΕ-Πριν το Μνημόνιο 2	826,54€	14	11.572€
Μετά το Μνημόνιο 2-ΠΥΣ	562,05€	14	7.868,70€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-32%		-32%
Απώλειες αποδοχές (σε €)	-264,49€	14	-3.702,90€
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			4,48
Μετά το Μνημόνιο 3 - (χωρίς επίδομα γάμου)	510,95€	14	7.153,30€
Μείωση αποδοχών (σε %)	-38,18%		-38,18%
Απώλειες αποδοχές (σε €)	-315,59€	14	4.418,30€
Ετήσιες απώλειες (σε αριθμό μισθών)			5,35

Πηγή: Υπολογισμοί με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε και τις ρυθμίσεις Μνημονίων 2 και 3

Πινάκας 8: Ετήσιες απώλειες μισθωτών που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, από την εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3

Προϋπηρεσία 0-3 έτη	Ετήσιες απώλειες σε €	Ετήσιες απώλειες σε αριθμό μισθών	Ετήσιες απώλειες σε %
Άνω των 25 ετών			
Άγαμος	-2.314,34€	3,08	-22%
Έγγαμος με επίδομα γάμου	-2.314,34€	3,08	-22%
Έγγαμος χωρίς επίδομα γάμου	-3.366,44€	4,07	-29,09%
Μέχρι 25 ετών			
Άγαμος	-3.366,16€	4,48	-32%
Έγγαμος με επίδομα γάμου	-3.366,16€	4,48	-32%
Έγγαμος χωρίς επίδομα γάμου	-4.418,26€	5,35	-38,18%

Πηγή: Υπολογισμοί με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε και τις ρυθμίσεις Μνημονίων 2 και 3

5.3 Μισθολογικές εξελίξεις στην Ελλάδα και στην ΕΕ

Από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2015) και ειδικότερα από τα ερωτηματολόγια σχετικά με το ύψος των μηνιαίων αμοιβών που περιλαμβάνουν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα (βλ. Διάγραμμα 6) προκύπτει οι ερωτώμενοι δηλώνουν καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 800€ σε ποσοστό 50% (14,5% μέχρι 499€, 22% μεταξύ 500-699€ και 13,5% μεταξύ 700-800€), μεταξύ 800-1.000€ σε ποσοστό 18,6% και άνω των 1.000€ σε ποσοστό 15,7% (9,8% μεταξύ 1.000-1.299€ και 5,9% άνω των 1.300€).(INE ΓΣΕΕ, 2016)²⁷.

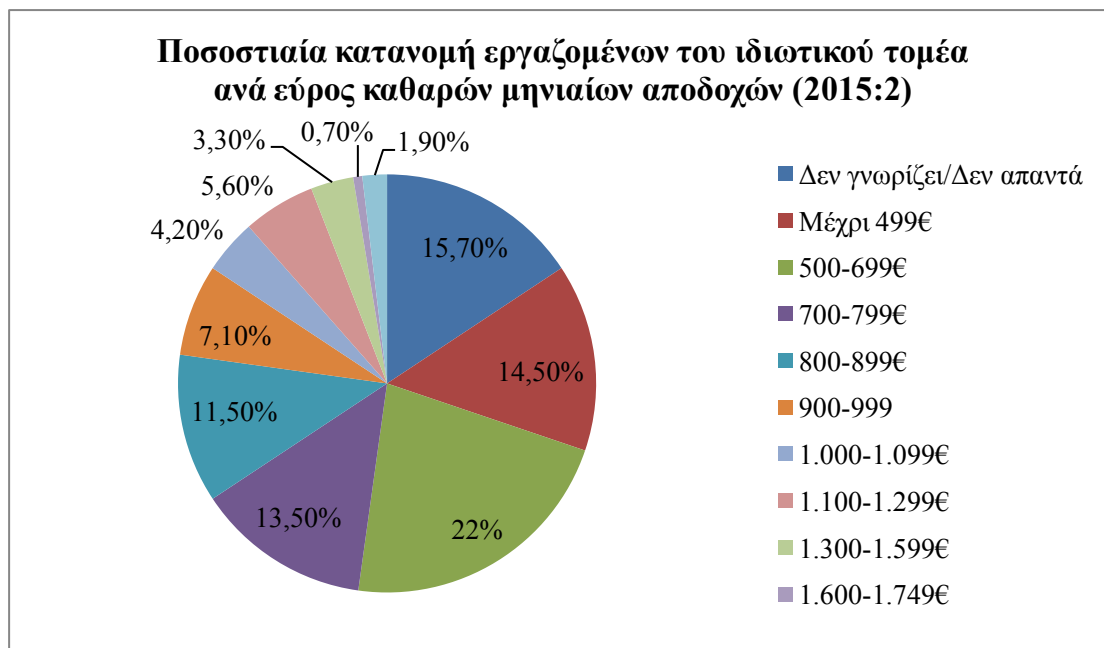
Πίνακας 9: Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανά εύρος
καθαρών μηνιαίων αποδοχών (2015:2)

Καθαρές μηνιαίες αποδοχές	Ποσοστό εργαζομένων
Μέχρι 499€	14,5%
Από 500€ έως 699€	22%
Από 700€ έως 799€	13,5%
Από 800€ έως 899€	11,5%
Από 900€ έως 999€	7,1%
Από 1.000€ έως 1.099€	4,2%
Από 1.100€ έως 1.299€	5,6%
Από 1.300€ έως 1.599€	3,3%
Από 1.600€ έως 1.749€	0,7%
Από 1.750€ και Άνω	1,9%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	15,7%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2015) (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

²⁷ INE-ΓΣΕΕ. 2016, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετησία έκθεση 2016*

Διάγραμμα 6: Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (2015:2)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2015) (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

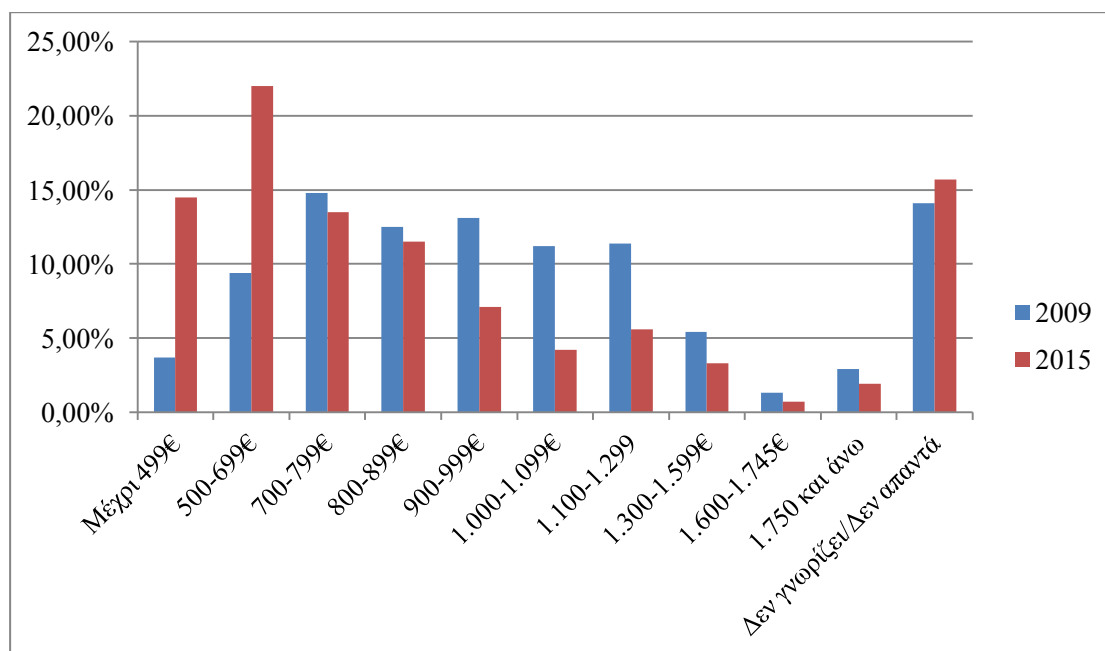
Από τη σύγκριση των ευρημάτων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού το β' τρίμηνο των ετών 2009 και 2015 στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας (βλ. διάγραμμα 7), παρατηρούμε ότι έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των χαμηλόμισθων εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 700€, το οποίο ανέρχεται πλέον σε 36,5% το 2015 (από 13,1% το 2009), ενώ μειώνεται κατά 2 περίπου ποσοστιαίες μονάδες το ποσοστό για αποδοχές μεταξύ 700-899€ (25% το 2015 από 27,3% το 2009). Παράλληλα, έχει μειωθεί δραστικά το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 900-1300€, το οποίο ανέρχεται σε 16,9% το 2015 (από 35% το 2009).(INE ΓΣΕΕ, 2016).

Πίνακας 10: Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (σύγκριση 2009 και 2015)

Καθαρές μηνιαίες αποδοχές	Ποσοστό εργαζομένων 2015	Ποσοστό εργαζομένων 2009
Μέχρι 499€	14,5%	3,7%
Από 500€ έως 699€	22%	9,4%
Από 700€ έως 799€	13,5%	14,8%
Από 800€ έως 899€	11,5%	12,5%
Από 900€ έως 999€	7,1%	13,1%
Από 1.000€ έως 1.099€	4,2%	11,2%
Από 1.100€ έως 1.299€	5,6%	11,4%
Από 1.300€ έως 1.599€	3,3%	5,4%
Από 1.600€ έως 1.749€	0,7%	1,3%
Από 1.750€ και Άνω	1,9%	2,9%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	15,7%	14,1%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2015) (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

Διάγραμμα 7: Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (σύγκριση 2009 και 2015)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2015) (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

Σε ότι αφορά γενικότερα στις μισθολογικές εξελίξεις στην Ελλάδα μετά το 2010, από την επεξεργασία των στοιχείων της Τράπεζας της Ελλάδος προκύπτει ότι κατά την πενταετία 2010-2014 οι μέσες ονομαστικές αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας μειώθηκαν σωρευτικά κατά 19,3% (-29,1% στις ΔΕΚΟ, -23,5% στις τραπεζες, -21,5% στον μη τραπεζικό ιδιωτικό τομέα και -12,7% στον δημόσιο τομέα, με βάση τη μέση μισθολογική δαπάνη), ενώ κατά την ίδια περίοδο οι μέσες πραγματικές αποδοχές στο

σύνολο της οικονομίας μειώθηκαν σωρευτικά κατά 24,4% (-8,9% το 2010,-4,7% το 2011,-7,6% το 2012,-5,7% το 2013 και -0,1% το 2014), (INE ΓΣΕΕ, 2016).

Το διάγραμμα 8 παρουσιάζει τις εξελίξεις των μισθών στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2015. Παρατηρούμε ότι οι μέσες πραγματικές αποδοχές έχουν αυξηθεί σωρευτικά κατά 2%, ενώ στις χώρες της Ευρωζώνης κατά 2,8%. Ειδικότερα, σημαντικές σωρευτικές αυξήσεις, που κυμαίνονται από 7,4% έως 40,5% των μέσων πραγματικών μισθών, σημειώνονται σε χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης (Σλοβακία, Πολωνία, Βαλτικές Χώρες και Βουλγαρία). Αυξήσεις παρατηρούνται επίσης σε χώρες όπως η Σουηδία (9,1%), η Γερμανία (6,9%), η Γαλλία (6,7%), το Λουξεμβούργο (5,8%), η Τσεχία (5,7%) και η Μάλτα (4,8%).

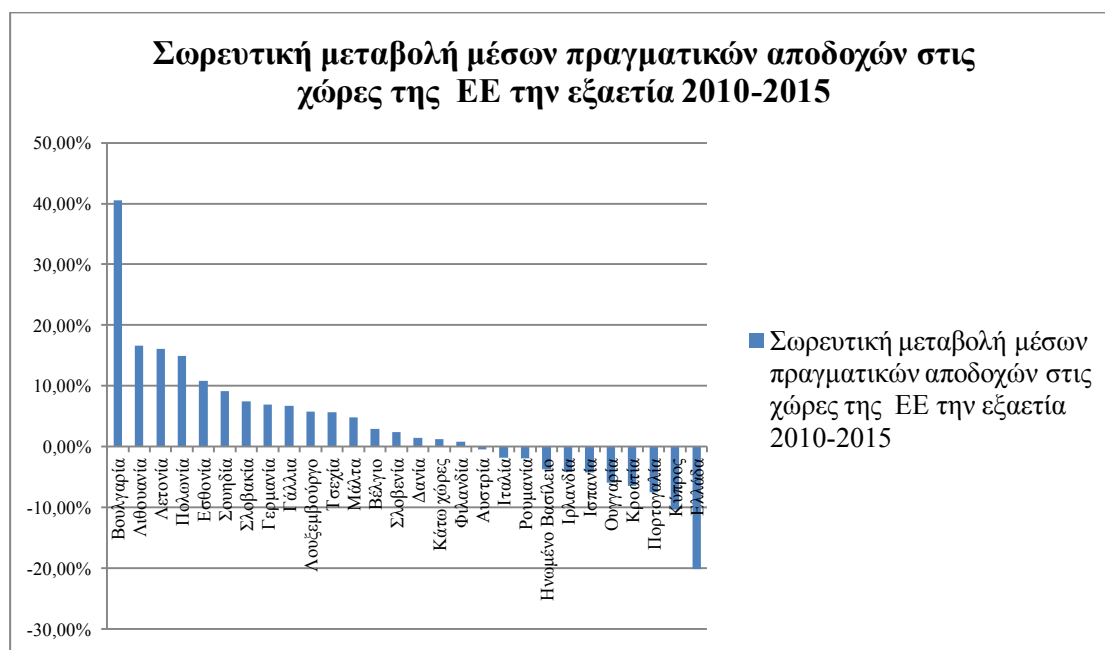
Αντίθετα, κατά την ίδια περίοδο, μικρές σχετικά μειώσεις των μέσων πραγματικών αποδοχών σημειώνονται σε χώρες όπως η Αυστραλία (0,5%), η Ιταλία (1,8%), η Ρουμανία (1,9%) και το Ηνωμένο Βασίλειο (3,7%), ενώ πολύ μεγαλύτερες μειώσεις σημειώνονται στην Ιρλανδία (4,1%), στην Ισπανία (4,2%), στην Ουγγαρία (5,9%), στην Κροατία (6,4%), στην Πορτογαλία (7,5%), και ιδιαίτερα στην Κύπρο (10,4%) και στην Ελλάδα (20,1%).

Πίνακας 11: Σωρευτική μεταβολή μέσων πραγματικών αποδοχών στις χώρες της ΕΕ την εξαετία 2010-2015 (πραγματικές αποδοχές ανά εργαζόμενο, αποπληθωριστής ιδιωτικής κατανάλωσης, σύνολο οικονομίας)

Χώρες	Ποσοστιαία μεταβολή μέσων πραγματικών αποδοχών
Βουλγαρία	40,5%
Λιθουανία	16,6%
Λετονία	16,1%
Πολωνία	14,9%
Εσθονία	10,8%
Σουηδία	9,1%
Σλοβακία	7,4%
Γερμανία	6,9%
Γάλλια	6,7%
Λουξεμβούργο	5,8%
Τσεχία	5,7%
Μάλτα	4,8%
Βέλγιο	2,9%
Σλοβενία	2,4%
Δανία	1,4%
Κάτω χώρες	1,2%
Φιλανδία	0,8%
Αυστρία	-0,5%
Ιταλία	-1,8%
Ρουμανία	-1,9%
Ηνωμένο Βασίλειο	-3,7%
Ιρλανδία	-4,1%
Ισπανία	-4,2%
Ουγγαρία	-5,9%
Κροατία	-6,4%
Πορτογαλία	-7,5%
Κύπρος	-10,4%
Ελλάδα	-20,1%

Πηγή: Ameco (επεξεργασία στοιχείων INE ΓΣΕΕ)

Διάγραμμα 8: Σωρευτική μεταβολή μέσωσ πραγματικών αποδοχών στις χώρες της ΕΕ την εξαετία 2010-2015 (πραγματικές αποδοχές ανά εργαζόμενο, αποπληθωριστής ιδιωτικής κατανάλωσης, σύνολο οικονομίας)



Πηγή: Ameco (επεξεργασία στοιχείων INE ΓΣΕΕ)

Στην Ελλάδα οι μειώσεις των μέσωσ πραγματικών αποδοχών που πραγματοποιήθηκαν από το 2010 είναι πρωτοφανείς, ενώ η απόκλιση από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο είναι εντυπωσιακή.

Η σημαντική αυτή μείωση των μισθών στην Ελλάδα δεν δημιούργησε απασχόληση και δεν οδήγησε σε διατηρήσιμη βελτίωση του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών.

5.3.1 Η εξέλιξη των κατώτατων²⁸ πραγματικών μισθών στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2015

Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της ΕΕ όπου επιβλήθηκε το 2012 ονομαστική μείωση πρωτοφανούς εύρους στον κατώτατο μισθό και στο κατώτατο ημερομίσθιο κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών). Η μείωση αυτή, σε συνδυασμό με την πλήρη αποδόμηση των ΣΣΕ, επιτάχυνε τη διαδικασία της γενικευμένης μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας (Καψάλης και Τριαντάφυλλου 2014)²⁹.

Η υλοποίηση της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης ενεργοποίησε μια διαδικασία ταχύρρυθμης απόκλισης του κατώτατου μισθού της Ελλάδας από τους αντίστοιχους στις προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες και σύγκλισης του με εκείνους των χωρών της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης. Πιο συγκεκριμένα, υπολογίσαμε η σωρευτική ποσοστιαία μεταβολή των κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2015. ³⁰ Παρατηρούμε ότι σημαντικές αυξήσεις στους κατώτατους πραγματικούς μισθούς σημειώθηκαν κυρίως στις χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης, όπως στη Βουλγαρία (43,7%), στη Ρουμανία (37,3%), στη Λετονία (31,4%), στην Ουγγαρία (24,6%), στην Πολωνία (23,1%), στη Σλοβενία (22,8%), στη Λιθουανία (22%), στην Εσθονία (19,8%), στη Σλοβακία (16%), και λιγότερο σημαντικές αυξήσεις σε χώρες όπως η Τσεχία (4,8%), η Πορτογαλία (3,6%), το Λουξεμβούργο (2,3%), η Μάλτα (2,3%) και η Γαλλία (1,5%).

²⁸ Θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός υπάρχει σήμερα σε 22 από τις 28 χώρες-μελη της ΕΕ ύστερα και από την εισαγωγή του στη Γερμανία σταδιακά από το 2015. Στις υπόλοιπες 6 χώρες της ΕΕ (Αυστρία, Δανία, Σουηδία, Φιλανδία, Ιταλία και Κύπρο δεν υπάρχει μεν εθνικός κατώτατος μισθός, αλλά κατώτατοι μισθοί τους οποίους διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι σε κλαδικό επίπεδο.

²⁹ Καψάλης και Τριαντάφυλλου 2014

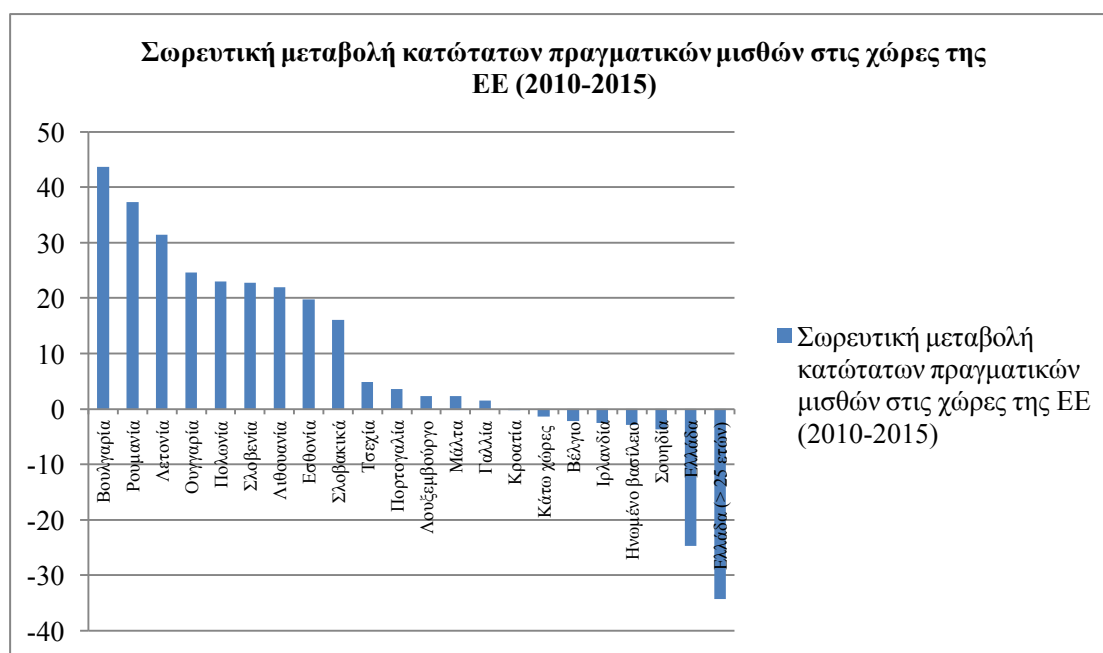
³⁰ Αξιοποιώντας τα εξαμηνιαία στατιστικά στοιχεία της Eurostat αποπληθωρίσαμε των κατώτατων μισθό της κάθε χώρας σε εθνικό νόμισμα με τον εκάστοτε εναρμονισμένο εθνικό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΔΤΚ) σε ετησία βάση.

Πίνακας 12: Σωρευτική μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της ΕΕ (2010-2015)

Χώρες	Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών
Βουλγαρία	43,7%
Ρουμανία	37,3%
Λετονία	31,4%
Ουγγαρία	24,6%
Πολωνία	23%
Σλοβενία	22,8%
Λιθουανία	22%
Εσθονία	19,8%
Σλοβακικά	16%
Τσεχία	4,8%
Πορτογαλία	3,6%
Λουξεμβούργο	2,3%
Μάλτα	2,3%
Γαλλία	1,5%
Κροατία	-0,2%
Κάτω χώρες	-1,4%
Βέλγιο	-2,2%
Ιρλανδία	-2,5%
Ηνωμένο βασίλειο	-2,9%
Σουηδία	-3,7%
Ελλάδα	-24,7%
Ελλάδα (> 25 ετών)	-34,3%

Πηγή: Eurostat (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Διάγραμμα 9: Σωρευτική μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της ΕΕ (2010-2015)



Πηγή: Eurostat (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

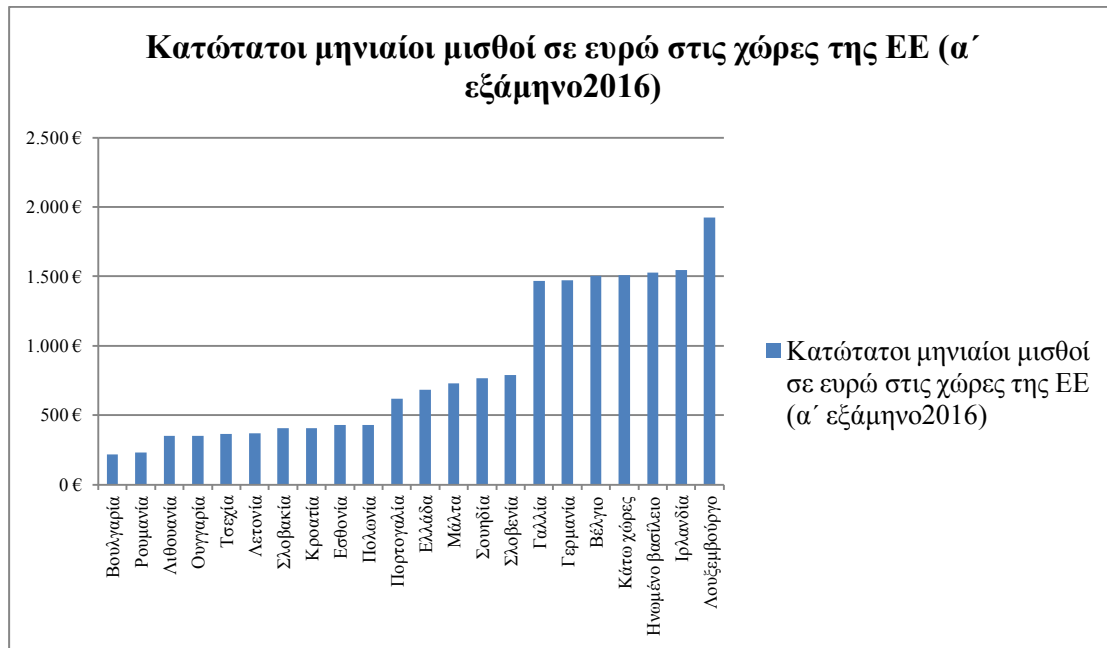
Αντίθετα, στις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ με εθνικό κατώτατο μισθό παρατηρούνται μειώσεις στο πραγματικό επίπεδο τους: στην Ισπανία (-3,7%), στο Ηνωμένο Βασίλειο (-2,9%), στην Ιρλανδία (-2,5%), στο Βέλγιο (-2,2%), στην Ολλανδία (-1,4%) και στην Κροατία (-0,2%). Η μείωση της αγοραστικής δύναμης του πραγματικού κατώτατου μισθού στην Ελλάδα δεν επιδέχεται σύγκριση με καμιά άλλη περίπτωση ευρωπαϊκής χώρας, δεδομένου ότι την περίοδο 2010-2015 σημειώθηκε μείωση κατά 24,7% και κατά 34,3% για τους νέους κάτω των 25 ετών.

Πίνακας 13: Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ
(α' εξάμηνο 2016)

Χώρες	Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών
Βουλγαρία	215€
Ρουμανία	233€
Λιθουανία	350€
Ουγγαρία	353€
Τσεχία	366€
Λετονία	370€
Σλοβακία	405€
Κροατία	408€
Εσθονία	430€
Πολωνία	431€
Πορτογαλία	618€
Ελλάδα	684€
Μάλτα	728€
Σουηδία	764€
Σλοβενία	791€
Γαλλία	1.467€
Γερμανία	1.473€
Βέλγιο	1.502€
Κάτω χώρες	1.508€
Ηνωμένο βασίλειο	1.529€
Ιρλανδία	1.546€
Λουξεμβούργο	1.923€

Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 10: Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ
(α΄ εξάμηνο 2016)



Πηγή: Eurostat

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων της Eurostat για την εξέλιξη των κατώτατων μηνιαίων μισθών των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση το α΄ εξάμηνο του 2016. Πρόκειται για τους μεικτούς κατώτατους μηνιαίους μισθούς (δηλαδή πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι). Από τη σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι πολύ μεγάλες ανάμεσα, για παράδειγμα, στις χώρες – μέλη του λεγομένου ευρωπαϊκού νότου (Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα)³¹ και σε χώρες – μέλη του σκληρού πυρήνα της ΕΕ, άλλα και ανάμεσα στις νέες χώρες – μέλη της ΕΕ (με εξαίρεση τη Μάλτα και τη Σλοβενία) και στο σύνολο των υπολοίπων χωρών – μελών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του διαγράμματος 10, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη κυμαίνεται:

- Μεταξύ 1.467 και 1.923€ σε μια πρώτη ομάδα χωρών που αποτελείται από τη Γαλλία, τη Γερμανία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο,

³¹ Η στατιστική ανάλυση που ακολουθεί έχει διορθώσει τα στοιχεία με τρόπο ώστε να λάβει υπόψη τις περιπτώσεις όπου ο μηνιαίος μισθός καταβάλλεται πάνω από 12 φορές ετησίως, όπως συμβαίνει στην Ισπανία, στην Πορτογαλία και στην Ελλάδα, όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως.

- Μεταξύ 618 και 791€ σε μια δεύτερη ομάδα χωρών, που αποτελείται από την Πορτογαλία, την Ελλάδα³², τη Μάλτα, την Ισπανία και τη Σλοβενία (στοιχεία β' εξαμήνου 2015),
- Μεταξύ 215 και 431€ στην τρίτη ομάδα χωρών (υπόλοιπα νέα κράτη – μέλη της ΕΕ, χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης).

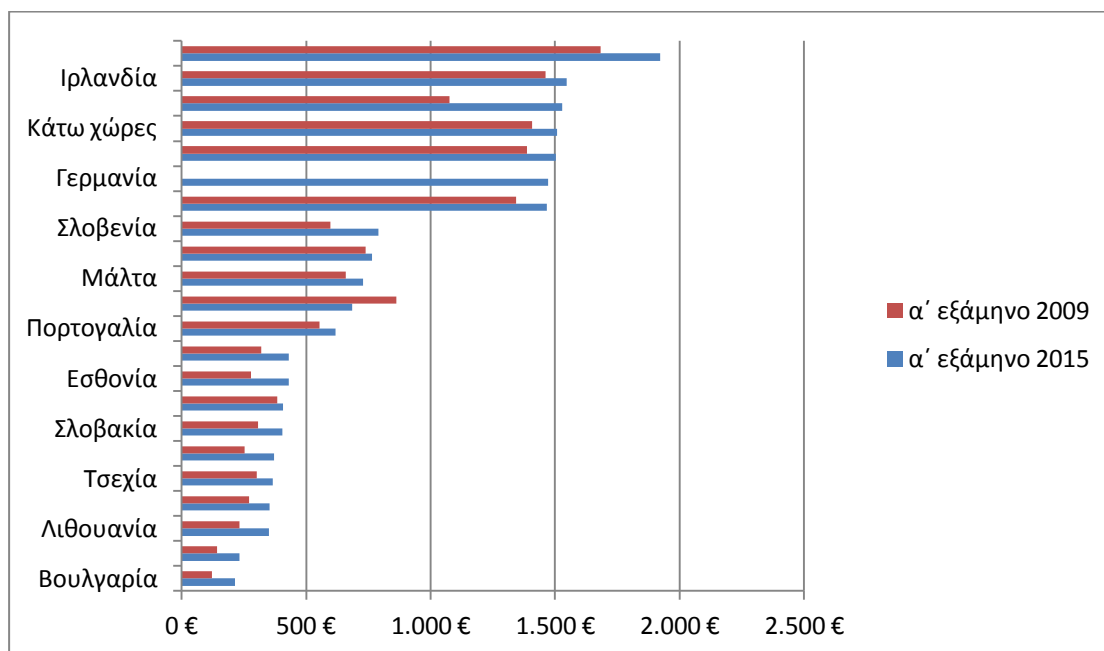
Πίνακας 14: Κατώτατοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ (σύγκριση α' εξάμηνο 2010 και α' εξάμηνο 2016)

Χώρες	Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών 2015	Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών 2009
Βουλγαρία	215€	123€
Ρουμανία	233€	142€
Λιθουανία	350€	232€
Ουγγαρία	353€	272€
Τσεχία	366€	302€
Λετονία	370€	254€
Σλοβακία	405€	308€
Κροατία	408€	385€
Εσθονία	430€	278€
Πολωνία	431€	321€
Πορτογαλία	618€	554€
Ελλάδα	684€	863€
Μάλτα	728€	660€
Σουηδία	764€	739€
Σλοβενία	791€	597€
Γαλλία	1.467€	1.344€
Γερμανία	1.473€	-
Βέλγιο	1.502€	1.388€
Κάτω χώρες	1.508€	1.408€
Ηνωμένο βασίλειο	1.529€	1.076€
Ιρλανδία	1.546€	1.462€
Λουξεμβούργο	1.923€	1.683€

Πηγή: Eurostat

³² Η κατάταξη της Ελλάδας γίνεται από τη Eurostat με βάση την ονομαστική μείωση του κατώτατου μισθού που επιβλήθηκε με την Πράξη 6 του Υπουργικού Συμβουλίου τον Φεβρουάριο του 2012, δηλαδή 684€ σε 12μηνη βάση (586€ *14/12).

Διάγραμμα 11: Κατώτατοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ (σύγκριση α' εξάμηνο 2010 και α' εξάμηνο 2015)



Πηγή: Eurostat

Ειδικότερα για την Ελλάδα, παρατηρούμε (βλ. επίσης διάγραμμα 11) ότι ο κατώτατος μεικτός μηνιαίος μισθός σε ευρώ το 2016, ανέρχεται πλέον σε 684€ σε 12μηνη βάση (από 863€ το 2010 και 877€ με την ΕΓΣΕΕ πριν από το δεύτερο Μνημόνιο), είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό πολλών νέων χωρών – μελών της ΕΕ, αλλά χαμηλότερος του αντίστοιχου μισθού στη Σλοβενία (791€), στην Ισπανία (764€) και στη Μάλτα (728€), ενώ έχει μειωθεί σημαντικά η διαφορά από τον κατώτατο μισθό της Πορτογαλίας (618€). Ωστόσο, αποκλίνει πλέον σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών στις πιο ανεπτυγμένες χώρες – μέλη της ΕΕ, στις οποίες υπάρχει θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός που υπερβαίνει τα 1.467€. (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ,2016)

Στα διαγράμματα 12 και 13 παρουσιάζεται η σύγκριση των κατώτατων μισθών σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές των τιμών ανάμεσα στις χώρες βάσει ενός συγκρίσιμου και αντιπροσωπευτικού καλάθιού αγαθών και υπηρεσιών. Με τον τρόπο αυτό εξαλείφονται οι επιπτώσεις από τις διαφορές του επιπέδου των τιμών στις δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών. Επομένως, οι κατώτατοι μισθοί που εκφράζονται σε εθνικό νόμισμα μετατρέπονται σε μια κοινή νομισματική μονάδα, έτσι ώστε η αγοραστική τους δύναμη να είναι συγκρίσιμη. Παρατηρούμε ότι κατάταξη των χωρών παραμένει σε γενικές γραμμές

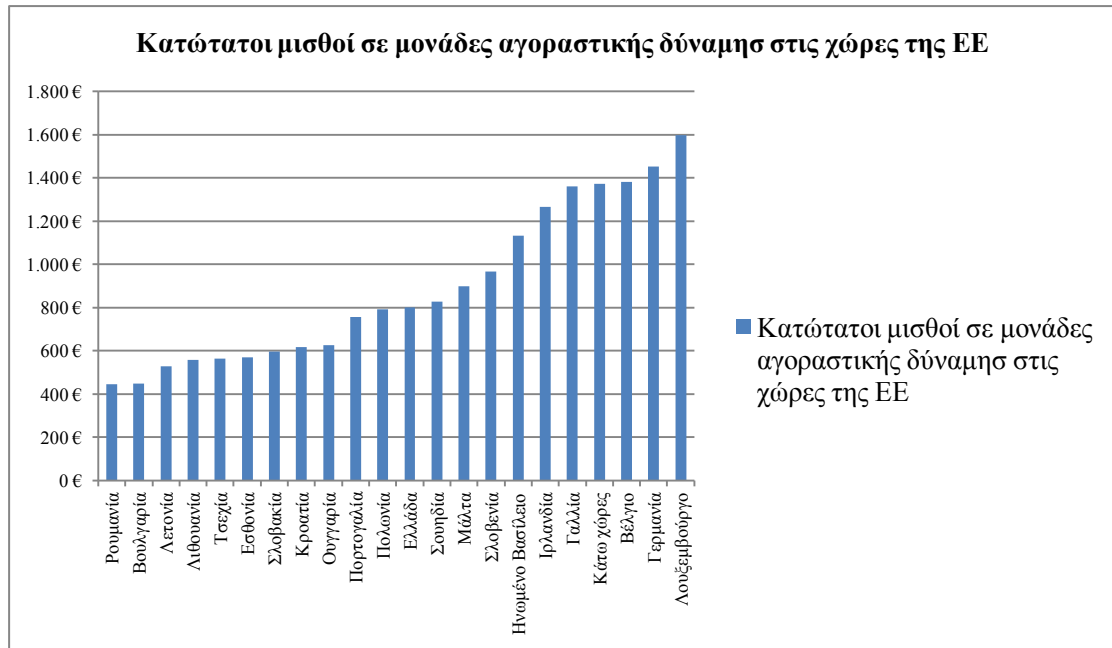
αμετάβλητη. Ωστόσο, οι αποκλίσεις των κατώτατων μηνιαίων μισθών είναι μικρότερες. Ο κατώτατος μισθός αυξάνεται κυρίως στα νέα κράτη – μέλη, όπως επίσης – σε μικρότερο βαθμό- και στην Πορτογαλία, στην Ισπανία και στην Ελλάδα. Αντίθετα, στις πιο αναπτυγμένες χώρες σημειώνεται σχετική μείωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού.

Πίνακας 15: Κατώτατοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις χώρες της ΕΕ (α΄ εξάμηνο 2016)

Χώρες	Κατώτατοι μισθοί
Ρουμανία	445€
Βουλγαρία	449€
Λετονία	528€
Λιθουανία	557€
Τσεχία	564€
Εσθονία	569€
Σλοβακία	597€
Κροατία	618€
Ουγγαρία	625€
Πορτογαλία	756€
Πολωνία	792€
Ελλάδα	800€
Σουηδία	828€
Μάλτα	900€
Σλοβενία	968€
Ηνωμένο Βασίλειο	1.133€
Ιρλανδία	1.265€
Γαλλία	1.361€
Κάτω χώρες	1.373€
Βέλγιο	1.382€
Γερμανία	1.451€
Λουξεμβούργο	1.597€

Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 12: Κατώτατοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις χώρες της ΕΕ (α΄ εξάμηνο 2016)



Πηγή: Eurostat

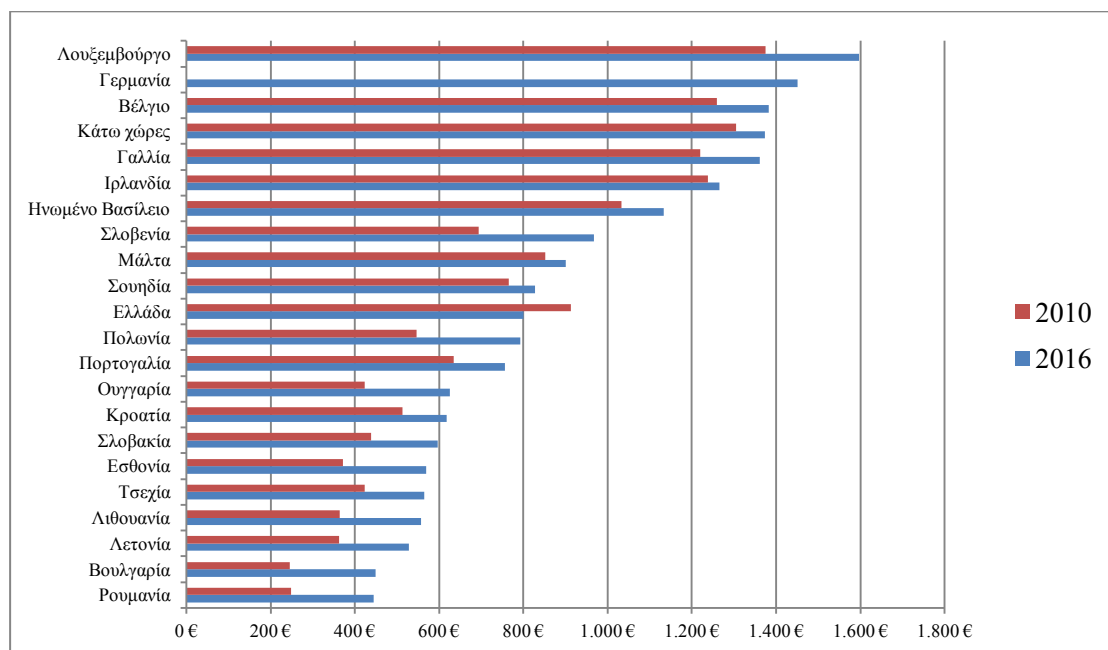
Ο κατώτατος μισθός σε μονάδες αγοραστικής δύναμης στην Ελλάδα κατακυλά στην κατάταξη των χωρών που έχουν θεσμοθετημένο εθνικό κατώτατο μισθό από την έβδομη στη δεκάτη θέση (ή στην ενδεκάτη αν συνυπολογίσουμε τη Γερμανία). Είναι χαμηλότερος από τον αντίστοιχο μισθό της Ισπανίας, της Μάλτας και της Σλοβενίας, στον ίδιο περίπου επίπεδο με τον κατώτατο μισθό της Πολωνίας, ενώ συρρικνώνεται αρκετά η διαφορά που υπήρχε διαχρονικά με την Πορτογαλία (λόγω της μεγάλης διαφοράς παραγωγικότητας ανάμεσα στις δυο χώρες). Αξιοσημείωτη είναι η σημαντική μείωση της διαφοράς του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα από τον αντίστοιχο στην Ουγγαρία, στην Κροατία και στην Σλοβακία.

Πίνακας 16: Κατώτατοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις χώρες της ΕΕ (σύγκριση α' εξάμηνο 2010 και α' εξάμηνο 2016)

Χώρες	Κατώτατοι μισθοί 2016	Κατώτατοι μισθοί 2010
Ρουμανία	445€	248€
Βουλγαρία	449€	245€
Λετονία	528€	363€
Λιθουανία	557€	364€
Τσεχία	564€	424€
Εσθονία	569€	372€
Σλοβακία	597€	438€
Κροατία	618€	513€
Ουγγαρία	625€	424€
Πορτογαλία	756€	634€
Πολωνία	792€	546€
Ελλάδα	800€	913€
Σουηδία	828€	765€
Μάλτα	900€	852€
Σλοβενία	968€	694€
Ηνωμένο Βασίλειο	1.133€	1.033€
Ιρλανδία	1.265€	1.238€
Γαλλία	1.361€	1.220€
Κάτω χώρες	1.373€	1.305€
Βέλγιο	1.382€	1.259€
Γερμανία	1.451€	-
Λουξεμβούργο	1.597€	1.375€

Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 13: Κατώτατοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις χώρες της ΕΕ (σύγκριση α' εξάμηνο 2010 και α' εξάμηνο 2016)



Πηγή: Eurostat

5.4 Διαχρονική Εξέλιξη Κατώτατων Πραγματικών Αποδοχών στην Ελλάδα (1984 - 2014)

Ο πίνακας 17 καταγράφει την εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών - κατώτατου μισθού και ημερομισθίου - στην Ελλάδα κατά την τελευταία τριακονταετία, όπως αυτές διαμορφώνονται σύμφωνα με τις εκάστου ΕΓΣΣΕ και Διαιτητικές αποφάσεις (και από τον Φεβρουάριο του 2012 με Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου στο πλαίσιο υλοποίησης του δεύτερου Μνημονίου).

Με βάση τα δεδομένα του πίνακα 17, στα διαγράμματα 14 και 15 απεικονίζεται η εξέλιξη των κατώτατων πραγματικών αποδοχών την περίοδο 1984-2014 λαμβάνοντας υπόψη τις ετήσιες ονομαστικές αποδοχές (σε δωδεκάμηνη βάση) και αποπληθωρίζοντας με τον ΔΤΚ σε μέσα επίπεδα. Διαπιστώνεται στα εν λόγω διαγράμματα ότι, ενώ υπάρχει μια σταδιακή αύξηση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών μετά τα μέσα τις δεκαετίας του 1990, ωστόσο ο ρυθμός μεταβολής αυτής της εξέλιξης επέτρεψε μόλις το 2009 την διαμόρφωση του επιπέδου των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στο ανώτατο επίπεδο της περιόδου (1984-2009).

Έχουμε με άλλα λόγια, μεταξύ 1984 και 2013 τρεις διακριτικές περιόδους (INE-ΓΣΕΕ, 2015)³³:

Στην διάρκεια της πρώτης περιόδου (1984-1996) έχουμε σημαντική μείωση των πραγματικών κατώτατων αποδοχών κατά 20 περίπου εκατοστιαίες μονάδες (από 100 το έτος 1984 ο δείκτης μειώνεται στο 79,3 το έτος 1993 και διατηρείται στα επίπεδα του 80 μέχρι το έτος 1996).

Στην διάρκεια της δεύτερης περιόδου (1997-2009) έχουμε ονομαστικές αυξήσεις που υπερβαίνουν σχεδόν συστηματικά τον μέσο πληθωρισμό με αποτέλεσμα μια σταδιακή ανάκτηση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού - που απωλέσθη την προηγούμενη περίοδο - κατά 22 περίπου εκατοστιαίες μονάδες (από το 80 ο δείκτης ανέρχεται στο 102 το 2009). Το 2009 ο κατώτατος μισθός σε πραγματικούς όρους υπερβαίνει οριακά τα επίπεδα του έτους 1984, πράγμα που σημαίνει ότι οι αυξήσεις αυτές επέτρεψαν απλώς και μόνο να καλυφθούν οι απώλειες που υπέστη η αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού από τον πληθωρισμό στο σύνολο της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ σημαίνει ταυτόχρονα ότι στην διάρκεια όλων αυτών των ετών, οι αμειβόμενοι με τις κατώτατες αποδοχές δεν επωφελήθηκαν από την όποια αύξηση της παραγωγικότητας.

³³ INE-ΓΣΕΕ. 2015, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετησία έκθεση 2015

Στην διάρκεια της τρίτης περιόδου (2010-2014), η μείωση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών κατά 5,2 εκατοστιαίες μονάδες την διετία 2010-2011 είχε ως αποτέλεσμα, ήδη στα τέλη του 2011, να επανέλθει ο κατώτατος μισθός σε όρους αγοραστικής δύναμης σε επίπεδα προ του 1984, ενώ η δραστική μείωση του Φεβρουαρίου 2012 επιδεινώνει δραματικά την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, διαμορφώνοντας τον δείκτη στις 76,7 μονάδες το 2014, δηλαδή περίπου 24 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από τα επίπεδα του 1984.

Το ύψος του κατώτατου μισθού θεωρείται ένας από τους παράγοντες που επηρεάζουν την φτώχεια στην εργασία και αποτελεί κατά συνέπεια άμεσο εργαλείο για τον περιορισμό του αριθμού των φτωχών εργαζόμενων. Η διαμόρφωση του ύψους του κατώτατου μισθού, εκτός από οικονομικούς παράγοντες (παραγωγικότητα, οικονομική ανάπτυξη, απασχόληση) πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργαζόμενων (INE-ΓΣΕΕ, 2015).

Ήδη πριν την κρίση η Ελλάδα κατείχε την πρωτιά στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15, με το υψηλότερο ποσοστό φτωχών εργαζόμενων (14%), ποσοστό διπλάσιο από το μέσο όρο της ΕΕ-15 (7%). Οι συνεχείς μειώσεις των μισθών εντείνουν την βαθιά και πρωτόγνωρη οικονομική ύφεση που διέρχεται η ελληνική οικονομία, οδηγώντας σε ακόμη μεγαλύτερη ύφεση και σε κλείσιμο και άλλων επιχειρήσεων, σε μείωση της απασχόλησης και νέα έκρηξη της ανεργίας, με αρνητικές επιπτώσεις τόσο στα φορολογικά έσοδα όσο και στα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων, ενώ έχει ήδη δρομολογηθεί μια διαδικασία μαζικής φτωχοποίησης των εργαζόμενων που θέτει σε σοβαρό κίνδυνο την κοινωνική συνοχή (INE-ΓΣΕΕ, 2015).

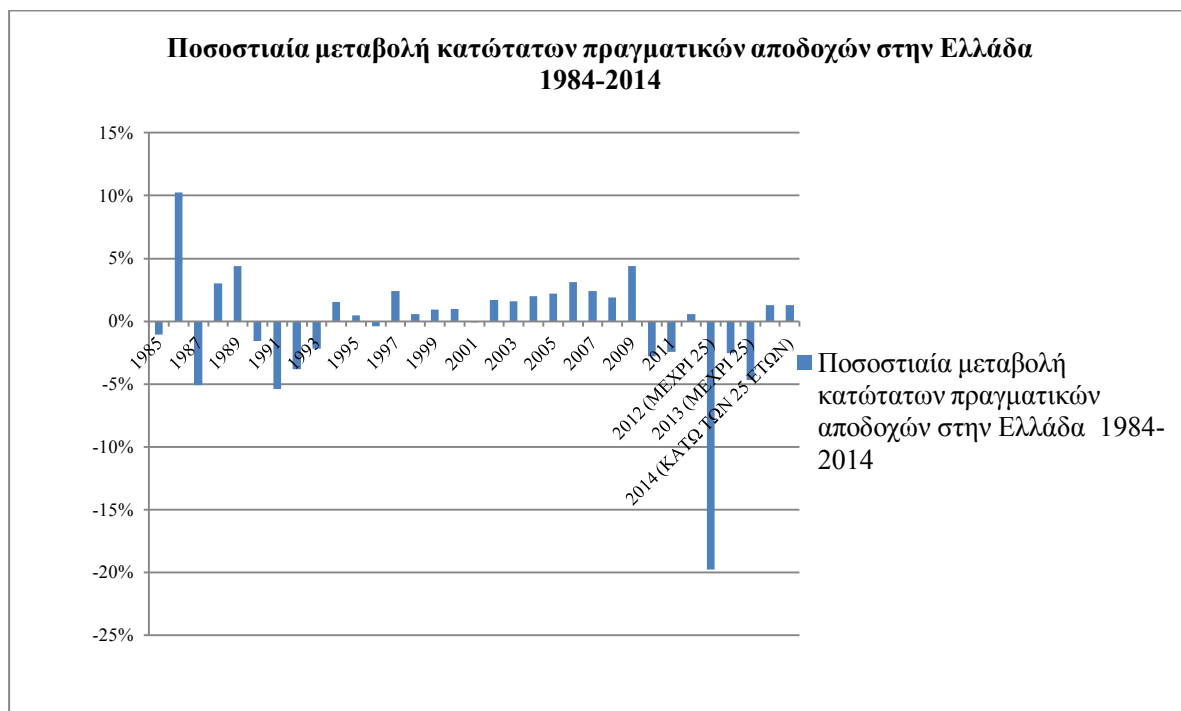
Πίνακας 17: Εξέλιξη κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου στην Ελλάδα 1984-2014

ΕΓΣΣΕ Διαιτητικέ ς αποφάσεις	Χρόνος ισχύος	Ημερο μίσθιο	Ποσοστ ό αύξηση ς	Μισθός	Ποσοστ ό αύξηση ς	Ετήσιες ονομαστικ ές αποδοχές	Ποσοστό αύξησης ετησίων ονομαστι κών αποδοχώ ν (σχέση προηγ. Έτους)	(Ποσοστό μεταβολής) σύγκριση μέσου ετήσιου ΔTK κάθε έτους με τον αντίστοιχο προηγ. Έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικό ν αποδοχών
1984	1/1-30/4	1.202	10,8	27.012	10,8	341.596	-	18,6%	-
	1/5-31/8	1.285	6,9	28.876	6,9				
	1/9-31/12	1.314	2,2	29.511	2,2				
1985	1/1-30/4	1.422	8,2	31.931	8,2	402.912	17,9%	19,2%	-1,09%
	1/5-31/8	1.516	6,6	34.038	6,6				
	1/9-31/12	1.548	2,1	34.759	2,1				
1986	1/1-31/4	1.618	4,5	36.316	4,5	445.436	10,5%	23,1%	-10,25%
	1/5-31/8	1.639	1,3	36.792	1,3				
	1/9-31/12	1.716	4,7	38.251	4				
1987	1/1-30/4	1.787	4,1	40.100	4,8	491.700	10,38%	16,4%	-5,1%
	1/5-31/8	1.805	1	40.501	1				
	1/9-31/12	1.886	4,5	42.324	4,5				
1988	1/1-31/4	2.074	10	46.443	9,7	575.172	16,9%	13,5%	+3%
	1/4-31/8	2.106	1,5	47.143	1,5				
	1/9-31/12	2.243	6,5	50.207	6,5				
1989	1/1-30/4	2.450	9,3	54.828	9,2	682.840	18,7%	13,7%	+4,39%
	1/4-31/8	2.475	1	55.376	1				
	1/9-31/12	2.705	9,3	60.506	9,3				
1990	1/1-31/8	2.911	7,6	65.106	7,6	808.992	18,4%	20,4%	-1,6%
	1/9-31/12	3.118	7,1	69.727	7,1				
1991	1/1-30/6	3.315	6,3	74.121	6,3	914.358	13,02%	19,5%	-5,4%
	1/7-31/12	3.501	5,6	78.272	5,6				
1992	1/1-30/6	3.721	6,28	83.160	6,24	1.017.882	11,3%	15,8%	-3,8
	1/7-31/12	3.870	4	86.487	4				
1993	1/1-30/6	4.081	5,45	91.206	5,45	1.138.644	11,8%	14,4%	-2,2%
	1/7-31/12	4.411	8,08	98.568	8,07				
1994	1/1-30/6	4.632	5	103.497	5	1.282.332	12,6%	10,9%	+1,53%
	1/7-31/12	4.934	6,5	110.225	6,5				
1995	1/1-30/6	5.132	4	114.634	4	1.403.124	9,41%	8,9%	+0,46%
	1/7-31/12	5.336	4	119.220	4				
1996	1/1-30/6	5.531	3,5	123.520	3,5	1.511.880	7,75%	8,2%	-0,41%
	1/7-31/12	5.753	4	128.460	4				
1997	1/1-30/6	6.000	1%+ 3,25%	133.962	1%+ 3,25%	1.633.662	8,05%	5,5%	2,04%
	1/7-31/12	6.195	3,25%	138.315	3,25%				
1998	1/1-30/6	6.364	0,2%+ 2,5%	142.056	0,2%+ 2,5%	1.721.718	5,39%	4,8%	0,56%
	1/7-31/12	6.492	2%	144.897	2%				

1999	1/1-30/6	6.609	0,4% + 1,4%	147.513	0,4%+ 1,4%	1.782.548	3,53%	2,6%	0,9%
	1/7-31/12	6.701	1,4%	149.578	1,4%				
2000	1/1-30/6	6.882	0,7%+ 2%	153.643	0,7%+ 2%	1.857.474	4,2%	3,2%	0,97%
	1/7-31/12	6.986	1,5%	155.947	1,5%				
2001	1/1-30/6	7.111	1,8%	158.754	1,8%	1.919.274	3,3%	3,4%	-0,09%
	1/7-31/12	7.218	1,5%	161.136	1,5%				
2002 (σε ευρώ)	1/1-30/6	21,95	1,1+2,5 %	490,04	1,1%+ 2,5%	5.933,39	5,34%	3,6%	1,68%
	1/7-31/12	22,35	1,8%	498,86	1,8%				
2003	1/01- 31/12	23,29	0,3%+ 3,9%	519,87	0,3%+ 3,9%	6.238,44	5,14%	3,5%	1,58%
2004	1/1-31/8	24,22	4%	540,66	4%	6.545,88	4,93%	2,9%	1,97%
	1/9-31/12	25,01	2%+ 8€	559,98	2%+8,5 €				
2005	1/1-31/8	25,56	2,2%	572,30	2,2%	6.943,12	5,78%	3,5%	2,2%
	1/9-31/12	26,41	3,3%	591,18	3,3%				
2006	1/1-31/8	27,17	2,9%	608,33	2,9%	7.370,72	6,44%	3,2%	3,13%
	1/9-31/12	27,96	2,9%	625,97	2,9%				
2007	1/01- 31/12	29,39	5,1%	657,89	5,1%	7.766,92	5,38%	2,9%	2,41%
2008	1/1-31/8	30,40	3,45%	680,59	3,45%	8.248,72	6,2%	4,2%	1,91%
	1/9-31/12	31,32	3%	701	3%				
2009	1/01- 31/12	33,04	5,5%	739,56	5,5%	8.720,48	5,71%	1,2%	4,4%
2010	1/01- 31/12	33,04		739,56		8.874,72	1,76%	4,7%	-2,8%
2011	1/01- 31/12	33,57	1,6%	751,39	1,6%	8.945,7	0,8%	3,3%	-2,42%
2012 (με βάση ΕΓΣΣΕ)	1/01- 31/12	34,44	2,6%	770,92	2,6%	9.133,86	2,1%	1,5%	0,59%
2012(με βάση το ΜΝΗΜΟ ΝΙΟ 2)	1/01- 31/12	26,18	-22%	586,08	-22%	7.280,92	-18,6%	1,5%	-19,8%
2012 (Νέοι κάτω των 25 ετών)	1/01- 31/12	22,83	-32%	510,95	-32%	6.492,06	-27,43%	1,5%	-28,5%
2013 (Άνο των 25 ετών)	1/01- 31/12	26,18		586,08		7.032,96	-3,41%	0,9%	-2,53%
2013 (Νέοι κάτω των 25 ετών)	1/01- 31/12	22,83		510,95		6.131,4	-5,56%	-0,9%	-4,7%
2014 (Άνο των 25 ετών)	1/1-31/12	26,18		586,08		7.032,96	0%	-1,3%	1,3%
2014 (Κάτω των 25 ετών)	1/1-31/12	22,83		510,95		6.131,40	0%	-1,3%	1,3%

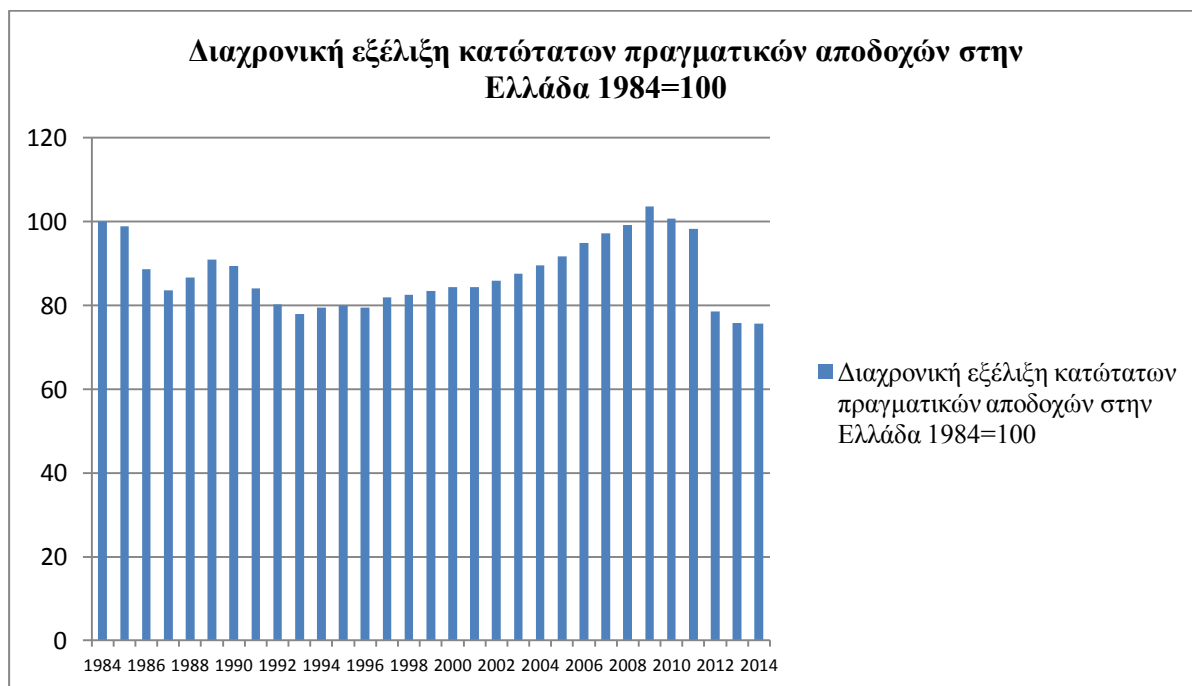
Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Χρ. Τριαντάφυλλου 2014

Διάγραμμα 14: Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα 1984-2014



Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Χρ. Τριαντάφυλλου 2014

Διάγραμμα 15: Διαχρονική εξέλιξη κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα 1984=100



Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Χρ. Τριαντάφυλλου 2014

5.5 Συμπεράσματα

Από την ανάλυση που προηγήθηκε διαπιστώνεται ότι η Ελλάδα την περίοδο 1984-1996 έχει σημαντική μείωση των πραγματικών κατώτατων αποδοχών κατά 20 περίπου εκατοστιαίες μονάδες, την περίοδο 1997-2009 υπάρχει ονομαστική αύξηση του κατώτατου μισθού ενώ την περίοδο 2010-2014 υπάρχει μείωση των κατώτατων αποδοχών κατά 5,2 εκατοστιαίες μονάδες την διετία 2010-2011 που έχει σαν αποτέλεσμα να επανέλθει ο κατώτατος μισθός σε όρους αγοραστικής δύναμης σε επίπεδα προ του 1984 ενώ η δραστική μείωση των Φεβρουάριο του 2012 επιδεινώνει δραματικά την αγοραστική δύναμη του κατώτατου μισθού διαμορφώνοντας τον δείκτη στις 76,7 εκατοστιαίες μονάδες το 2014, δηλαδή περίπου 24 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από τα επίπεδα του 1984.

Η εφαρμογή των ρυθμίσεων του Μνημονίου 2 και 3 μειώνει τις ετήσιες αποδοχές για τους άγαμους εργαζόμενους άνω των 25 ετών με προϋπηρεσία 0-3 έτη κατά 2.314,34€, περικόπτοντας δηλαδή ετησίως 3,08 μισθούς, για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 3.366,16€ και 4,5 μισθούς αντίστοιχα και σε περίπτωση μη καταβολής από τον εργοδότη του επιδόματος γάμου για τους έγγαμους άνω των 25 ετών με προϋπηρεσία 0-3 έτη κατά 3.366,44€ περικόπτοντας δηλαδή ετησίως 4,07 μισθούς και στους νέους μέχρι 25 ετών κατά 4.418,26€ και 5,3 μισθούς αντίστοιχα.

Επίσης προβλέπεται πάγωμα προσαυξήσεων για προϋπηρεσία μετά τις 14/2/2012 και σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας δυνατότητα στους εργοδότες μη χορήγησης του επιδόματος γάμου το οποίο ανέρχεται σε 10% επί του βασικού μισθού.

Ο κατώτατος μεικτός μηνιαίος μισθός στην Ελλάδα το 2016 ανέρχεται πλέον σε 684€ σε 12μηνη βάση (από 863€ το 2010 και 877€ με την ΕΓΣΕΕ πριν από το δεύτερο μνημόνιο) είναι μεγαλύτερος από το αντίστοιχο μισθό πολλών νέων χωρών- μελών της ΕΕ, άλλα χαμηλότερος του αντιστοίχου μισθού της Σλοβενίας (791€), της Ισπανίας (764€) και της Μάλτας (728€), ενώ έχει μειωθεί σημαντικά η διαφορά από τον κατώτατο μισθό της Πορτογαλίας (618€). Ωστόσο, αποκλίνει πλέον σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών στις πιο ανεπτυγμένες χώρες- μέλη της ΕΕ, στις οποίες υπάρχει θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός που υπερβαίνει 1.467€.

Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της ΕΕ όπου επιβάλλεται μείωση των κατώτατων ονομαστικών μισθών ενώ παρατηρούμε σημαντικές αυξήσεις στους κατωτάτους ονομαστικούς μισθούς στη Βουλγαρία (43,7%), στη Ρουμανία (37,35%), στη Λετονία (31,4%), Ουγγαρία (24,6%), Πολωνία (23,1%), Σλοβενία (22,8%), στη Λιθουανία

(22%), Εσθονία (19,8%), Σλοβακία (16%) και λιγότερο σημαντικές αυξήσεις σε χώρες όπως η Τσεχία (4,8%), η Πορτογαλία (3,6%), το Λουξεμβούργο (2,3%), η Μάλτα (2,3%) και η Γαλλία (1,5%).

Τέλος αν συνυπολογίσουμε σε όλα τα παραπάνω το γεγονός ότι πλήθος συμβάσεων πλήρους απασχόλησης μετατρέπονται σε μερική απασχόληση ή σε εκ περιτροπής εργασίας τότε εύκολα μπορούμε να αναλογιστούμε το μέγεθος της κατάρρευσης των μηνιαίων αποδοχών των εργαζομένων.

Το ποσοστό μεταβολής των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρη εργασία σε μερική και εκ περιτροπής την περίοδο 2009-20015 παρουσιάζει συνολική άνοδο της τάξεως του 237%. Την ίδια περίοδο εντυπωσιακή είναι η ποσοστιαία αύξηση κατά 1.645% των αναγκαστικών μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας σε εκ περιτροπής εργασία μονομερώς από τον εργοδότη. Οι μετατροπές των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική και σε << εθελοντική >> εκ περιτροπής εργασία έχουν αυξηθεί κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου κατά 153% και κατά 277% αντίστοιχα.

Τα ευρήματα αυτά μας οδηγούν στην εκτίμηση ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι κύριο χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας, καθώς αποτελούν την πλειονότητα των ατομικών συμβάσεων εργασίας με τις οποίες γίνονται οι νέες προσλήψεις.

Ήδη πριν την κρίση η Ελλάδα κατείχε την πρωτιά στην ΕΕ των 15, με το υψηλότερο ποσοστό φτωχών εργαζόμενων (14%), το ποσοστό διπλάσιο από το μέσο ορό της ΕΕ-15 (7%). Οι συνεχείς μειώσεις των μισθών εκτείνουν την βαθιά και πρωτόγνωρη οικονομική ύφεση που διέρχεται η ελληνική οικονομία οδηγώντας σε ακόμη μεγαλύτερη ύφεση και σε κλείσιμο και άλλων επιχειρήσεων, σε μείωση της απασχόλησης και νέα έκρηξη της ανεργίας, με αρνητικές επιπτώσεις τόσο στα φορολογικά έσοδα όσο και στα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων, ενώ έχει ήδη δρομολογηθεί μια διαδικασία μαζικής φτωχοποίησης των εργαζόμενων που θέτει σε σοβαρό κίνδυνο την κοινωνική συνοχή.

ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

ΠΙΝΑΚΕΣ

- Πίνακας 1:** Συλλογικές συμβάσεις εργασίας (2010-2015) σελ. 34
- Πίνακας 2:** Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2015) σελ.36
- Πίνακας 3:** Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (2009-2015) σελ.38
- Πίνακας 4:** Κατώτατα όρια αποδοχών (Μνημόνιο 2-ΠΥΣ 6/2012) σελ.43
- Πίνακας 5:** Κατώτατα όρια αποδοχών – Μνημόνιο 3 σελ.44
- Πίνακας 6:** Κατώτατες μεικτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3 Εργαζόμενοι άνω των 25 ετών σελ.48
- Πίνακας 7:** Κατώτατες μικτές αποδοχές πριν και μετά τα Μνημόνια 2 και 3 Εργαζόμενοι μέχρι 25 ετών σελ.49
- Πίνακας 8:** Ετήσιες απώλειες μισθωτών που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, από την εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3 σελ.49
- Πίνακας 9:** Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (2015:2) σελ.50
- Πίνακας 10:** Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (σύγκριση 2009 και 2015) σελ.52
- Πίνακας 11:** Σωρευτική μεταβολή μέσων πραγματικών αποδοχών στις χώρες τις ΕΕ την εξαετία 2010-2015 (πραγματικές αποδοχές ανά εργαζόμενο, αποπληθωριστής ιδιωτικής κατανάλωσης, σύνολο οικονομίας) σελ.54
- Πίνακας 12:** Σωρευτική μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες τις ΕΕ (2010-2015) σελ.57
- Πίνακας 13:** Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ (α' εξάμηνο 2016) σελ.58
- Πίνακας 14:** Κατώτατοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ (σύγκριση α' εξάμηνο 2010 και α' εξάμηνο 2016) σελ.60
- Πίνακας 15:** Κατώτατοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις χώρες της ΕΕ (α' εξάμηνο 2016) σελ.62
- Πίνακας 16:** Κατώτατοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις χώρες της ΕΕ (σύγκριση α' εξάμηνο 2010 και α' εξάμηνο 2016) σελ.64

Πίνακας 17: Εξέλιξη κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου στην Ελλάδα 1984-2013
σελ.67

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Διάγραμμα 1: Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σελ.35

Διάγραμμα 2: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης σελ.37

Διάγραμμα 3: Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (2009-2015) σελ.39

Διάγραμμα 4: Κατώτατα όρια αποδοχών υπαλλήλων από 2009 έως 2012 σελ.45

Διάγραμμα 5: Κατώτατα όρια αποδοχών ωρομίσθιων από το 2009 έως το 2012
σελ.45

Διάγραμμα 6: Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανά εύρος
καθαρών μηνιαίων αποδοχών (2015:2) σελ.51

Διάγραμμα 7: Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα ανά εύρος
καθαρών μηνιαίων αποδοχών (σύγκριση 2009 και 2015) σελ.52

Διάγραμμα 8: Σωρευτική μεταβολή μέσω των πραγματικών αποδοχών στις χώρες της
ΕΕ την εξαετία 2010-2015 (πραγματικές αποδοχές ανά εργαζόμενο, αποπληθωριστής
ιδιωτικής κατανάλωσης, σύνολο οικονομίας) σελ.55

Διάγραμμα 9: Σωρευτική μεταβολή κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της
ΕΕ (2010-2015) σελ.57

Διάγραμμα 10: Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ (α' εξάμηνο
2016) σελ.59

Διάγραμμα 11: Κατώτατοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της ΕΕ (σύγκριση α' εξάμηνο
2010 και α' εξάμηνο 2016) σελ.61

Διάγραμμα 12: Κατώτατοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις
χώρες της ΕΕ (α' εξάμηνο 2016) σελ.63

Διάγραμμα 13: Κατώτατοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις
χώρες της ΕΕ (σύγκριση α' εξάμηνο 2010 και α' εξάμηνο 2016) σελ.64

Διάγραμμα 14: Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην
Ελλάδα 1984-2013 σελ.69

Διάγραμμα 15: Διαχρονική εξέλιξη κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα
1984=100 σελ.69

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- Π.Ν.Π:** Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
Α.Τ.Α: Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή
Α.Ν: Αναγκαστικός Νόμος
Υ.Α: Υπουργική Απόφαση
Ι.Ν.Ε: Ινστιτούτο Εργασίας
Β.Δ: Βασιλικό Διάταγμα
Π.Δ: Προεδρικό Διάταγμα
Ν.Δ: Νομοθετικό Διάταγμα
Σ.Ε.Π.Ε: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Σ.Σ.Ε: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Π.Υ.Σ: Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Ε.Λ.Σ.Τ.Α.Τ: Ελληνική Στατιστική Αρχή

ΠΗΓΕΣ

- Αμαργιωτάκης, Μ. (2012), *Διάκριση εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργάτες - Ποια είναι τα κριτήρια για το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης*, στο http://www.ergasiaka-gr.net/2012/09/blog-post_18.html#ixzz3rrPTYXgE
- Αμαργιωτάκης, Μ. (2012), *Τα εργασιακά με απλές πράξεις. Εύκολοι υπολογισμοί*, στο http://www.ergasiaka-gr.net/2012/09/blog-post_25.html#.VkylC9LhDcs
- Βαρχαλαμά, Ε. & Σταμάτη, Α. (2012), *Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις Βασικά στοιχεία και έννοιες*
- Ζερδελής, Δ. (2006), *Εργατικό δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.
- INE-ΓΣΕΕ. (2012), *Εργασιακά θέματα – Χρόνος εργασίας*, στο http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/xronos_ergasias.pdf
- INE-ΓΣΕΕ. (2013), *Η ελληνική οικονομία και απασχόληση. Ετήσια έκθεση 2014.*
- INE-ΓΣΕΕ.(2015), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετησία έκθεση 2015.*
- INE-ΓΣΕΕ.(2016), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετησία έκθεση 2016.*
- Καπάντας, Θ. Α. (2008), *Εργατικά Ζητήματα για μισθωτούς και εργοδότες (Θεωρία – Νομολογία – Πράξη – Υποδείγματα περιέχονται Ν.3302/2004 – Ν.3385/2005 – Ν.3655/2008)*, Καβάλα.
- Καμπάντας, Α. Θ. (2004), *Εργατικά Ζητήματα Για Μισθωτούς Και Εργοδότες*, Εκδόσεις Λιθογραφία, Καβάλα
- Κουκιάδης, Ι. (2005), *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Λεονταρής, Μ. (2004). *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα
- Ληξουριώτης, Ι. (2005), *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, εκδ. 2005 σελ. 254επ.
- Μιχαήλ, Δ. Μ. (2001), Άτυπη Απασχόληση, Συνθήκες Εργασίας Και Επιχειρηματικά Σύμφωνα Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Επιθεώρηση Οικονομικών Επιστημών, Τόμος 1, Τεύχος 1 (2001), 137-156
- Πάντζος Ε., Πάντζου Ε. (2012), *Νέες ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας άρθρου 37, epsilon*, Ιανουάριος 2012, σελ. 18 επ.
- Πάντζος, Ε., Σωπασής, Ι. & Τσαχρίδης, Γ. (2008), *Ειδικά εργατικά και ασφαλιστικά θέματα*
- Παπαηλίας, Θ. & Βαφειάδης, Γ. (2002), *Παραγωγικότητα και αμοιβή της εργασίας*, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης
- Πρασσάς, Β. (2014) , *Νομοθεσία & Μισθοδοσία* , Θεσσαλονίκη

www.kepea.gr

www.inegsee.gr

career-office.uoa.gr/pdfs/ergasiaka.doc

www.taxnews.info

www.taxheaven.gr

www.steb.gr

www.anaconda.gr

www.entepa.gr