

Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Τ.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ

ΖΑΓΑΡΕΛΟΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ 9869
ΜΟΥΤΣΙΑΝΑ ΗΛΙΑΝΑ 10025

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΠΑΝΑΓΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	
1.1. ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	7
1.2. ΑΙΤΙΑ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΡΙΣΕΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	
2.1. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ.....	13
2.2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΜΕΓΕΘΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ.....	19
2.2.1. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ.....	23
2.2.2. ΕΜΠΟΡΙΟ.....	26
2.2.3. ΝΑΥΤΙΛΙΑ.....	27
2.2.4. ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	
3.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥΣ ΣΕ ΜΙΑ ΔΟΣΜΕΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ.....	30
3.2. ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	31
3.3. ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ ΚΑΙ Η ΑΛΛΑΓΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΟ.....	33
3.3.1. ΣΤΟΧΟΙ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ.....	33
3.3.2. ΟΙ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	34
3.4. Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	44
3.5. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΕ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΕΓΕΘΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
4.1. ΟΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	60
4.1.1. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΕ.....	60
4.1.2. ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	63

4.2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	656
5	
4.2.1. Η ΕΠΙΚΡΑΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝΑΝΤΙ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ.....	66
4.2.2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΗ ΜΟΡΦΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	70
4.2.3. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	75
4.2.4. Η ΕΞΑΡΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	79
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	83
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	85
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	89

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Βασικοί Μακροοικονομικοί δείκτες της Παγκόσμιας οικονομίας.....	14
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Διεθνές Περιβάλλον – IMF, World Economic Outlook (ετήσια % μεταβολή, σε πραγματικές τιμές).....	15
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Βασικά Μακροοικονομικά μεγέθη στην ζώνη του ευρώ, (ποσοστιαίοι ετήσιοι ρυθμοί εξέλιξης).....	17
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Βασικά Μακροοικονομικά Μεγέθη, ΕΕ-27, Ευρωζώνη (ετήσιες % μεταβολές).....	18
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν 2006 – 2012, Σε σταθερές αγοραίες τιμές 2005.....	20
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Δείκτες καταναλωτικής ζήτησης (εκατοστιαίες μεταβολές).....	22
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν 2006 – 2012, Προσέγγιση Παραγωγής, Σε σταθερές αγοραίες τιμές 2005.....	23
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Άνω των 25 Ετών.....	40
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Κάτω των 25 Ετών	40
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Άνω των 25 Ετών	

.....	40
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Κάτω των 25 Ετών	
.....	41
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Διαμορφωμένος Πίνακας Αποζημιώσεων Υπαλλήλων.....	43
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Εξέλιξη κατώτατων μηνιαίων μισθών σε εθνικό νόμισμα(α' και β' εξάμηνο για τα έτη 2008-2013) (πηγή Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2013).....	62
ΠΙΝΑΚΑΣ 14: Οι ΣΣΕ που συνάπτονται κατά τα έτη 2010-2013(πηγή «Καψάλης Απόστολος - Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας κατά το έτος 2013 - 3^η Έκθεση»)	68
ΠΙΝΑΚΑΣ 15: Νέες Προσλήψεις – Συμβάσεις (πηγή ετήσια έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2013, στοιχεία ΣΕΠΕ 2012).....	71
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: Μετατροπή Σύμβασης Πλήρους Απασχόλησης σε Ευέλικτη Μορφή Εργασίας (πηγή ετήσια έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2013, στοιχεία ΣΕΠΕ 2012) 72	
ΠΙΝΑΚΑΣ 17: Συγκριτικός πίνακας νέων συμβάσεων εργασίας και μετατροπές συμβάσεων εργασίας για το Α εξάμηνο των 2013-2012(Πηγή ΣΕΠΕ).....	73

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Ρυθμοί ανάπτυξης ΑΕΠ στην Ε.Ε. 2010-2011-2012.....	19
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Ρυθμοί μεταβολής του ΑΕΠ σε τριμηνιαία βάση 2005-2013.	21
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΣΑΤΕ – Εξέλιξη του Δείκτη Παραγωγής στις Κατασκευές...24	
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: ΕΛΣΤΑΤ – Εξέλιξη του Δείκτη Παραγωγής στις Κατασκευές με βάση το έτος 2005=100,0.....	25
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Απασχολούμενοι στις Κατασκευές- β' Τρίμηνο 2012.....	26
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Διαχρονική εξέλιξη κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα 1984=100 (πηγή Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2013).....	63
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: Ποσοστιαία κατανομή νέων προσλήψεων ανά είδος (πηγή: Πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ).....	74
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: Ποσοστιαία διακύμανση ανασφάλιστης εργασίας από Ιανουάριο 2013 έως και Ιανουάριο 2014 (πηγή: Απολογισμός ελεγκτικής δράσης ΣΕΠΕ).....	76
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: Ποσοστιαία ανασφάλιστων αλλοδαπών και ημεδαπών εργαζομένων Ιανουάριο 2013 έως και Ιούνιο 2013 (πηγή: Απολογισμός ελεγκτικής δράσης ΣΕΠΕ).....	78

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η οικονομική κρίση που ξέσπασε αρχικά στην αγορά ενυπόθηκων δανείων υψηλού κινδύνου στην Αμερική το 2008, έφερε στη συνέχεια τεράστια προβλήματα και σε ευρύτερους τομείς τη οικονομίας. Αντίστοιχα προβλήματα όπως ή έλλειψη ρευστότητας μεταφέρθηκαν με ραγδαίους ρυθμούς σε όλες τις οικονομίες του κόσμου, όπως και της ελληνικής οικονομίας. Στην ελληνική οικονομία οι συνέπειες της κρίσης είναι πολύ σημαντικές καθ'ότι επηρεάστηκαν όλοι οι κλάδοι παραγωγής. Έτσι λοιπόν, η μείωση της ρευστότητας έφερε την μείωση της κατανάλωσης και αυτή στη συνέχεια τη μείωση της παραγωγής και αυτή η αλληλουχία κινήσεων στην οικονομία έφερε μείωση των κερδών, ζημιές ή και κλείσιμο επιχειρήσεων.

Οι επιχειρήσεις οι οποίες δεν έκλεισαν κάτω από τη πίεση της οικονομικής κρίσης, προσπάθησαν να μειώσουν το εργατικό τους κόστος. Για να πετύχουν αυτό το στόχο, μείωσαν το προσωπικό τους ή τους μισθούς των εργαζομένων ή εφάρμοσαν ευέλικτες μορφές εργασίας ή ακόμη πέρασαν σε αλλαγές των συμβάσεων εργασίας από αορίστου σε ορισμένου και σε πολλές περιπτώσεις π.χ. των δυο και τριών μηνών. Όχημα τους είναι η εργατική νομοθεσία που τους δίνει τις αντίστοιχες δυνατότητες μείωσης του εργατικού κόστους. Η αντικατάσταση της πλήρους και σταθερής εργασίας, με μερικής και ελαστικής εργασίας είναι πλέον πραγματικότητα στη χώρα μας. Τέτοιες μορφές εργασίας είναι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής απασχόληση, οι συμβάσεις έργου και φασόν κλπ.

Οι ευέλικτες όμως αυτές σχέσεις εργασίας δεν δημιουργήθηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, η ύπαρξη τους είναι γνωστή εδώ και αρκετά χρόνια, αλλά η εφαρμογή τους ήταν αρκετά περιορισμένη. Επίσης μελετούνταν αρκετά χρόνια στα συμβούλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης άλλα και άλλων διεθνών οργανισμών, με στόχο την βελτίωση της θέσης των επιχειρήσεων των κρατών μελών της ένωσης αλλά κυρίως της θέσης της Ευρώπης απέναντι στις ΗΠΑ και τις άλλες οικονομικές δυνάμεις μέσω της ανταγωνιστικότητας. Οι επιχειρήσεις και κυρίως οι μεγάλες αύξησαν τα κέρδη τους γενικά, και σε μια περίοδο κρίσης δεν ζημιώθηκαν, μεταφέροντας όμως το κόστος της κρίσης στους εργαζομένους.

Στη συνέχεια όμως του 2010 και με τη κρίση να βαθαίνει ακόμη περισσότερο, το δημόσιο χρέος της Ελλάδας καθίσταται μη βιώσιμο, ο δανεισμός αδύνατος και ο κίνδυνος της χρεοκοπίας άμεσος. Έτσι η ελληνική κυβέρνηση στρέφεται στη βοήθεια του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, που συγκρότησαν από κοινού μηχανισμό βοήθειας για την Ελλάδα. Η χρηματοδότηση από τον μηχανισμό στήριξης έγινε υπό τους όρους ότι η Ελλάδα θα λάβει μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής και, ειδικότερα, υπό τους όρους ότι θα λάβει μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης. Από το 2010 μέχρι και σήμερα κάτω από την πίεση της ενδεχόμενης χρεοκοπίας και των δανειστών έχουν παρθεί μέτρα που έχουν αλλάξει άρδην τις εργασιακές σχέσεις στη χώρα μας. Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν θεμελιακό στοιχείο κάθε οικονομίας, έτσι τα μέτρα τα οποία πάρθηκαν θα ήταν αδύνατο να μην αφορούν και τις εργασιακές σχέσεις.

Μελετώντας όμως τις επιπτώσεις των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, είναι αναμενόμενο να αναρωτηθούμε, αν οι αλλαγές αυτές λύνουν τα προβλήματα που δημιουργεί η κρίση ή μήπως γεννούν κρίσεις;

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει σκοπό να αναδείξει τις αλλαγές που σημειώθηκαν στις εργασιακές σχέσεις της Ελλάδας από την έναρξη της οικονομικής κρίσης μέχρι στις μέρες μας. Θα μελετήσουμε λοιπόν ένα διάστημα περίπου τεσσάρων χρόνων που χαρακτηρίζεται από ραγδαίες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Σταθμός αποτελεί βέβαια η ένταξη της Ελλάδας στο μηχανισμό στήριξης άλλα και η ψήφιση του Μνημονίου στις 6 Μαΐου 2010, διότι είχε ως αποτέλεσμα την επιτάχυνση των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις.

Καθημερινά επιστήμονες, αρθρογράφοι, και διάφοροι οργανισμοί συγκεντρώνουν στοιχεία και μελετούν τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης σε διάφορους τομείς της ζωής, και διαμορφώνουν συμπεράσματα και προβλέψεις σχετικά με την ανάπτυξη της οικονομίας, τα επίπεδα της ανεργίας και της απασχόλησης και γενικότερα το μέλλον της οικονομικής κρίσης.

Σκοπός μας λοιπόν σε αυτή την εργασία είναι με τη χρήση στατιστικών στοιχείων, οικονομικών μεγεθών και λογικών συμπερασμάτων να μελετήσουμε τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις και να ερμηνεύσουμε, με τα ως σήμερα στοιχεία, τα αποτελέσματα αυτών των αλλαγών. Για να επιτύχουμε τον παραπάνω στόχο χρησιμοποιήσαμε στατιστικά στοιχεία εκθέσεων του ΣΑΤΕ, ΣΕΠΕ, του ινστιτούτου ερευνών ΙΝΕ, της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, της ΕΣΕΕ, της Τράπεζας της Ελλάδος, της ΕΛΣΤΑΤ και άλλων. Επίσης και άρθρα διακεκριμένων οικονομολόγων και θεωρητικών της οικονομικής επιστήμης.

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας, παρουσιάζεται η έννοια της οικονομικής κρίσης, οι αιτίες δημιουργίας οικονομικών κρίσεων καθώς και οι επιπτώσεις των κρίσεων στη οικονομία μιας κοινωνίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στην εξέλιξη των βασικών οικονομικών μεγεθών από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, περιληπτικά ως προς την παγκόσμια και ευρωπαϊκή οικονομία και πιο ειδικά ως προς την ελληνική οικονομία, και μέσα από το πρίσμα των εξελίξεων σε επιμέρους κλάδους της οικονομίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο, ασχολούμαστε με τον τρόπο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων σε μια δοσμένη κοινωνία και ειδικότερα γίνεται εκτενής αναφορά των βασικών μεταβολών, θεσμικών και νομοθετικών, που έχουν επέλθει στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα κατά την περίοδο που εξετάζουμε.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάζουμε με στοιχεία τον αντίκτυπο και τα αποτελέσματα των μεταβολών αυτών στις εργασιακές σχέσεις, μέσα από συγκρίσιμα στοιχεία της περιόδου που εξετάζουμε, με την περίοδο πριν την έναρξη της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας.

1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Για να μπορέσουμε να προχωρήσουμε στην ανάλυση του θέματος μας καλό θα ήταν να εξηγήσουμε την έννοια της οικονομικής κρίσης και την ιστορική της διαδρομή.

1.1 Έννοια και Ιστορία της Οικονομικής Κρίσης

Η οικονομική κρίση είναι το φαινόμενο κατά το οποίο μια οικονομία χαρακτηρίζεται από μια διαρκή και έντονη μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας, δηλαδή σε όλα τα μακροοικονομικά μεγέθη της οικονομίας, το εθνικό προϊόν, τις επενδύσεις, την απασχόληση κλπ.

Μια οικονομία δεν είναι σταθερή, αλλά αποτελείται από οικονομικές διακυμάνσεις, η οικονομική κρίση βρίσκεται στη φάση της καθόδου και πιο συγκεκριμένα όταν η οικονομική δραστηριότητα βρίσκεται σε μια συνεχή συρρίκνωση. Όταν λέμε, οικονομικές διακυμάνσεις εννοούμε τις διαδοχικές αυξομειώσεις τις οικονομικής δραστηριότητας μέσα σε μια οικονομία. Αλλιώς ονομάζονται και κυκλικές διακυμάνσεις αλλά πιο γνωστές είναι ως οικονομικοί κύκλοι.

Τις φάσεις αυτές θα τις αναλύσουμε εκτενέστερα παρακάτω.

Ιστορικά η πρώτη οικονομική κρίση ξέσπασε το 1825 και χτύπησε μόνο την Αγγλία. Ο Ένγκελς το 1877 περιγράφει το ξέσπασμα της πρώτης αυτής κρίσης, που θυμίζει αυτά που σήμερα ζούμε: « από το 1825, όταν ξέσπασε η πρώτη γενική κρίση, όλος ο βιομηχανικός και εμπορικός κόσμος, η παραγωγή και η ανταλλαγή όλων των πολιτισμένων λαών, καθώς και των λιγότερο ή περισσότερο βαρβαρικών τους εξαρτημάτων, εξαρθρώνονται περίπου κάθε δέκα χρόνια. Η κυκλοφορία των εμπορευμάτων σταματάει, οι αγορές έχουν παραγεμίσει, τα προϊόντα βρίσκονται εκεί, τόσο μαζικά όσο και απούλητα, το μετρητό χρήμα γίνεται αόρατο πιστώσεις εξαφανίζονται, τα εργοστάσια κλείνουν, οι εργαζόμενες μάζες στερούνται μέσων για την ύπαρξή τους, επειδή παρήγαγαν υπερβολικά απ' αυτά πολλά, η μια χρεοκοπία ακολουθεί την άλλη, και ο ένας πλειστηριασμός τον άλλο. Η στασιμότητα αυτή διαρκεί χρόνια, παραγωγικές δυνάμεις όσο και προϊόντα σπαταλούνται και καταστρέφονται μαζικά, μέχρι να διατεθούν, επιτέλους, οι συσσωρευμένες μάζες των εμπορευμάτων και, μάλιστα, με μεγαλύτερη ή μικρότερη υποτίμηση, μέχρι να ξαναβρούν, σιγά-σιγά, το ρυθμό τους η παραγωγή και η ανταλλαγή. Έπειτα, ο ρυθμός, σιγά-σιγά, επιταχύνεται, γίνεται τριποδισμός, ο βιομηχανικός τριποδισμός γίνεται καλπασμός και αυτός, με τη σειρά του, αυξάνεται και εξελίσσεται πάλι στην αχαλίνωτη πορεία ενός ολοκληρωμένου βιομηχανικού, εμπορικού, πιστωτικού και κερδοσκοπικού αγώνα δρόμου μετ' εμποδίων για να φτάσει στο τέλος πάλι, μετά από τα πιο ριψοκίνδυνα σάλτα, στον τάφο του κραχ. Και, έτσι, το ίδιο επαναλαμβάνεται κάθε φορά από την αρχή. Το ζήσαμε ήδη πέντε φορές από το 1825 και το ξαναζούμε αυτή τη στιγμή (1877) για έκτη φορά. Στις κρίσεις, ξεσπάει με βίαιο τρόπο η αντίφαση ανάμεσα στην κοινωνική παραγωγή και την καπιταλιστική ιδιοποίηση. Η κυκλοφορία των εμπορευμάτων σταματάει για την ώρα. Το μέσο κυκλοφορίας, το χρήμα, γίνεται εμπόδιο για την κυκλοφορία. Όλοι οι νόμοι της παραγωγής και της κυκλοφορίας εμπορευμάτων αναποδογυρίζονται. Η οικονομική σύγκρουση έχει φτάσει στο αποκορύφωμά της: Ο τρόπος παραγωγής επαναστατεί ενάντια στον τρόπο ανταλλαγής, οι παραγωγικές δυνάμεις επαναστατούν ενάντια στον

τρόπο παραγωγής, τον οποίο ξεπέρασαν.»(ΑντιΝτύρινγκ 1877)(Άρθρο από ριζοσπάστη 7/12/2008-Θεωρητικά)

Η δεύτερη οικονομική κρίση εμφανίστηκε το 1836 και έπληξε την Αγγλία και τις ΗΠΑ. Η τρίτη κάνει την εμφάνισή της το 1847 και αγκάλιασε την Αγγλία, τις ΗΠΑ, τη Γαλλία και τη Γερμανία. Το 1857 ξεσπά η πρώτη παγκόσμια οικονομική κρίση ως αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης της αγοράς. Μετά την κρίση του 1857 ξεσπά η κρίση του 1866 και αργότερα οι κρίσεις του 1873, του 1882, και του 1890. Στον 20ό αιώνα, κρίση ξέσπασε στα 1900, στα 1905-1907, στα 1920-1921, στα 1929-1933¹, στα 1937-1938, στα 1948-1949, στα 1953-1954, στα 1957-1958. Το 1964 άρχισε κρίση στην Ιταλία, το 1965 στην Ιαπωνία, και αργότερα στην κρίση έπεσε και η Αγγλία, η Γερμανία, η Σουηδία, η Αυστρία. Στα 1969 εμφανίζονται σημάδια κρίσης που δυναμώνουν το 1973 (πετρελαϊκή χαρακτηρίστηκε τότε), ενώ και στις μέρες μας εμφανίστηκε στα τέλη της δεκαετίας του '80, το 1997 στη Νοτιοανατολική Ασία, στη Ρωσία, στη Βραζιλία, ενώ στο 2000-2001, εμφανίζεται στην Ιαπωνία, στις ΗΠΑ, στην Αργεντινή², με τελευταία την παρούσα από το 2008 που ξεκίνησε από τις ΗΠΑ.

Έτσι λοιπόν σε κάθε μία από αυτές τις κρίσεις, επαναλαμβάνεται το ίδιο σκηνικό. Στην αγορά συσσωρεύονται τεράστιες ποσότητες απούλητων εμπορευμάτων. Την ίδια περίοδο εκατομμύρια άνθρωποι που έχουν μεγάλη ανάγκη από τέτοια εμπορεύματα δεν μπορούν να τα αγοράσουν. Εκατοντάδες, χιλιάδες επιχειρήσεις περιορίζουν απότομα την παραγωγή ή και κλείνουν τελείως. Οι θέσεις εργατών στην παραγωγή μένουν κενές. Και παράλληλα οι άνεργοι ψάχνουν να βρουν κάποια απασχόληση, που θα μπορούσε να δώσει σ' αυτούς και τις οικογένειες τους τα μέσα συντήρησης. Ποιά είναι λοιπόν η αιτία του φαινομένου αυτού;

¹ Πέμπτη 24/10/1929. Αρχίζει η καταστροφική πορεία από το χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης: 12.894.650 μετοχές προσφέρθηκαν για πώληση. Τρίτη 29 του Οκτώβρη οι προσφερόμενες μετοχές έφτασαν τα 30000000. Οι 30 μεγαλύτερες βιομηχανικές μετοχές έπεσαν από 364 σε 62 δολάρια κατά μέσο όρο. Εκατομμύρια μικροαποταμιευτές καταστράφηκαν. 5.094 τράπεζες (στις 24.000 που υπήρχαν τότε στις Ηνωμένες Πολιτείες) κήρυξαν πτώχευση (...). Οι άνεργοι μέσα σε λίγους μήνες, από 429.000 που ήταν, έγιναν 4.600.000. Το 1930 ανέβηκαν στα 7.800.000. Τον Οκτώβρη του 1932 ήταν 11.600.000 και το 1933 έφτασαν τα 14 εκατομμύρια, δηλαδή περισσότερο από το 27% του ενεργού πληθυσμού (...). Αλλά αυτή η κρίση εξαπλώθηκε σ' όλο τον υπόλοιπο κόσμο, φανεράνοντας έτσι την αυξανόμενη αστάθεια της οικονομίας του καπιταλιστικού συστήματος. Όλες οι χώρες, όπως εξάλλου δείχνουν και οι στατιστικές τους, δέχθηκαν τα πυρά της εξαθλίωσης. Διαρκείς υποτιμήσεις έφεραν τη φτώχεια στους λαούς, ενώ σε όλο τον κόσμο οι άνεργοι έφταναν τον αριθμό των 30 εκατομμυρίων. («Κρίσεις!», εκδόσεις Καρανάση)

² Πώς ξέσπασε η κρίση στη δεύτερη μεγαλύτερη καπιταλιστική οικονομία της Λατινικής Αμερικής, μια χώρα με φυσικούς πόρους ανυπολόγιστης αξίας, μεγάλη βιομηχανική ανάπτυξη και με ένα από τα πιο αξιόλογα εργατικά δυναμικά στον κόσμο; Η νομισματική πολιτική της κυβέρνησης Μένεμ με υπόδειξη του ΔΝΤ το 1991, για την αντιμετώπιση των συνεπειών της κρίσης που εμφανίστηκε το 1989, ήταν το «κλείδωμα» του εθνικού νομίσματος σε μια σταθερή συναλλαγματική ισοτιμία, ένα προς ένα, με το δολάριο. Τότε η πολιτική αυτή είχε στόχο τη μείωση του πληθωρισμού. Συνοδευόταν με δάνεια και μέτρα από το ΔΝΤ για την «τόνωση της ανάπτυξης». Μέτρα όπως ιδιωτικοποιήσεις, απελευθέρωση των χρηματιστηριακών αγορών, διευκόλυνση των ξένων επενδυτών να εισδύσουν. Η ανάπτυξη έφθανε από το 1991 ως το 1994 στο 7,7% και τότε έγινε λόγος για ένα «λατινοαμερικάνικο θαύμα».

Αλλά δεν κράτησε για πολύ, αφού αυτό συνοδευόταν από ένταση της εκμετάλλευσης και αυξανόμενη αδυναμία των λαϊκών μαζών να ικανοποιούν τις ανάγκες τους, λόγω έντασης της πολιτικής λιτότητας. Ο μακρόχρονος δανεισμός συσσωρεύε τόκους, γεγονός που απαιτούσε μέτρα αντιμετώπισής του, δηλαδή περικοπή «κοινωνικών δαπανών». Οι εξαγωγές λιγότευαν λόγω ακριβώς του «ισχυρού νομίσματος», (εδώ η δράση του ανταγωνισμού είναι καθοριστική), που η ισχυροποίησή του ήταν μέσο για την είσοδο κεφαλαίων. Οι «διεθνείς επενδυτές» τράβηξαν πίσω κεφάλαια, ακριβώς γιατί και η εσωτερική αγορά ήταν αδύνατη αλλά και οι εξαγωγές μειώνονταν. Έτσι εμφανίστηκε και αδυναμία ρευστότητας. Αυτή η πραγματικότητα σημαίνει και αδυναμία πραγματοποίησης κερδών, και αδυναμία αναπαραγωγής του κοινωνικού κεφαλαίου, δηλαδή αδυναμία καπιταλιστικής ανάπτυξης, άρα οικονομική κρίση.(Στέφανος Κρητικός Ριζοσπάστης 6/1/2002)

1.2 Αιτία των Οικονομικών Κρίσεων Σύμφωνα με τις Κυριότερες Οικονομικές Θεωρίες

- **Φιλελευθερισμός**

Κατά τους κλασικούς οικονομολόγους η οικονομία ισορροπεί πάντα σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης. Επομένως δεν πίστευαν ότι στην οικονομία μπορούσαν να υπάρξουν οικονομικές κρίσεις. Κι αυτό γιατί οποιεσδήποτε ανισοροπίες είτε ανεργίας είτε πληθωρισμού παρουσιάζονταν εντός της οικονομίας, είχαν προσωρινό χαρακτήρα γιατί η ελεύθερη οικονομία έχει την ιδιότητα να αυτορυθμίζεται μέσω του μηχανισμού των τιμών. (Προσφορά- Ζήτηση). Έτσι, οι κρίσεις που κατά περιόδους εμφανίζονται αφορούν τη βραχυχρόνια περίοδο και προέρχονται από παρεμβάσεις που διαταράσσουν προσωρινά τον αυτορρυθμιζόμενο χαρακτήρα του συστήματος.

Οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι αναπόφευκτα εντυπωσιάζονται, όχι μόνο από τη συχνότητα των κρίσεων αλλά και από την προφανή κανονικότητά τους. Στις ΗΠΑ, για παράδειγμα, ο Wesley Clair Mitchell καταμέτρησε δεκαπέντε «κρίσεις» κατά τη διάρκεια των 110 χρόνων μεταξύ 1810 και 1920, ενώ ο Paul Samuelson απαριθμεί επτά «υφέσεις» κατά την τριακονταετία μεταξύ 1945 έως 1975³.

Το γεγονός ότι συμβαίνουν οι κρίσεις αποδίδεται σε παράγοντες εξωτερικούς ως προς την κανονική λειτουργία του οικονομικού συστήματος. Χωρίς να είναι το ίδιο υπαίτιο, το σύστημα περιοδικά συνταράσσεται από κρίσεις. Σε αυτή την περίπτωση βλέπουμε για τις κρίσεις να κατηγορείται είτε η φύση (ηλιακές κηλίδες, χρονιές χαμηλής εσοδείας γενικά κ.λπ.) είτε και η Ανθρώπινη Φύση (ψυχολογικοί κύκλοι αισιοδοξίας και κατάπτωσης, πόλεμοι, επαναστάσεις και πολιτικά λάθη).

- **Κεϋνσιανισμός**

Ο Κεϋνς υποστηρίζει ότι η οικονομία ισορροπεί και σε κατάσταση υποαπασχόλησης. Και αυτό γιατί το χρηματικό κεφάλαιο δεν επενδύεται, αν δεν βλέπει ξεκάθαρη προοπτική κέρδους. Σε αυτή την περίπτωση το κράτος πρέπει να επεμβαίνει στην οικονομία και να αυξάνει την ενεργό ζήτηση με δημόσια έργα, ακόμη και αν αυτό προκαλεί αυξήσεις στα δημοσιονομικά ελλείμματα. Με τις κρατικές επενδύσεις αυξάνεται η απασχόληση, τα καινούργια εισοδήματα τονώνουν με τη σειρά τους τη ζήτηση, και το πολλαπλασιαστικό αυτό αποτέλεσμα ανορθώνει την οικονομία. Ο Κεϋνς απέδωσε λοιπόν τις κρίσεις στην μειωμένη απόδοση των επενδύσεων σύμφωνα με τις προσδοκίες των επενδυτών. Αυτή τη μειωμένη σύμφωνα με τις προσδοκίες απόδοση την ονόμασε οριακή αποδοτικότητα του κεφαλαίου. Στη Γενική Θεωρία του⁴, τονίζει τα εξής: «Ο ουσιαστικός χαρακτήρας του οικονομικού κύκλου..... οφείλεται κυρίως στον τρόπο με τον οποίο κυμαίνεται η οριακή αποδοτικότητα του κεφαλαίου».

Στον κεϋνσιανισμό το σύστημα συνεχίζει να θεωρείται ως αυτόματα αυτοϊσορροπούμενο: μόνο που η ισορροπία δεν αποκλείει την επίμονη ύπαρξη ανεργίας ή πληθωρισμού.

3 Wesley Clair Mitchell (1961), «Business Cycles», στο Readings in Business Cycle Theory, American Economic Association, London: George Allen and Unwin, σελ. 43 Samuelson Paul (1976), Economics, New York: McGraw-Hill Book Co. σελ. 250-251.

4 Η Γενική Θεωρία της Απασχόλησης, του Τόκου και του Χρήματος

Μεγάλο μέρος από τη δομή της Κεϋνσιανής ανάλυσης είναι ίδια με αυτή της κλασικής εναντίον της οποίας επιτέθηκε: η διαίρεση της κοινωνίας σε παραγωγούς και καταναλωτές, η ίδια βασική θεώρηση της ανθρώπινης φύσης, η αποφασιστική σημασία των ψυχολογικών «ροών» και προτιμήσεων, ο ρόλος της προσφοράς και της ζήτησης, και πάνω από όλα η γενική στήριξη στην ανάλυση ισορροπίας.

- **Νεοφιλελευθερισμός**

Ο νεοφιλελευθερισμός αποτελεί τη μετεξέλιξη του κλασικού φιλελευθερισμού και τη μεταφορά του στις σύγχρονες οικονομικές συνθήκες. Πρωτοεμφανίστηκε στη δεκαετία του '70 στις ΗΠΑ από τον καθηγητή Μίλτον Φρίντμαν ο οποίος θεωρείται ιδρυτής της λεγόμενης «Σχολής του Σικάγου». Από τότε έχει διαμορφωθεί και επικρατήσει σχεδόν απόλυτα στην οικονομική θεωρία το μοντέλο αυτό, βασισμένο σε νεοφιλελεύθερους οικονομολόγους που έχουν βραβευτεί κατά καιρούς με Νόμπελ: Φρήντμαν, Φρίντριχ Φον Χάγιεκ, Ρόμπερτ Λούκας κλπ. Κεντρικό ρόλο όχι μόνο στη διαμόρφωση αυτής της σκέψης, αλλά και στις πρακτικές της εφαρμογές, έχει παίξει η μονεταριστική σχολή του πανεπιστημίου του Σικάγο που προαναφέραμε, οι ειδικοί του οποίου στελέχωσαν με συμβούλους και αξιωματούχους τα πρώτα γενικευμένα νεοφιλελεύθερα προγράμματα, όπως του Πινοσέτ στη Χιλή και του Σουχάρτο στην Ινδονησία, και ανέλαβαν, συχνά μαζί με το ΔΝΤ, την -οικονομική πολιτική πολυάριθμων χωρών που παρουσίασαν κρίσεις τις προηγούμενες δεκαετίες, όπως ήταν πχ το Μεξικό και η Αργεντινή τη δεκαετία του 1990.

Ο Φρίντμαν αμφισβήτησε την αποτελεσματικότητα των κρατικών ρυθμίσεων, άσκησε κριτική στον κρατικό παρεμβατισμό του Κέϋνς, τόνισε το ρόλο των αγορών και υποστήριξε, όπως και οι κλασικοί, ότι –με λιγότερες εξαιρέσεις– οι αγορές αυτορυθμίζονται.

Κατά τον Φρίντμαν, οι διακυμάνσεις της ποσότητας του χρήματος εντός της οικονομίας προκαλούν είτε αυξήσεις είτε πτώση στις τιμές των προϊόντων. Εφόσον λοιπόν διαχειριστής του χρηματικού όγκου είναι το κράτος, αυτό ευθύνεται για τα απορυθμιστικά φαινόμενα και επομένως για τις οικονομικές κρίσεις. Το κράτος δεν πρέπει να παρεμβαίνει στην οικονομία ούτε με επεκτατικές ούτε με περιοριστικές πολιτικές αλλά να περιορίζεται στο να επιβλέπει μόνο την ετήσια μικρή ποσοστιαία αύξηση του αναγκαίου χρηματικού όγκου και να αφήνει τα υπόλοιπα στην επενέργεια των νόμων της αγοράς και στον αυτορυθμιζόμενο χαρακτήρα του καπιταλιστικού συστήματος.

Αιτία των κρίσεων επίσης ,μπορεί να είναι ότι αγνοήθηκαν οι κίνδυνοι, παραμελήθηκε ο έλεγχος κλπ, δηλαδή μια σειρά λανθασμένων χειρισμών που εξέτρεψαν και στρέβλωσαν το σύστημα, χωρίς παρ' όλα αυτά να αποκαλύπτουν κάποιο δομικά λάθος χαρακτήρα του τρόπου παραγωγής. Επίσης αστάθμητοι και παρασιτικοί παράγοντες, φοροδιαφυγή και βεβαίως υψηλοί μισθοί συνθέτουν το πρόβλημα...

Ωστόσο, και οι φανατικότεροι υποστηρικτές του νεοφιλελευθερισμού είναι υποχρεωμένοι να παραδεχτούν ότι η κρίση αποκαλύπτει κάποιου είδους βαθύτερη παθογένεια της οικονομίας και της κυρίαρχης πολιτικής που τη διαμορφώνει. Ο Άλαν Γκρήνσπαν, πρώην πρόεδρος της Ομοσπονδιακής Τράπεζας των ΗΠΑ (FED) και ένας από τους πιο διάσημους θιασώτες της νεοφιλελεύθερης οικονομίας, δήλωσε μπροστά στην αμερικανική εξεταστική επιτροπή για την κρίση ότι βρίσκεται σε «κατάσταση συνταρακτικής δυσπιστίας» για την ικανότητα των αγορών να ρυθμίζουν αλάνθαστα την οικονομία. Ο ΟΟΣΑ μιλάει ανοιχτά για την “πρώτη κρίση της

παγκοσμιοποίησης⁵. Η ερμηνεία του για την κρίση είναι αυτομάτως η επίσημη εκδοχή για τα πράγματα, κάτι σαν τη δημόσια αυτοκριτική του ίδιου του κεφαλαιοκρατικού συστήματος.

• **Μαρξισμός**

Ο Μαρξ θεωρεί την οικονομική κρίση ως τη βασική παθογένεια του κεφαλαιοκρατικού συστήματος. Στο «Κομμουνιστικό Μανιφέστο» λέει σχετικά με τις κρίσεις τα εξής: «Στις κρίσεις ξεσπά μια κοινωνική επιδημία, που σε κάθε άλλη προηγούμενη εποχή, θα φαινότανε σαν παραλογισμός, η επιδημία της υπερπαραγωγής. Η κοινωνία ξαφνικά βρίσκεται ριγμένη πίσω, σε κατάσταση στιγμιαίας βαρβαρότητας, θα έλεγε κανείς ότι ένας λιμός, ένας γενικός πόλεμος ερήμωσης της έκοψε όλα τα μέσα ύπαρξης. Η βιομηχανία, το εμπόριο φαίνονται εκμηδενισμένα»⁶.

Η βασική αίτια των οικονομικών κρίσεων σύμφωνα με το Μαρξ οφείλεται στη βασική αντίφαση του καπιταλιστικού συστήματος ανάμεσα στον κοινωνικό χαρακτήρα της παραγωγής από τη μια και στην ατομική μορφή της ιδιοποίησης από την άλλη. Για να μπορούν να πωλούνται όλα τα εμπορεύματα που παράγονται θα πρέπει να υπάρχουν εντός της οικονομίας αυστηρά καθορισμένες αναλογίες ανάμεσα στην παραγωγή και την κατανάλωση⁷.

Ωστόσο, η ατομική ιδιοποίηση των μέσων παραγωγής και των παραγομένων εμπορευμάτων αποκλείει τη δυνατότητα της σχεδιασμένης ανάπτυξης της οικονομίας. Ο κάθε μεμονωμένος καπιταλιστής, κυνηγώντας το κέρδος, προσπαθεί ακριβώς στην επιχείρησή του και ακριβώς στην καθορισμένη στιγμή να παράξει και να ρίξει στην αγορά όσο περισσότερα εμπορεύματα μπορεί. Με τον ίδιο τρόπο ενεργούν και όλοι οι υπόλοιποι καπιταλιστές. Επιδιώκοντας να αυξήσουν τα κέρδη τους λοιπόν διευρύνουν συνεχώς την παραγωγή και ρίχνουν στην αγορά όλο και νέες ποσότητες εμπορευμάτων, ελπίζοντας ότι αυτά θα πουληθούν.

Ως σύνολο οι καπιταλιστές, ενδιαφέρονται να διευρύνεται ή αγοραστική ικανότητα των μαζών έτσι ώστε να πωλούνται τα προϊόντα τους. Ο καθένας όμως ξεχωριστά στη προσπάθειά του να αυξήσει το κέρδος του επιδιώκει να μειώσει το μισθό των εργατών του, αφού αποτελεί ένα βασικό στοιχείο του κόστους παραγωγής του. Οι εργάτες, όμως, είναι οι βασικοί αγοραστές των τελικών προϊόντων της καπιταλιστικής παραγωγής. Όσο μικρότερους μισθούς έχουν, τόσο λιγότερα εμπορεύματα μπορούν να απορροφήσουν. Έτσι εμφανίζεται η αντίθεση ανάμεσα στην υπερπροσφορά προϊόντων και στην περιορισμένη αγοραστική ικανότητα των μαζών που οδηγεί στο να μένουν απούλητες μεγάλες ποσότητες προϊόντων. Όταν λοιπόν η προσφορά ξεπερνάει τη ζήτηση σε μεγάλο βαθμό προκαλεί μαζική πτώση των παραγγελιών και σημαντική μείωση της τρέχουσας παραγωγής. Η έλλειψη αυτή των πωλήσεων και η πτώση της τρέχουσας παραγωγής, οδηγούν στη συσσωρευτική κίνηση της κρίσης που μεταφράζεται σε πτώση των επενδύσεων, της παραγωγής, της απασχόλησης, των μισθών κ.λπ. Η πτώση του μέσου ποσοστού του κέρδους των επιχειρήσεων οδηγεί σε αλληπάλληλες μειώσεις των επενδύσεων που είναι το κύριο χαρακτηριστικό των κρίσεων.

5 Strengthening governance, restoring trust, www.oecd.org

6 Κ. Μαρξ - Φρ. Ενγκελς: «Μανιφέστο του Κομμουνιστικού Κόμματος», εκδ. «Σύγχρονη Εποχή», σελ. 32

7 «Οι κρίσεις δεν είναι παρά στιγμιαίες και βίαιες λύσεις των αντιθέσεων που υπάρχουν, βίαιες εκρήξεις που αποκαθιστούν για μια στιγμή τη διαταραγμένη ισορροπία» (ΜΑΡΞ, ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ος τόμος)

Κάθε οικονομική κρίση έχει το δικό της οικονομικό κύκλο και διαρκεί ένα ορισμένο

<p>1. Η κρίση:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Είναι η κύρια φάση του κύκλου όπου εκδηλώνονται βίαια οι παραβιασμένες αναλογίες της αναπαραγωγής. Τα πρώτα συμπτώματα της κρίσης παρουσιάζονται στη σφαίρα της ανταλλαγής. - Η πώληση των εμπορευμάτων γίνεται δύσκολη. - Ο επιχειρηματίας, που δεν πούλησε τα εμπορεύματά του, δεν μπορεί να αγοράσει πάγια κεφάλαια. - Οι επιχειρήσεις τρέχουν στις τράπεζες για να πάρουν δάνεια. - Η ζήτηση χρημάτων μεγαλώνει και τα επιτόκια αυξάνονται. - Οι τράπεζες που δεν έχουν αρκετή ποσότητα δικών τους κεφαλαίων, χρεοκοπούν. - Οι επιχειρήσεις κλείνουν η μία μετά την άλλη. - Η ανεργία μεγαλώνει. - Η παραγωγή σε άλλες επιχειρήσεις σταματάει και σε άλλες μειώνεται. - Η πτώση της παραγωγής συνεχίζεται μέχρι τη στιγμή που αποκαθίσταται η αντιστοιχία ανάμεσα στην παραγωγή και στην κατανάλωση. -Γενικότερα συντελείται καταστροφή παραγωγικών δυνάμεων(η οποία μπορεί να επιταχυνθεί με τους πολέμους ή τις φυσικές καταστροφές¹⁸⁸) 	<p>2. Η ύφεση (στασιμότητα):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Η παραγωγή παύει να μειώνεται, αλλά και δεν αυξάνεται. - Ο αριθμός των χρεοκοπημένων επιχειρήσεων και τραπεζών ελαττώνεται. - Τα αποθέματα εμπορευμάτων βαθμιαία απορροφώνται. - Ένα μέρος των εμπορευμάτων οι επιχειρήσεις το καταστρέφουν, για να συγκρατήσουν την πτώση των τιμών. - Το άλλο μέρος των εμπορευμάτων πουλιέται βαθμιαία, γιατί η διαδικασία της κατανάλωσης δεν μπορεί να σταματήσει τελείως. - Οι επιχειρήσεις που έχουν χρηματικά κεφάλαια, όταν πειστούν ότι η κρίση τελείωσε, αρχίζουν να αναζητούν τρόπους τοποθέτησης των κεφαλαίων τους. - Τώρα η προσφορά χρήματος μεγαλώνει. - Οι βιομήχανοι για να πάρουν το μέσο κέρδος δυναμώνουν την εκμετάλλευση και αρχίζουν να εισάγουν τεχνικές τελειώσεις (εφευρέσεις), να ανανεώνουν το πάγιο κεφάλαιό τους. Έτσι, συντελείται το πέρασμα από τη στασιμότητα στην αναζωογόνηση 	<p>3. Η αναζωογόνηση:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Χάρη στον τεχνικό επανεξοπλισμό της παραγωγής μεγαλώνει η ζήτηση μηχανών. - Αυτό δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις παραγωγής μηχανών να διευρύνουν την παραγωγή τους..., αρχίζουν την πρόσληψη συμπληρωματικής - εργατικής δύναμης. - Η ανεργία μειώνεται. - Αυξάνεται η ζήτηση των ειδών κατανάλωσης, που σπρώχνει στη διεύρυνση των επιχειρήσεων παραγωγής των ειδών κατανάλωσης. Ύστερα από όλα αυτά, η οικονομία φτάνει στο επίπεδο που βρισκόταν πριν από την κρίση και η αναζωογόνηση περνάει σε άνοδο. 	<p>4. Η άνοδος:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Η παραγωγή αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς. - Χτίζονται νέα εργοστάσια. - Μεγαλώνει η εισροή εμπορευμάτων στην αγορά. - Αρχίζουν και δημιουργούνται οι προϋποθέσεις της υπερπαραγωγής σε λανθάνουσα μορφή. - Αυτή η πορεία συνεχίζεται μέχρι τη στιγμή που οι διαστάσεις της παραγωγής ξεπεράσουν σημαντικά την απορροφητική ικανότητα της αγοράς, οπότε και ξεσπάει νέα κρίση
--	---	---	--

χρονικό διάστημα. Η περίοδος που μεσολαβεί από τη μια κρίση μέχρι την άλλη, ονομάζεται οικονομικός κύκλος. Ποιές όμως είναι αυτές οι φάσεις και τί συμβαίνει σε κάθε μία;

2.Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1. Σύγχρονες Εξελίξεις στην Παγκόσμια Οικονομία

Στην έκθεση του 2013 της ΓΣΕΕ και του 2012 της ΕΣΕΕ παρατίθενται σημαντικά στοιχεία όσον αφορά τις σύγχρονες οικονομικές εξελίξεις και τη μεταβολή στην κατάσταση της ελληνικής οικονομίας παρμένα από διεθνείς και εθνικά αναγνωρισμένους οργανισμούς. Από αυτές αντλούμε τις εξής σημαντικές πληροφορίες:

- Με βάση στοιχεία του ΔΝΤ, το 2012 αποτελεί έτος επιβράδυνσης του ρυθμού ανάπτυξης του ΑΕΠ. Μετά την ύφεση του 2009, και τους σημαντικούς ρυθμούς ανάπτυξης που ακολούθησαν (το 2010 αλλά και το 2011), παρατηρείται επιβράδυνση του ρυθμού ανάπτυξης της παγκόσμιας οικονομίας το 2012 από το 4% στο 3,2% (Πίνακας 1).
- Σύμφωνα με νεότερα στοιχεία για το παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον λαμβάνοντας υπόψη και με τη τελευταία έκθεση του ΔΝΤ για το σύνολο του 2013, η παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη εκτιμάται πως διαμορφώθηκε στο 3%(Πίνακας 2). Η ίδια πηγή προβλέπει ότι παρόμοιες θα είναι οι τάσεις και για το 2014 καθώς η μεγέθυνση του ΑΕΠ αναμένεται να ενδυναμωθεί ελαφρώς φτάνοντας στο επίπεδο του 3,7%.
- Όσον αφορά τις προηγμένες οικονομίες⁹, αυτό που φαίνεται είναι ότι η ανάκαμψη τα επόμενα χρόνια θα είναι αναμικτή πράγμα που σημαίνει ότι οι παράγοντες εκείνοι που οδήγησαν στην οικονομική κρίση δεν έχουν εξαλειφθεί και ως εκ τούτου εμποδίζουν την υπέρβασή της.
- Την τελευταία δεκαετία φαίνεται ότι η αύξηση του συνολικά παραγόμενου προϊόντος προέρχεται κατά κύριο λόγο από τις αναδυόμενες και αναπτυσσόμενες οικονομίες¹⁰ και σε μικρότερο βαθμό από τις προηγμένες. Έτσι, ενώ το 1980, οι προηγμένες οικονομίες κατείχαν το 70% του παγκόσμιου ΑΕΠ, οι αναδυόμενες οικονομίες κατείχαν μόνο το 30%. Το 2018 προβλέπεται οι προηγμένες οικονομίες να κατέχουν το 45% και οι αναδυόμενες το 55% του συνολικού ΑΕΠ. (*IMF, World Economic Outlook* 2013)
- Παρατηρείται, όσον αφορά τις προηγμένες οικονομίες, επιτάχυνση της οικονομικής δραστηριότητας των ΗΠΑ και της Ιαπωνίας κυρίως για το 1^ο εξάμηνο του 2013 ενώ η Ευρωζώνη φαίνεται να ξεπερνά την ύφεση με πιο αργούς ρυθμούς πλησιάζοντας σε μια συγκρατημένη ανάκαμψη (Πίνακας 2).

8 Το 1995, ο Γενικός Γραμματέας του ΟΗΕ Μπούτρος Μπούτρος - Γκάλι περιέγραψε το μεταπολεμικό διεθνές σύστημα ως μια «κουλουρά του θανάτου». Από το 1945 και έπειτα σημειώθηκαν πάνω από 130 πολεμικές συρράξεις. 23 εκατομμύρια άνθρωποι έχασαν τη ζωή τους άμεσα ως εμπόλεμοι, ενώ τουλάχιστον άλλα 40 εκατομμύρια από τις συνέπειες των πολέμων (λιμός, αρρώστιες, κ.λπ.). Συγκριτικά με προηγούμενες περιόδους της ανθρώπινης Ιστορίας, μόνο το δεύτερο μισό του 20ού αιώνα υπήρξε δύο φορές πιο δολοφονικό από τον 19ο αιώνα και επτά φορές από τον 18ο (Kane H., 1995, «The hour of departure: forces that create refugees and migrants», σελ. 18 - 19)(Αναστάσης Γκίκας, Ριζοσπάστης 19/2/ 2006).

9 Σύμφωνα με την κατάταξη του International Monetary Fund οι προηγμένες οικονομίες είναι οι εξής: οι 17 χώρες της Ευρωζώνης, Κορέα, Σιγκαπούρη, Ταϊβάν, Χονγκ Κονγκ, ΗΠΑ, Ιαπωνία, Αυστραλία, Δανία, Ελβετία, Ην. Βασίλειο, Ισλανδία, Ισραήλ, Καναδάς, Νορβηγία, Ν. Ζηλανδία, Σουηδία, Τσεχία.

10 Οι αναδυόμενες και αναπτυσσόμενες οικονομίες είναι οι εξής: Αφρική, Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη), Κοινοπολιτεία Ανεξαρτήτων Κρατών, Αναπτυσσόμενη Ασία, Μέση Ανατολή, Δυτικό Ημισφαίριο.

Πίνακας 1: Βασικοί Μακροοικονομικοί δείκτες της Παγκόσμιας οικονομίας

	Μερίδιο στο ΑΕΠ (2009)	ΑΕΠ (ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης)				Πληθωρισμός (ετήσιες Μεταβολές)				Ανεργία			
		2010	2011	2012*	2013**	2010	2011	2012*	2013**	2010	2011	2012*	2013**
Παγκόσμιο Σύνολο	100,0	5,3	4,0	3,2	3,3	-	4,9	3,9	3,8	-	-	-	-
Προηγμένες Οικονομίες***	53,1	3,2	1,6	1,2	1,2	1,6	2,7	2,0	1,7	8,2	7,9	8,0	8,2
Αναδυόμενες και Αναπτυσσόμενες Οικονομίες***	46,9	7,5	6,4	5,1	5,3	6,1	7,2	5,9	5,9	-	-	-	-
ΗΠΑ	19,9	3,0	1,8	2,2	1,9	1,6	3,1	2,1	1,8	9,6	8,9	8,1	7,7
Ευρωζώνη	15,0	1,9	1,4	-0,6	-0,3	1,6	2,7	2,5	1,7	10,1	10,2	11,4	12,3
Κίνα	12,3	10,4	9,3	7,8	8,0	3,3	5,4	2,7	3,0	4,1	4,1	4,1	4,1
Ιαπωνία	5,9	4,4	-0,6	2,0	1,6	-0,7	-0,3	0,0	0,1	5,1	4,6	4,4	4,1
	Μερίδιο στο ΑΕΠ (2009)	Δημόσιο Χρέος (% ΑΕΠ)				Δημοσιονομικό αποτέλεσμα (% ΑΕΠ)				Ισοζύγιο Τρεχουσών Συναλλαγών (% ΑΕΠ)			
		2010	2011	2012*	2013**	2010	2011	2012*	2013**	2010	2011	2012*	2013**
Παγκόσμιο Σύνολο	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Προηγμένες*** Οικονομίες	53,1	99,7	104,7	109,3	108,4	-7,6	-6,5	-5,9	-4,7	-0,3	-0,2	-0,1	-0,1
Αναδυόμενες και Αναπτυσσόμενες Οικονομίες***	46,9	40,8	35,8	34,7	33,9	-2,8	-1,1	-1,7	-1,8	1,9	1,9	1,4	1,0
ΗΠΑ	19,9	98,5	102,5	106,5	108,1	-10,5	-10,0	-8,5	-6,5	-3,2	-3,1	-3,0	-2,9
Ευρωζώνη	15,0	85,6	88,1	92,9	95,0	-6,2	-4,1	-3,6	-2,9	0,2	0,6	1,8	2,3
Κίνα	12,3	33,6	25,5	22,8	21,3	-2,3	-1,3	-2,2	-2,1	5,1	2,8	2,6	2,6
Ιαπωνία	5,9	219	230,3	237,9	245,4	-9,3	-9,9	-10,2	-9,8	3,6	2,0	1,0	1,2

*= εκτίμηση **= πρόβλεψη

Πηγή: IMF, World Economic Outlook 2013, Ameco Database.

Πίνακας 2: Διεθνές Περιβάλλον – IMF, World Economic Outlook
(ετήσια % μεταβολή, σε πραγματικές τιμές)

	2013	2014	2015
ΑΕΠ			
ΗΠΑ	1,9	2,8	3,0
Ιαπωνία	1,7	1,7	1,0
Αναπτυσσόμενη Ασία	6,5	6,7	6,8
εκ των οποίων Κίνα	7,7	7,5	7,3
Ινδία	4,4	5,4	6,4
ΑΕSEAN-5	5,0	5,1	5,6
Ευρωζώνη	-0,4	1,0	1,4
Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη	2,5	2,8	3,1
Κοινοπολιτεία Ανεξάρτητων Κρατών (CIS)	2,1	2,6	3,1
εκ των οποίων Ρωσία	1,5	2,0	2,5
Μέση Ανατολή και Βόρεια Αφρική	2,4	3,3	4,8
Λατινική Αμερική	2,6	3,0	3,3
εκ των οποίων Βραζιλία	2,3	2,3	2,8
Υποσαχάρια Αφρική	5,1	6,1	5,8
Παγκόσμια οικονομία	3,0	3,7	3,9
Παγκόσμιο Εμπόριο			
Όγκος Παγκόσμιου Εμπορίου (αγαθά και υπηρεσίες)	2,7	4,5	5,2
Εισαγωγές: Προηγμένες Οικονομίες	1,4	3,4	4,1
Εισαγωγές: Αναδυόμενες & Αναπτυσσόμενες Οικονομίες	5,3	5,9	6,5

Αναπτυσσόμενη Ασία: Βιετνάμ, Ινδία, Ινδονησία, Κίνα, Μαλαισία, Ταϊλάνδη, Φιλιππίνες

ΑΕSEAN-5: Βιετνάμ, Ινδονησία, Μαλαισία, Ταϊλάνδη, Φιλιππίνες

Μέση Ανατολή και Βόρεια Αφρική: Αίγυπτος, Αλγερία, Μαρόκο, Ην. Αρ.Εμιράτα, Ιορδανία, Ιράκ, Ιράν, Κατάρ,Κουβέιτ, Λίβανος, Λιβύη, Μαυριτανία, Μπαχρέιν, Ομάν, Σαουδική Αραβία, Σουδάν, Συρία, Υεμένη, Τζιμπουτί, Τунησία.

Υποσαχάρια Αφρική: Αγκόλα, Αιθιοπία, Ακτή Ελεφαντοστού, Γκαμπόν, Ισημερινή Γουινέα, Καμερούν, Κένυα, Κονγκό, Μαυρίκιος, Μποτσουάνα, Ναμίμπια, Νιγηρία, Νότια Αφρική, Ουγκάντα, Πράσινο Ακρωτήριο, Σεϋχέλλες, Σουαζιλάνδη, Τανζανία, Τσαντ, κ.α.

Πηγή: World Economic Outlook Update, IMF, January 2014

Α. Στις ΗΠΑ, η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 έπληξε τις ΗΠΑ με το ΑΕΠ να συρρικνώνεται κατά 5,1%, από το 2008 μέχρι τις αρχές του 2010, τον δείκτη βιομηχανικής παραγωγής να μειώνεται σχεδόν στο 80% της τιμής του 2007, ενώ την ανεργία να αυξάνεται από το 4,7% το 2007 σε 10% το 2009. Οι ΗΠΑ με ένα εκτεταμένο πρόγραμμα δημοσιονομικής διαχείρισης, τροφοδότησαν την οικονομία με κεφάλαια τόσο άμεσα όσο και έμμεσα. Το αποτέλεσμα ήταν η αναζωογόνηση της οικονομίας με ρυθμό ανάπτυξης του ΑΕΠ το 3% το 2010, 1,8% το 2011, 2,2% το 2012, για το σύνολο του 2013 οι πρόσφατες εκτιμήσεις του ΔΝΤ καταλήγουν σε ρυθμό ανάπτυξης 1,9%, ενώ για το 2014 προβλέπεται επιτάχυνση της ανάπτυξης στο 2,8%. Το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε περαιτέρω στο 8,1% το 2012, από 9,6% το 2010, εμφανίζοντας περαιτέρω μείωση το Σεπτέμβριο του 2013 όπου και διαμορφώθηκε στο 7,2%. Όμως, κατηγορίες εργαζομένων, όπως υποαπασχολούμενοι και άνεργοι δεν καταγράφονται κι έτσι το ποσοστό ανεργίας ανεβαίνει.

Β. Στην Ιαπωνία, Η οικονομική κρίση του 2008 είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του Ιαπωνικού ΑΕΠ μέσα σε 2 χρόνια σχεδόν κατά 7% , φτάνοντας το 0,6% το 2011, όσο και τα επίπεδα του 2003. Ο δείκτης βιομηχανικής παραγωγής έπεσε σχεδόν κατά 20%. Και στην Ιαπωνία προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της κρίσης ασκήθηκε επεκτατική δημοσιονομική πολιτική. Το πρόγραμμα επεκτατικής πολιτικής ξεκίνησε από το Δεκέμβριο του 2012 και έδωσε ώθηση στην ανάπτυξη με το ΑΕΠ να υπερβαίνει αυτό του 2007 (στο σύνολο του 2013 εκτιμάται πως η ανάπτυξη του ΑΕΠ

διαμορφώθηκε στο 1,7%, ενώ για το 2014 προβλέπεται σταθεροποίηση της ανάπτυξης σε αντίστοιχο επίπεδο με το προηγούμενο έτος) και με σημαντική αύξηση του δείκτη βιομηχανικής παραγωγής. Όσον αφορά την αγορά εργασίας το μερίδιο των μισθών στο ΑΕΠ μειώθηκε από 60,3% το 2011 σε 58,7% το 2013, ενώ το 2000 έφτανε το 65% και τα στοιχεία του ΟΟΣΑ κατατάσσουν την Ιαπωνία στην 6^η χειρότερη θέση αναφορικά με το ποσοστό φτώχειας. Οι πραγματικοί μισθοί μετά εδώ και 19 μήνες μειώνονται συνεχώς (πρακτικά όλη την περίοδο εφαρμογής των επεκτατικών μέτρων) φτάνοντας στο επίπεδο του 2009 (το χαμηλότερο επίπεδο των τελευταίων 16 χρόνων). Ταυτόχρονα το ποσοστό μη κανονικής εργασίας (μερική απασχόληση, ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι κ.λ.π.) με ανύπαρκτα δικαιώματα κατέγραψε ρεκόρ φτάνοντας στο 36,7% της συνολικής απασχόλησης. (Πηγή: Το διεθνές οικονομικό περιβάλλον κατά το 2012 και η Ελλάδα – ΕΣΕΕ)

Γ. Στην Κίνα, το 2012, ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ συνέχισε να κινείται σε πολύ υψηλά επίπεδα (7,8%) με μία τάση για επιβράδυνση (για το σύνολο του 2013 σύμφωνα με εκτιμήσεις ο ρυθμός ανάπτυξης που επετεύχθη ήταν στο 7,7%), συνεχίζοντας ουσιαστικά να αποτελεί το βασικό λόγο για την επίτευξη των θετικών ρυθμών ανάπτυξης του παγκόσμιου προϊόντος. Για το 2014 προβλέπεται πως θα αποδυναμωθεί ελαφρώς η αύξηση του ΑΕΠ στο 7,5%. Το δημόσιο χρέος και το δημόσιο έλλειμμα κινούνται σε πολύ χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τις προηγμένες οικονομίες, ενώ το πλεονασματικό ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών συρρικνώνεται (από 6% το 2009 στο 2,6% το 2012), εξαιτίας κυρίως της ασθενούς εξωτερικής ζήτησης. Παρόλα αυτά υπάρχουν αβεβαιότητες που σχετίζονται κυρίως με την γρήγορη επέκταση των πιστώσεων τα τελευταία χρόνια και την τάση συρρίκνωσης της πραγματικής οικονομίας, αυτό μας δείχνει ότι η ανάπτυξη του χρηματοπιστωτικού συστήματος της Κίνας δεν στηρίζεται σε γερές βάσεις, εγκυμονώντας τον κίνδυνο εκδήλωσης κρίσης στον χρηματοοικονομικό τομέα.

Δ. Η Ευρωπαϊκή Οικονομία, τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Ευρωζώνη, βρίσκεται σε παρατεταμένη ύφεση, από το τελευταίο τρίμηνο του 2011. Το οικονομικό κλίμα που διαμορφώθηκε το 2012, ήταν αρνητικό, με βασικά χαρακτηριστικά του την οικονομική αστάθεια και αβεβαιότητα, τα οξυμένα προβλήματα στον χρηματοοικονομικό τομέα αρκετών χωρών, την υψηλή ανεργία, την υποαπασχόληση των παραγωγικών συντελεστών και τις οικονομικές πολιτικές των κρατών μελών προσηλωμένες στην κατεύθυνση της δημοσιονομικής προσαρμογής για τον περιορισμό των δημοσιονομικών ελλειμμάτων.

Η ευρωπαϊκή οικονομία φαίνεται ότι έχει επηρεαστεί σε μόνιμο βαθμό από την οικονομική κρίση, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες οικονομίες που έστω και αργά δείχνουν να ανακάμπτουν.

Το 2012, το ΑΕΠ της Ευρωζώνης συρρικνώθηκε κατά 0,6% μετά από τους χαμηλούς θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης του 2010 και 2011 (1,9% και 1,4%, αντίστοιχα), ενώ παρόμοια ήταν και η μεταβολή του ΑΕΠ της ΕΕ το οποίο συρρικνώθηκε το 2012 κατά 0,3%. Το τρίτο τρίμηνο του 2013 φαίνεται ότι υπάρχουν ενδείξεις ανάκαμψης στην ΕΕ και στην Ευρωζώνη, μετά από έξι συνεχή τρίμηνα ύφεσης και στασιμότητας. Πιο συγκεκριμένα στο τρίμηνο Ιουλίου – Σεπτεμβρίου το ΑΕΠ της Ευρωζώνης είχε θετική μεταβολή κατά 0,1% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο. Σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο όμως του 2012 το ΑΕΠ υποχώρησε κατά 0,4% έναντι πτώσης της τάξης του 1,1% και του 0,6% στα δύο πρώτα τρίμηνα του 2012, υποδηλώνοντας έτσι μια συστηματική ανάδραση της ύφεσης. Στην ΕΕ η μεταβολή του ΑΕΠ για το τρίτο τρίμηνο είχε θετικό πρόσημο +0,1%. Κατόπιν τούτων και με βάση νεότερα στοιχεία για το σύνολο του 2013 η ύφεση στην Ευρωζώνη εκτιμάται, πως θα διαμορφωθεί στο -0,4% ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση η ανάπτυξη υπολογίζεται μόλις στο 0,1%. Για το

2014 οι σχετικές προβλέψεις κάνουν λόγο για χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση +1,5% όσο και στην Ευρωζώνη +1,2%, αντίστοιχα οι προβλέψεις για το 2015 είναι για την Ευρωζώνη +1,8% και για την ΕΕ +2%.

Τα βασικά μακροοικονομικά μεγέθη της Ευρωζώνης παρουσιάζουν την ακόλουθη εικόνα (Πίνακες 3-4).

Πίνακας 3: Βασικά Μακροοικονομικά μεγέθη στην ζώνη του ευρώ, (ποσοστιαίοι ετήσιοι ρυθμοί εξέλιξης)

	2009	2010	2011	2012*	2013**	2014**
ΑΕΠ	-4,4	2,0	1,4	-0,6	-0,4	1,2
Ιδιωτική κατανάλωση	-1,0	1,0	0,1	-1,3	-0,9	0,7
Δημόσια κατανάλωση	2,6	0,8	-0,2	-0,4	0,0	0,5
Συνολικές επενδύσεις	-12,7	-0,4	1,5	-4,1	-2,6	2,3
Απασχόληση	-1,8	-0,5	0,2	-0,9	-0,7	0,3
Ρυθμός Ανεργίας	9,6	10,1	10,2	11,4	12,2	12,1
Πληθωρισμός	0,3	1,6	2,7	2,5	1,6	1,5
Δημοσιονομικό αποτέλεσμα (% ΑΕΠ)	-6,9	-6,2	-4,1	-3,7	-2,9	-2,7
Δημόσιο χρέος (% ΑΕΠ)	80,0	85,6	88,0	92,7	95,5	96,0
Συμβολή στην μεταβολή του ΑΕΠ						
Τελική ζήτηση	-8,9	5,5	3,1	-1,0	-0,2	3,2
Εμπορικό ισοζύγιο	-0,7	0,7	0,9	1,6	0,8	0,3

*=εκτίμηση, **=πρόβλεψη

Πηγή: *European Economic Forecast, Spring 2013.*

Πίνακας 4
Βασικά Μακροοικονομικά Μεγέθη, ΕΕ-27, Ευρωζώνη (ετήσιες % μεταβολές)

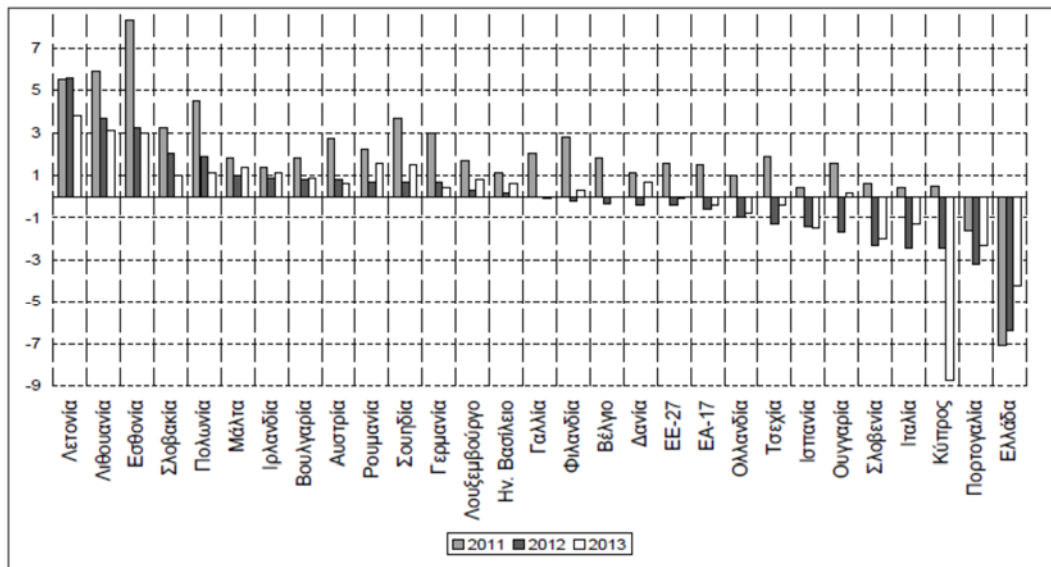
	ΕΕ-28			Ευρωζώνη		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
ΑΕΠ	0,0	1,4	1,9	-0,4	1,0*	1,4*
Ιδιωτική Κατανάλωση	-0,1	0,9	1,5	-0,7	0,6	1,3
Δημόσια Κατανάλωση	0,1	0,3	0,7	0,0	0,3	0,7
Επενδύσεις	-2,9	2,5	4,0	-3,3	1,9	3,6
Απασχόληση	-0,4	0,3	0,7	-0,9	0,2	0,7
Ανεργία (% εργατικού δυναμικού)	11,1	11,0	10,7	12,2	12,2	11,8
Πληθωρισμός	1,7	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4
Εξαγωγές αγαθών – υπηρεσιών	1,5	4,1	5,4	1,3	4,2	5,6
Εισαγωγές αγαθών – υπηρεσιών	0,2	3,7	5,3	-0,1	3,9	5,7
Ισοζύγιο Γεν. Κυβέρνησης (% του ΑΕΠ)	-3,5	-2,7	-2,6	-3,1	-2,5	-2,4
Χρέος Γεν. Κυβέρνησης (% του ΑΕΠ)	89,8	90,2	90,0	95,5	95,9	95,4
Ισοζύγιο Τρεχουσών Συναλλαγών (% του ΑΕΠ)	1,6	1,7	1,8	2,7	2,9	3,0

Πηγή: European Economic Forecast, Autumn 2013, European Commission, November 2013

***Πηγή:** World Economic Outlook Update, IMF, January 2014

- Από την οικονομική κρίση και μετά, η εξέλιξη του ΑΕΠ αλλά και του συνόλου των μακροοικονομικών μεγεθών διαφοροποιείται αρκετά εντός των χωρών της ζώνης του ευρώ. Τόσο το 2011, όσο και το 2012 παρατηρούνται μεγάλες διαφοροποιήσεις στην εξέλιξη του ΑΕΠ καθώς και στην αγορά εργασίας, από το 2013 όμως, οι διαφοροποιήσεις αυτές εξασθενούν καθώς στο σύνολο σχεδόν των οικονομιών της Ευρώπης επιβραδύνεται σημαντικά ο ρυθμός ανάπτυξης. Η σύγκλιση δηλαδή των οικονομικών μεγεθών εντός της Ευρώπης προέρχεται από τον περιορισμό των ρυθμών ανάπτυξης.
- Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2, ενώ το 2011 αρνητική μεταβολή του ΑΕΠ υπήρχε σε δύο χώρες της ΕΕ, την Ελλάδα και τη Πορτογαλία, το 2012, δώδεκα ευρωπαϊκές οικονομίες βρέθηκαν σε ύφεση (Ελλάδα, Πορτογαλία, Ισπανία, Ιταλία, Κύπρος, Ολλανδία, Σλοβενία, Δανία, Ουγγαρία, Τσεχία, Βέλγιο και Φιλανδία). Σύμφωνα με τα διαθέσιμα μέχρι στιγμής στοιχεία για το τρίτο τρίμηνο του 2013 οι χώρες με την υψηλότερη ύφεση, όσον αφορά τη συγκεκριμένη περίοδο, ήταν η Κύπρος(-5,7%), η Ελλάδα(-3,0%), η Ιταλία(-1,9%), η Τσεχία(-1,6%) και η Σλοβενία(-1,3%). Οι χώρες που εμφάνισαν υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης εντός της ζώνης της ΕΕ ήταν η Ρουμανία(4,1%), η Λετονία(3,9%), η Λιθουανία(2,3%), η Πολωνία(1,7%), η Ουγγαρία(1,6%) και το Ηνωμένο Βασίλειο(1,5%). Με βάση τις χειμερινές προβλέψεις γίνεται λόγος για ανάπτυξη των οικονομιών της Γερμανίας κατά 1,8% το 2014 και 2% το 2015 και τις Γαλλίας κατά 1% το 2014 και 1,7% το 2015. Για την Κύπρο προβλέπεται σημαντική μείωση του ΑΕΠ κατά 4,8% το 2014 και θετικό ρυθμό ανάπτυξης 0,9% για το 2015.
- Ταυτόχρονα, στην αριστερή πλευρά του Διαγράμματος που βρίσκονται οι χώρες με τους χαμηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης (για το 2011), συναντώνται οι χώρες κυρίως του ευρωπαϊκού νότου που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα στο δημοσιονομικό τομέα τους και εφαρμόζουν προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής, ενώ αντίθετα στην δεξιά πλευρά του Διαγράμματος βρίσκονται κυρίως οι χώρες της Ανατολικής Ευρώπης αλλά και η Γερμανία που λόγω του μεγάλου μεριδίου της στο πανευρωπαϊκό ΑΕΠ διατηρεί σε ένα μεγάλο βαθμό τους ρυθμούς ανάπτυξης της Ευρωζώνης.

Διάγραμμα 1: Ρυθμοί ανάπτυξης ΑΕΠ στην Ε.Ε. 2010-2011-2012



Πηγή: Eurostat.

Η αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ευρωζώνη.

Οι άνεργοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2012 ξεπέρασαν τα 25 εκατομμύρια και στις χώρες της Ευρωζώνης έφτασαν τα 18 εκατομμύρια. Σημαντική ήταν η επιδείνωση της κατάστασης και για το 2013 όπου η ανεργία έφτασε σε πρωτόγνωρα υψηλά επίπεδα σε ΕΕ και Ευρωζώνη καθώς τα ποσοστά ανεργίας διαμορφώθηκαν στο 11,1% και στο 12,2% αντίστοιχα. Βασικό χαρακτηριστικό είναι η κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας στις νέες ηλικίες (15-24 ετών) που ενδεικτικά για το β' τρίμηνο του 2013 με ποσοστά 23,5% και 23,9%. Η ανεργία για το 2014 υπολογίζεται στο 12%.

Η κατάσταση στην αγορά εργασίας εξελίσσεται σε εξαιρετικά κρίσιμη, πόσο μάλλον αν αναλογιστούμε και τις ποιοτικές μεταβολές που έχουν συντελεστή σε αυτή στο σύνολο της ΕΕ. Έχουμε ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας, της ευελιξίας, της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, σημαντική αύξηση της ανασφάλιστης εργασίας, γενικότερα πρόκειται για ραγδαία επιδείνωση των όρων εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης, γεγονός που διαμορφώνει μια εντελώς διαφορετική κατάσταση από αυτή που επικρατούσε πριν από το ξέσπασμα της. Τα στρώματα που πλήττονται κυρίως από την ανεργία είναι κυρίως νέοι εργαζόμενοι και γυναίκες, γεγονός που επιδρά στο να καταστούν μακροχρόνια άνεργοι.

Είναι προφανές ότι η αρνητική κατάσταση που έχει διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας της Ευρώπης θα έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία απορρόφησης από την ευρωπαϊκή οικονομία όλης αυτής της διαμορφωμένης μάζας ανέργων του εργατικού δυναμικού, πράγμα που από την μια αποτελεί καταστροφή μεγάλου αριθμού εργατικού δυναμικού και από την άλλη ασκεί πίεση και ωθεί προς την απαξίωση και την χειροτέρευση των όρων εργασίας του εναπομείναντος εργατικού δυναμικού.

2.2. Η εξέλιξη βασικών οικονομικών μεγεθών της ελληνικής οικονομίας

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα άρχισε από το δεύτερο εξάμηνο του 2008 και κορυφώθηκε το 2011 όπου επιδεινώθηκαν ραγδαία όλα τα μακροοικονομικών μεγέθη

της ελληνικής οικονομίας. Το ΑΕΠ μειώθηκε κατά 6,9% σε σχέση με το 2010, σύμφωνα με τις αναλυτικές εκτιμήσεις της ΕΛΣΤΑΤ (9.3.2012), το οποίο σωρευτικά είναι μειωμένο κατά 14,2%, σε σχέση με το 2007.

Η ελληνική οικονομία, το 2014 διανύει το 6^ο έτος ύφεσης, με τη σωρευτική μείωση του ΑΕΠ για την περίοδο 2008-2013 να ξεπερνά το 23%.

Αναλυτικότερα με βάση τα στοιχεία του Πίνακα 5 και του Διαγράμματος 3 παρατηρούμε τις εξής μεταβολές στο ΑΕΠ: Για το 2008 η μείωση του ΑΕΠ διαμορφώθηκε στο -0,2%, το 2009 στο -3,1%, το 2010 -4,9%, το 2011 -7,1% όπου και είχαμε την μεγαλύτερη μείωση. Εν συνεχεία το 2012, το ΑΕΠ, σε τρέχουσες τιμές εκτιμάται στα 193.749 εκατ. ευρώ, από 208.532 εκατ. ευρώ, το 2011, με μείωση του ΑΕΠ (πραγματική μεταβολή) ήταν 6,4% σε σχέση με το 2011. Σύμφωνα με τη χθεσινή έκθεση της Κομισιόν ο αρνητικός ρυθμός ανάπτυξης υπολογίζεται στο -3,7%, έναντι των αρχικών εκτιμήσεων το φθινόπωρο στις οποίες ο αρνητικός ρυθμός ανάπτυξης υπολογιζόταν ότι θα κυμαινόταν από -4% έως -4,2%. Το Δελτίο Τύπου που εξέδωσε η ΕΛΣΤΑΤ στις 14/02/14 εκτιμά ότι το ΑΕΠ σε τρέχουσες τιμές για το 2013 διαμορφώθηκε στα 181.710 εκατ. ευρώ (όσον αφορά τα στοιχεία αυτά αναμένεται νεότερη και πιο έγκυρη ανακοίνωση από την ΕΣΤΑΤ στις 11/03/14). Η έκθεση προβλέπει θετικό ρυθμό ανάπτυξης κατά 0,6% για το 2014 και 2,9% για το 2015, με την ανεργία να διατηρείται σε αρκετά υψηλά επίπεδα.

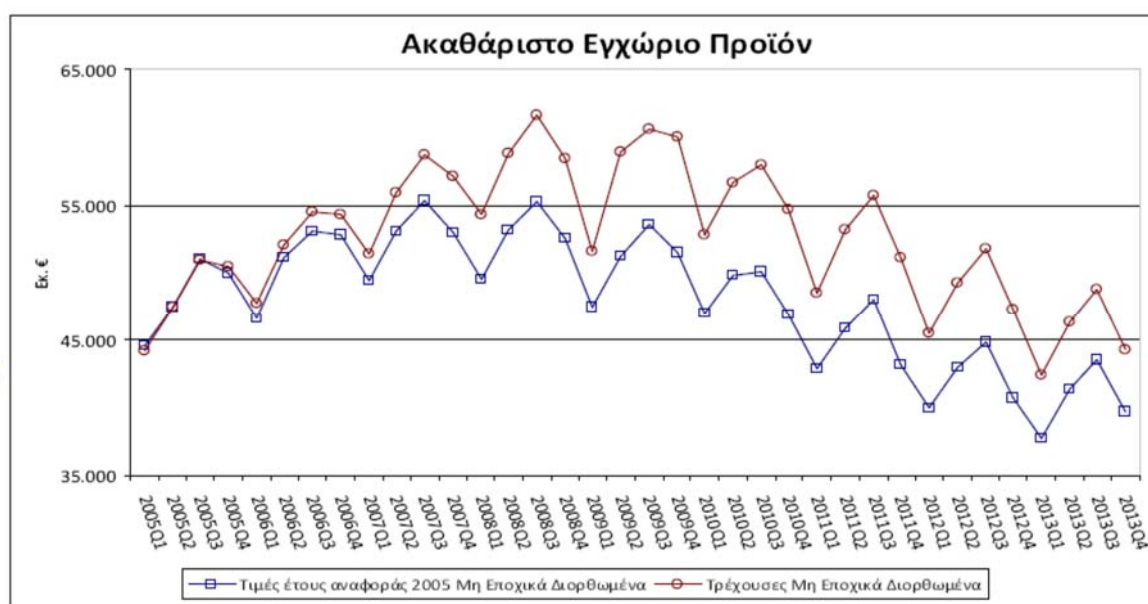
Πίνακας 5: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν 2006 – 2012, Σε σταθερές αγοραίες τιμές 2005

	Ετήσιες εκατοστιαίες μεταβολές						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1. Ιδιωτική κατανάλωση	4,4	3,6	4,3	-1,6	-6,2	-7,7	-9,1
2. Δημόσια κατανάλωση	3,1	7,1	-2,6	4,9	-8,7	-5,2	-4,2
3. Ακαθάριστες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου	14,9	22,8	-14,3	-13,7	-15,0	-19,6	-19,2
3.1 Κατασκευές	22,7	-8,9	-12,7	-10,0	-12,2	-28,4	-15
3.2 Εξοπλισμός	15,6	37,0	1,3	-24,0	-20,0	-18,1	-23,9
3.3 Λοιπές	24,4	-10,2	-4,2	15,8	-7,1	-16,9	-3
4. Εγχώρια τελική ζήτηση	7,0	4,7	-1,2	-3,0	-8,3	-9,3	-9,8
5. Αποθέματα και στατιστικές διαφορές	0,5	1,6	1,1	-1,8	-0,3	0,4	0,8
6. Εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών	3,1	6,9	1,7	-19,4	5,2	0,3	-2,4
7. Εγχώρια ζήτηση	6,2	5,9	-5,4	-7,1	-8,7	-9,4	-9,8
8. Εισαγωγές αγαθών και υπηρεσιών	8,2	14,6	0,9	-20,2	-6,2	-7,3	-13,8
ΑΕΠ σε αγοραίες τιμές	5,5	3,5	-0,2	-3,1	-4,9	-7,1	-6,4
	Συμβολή στη μεταβολή του ΑΕΠ (εκατοστιαίες μεταβολές)						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1. Ιδιωτική κατανάλωση	3,0	2,6	3,0	-1,2	-4,4	-5,6	-6,5
2. Δημόσια κατανάλωση	0,4	1,3	-0,5	0,9	-1,7	-0,9	-0,8
3. Ακαθάριστες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου	4,2	1,3	-3,9	-3,2	-3,0	-3,6	-3,0

3.1 Κατασκευές	2,9	-1,3	-1,7	-1,2	-1,3	-2,1	-1,6
3.2 Εξοπλισμός	1,1	2,7	0,1	-2,4	-1,6	-1,4	-1,6
3.3 Λοιπές	0,2	-0,1	0,0	0,1	-0,1	-0,1	0,0
4. Εγχώρια τελική ζήτηση	7,6	5,2	-1,4	-3,5	-9,1	-10,2	-10,5
5. Αποθέματα και στατιστικές διαφορές	-0,1	1,1	1,1	-2,7	1,3	0,7	0,4
6. Εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών	0,7	1,6	0,4	-4,7	1,0	0,1	-0,6
7. Εγχώρια ζήτηση	8,2	7,9	-0,3	-6,2	-7,8	-9,5	-10,1
8. Εισαγωγές αγαθών και υπηρεσιών	2,7	4,9	0,3	-7,7	-1,9	-2,3	-4,2
ΑΕΠ σε αγοραίες τιμές	5,5	3,5	-0,2	-3,1	-4,9	-7,1	-6,4

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος.

Διάγραμμα 2: Ρυθμοί μεταβολής του ΑΕΠ σε τριμηνιαία βάση 2005-2013



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Παρατηρώντας το διάγραμμα 3 βλέπουμε μια μείωση του ρυθμού μεταβολής του ΑΕΠ, καθώς επίσης και μια τάση σταθεροποίησης του.

Η έκθεση της Ευρωπαϊκής επιτροπής μιλάει «για τα Πρώτα σημάδια ανάκαμψης της Ελληνικής Οικονομίας, καθώς οι δείκτες εμπιστοσύνης συνεχίζουν να βελτιώνονται και οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και προϊόντων βελτιώνουν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας δημιουργώντας προσδοκίες για ενίσχυση των εξαγωγών και των επενδύσεων, με προοπτική για το 2015, η οποία αναμένεται να ενισχυθεί και από την ανάκαμψη που προβλέπεται για τις χώρες της Ευρωζώνης». Σημειώνεται ότι οι προβλέψεις της επιτροπής εκπονούνται υπό την προϋπόθεση ότι θα ικανοποιηθούν όλοι οι στόχοι που περιλαμβάνονται στο ελληνικό πρόγραμμα προσαρμογής για το 2014 και το 2015, «μέσα από τα μέτρα τα οποία βρίσκονται υπό συζήτηση στην τρέχουσα αξιολόγηση».

Σε κάθε περίπτωση οι ρυθμοί ανάκαμψης του ΑΕΠ για τα επόμενα χρόνια αναμένονται ισχυροί και ευάλωτοι, με την επίσημη ανεργία να παραμένει σταθερά στα ύψη.

Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ:Το **έλλειμμα** της Γενικής Κυβέρνησης για το 2012, εκτιμάται στα 17,4 δις ευρώ (9,0% επί του ΑΕΠ), ενώ το ενοποιημένο **χρέος** της Γενικής Κυβέρνησης στο τέλος του 2012 ανήλθε στα 303,9 δις ευρώ, (156,9% επί του ΑΕΠ). Για το 2013 το δημόσιο χρέος εκτιμάται ότι θα φτάσει στο ανώτερο επίπεδο του (177,3% του ΑΕΠ), το οποίο αναμένεται να διατηρηθεί στα ίδια επίπεδα τα επόμενα χρόνια αφού η πρόβλεψη είναι για χρέος στο 177% του ΑΕΠ το 2014 και στο 171,1% το 2015. Σε ότι αφορά το δημοσιονομικό έλλειμμα, εκτιμάτε ότι για το 2013 θα κλείσει στο -2,3% του ΑΕΠ, για το 2014 στο -1,8% και το 2015 στο -1,6%.

Από την **πλευρά της ζήτησης**, η μεταβολή αυτή του ΑΕΠ είναι το αποτέλεσμα των επιμέρους μεταβολών των μεγεθών που παρουσιάζονται στον Πίνακα 6.

Αναλυτικότερα, η **συνολική εγχώρια καταναλωτική δαπάνη** περιορίστηκε κατά 7,3% στο εννιάμηνο Ιανουαρίου – Σεπτεμβρίου 2013, μείωση οριακά μικρότερη από ότι στην αντίστοιχη περίοδο του 2012 (-7,9%)

Η **ιδιωτική κατανάλωση** την εξαετία 2008 – 2013 (σε σταθερές τιμές) παρουσίασε μείωση περίπου 30%. Μειώθηκε κατά 9,1% το 2012 σε σχέση με το 2011. Η μείωση αυτή αντανάκλα τις αρνητικές εξελίξεις στο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών. Ο περιορισμός των καταναλωτικών δαπανών των νοικοκυριών εκτιμάται ότι το 2013 έφτασε το 7,8%, λίγο χαμηλότερος από το 2012. Ισχυρές ήταν οι πιέσεις που ασκήθηκαν στο διαθέσιμο εισόδημα με την κατάργηση του επιδόματος που χορηγούνταν στο παρελθόν στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και τους συνταξιούχους κατά την περίοδο των εορτών και όσον αφορά στο εισόδημα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα ήταν καταστροφικές οι επιδράσεις από την ολοκλήρωση των διαθροτικών αλλαγών στην αγορά εργασίας με τη λήξη της ΕΓΣΣΕ και της μετενέργειάς της καθώς και από την άνοδο της ανεργίας. Για το 2014 αναμένεται η συνέχιση της υποχώρησης των καταναλωτικών δυνατοτήτων των νοικοκυριών, σε σχετικά μικρότερο βαθμό από ότι το 2013, κατά περίπου 2%. Οι μειώσεις των μισθών, η αύξηση της ανεργίας, η αύξηση της φορολογικής επιβάρυνσης αλλά και η αναμονή των νοικοκυριών για αρνητικές προοπτικές της οικονομίας και συνεπώς της απασχόλησης και του διαθέσιμου εισοδήματός τους περιορίζουν δραστικά την ιδιωτική κατανάλωση. Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 6, το σύνολο των Δεικτών καταναλωτικής ζήτησης κινούνται αρνητικά.

Πίνακας 6: Δείκτες καταναλωτικής ζήτησης (εκατοστιαίες μεταβολές)

	2010	2011	2012
Όγκος Λιανικού Εμπορίου (εκτός καυσίμων)	-6,9	-8,7	-11,8
Είδη διατροφής – ποτά – καπνός	-5,5	-6,0	-9,0
Ένδυση – υπόδηση	-11,7	-18,8	-20,4
Έπιπλα – ηλεκτρικά είδη – οικιακός εξοπλισμός	-12,7	-15,7	-16,3
Βιβλία – χαρτικά – λοιπά είδη	-4,32	-5,2	-12,0
Νέες κυκλοφορίες Ι.Χ. επιβατικών αυτοκινήτων	-37,2	-29,8	-41,7
Δείκτης επιχειρηματικών προσδοκιών στο λιανεμπόριο	-26,4	-0,5	-3,1

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος.

Από την **πλευρά της παραγωγής**, το ΑΕΠ, το 2012, μειώθηκε σε όλους τους τομείς(πίνακας 7).

**Πίνακας 7: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν 2006 – 2012, Προσέγγιση Παραγωγής,
Σε σταθερές αγοραίες τιμές 2005**

	Ετήσιες εκατοστιαίες μεταβολές						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1. Παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών	6,3	3,5	-1,5	-2,9	-8,0	-6,9	-7,2
2. Ενδιάμεση ανάλωση	8,9	4,2	-3,3	-3,6	-11,4	-7,2	-8,5
3. Ακαθάριστη προστιθέμενη Αξία	4,1	3,0	0,0	-2,2	-5,2	-6,6	-6,2
3.1 Πρωτογενής Τομέας	-13,4	-10,3	2,0	5,2	5,5	-5,4	-3,2
3.2 Δευτερογενής Τομέας	11,8	-1,9	-10,2	-7,4	-8,9	-11,7	-3,9
3.3 Τριτογενής Τομέας	3,2	5,1	2,7	-1,3	-4,8	-5,6	-6,7
4. Φόροι επί των Προϊόντων	9,2	6,7	-2,3	-9,4	-3,1	-10,8	-7,9
5. Επιδοτήσεις επί των Προϊόντων	-63,9	-22,3	-17,2	4,8	-20,7	-10,3	-7,1
ΑΕΠ σε αγοραίες τιμές	5,5	3,5	-0,2	-3,1	-4,9	-7,1	-6,4

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Η επιδείνωση της ανεργίας. Μέσα στην πενταετία 2009 – 2013 έχουμε μια άνοδο της ανεργίας από το 7,7% στο 27% με μείωση της απασχόλησης για την συγκεκριμένη περίοδο κατά 932.000 άτομα. Είχε προηγηθεί η μεταβολή του αριθμού των απασχολούμενων, κατά την περίοδο 1992-2008, με ανοδική τάση, που σωρευτικά ανερχόταν σε 24% (περίπου 930.00 θέσεις εργασίας). **Διαπιστώνεται λοιπόν ότι για τις θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν μέσα σε 17 χρόνια αρκέστηκαν μόνο 5 χρόνια ύφεσης για να απολεσθούν..**

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία που εξέδωσε η ΕΛΣΤΑΤ, το εποχιακά διορθωμένο ποσοστό ανεργίας για το Δεκέμβριο του 2013 ανήλθε στο 27,5%, όπου ο αριθμός των ανέργων εκτιμάται σε 1.349.495 άτομα. Το ποσοστό αυτό κινείται στα ίδια υψηλά επίπεδα με το Νοέμβριο του 2013(27,6%) ενώ είναι αυξημένο σε σύγκριση με το Δεκέμβριο του 2012(26,3%). Οι εκτιμήσεις τις Κομισιόν μιλάνε και επίσης μεγάλα ποσοστά ανεργίας για το 2014 στο 25,7% και το 2015 στο 24,6%.

2.2.1. Κατασκευές

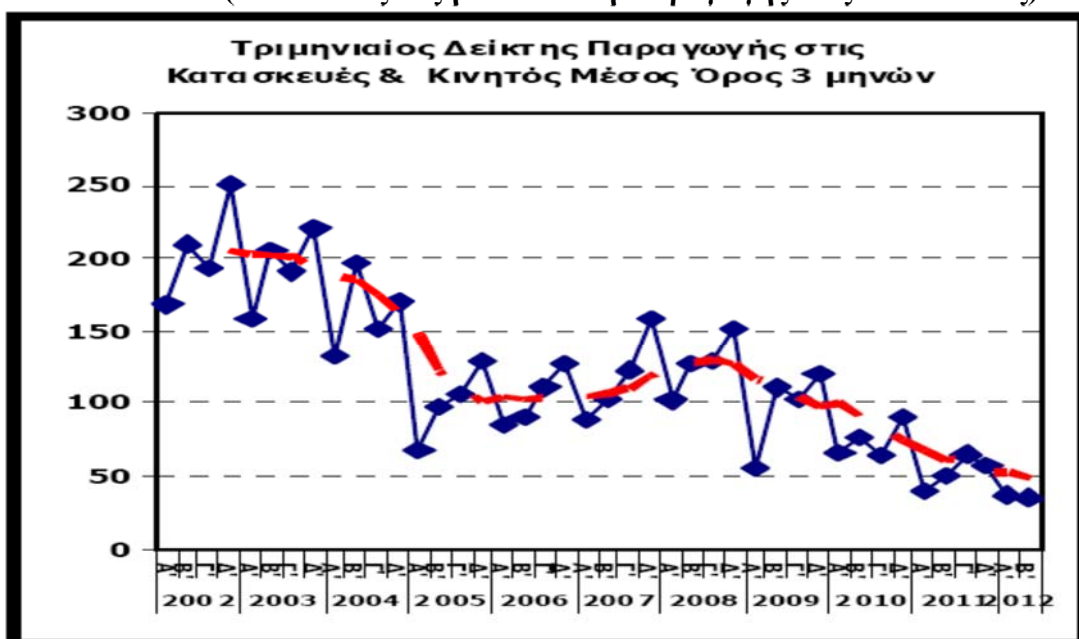
Σημαντικό αντίκτυπο είχε η οικονομική κρίση στον κλάδο των κατασκευών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΣΑΤΕ(7η Εξαμηνιαία Έκθεση Εξελίξεων στον Κατασκευαστικό Κλάδο(ΣΑΤΕ-10/2012):

- Ο δείκτης παραγωγής στις κατασκευές (σύνολο κλάδου) μετά από συρρίκνωση επί 14 τρίμηνα, εμφανίζεται μειωμένος κατά 29,8% το Β' τρίμηνο του 2012 έναντι του Β' τριμήνου 2011, λαμβάνοντας την χαμηλότερη τιμή από το 2000. Κατά τη διάρκεια του πρώτου εννιαμήνου του 2013 εμφάνισε μια ηπιότερη πτώση καθώς υποχώρησε κατά 6,9% όταν η αντίστοιχη μεταβολή για το πρώτο εννιάμηνο του 2012 ήταν -28,7%.
- Η συνολική απασχόληση στον κλάδο συρρικνώνεται επί 16 συνεχόμενα εξάμηνα οπότε και παρουσιάζεται μειωμένη το Β' τρίμηνο του 2012 κατά 18,6% έναντι του Β' τριμήνου 2011, δηλαδή, απώλεια 185,3 χιλιάδων θέσεων εργασίας από την αρχή της κρίσης.
- Η συμμετοχή του κλάδου στην δημιουργία του ΑΕΠ, συρρικνώνεται επί 12 συνεχόμενα τρίμηνα, με αποτέλεσμα την μικρή συνεισφορά του κλάδου στην δημιουργία του ΑΕΠ, μόλις 4,1%, μειωμένη κατά 12% έναντι του Β' τριμήνου του 2011.

Με βάση επιμέρους δείκτες παραγωγής στις κατασκευές, καταγράφονται τα εξής:

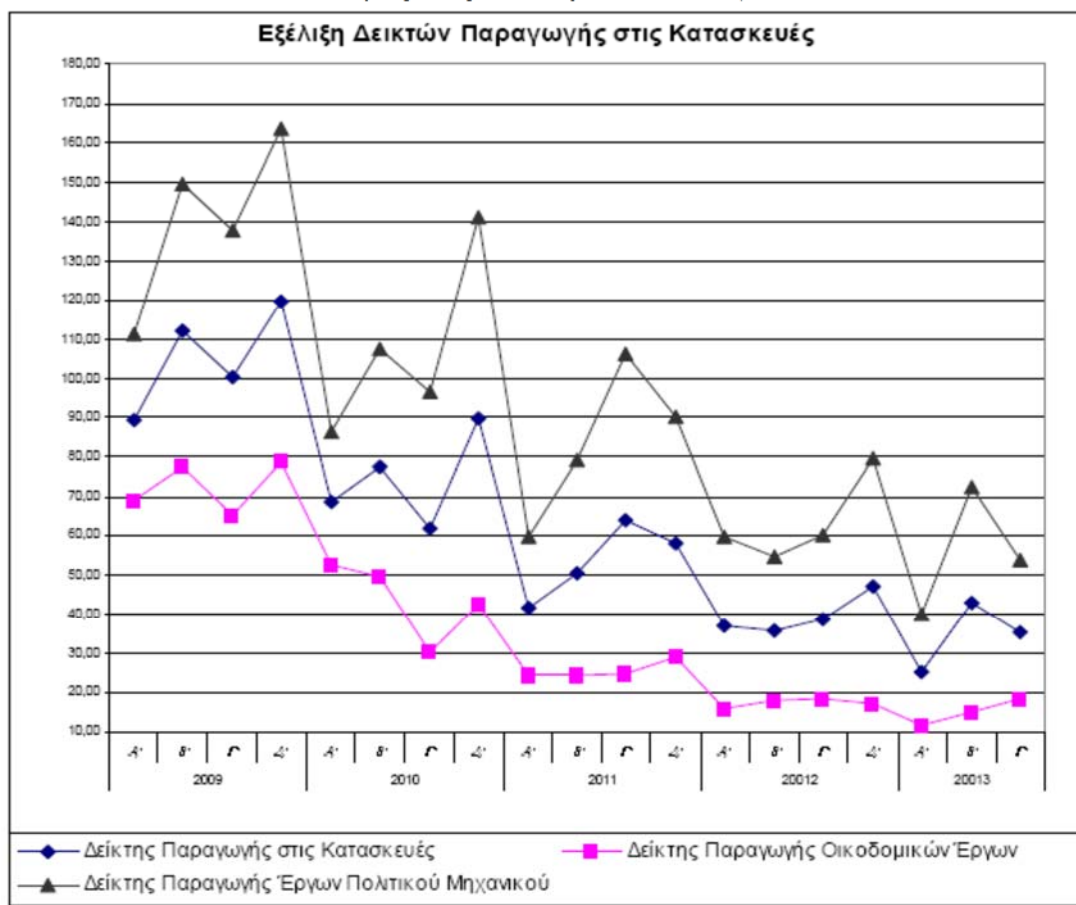
- Ο δείκτης παραγωγής οικοδομικών έργων (ιδιωτικά έργα) συρρικνώνεται εδώ και 21 συνεχόμενα τρίμηνα. Κατά τη διάρκεια του Β' τριμήνου του 2012 εμφάνισε μείωση κατά 20,0% έναντι του Α' τριμήνου του 2011, λαμβάνοντας την δεύτερη χαμηλότερη τιμή του από το 2000. Για το πρώτο εννιάμηνο του 2013 εξακολουθεί να υποχωρεί με ρυθμό της τάξης του -6,9%, ο οποίος ωστόσο επιβραδύνεται σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο του 2012 (-28,7%).
- Ο δείκτης παραγωγής έργων πολιτικού μηχανικού (δημόσια έργα) εμφανίζει μείωση κατά 33,0% έναντι του Β' τριμήνου του 2011, λαμβάνοντας την χαμηλότερη τιμή του από το 2000. Κατά τη διάρκεια του πρώτου εννιαμήνου του 2013 περιορίζεται κατά -4,9%, όταν η αντίστοιχη προπέρσινη μείωση ξεπερνούσε το -28,7%.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 (ΣΑΤΕ – Εξέλιξη του Δείκτη Παραγωγής στις Κατασκευές)



Πηγή: ΣΑΤΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΛΣΤΑΤ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4 (ΕΛΣΤΑΤ – Εξέλιξη του Δείκτη Παραγωγής στις Κατασκευές με βάση το έτος 2005=100,0)



Πηγή:ΕΛΣΤΑΤ

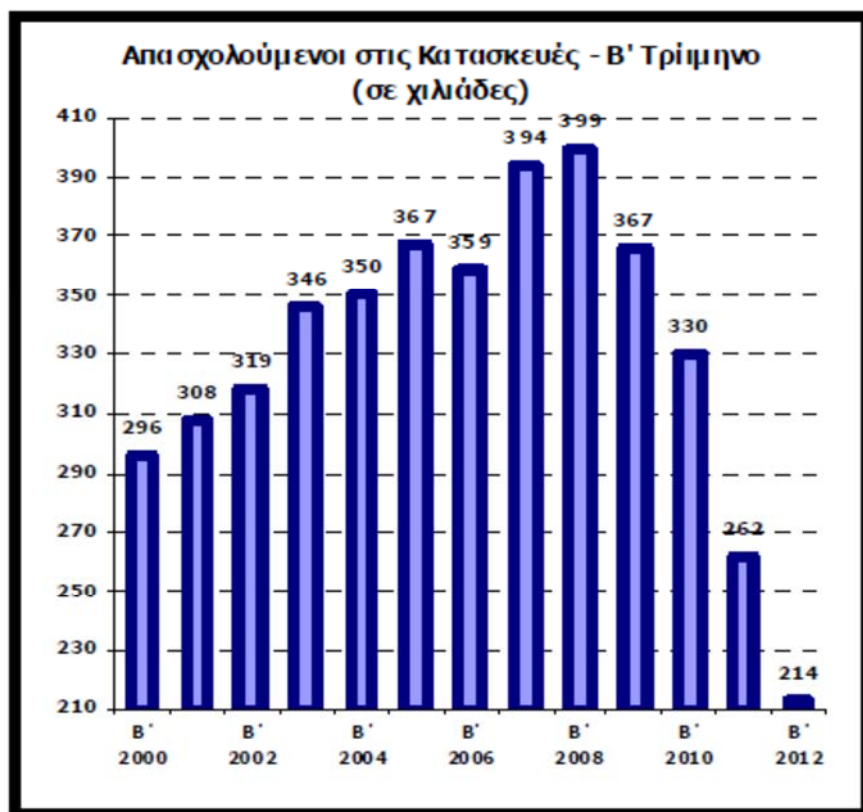
Το γεγονός της παρατεταμένης ύφεσης στον κλάδο που αναδεικνύεται από την συνεχόμενη και ραγδαία πτώση του δείκτη παραγωγής στις κατασκευές αποδίδεται, τόσο στις αρνητικές μεταβολές στην αγορά των ιδιωτικών έργων, όσο και σε αυτές που παρατηρούνται στον χώρο των δημοσίων έργων.

Απασχολούμενοι στις Κατασκευές

Από τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ διαπιστώνεται ότι από το Γ' τρίμηνο του 2007, ο κλάδος απασχόλησε τους περισσότερους εργαζομένους, 402 χιλ., ξεκίνησε μια διαρκής συρρίκνωση του μεγέθους της απασχόλησης για να φτάσει στις 213 χιλ. το Β' τρίμηνο του 2012, δηλαδή, μία σωρευτική απώλεια, 160 χιλιάδων θέσεων εργασίας, περίπου όμοια, δηλαδή, με την απώλεια των θέσεων εργασίας που οφείλεται στην έναρξη της κρίσης το από το Γ' τρίμηνο του 2008, ύψους 185,3 χιλιάδων θέσεων εργασίας.

Σε ετήσια βάση η απασχόληση στον κατασκευαστικό κλάδο μειώνεται για 16 συνεχόμενα τρίμηνα, με τις ποσοστιαίες μειώσεις των εννέα πρόσφατων τριμήνων να είναι διψήφιες (-10,0% το Β' τρίμηνο του 2010/09, ακολουθούν κατά σειρά, -15,3%, -18,0%, -21,5%, -20,6%, -24,3%, -24,0%, -18,1% και -18,6% το Β' τρίμηνο του 2012/11).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Απασχολούμενοι στις Κατασκευές- β' Τρίμηνο 2012



Πηγή: ΣΑΤΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΛΣΤΑΤ

Αυτές οι διαπιστώσεις αναδεικνύουν ότι το ζήτημα της αυξημένης ανεργίας στον κλάδο οξύνεται διαρκώς. Αυτό σημαίνει απαξίωση εξειδικευμένου και καταρτισμένου εργατοτεχνικού προσωπικού, απαξίωση των επενδύσεων των εταιρειών αλλά και του δημοσίου για την ανάπτυξη ικανών επαγγελματιών τεχνικών κατασκευής, μέσω προγραμμάτων μαθητείας ή εκμάθησης στην πράξη.

Το γεγονός αναδεικνύεται και από το ότι χρειάστηκαν δέκα και πλέον έτη για να απορροφήσει ο κλάδος 100.000 παραπάνω απασχολούμενους κατά την διάρκεια των ετών 1998 (295.000 περίπου απασχολούμενοι) -2008 (400.000), αλλά μόλις τρία έτη για να χαθούν 157.000 θέσεις εργασίας.

Οι περισσότερες απώλειες θέσεων εργασίας κατά την διάρκεια Γ' τρίμηνο του 2008 – Β' τρίμηνο 2012, εντοπίζονται στον κατασκευαστικό κλάδο, 185,3 χιλ., ακολουθεί η μεταποίηση με 183,1 χιλ. θέσεις εργασίας και έπονται με λιγότερες απώλειες κλάδοι όπως οι χονδρικό – λιανικό εμπόριο και επισκευή οχημάτων 150,7 χιλ. θέσεις εργασίας.

Όπως καταλαβαίνουμε λοιπόν, ο κλάδος των κατασκευών που είναι κομβικός για οποιαδήποτε οικονομία υπέστη συντριπτικό χτύπημα που αντανακλά γενικότερα το βάθος και τις ανεπίστρεπτες συνέπειες της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα.

2.2.2. Εμπόριο

Οι πωλήσεις και η κερδοφορία των ΑΕ & ΕΠΕ του ελληνικού εμπορίου το 2012

Από την έκθεση της ΕΣΕΕ για το 2012 βγάζουμε τα εξής συμπεράσματα:

Από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων χρήσης που έχουν δημοσιευτεί και υπάρχουν στο αρχείο της ICAP προκύπτει ότι το 2012 υπήρξε για τέταρτο συνεχές έτος πτώση του κύκλου εργασιών των ΑΕ και ΕΠΕ του ελληνικού εμπορίου. Η πτώση των πωλήσεων διαμορφώθηκε σε 12,9% συνολικά και ήταν μεγαλύτερης έντασης από την πτώση που είχε καταγραφεί την προηγούμενη διετία.

Μεταξύ των ΑΕ και ΕΠΕ η μείωση των πωλήσεων καταγράφηκε και στους τρεις κύριους τομείς. Εντονότερη ήταν στον τομέα της εμπορίας αυτοκινήτων ανταλλακτικών και μικρότερη στο λιανικό εμπόριο. Περαιτέρω, από τους 15 επιμέρους κλάδους και των τριών τομέων μόνο δύο εμφάνισαν αύξηση πωλήσεων το 2012, ενώ το προηγούμενο έτος οι επιδόσεις ήταν σχετικά καλύτερες (τέσσερις κλάδοι είχαν αύξηση πωλήσεων). Μεταξύ των κλάδων που κατέγραψαν απώλειες εσόδων οι σημαντικότερες μειώσεις καταγράφηκαν στο εμπόριο αυτοκινήτων (με εντυπωσιακό ποσοστό μείωσης 38,3%) και στο λιανικό εμπόριο ένδυσης-υπόδησης-ειδών οικιακής χρήσης (-27,5%).

Από την έρευνα της ΕΣΕΕ στις εταιρείες ΑΕ και ΕΠΕ προκύπτει και πάλι ότι οι

9 στις 10 επιχειρήσεις του εμπορίου δήλωσαν περιορισμό ή στασιμότητα των πωλήσεών τους το 2012, ενώ το ποσοστό των επιχειρήσεων που δήλωσαν ότι οι πωλήσεις τους μειώθηκαν σημαντικά (πάνω από 10%) διαμορφώθηκε σε 56,1%, συνιστώντας (για δεύτερη φορά) την απόλυτη πλειοψηφία των εμπορικών επιχειρήσεων.

Σχετικά με την πορεία της απασχόλησης, από την έρευνα του INEMY στις εμπορικές ΑΕ και ΕΠΕ προκύπτει ότι, μετά τις διαδοχικές μειώσεις απασχολουμένων τα προηγούμενα έτη, το 2012 η απόλυτη πλειονότητα των εταιρειών δήλωσε στασιμότητα της απασχόλησης γενικά, ενώ 1 στις 3 επιχειρήσεις και πάλι δηλώνει μείωσή της. Αντίθετα, σχεδόν αμελητέο είναι το ποσοστό που αντιστοιχεί στις επιχειρήσεις οι οποίες δηλώνουν αυξημένη απασχόληση.

Αντίστοιχα λοιπόν στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών, παρατηρείται λόγω κυρίως της μείωσης της αγοραστικής δύναμης των νοικοκυριών (ΠΙΝΑΚΑΣ 6), κλείσιμο χιλιάδων επιχειρήσεων, συγκέντρωση του εμπορίου σε λιγότερα χέρια-κυρίως μεγάλα εμπορικά καταστήματα-και βεβαίως χειροτέρευση των όρων εργασίας με μεγαλύτερη ανεργία και ελαστικότητα.

2.2.3. Ναυτιλία

Σύμφωνα με άρθρο της Καθημερινής στις 2/3/2012

- Ο υπό ελληνική διαχείριση στόλος εξακολουθεί να κατέχει μέχρι το 2012 την πρώτη θέση της παγκόσμιας κατάταξης, τόσο σε αριθμό πλοίων (20% του παγκόσμιου στόλου) όσο και σε μεταφορική ικανότητα, όπως τονίζεται στο τελευταίο οικονομικό δελτίο της Alpha Bank.
- Σύμφωνα με τον οίκο Clarkson, οι Έλληνες εφοπλιστές ελέγχουν το 15% της παγκόσμιας μεταφορικής ικανότητας. Είναι επίσης ενδεικτικό ότι σύμφωνα με την Allied Shipbroking, οι Έλληνες εφοπλιστές αναδείχθηκαν πρωταγωνιστές στις αγοραπωλησίες πλοίων το 2011.

- Η χωρητικότητα των εμπορικών πλοίων (άνω των 100 κοχ), υπό ελληνική σημαία, αυξήθηκε σε 43.397,6 χιλ. τον Δεκέμβριο του 2011 από 43.364,3 χιλ. τον Νοέμβριο το 2011, έναντι και 27.328 χιλ. κοχ τον Δεκέμβριο του 2000. Ωστόσο, ο αριθμός των πλοίων με ελληνική σημαία μειώθηκε σημαντικά σε 2.014 πλοία τον Δεκέμβριο του 2011, από 2.096 πλοία τον Δεκέμβριο του 2010.
- Η μείωση του αριθμού των πλοίων, σε ετήσια βάση, προήλθε από την υποχώρηση του αριθμού των φορτηγών, των δεξαμενόπλοιων και των επιβατηγών-λοιπών. Η μείωση του αριθμού των πλοίων οφείλεται κυρίως στην απόσυρση παλαιότερων σκαφών και στην ενσωμάτωση νεότερων και μεγαλύτερων.
- Το 2011 όπως και το 2010, το 30% των πλοίων με ελληνική σημαία ήταν ηλικίας κάτω των 10 ετών, ενώ τα άνω των 30 ετών περιορίστηκαν σε 776 τον Δεκέμβριο του 2011, από 805 τον Δεκέμβριο του 2010¹¹.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Με τις μειώσεις των οργανικών συνθέσεων στην ποντοπόρο ναυτιλία (10 στον αριθμό τα τελευταία 30 χρόνια) τον αφανισμό των κρουαζιερόπλοιων με ελληνική σημαία όπου με την απελευθέρωση του καμποτάζ (κοινοτικός κανονισμός 3572/92) απωλέστηκαν και τα τελευταία κρουαζιερόπλοια με ελληνική σημαία που είχαν έλληνες ναυτεργάτες με θεσπισμένα και κατοχυρωμένα δικαιώματα (ελληνική ΣΣΕ – ασφάλιση στο NAT – συνδικαλιστικά δικαιώματα) και με την θέσπιση νέου θεσμικού πλαισίου στην Ακτοπλοΐα (νόμος 4150/2013) με το οποίο οδηγήθηκαν σε απόλυση εκατοντάδες Ναυτεργάτες από τα Ακτοπλοϊκά πλοία και τα ελληνικής σημαίας Ε/Γ-Ο/Γ διεθνών γραμμών.

Η επίσημη ανεργία έχει ξεπεράσει τους 5100 άνεργους Ναυτεργάτες ενώ σύμφωνα με στοιχεία της ΠΝΟ και όλων των Ναυτεργατικών σωματείων η πραγματική ανεργία ξεπερνάει τους 10000 Ναυτεργάτες, όταν οι θέσεις εργασίας υπολογίζονται πλέον στις 14000. Η διαφορά ανάμεσα στην επίσημη και στην πραγματική ανεργία οφείλεται α) στο γεγονός ότι ένας μεγάλος αριθμός ανέργων δεν καταγράφονται στους καταλόγους του ΓΕΝΕ επειδή ουδέποτε αυτό τους εξασφαλίζει δουλειά και β) ότι η συντριπτική πλειοψηφία δεν συμπληρώνει τις προϋποθέσεις για την επιδότηση¹².

2.2.4. Τουρισμός

Σύμφωνα με τον ΣΕΤΕ(sete.gr), η συμβολή της τουριστικής οικονομίας το 2012 στο ΑΕΠ της Ελλάδας φτάνει το 16,4%, ενώ η συνολική απασχόληση στην τουριστική οικονομία (688.800 θέσεις εργασίας) αντιστοιχεί στο 18,3% των απασχολουμένων.

Συγκρινόμενος σε παγκόσμιο επίπεδο, ο ελληνικός τουρισμός καταγράφει ικανοποιητικές επιδόσεις. Σύμφωνα με στοιχεία του Παγκόσμιου Οργανισμού

¹¹ Kathimerini.gr 2/3/2012

¹² e-nautilia.gr 12/2/2014

Τουρισμού (WTO), η Ελλάδα το 2012 ήταν 17η σε επίπεδο διεθνών αφίξεων και 23η σε επίπεδο εσόδων. Επίσης, σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF) το 2013, η χώρα μας καταλαμβάνει την 32η θέση μεταξύ 140 χωρών στο Δείκτη Ταξιδιωτικής και Τουριστικής Ανταγωνιστικότητας, ενώ στο Γενικό Δείκτη Ανταγωνιστικότητας καταλαμβάνει μόλις την 96η.

Βασικά Μεγέθη του Ελληνικού Τουρισμού 2012	
Συμμετοχή στο ΑΕΠ	16,4% [WTTC]
Συμμετοχή στην απασχόληση	18,3% της συνολικής απασχόλησης [WTTC]
Συνολική Απασχόληση	688.800 [WTTC]
Έσοδα	10,4 δισ. € (συμπεριλαμβανομένων των εισπράξεων κρουαζιέρας) [ΤτΕ]
Αφίξεις Αλλοδαπών	16,9 εκατ. (συμπεριλαμβανομένων των αφίξεων κρουαζιέρας)
Μέση κατά κεφαλή δαπάνη	616 € (συμπεριλαμβανομένων των ποσών κρουαζιέρας)
Μερίδιο Αγοράς	1,5% Παγκόσμια, 2,9% Ευρώπη
Εποχικότητα	56% των αφίξεων αλλοδαπών πραγματοποιείται Ιούλιο - Αύγουστο - Σεπτέμβριο
Συγκέντρωση Προσφοράς	66% των ξενοδοχειακών κλινών συγκεντρώνονται σε 4 περιοχές της Ελλάδας [ΞΕΕ]
Ξενοδοχειακή Υποδομή	9.670 ξενοδοχεία / 771.271 κλίνες [ΞΕΕ]
Top 5 αγορές	Γερμανία (2.108.787), Ην. Βασίλειο (1.920.794), ΠΓΔΜ (1.300.000), Γαλλία (977.376), Ρωσία (874.787) [ΤτΕ]
Top 5 αεροδρόμια (σε αφίξεις αλλοδαπών)	Αθήνα (2.651.062), Ηράκλειο (2.067.475), Ρόδος (1.593.298), Θεσσαλονίκη (901.573), Κέρκυρα (824.000) [ΕΛ.ΣΤΑΤ.]

Πηγή: ΣΕΤΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ., UNWTO, WEF

Παρ'όλη την ανάπτυξη της τουριστικής βιομηχανίας τα τελευταία χρόνια και την προσέλευση εκατομμυρίων ξένων τουριστών με ανάλογη αύξηση εσόδων παρατηρούμε τα εξής:

Πρώτον:

- Ισχυροποιούνται μεγάλες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον ξενοδοχειακό τομέα. Αντίθετα, τα μικρότερης κατηγορίας βλέπουν τη θέση τους να επιδεινώνεται, να υπολειπονται και να απαξιώνονται.
- Ενισχύονται οι tour operators, ειδικά από τη Ρωσία οπου κλείνουν μεγάλα συμβόλαια (άρθρο ημερησίας 14/9/2013) η διασύνδεσή τους με τους μεγάλους ξενοδοχειακούς ομίλους και η άμεση διαχείριση ξενοδοχειακών μονάδων απ' αυτούς.
- Επιδεινώνεται η θέση των μικρών, οικογενειακού χαρακτήρα επιχειρήσεων, αλλά και των αυτοαπασχολούμενων, στα ξενοδοχεία, στην εστίαση και σε άλλες δραστηριότητες τουριστικού ενδιαφέροντος, λόγω του γεγονότος ότι

είναι αποκλεισμένοι από το σύστημα ελέγχου των τουριστικών ροών από τους tour operators, αλλά και εξαιτίας της γενίκευσης του "all inclusive". Σ' αυτό συμβάλλει επίσης και η μείωση του εσωτερικού τουρισμού.

Δεύτερον:

- Επιδεινώθηκαν οι εργασιακές συνθήκες με μειώσεις στους μισθούς, καθυστερήσεις στην καταβολή των δεδουλευμένων, καταστρατήγηση ωραρίου και των συμβάσεων και εντατικοποίηση της εργασίας. Επίσης, με αξιοποίηση της πιο 'φτηνής' μαθητείας ("Επιταγή Εργασίας") με την οποία υποκαθίστανται εργαζόμενοι στον κλάδο.

Τρίτον:

- Παρ' όλη την ανάπτυξη του τουρισμού στη χώρα με τις αντίστοιχες δυνατότητες που προσφέρει για ξεκούραση, διακοπές και αναψυχή, σύμφωνα με έρευνα του ΣΕΤΕ ο εσωτερικός τουρισμός βρίσκεται στο επίπεδο του 50% σε σχέση με το 2008, ενώ σύμφωνα με το ΙΝΚΑ το 73% των Ελλήνων δήλωσε ότι δε θα κάνει ούτε μία μέρα διακοπές, κάτι που δείχνει τη δραματική καταστασή στην οποία έχουν περιέλθει τα ελληνικά νοικοκυριά.

(πηγή ριζοσπάσης 17/11/2013 Χρήσιμα συμπεράσματα από το παράδειγμα του Τουρισμού)

3. Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

3.1. Η Έννοια των Εργασιακών Σχέσεων και η Διαμόρφωσή τους σε μια Δοσμένη Κοινωνία.

Με τον όρο **εργασιακές σχέσεις** ή **εργατικές σχέσεις** χαρακτηρίζονται γενικά κάθε επίσημη και ανεπίσημη σχέση εργασίας, μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, με την διαμόρφωσή τους είτε σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ των εργοδοτών ή των φορέων τους και των εργατικών οργανώσεων ή σωματείων, είτε σε ατομικό επίπεδο μέσω συμφωνίας εργοδότη και εργαζόμενου, είτε μέσω της παρέμβασης του ίδιου του κράτους στην διαμόρφωσή τους. Στις κοινοβουλευτικές δημοκρατίες συνήθως λειτουργούν θεσμοί τριμερούς συνεργασίας ανάμεσα σε συνδικαλιστικούς εκπρόσωπους των μισθωτών, των εργοδοτών και των εργασιακών φορέων του κράτους.

Κεντρικό σημείο των εργασιακών σχέσεων είναι **οι συλλογικές διαπραγματεύσεις**, πρόκειται για τη διαδικασία μέσω της οποίας οι ενώσεις των μισθωτών διαπραγματεύονται με τους εργοδότες ή τις ενώσεις τους, τις αμοιβές, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των μελών τους. Στο εύρος των εργασιακών σχέσεων περιλαμβάνονται επίσης εκτός του καθορισμού των μισθών, των ημερομίσθιων, των επιδομάτων, του τόπου και του χρόνου παροχής της εργασίας, θεμελιώδη ζητήματα όπως η υγιεινή και η ασφάλεια των εργαζομένων, η κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων κ.λ.π., ή γενικότερα ζητήματα, όπως η απασχόληση και η ανεργία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η τήρηση ή μη και η διαμόρφωση των συλλογικών συμβάσεων, οι διαδικασίες κήρυξης απεργιών κ.λ.π., καθώς και παρεπόμενα θέματα

όπως λ.χ.: οι επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας στην απασχόληση, ο θεσμός της συμμετοχής, οι εργασιακές σχέσεις και η παραγωγικότητα, κλπ.

Από τον ίδιο τους το χαρακτήρα, γίνεται αντιληπτό ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα ευρύ και δυναμικό πεδίο έρευνας και πολιτικής στρατηγικού χαρακτήρα για την κοινωνική εξέλιξη. Υπάρχει άμεση σύνδεση τους με την πολιτική, την οικονομία, αλλά και με άλλους - νευραλγικούς τομείς της κοινωνίας, όπως π.χ. η Παιδεία. Η σύνδεση αυτή, όπως άμεσα γίνεται κατανοητό εμπεριέχει το στοιχείο της αλληλεπίδρασης, επομένως οι μεταβολές σε κάθε τομέα, επιφέρουν και μεταβολές στους τομείς με τους οποίους αυτός συνδέεται π.χ. η μεταφορά επενδύσεων των επιχειρήσεων από έναν κλάδο της οικονομίας σε κάποιον άλλο, θα επιφέρει απευθείας αλλαγή στη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας και ως εκ τούτου και στις εργασιακές σχέσεις των οικονομικών κλάδων από και προς τους οποίους γίνεται η μεταφορά κεφαλαίων.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω γίνεται εμφανές ότι η είσοδος μιας οικονομίας στη φάση της κρίσης, οπου έχουμε μείωση παραγωγής και καταστροφή τμήματος της, αύξηση της ανεργίας κ.λ.π., επιφέρει μεταβολές τόσο στην απασχόληση όσο και γενικότερα στις εργασιακές σχέσεις.

3.2. Οι Βασικές Μεταβολές στις Εργασιακές Σχέσεις

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει τα τελευταία έτη συντελούνται στη χώρα μας ταχύτερες νομοθετικές παρεμβάσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.

Αυτές οι παρεμβάσεις επιφέρουν ραγδαίες και ουσιαστικές αλλαγές στο υπάρχον θεσμοθετημένο, εργατικό δίκαιο, ανατρέποντας όλο το φάσμα των νομικά αλλά και συλλογικά διαμορφωμένων εργασιακών σχέσεων, όπως μέχρι πρότινος μας ήταν γνωστό.

Έτσι ως αποτέλεσμα των μεταβολών αυτών έχουμε τη διαμόρφωση ενός εντελώς νέου εργασιακού περιβάλλοντος. Οι μεταβολές αυτές αποσκοπούν στην όλο και μεγαλύτερη μείωση του λεγόμενου «κόστους εργασίας», στην επέκταση και επικράτηση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων με κύριο στόχο την ενίσχυση και ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Γενικότερα θεωρούμε ότι για να μπορέσουμε να βγάλουμε ολοκληρωμένα συμπεράσματα για τις μεταβολές που συντελούνται στην εν λόγω χρονική περίοδο που ερευνούμε, θα πρέπει αυτές να μελετηθούν όχι αποσπασματικά αλλά διαχρονικά. Ως μέρος ενός γενικότερου συνόλου δρομολογούμενων μεταβολών αρκετά χρόνια πριν.

Οι εξελίξεις λοιπόν αυτές αποτελούν την επίτευξη στόχων που έχουν δρομολογηθεί εδώ και μια εικοσαετία και οι οποίες υλοποιούνται με αφορμή την οικονομική κρίση και τις δεσμεύσεις της χώρας από τις δανειακές συμβάσεις. Η εισαγωγή και η θεσμοθέτηση τους στη χώρα μας έχει γίνει ήδη εμφανής από τις αρχές της δεκαετίας του '90.

Όπως γίνεται αντιληπτό είναι αδύνατη στα πλαίσια της εργασίας μας μια τέτοια ανάλυση, για το λόγο αυτό αρκούμαστε σε ορισμένες επισημάνσεις.

Συγκεκριμένα, «μετά την ψήφιση της Συνθήκης του Μάαστριχτ(1992), ήρθε η πρώτη εξειδίκευση με τη Λευκή Βίβλο(1994) από την οποία σταχυολογούμε: 1)Ως προς την ασφάλιση: «η μείωση του κόστους εργασίας θα μπορούσε να αφορά τις εργοδοτικές

εισφορές στην Κοινωνική Ασφάλιση», 2) Μαθητεία, ευελιξία, κατώτατος μισθός «Για να διευκολυνθεί η απασχόληση των νέων, προτείνεται να καθιερωθεί η μεγαλύτερη ευελιξία ως προς τον ελάχιστο μισθό, τις μειωμένες κοινωνικές εισφορές ή άλλους τρόπους σύμβασης», 3) Απελευθέρωση μαζικών απολύσεων «σε πολλές χώρες του νότου η νομοθεσία που διέπει τους όρους απόλυσης των εργαζομένων με συβάσεις απεριόριστου χρόνου, πρέπει να χαλαρώσει» 4) Άσκηση πίεσης στους εργαζόμενους για γενικευμένη μείωση μισθών και επιβολή φόρων «Τα άτομα τα οποία έχουν εργασία πρέπει να πειστούν ότι η αλληλεγγύη που θα δείξουν με την αποδοχή ορισμένων θυσιών θα καταλήξει στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης για εκείνους οι οποίοι είναι σήμερα άνεργοι». Το έτος 2002 και σε περίοδο εκρηκτικών ρυθμών ανάπτυξης με ισχυρή αύξηση του ΑΕΠ, η έκθεση της τράπεζας της Ελλάδας σημειώνει: Για την «ευελιξία στην αγορά εργασίας» ότι υπάρχουν στοιχεία «δυσκαμψιάς», λέγοντας ότι μέσα στο 2001 «έγιναν σημαντικά θετικά βήματα». Τέτοια βήματα σύμφωνα με τους ίδιους, είναι η «ψήφιση του νόμου για την αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και για τους όρους λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης» (δηλαδή των εταιριών εννοικίασης εργαζομένων). Έκθεση ΟΟΣΑ 2007 για την Ελληνική Οικονομία: Ο τότε επικεφαλής του ΟΟΣΑ Α. Κόρια είχε τοποθετηθεί ως εξής «έχετε πολύ υψηλή νεανική ανεργία, άρα θα πρέπει να υπάρχει μια αγορά που να προσφέρει χαμηλότερους μισθούς από τους κατώτατους», συμπληρώνοντας ότι σε καθεστώς ... «υψηλών κατώτατων μισθών» δε γίνονται προσλήψεις. Ταυτόχρονα έμπαινε στο τραπέζι το ζήτημα της μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών από την πλευρά των εργοδοτών και της απελευθέρωσης των απολύσεων. Η έκθεση του 2007 έστρωνε το χαλί για μεταρρυθμίσεις στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προτείνοντας την αποκέντρωση τους σε επίπεδο επιχείρησης ή επαγγέλματος».¹⁹

Τα μέτρα που λαμβάνονται, κατά τη γνώμη μας, δεν είναι προσωρινά αλλά επιδιώκεται να έχουν χαρακτήρα μόνιμο. Οι αλλαγές αυτές, ως προς το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο αφού συναντώνται διάσπαρτες σε μεγάλο αριθμό επιμέρους χωρών.

Σύμφωνα με την μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΠΕΑΔ) η εκδήλωση από το 2009 της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας, αποτέλεσε χρονικά την αφετηρία για τη λήψη από το κράτος αυστηρών δημοσιονομικών μέτρων με κύριο στόχο την μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων εσόδων.

Από τον Μάιο του 2010, ως αποτέλεσμα της ένταξης της Ελλάδας στο μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης (από τα κράτη μέλη της ευρωζώνης και το ΔΝΤ) και τη δεσμευτική συμφωνία οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής (Μνημόνιο 1), ξεκινούν ραγδαίες νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις.

Χρονικά παρατηρούμε την κλιμάκωση των παρεμβάσεων αυτών και την εξέλιξή τους, συγκεκριμένα:

Με την ψήφιση του Ν. 4046/12 (Μνημόνιο 2), στα πλαίσια του οποίου έχουμε την έγκριση για μείωση τμήματος του δημόσιου χρέους, την υπογραφή νέας δανειακής σύμβασης και τη λήψη σειράς μέτρων προκειμένου να επιταχυνθούν οι διαρθρωτικές αλλαγές, οι οποίες αποσκοπούν στη μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα και την

¹⁹ Εφ. Ριζοσπάστης (23/03/2014) άρθρο: «Η στρατηγική του κεφαλαίου είναι ... μια παλιά ιστορία» σελ.4

εκ βάθρων αλλαγή του θεσμικού και νομικού πλαισίου που διέπει τις συλλογικές συμβάσεις.²⁰

Η παρέμβαση αυτή κορυφώνεται με την ψήφιση του Ν. 4093/12 (Πολυνομοσχέδιο-Μνημόνιο 3), για την έγκριση του ΜΠΔΣ (Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής) 2013-2016 και για επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Μνημονίου 2 και του ΜΠΔΣ 2013-2016, μέσω του οποίου επέρχονται βίαιες μεταβολές στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων, όπου το κράτος αναλαμβάνει πλέον τον ρόλο του κύριου ρυθμιστή τους, με παράλληλη πλήρη απαξίωση του ρόλου των συλλογικών οργανώσεων των εργαζομένων στον καθορισμό τους.

3.3. Τα Μνημόνια και η Αλλαγή στο Εργασιακό Τοπίο

Από τις μελέτες του Κυριακούλια Παναγιώτη στελέχους της ΕΙΕΑΔ σε συνδυασμό με την πρόσφατη νομοθεσία (Μνημόνια) έχουμε μια σαφή εικόνα για τους στόχους της αλλά και τις ριζικές αλλαγές που πραγματοποιούνται στις εργασιακές σχέσεις σήμερα.

3.3.1. Οι στόχοι των Μνημονίων

Τον Μάιο του 2010, η Ελλάδα εντάσσεται σε μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης και υπογράφεται το περίφημο «Μνημόνιο» με το οποίο εφαρμόζεται ένα πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής και εκτεταμένων αλλαγών στα εργασιακά, και που θα έχει τη μορφή μέτρων και μεταρρυθμίσεων με στόχο τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων εσόδων. Το πρόγραμμα αυτό ελέγχεται ανά τρίμηνο από την τριμερή εποπτεία των δανειστών της χώρας (Τρόικα) σε συνεργασία με την ελληνική Κυβέρνηση, η οποία αναλαμβάνει και δεσμεύεται να το εφαρμόσει.

Με τα μέτρα αυτά προβλέπεται η παρέμβαση με νόμους στη λειτουργία της αγοράς εργασίας και στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με απώτερο στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους και την ελαστικότητα στην αγορά εργασίας για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.

Προωθείται ειδικότερα:

- η διευκόλυνση απολύσεων και προσλήψεων και μείωση του σχετικού κόστους τους.
- η προσωρινή και η μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση με τη μορφή «παροχής υπηρεσιών», τηλεργασία
- η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, υπολογισμός του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση, περιορισμός υπερωριών
- η μείωση των κατώτατων μισθών με διαφοροποίηση ως προς την ηλικία, το επίπεδο ανεργίας σε τοπικό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο, συμβάσεις σε επίπεδο επιχείρησης και όχι κλάδου ή επαγγέλματος και, κατά συνέπεια, αποκέντρωση του επιπέδου της συλλογικής διαπραγματεύσεως.

Με τις μεταρρυθμίσεις λοιπόν αυτές αλλάζει όλη η φιλοσοφία πάνω στην οποία οικοδομήθηκε τα τελευταία τουλάχιστον 20 χρόνια το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας,

20 Παναγιώτης Κυριακούλιας, Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, (Μάρτιος 2012) «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο –Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012», Άρθρα και Μελέτες τεύχος αρ.2/2012.

Τέλος, αλλάζει και ο τρόπος επίλυσης της συλλογικής διαφοράς ως προς τη διαμόρφωση των όρων αμοιβής και εργασίας μέσα από τη διεξαγωγή Διαιτησίας.

3.3.2. Οι δεσμεύσεις του Μνημονίου στις Εργασιακές Σχέσεις

1 .Μνημόνιο 1 (6/5/2010)

Ως προς τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα, τίθεται ο στόχος της ευέλικτης διαμόρφωσης των μισθών (σε εναρμόνιση με τη μείωση των μισθών στον δημόσιο τομέα). Επίσης τίθενται δεσμεύσεις για αλλαγές στη νομοθεσία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ειδικότερα της διαιτησίας, καθώς και μισθολογικές αλλαγές για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.

Για να εφαρμοστούν οι παραπάνω δεσμεύσεις, τα μέτρα που προωθούνται σε σχέση με τους μισθούς και τις εργασιακές σχέσεις και το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής τους έχουν ως εξής (στο Παράρτημα IV του Μνημονίου):

Α. Έναρξη διαβουλεύσεων με κοινωνικούς εταίρους για την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. (Ιούνιος 2010)

Β.Αναθεώρηση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης (Δεκέμβριος 2010) με:

- παράταση της περιόδου μαθητείας στο ένα έτος,
- μείωση αποζημιώσεων για όλους τους εργαζόμενους (υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες),
- αύξηση ορίου για τις ομαδικές απολύσεις
- εφαρμογή μέτρων που θα διασφαλίσουν ότι οι κατώτατοι μισθοί (ΕΓΣΣΕ) θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστική αξία επί 3 έτη,
- μέτρα για τη διευκόλυνση της χρήσης των συμβάσεων εργασίας προσωρινής απασχόλησης και μερικής απασχόλησης (Δεκέμβριος 2010).

Γ.Αναθεώρηση κατώτατου μισθολογίου, με θέσπιση νομοθεσίας για μισθούς, κάτω αυτών της ΕΓΣΣΕ για ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες, ανέργους, μακροχρόνια ανέργους. (Δεκέμβριος 2010)

Δ.Αναθεώρηση νομοθεσίας συλλογικών συμβάσεων με στόχο τη συγκράτηση μισθών (Δεκέμβριος 2010) μέσω:

- της θεσμοθέτησης τοπικών συμφώνων απασχόλησης με μισθούς κατώτερους αυτών των κλαδικών συμβάσεων,
- της διευκόλυνσης εφαρμογής «μεταβλητών απολαβών» σε επίπεδο επιχείρησης
- της τροποποίησης των διατάξεων περί Διαιτησίας.

Ε.Αύξηση της ευελιξίας του ωραρίου εργασίας με υπολογισμό του σε ετήσια βάση με ταυτόχρονη μείωση των αμοιβών για υπερωρίες. (Δεκέμβριος 2010)

ΣΤ. Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας με:

- ενίσχυση της νομοθεσίας για την επιβολή της δήλωσης των νέων απασχολομένων,
- επαρκή στελέχωση της Επιθεώρησης Εργασίας και θέσπιση ποσοτικών στόχων ελέγχων. (Ιούνιος 2011)

Z. Επανεξέταση των μέτρων και των πολιτικών που αναφέρονται στο «δίκτυο» κοινωνικής προστασίας με στόχο να κατευθύνονται στις πλέον ευάλωτες ομάδες. (Ιούνιος 2011)

2. Επικαιροποιημένο Μνημόνιο 2 (6/8/2010)

Επαναδιατυπώνονται οι στόχοι και οι δεσμεύσεις που πρέπει να υλοποιηθούν κατά το 3^ο τρίμηνο του 2010 ώστε να γίνουν πράξη:

- Η θέσπιση μέτρων για τη μείωση της αμοιβής των υπερωριών και η αύξηση δυνατοτήτων για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.
- Η επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης στο ένα (1) έτος και η θέσπιση μέτρων για τη διευκόλυνση της προσωρινής και μερικής απασχόλησης.
- Η υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών .
- Η μη υποχρέωση τήρησης κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας
- Η αλλαγή στο σύστημα διαιτησίας.
- Η ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας (επαρκής στελέχωση με εξειδικευμένο προσωπικό, ποσοτικοί στόχοι ελέγχων),
- Η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

3. Επικαιροποιημένο Μνημόνιο 3 (22/11/2010)

Επαναλαμβάνονται και εξειδικεύονται προηγούμενες δεσμεύσεις οι οποίες δεν υλοποιήθηκαν και αναλαμβάνονται νέες.

Οι δεσμεύσεις είναι οι εξής:

- Τροποποιήσεις του Ν. 1876/90 (άρθρο 10) για την υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών.
- Η άρση του αριθμητικού κριτηρίου των 50 εργαζομένων για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ (Ν. 1876/90 άρθρο 6.1.β).
- Η κατάργηση της δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, σε επιχειρήσεις μη μέλη των εργοδοτικών συνδέσμων (Ν. 1876/90 άρθρα 11.2 και 11.3).
- Η διασφάλιση της «συμμετρίας» (σύστημα διαιτησίας)
- Η αναδιοργάνωση του ΟΜΕΔ.
- Η επέκταση της περιόδου προσωρινής απασχόλησης..
- Η κατάργηση του αυξημένου ωρομισθίου για τους μερικώς απασχολούμενους.
- Πιο ευέλικτη διευθέτηση χρόνου εργασίας και συστήματος εργασίας με βάρδιες με τροποποίηση του Ν. 3846/10.

4. Επικαιροποιημένο Μνημόνιο 4 (25/2/2011)

Οι δεσμεύσεις είναι οι εξής:

- Επέκταση του χρόνου για τη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου και ευελιξία στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.
- Ευκολότερη νομοθετικά σύσταση επιχειρησιακών σωματείων.
- Προώθηση και εποπτεία της πορείας των επιχειρησιακών συμβάσεων.
- Ανάλυση δέσμευσης για νομοθετική αλλαγή όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις, με στόχο τη διευκόλυνση της μισθολογικής ευελιξίας σε επίπεδο επιχείρησης, μέχρι τον Ιούλιο του 2011.

5. Επικαιροποιημένο Μνημόνιο 5 (Ιούλιος 2011)

Εδώ περιέχονται αναφορές σε μη υλοποιημένες δεσμεύσεις οι οποίες ειδικότερα αναφέρονται:

- Στην τροποποίηση της νομοθεσίας για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τη θέσπιση ειδικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους νέους, με μισθό κατώτερο από τον ελάχιστο της ΕΓΣΣΕ.
- Στην ευκολότερη νομοθετικά σύσταση επιχειρησιακών σωματείων.
- Στην ολοκλήρωση της μεταρρύθμισης για την ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας.
- Στην εκπόνηση μελέτης για τις επιπτώσεις στο σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης μιας ενδεχόμενης μείωσης κατά 10% των ασφαλιστικών εισφορών στις επιχειρήσεις που θα καθιερώσουν την κάρτα εργασίας.
- Στην δέσμευση που αφορά την αξιολόγηση της προόδου των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ.

6. Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Προσαρμογής (1/7/2011)

Το μεσοπρόθεσμο προβλέπει μέτρα για περιορισμό των δαπανών και αύξηση των εσόδων. Αναθεωρούνται μισθολογικές και λειτουργικές δαπάνες και προωθούνται νέα φορολογικά μέτρα. Επίσης, ιδρύεται οργανισμός Αποκρατικοποιήσεων με σκοπό την εκποίηση της δημόσιας περιουσίας. Στόχος είναι να εισπραχθούν 50 δις από αποκρατικοποιήσεις. Όσον αφορά τα εργασιακά παίρνονται τα εξής μέτρα:

- Θεσπίζεται μέτρο εργασιακής εφεδρείας για οργανισμούς που καταργούνται.
- Οι προσληφθέντες χωρίς επαγγελματική εμπειρία θα αμείβονται με μισθό χαμηλότερο κατά 20% από το όριο της ΕΓΣΣΕ
- η διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου πηγαίνει από τα 2 στα 3 χρόνια

(Wikipedia- Ελληνική κρίση χρέους 2010-2014)

7. Μνημόνιο 2 (Φεβρουάριος 2012)

Μετά από αποκλίσεις σε σχέση με τους στόχους του προγράμματος, το πρόγραμμα περιέρχεται σε εμπλοκή. Με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου τον Οκτώβριο του 2011 για τη μείωση δημοσίου χρέους (PSI) και τη σύναψη νέας δανειακής σύμβασης ύψους 130 δις. € το πρόγραμμα συνεχίζεται.

Για την υλοποίηση των αποφάσεων όμως αυτών, η χώρα αναλαμβάνει νέες δεσμεύσεις, και με τον Ν. 4046/12, υιοθετεί νέο αναθεωρημένο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής έως το 2015, μέτρα για τον χρηματοπιστωτικό τομ και πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων με νέες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας.

Στο πεδίο, λοιπόν των εργασιακών σχέσεων, τα μέτρα αυτά αφορούν τρεις γενικές κατηγορίες:

Α. Αλλαγές σε όσα ίσχυουν σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις

α) Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της «μετενέργειας»:

- μέγιστη διάρκεια συλλογικών συμβάσεων τα 3 έτη,
- όσες συλλογικές συμβάσεις υπάρχουν ήδη εδώ και 24 μήνες ή περισσότερο, θα λήξουν σε 1 έτος από τη ψήφιση του νόμου και όχι περισσότερο,
- μετά τη λήξη της σύμβασης μειώνεται από 6 σε 3 μήνες η περίοδος χάριτος
- αν δεν επιτυγχάνεται νέα συλλογική σύμβαση μετά από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοιβή επανέρχεται στο βασικό μισθό συν τα επιδόματα αρχαιότητας σε υπηρεσία, τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας ανάλογα με τον εργαζόμενο μέχρι να αντικατασταθεί από όρους¹⁵ που καθορίζονται σε νέα συλλογική συμφωνία ή ατομική σύμβαση.

β) Άρση της «μονιμότητας» σε όλες τις συμβάσεις όλων των εταιρειών.

γ) Κατάργηση μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία-απαιτείται συναίνεση και των δύο συμβαλλομένων μερών. Επίσης οι διαιτητές επιτρέπεται να αποφαίνονται μόνο για το βασικό μισθό.

δ) Αλλαγές στον κατώτατο μισθό.

- μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22% σε σχέση με την ΕΓΣΣΕ.
- το πάγωμά του μέχρι το τέλος του προγράμματος
- επιπλέον μείωση 10% για τους νέους κάτω των 25 ετών
- Συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους για νέα ΕΓΣΣΕ μέχρι το τέλος Ιουλίου 2012.

ε) Αλλαγές στο μη μισθολογικό κόστος εργασίας.

- Μείωση εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες στο ΙΚΑ κατά 5% και λήψη μέτρων ώστε να μην υπάρχουν δημοσιονομικές επιπτώσεις.
- Σύνταξη αναλογιστικής μελέτης για επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία με υπερβολικό κόστος κοινωνικής ασφάλισης και προτάσεις εξορθολογισμού τους.

¹⁵ Ήδη σε μελέτη του ΕΙΕΑΔ (Γαβρόγλου, 2012) έχει τεκμηριωθεί ότι το κόστος εργασίας στην οικονομία συνολικά υποχώρησε κατά 14,3% (κατά την περίοδο α' τρίμηνο 2010 έως γ' τρίμηνο 2011), και ακόμα περισσότερο στον ιδιωτικό τομέα με «πρωταθλητή» τον κλάδο ξενοδοχείων-εστιατορίων, όπου η σχετική μείωση στο ίδιο χρονικό διάστημα ανέρχεται σε 32,5%. (Πάντα από τη μελέτη του Κυριακούλια)

Η κυβέρνηση μετά από συνεχή παρακολούθηση της πορείας των αλλαγών στην αγορά εργασίας, θα λάβει, αν χρειαστεί, και πρόσθετα μέτρα.

8. Μνημόνιο 3-Πολυνομοσχέδιο Νοέμβριος 2012

Έτσι λοιπόν ως αναμενόμενο επακόλουθο, όσον αφορά τα επόμενα μετρα της κυβέρνησης στην αγορά εργασίας έρχεται η ψήφιση τον Νοέμβρη του 2012 του Πολυνομοσχεδίου, Ν.4093/2012 όπου εγκρίνεται το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013 – 2016, λαμβάνονται επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Ν.4046/12 καθώς και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Πολιτικής 2013-2016.

Ως προς τις στοχεύσεις του ΜΠΔΣ 2013-1016 σύμφωνα με το επίσημο κείμενο του Υπουργείου Οικονομικών, ενδεικτικά αναφέρουμε: «Βασική επιδίωξη του ΜΠΔΣ είναι να εισέλθει η χώρα σε μια μακρά περίοδο πρωτογενών πλεονασμάτων, ώστε να μπορεί να πορεύεται χωρίς δανειακές ανάγκες. Το πρώτο βήμα γίνεται το 2013 που προβλέπεται θετικό το πρωτογενές δημοσιονομικό αποτέλεσμα και συνεχίζεται τα επόμενα χρόνια φτάνοντας σε πλεόνασμα του πρωτογενούς ισοζυγίου της Γενικής Κυβέρνησης στο 4,5% του ΑΕΠ το 2016... Η δεύτερη κατεύθυνση είναι η υλοποίηση ενός μεγάλου εύρους πολιτικών και μέτρων για την τόνωση της οικονομίας ως προς την ανάπτυξη, την ανεργία, τη ρευστότητα και τη μείωση του ελλείμματος. Σ' αυτό το πλαίσιο μέσα στις βασικές προτεραιότητες της Κυβέρνησης Εθνικής Ευθύνης αναφέρεται:

Η επιτάχυνση της υλοποίησης μιας σειράς διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, που τα τελευταία χρόνια είτε δεν βρίσκονταν στην ημερήσια διάταξη είτε προωθήθηκαν ημιτελώς, όπως είναι:

- το πρόγραμμα αποκρατικοποιήσεων,
- η μείωση των εμποδίων στην προσέλκυση επενδύσεων,
- η ενδυνάμωση του ανταγωνισμού στις αγορές υπηρεσιών και προϊόντων,
- η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας με τη διαμόρφωση απλών και σταθερών

κανόνων, τη βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου των αγορών, τη μείωση του μη μισθολογικού και γραφειοκρατικού κόστους,

- ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, με την τόνωση της εξωστρέφειας

και την ανάδειξη των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων της χώρας»¹⁶.

N.4093/2012: Με το Πολυνομοσχέδιο αυτό λαμβάνονται μέτρα που αγγίζουν όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, στα πλαίσια των προηγούμενων κατευθύνσεων, άλλα και με βάση τις ανάγκες, όπως προαναφέρεται της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας. Ας δούμε όμως τι σημαίνει ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και πως αυτό αποτυπώνεται σε νόμους, όπως ο συγκεκριμένος, που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις. Συγκεκριμένα και σύμφωνα με την Ερμηνευτική Εγκύκλιο που

¹⁶ Υπουργείο Οικονομικών (Οκτώβριος 2012), **Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016**, κεφ.1^ο, σελ.4-5.

εξέδωσε το Υπουργείο Εργασίας – Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας¹⁷, παρατηρούμε τα εξής:

Μείωση Πάγωμα Αποδοχών στον Ιδιωτικό Τομέα:

Προβλέπεται η **εισαγωγή νέου συστήματος διαμόρφωσης κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου** για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου **με πράξη υπουργικού συμβουλίου** και με έναρξη εφαρμογής την 1^η Απριλίου του 2013. Αναφέρεται επίσης ότι το εν λόγω σύστημα θα πρέπει να αξιολογηθεί κατά το πρώτο τρίμηνο του 2014 ως προς την απλότητα της εφαρμογής του καθώς και ως προς την αποτελεσματικότητά του, δηλαδή στη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας-αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

Ορίζεται ότι «μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν.4046/12 και οι επακόλουθες τροποποιήσεις τους», οι κατώτατοι μισθοί και τα ημερομίσθια καθώς και οι νόμιμες προσαυξήσεις τους διαμορφώνονται ως εξής:

- Για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο μισθός καθορίζεται στα 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το ημερομίσθιο καθορίζεται σε 26,18 ευρώ.

- Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο μισθός καθορίζεται στα 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το ημερομίσθιο καθορίζεται σε 22,83 ευρώ.

Στον κατώτατο μισθό δεν ισχύει καμία άλλη προσαύξηση πλην της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας και μάλιστα ως εξής:

-Για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο παραπάνω μισθός προσαυξάνεται κατά ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως 3 τριετίες, άρα 30% για σύνολο εννέα χρόνων. Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο ανωτέρω μισθός προσαυξάνεται κατά 10% για μια τριετία.

-Για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας έως και 6 τριετίες, συνολικά 30% για 18 ετών προϋπηρεσία και άνω. Το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται σε ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως 2 τριετίες και συνολικά ποσοστό 10% για προϋπηρεσία 6 ετών.

Οι εν λόγω προσαυξήσεις καθώς και η διαμόρφωση τους παρουσιάζονται αναλυτικά στους κάτωθι πίνακες 8,9,10,11:

¹⁷ Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ' Πρόνοιας, Γενική Δ/ση Εργασίας, Δ/ση Ωρών Εργασίας κ' Δ/ση Αμοιβής Εργασίας, (21/11/2012), **ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ, ΘΕΜΑ: Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.10 έως ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν.4093/12 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν.4046/2012» (ΦΕΚ 222/Α'/12-11-2012).**

Πίνακας 8: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Άνω των 25 Ετών

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
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-ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας,2012

Πίνακας 9: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Κάτω των 25 Ετών

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- 3	510,95	0,00	510,95
3- ΑΝΩ	510,95	51,10	562,05

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας,2012

Πίνακας 10: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Άνω των 25 Ετών

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
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-ΑΝΩ	26,18	7,85	34,03

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας,2012

Πίνακας 11: Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Κάτω των 25 Ετών

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΨΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- 3	22,83	0,00	22,83
3- 6	22,83	1,14	23,97
6-ΑΝΩ	22,83	2,28	25,11

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας,2012

Τέλος σε σχέση με τον καθορισμένο κατώτατο μισθό και το ημερομίσθιο, εκτός από αυτές τις προσαυξήσεις, που αφορούν στα έτη προϋπηρεσίας **δεν προβλέπεται από το νόμο καμία άλλη προσαύξηση** και πέραν τούτου επιβάλλεται η αναστολή οποιασδήποτε προσαύξησης τους μέχρι η ανεργία να διαμορφωθεί κάτω από το 10%. Συγκεκριμένα «**Με την ανωτέρω διάταξη αναστέλλεται η ισχύς 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 ορίζεται από την εν λόγω διάταξη το επίδομα τριετίας**».

Κατάτμηση Άδειας:

Με βάση όσα αναγράφονται στην ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου, «καταργείται η υποχρέωση έγκρισης από την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασία σε περιπτώσεις κατάτμησης άδειας με εργοδοτική απόφαση σε δύο περιόδους μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Για τις περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχιακό προσωπικό και παρουσιάζουν μεγάλη σφύρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, δύναται η δυνατότητα στον εργοδότη να χορηγεί το τιμήμα της άδειας των 10 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή των 12 ημερών επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους και ιδιαίτερα σε περιόδους που έχει μειωθεί η ένταση εργασίας».

Πενθήμερο:

Σύμφωνα με τον νόμο «παρέχεται η δυνατότητα» καθορισμού των ημερών εργασίας για τους εργαζόμενους στα καταστήματα, όχι πλέον επί πενθημέρου αλλά μέσω των όρων που θα καθορίζονται από τις συναπτόμενες ΣΣΕ και μάλιστα γίνεται συγκεκριμένη αναφορά ότι «αυτές οι ΣΣΕ δύναται να είναι οποιοδήποτε είδους».

Υπερωριακή Εργασία/τροποποίηση ωραρίου εργασίας:

«Η υπέρβαση του ωραρίου εργασίας για περιπτώσεις που δεν υπάγονται στα προβλεπόμενα στο άρθρο 1 του ΝΔ515/1970, επιτρέπεται για 2 ώρες ημερησίως και έως 120 ώρες το έτος, έπειτα από αναγγελία αυτών από τον εργοδότη στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας πριν ή κατά το αργότερο κατά την ημέρα της πραγματοποίησης της υπερωρίας της απασχόλησης, με ταυτόχρονη ενημέρωση του Ειδικού Βιβλίου Υπερωριών».

Χρόνος Εργασίας/ Διευθέτηση του χρόνου εργασίας:

Σε σχέση με τα καταστήματα μεταρρυθμίζεται το πλαίσιο για το ωράριο λειτουργίας τους, στην ερμηνευτική εγκύκλιο που εξέδωσε το υπουργείο αναφέρεται συγκεκριμένα ότι: **«Αποσυνδέεται το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων από αυτό της εργασίας του προσωπικού»** και ως εκ τούτου **«αίρεται η απαγόρευση της απασχόλησης του προσωπικού κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα»**, με την προϋπόθεση να τηρείται το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο των 40 ωρών. Επίσης σύμφωνα με την εγκύκλιο «παρέχεται η δυνατότητα στα πλαίσια της οργάνωσης του ημερήσιου χρόνου εργασίας», να εφαρμόζεται διακεκομμένη εργασία και τρίωρη διακοπή για τους εργαζόμενους, όχι μόνο για τα καταστήματα που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, αλλά επεκτείνεται και στα καταστήματα που εφαρμόζουν συνεχές ωράριο λειτουργίας.

Τέλος **μειώνεται κατά 1 ώρα η ελάχιστη ανάπαυση(από τις 12 στις 11 ώρες)** για κάθε περίοδο 24 ωρών η οποία αρχίζει από τις 00:01 και λήγει στις 24:00.

Ατομικές Απολύσεις:

Μέσω της νέας διάταξης, για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους με εξαρτημένη σύμβαση αορίστου χρόνου, καθορίζονται **νέα – μικρότερα χρονικά όρια προειδοποίησης απόλυσης (από 6 μήνες σε 4 κατ' ανώτατο όριο)** με περιορισμό και **του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης (ανώτατο ποσό αποζημίωσης από τους 24 στους 12 μήνες)** ιδίως για όσους συμπληρώνουν προϋπηρεσία άνω των 17 ετών στον ίδιο εργοδότη. Μέσω αυτής της μεταβολής επέρχεται μείωση του κόστους της απόλυσης, γεγονός που με τη σειρά του εκτιμούμε ότι επιδρά, στην άρση εμποδίων και στη γενικότερη διευκόλυνση των απολύσεων.

Πίνακας 12: Διαμορφωμένος Πίνακας Αποζημιώσεων Υπαλλήλων

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ					
Καταγγελία <u>χωρίς</u> προειδοποίηση			καταγγελία <u>με</u> προειδοποίηση.		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως	χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως
1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	2 μηνών		1 μήνας	1 μηνός	
2 έτη συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών		2 μήνες	1 μηνός	
4 έτη συμπλ. έως 5 έτη	3 μηνών		2 μήνες	1 1/2 μηνός	
5 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών		3 μήνες	1 1/2 μηνός	
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών		3 μήνες	2 μηνών	
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών		3 μήνες	2 1/2 μηνών	
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών		4 μήνες	3 μηνών	
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών		4 μήνες	3 1/2 μηνών	
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών		4 μήνες	4 μηνών	
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών		4 μήνες	4 1/2 μηνών	
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών		4 μήνες	5 μηνών	
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών		4 μήνες	5 1/2 μηνών	
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ιδιωτ. υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω)		Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ			Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ
17 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 1 μηνός	4 μήνες	6 μηνών	+ 1/2 μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μηνός
19 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 1/2 μηνός
20 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών	+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 6 μηνών

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας, 2012

Συλλογικές διαπραγματεύσεις-Συλλογικές Συμβάσεις συμφωνίες:

Καταργείται η καθολική ισχύς των μισθολογικών όρων όλων των ΣΣΕ συμπεριλαμβανομένης και της ΕΓΣΣΕ. Η ΕΓΣΣΕ καθορίζει πλέον μόνο τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους των εργαζομένων της χώρας. Οι μισθολογικοί όροι (μισθοί, ημερομίσθια, προσαυξήσεις κ.λ.π.) ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους των οποίων οι εργοδότες είναι μέλη των αντίστοιχών εργοδοτικών οργανώσεων, οι οποίες λαμβάνουν μέρος στη σύναψη της ΕΓΣΣΕ. Οι εργοδότες μη μέλη των εν λόγω οργανώσεων δεσμεύονται ως προς τους μισθολογικούς όρους, από το νομοθετημένο νόμιμο κατώτατο μισθό.

Επιδότηση Ανεργίας:

-«Καταργούνται από 01/01/2013 μια σειρά από ειδικές επιδοτήσεις ανεργίας, από εισοδηματικές ενισχύσεις ανεργίας και επιδοτήσεις λόγω ανεργίας απολυμένων μισθωτών λόγω συγχώνευσης – μεταφοράς – συνένωσης επιχειρήσεων».

- «Μείωση του ανώτατου αριθμού ημερών επιδότησης της ανεργίας σε 450 και από 01/01/2014 σε 400, εντός της τελευταίας τετραετίας»¹⁸.

3.4. Η Νομοθεσία και τα Μέτρα που Καθορίζουν τις Εργασιακές Σχέσεις

Στο παρόν Κεφάλαιο θα εστιάσουμε την προσοχή μας στις πιο κύριες νομοθετικές παρεμβάσεις που καθορίζουν τις εργασιακές σχέσεις του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας κατά την περίοδο 2010-2012 και μια μικρή αναφορά στις μεταβολές στον δημόσιου τομέα. Σαφώς οι νομοθεσία που καθορίζει τις εργασιακές σχέσεις, δεν σταματά σε αυτή την χρονική περίοδο, το αντίθετο οι εξελίξεις είναι ραγδαίες και απαιτείται η καθημερινή παρακολούθηση και εξήγηση τους.

Κατά την περίοδο που εξετάζουμε μέσω των νομοθετικών μεταβολών που ακολουθήθηκαν, μειώθηκε σημαντικά και απαξιώθηκε το επίπεδο των μισθολογικών απολαβών των εργαζομένων. Μεγάλη πίεση ασκήθηκε σε όλο φάσμα των εργασιακών σχέσεων καθώς και των κανόνων - δικαιωμάτων που τις διέπουν, όχι μόνο μέσω των νομοθετικών παρεμβάσεων, άλλα και μέσω ενίσχυσης της ευελιξίας και της εκτίναξης της ανεργίας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τα εξής νομοθετήματα:

Ο ν.3845/2010 ορίζει¹⁹:

Στα πλαίσια του συγκεκριμένου νόμου επήλθαν μεταβολές (πάγωμα αυξήσεων – μείωση αποδοχών και επιδομάτων) για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα. Με κύριο επιχείρημα την μείωση της ανεργίας, μέσω επιδοτήσεων επιχειρήσεων, μέσω μειώσεων των βασικών μισθών για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Επήλθε άρση της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Ειδικότερα έχουμε:

Για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα:

-Καθορισμός του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού στο δημόσιο τομέα «*Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία, για λειτουργούς, υπαλλήλους και μισθωτούς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των παραγράφων 1 έως και 4, καθώς και για τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παραγράφου 5, καθορίζονται ως εξής :*

α) Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων σε πεντακόσια (500) ευρώ.

β) Το επίδομα εορτών Πάσχα σε διακόσια πενήντα (250) ευρώ.

γ) Το επίδομα αδειάς, σε διακόσια πενήντα (250) ευρώ.

Τα επιδόματα του προηγούμενου εδαφίου καταβάλλονται εφόσον οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα και αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων και των επιδομάτων

¹⁸ Πηγή: INE ΓΣΕΕ ,(Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**,μέρος 8^ο Πίνακας 33(Αλλαγές στην εργατική νομοθεσία την εποχή των Μνημονίων), σελ.282-304. Η παράρτημα με τον πίνακα στο τέλος της πτυχιακής μας εργασίας.

¹⁹ Πηγή: www.oase.gr/Ergasiaka/List.htm

του προηγούμενου εδαφίου, δεν υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, τα τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ. Αν με την καταβολή των επιδομάτων του πρώτου εδαφίου της παραγράφου αυτής, οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα και αμοιβές υπερβαίνουν το ύψος αυτό, τα επιδόματα του πρώτου εδαφίου της παραγράφου αυτής καταβάλλονται μέχρι του ορίου των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ, με ανάλογη μείωσή τους» (άρθρο 3 παρ.6). Το παρόν άρθρο αναπροσαρμόζεται εκ νέου με τον **ν.3847/2010** όπου επανακαθορίζεται ο 13^{ος} και 14^{ος} μισθός στα 400 ευρώ αντίστοιχα για το σύνολο των εργαζομένων του δημόσιου τομέα με μηνιαίες αποδοχές κάτω των 2500 ευρώ (αρ.1παρ.1).

- Γενικότερα γίνεται επέκταση των μηδενικών αυξήσεων στο σύνολο του δημοσίου για το 2011(άρθρο 3) και αποφασίζεται η μείωση των αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα κατά 3%(αρ.3.παρ.4).

Για την επανένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας:

- Προβλέπεται, με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας, η επιδότηση μέσω ΟΑΕΔ σε Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) - γραφεία ενοικίασης προσωπικού, για πρόληψη επιδοτούμενων ή μακροχρόνια ανέργων που βρίσκονται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης (55-64 ετών), για απασχόληση στο δημόσιο τομέα(αρ. 2, παρ.5).
- Με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας καθορίζεται ο τύπος, η μορφή και το περιεχόμενο της « επιταγής επανένταξης» των ανέργων στην αγορά εργασίας, μέσω επιδοτήσεων επιχειρήσεων και εργοδοτών ή μέσω προγραμμάτων κατάρτισης κ.λ.π. (αρ. 2, παρ.4).
- Για τους νέους άνεργους έως 24 ετών καθιερώνεται η «σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας» στον ιδιωτικό τομέα, με χρονική διάρκεια 1 έτους. Η αμοιβή κατά την εν λόγω περίοδο, περιορίζεται στο 80% των ακαθάριστων αποδοχών, των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, που ορίζονται κάθε φορά από την ΕΓΣΣΕ, με απαλλαγή των εργοδοτών από τις ασφαλιστικές εισφορές οι οποίες και θα καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ(αρ.2,παρ.6).

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας:

- Αίρεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής στις ΣΣΕ με δυνατότητα αρνητικής απόκλισης των ειδικότερων ΣΣΕ έναντι των γενικών ακόμη και έναντι της ΕΓΣΣΕ, ειδικότερα: *«Οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου αυτής».* (αρ.2,παρ.7).

Με το ν.3863/2010²⁰:

- Καθιερώνεται η ειδική σύμβαση μαθητείας για νέους ηλικίας από 15-18 ετών. Οι αποδοχές τους καθορίζονται στο 70% του γενικού κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου της ΕΓΣΣΕ και ως προς της ασφάλιση, ασφαλίζονται μόνο για ασθένεια και κατά κινδύνου ατυχήματος (1%). Συγκεκριμένα: *«Μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως και το 18ο έτος*

²⁰ Πηγή: www.oase.gr/Ergasiaka/List.htm

της ηλικίας τους, δύνανται να καταρτίζονται ειδικές συμβάσεις μαθητείας, μέχρι ενός (1) έτους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι εν λόγω μαθητευόμενοι λαμβάνουν το εβδομήντα τοις εκατό (70%) του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και ασφαίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και ένα τοις εκατό (1%) κατά του κινδύνου ατυχήματος ... Τα άτομα αυτά, με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας». (αρ.74,παρ.9).

- Καθιερώνεται η δυνατότητα πρόσληψης νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας ηλικίας 18-24 ετών, η αμοιβή καθορίζεται στο 84% του γενικού κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου της ΕΓΣΣΕ, με κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών από τον ΟΑΕΔ «Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών και τους αμείβουν με το ογδόντα τέσσερα τοις εκατό (84%) του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου, όπως αυτό ορίζεται κάθε φορά από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αυτοδικαίως εντάσσονται σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για την επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών ...»(αρ.74παρ.8).

Με τις δύο ανωτέρω νομοθετικές παρεμβάσεις ενισχύεται ο θεσμός της μαθητείας και επέρχεται διαχωρισμός των εργαζομένων με βάση ηλικιακά κριτήρια. Αυτό επιφέρει χειροτέρευση των όρων εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας και από την άλλη ασκείται πίεση στα δικαιώματα και τους όρους εργασίας των παλιότερων εργαζομένων.

- Μειώνεται η προσαύξηση των ωρών υπερεργασίας από 25% στο 20% καθώς και των ωρών υπερωρίας, για τις πρώτες 120 ώρες από το 50% στο 40% και πέραν των 120 ωρών από το 75% στο 60%(αρ.74,παρ.10).

Όσον αφορά την διευκόλυνση των απολύσεων είτε σε ομαδικό είτε σε ατομικό επίπεδο, ο συγκεκριμένος νόμος ορίζει:

- Όσον αφορά τις ατομικές απολύσεις μέσω της μείωσης του χρόνου προειδοποίησης από 24 σε 6 μήνες (αρ.74,παρ.2), του περιορισμού του ποσού προκαταβολής της αποζημίωσης από 6 σε 2 μισθούς καθώς και μέσω της επέκτασης των δόσεων από τριμηνιαίες σε διμηνιαίες με αντίστοιχη προσαρμογή των καταβληθέντων μισθών(αρ.74,παρ.3), οι εν λόγω μεταβολές έχουν οδηγήσει στη διευκόλυνση των απολύσεων και τη μείωση του κόστους τους.

«Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δύο (2) μηνών, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη, ως εξής: α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) μήνες έως δύο (2) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση .β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) χρόνια συμπληρωμένα έως πέντε (5) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση. γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) χρόνια συμπληρωμένα έως δέκα (10) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση. δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) χρόνια συμπληρωμένα έως δεκαπέντε (15) χρόνια, απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση. ε) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δεκαπέντε (15) χρόνια συμπληρωμένα έως είκοσι (20), απαιτείται προειδοποίηση πέντε (5) μηνών πριν τη λύση της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. στ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από είκοσι (20) χρόνια συμπληρωμένα και άνω, απαιτείται προειδοποίηση έξι (6) μηνών πριν τη λύση της

σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Εργοδότης ο οποίος δεν κάνει χρήση της δυνατότητας έγγραφης προειδοποίησης καταβάλλει στον απολυόμενο την αποζημίωση που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις των νόμων 2112/1920 (ΦΕΚ 67 Α') και 3198/1955 (ΦΕΚ 98 Α'). Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο την αποζημίωση, που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις των νόμων 2112/1920 και 3198/1955 για τα χρόνια εργασίας που έχει συμπληρώσει ο απολυόμενος, σε περίπτωση καταγγελίας κατόπιν προειδοποίησης.» (αρ.74,παρ.2).

«Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.» (αρ.74,παρ.3).

- Απελευθερώνονται περαιτέρω τα όρια για τις ομαδικές απολύσεις καθώς ορίζονται πλέον στους 6 από 4 εργαζόμενους μηνιαίως για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20-150 εργαζόμενους, και αυξάνεται το ποσοστό από 2% στο 5% για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους (αρ.74,παρ.1).

Ο ν.3899/2010²¹:

- Με το άρθρο 17(παρ.5α) γίνεται επέκταση της διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου από τους 2 στους 12 μήνες, επομένως μέχρι το διάστημα των 12 μηνών αν επέλθει λύση της σύμβασης αορίστου χρόνου δεν προβλέπεται καταβολή αποζημίωσης. Με τον τρόπο αυτό διευκολύνονται περαιτέρω οι απολύσεις λόγω της μη καταβολής αποζημίωσης με το επιχείρημα αύξησης της δοκιμαστικής περιόδου. Συγκεκριμένα: «Α. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.»
- Άρθρο 17(παρ.4) «6. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.» Με το εν λόγω άρθρο επεκτείνεται η χρονική διάρκεια δανεισμού εργαζομένων στους 36 μήνες από 18.
- Με το άρθρο 17(παρ.3), με κύριο επιχείρημα τη μείωση της δραστηριότητάς τις επιχειρήσεις και προκειμένου να μην προβεί σε απολύσεις, δύναται η δυνατότητα στους εργοδότες, να επιβάλλουν προς τους εργαζόμενους τους σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, με αύξηση της χρονικής διάρκειας από τους 6 στους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

²¹ Πηγή: www.oase.gr/Ergasiaka/List.htm

- Με το άρθρο 17(παρ.1,2), καταργείται η προσαύξηση, για υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων με σύστημα μερικής απασχόλησης, αν η εβδομαδιαίες ώρες εργασίας δεν υπερβαίνουν τις 20 την εβδομάδα.
- Ο νόμος 3899/2010 καθιέρωσε τον θεσμό των **ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων** εργασίας (άρθρο 13), οι οποίες, κατ'απόκλιση της ευνοϊκότερης ρύθμισης που ίσχυε μέχρι τότε υπερίσχυσαν σε περίπτωση συρροής τους με κλαδική ΣΣΕ, ακόμη και αν περιείχαν δυσμενέστερους όρους, δίνεται η δυνατότητα κατάρτισης τους και από εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Συγκεκριμένα: *«1α) Με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το επίπεδο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία μπορεί να ανανεώνεται, ονομάζεται «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας». Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, χωρίς περιορισμούς. ... Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο τη δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. ...2. Κατ'εξαιρέση των οριζόμενων στο άρθρο 6 παρ. 1 περίπτωση β' του παρόντος νόμου, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση μπορεί να καταρτιστεί και από εργοδότη που απασχολεί λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους, με το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία. ...».*

Με το ν.3986/2011 έχουμε²¹:

- Δίνεται μεγαλύτερη διάρκεια χρόνο στις διαδοχικές ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου από τους 24 στους 36 μήνες(αρ.41, παρ.3). Καθιερώνεται επίσης της χωρίς όρια δυνατότητας ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όταν συντρέχει έστω και ένας αντικειμενικός λόγος(αρ. 41, παρ.1,2). Συγκεκριμένα: *«Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, ...».*
- Μέσω του (αρ. 43), επέρχεται περαιτέρω μείωση της αμοιβής για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών, με επιχείρημα την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας. Η μείωση φτάνει έως και το 20% , επομένως η αμοιβή περιορίζεται στο 80% του γενικού κατώτατου μισθού για διάστημα μέχρι 2 ετών. Συγκεκριμένα : *1. Νέοι, ηλικίας από 18 έως 25 ετών, είναι δυνατόν να συνάπτουν με εργοδότες συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, διάρκειας μέχρι 24 μήνες και με αποδοχές μικρότερες έως είκοσι τοις εκατό (20%) από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο, χωρίς προϋπηρεσία της ειδικότητάς τους, όπως αυτή ορίζεται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική,*

²¹ Πηγή: www.oase.gr/Ergasiaka/List.htm

κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική) και ασφαλίζονται στους κλάδους σύνταξης, ασθένειας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑΕΤΑΜ, οι δε σχετικές ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον εργοδότη... ..»

- *Ελαστικοποιείται περαιτέρω η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, συγκεκριμένα δίνεται η δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου κατά επιπλέον 2 ώρες ημερησίως, πέραν του οκταώρου με μόνη προϋπόθεση την αφαίρεση των επιπλέον ωρών από άλλη χρονική περίοδο ή με ρεπό κ.λ.π., με επέκταση των μηνών απασχόλησης του από 4 σε 6 μήνες ετησίως. Παρέχεται τέλος η δυνατότητα σύναψής της συμφωνίας για την ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας στις επιχειρήσεις να γίνεται και μέσω ενώσεων προσώπων, προβλέποντας και τη σύστασή τους(αρ. 42, παρ. 6). Συγκεκριμένα : «1.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς)....2.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.... 6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. ...»(αρ. 42)*
- *Μεταβάλλεται το εργασιακό τοπίο για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα εισάγεται η δυνατότητα μετατροπής «εθελοντικής», της πλήρους*

απασχόλησης σε εκ περιτροπής, στο 50% του ωραρίου. Για το πλεονάζον προσωπικό εισάγεται το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας (με αποδοχές στο 60% του βασικού μισθού), με δυνατότητα αποχώρησης μέσω της εθελούσιας εξόδου (αρ. 37, παρ. 5-7). Περιορισμός των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα, συγκεκριμένα μέχρι το 2015 καθιερώνεται ο λόγος 1(πρόληψη) για κάθε 5(αποχωρήσεις), για το 2011 ο λόγος αυτός καθορίστηκε στο 1:10. «Περιορισμός των προσλήψεων με σύμβαση ορισμένου και έργου στο Δημόσιο κατά 50% για το 2011 και κατά 10% για την περίοδο 2012-15»(αρ. 37, παρ. 3)

- Ως προς το επίδομα ανεργίας μειώνεται ο χρόνος επιδότησης στα πλαίσια μιας τετραετίας. Έτσι ο αριθμός ημερών επιδότησης περιορίζεται στις 450 ημέρες για διάστημα 4 ετών από το 2011 και σε 400 από το 2012-15. «8. Από 1.1.2013, σε κάθε περίπτωση τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας, εντός της προηγούμενης από την εκάστοτε έναρξη της επιδότησης λόγω ανεργίας, τετραετίας, δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων πενήντα (450). Εάν εντός της τετραετίας ο άνεργος έχει επιδοτηθεί για χρονικό διάστημα μικρότερο των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων, δικαιούται να επιδοτηθεί λόγω ανεργίας για τον υπόλοιπο αριθμό ημερήσιων επιδομάτων, μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων. Από 1.1.2014 τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας στην τετραετία δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων (400)...»(αρ. 39).

Ο ν.4024/2011²² επέφερε σοβαρές μεταβολές στα εργασιακά δικαιώματα τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

- Εισάγεται το ενιαίο μισθολόγιο για τους εργαζόμενους του Δημόσιου τομέα, μέσω του οποίου προβλέπονται δυσμενέστεροι όροι και γενικότερη συρρίκνωση εισοδημάτων (αρ.12-32) . Για το εν λόγω ζήτημα, στο ενημερωτικό τεύχος του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ²³ γίνεται η εξής αναφορά: «Με άρθρο 31 του ν.4024 επιβλήθηκε η κατάργηση των ΣΣΕ που καθόριζαν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και υπερέβαιναν τα καθοριζόμενα ανώτατα, κατά περίπτωση, όρια αποδοχών, η επιβολή πλαφόν στις ήδη μειωμένες αποδοχές τους και η αντιστοίχιση, κατ' ανώτατο όριο, των αποδοχών τους με αυτές των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα...».
- Επιβάλλεται η υπερίσχυση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής και η οποία δεν επιτρέπεται να έχει όρους δυσμενέστερους από την ΕΓΣΣΕ. Άρα μπορούν να εμπεριέχουν δυσμενέστερους όρους από τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές. Έτσι παρόλο που τυπικά καταργούνται η ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ, στην ουσία διατηρείται στις επιχειρησιακές η δυνατότητα να αποκλίνουν σε όρους δυσμενέστερους από τις κλαδικές (αρ. 37 παρ.5).
- Με το άρθρο 37 (παρ.1), σε ενδεχόμενο απουσίας σωματείου, αναγνωρίζεται η δυνατότητα υπογραφής ΣΣΕ, από «ένωση προσώπων» και προβλέπεται η σύστασή της από τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης και η διάρκεια της δεν έχει χρονικό περιορισμό. Συγκεκριμένα: «5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές

²² Πηγές: www.oase.gr/Ergasiaka/List.htm και

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, (2014), Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί της 24^{ης} Ελληνικής Έκθεσης Εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης (περίοδος αναφοράς 1/1/2009-31/12/2012), Τεύχος 212, Ιανουάριος 2014.

συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη. Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου **συστήνεται από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση**, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού των εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν.1264/1982 (Α' 79).»²³.

- Με το άρθρο 37 (παρ.6) αναστέλλεται/καταργείται η δυνατότητα επέκτασης της εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (δηλ. κήρυξης τους ως γενικά υποχρεωτικές) μέχρι το τέλος του 2013. Συγκεκριμένα: «6. Η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του ν.1876/1990 αναστέλλεται όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Τα οποία άρθρα αφορούσαν στην **Επέκταση** και ανέφεραν:2. Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος. Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10 (σ.σ. : υπερσχύει η τυχόν καλύτερη κλαδική ή επιχειρησιακή σε περίπτωση Συρροής)3. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της έκδοσης της απόφασης του Υπουργού και, στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία υποβολής της.».

Κατά την γνώμη μας μέσω των διατάξεων του συγκεκριμένου νόμου γίνεται προσπάθεια για αποκέντρωση των συλλογικών διαδικασιών, με ενίσχυση σε επίπεδο επιχείρησης και περιορισμό σε κλαδικό επίπεδο. Επέρχεται πολυδιάσπαση στους όρους εργασίας των εργαζομένων ανά κλάδο, με κύριο στόχο την ακόμη μεγαλύτερη απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και την επέκταση πιο ευέλικτων μισθολογικά όρων.

Ακολούθως, με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/28-2-2012 που εκδόθηκε βάσει της εξουσιοδοτικής διάταξης της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012²³ :

²³ Πηγές: www.oase.gr/Ergasiaka/List.htm και ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, (2014), Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί της 24^{ης} Ελληνικής Έκθεσης Εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης (περίοδος αναφοράς 1/1/2009-31/12/2012), Τεύχος 212, Ιανουάριος 2014.

- Επιβλήθηκαν μειώσεις μισθών και ημερομισθίων, καθώς και «πάγωμα» αποδοχών Ειδικότερα: Με το άρθρο 1 παρ.1 της ΠΥΣ 6/2012 ορίστηκε « Από 14-02-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-07-2010 ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 01-01-2012, μειώνονται κατά 22%». Με το άρθρο 1 παρ.2 «Από 14-02-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-07-2010 ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 01-01-2012, για νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ.9 του άρθρου 74 του ν.3863/2010».
- Με το άρθρο 1 παρ.3 επιβάλλεται χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου, κοινός μονομερώς, η άμεση προσαρμογή σε αυτά τα νέα κατώτατα όρια των μισθών.
- Με το άρθρο 4 επιβλήθηκε η αναστολή ισχυουσών διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών αποφάσεων που προέβλεπαν μισθολογικές αυξήσεις και ωριμάνσεις, μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να πέσει κάτω από το 10%. Συγκεκριμένα: « Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς 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 ΕΛ.ΣΤΑΤ..»
- Άρθρο 3 παρ.2,3 η προσφυγή πλέον στη διαιτησία θα περιορίζεται αποκλειστικά στο ζήτημα του βασικού μισθού ή του βασικού ημερομισθίου και δε θα επιτρέπεται να περιλαμβάνει κανένα άλλο ζήτημα ή ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ ή ΔΑ (επιδόματα, παροχές). Ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη στοιχεία που αφορούν κυρίως τις οικονομικές συνθήκες, την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, τη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την περίοδο του δευτέρου μνημονίου καθώς και την παραγωγική δραστηριότητα του κλάδου στον οποίο αφορά η προσφυγή.
- Περιορίζεται το δικαίωμα προσφυγής στο θεσμό της διαιτησίας καθώς αν η εργοδοτική και η εργατική πλευρά δεν καταφέρουν να βρουν σημείο σύγκλισης, δεν υπάρχει – καταργείται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, παρά μόνο αν υπάρχει από κοινού προσφυγή και των δύο πλευρών. (άρθρο 3 παρ.1.)
- Με το άρθρο 2 περιορίζεται ο χρόνος διάρκεια και ισχύς των όρων των ΣΣΕ. Έτσι μειώνεται ο χρόνος μετενέργειας των ΣΣΕ μετά τη λήξη τους από 6 σε 3 μήνες και καθιερώνεται ανώτατο χρονικό όριο στη διάρκεια των ΣΣΕ τα 3 έτη. Συγκεκριμένα : Με την παρ. 4 «4. **Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα**

*τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης». Με την παρ.1 «1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας **συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη**».*

Τέλος, με το ν.4093/2012²⁴

- Θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, καθορισμένου πλέον από το κράτος με έναρξη ισχύος από την 1^η Απριλίου του 2013, Συγκεκριμένα: «*Με την περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του ν. 4093/2012 θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, νομοθετικώς ορισμένου, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013*».
- Βάσει του νέου νομοθετημένου κατώτατου μισθού καθορίστηκε το κατώτατο ημερομίσθιο και μισθός, όπου για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ορίζεται στα 586,08 ευρώ και το βασικό ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών στα 26,18 ευρώ. Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο βασικός μισθός ορίστηκε στα 510,95 ευρώ ενώ για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το βασικό ημερομίσθιο ορίστηκε στα 22,83 ευρώ. Η μόνη προσαύξηση που προβλέπεται στον κατώτατο μισθό είναι μόνο αυτή που αφορά στα έτη προϋπηρεσίας (τριετίες). Παρατηρούμε ότι με την εν λόγω ρύθμιση επέρχεται σοβαρός διαχωρισμός με ηλικιακά κριτήρια μεταξύ των εργαζομένων, με

²⁴ Πηγές: 1) INE-ΓΣΕΕ, (2014), **Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί της 24^{ης} Ελληνικής Έκθεσης Εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης (περίοδος αναφοράς 1/1/2009-31/12/2012)**, Τεύχος 212, Ιανουάριος 2014.

2) Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ' Πρόνοιας, Γενική Δ/ση Εργασίας, Δ/ση Ωρών Εργασίας κ' Δ/ση Αμοιβής Εργασίας, (21/11/2012), **ΕΡΜΥΝΕΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ, ΘΕΜΑ: Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.10 έως ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν.4093/12 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν.4046/2012» (ΦΕΚ 222/Α/12-11-2012).**

σοβαρή επιδείνωση των μισθών για όλες τις ηλικίες. Συγκεκριμένα από την ερμηνευτική εγκύκλιο παραθέτουμε:

«Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012 ορίζεται ότι, μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν. 4046/2012 και οι επακόλουθες τροποποιήσεις αυτών, ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών καθορίζονται ως εξής:

α) Για τους υπαλλήλους ηλικίας 25 ετών και άνω, ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα 586,08 ΕΥΡΩ και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας 25 ετών και άνω, το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα 26,18 ΕΥΡΩ.

β) Για τους υπαλλήλους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα 510,95 ΕΥΡΩ, και για τους εργατοτεχνίτες ηλικίας κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ΕΥΡΩ.

γ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί / αποκτηθεί μέχρι την 14.2.2012.

δ) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

*ε) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4046/2012, όπως ορίζει η παράγραφος 6 του άρθρου 1 του νόμου αυτού καθώς και το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012. **Με την ανωτέρω διάταξη αναστέλλεται η ισχύς 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 ορίζεται από την εν λόγω διάταξη το επίδομα τριετίας».***

Οι πίνακες με τη διαμόρφωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, υπάρχουν αναλυτικά στο προηγούμενο υποκεφάλαιο.

- Πλέον οι ΕΓΣΣΕ καθορίζουν τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Μπορούν ακόμη να ρυθμίζουν και μισθολογικούς όρους, βασικούς μισθούς και προσαυξήσεις τους (π.χ. επίδομα γάμου) μόνο για τους εργαζομένους των οποίων οι εργοδότες στους οποίους απασχολούνται είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων εκείνων που συμβάλουν στη διαδικασία σύναψης και υπογραφής της ΕΓΣΣΕ (συγκεκριμένα με βάση την ισχύουσα κατάσταση, αυτές είναι ο ΣΕΒ, η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και Ε.Σ.Ε.Ε). Συγκεκριμένα:

Με την περ. 2α της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν.4093/2012, αντικαταστάθηκε η παρ.1 του άρθρου 8 του Ν. 1876/90 ως εξής :

«Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί , βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από

εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νομίμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. »

Στους όρους και προϋποθέσεις δεσμευτικότητας των ΕΓΣΣΕ έχουμε τα εξής:

α) Οι εργοδότες – επιχειρήσεις που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και εν προκειμένω στο πλαίσιο της ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., συνεχίζουν να δεσμεύονται τόσο από τους μη μισθολογικούς όρους όσο και από τους μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες + επίδομα γάμου).

β) Εργοδότες – επιχειρήσεις, που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και εν προκειμένω της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, και συγκεκριμένα των εν προκειμένω εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν, ήτοι των Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., συνεχίζουν να δεσμεύονται από τους μη μισθολογικούς όρους της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, αλλά δεν δεσμεύονται, από την 12.11.2012 (ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου) από τους μισθολογικούς όρους που η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ ορίζει. Από την 12.11.2012 οι συγκεκριμένοι εργοδότες – επιχειρήσεις δεσμεύονται από το νομοθετημένο νόμιμο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο που ορίζεται από τις περ. 1 και 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012. (Βασικός μισθός ή ημερομίσθιο + τριετίες)».

- Όπως ήδη έχουμε προαναφέρει και στο προηγούμενο κεφάλαιο με το ν.4093/2012 επήλθαν μεταβολές στον καθορισμό και προσδιορισμό των αποζημιώσεων απόλυσης για τους υπαλλήλους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Συγκεκριμένα μειώθηκε ο χρόνος προειδοποίησης απόλυσης από 6 μήνες σε 4, ως ανώτατο πλέον όριο προειδοποίησης. «Με τη διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 9 του άρθρου 10 της από 19-11-2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ 229/Α'/19-11-2012) καθορίζονται μικρότερα, σε σχέση με το προϊσχύον νομικό καθεστώς, χρονικά διαστήματα προειδοποίησης, σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση, σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικών υπαλλήλων που έχουν συμπληρώσει δέκα πέντε (15) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω».

- Ως προς το ποσό της αποζημίωσης σύμφωνα και με το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ έχουμε τον καθορισμό ανώτατου ποσού αποζημίωσης στους 12 μήνες πλέον, το οποίο αφορά σε προϋπηρεσία από 16 χρόνια και πάνω, το παρόν ισχύει και για απολύσεις που πραγματοποιούνται μετά τη δημοσίευση του νόμου. Για όσους εργαζόμενους έχουν συμπληρώσει ήδη κατά τη δημοσίευση του νόμου πάνω από 17-28 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, καταβάλλεται 1 επιπλέον μισθός για κάθε έτος προϋπηρεσίας τους για κάθε έτος της προϋπηρεσίας αυτής καταβάλλεται ένας επιπλέον μισθός, ο οποίος υπολογίζεται έχοντας ως βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, όπου ο μισθωτός ήταν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης και οι οποίες περιορίζονται μέχρι του ποσού των 2000 ευρώ. Δηλαδή το ποσό για κάθε 1 μήνα της επιπλέον αποζημίωσης για κάθε επιπλέον έτος προϋπηρεσίας περιορίζεται στα μέχρι 2000 ευρώ. Όλα τα ανωτέρω ποσά αυτά σε ενδεχόμενο προειδοποίησης περιορίζονται στο μισό(1/2). «Γ. Υποπάραγραφος ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012:

Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

1. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση.

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 9 του άρθρου 10 της από 19-11-2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (ΦΕΚ 229/Α'/19-11-2012) τον υπολογισμό της ανωτέρω αποζημίωσης λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Τέλος συνεχίζει να ισχύει το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (98 Α') στο οποίο αναφέρεται ότι κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30.

3. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οι οποίοι στις 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη.

1. Η διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 10 του άρθρου 10 της από 19-11-2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, αφορά ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη.

Έτσι, αυτή η κατηγορία των εργαζομένων, εκτός της προβλεπόμενης κατά τα ανωτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους, οποτεδήποτε και αν απολυθούν, δικαιούται, επιπλέον αποζημίωση που αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας μέχρι και 12 μηνιαίους μισθούς. Ειδικότερα:

α) Χρόνος υπηρεσίας, για τον υπολογισμό της ανωτέρω αποζημίωσης, είναι εκείνος που συμπλήρωσε ο εργαζόμενος στον ίδιο εργοδότη στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, οποτεδήποτε κι αν απολυθεί.

β) Ο υπολογισμός της επιπλέον αυτής αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τις δύο χιλιάδες (2.000) ευρώ.

Άμεσα συνάγεται ότι την επιπλέον αποζημίωση της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου του Ν.4093/2012, την δικαιούνται μόνο εργαζόμενοι οι οποίοι στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4093/2012, συμπλήρωσαν στον ίδιο εργοδότη υπηρεσία 17 ετών και άνω και ότι η υπηρεσία που θα διανύσουν στον ίδιο εργοδότη μετά την 12-11-2012 δε θα συνεχίσει να προσμετράται για τον υπολογισμό της αποζημίωσής τους. Δηλαδή η επιπλέον αυτή αποζημίωση θα παγιωθεί στον αριθμό των μισθών στον οποίο έχει ανέλθει την 12-11-2012, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη άνω των 17 ετών, μετά από αυτή την ημερομηνία, καθώς ο μεταγενέστερος χρόνος υπηρεσίας τους δε θα λαμβάνεται πλέον υπόψη. ...».

- Με τη διάταξη της περίπτωσης 1α της υποπαραγράφου 10 του πρώτου άρθρου του ν. 4093/2012 αποσυνδέεται το ωράριο εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα, από τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων. **«Α.1) Περίπτωση 1α της υποπαραγράφου ΙΑ. 10 του άρθρου πρώτου του ν.**

4093/2012: Αποσύνδεση ωραρίου εργασίας εργαζομένων σε καταστήματα από το ωράριο λειτουργίας καταστημάτων. Με τη διάταξη της περίπτωσης 1α της υποπαραγράφου 10 του πρώτου άρθρου του ν. 4093/2012 αποσυνδέεται το ωράριο εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα, από τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων. Ως εκ τούτου, **αίρεται από την 12/11/2012, ημερομηνία δημοσίευσης του ν.4093/2012, η απαγόρευση της απασχόλησης των εργαζομένων κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα... .»**

- Ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης μειώθηκε από τις 12 στις 11 ώρες. Συγκεκριμένα: «Με την περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, με την οποία αντικαταστάθηκε το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/1999 (Φ.Ε.Κ. Α' 94), καθιερώνεται για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, ελάχιστη ημερήσια 24 ανάπαυση έντεκα (11) συνεχών ωρών αντί των δώδεκα (12) ωρών που προέβλεπε η προηγούμενη ρύθμιση. Η περίοδος αυτή των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα».
- Κατάτμηση Άδειας. Παρασχέθηκε η δυνατότητα σε επιχειρήσεις που απασχολούν τακτικό προσωπικό και που παρουσιάζουν σώραυση εργασίας να χορηγούν το τμήμα της άδειας των 10 εργάσιμων ημερών (επί πενθημέρου) και 12 εργάσιμων ημερών (επί εξαήμερου) οποτεδήποτε μέσα στο ημερολογιακό έτος. «Υποπάρραφος ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012».

Όπως γίνεται αντιληπτό λόγω τους εύρους των νομοθετικών παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις κατά την συγκεκριμένη περίοδο και ως αποτέλεσμα αυτού της έκτασης που θα καταλάμβαναν στα πλαίσια της συγκεκριμένης εργασίας, είναι αδύνατη ολόκληρη η παράθεση τους, για το λόγω αυτό επισυνάπτεται στο τέλος της εργασίας μας, παράρτημα με πίνακα (του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ)²⁵ που εμπεριέχει το σύνολο των νομοθετικών παρεμβάσεων καθώς και του περιεχομένου τους.

3.5. Αλλαγές σε Επιμέρους Μορφές Απασχόλησης

Χωρίζονται σε

- ειδικές μορφές απασχόλησης
- μερική απασχόληση
- εκ περιτροπής εργασίας
- οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- προσωρινή απασχόληση
- συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας

²⁵ Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, (Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**, μέρος 8^ο Πίνακας 33 (Αλλαγές στην εργατική νομοθεσία την εποχή των Μνημονίων), σελ.282-304. Ή παράρτημα με τον πίνακα στο τέλος της πτυχιακής μας εργασίας.

Οι ειδικές μορφές απασχόλησης (συμβάσεις παροχής υπηρεσιών/έργου, τηλεργασία, κατ' οίκον απασχόληση) νοούνται σαν εξαρτημένη εργασία (Ν.3846/10) με την προϋπόθεση ότι η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για 9 συνεχείς μήνες το οποίο πρέπει ο εργαζόμενος να το αποδείξει για να θεωρηθεί εξαρτημένη.

Εάν η απασχόληση αυτή είναι μικρότερη των 9 μηνών ή εάν παρασχεθεί με διακεκομμένο τρόπο δεν θεωρείται εξαρτημένη.

Η μερική απασχόληση είναι ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και ωράριο κάτω των 6 ωρών. Με τους νόμους ν.3846/2010, ν.3899/2010 και με ότι ισχύει μέχρι σήμερα

- Αν ο εργαζόμενος δεν δεχτεί πρόταση για σύμβαση μερικής απασχόλησης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Είναι δυνατή όμως η μετατροπή της σχέσης από πλήρη σε μερική αν τη ζητήσει ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας και το απασχολούμενο προσωπικό είναι άνω των 20 ατόμων.
- Στους μερικώς απασχολούμενους, με το ν.3899/2010 καταργείται η προσαύξηση της αμοιβής κατά 10% για αυτούς που εργάζονται πέραν των συμφωνηθέντων ωρών μερικής απασχόλησης, και η προσαύξηση κατά 7,5% για αυτούς που εργάζονται κάτω των 4 ωρών ημερησίως (Ν. 2639/98, Ν. 3846/10).
- Σύμφωνα με τον Ν. 3846/2010, ο μερικώς απασχολούμενος υποχρεώνεται να παράσχει πρόσθετη εργασία (πέραν των συμφωνημένων ωρών) εφόσον είναι σε θέση να το κάνει. Η άρνηση παροχής πρόσθετης εργασίας πέραν της συμφωνημένης είναι δυνατή όταν πρόκειται για συστηματική πρακτική του εργοδότη.

Η εκ περιτροπής απασχόληση αναλύεται κυρίως στον Ν. 3846/10 και αφορά εργασία σε λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή σε λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός τους.

Η χρονική της διάρκεια αρχικά ήταν 6 μήνες (Ν. 3846/10) και έγινε 9 μήνες (Ν. 3899/10) δηλαδή μπορεί να εφαρμοστεί μέχρι και 18 συνεχόμενους μήνες (τελευταίοι 9 του πρώτου έτους και 9 πρώτοι απ' το δεύτερο).

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μπορούν να επεκτείνονται μέχρι τα 3 έτη (από 2). Δηλαδή αν η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, υπερβαίνει τα τρία έτη, γίνεται αυτοδίκαιη μετατροπή σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Επίσης, για να θεωρηθούν οι συμβάσεις διαδοχικές, θα έπρεπε το χρονικό όριο της σύναψής ανάμεσα στις δύο συμβάσεις να είναι λιγότερο των 45 ημερών, διαφορετικά η σύμβαση θεωρείται «νέα».

Τέλος, με τον Ν.3899/2010, οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου κατά τους πρώτους 12 (από 2) μήνες θεωρούνται συμβάσεις δοκιμής και λύνονται χωρίς προειδοποίηση και καταβολή αποζημίωσης.

Προσωρινή απασχόληση(δανεισμός εργαζομένων) ,δηλαδή προσωρινή απασχόληση από δεύτερο εργοδότη παρά την πρόσληψη και αμοιβή του μισθωτού από τον πρώτο. Διακρίνεται σε

- γνήσιο δανεισμό που παρατηρείται κυρίως ανάμεσα σε θυγατρικές εταιρίες.
- κατ' επάγγελμα δανεισμό δηλαδή εργασία διαμέσου **εταιριών προσωρινής απασχόλησης**.Η εργασιακή σχέση περιλαμβάνει τρία μέρη: την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, τον εργαζόμενο και τον έμμεσο.

Το αντικείμενο δραστηριότητας των εταιριών αυτών είναι η παροχή εργασίας από τους δικούς τους μισθωτούς σε άλλον εργοδότη με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης για περιορισμένο χρονικό διάστημα.

Η μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων είναι 36 μήνες (Ν. 3899/10).Με τον Ν. 3846/2010 θεσμοθετείται διάστημα 45 ημερών, που πρέπει να μεσολαβεί μετά τη λήξη της αρχικής σύμβασης και των τυχόν ανανεώσεων της του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου αυτή να μη θεωρηθεί ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη.

Οι συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας,με διάρκεια 1 έτος επιτρέπουν την απασχόληση ανέργων έως 24 ετών με ακαθάριστες αποδοχές το 80% του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου που καθορίζεται στην ΕΓΣΣΕ. Επίσης ορίζεται ότι είναι δυνατή η συνέχιση της απασχόλησης , με δυνατότητα ένταξης σε προγράμματα του ΟΑΕΔ (επιδότηση της καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών),αν η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μετατραπεί σε κανονική (Ν.3845/10).Η σύμβαση πρώτης απασχόλησης και η σύμβαση μαθητείας καταργούνται.

4. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΕΓΕΘΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στα πλαίσια του συγκεκριμένου κεφαλαίου γίνεται προσπάθεια παράθεσης στοιχείων, μέσω των οποίων θα μπορέσουμε να αντλήσουμε χρήσιμα συμπεράσματα , για τα αποτελέσματα που επέφεραν οι ραγδαίες μεταβολές, τις οποίες προαναφέραμε, σε βασικά μεγέθη για τις εργασιακές σχέσεις. Τα μεγέθη αυτά θα πρέπει να μελετούνται τόσο με ποσοτικά όσο και με ποιοτικά στοιχεία.

Η άντληση των πληροφοριών γίνεται μέσα από επίσημες πηγές, όπως είναι οι ετήσιες εκθέσεις που καταρτίζει το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ , στοιχεία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, άρθρα εφημερίδων, νόμους, εκθέσεις και μελέτες διάφορων ερευνητών κ.λ.π. .

Θα εστιάσουμε την προσοχή μας, με βάση και την κατεύθυνση των προηγούμενων κεφαλαίων σε ζητήματα που αφορούν τη διαμόρφωση των κατώτατων μισθών, την εξέλιξη των ΣΣΕ, τις εξελίξεις στην ανασφάλιστη εργασία, κ.λ.π. .

4.1. Οι Κατώτατοι Μισθοί στην Ελλάδα

4.1.1. Ο ρόλος του κατώτατου μισθού και η διαμόρφωση του στα πλαίσια της ΕΕ

Στα πλαίσια μιας κοινωνίας ο ρόλος του κατώτατου μισθού είναι καθοριστικός καθώς αποτελεί ένα προστατευτικό όριο για τον εργαζόμενο, κυρίως κατά την είσοδό του στην αγορά εργασίας.

Από μόνη της όμως η ύπαρξη του κατώτατου μισθού δεν εξασφαλίζει κάτι, καθώς σημαντικό στοιχείο αποτελεί και το ύψος στο οποίο αυτός έχει καθοριστεί. Ανάλογα με το σκοπό και το στόχο που επιδιώκεται να επιτευχθεί μέσω της διαμόρφωσης ενός κατώτατου μισθού, ποικίλουν και τα αποτελέσματα, δηλαδή είτε μπορεί όντως να αποτελεί δικλείδα ασφαλούς για τους εργαζομένους είτε μπορεί να αξιοποιείται για άσκηση πίεσης και γενικευμένης συρρίκνωσης των εισοδημάτων των εργαζομένων, καθώς και των επιδομάτων (ακόμη και κοινωνικών), τα οποία υπολογίζονται με βάση τον κατώτατο μισθό.

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει ένας από τους βασικούς παράγοντες στον καθορισμό του κατώτατου μισθού είναι οι συλλογικές διαδικασίες μέσω των οποίων καταλήγουν τα συμβεβλημένα μέρη (εργοδότες και εργαζόμενοι), καθώς και η παρέμβαση του ίδιου του κράτους σε αυτές. Σχετική αναφορά για το εν λόγω ζήτημα γίνεται από την ΓΣΣΕ, στην ετήσια έκθεσή της, όπου συγκεκριμένα αναφέρει ότι σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ενώ στα περισσότερα κράτη υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός, το ύψος του είναι ιδιαίτερα χαμηλό, αυτό έχει ως αποτέλεσμα σε συνδυασμό και με την αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδικό επίπεδο να παρατηρούνται στις περισσότερες υψηλά ποσοστά χαμηλόμισθων εργαζομένων (Λετονία 27,8%, Λιθουανία 27,2%, Ρουμανία 25,6%, Πολωνία 24,2%, Εσθονία 23,8%, Βουλγαρία 22% κ.λ.π.)²⁶.

Στον καθορισμό του κατώτατου μισθού, βασικές επιπτώσεις έχουν και οι εξελίξεις στην αποκέντρωση των συλλογικών διαδικασιών από το συλλογικό – κλαδικό επίπεδο, στο επιχειρησιακό και στο ατομικό επίπεδο, μέσω των οποίων επέρχεται πολυδιάσπαση των εργασιακών σχέσεων, επεκτείνονται οι μισθολογικές ανισότητες και κατά τη γνώμη μας ασκούνται πιέσεις για γενικευμένη μείωση των απαιτήσεων των εργαζομένων σε όλο το φάσμα των εργασιακών δικαιωμάτων.

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει και στο προηγούμενο κεφάλαιο οι ενέργειες που αποσκοπούν στην αποκέντρωση των συλλογικών διαδικασιών συνήθως συνοδεύονται και από θεσμικές παρεμβάσεις μέσω των οποίων δίνεται προτεραιότητα υπέρσχυσης σε επιχειρησιακό επίπεδο και απαξιώνεται ή περιορίζεται η επέκταση σε κλαδικό επίπεδο. Μέσω της αποκέντρωσης των συλλογικών διαδικασιών από το κλαδικό στο επιχειρησιακό και στο ατομικό επίπεδο διευκολύνονται οι μειώσεις σε μισθούς και επιδόματα και διευκολύνεται η επιβολή, γενικότερα, δυσμενέστερων εργασιακών όρων. Στο επίπεδο της ατομικής διαπραγμάτευσης, κατά τη γνώμη μας, η σύναψη συμφωνίας είναι άνιση κατά του εργαζόμενου, πόσο μάλλον όταν οι πιέσεις που ασκούνται από το γενικότερο εξωτερικό περιβάλλον είναι τεράστιες (π.χ. αύξηση ανεργίας, μη ύπαρξη κλαδικής ΣΣΕ, η κάλυψη ή όχι του εργαζόμενου από ΣΣΕ κ.λ.π.).

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Γερμανίας, στο ζήτημα της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της μείωσης της κάλυψης των εργαζομένων από ΣΣΕ, όπως αναφέρει χαρακτηριστικά η ΓΣΕΕ στη ετήσια έκθεσή της,

²⁶ Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, (Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**, κεφ.5.2 σελ.162.

στηριζόμενοι στα στοιχεία της Eurostat (Δεκέμβριος 2012) για το έτος 2010 « η Γερμανία παρουσιάζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά χαμηλόμισθων εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι χαμηλά αμειβόμενοι στη Γερμανία ανέρχονται στο 22,2% των μισθωτών με μέσο όρο 17% στην ΕΕ-27 και 14,8% στην Ευρωζώνη (Σουηδία 2,5%, Φιλανδία 5,9%, Γαλλία 6,1%, Βέλγιο 6,4%, Δανία 7,7%, Ιταλία 12,4%, Ιρλανδία 20,7%, Ην. Βασίλειο 22,1%).»²⁷

Συνεχίζοντας στην έκθεση της ΓΣΕΕ, όσον αφορά την ύπαρξη κατώτατων μισθών σε επίπεδο ΕΕ, αναφέρεται ότι σήμερα υπάρχει σε εθνικό επίπεδο σε 20 από τα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. «Συγκεκριμένα ο κατώτατος μισθός θεσμοθετημένος σε εθνικό επίπεδο τον οποίο οφείλουν να τηρούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στα διάφορα ειδικότερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό) ισχύει σε εννέα από τα 15 παλιά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία, Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο). Το ύψος του, είτε ορίζεται από την κυβέρνηση στην βάση των προτάσεων των κοινωνικών συνομιλητών (Γαλλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία), είτε προκύπτει από την συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (Βέλγιο και Ελλάδα²⁸) και εφαρμόζεται συνήθως στο σύνολο των εργαζομένων της οικονομίας και σε όλα τα επαγγέλματα. Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο ισχύει επίσης και στα 11 από τα 12 νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία, Βουλγαρία, Ρουμανία) και σχεδόν σε όλα ορίζεται από την κυβέρνηση είτε μονομερώς είτε στην βάση προτάσεων, διαβουλεύσεων ή διαπραγματεύσεων μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών. Επίσης σε ορισμένες χώρες προβλέπεται αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στην εξέλιξη των τιμών ή /και αυξήσεις, πράγμα που επιτρέπει την διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών και την ενίσχυση τους.

Στις υπόλοιπες 7 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αυστρία, Γερμανία, Δανία, Σουηδία, Φιλανδία, Ιταλία και Κύπρος) δεν υπάρχει μεν κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν όμως κατώτατοι μισθοί που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι σε κλαδικό επίπεδο.»²⁹

Ας δούμε όμως την εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών στις διάφορες χώρες της ΕΕ πριν και μετά την οικονομική κρίση.

Όπως αναφέρεται στην έκθεση πριν από την έναρξη της οικονομικής κρίσης, παρατηρούνται αυξήσεις σε ορισμένες χώρες κυρίως σε αυτές όπου υπήρχε θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο.

Για να μπορέσουμε να παρατηρήσουμε καλύτερα την εξέλιξη των μισθών στις χώρες της ΕΕ από την περίοδο έναρξης της οικονομικής κρίσης (έτος) και μέχρι το Ά εξάμηνο του 2013, παραθέτουμε Πίνακα(Πίνακας 13³⁰, με στοιχεία της Eurostat για την περίοδο 2008-2013). Τα στοιχεία του πίνακα αφορούν στον κατώτατο μισθό σε εθνικό νόμισμα.

²⁷ Πηγή: INE ΓΣΕΕ ,(Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**,κεφ.5.2 σελ.165

²⁸ Στην Ελλάδα πλέον και σύμφωνα με το ν.4093/12 ο κατώτατος μισθός θα καθορίζεται εφεξής νομοθετικά από την κυβέρνηση κατόπιν διαβούλευσης

²⁹ Πηγή: INE ΓΣΕΕ ,(Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**,κεφ.5.2 σελ.163

³⁰ Πηγή: INE ΓΣΕΕ ,(Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**,κεφ.5.2 σελ.168

Πίνακας 13. Εξέλιξη κατώτατων μηνιαίων μισθών σε εθνικό νόμισμα(α' και β' εξάμηνο για τα έτη 2008-2013)

ΧΩΡΕΣ/ΕΤΟΣ	2008 Α'	2008 Β'	2009 Α'	2009 Β'	2010 Α'	2010 Β'	2011 Α'	2011 Β'	2012 Α'	2012 Β'	2013 Α'
ΕΝΤΟΣ ΕΥΡΩΖΩΝΗΣ											
IE - Ιρλανδία	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462	1.462
EL - Ελλάδα *	794	794	818	863	863	863	863	877	877	684	684
ES - Ισπανία *	700	700	728	728	739	739	748	748	748	748	753
PT - Πορτογαλία *	497	497	525	525	554	554	566	566	566	566	566
BE - Βέλγιο	1.310	1.336	1.388	1.388	1.388	1.388	1.415	1.444	1.444	1.472	1.502
FR - Γαλλία	1.280	1.321	1.321	1.338	1.344	1.344	1.365	1.365	1.398	1.426	1.430
LU - Λουξεμβούργο	1.570	1.610	1.642	1.683	1.683	1.725	1.758	1.758	1.801	1.801	1.874
MT - Μάλτα	617	617	635	635	660	660	665	665	680	680	697
NL - Ολλανδία	1.335	1.357	1.381	1.399	1.408	1.416	1.424	1.435	1.447	1.456	1.469
SI - Σλοβενία	539	567	589	589	597	734	748	748	763	763	784
SK - Σλοβακία	269	269	296	296	308	308	317	317	327	327	338
ΕΚΤΟΣ ΕΥΡΩΖΩΝΗΣ											
CZ - Τσεχία	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000
LT - Λιθουανία	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	1.000
EE - Εσθονία	278	278	278	278	278	278	278	278	290	290	320
LV - Λετονία	160	160	180	180	180	180	200	200	200	200	200
BG - Βουλγαρία	220	220	240	240	240	240	240	240	270	290	310
RO - Ρουμανία	500	500	600	600	600	600	670	670	700	700	700
HU - Ουγγαρία	69.000	69.000	71.500	71.500	73.500	73.500	78.000	78.000	93.000	93.000	98.000
PL - Πολωνία	1.126	1.126	1.276	1.276	1.317	1.317	1.386	1.386	1.500	1.500	1.600
UK - Ην. Βασίλειο	911	911	948	948	956	956	978	978	1.004	1.004	1.020

*Πηγή: Eurostat * Στην Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως, για λόγους συγκρισιμότητας τα στοιχεία έχουν διορθωθεί με αναγωγή σε 12μηνη βάση, ώστε να ληφθούν υπόψη αυτές οι πληρωμές.*

Πηγή Ετήσια Έκθεση INE ΓΣΕΕ (2013)

Από την έναρξη την οικονομικής κρίσης κατά το έτος 2008, παρατηρούμε τα εξής, με βάση τα στοιχεία του πίνακα:

- **Παρατηρείται πάγωμα μισθών για μεγάλο χρονικό διάστημα:** από το 2008 έως το 2013 στην Ιρλανδία και στην Τσεχία (διάρκειας 5 ετών), από το 2009 έως το 2012 στη Λιθουανία (διάρκειας 4 ετών), από το 2009 έως το 2011 στην Εσθονία (διάρκειας 3 ετών), από το 2010 έως το 2011 στη Βουλγαρία (διάρκειας 2 ετών).
- Παρατηρούνται αυξήσεις στην Ισπανία και Πορτογαλία, από το 2008 έως το 2011, με πάγωμά τους από το 2012, ενώ για το 2013 υπάρχει μια μικρή αύξηση στην Ισπανία. Σημαντική αύξηση παρουσιάζει η Σλοβενία το Β' εξάμηνο του 2010.
- Παρατηρούνται την σημαντική μείωση στην Ελλάδα στο 2^ο εξάμηνο του 2012, όπου με την τον Φεβρουάριο του 2012 με την ΠΥΣ, επιβάλλεται μείωση των κατώτατων αποδοχών της τάξης από 22% έως και 32%.

4.1.2. Εξέλιξη και διαμόρφωση των κατώτατων αποδοχών στην Ελλάδα

Στα πλαίσια του συγκεκριμένου κεφαλαίου θα κάνουμε μια προσπάθεια στο να καταγράψουμε την εξέλιξη των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα, ξεκινώντας αφετηριακά, με μια μικρή αναφορά, στα χρόνια πριν την είσοδο της ελληνικής οικονομίας στη φάση της οικονομικής κρίσης, καταλήγοντας και εστιάζοντας σε αυτή όπου επήλθαν ραγδαίες ποσοτικές και ποιοτικές μεταβολές, καθώς και στον αντίκτυπό τους.

Προς διευκόλυνση μας για την κατανόηση των μεταβολών που επήλθαν παραθέτουμε Διάγραμμα (Διάγραμμα 6), με τη διαχρονική εξέλιξη των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα από το 1984 έως το 2013(λαμβάνοντας ως έτος βάσης το 1984=100).

Διάγραμμα 6: Διαχρονική εξέλιξη κατώτατων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα 1984=100



Πηγή: INE-ΓΣΕΕ, Χρ. Τριανταφύλλου. Υπολογισμοί με βάση τις ΕΓΣΣΕ & ΔΑ (μέχρι το 2011) και το μέσο ΔΤΚ. Για το 2012 και 2013 με βάση την Πρόξη Υπουργικού Συμβουλίου (Μνημόνιο 2) και πρόβλεψη ΟΑΣΑ για πληθωρισμό 2013.

Πηγή: Ετήσια Έκθεση INE ΓΣΕΕ (2013)

Με βάση το διάγραμμα 6 παρατηρούμε ότι από το 1984 έως το 1996, υπάρχει σημαντική μείωση των κατώτατων αποδοχών (από 100 στο 80,60%) κατά περίπου 20 ποσοστιαίες μονάδες, με την μεγαλύτερη μείωση να καταγράφεται κατά το έτος 1993 όπου ο κατώτατος μισθός άγγιξε το 79,30% του επιπέδου του 1984. Από το 1997 παρατηρείται σταδιακή αύξηση των κατώτατων αποδοχών μέχρι και το 2009, κατά 22 περίπου ποσοστιαίες μονάδες (καθώς από το 80,60% φτάνει στο 102,20%). Έτσι κατά το 2009 βλέπουμε ότι ο κατώτατος μισθός υπερβαίνει οριακά τα επίπεδα του 1984 κατά 2,2 ποσοστιαίες μονάδες.

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει από το 2010 και μετά, ξεκινά, με βασικό επιχείρημα την άνοδο της ανταγωνιστικότητας και την μείωση της ανεργίας, μια άνευ προηγουμένου ραγδαία μείωση των κατώτατων μισθών. Όπως βλέπουμε και στο διάγραμμα από το 2010 και μετά επέρχεται απότομη – κατακόρυφη πτώση των κατώτατων πραγματικών μισθών. Βασικό σημείο καμψής αποτελεί το έτος 2012, με την ψήφιση της ΠΥΣ, όπου

έχουμε πτώση των κατώτατων αποδοχών 75,60% του 1984, περίπου 25 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από τα επίπεδα του 1984.

Έτσι από το 2010 και μετά έχουμε την διαμόρφωση ενός νέου μισθολογικού τοπίου στην Ελλάδα. Οι ραγδαίες αυτές μεταβολές είναι αποτέλεσμα της κρατικής παρέμβασης (μέσω νομοθετικών παρεμβάσεων) στη διαμόρφωση και στον καθορισμό των κατώτατων αποδοχών. Οι μεταβολές αυτές αποκρυσταλλώνονται στην ψήφιση των τριών Μνημονίων (αναλυτική



περιγραφή των μέτρων γίνεται στο Κεφάλαιο 3). 1^ο Μνημόνιο (Μάιος 2010), 2^ο Μνημόνιο (Φεβρουάριος 2012) και 3^ο Μνημόνιο (Νοέμβριος 2012).

Χαρακτηριστικά, μέσω της ψήφισης του 1^{ου} Μνημονίου, επέρχεται ο ηλικιακός διαχωρισμός των εργαζομένων, προβλέποντας για τους νέους εργαζόμενους αποδοχές κάτω από αυτές που προέβλεπε η ΕΓΣΣΕ. Έτσι δίνεται «*Δυνατότητα στις επιχειρήσεις για προσλήψεις ανέργων, έως 24 ετών, με 12μήνη σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, όπου οι ακαθάριστες αποδοχές τους υπολογίζονται στο 80% του κατώτατου καθορισμένου μισθού από την ΕΓΣΣΕ*» και με επιδότηση «*των ασφαλιστικών εισφορών τους από το κράτος μέσω του ΟΑΕΔ*». Επίσης προβλέπεται «*πρόσληψη νεοεισερχομένων κάτω των 25 ετών με αποδοχές στο 84% της ΕΓΣΣΕ και μέσω προγραμμάτων απασχόλησης του ΟΑΕΔ προκειμένου να καλύπτονται οι ασφαλιστικές τους εισφορές*». Και βέβαια μέσα στα πλαίσια αυτά δε θα μπορούσε να λείπει και ο θεσμός της μαθητείας, με βάση τον οποίο έχουμε «*μέσω των ειδικών συμβάσεων μαθητείας προβλέπετε η πρόσληψη νέων από 15-18 ετών, με το 70% της ΕΓΣΣΕ για τους οποίους τα μόνα ασφαλιστικά δικαιώματα που προβλέπονται είναι για ασφάλεια ασθενείας και το 1% επί κινδύνου ατυχήματος*». Τέλος για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας προβλέπετε «*η πρόσληψη νέων 18-25 ετών με αποδοχές στο 80% των κατώτατων ορίων της οικίας ΣΣΕ*».

Με την ψήφιση του 2^{ου} Μνημονίου έχουμε την «*Άμεση μείωση των κατώτατων αποδοχών της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών*». Αλλάζει πλέον το ισχύον σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού καθώς «*Αντικαθιστάτε η διμερή διαπραγμάτευση εργοδοτών και εργαζομένων για τον καθορισμό του, στο νομοθετημένο πλέον από την κυβέρνηση ελάχιστος ύψος μισθού σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους*». Τέλος, επέρχεται καθήλωση των μισθών, καθώς «*Αναστέλλονται οι όποιες αυξήσεις και ωριμάνσεις που προβλέπονται από νόμο ή ΣΣΕ μέχρι η ανεργία να μειωθεί κάτω από 10%*».

Με την ψήφιση του 3^{ου} Μνημονίου, επιβάλλεται νέο σύστημα διαμόρφωσης του «νόμιμου», πλέον κατώτατου μισθού, μέσω του οποίου, έτσι «*θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού, καταργείται στην πράξη η ΕΓΣΣΕ, καθώς πλέον ο κατώτατος μισθός θα ορίζεται μέσω νόμου από την κυβέρνηση*». Επίσης επέρχεται «*Πάγωμα των προσαυξήσεων για προϋπηρεσία μετά τις 14/12/12*», δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες «*μη καταβολής του επιδόματος γάμου (10%)*». Ο νέος νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός ορίζεται, όπως αυτός διαμορφώθηκε με τις μειώσεις του 2^{ου} Μνημονίου (κατά 22% και 35%), δηλαδή «*τα 586,08 ευρώ για εργαζόμενους άνω των 25 ετών και 510,95 ευρώ για νέους κάτω*

των 25 ετών και ορίζονται συγκεκριμένες προσαυξήσεις με βάση τις τριετίες»³¹, αναστολή προσαυξήσεων του νόμιμου καθορισμένου κατώτατου μισθού, «μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να πέσει κάτω από το 10%». Τέλος έχουμε την ύπαρξη δύο ταχυτήτων για τους μισθούς στις επιχειρήσεις (με τον διαχωρισμό των εργοδοτών σε μέλη και μη μέλη εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς «οι επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη εργοδοτικών οργανώσεων, δεσμεύονται πλέον μόνο ως προς τους μη μισθολογικούς όρους που ορίζονται από τη ΕΓΣΣΕ, αλλά δε θα δεσμεύονται πλέον ως προς τους μισθολογικούς».³²

Οι επιπτώσεις από τη μείωση του κατώτατου μισθού, δεν περιορίζονται μόνο στη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων που αμείβονται με βάση αυτόν. Ο κατώτατος μισθός λαμβάνεται ως βάση για τον υπολογισμό μιας σειράς κοινωνικών επιδομάτων όπως είναι το επίδομα ανεργίας, μητρότητας, ασθένειας, κ.λ.π.. Επομένως η μείωση που επιβλήθηκε, συμπαρέσυρε μαζί της και τα επιδόματα αυτά., π.χ. το επίδομα ανεργίας, το οποίο μειώθηκε από τα 461,50 ευρώ στα 360 ευρώ.

Γενικότερα, από την ισχύουσα κατάσταση ως προς τον κατώτατο μισθό, έχουμε ως αποτέλεσμα, ότι αντί μέσω αυτού να διασφαλίζεται ένα κατώτερο όριο, να αποτελεί δηλαδή μια δικλείδα ασφαλείας για τους εργαζομένους, λειτουργεί αντίθετα, ασκώντας πίεση για γενικευμένη μείωση των αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων. Σε αυτό συμβάλουν ταυτόχρονα και η αποκέντρωση των συλλογικών διαδικασιών (μέσω της επικρατήσεως των επιχειρησιακών και ατομικών συμβάσεων εργασίας έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών) που έχει επιβληθεί, καθώς και μέσω της πολυδιάσπασης της αγοράς εργασίας, με τη δημιουργία εργαζομένων πολλών ταχυτήτων (π.χ. ηλικιακά κριτήρια, προγράμματα για μακροχρόνια άνεργους κ.λ.π.).

Ο πραγματικός κατώτατος μισθός μειώνεται περαιτέρω μέσω της ασκούμενης δημοσιονομικής πολιτικής, όπως με την επιβολή αυξήσεων στην άμεση και έμμεση φορολογία. Χαρακτηριστικά τα τελευταία έτη επιβλήθηκαν, αυξήσεις στα ποσοστά του ΦΠΑ(έμμεση φορολογία), μείωση του αφορολόγητου ορίου σε συνδυασμό με την μείωση – κατάργηση των περισσότερων φοροαπαλλαγών (εκπιπόμενες δαπάνες, από το φορολογητέο εισόδημα και τον φόρο εισοδήματος). Επιβλήθηκε αύξηση σε ανελαστικές δαπάνες (αύξηση πετρελαίου θέρμανσης, αύξηση τιμολογίων ΔΕΚΟ κ.λ.π.). Επιβολή νέων φόρων («χαρατσιών», όπως ΕΕΤΑ-ΕΕΤΥΔΕ, φόρος στην Υγεία κ.λ.π.).

Το ύψος του κατώτατου μισθού θεωρείται ένας από τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο της Φτώχειας στους εργαζόμενους, καθώς θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την διαμόρφωση του οι σύγχρονες βασικές ανάγκες των εργαζομένων.

4.2. Βασικές Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας

Όπως γνωρίζουμε στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, τα τελευταία έτη έχουν συντελεστεί ριζικές ανατροπές, ως αποτέλεσμα των νομοθετικών μεταβολών που

³¹ Για την πλήρη διαμόρφωση μισθών και ημερομισθίων, καθώς και των προσαυξήσεων που επιδέχονται, γίνεται εκτενής αναφορά στο Κεφ.3.3.2., με την ύπαρξη Πινάκων(11-12-13 κ'14) .

³² Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΣΕΕ ,(Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**,κεφ.5.2.4 **Μνημόνια και κατώτατος μισθός στην Ελλάδα**

έχουν επιβληθεί, καθώς και λόγω της κατάστασης που διαμορφώνεται από την έκταση την οικονομικής κρίσης σε χρονική διάρκεια και βάθος και ως συνέπεια αυτού της δραματικής αύξησης της ανεργίας.

Οι ανατροπές αυτές καταγράφονται και μέσα από επίσημα στατιστικά στοιχεία, όχι μόνο σε σχέση με τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης, άλλα και σε σχέση με τη διαμόρφωση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ), την ανασφάλιστη εργασία, τις μεταβολές στις μορφές απασχόλησης.

Στα πλαίσια της εργασίας μας εκτιμούμε ότι είναι σημαντική η παράθεση τέτοιων στοιχείων γιατί αποτελούν βασικό τμήμα της έρευνας, βοηθώντας στην μεταφορά της πραγματικής εικόνας για την κατάσταση που μελετάμε και στη διεξαγωγή βασικών συμπερασμάτων. Τα στοιχεία που θα αξιοποιήσουμε προέρχονται ως επί το πλείστον από επίσημες πηγές, όπως ο ΣΕΠΕ, το ΕΡΓΑΝΗ, ο ΟΑΕΔ, ο ΟΜΕΔ, από εκθέσεις και μελέτες διάφορων ερευνητών, στοιχεία από τον τύπο, το internet. Στον εμπλουτισμό των στοιχείων θα αξιοποιήσουμε και την παράθεση παραδειγμάτων.

Τα δεδομένα αυτά καταγράφουν, τον αριθμό των συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται, τις μεταβολές ως προς την μορφή των ατομικών συμβάσεων εργασίας από πλήρη σε μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία καθώς και την εξέλιξη της ανασφάλιστης εργασίας.

4.2.1. Η επικράτηση των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών.

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει και στο Κεφάλαιο 3 της εργασίας μας, μέσω των Ν.4024/2011, Ν.4046/2012 και της ΠΥΣ 6/2012, επήλθαν σημαντικές αλλαγές στην διαμόρφωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μέσω των οποίων δόθηκαν σημαντικές διευκολύνσεις στη σύναψη των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την ραγδαία αύξηση τους και την σταδιακή τους επικράτηση έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επιπλέον μέσω της κατάργησης της ευνοϊκότερης ρύθμισης, αξιοποιούνται στην επιβολή δυσμενέστερων όρων εργασίας, είτε αυτές αφορούν μειώσεις μισθών είτε την διευθέτηση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων.

Ας δούμε όμως και πιο συγκεκριμένα την διαχρονική αποτύπωση και την καταγραφή των μεταβολών αυτών μέσα και από τα επίσημα στοιχεία.

Για το έτος 2012 σύμφωνα με σχετική μελέτη – έρευνα του ΟΜΕΔ³³, έχουμε την σύναψη 976 επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, έναντι 179 το 2011 και 238 το 2010.

Από αυτές οι περισσότερες σε ποσοστό 72,6% υπογράφεται από **Ενώσεις Προσώπων** και το 17,4% από επιχειρησιακά σωματεία.

Ως προς τους οικονομικούς κλάδους στους οποίους παρατηρείται πιο έντονα η αύξηση τους, ξεχωρίζουν αυτοί της μεταποίησης, του εμπορίου και των ξενοδοχείων – εστιατορίων.

Σε σχέση με την γεωγραφική έκταση που αυτές λαμβάνουν χώρα, βλέπουμε ότι συνάπτονται σε όλη την επικράτεια. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι στην Αθήνα συγκεντρώνεται ένα ποσοστό της τάξης 40,2% και στη Θεσσαλονίκη 19%.

³³ Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, (Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**, Μέρος 8^ο **Οι σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση**

Ως προς το περιεχόμενους και ιδίως σε σχέση με τη διαμόρφωση των αμοιβών των εργαζομένων, διακρίνονται σε :

- Αυτές οι οποίες δεν προβλέπουν μειώσεις μισθών σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια (16,1%)
- Αυτές μέσω των οποίων προβλέπονται μειώσεις μισθών (19%)
- Αυτές που προβλέπουν την προσαρμογή των αμοιβών στα γενικά κατώτατα όρια (47,8%)
- Σε αυτές που προβλέπουν αυξήσεις μισθών και το ποσοστό τους φτάνει μόλις το 0,7% .

Χαρακτηριστικό του ρόλου που διαδραματίζουν οι ενώσεις προσώπων στην υπογραφή των ΣΣΕ είναι το γεγονός ότι από το σύνολο των συμβάσεων που υπογράφονται από αυτές το 87,1% αφορούν μειώσεις μισθών.

Από τα στοιχεία του ΣΕΠΕ για το Α εξάμηνο του 2013 καταγράφονται τα εξής : «Στο Α εξάμηνο του 2013, 230 επιχειρήσεις που απασχολούν συνολικά 29.795 εργαζόμενους, προέβησαν σε σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας με μεσοσταθμικό ποσοστό μείωσης μισθών σε αυτές τις συμβάσεις 13,49%». Με βάση τον πίνακα που επισυνάπτονταν από τον ΣΕΠΕ, τα ποσοστά μείωσης μισθών κυμαίνονταν από 35% μέχρι 2,5%.³⁴

Σε σχέση με τις ΣΣΕ, που αναρτώνται στην ηλεκτρονική βάση του Υπουργείου Εργασίας για το διάστημα από 29/11/2012 (για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ) και από 07/12/2012 (για τις υπόλοιπες ΣΣΕ) μέχρι και 31/12/2013 (για όλα τα είδη των ΣΣΕ), ο Απόστολος Καψάλης, στην 3^η Ετήσια Έκθεση, της Ερευνητικής Ομάδας Ατομικών και Συλλογικών Εργασιακών Σχέσεων³⁵, σημειώνει μεταξύ των άλλων:

Ότι για το διάστημα στο οποίο αναφερόμαστε, συνάπτονται συνολικά 568.

«Από αυτές τις ΣΣΕ, οι κλαδικές (13) πλην μιας και οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές (10) ΣΣΕ εκτός από δύο συνάπτονται εντός του 2013. Όσον αφορά τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, από το σύνολο των 544, οι 161 έχουν υπογραφεί εντός του 2012 και οι υπόλοιπες 383 εντός του 2013. Υπογράφεται μια ΕΓΣΣΕ για το 2013, η οποία αφορά μόνο θεσμικά ζητήματα και κυρίως τη διατήρηση του επιδόματος γάμου».

Στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακα 14), αποτυπώνονται συγκριτικά οι ΣΣΕ που συνάπτονται την τετραετία 2010-2013.

Με βάση τα στοιχεία του πίνακα βλέπουμε, ότι ενώ μέσα στο έτος 2010 υπογράφονται συνολικά 216 συμβάσεις, για το έτος 2011 πριν την ψήφιση του νόμου 4024/2011(έως 21/10/2011), μειώνονται σχεδόν κατά 50%, στις 102 ΣΣΕ. Μετά την ψήφιση του νόμου (από αρχές Νοέμβρη του 2011 έως τέλη Νοέμβρη του 2012) επέρχεται τεράστια αύξηση τους, φτάνοντας στις 845, άρα έχουμε μια αύξηση της τάξης 828,43%, σε σύγκριση με την αμέσως προηγούμενη περίοδο. Ποσό το οποίο αρχίζει σταδιακά να συρρικνώνεται, φτάνοντας τις 586 τους τελευταίους 13 μήνες πριν το τέλος του 2013.

³⁴ Πηγή: ΣΕΠΕ, (18 Ιουλίου 2013), **Η Εξέλιξη των Συμβάσεων Εργασίας και η Ελεγκτική Δράση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για το Α' Εξάμηνο του Έτους 2013**, σελ.7

³⁵ Πηγή: Καψάλης Απόστολος, Ερευνητική Ομάδα Ατομικών και Συλλογικών Εργασιακών Σχέσεων, (Ιανουάριος 2014), **Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και ο Καθορισμός των Αποδοχών των Εργαζομένων στο Περιβάλλον της Ύφεσης και της Κρίσης – Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας κατά το Έτος 2013 – Έκθεση 3^η.**

Πίνακας 14. Οι ΣΣΕ που συνάπτονται κατά τα έτη 2010-2013

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2010-2012

ΕΙΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ	2010	2011 (έως 24/10/2011) **	ΣΥΝΟΛΟ 2010-2011 (έως 24/10/2011) **	2012 (από 25/10/2011) **	2013 (έως 31/12/2013) **
ΕΘΝΙΚΕΣ ΓΕΝΙΚΕΣ	1		1		1
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ	127 + <u>109*</u> = 236	69	196 + <u>109*</u> = 305	813 + <u>91*</u> = 904 (έως 28/11/2012)	544 (από 29/11/2012)
ΚΛΑΔΙΚΕΣ/ ΟΜΟΙΟ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ	75	26	101	26 (έως 07/12/2012)	13 (από 08/12/2012)
ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΙΟ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ	13	7	20	6 (έως 07/12/2012)	10 (από 08/12/2012)
ΣΥΝΟΛΑ	216 + <u>109*</u> = 325	102	318 + <u>109*</u> = 427	845 + <u>91*</u> = 936	568

Πίνακας 2. Πηγή Υπουργείο Εργασίας, Επεξεργασία Καψάλης Απόστολος

* Αυτές οι 109 και 91 αντίστοιχα ΕΣΣΕ είναι πανομοιότυπες και συνάπτονται από το συνδικάτο μετάλλου με εργοδότες σε ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες στο Ν. Πειραιά και Νήσων σε διαφορετικές ημερομηνίες εντός του 2010 & 2012 αντίστοιχα.

** Με κριτήριο την ημερομηνία ανάρτησης στην Ιστοσελίδα του Υπουργείου

Παρατηρώντας λοιπόν τον πίνακα βλέπουμε ότι από το 2010 παρουσιάζεται ήδη υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ και ραγδαία επικράτηση τους έναντι του όλο και περιορισμένου αριθμού των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών. Συγκεκριμένα: Στο σύνολο της περιόδου 2010-2011(πριν την ψήφιση του νόμου) των **318** ΣΣΕ οι **196** είναι επιχειρησιακές (σε ποσοστό **61,64%** επί του συνόλου) έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών **121** (σε ποσοστό **38,05%** επί του συνόλου). Κατά την δεύτερη περίοδο βλέπουμε την αλματώδη αύξηση τους, όπου έχουμε στο σύνολο των **845** ΣΣΕ, οι **813** είναι επιχειρησιακές (σε ποσοστό **96,21%** επί του συνόλου) έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών **32** (σε ποσοστό **3,79%** επί του συνόλου). Καταλήγοντας στην τελευταία περίοδο όπου έχουμε, στο σύνολο των **568** ΣΣΕ, οι **544** είναι επιχειρησιακές (σε ποσοστό **95,77%** επί του συνόλου) έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών **23** (σε ποσοστό **4,23%** επί του συνόλου).

Όσον αφορά τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, παρατηρούμε τα εξής με βάση τα στοιχεία του πίνακα: το διάστημα από 29/11/2012-31/12/2013 καταγράφονται συνολικά 544 επιχειρησιακές ΣΣΕ. Ειδικότερα από 29/11/2012 μέχρι τα τέλη του 2012 υπογράφονται συνολικά **161** επιχειρησιακές ΣΣΕ (εν συντομία πλέον ΕΣΣΕ) και εντός του 2013 υπογράφονται **383** ΕΣΣΕ.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που μας δίνονται από την εν λόγω έκθεση διαπιστώνεται ότι στην πλειοψηφία τους, αυτές οι **544** ΕΣΣΕ υπογράφονται από ενώσεις προσώπων, συγκεκριμένα οι **322** σε ποσοστό **58,2%** και οι υπόλοιπες **222** από σωματεία σε ποσοστό **40,8%**.

Ας δούμε όμως το περιεχόμενο των συμβάσεων αυτών κυρίως όσον αφορά το ζήτημα των αποδοχών των εργαζομένων.

Η συντριπτική πλειοψηφία τους και μάλιστα σε ποσοστό πάνω από το **80%** προβλέπουν **μειώσεις μισθών, πάγωμα των αποδοχών** συμφωνείται σε 100 περιπτώσεις **18,38%**. Ενώ και εδώ το ποσοστό και ο αριθμός των συμβάσεων που προβλέπουν **αυξήσεις μισθών** είναι πολύ μικρός, συγκεκριμένα είναι μόλις **2 ή 1** από τις **544** (σε ποσοστό που κυμαίνεται από **2,7%** έως **3,1%**).Γίνεται δε **αναφορά σε μελλοντικές αυξήσεις σε λιγότερες από 10 περιπτώσεις** (οι οποίες είτε συνδέονται είτε όχι με τα οικονομικά μεγέθη των επιχειρήσεων).

Ενδιαφέρον έχει να δούμε όμως ποιοι είναι οι τρόποι που ακολουθούνται όσον αφορά τις μειώσεις των αποδοχών. Διακρίνονται 3 τρόποι επιβολής μειώσεων:

-Με άμεση αναφορά του ποσοστού μείωσης, το ποσοστό της οποίας κυμαίνεται από 1% έως και 70%.

- Με προσαρμογή των αποδοχών στις κατώτατες αποδοχές που ορίζονται από την ισχύουσα ΕΓΣΣΕ (κυρίως βάση των διαμορφωμένων μετά την ψήφιση του ν.4046/12).

-Με μείωση των αποδοχών είτε μέσω άμεσης προσαρμογής τους στα εκάστοτε όρια που προβλέπονται από την ισχύουσα ΕΓΣΣΕ είτε σε αυτά που ορίζονται από τον ελάχιστο νομοθετημένο κατώτατο μισθό.

Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι μετά την ψήφιση του ν.4093/12 και όσο πλησιάζαμε χρονικά προς τον Απρίλη του 2013, οι συμφωνίες για μειώσεις μισθών γίνονταν στα επίπεδα του **ελάχιστου νομοθετημένου κατώτατου μισθού**.

Παραθέτουμε τα παραδείγματα 2 επιχειρήσεων πάνω στο ζήτημα αυτό, με βάση την έκθεση:

«Ο όρος αυτός κάνει για πρώτη φορά την εμφάνιση του στις 06/12/2012 σε ΕΣΣΕ που υπογράφεται ανάμεσα στο σωματείο και στην επιχείρηση ISS FACILITY SERVICES A.E, η οποία έχει ιδρυθεί από πολυεθνικές και μεγάλες εταιρίες της χώρας μας. Στη λίστα του ινστιτούτου της επιχείρησης δεσπόζουν εργοδοτικές ενώσεις όπως ο ΣΕΤΕ και ο ΣΕΒ. Ο όρος αυτός επαναλαμβάνεται αυτούσιος σε άλλες 39 περιπτώσεις επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Η αμέσως επόμενη εμφάνιση του υπό εξέταση όρου γίνεται 6 μόλις ημέρες αργότερα στις 12/12/2012 στο κείμενο της ΕΣΣΕ που συνάπτεται από το επιχειρησιακό σωματείο και την εταιρεία G4 SECURE SOLUTIONS SA (κλάδος φύλαξης/εταιρεία security). Η εν λόγω εταιρεία σχετίζεται και με τη κατηγορία των συλλογικών συμβάσεων, γνωστές και ως οι «συλλογικές συμβάσεις-λαγός», δηλαδή οι συμβάσεις στο κείμενο των οποίων, είτε ανιχνεύονται ρυθμίσεις – προπομπός μελλοντικών νομοθετικών παρεμβάσεων, συνήθως δυσμενέστερων για την εργατική πλευρά, είτε τοποθετούνται σημάδια-οδηγίες προς το σύνολο της εργοδοτικής πλευράς με βασικό άξονα την υιοθέτηση μιας συγκεκριμένης τακτικής ή στρατηγικής. Έτσι στις 28/06/2010 μεταξύ του Ομίλου G4 Securior και G4 S Guarding Security Services SA και των επιχειρησιακών σωματείων, συνάπτεται συλλογική σύμβαση εργασίας με μείωση του βασικού μισθού κατά 100 ευρώ πιο κάτω από τα τότε όρια της ΕΓΣΣΕ, δηλαδή από τα 740 στα 640 ευρώ. Λίγους μήνες αργότερα η πρακτική αυτή μετουσιώθηκε σε συγκεκριμένη νομοθετική έμπνευση, γνωστή και ως ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ (του νόμου 3899/2010).»

Επίσης γίνεται αναφορά σε ζητήματα άνισης προσαρμογής/ μείωσης αποδοχών, μέσω διαφορετικής μεταχείρισης των παλαιότερων από το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό (σε 21 περιπτώσεις), με δυσμενέστερους όρους για τους τελευταίους και είσοδό τους στην εργασία είτε με βάση την ισχύουσα ΕΓΣΣΕ είτε βάση του ελάχιστου νομοθετημένου κατώτατου μισθού.

Πέραν τον μισθολογικών ζητημάτων στα πλαίσια των ΕΣΣΕ, επέρχονται και γενικότερες σφαιρικές μεταβολές σε όλο το φάσμα των όρων εργασίας, για παράδειγμα ζητήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με κύριο στόχο την απελευθέρωση και την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας.

4.2.2. Η εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας και οι αλλαγές στη μορφή των συμβάσεων εργασίας

Το εύρος και η διάρκεια της οικονομικής κρίσης, όπως σαφέστατα γίνεται αντιληπτό δεν επιδρούν μόνο στην ποσότητα των συλλογικών συμβάσεων, όπως είναι ο μειωμένος αριθμός των προσλήψεων και η αλματώδης αύξηση των απολύσεων. Επιδρούν και μεταβάλλουν και τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά, δηλαδή τις μορφές απασχόλησης, στην κατεύθυνση της ευελιξίας, οδηγώντας έτσι σε πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, κυρίως αυτές της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας. Οι αλλαγές αυτές διευκολύνονται τόσο μέσα από τις νομοθετικές παρεμβάσεις όσο και μέσα από την τεράστια πίεση που ασκεί η μεγάλη αύξηση της ανεργίας, όπου οι εργαζόμενοι υπό την απειλή της απόλυσης οδηγούνται στην αποδοχή τέτοιων μορφών απασχόλησης.

Από τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ προκύπτουν χρήσιμα συμπεράσματα ως προς την εξέλιξη των μορφών απασχόλησης και το είδος των συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται στην αγορά εργασίας. **Οι κυριότερες μεταβολές, που διακρίνουμε αφορούν στην μείωση των προσλήψεων, στην μείωση του αριθμού των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, στην αύξηση του αριθμού των συμβάσεων με ελαστικές μορφές εργασίας (εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης) και στην αλλαγή των ήδη υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε πιο ελαστικές-ευέλικτες μορφές εργασίας.**

Παρατηρούμε έτσι μια αυξητική τάση στις μεταβολές των ατομικών συμβάσεων εργασίας από πλήρης απασχόληση σε εκ περιτροπής εργασία, οι οποίες ως επί το πλείστον επιβάλλονται με απόφαση του εργοδότη, μονομερώς.

Ας δούμε όμως πιο συγκεκριμένα την εξέλιξη των μεταβολών αυτών σύμφωνα και με τα επίσημα στοιχεία που έχουμε στη διάθεση μας.

Για το έτος 2012, σύμφωνα και με τα στοιχεία από την ετήσια έκθεση του ΣΕΠΕ³⁶, διαπιστώνεται μείωση του συνολικού αριθμού των νέων συμβάσεων εργασίας, με ακόμη μεγαλύτερη μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης.

³⁶ INE ΓΣΕΕ ,(Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**, κεφ.8.3.2. **Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας κατά την περίοδο 2009-2012**, σελ.306-310

Πίνακας 15: Νέες Προσλήψεις – Συμβάσεις

Έτος	Πλήρης Εργασία	Μερική Εργασία	Εκ Περιτροπής Εργασία	Γενικό Σύνολο Νέων Προσλήψεων	Σύνολο Μερικής και εκ Περιτροπής Εργασίας	Ποσοστό Ευέλικτων Μορφών επί του συνόλου (%)
2012	375.843	241.985	65.615	683.443	307.600	45%
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	40%
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33%
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21%
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012	-371.068	84.247	25.126	-261.695	109.373	
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012 (%)	-49,68%	53,41%	62,06%	-27,69%	55,18%	

Πηγή ετήσια έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2013, επεξεργασία στοιχείων ΣΕΠΕ (2012)

Από τα στοιχεία του Πίνακα 15 διαπιστώνονται τα εξής: Αρχικά όσον αφορά το **σύνολο των νέων συμβάσεων** (προσλήψεων), παρατηρούμαι μια σταδιακή μείωση τους από το έτος 2009 έως το 2012. Έτσι ενώ το 2009 το σύνολο των νέων συμβάσεων ήταν **945.138**, φτάνουν να μειωθούν το 2012 στις **683.443** το 2012, με το ποσοστό της μείωσης τους να φτάνει το **27,69%**. Εντονότερη είναι η μείωση των συμβάσεων **πλήρους απασχόλησης** οι οποίες από το **746.911** που ήταν το 2009, μειώνονται σε **375.843** το 2012, **μείωση η οποία αγγίζει το 50% περίπου**.

Στον αντίποδα της εξέλιξης των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, παρατηρούμε την εξέλιξη με σταθερούς αυξητικούς ρυθμούς, των νέων συμβάσεων που υπογράφονται με ελαστικές μορφές εργασίας. Συγκεκριμένα όσον αφορά τις συμβάσεις **μερικής απασχόλησης** από 157.738 το 2009 επέρχεται σταδιακή αύξηση τους φτάνοντας το 2012 τις 241.985, σημειώνοντας έτσι **αύξηση της τάξης του 53,41%**. Στην ίδια κατεύθυνση παρατηρούμε ότι κυμαίνονται και οι μεταβολές ως προς τη σύναψη συμβάσεων **εκ περιτροπής εργασίας** όπου από 40.489 το 2009, φτάνουν τις 65.615 το 2012, **αύξηση της τάξης του 62,06%**, με την υψηλότερη αύξηση τους να καταγράφεται το έτος 2011 όπου έφτασαν τις 68.300.

Στο σύνολο τώρα των νέων συμβάσεων εργασίας παρατηρείται αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας στο σύνολο των συναπτόμενων συμβάσεων. Έτσι ενώ το 2009 η συμμετοχή των ελαστικών μορφών εργασίας στο σύνολο των συμβάσεων ήταν στο 21% και οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης ήταν στο 79%, το 2012 η συμμετοχή των ελαστικών μορφών εργασίας αυξάνεται στο 45% ενώ οι συμβάσεις πλήρους εργασίας πέφτουν στο 55%.

Όπως προαναφέραμε ένα από τα κύρια συμπεράσματα που αντλούμε με βάση τα στοιχεία είναι και **οι μεταβολές των ήδη υφιστάμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας από πλήρης συμβάσεις εργασίας σε ευέλικτες συμβάσεις εργασίας.**

**Πίνακας 16: Μετατροπή Σύμβασης Πλήρους Απασχόλησης
σε Ευέλικτη Μορφή Εργασίας**

Έτος	Μερική Εργασία	Εκ Περιτροπής Εργασία με σύμφωνη γνώμη εργαζόμενου	Εκ Περιτροπής Εργασία με μονομερή γνώμη εργοδότη	Σύνολο εκ Περιτροπής Εργασίας	Γενικό Σύνολο
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253
2009	12.219	4.146	612	4.758	16.977
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012	37.421	17.332	12.760	30.092	67.513
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012 (%)	306,25%	418,04%	2084,97%	632,45%	397,67%

Πηγή ετήσια έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2013, επεξεργασία στοιχείων ΣΕΠΕ (2012)

Με βάση τα στοιχεία του Πίνακα 16, βλέπουμε ότι κατά τη διάρκεια της τετραετίας 2009-2012, παρατηρείται ανοδική πορεία μεταβολής των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε ελαστικές συμβάσεις εργασίας, από **16.977** το 2009, φτάνουμε στις **84.490** το 2012 (αύξηση της τάξης του **397%**).

Συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι τριπλασιάζονται οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης που μετατρέπονται σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης, ειδικότερα από **12.219** το 2009 αυξάνονται σε **49.640** το 2012, αύξηση την τάξης του **306,25%**.

Όσον αφορά δε τη μεταβολή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασίας, έχουμε ακόμη μεγαλύτερη αύξηση, καθώς από **4.758** το 2009 φτάνουν τις **34.850** το 2012, σημειώνοντας αύξηση σε ποσοστό **632,45%**.

Μεγάλο ενδιαφέρον προκαλεί, σε σχέση με τις μεταβολές προς τν εκ περιτροπής εργασίας, η τεράστια αύξηση που καταγράφεται σε αυτές που γίνονται με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Συγκεκριμένα, ο αριθμός τους από **612** το 2009 εκτινάσσεται στις **13.372** για το 2012, αυξήθηκαν δηλαδή κατά **12.760**, με ποσοστιαία μεταβολή **2.084,97%**.

Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ως προς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου, ότι υπό την διαμορφούμενη κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας και της τεράστιας πίεσης που ασκείται από την άνοδο της ανεργίας, οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να δεχθούν δυσμενέστερους όρους προκειμένου να διατηρήσουν την θέση εργασίας τους.

Για την περίοδο 2009-2012 οι συμβάσεις εργασίας με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, καταγράφουν αύξηση της τάξης του **16,9%** όπου από **367.903** το 2009 αυξάνονται σε **430.077** συμβάσεις το 2012. Ανάμεσα στις διάφορες μορφές απασχόλησης εκεί που καταγράφεται η μεγαλύτερη αύξηση είναι στις συμβάσεις με εκ περιτροπής εργασία **62%** και η μεγαλύτερη μείωση στις συμβάσεις έργου με **91,65%**.

Με βάση τα στοιχεία του ΣΕΠΕ για την εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και τα οποία αφορούν το Α τρίμηνο του 2013³⁷ παρατηρούμε τα εξής:

³⁷ Πηγή: ΣΕΠΕ, (18 Ιουλίου 2013), **Η Εξέλιξη των Συμβάσεων Εργασίας και η Ελεγκτική Δράση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για το Α' Εξάμηνο του Έτους 2013**

Συγκεκριμένα σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 17 για το Ά εξάμηνο του 2013 «εντοπίζεται αύξηση κατά 51,95% των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, αύξηση κατά 21,09% των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και μείωση κατά 3,05% των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας.

Το ποσοστό των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί στο 62,11%, του συνόλου νέων συμβάσεων εργασίας, ενώ το υπόλοιπο 37,89%, αντιστοιχεί σε μερική απασχόληση (31,57%) και σε εκ περιτροπής εργασία (6,32%). Για το αντίστοιχο εξάμηνο του 2012 το ποσοστό των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί στο 56,12%, του συνόλου νέων συμβάσεων εργασίας, ενώ το υπόλοιπο 43,88%, αντιστοιχεί σε μερική απασχόληση (34,93%) και σε εκ περιτροπής εργασία (8,95%).».

Πίνακας 17: Συγκριτικός πίνακας νέων συμβάσεων εργασίας και μετατροπές συμβάσεων εργασίας για το Ά εξάμηνο των 2013-2012

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ	ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ			ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΤΑΤΡΟΠΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ
		ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ		ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Α' ΕΞΑΜΗΝΟ 2013	148.087	268.262	136.352	27.303	431.917	14.452	7.810	7.846	30.108
Α' ΕΞΑΜΗΝΟ 2012	147.008	176.549	109.885	28.161	314.595	24.750	12.022	7.350	44.122
ΔΙΑΦΟΡΑ Α' ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2013 - 2012	1079	91713	26467	-858	117.322	-10298	-4212	496	-14.014
ΔΙΑΦΟΡΑ Α' ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2013- 2012 %	0,73	51,95	24,09	-3,05	37,29	-41,61	-35,04	6,75	-31,76

Σημείωση: Από 1/3/2013 τα στοιχεία νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας αντλούνται από το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»

Πηγή: ΣΕΠΕ (Ιούλιος 2013)

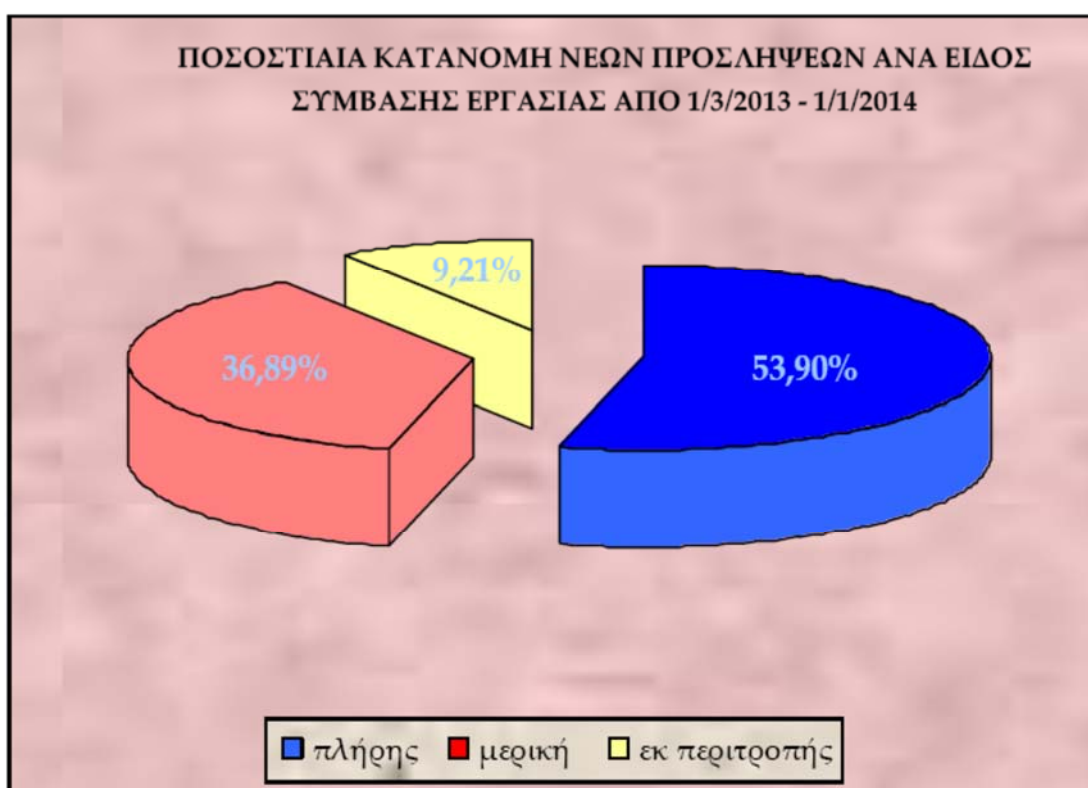
Συνεχίζοντας στην ίδια έκθεση με βάση τα στοιχεία για το Ά εξάμηνο του 2013 έχουμε την μετατροπή 30.108 συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες μορφές εργασίας. Συγκεκριμένα 14.452 μεταβλήθηκαν σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης, 7.820 σε συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας με ομόφωνη συμφωνία εργοδότη – εργαζομένου και 7.846 σε συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

Αξίζει όμως να δούμε και τα στοιχεία που έχουμε, από πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, Έκθεση Ιανουαρίου 2014, με βάση τα οποία καταγράφονται οι νέες προσλήψεις, ανά είδος σύμβασης εργασίας από 1/3/2013(όπου αρχίζει και να εφαρμόζεται το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ) έως 31/01/2014.³⁸

Κατά την διάρκεια του συγκεκριμένου διαστήματος έχουμε συνολικά 1.136.354 προσλήψεις εκ των οποίων 612.533 είναι πλήρους απασχόλησης (το 53,9%), το υπόλοιπο 46,10% αφορά προσλήψεις με ελαστικές μορφές εργασίας. Συγκεκριμένα 419.187 είναι οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης (36,89%) και 104.634 είναι οι προσλήψεις εκ περιτροπής εργασίας (9,21%).

Έτσι στο Διάγραμμα 7, αποτυπώνεται η ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας, για την περίοδο από 1/3/2013-31/1/2014.

Διάγραμμα 7: Ποσοστιαία κατανομή νέων προσλήψεων ανά είδος



Πηγή: Πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ(Ιανουάριος 2014)

Παραμένοντας στα στοιχεία που μας δίνονται μέσω του ΕΡΓΑΝΗ, για το διάστημα από 15/09/2013 έως και 15/11/2013,³⁹ αναφέρεται ότι, οι επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανέρχονται σε 196.695 και οι εργαζόμενοι σε αυτές με σχέση ιδιωτικού δικαίου ανέρχονται σε 1.371.450. Από το σύνολο των 1.371.450 εργαζομένων:

³⁸ Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ-Πληροφοριακό Σύστημα, ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ TEAM,(Ιανουάριος 2014), Ροές Μισθωτής Απασχόλησης στον Ιδιωτικό Τομέα.

³⁹ Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ-Πληροφοριακό Σύστημα, ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ TEAM, ΕΙΔΙΚΟ ΤΕΥΧΟΣ : Αποτελέσματα της Ηλεκτρονικής Καταγραφής του Συνόλου των Επιχειρήσεων και των Εργαζομένων – Μισθωτών με Σχέση Εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου. 15.9.2013-15.11.2013.

- Ο αριθμός των εργαζομένων που δουλεύουν 1-2 ώρες την εβδομάδα είναι 15.472.
- Ο αριθμός των εργαζομένων που δουλεύουν 2,1-4 ώρες την εβδομάδα είναι 11.076.
- Ο αριθμός των εργαζομένων που δουλεύουν 4,1-10 ώρες την εβδομάδα είναι 51.126.
- Ο αριθμός των εργαζομένων που δουλεύουν 10,1-20 ώρες την εβδομάδα είναι 195.142.
- Ο αριθμός των εργαζομένων που δουλεύουν 20,1-35 ώρες την εβδομάδα είναι 143.282.
- Τέλος ο αριθμός των εργαζομένων που δουλεύουν υπερβαίνοντας τις 35 ώρες την εβδομάδα είναι 955.352.

Αν όμως συναθροίσουμε τον αριθμό των εργαζομένων που δεν απασχολούνται πάνω από 35 ώρες την εβδομάδα, κοινός εργαζομένους που δεν απασχολούνται με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, τότε διαπιστώνεται ότι ο αριθμός τους φτάνει τις **416.098**, σε ποσοστό **30,34%** επί του συνόλου.

Από τα στοιχεία αυτά διαπιστώνουμε μια σταδιακή αύξηση στις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, θεωρούμε ότι είναι το αποτέλεσμα των μεταβολών που προηγήθηκαν σε σχέση με τη διαμόρφωση και τον καθορισμό του κατώτατου μισθού. Για το συγκεκριμένο ζήτημα έχουμε κάνει εκτενή αναφορά στο προηγούμενο κεφάλαιο. Συγκεκριμένα μέσω των μεταβολών αυτών, επήλθε μείωση του καθορισμένου κατώτατου μισθού καθώς και κατάργηση μιας σειράς επιδομάτων που συνυπολογίζονταν. Παρόλα αυτά εκτιμούμε ότι το ποσοστό των συμβάσεων ελαστικών μορφών απασχόλησης βρίσκεται σε αρκετά υψηλά επίπεδα καθώς στο σύνολό του σχεδόν φτάνει ανά διαστήματα το 50% των συμβάσεων που υπογράφονται.

Γενικότερα η εξέλιξη της συμμετοχή των διαφόρων μορφών εργασίας στο σύνολό της αγοράς εργασίας καθορίζεται από γενικότερους παράγοντες, οι οποίοι ως επί το πλείστον υπόκεινται σε συνεχείς αλλαγές, όπως για παράδειγμα ο καθορισμός ή η μείωση του κατώτατου μισθού.

4.2.3. Η εξέλιξη της ανασφάλιστης εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και ύφεσης, παρατηρούμε τη σταθερή και διαχρονική αύξηση του φαινομένου της ανασφάλιστης εργασίας. Οι μεταβολές αυτές αποτυπώνονται και στα επίσημα στοιχεία, από τους ελέγχους που διενεργεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), σε επιχειρήσεις διαφόρων κλάδων της οικονομίας και σε ευρεία γεωγραφική κλίμακα σε όλη την Ελλάδα.

Σύμφωνα με την έκθεση του ΣΕΠΕ, για το έτος 2012⁴⁰, «διενεργούνται έλεγχοι σε 19.083 επιχειρήσεις, στις οποίες απασχολούνται 60.976 άτομα, από τους οποίους πάνω από 22.000 καταγράφονται ως ανασφάλιστοι – αδήλωτοι. Η καταγραφή αυτή υποδηλώνει ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό ανασφάλιστης – αδήλωτης εργασίας, το οποίο υπερβαίνει το 36%. Στους αντίστοιχους ελέγχους του ΣΕΠΕ κατά τα έτη 2010 και 2011, τα σχετικά ποσοστά αδήλωτης εργασίας ήταν 25% και 30% αντίστοιχα».

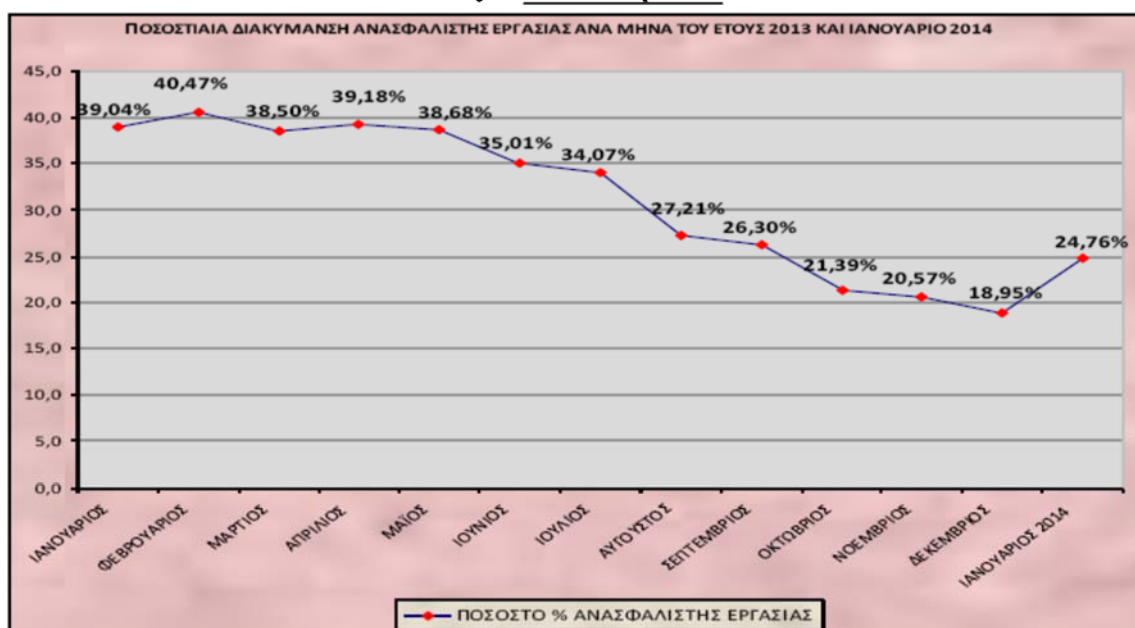
Σύμφωνα με την έκθεση του ΣΕΠΕ για το Α εξάμηνο του 2013, βλέπουμε ότι η ανασφάλιστη εργασία εξακολουθεί να κινείται σε εξίσου υψηλά επίπεδα.

⁴⁰ INE ΓΣΕΕ ,(Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**,κεφ.8.3.3. **Εξέλιξη της Ανασφάλιστης Εργασίας κατά την περίοδο 2010-2012**, σελ.310-311

Συγκεκριμένα κατά το Ά εξάμηνο του έτους 2013 διενεργήθηκαν έλεγχοι σε **11.149** επιχειρήσεις κλάδων υψηλής παραβατικότητας⁴¹. Στο πλαίσιο αυτής της δειγματοληπτικής διαδικασίας, σε σύνολο **36.606** εργαζομένων, στις επιχειρήσεις που διενεργήθηκαν έλεγχοι, εντοπίστηκαν **14.039** ανασφάλιστοι εργαζόμενοι. Το **συνολικό ποσοστό αδήλωτης εργασίας, όπως προκύπτει από τα ευρήματα της ελεγκτικής δραστηριότητας για το Ά εξάμηνο του 2013, αγγίζει το 38,4%**. Στις ελεγχόμενες επιχειρήσεις.

Ας δούμε όμως τις διακυμάνσεις της ανασφάλιστης εργασίας ανά μήνα για το έτος 2013 και τον Ιανουάριο 2014, στο ακόλουθο Διάγραμμα 8.

Διάγραμμα 8: Ποσοστιαία διακύμανση ανασφάλιστης εργασίας από Ιανουάριο 2013 έως και Ιανουάριο 2014



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, ΣΕΠΕ, Απολογισμός Δράσης του ΣΕΠΕ και της ΕΥΠΕΑ για την Καταπολέμηση της Ανασφάλιστης Εργασίας (Ιανουάριος 2014)

Η τάση μείωσης των ποσοστών ανασφάλιστης εργασίας που παρατηρούμε από τον Σεπτέμβρη κατά κύριο λόγο, είναι επακόλουθο αποτέλεσμα των υψηλών προστίμων που επιβλήθηκαν. Παρόλα αυτά, δεν φαίνεται ούτε τα πρόστιμα να πτοούν τους εργοδότες, αλλά ούτε βέβαια και η μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας και η περικοπή των ασφαλιστικών εισφορών, κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες, δε φαίνεται να είχαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα, καθώς η ανασφάλιστη εργασία εξακολουθεί να είναι σε αρκετά υψηλά επίπεδα, με 1 στους 5 εργαζόμενους να είναι ανασφάλιστος.

Πολύ σημαντικό στοιχείο, ως προς την έκταση της ανασφάλιστης εργασίας είναι **οι κλάδοι και τα επαγγέλματα**, στους οποίους αυτή εντοπίζεται μέσα από τους ελέγχους του ΣΕΠΕ.

Οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σύμφωνα με τον ΣΕΠΕ, υψηλής παραβατικότητας είναι: **Επισιτιστικά επαγγέλματα** (εστιατόρια-ταβέρνες, αίθουσες

⁴¹ Πρόκειται για κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που με βάση όλες τις μέχρι σήμερα ενδείξεις παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης εργασίας.

δεξιώσεων, μεζεδωπωλεία, καφετέριες μπαρ, κέντρα διασκέδασης), Βιομηχανικές ζώνες, Κομμωτήρια, Πρατήρια Βενζίνης, Συνεργεία Αυτοκινήτων, Μεταφορικές Επιχειρήσεις, Λιανικό εμπόριο, Καθαριότητα, Κατασκευές, Φιλοξενία, Υπηρεσίας Ασφάλειας (Security), Επιχειρήσεις Φασόν.

Ένα από τα πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα κλάδων της οικονομίας αποτελεί ο κλάδος του Τουρισμού, το λεγόμενο και «Τουριστικό Θαύμα».

Σύμφωνα με τα στοιχεία που επεξεργάζεται η εταιρία ICAP, για το έτος 2012 ο κλάδος του τουρισμού καταγράφεται μέσα σε αυτούς που εν καιρό κρίσης κατόρθωσαν να διογκώσουν τα κέρδη τους. Πιο συγκεκριμένα καταγράφεται ως τρίτος κατά σειρά κλάδος σε κερδοφορία, με 31 επιχειρήσεις να φτάνουν τα 389 εκατ. ευρώ κέρδη.⁴²

Ας δούμε τα στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδας (ΤτΕ) για το 2012, για τον κλάδο του Τουρισμού: όπου σε 10,024 δις. ευρώ υπολογίζονταν οι δαπάνες των ξένων επισκεπτών, με μείωση 5% από το 2011. Οι διανυκτερεύσεις υπολογίζονταν στα 141 εκατ., μειωμένες κατά 7% από το 2011. Τέλος στα 15,5 εκατ. υπολογίζονταν οι επισκέψεις, με μείωση 6%.⁴³

Συμφώνα πάλι με την ΤτΕ, «οι ταξιδιωτικές εισπράξεις το επτάμηνο Γενάρη-Ιούλη 2013 αυξήθηκαν κατά 15,5% και η τουριστική κίνηση κατά 12,9% σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο το 2012. Οι εισπράξεις από τουριστικές υπηρεσίες ανήλθαν στα 5,7 δις. ευρώ (αύξηση κατά 15,5% σε σχέση με το 2012), το ισοζύγιο ταξιδιωτικών υπηρεσιών εμφανίζει πλεόνασμα 4.65 δις. ευρώ (αύξηση 22,2%) και οι τουρίστες που επισκέφθηκαν τη χώρα μας ανήλθαν στα 8,68 εκατομμύρια άτομα (αύξηση 12,9%)».

Κάτω όμως από ποιες συνθήκες διαμορφώθηκε αυτό το «θαύμα» του τουρισμού;

Συνεχίζοντας στο συγκεκριμένο άρθρο διαβάζουμε: «Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, μεταξύ του Α εξαμήνου του 2013 και του Α εξαμήνου για το 2012, οι απασχολούμενοι ξενοδοχοϋπάλληλοι έχουν μειωθεί κατά 5,5%. Από 266,7 χιλιάδες το Α εξάμηνο του 2012, σε 252,1 χιλιάδες το Α εξάμηνο του 2013... Σύμφωνα με τον Ν. Παπαγεωργίου, πρόεδρο του Συνδικάτου Επισιτισμού-Τουρισμού-Ξενοδοχείων Αττικής, η εργαζόμενη μαθητεία (χωρίς αμοιβές και ασφάλιση) μέσα από τα προγράμματα του ΟΑΕΔ, έχει γίνει καθεστώς⁴⁴.»

«Από τους ελέγχους του ΣΕΠΕ που έγιναν το 2012, αποκαλύφθηκε ότι οι επιχειρήσεις απασχολούν 3 στους 10 ανασφάλιστους εργαζόμενους, ενώ πάνω από 40.000 δουλεύουν νόμιμα χωρίς ασφάλιση, με το καθεστώς της «μαθητείας», που σημαίνει ωρομίσθιο μέχρι και 1 ευρώ, 10ωρες βάρδιες, στο όνομα της πρακτικής άσκησης.»⁴⁵

Το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας συνήθως συσχετίζεται με τους εργαζόμενους μετανάστες. Κατά την γνώμη μας όσον αφορά τους εργαζόμενους μετανάστες, εκτιμούμε ότι, στο γεγονός της ανασφάλιστης εργασίας, επιδρά το υπάρχον νομοθετικό και θεσμικό πλαίσιο, που αφορά στην έκδοση για άδεια εργασίας και παραμονής αυτών των εργαζομένων, είναι διαιδαλώδες και πολυδάπανο για αυτούς. Έτσι καταλήγουν αυτοί οι εργαζόμενοι να παραμένουν σε καθεστώς εργασιακής ομηρείας, αφού χωρίς τα απαιτούμενα έγγραφα είναι αδύνατη η ασφαλιστική τους κάλυψη. Μέσα από τα στοιχεία που παραθέτουμε στην συνέχεια,

⁴² Πηγή: Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο : **Επιχειρηματικά Κέρδη 2012 – Απογείωση και Συγκέντρωση της Πίτας**, (1/11/2013)

⁴³ Πηγή: Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο : **Τουρισμός – Διεργασίες στο Φόντο Υπερκερδών**, (15/02/2013)

⁴⁴ Πηγή: Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο : **Το Τουριστικό Θαύμα**, (20/09/2013)

⁴⁵ Πηγή: Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο : **Τα Μαθηματικά του Τουρισμού**, (24/07/2013)

αποδεικνύεται ότι ανασφάλιστη εργασία βρίσκετε σε αρκετά υψηλά επίπεδα και όσον αφορά τους έλληνες εργαζόμενους.

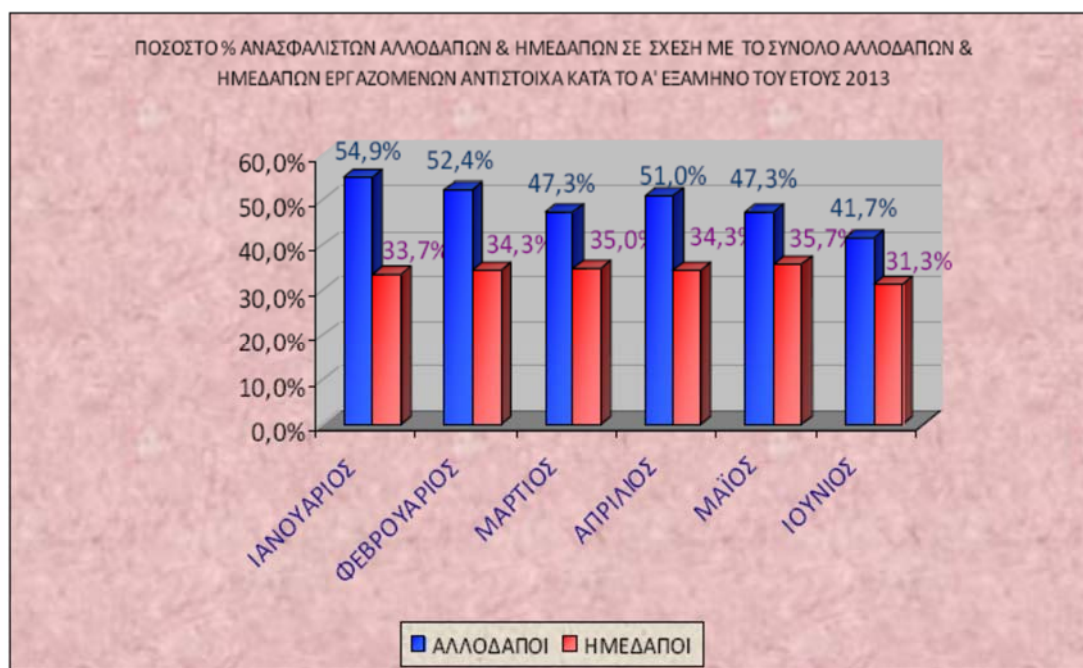
Από τα στοιχεία του ΣΕΠΕ για το έτος 2012⁴⁶, διαπιστώνεται ότι το στο σύνολο των 22.006 εργαζόμενων αλλοδαπών, οι 9.345 είναι ανασφάλιστοι, σε ποσοστό δηλαδή 46,9%. Σε ότι αφορά τους έλληνες εργαζόμενους, από το σύνολο των 40.876, βρέθηκαν 12.661 ανασφάλιστοι, άρα και εδώ το ποσοστό είναι αρκετά υψηλό καθώς φτάνει το 31% .

Από τα στοιχεία του ΣΕΠΕ για τους ελέγχους που διενεργηθήκαν κατά το Α εξάμηνο του 2013⁴⁷ «διαπιστώνεται ότι στο σύνολο των 14.039 ανασφάλιστων εργαζομένων, οι 5.325 είναι αλλοδαποί και αντιπροσωπεύουν το 48,5% του συνολικού αριθμού των αλλοδαπών εργαζομένων, ο οποίος ανέρχεται στους 10.989 στο σύνολο των ελεγχθέντων επιχειρήσεων.

Οι ημεδαποί ανασφάλιστοι και μη καταχωρημένοι στα ειδικά βιβλία νεοπροσλαμβανόμενοι προσωπικού είναι 8.713 και συνιστούν το 34,0% των 25.617 συνολικά ημεδαπών εργαζομένων».

Εν συνεχεία παραθέτουμε και Διάγραμμα(9) της έκθεσης του ΣΕΠΕ για το χρονικό διάστημα αυτό, στο οποίο αποτυπώνεται η εξέλιξη του φαινομένου τόσο στους ημεδαπούς όσο και στους αλλοδαπούς εργαζομένους.

Διάγραμμα 9: Ποσοστιαία ανασφάλιστων αλλοδαπών και ημεδαπών εργαζομένων Ιανουάριο 2013 έως και Ιούνιο 2013



Πηγή: ΣΕΠΕ (Ιούλιος 2013)

⁴⁶ ΙΝΕ ΓΣΕΕ ,(Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**,κεφ.8.3.3. **Εξέλιξη της Ανασφάλιστης Εργασίας κατά την περίοδο 2010-2012**, σελ.310-311.

⁴⁷ Πηγή: ΣΕΠΕ, (18 Ιουλίου 2013), **Η Εξέλιξη των Συμβάσεων Εργασίας και η Ελεγκτική Δράση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για το Α' Εξάμηνο του Έτους 2013**

4.2.4. Η έξαρση του φαινομένου της απλήρωτης εργασίας. Μη καταβολή αποδοχών- απολύσεις άνευ αποζημιώσεων.

Το φαινόμενο της ανεργίας δεν είναι το μοναδικό, στο οποίο ιδιαίτερα με την έναρξη και το βάθος της οικονομικής κρίσης παρατηρείται ραγδαία έξαρση του. Πολύ σύνθητες και επίσης σε έξαρση είναι και το φαινόμενο της απλήρωτης εργασίας. Στις μέρες μας κοντεύει να αποτελεί τον κανόνα και όχι την εξαίρεση η μη καταβολή δεδουλευμένων.

Δεν είναι λίγες δε οι περιπτώσεις που έχουμε ακούσει, ότι οι εργαζόμενοι μιας επιχειρήσεις βρίσκονται για αρκετούς μήνες απλήρωτοι, εν συνεχεία η επιχείρηση να προβαίνει σε πτώχευση και οι εργαζόμενοι να βρίσκονται έκτος δουλειάς στην ανεργία, χωρίς να έχει γίνει καταβολή των δεδουλευμένων τους καθώς και το ποσό της νόμιμης αποζημίωσης τους.

Σύμφωνα με τα στοιχεία το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, οι κυριότερες παραβάσεις που εντοπίζουν οι Κοινωνικοί Επιθεωρητές αφορούν σε: **μη καταβολή αποδοχών (κυρίως σε εμπορικά καταστήματα), απολύσεις χωρίς καταβολή αποζημίωσης, οφειλές αποδοχών αδείας και επιδομάτων αδείας, μη χορήγηση αναλυτικών εκκαθαριστικών σημειωμάτων στους μισθωτούς κατά την εξόφληση των αποδοχών τους, εξαναγκασμό υπογραφής εξοφλητικών αποδείξεων και καταβολή μικρότερου ποσού, παραβίαση ωραρίου (φαινόμενο που το συναντάμε πολύ συχνά στις τράπεζες επικαλούμενες ταμειακό λάθος), απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης (REPO), μη ανάρτησή τους σε εμφανές σημείο στους χώρους εργασίας των πινάκων προσωπικού και των ωρών εργασίας, παράνομη υπερωριακή απασχόληση, μη χορήγηση εβδομαδιαίας και αναπληρωματικής ανάπαυσης όπως και μη χορήγηση της αδείας στους μισθωτούς ή μη τήρηση του βιβλίου αδειών.**

Από την έκθεση πεπραγμένων του ΣΕΠΕ για το έτος 2012⁴⁸ έχουμε: Από το σύνολο των 21.520 εργατικών διαφορών που έγιναν μέσα στο 2012, αυτές αφορούσαν:

Το μεγαλύτερο τμήμα τους σε ποσοστό **55,81%**, αφορούσε σε καθυστέρηση ή μη καταβολή δεδουλευμένων. Μη καταβολή αδείας και επιδόματος αδείας κάλυπτε το **13,92%**, των περιπτώσεων και η μη καταβολή επιδομάτων εορτών το **5,66%**. Οι υπόλοιπες εργατικές διαφορές αφορούσαν σε άλλα ζητήματα , όπως καταγγελίες συμβάσεων, θέματα υπέρβασης ωραρίου κ.λ.π.. Όπως βλέπουμε, το μεγαλύτερο μέρος των εργατικών διαφορών αφορούσε την μη καταβολή δεδουλευμένων και μάλιστα όπως αναφέρεται και στο κείμενο της έκθεσης, το ζήτημα αυτό είχε επισημανθεί και σε παλιότερες εκθέσεις, άρα δεν αφορά μόνο το 2012.

Παραθέτουμε απόσπασμα από ρεπορτάζ της εφημερίδας «Έθνος»⁴⁹, για το εν λόγω ζήτημα με τίτλο **“Στο 1 εκατ. υπολογίζονται οι απλήρωτοι εργαζόμενοι:**

«Η ελληνική αγορά εργασίας έχει πλήρως απορρυθμιστεί, καθώς μόνο τέσσερις στους δέκα εργαζόμενους παίρνουν μισθό χωρίς καθυστέρηση στον ιδιωτικό τομέα. Οι υπόλοιποι κάνουν υπομονή ή συμβιβάζονται με συμβολικά ποσά που «αντικαθιστούν» το μηνιάτικο.

⁴⁸ Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ΣΕΠΕ: Έκθεση Πεπραγμένων ΣΕΠΕ Έτους 2012,σελ 44

⁴⁹ Πηγή:www.capital.gr. Ρεπορτάζ της εφημερίδας Έθνος, Στο 1 Εκατ. Υπολογίζονται οι Απλήρωτοι Εργαζόμενοι, (Δεκέμβριος 2013)

Άλλωστε δεν είναι λίγοι οι εργοδότες που επιχειρούν να αποφύγουν ακόμη και το δώρο Χριστουγέννων, παρότι η μη εμπρόθεσμη πληρωμή του επισύρει αυτόφωρο (εξάμηνη φυλάκιση, πρόστιμο κ.λπ.)...

...Τα τελευταία τέσσερα χρόνια, σύμφωνα με στοιχεία που συλλέγει η Συνομοσπονδία (ΓΣΕΕ), έχουν αυξηθεί οι καταγγελίες για το δώρο και αφορούν πια κατά μέσο όρο περίπου 300-350 επιχειρήσεις και 4.000-5.500 εργαζομένους ετησίως. Οι συνήθεις μέθοδοι που χρησιμοποιούν οι εργοδότες είναι:

-Να δώσουν σε είδος αντί για χρήμα το δώρο (τρόφιμα, καύσιμα κ.λπ.).

-Να πείσουν τους εργαζομένους ότι έχει καταργηθεί (επειδή καταργήθηκε για δημοσίους υπαλλήλους και συνταξιούχους).

-Να το παζαρέψουν, δίνοντας το μισό ή τμήμα του υποχρεώνοντας τον εργαζόμενο να υπογράψει πως το εισέπραξε ολόκληρο...

Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις καλούν τους εργαζομένους να προσφέρουν... εθελοντική εργασία μοιράζοντας υποσχέσεις για αποπληρωμή των οφειλομένων. Με βάση στοιχεία του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ η καθυστέρηση στις πληρωμές διπλασιάστηκε τον τελευταίο χρόνο.

Είναι πλέον σύνθηρες οι επιχειρήσεις να χρωστούν αποδοχές έξι μηνών, όταν πέρυσι το αντίστοιχο διάστημα ήταν τρεις μήνες. «Η όξυνση της κρίσης είναι η μεγάλη αφορμή για την εκτεταμένη παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων. Οι επιχειρήσεις εκμεταλλεζόμενες την υποβάθμιση των ελεγκτικών μηχανισμών και τον φόβο των εργαζομένων μπροστά στο φάσμα της ανεργίας παραβιάζουν την εργατική νομοθεσία», τονίζει ο καθηγητής εργασιακών σχέσεων Γ. Κουζής.

Σύμφωνα με στοιχεία που φτάνουν στο Ινστιτούτο Εργασίας, Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα, **ο αριθμός των εργαζομένων που έχουν καθυστέρηση στον μισθό προσεγγίζει το ένα εκατομμύριο.** Τα περισσότερα κρούσματα καταγράφονται στον τουρισμό, σε εταιρείες security και στον χώρο υπηρεσιών καθαριότητας.

Το 80% των ξενοδοχείων καθυστερεί τους μισθούς για τουλάχιστον έναν μήνα, σύμφωνα με στοιχεία της Ομοσπονδίας των εργαζομένων στον τουρισμό. Μία στις δέκα επιχειρήσεις χρωστά μισθούς τουλάχιστον έξι μηνών. Όπως τονίζει ο πρόεδρος της Ομοσπονδίας, Π. Προύτζος: «Υπάρχουν ξενοδοχεία που οφείλουν μισθούς ακόμα και 15 μηνών»...

... Ιστορίες καθημερινής τρέλας καταγράφονται στην ελληνική αγορά εργασίας, με τους εργοδότες να επιχειρούν να «νομιμοποιήσουν» την απλήρωτη δουλειά και να αποφύγουν ακόμη και το Δώρο Χριστουγέννων:

Σούπερ μάρκετ στη Β. Ελλάδα πρότεινε στους εργαζόμενους να δώσει σε τρόφιμα αντί για χρήματα το Δώρο.

Πρατήριο υγρών καυσίμων στην Πάτρα ήθελε να δώσει δωροεπιταγή για πετρέλαιο θέρμανσης ή βενζίνη αντί για Δώρο.

Αντιπροσωπεία αυτοκινήτων στην Αθήνα πρότεινε στους υπαλλήλους να συμψηφίσουν χρωστούμενους μισθούς και Δώρο με ένα μεταχειρισμένο αυτοκίνητο.

Εμπορικό στον Κορυδαλλό Αττικής πρότεινε ρούχα αντί για χρήματα στους υπαλλήλους του.

Αυτές είναι μόνο μερικές από τις καταγγελίες που έφτασαν πέρυσι τέτοια εποχή στους ελεγκτικούς μηχανισμούς. **Εντονότερα είναι τα προβλήματα στις καθυστερήσεις μισθών, που δεν επισύρουν ποινικές διαδικασίες. Με ειδικούς όρους σε ατομικές**

συμβάσεις ή μόνο με προφορικές συμφωνίες οι εργαζόμενοι καλούνται να αποδεχτούν την καταβολή των μισθών τους στο... αργότερο μέλλον.

Μόνο το τελευταίο διάστημα έχουν φτάσει στα συνδικάτα πληροφορίες για νέες συμβάσεις που προσπαθούν σε τουλάχιστον έξι περιπτώσεις να καθιερώσουν πληρωμή ανά τρίμηνο. Υπήρξε ακόμα και αγγελία που προτείνει διαμονή και φαγητό αντί μισθού:

-Αλυσίδα ξενοδοχείων ζητούσε προσωπικό τον Απρίλιο δίνοντας υπόσχεση για καταβολή μισθού τον Αύγουστο.

-Ξενοδοχείο στην Κρήτη ζήτησε από τους εργαζόμενους να συναινέσουν στη σταδιακή καταβολή των δεδουλευμένων μέχρι τον Μάρτιο ανάλογα με τις δυνατότητες της επιχείρησης (φαίνεται πως παγώνει μετά τις αντιδράσεις).

-Εταιρεία security έδωσε στους εργαζόμενους σύμβαση που προέβλεπε καταβολή μισθών ακόμα και μετά από 90 ημέρες. Μετά τον σάλο, τροποποιήθηκε.

-Ιδιοκτήτης ξενοδοχειακής μονάδας στην Αίγινα με αγγελία ζητούσε καμαριέρα, προσφέροντας αντί για μισθό δωρεάν διαμονή και φαγητό.»

Όπως αρχικά αναφέραμε στο εν λόγω κεφάλαιο πέραν από τη μη καταβολή αποδοχών, δεν είναι λίγες και οι περιπτώσεις όπου οι επιχειρήσεις δεν καταβάλλουν ούτε το νόμιμο ποσό της αποζημίωσης στους εργαζόμενους που απολύονται.

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα, των περίπου 1.000 εργαζομένων στο φαρμακευτικό όμιλο «ΑΛΑΠΙΣ», όπου μετά την κήρυξη πτώχευσης του ομίλου, έμειναν άνεργοι, δεν έχουν πληρωθεί τα δεδουλευμένα, τις αποζημιώσεις τους, επίσης η επιχείρηση οφείλει και τμήμα των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων. Από το 2011, το 50% των εργαζομένων είχε βγει σε διαθεσιμότητα, ενώ υπήρξαν μειώσεις μισθών επί του συνόλου των εργαζομένων, οι οποίες έφταναν έως και το 30%. Οι εργαζόμενοι είναι απλήρωτοι από το Νοέμβριο του 2012 και η επιχείρηση έχει προβεί σε συρρίκνωση προσωπικού κατά 50%⁵⁰(350 από τους 700 εργαζόμενους).

Ένα άλλο παράδειγμα είναι αυτό των εργαζομένων στην επιχείρηση Υποδηματοποιίας ELITE. Στα πλαίσια της έρευνας μας, ζητήσαμε την παραχώρηση συνέντευξης από τον πρώην Πρόεδρο της Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Κλωστοϋφαντουργίας – Ιματισμού – Δέρματος Ελλάδας κ. Δημοσθένη Θεοδώρου, προκειμένου να συλλέξουμε συγκεκριμένα στοιχεία επί του θέματος.

Σύμφωνα με τον πρ. Πρόεδρο κ. Δημοσθένη Θεοδώρου «Η επιχείρηση πήρε την απόφαση να κλείσει το 2010 , έπειτα από τις αντιδράσεις των εργαζομένων, επαναλειτουργεί από την 1/1/2011, έχοντας όμως μπει ήδη στο άρθρο 99 του Πτωχευτικού Κώδικα. Μέχρι το 2008 θεωρούνταν μια από τις πιο κερδοφόρες επιχειρήσεις στον τομέα της Υπόδησης και η οποία απασχολούσε περίπου 220 εργαζόμενους στα τμήματα παραγωγής και εμπορίας. Μέχρι τον Ιούνιο του 2013 η επιχείρηση συνεχίζει την λειτουργία της με συνεχώς μειούμενο προσωπικό, έχοντας φτάσει περίπου τους 45 εργαζόμενους στους οποίους και οφείλει δεδουλευμένες αποδοχές. Τον Ιούλιο του 2013 η επιχείρηση προβαίνει σε διακοπή των εργασιών της. Την 01/09/2013 απολύονται τα πρώτα 15 άτομα και στις 31/12/2013 η επιχείρηση προβαίνει και στην απόλυση των υπολοίπων 30 εργαζομένων. Στους εργαζόμενους οι

⁵⁰ Πηγή: Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο: **Πρώην Εργαζόμενοι του Ομίλου ΑΛΑΠΙΣ**,(30/01/2014)

οφειλόμενες αποδοχές κυμαίνονται από 6 μέχρι και 8 τουλάχιστον μήνες, δεν τους έχει δοθεί το Δώρο Χριστουγέννων και οι νόμιμες αποζημιώσεις τους. Τέλος από το Μάιο του 2009 η επιχείρηση δεν απέδιδε προς τον ασφαλιστικό φορέα της παρακρατούμενες ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων της».

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Μέσα από τα πλαίσια της έρευνας που διεξήγαμε παρατηρούμε ότι το Φαινόμενο εμφάνισης των Οικονομικών Κρίσεων, παρουσιάζει στοιχεία περιοδικότητας, όπως διαπιστώνουμε και στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας μας, μέσα από την ιστορική αναδρομή του φαινομένου. Θεωρούμε ότι ως φαινόμενο, αφορά τόσο την σφαίρα της οικονομίας όσο και αυτή της πολιτικής.

Το φαινόμενο αυτό παρουσιάζεται και ως επί το πλείστον λαμβάνει χώρα σε παγκόσμιο επίπεδο, επηρεάζοντας τόσο το σύνολο της παγκόσμιας οικονομίας, όσο και επιμέρους τις οικονομίες των κρατών, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό. Ως συνέπεια αυτού του φαινομένου, επέρχεται η λεγόμενη καταστροφή « Παραγωγικών Δυνάμεων». Στο φαινόμενο της οικονομικής κρίσης επέρχεται μείωση των πωλήσεων και πτώση της τρέχουσας παραγωγής, πτώση των επενδύσεων, μείωση της απασχόλησης κ.λ.π.

Η αλληλουχία αυτή των κινήσεων εκφράζεται με το κλείσιμο επιχειρήσεων, την συρρίκνωση της οικονομικής δραστηριότητας, την ραγδαία αύξηση της ανεργίας, την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων, στοιχεία που αποτυπώνονται και στους οικονομικούς δείκτες.

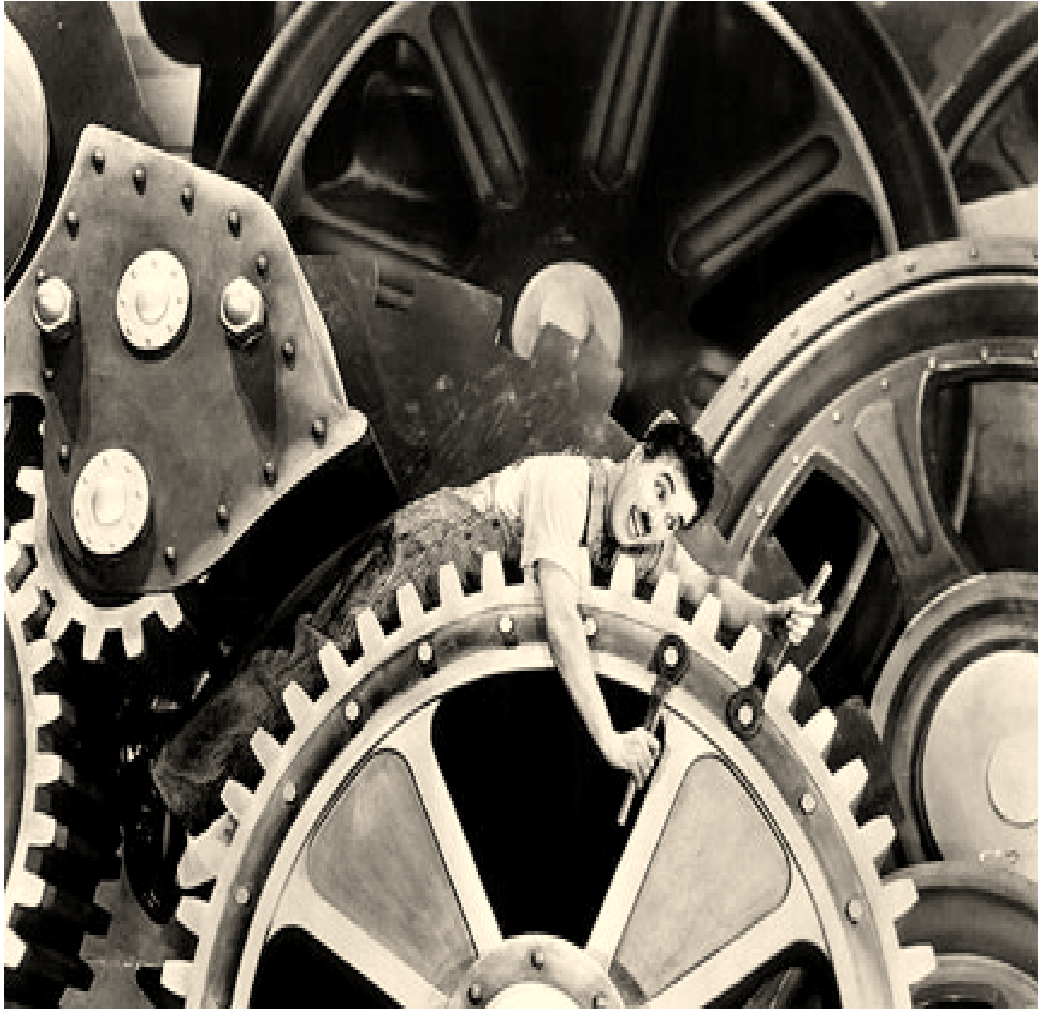
Μέσω των παρεμβάσεων που ασκηθήκαν από τις κυβερνήσεις, επήλθε ραγδαία επιδείνωση των όρων εργασίας των εργαζομένων και γενικότερη επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων. Ειδικά στην περίοδο κατά την οποία και μελετήσαμε, παρατηρούμε **την κλιμάκωση των μεταβολών σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων καθώς και την ραγδαία εφαρμογή τους.**

Κατά τη διάρκεια της παρούσας μελέτης είναι ιδιαίτερα δύσκολη η παράθεση όλων των μεταβολών που έχουν επέλθει στις εργασιακές σχέσεις, καθώς ακόμα και αυτή τη στιγμή, τέτοιες μεταβολές βρίσκονται σε εξέλιξη.

Είναι προφανές λοιπόν ότι η οικονομική κρίση και οι εργασιακές σχέσεις είναι άρρηκτα συνδεδεμένες ως σχέσεις αιτίας αποτελέσματος . Το πόσο επηρεάζει η οικονομική κρίση τις εργασιακές σχέσεις θα πρέπει να αναζητηθεί στα εκάστοτε οικονομικά και πολιτικά μοντέλα που ακολουθούνται από τις κυβερνήσεις. Όποια και αν είναι όμως τα μοντέλα διαχείρισης που ακολουθούνται, γεγονός είναι ότι ο αντίκτυπός τους στις εργασιακές σχέσεις είναι καταστροφικός και ιδιαίτερα επώδυνος για τους εργαζόμενους.

Ως εκ τούτου αυτό που αποκτά ιδιαίτερη σημασία είναι το κατά ποσό προλαμβάνονται οι γενεσιουργές αιτίες της οικονομικής κρίσης και με τι τρόπους θα αναληφθεί το φαινόμενο.

Το συγκεκριμένο ζήτημα αποτελεί στοιχείο συνεχούς μελέτης και έρευνας και απαιτείται για την αντιμετώπισή του συνεχείς παρακολούθηση και μελέτη των οικονομικών εξελίξεων που λαμβάνουν χώρα, τόσο στην Ελλάδα όσο και σε διεθνές επίπεδο.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Κένυς (1936) *Γενική Θεωρία της Απασχόλησης, του Τόκου και του Χρήματος*
- Samuelson Paul (1976), *Economics*, New York: **McGraw-Hill Book Co.** σελ. 250-251
- Wesley Clair Mitchell (1961), «**Business Cycles**», στο *Readings in Business Cycle Theory*, American Economic Association
- Φρήντριχ Ένγκελς(1877),*Αντιντόρινγκ*
- INEMY-ΕΣΣΕΕ -*Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2012*
- ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ «*Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*» Ετήσια Έκθεση 2011
- ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ «*Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*» Ετήσια Έκθεση 2012
- ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ «*Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*» Ετήσια Έκθεση 2013
- Π. Κυριακούλιας – Στέλεχος ΕΙΕΑΔ «*Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο*», Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012.
- ΣΕΤΕ - Στατιστικά στοιχεία από *Sete.gr*
- *Ρώσοι Tour Operators κλείνουν συμβόλαια έως και 2016!*(άρθρο *imerisia.gr* 14/9/2013)
- Α. Καψάλης «*Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο καθορισμός των αποδοχών των εργαζομένων στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης – Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας κατά το έτος 2013*» 3^η Έκθεση – Ιανουάριος 2014.
- Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών ΙΟΒΕ, «*Η Ελληνική Οικονομία*» Τριμηνιαία Έκθεση 1^ο Τρίμηνο 2012
- Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών ΙΟΒΕ, «*Η Ελληνική Οικονομία*» Τριμηνιαία Έκθεση 4^ο Τρίμηνο 2013
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» ΕΙΔΙΚΟ ΤΕΥΧΟΣ «*Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων – μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου*» 15.9.2013-15.11.2013
- Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» «*Ροές Μισθωτής Απασχόλησης στον Ιδιωτικό Τομέα*» Ιανουάριος 2014

- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, **Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης για την Καταπολέμηση της Ανασφάλιστης και Αδήλωτης Εργασίας «ARTEMIS»**, περίοδος: 15 Σεπτεμβρίου – 30 Νοεμβρίου 2013. **Απολογισμός Ελεγκτικής δράσης του ΣΕΠΕ και της ΕΥΠΕΑ για την Καταπολέμηση της Ανασφάλιστης και Εργασίας**, περίοδος: 1 Ιανουαρίου – 30 Νοεμβρίου 2013.
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, **Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης για την Καταπολέμηση της Ανασφάλιστης και Αδήλωτης Εργασίας «ARTEMIS»**, περίοδος: 15 Σεπτεμβρίου 2013 – 31 Ιανουαρίου 2014. **Απολογισμός Ελεγκτικής δράσης του ΣΕΠΕ και της ΕΥΠΕΑ για την Καταπολέμηση της Ανασφάλιστης και Εργασίας**, περίοδος: 1 Ιανουαρίου – 31 Ιανουαρίου 2014.
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) **«Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελεγκτική δράση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για το Α Εξάμηνο του έτους 2013»**, Ιούλιος 2013
- Εκθέσεις πεπραγμένων ΣΕΠΕ 2008-2009-2010-2011-2012
- Σχέδιο Νόμου « **Έγκρισης Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016**»
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας **Ερμηνευτική Εγκύκλιος ΘΕΜΑ: Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ.10 έως ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»** (ΦΕΚ 222/Α'/12-11-2012).
- Υπουργείο Οικονομικών **«Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»** Οκτώβρης 2012
- Περιοδικό ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, τ.212, Ιανουάριος 2014 **«Η ΓΣΕΕ για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη»**
- Περιοδικό ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, τ.213, Φεβρουάριος 2014 **«Πιθανότητες Απώλειας και Πρόσβασης στις Απασχόληση 2007 – 2013. Ανεργία – Απασχόληση – Κοινωνική Ασφάλιση»**

- *Ελληνική Στατιστική Αρχή ΕΛΣΤΑΤ- Δελτίο Τύπου για « Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν για το 4ο τρίμηνο του 2013»* Φεβρουάριος 2014
- *Ελληνική Στατιστική Αρχή ΕΛΣΤΑΤ- Δελτίο Τύπου «Έρευνα εργατικού δυναμικού Νοέμβριος 2013»* 13 Φεβρουαρίου 2014
- *Ελληνική Στατιστική Αρχή ΕΛΣΤΑΤ- Δελτίο Τύπου «Έρευνα εργατικού δυναμικού Δεκέμβρης 2013»* 6 Μαρτίου 2014
- *Οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα – Κωνσταντίνος Ζαλούφλης*
- *Έκθεση Γτε 2011-2012*
- *Έντυπο ΚΕΠΕΑ*
- *ΣΑΤΕ – 7η Εξαμηνιαία Έκθεση Εξελίξεων στον Κατασκευαστικό Κλάδο(10/2012)*
- *Κουζής Γ. (2011). «Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα μετά από το Μνημόνιο».*
- *Περιοδικό ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, τ. 181, Μάρτιος: 6-11.*
- *Πολιτική οικονομία του καπιταλισμού – Ανδριάννα Βλάχου*
- *Τα διλήμματα της οικονομικής θεωρίας για την κρίση - Μάνος Σκούφογλου*
- *Wikipedia - Ελληνική κρίση χρέους 2010-2012*
- *Εφημερίδα Ριζοσπάστης 16/02/2014 «Ο κάλπικος παράδεισος του νεοκεϋνσιανισμού στην Ιαπωνία και τις ΗΠΑ»*
- *Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο: Πρώην Εργαζόμενοι του Ομίλου ΑΛΑΠΙΣ»,(30/01/2014)*
- *Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο : Επιχειρηματικά Κέρδη 2012 – Απογείωση και Συγκέντρωση της Πίτας. (1/11/2013)*
- *Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο : Τουρισμός – Διεργασίες στο Φόντο Υπερκερδών, (15/02/2013)*
- *Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο : Το Τουριστικό Θαύμα, (20/09/2013)*
- *Εφημερίδα Ριζοσπάστης, άρθρο : Τα Μαθηματικά του Τουρισμού, (24/07/2013)*
- *Πηγή:www.capital.gr. Ρεπορτάζ της εφημερίδας Έθνος, Στο 1 Εκατ. Υπολογίζονται οι Απλήρωτοι Εργαζόμενοι, (Δεκέμβριος 2013)*
- *902.gr 25/02/2014 «Για την έκθεση της Κομισιόν για την Ελλάδα 2013»*
- *In.gr 25/02/2014 «Πρώτα σημάδια ανάκαμψης για την Ελλάδα»*

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον κ. Δημοσθένη Θεοδώρου πρ. πρόεδρο της Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Κλωστοϋφαντουργίας – Ιματισμού – Δέρματος Ελλάδας για τη συνέντευξή που μας παραχώρησε στις 20 Ιανουαρίου 2014.

Ιδιαίτερα θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον καθηγητή κ. Βασίλειο Πανάγου, για την πολύτιμη βοήθειά του.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
Πίνακας Αλλαγών στην Εργατική
Νομοθεσία(πηγή : Έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2013)

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011, N.4024/2011, N. 4038/2012, N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1. ΕΙΣΟΔΗΜΑ και ΑΠΟΔΟΧΕΣ
Μείωση αποδοχών στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα	α) Οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές και εν γένει αμοιβές εργαζομένων ΝΠΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ μειώνονται κατά 7% (N. 3833).	α) Οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές και εν γένει αμοιβές εργαζομένων ΝΠΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ μειώνονται κατά 7% (N. 3833). Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ μειώνονται κατά 3% (N.3845).	α) Προστίθενται 6 νέες παράγραφοι στο άρθρο τρίτο του νόμου 3845/2010 και εισάγονται ρυθμίσεις στην κατεύθυνση της συρρίκνωσης των εργατικών εισοδημάτων (N.3899). Ειδικότερα: 1) τίθεται μηνιαίο ανώτατο όριο αποδοχών 4.000 ευρώ σε φορείς που υπάγονται στον νόμο 3429/2005 (ΔΕΚΟ), 2) μειώνονται περαιτέρω από 1ης/ 1/2011 οι πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που υπάγονται στο πρώτο κεφάλαιο του νόμου 3429/2005 κατά 10% (με εξαίρεση το οικογενειακό και το ανθυγιεινό επίδομα) για τις περιπτώσεις συνολικών μηνιαίων αποδοχών άνω των 1.800 ευρώ και μέχρι αυτό το όριο, υπό τον επιπλέον όρο ότι το σύνολο των περικοπών δεν ξεπερνά το 25% του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου. 3) περιορίζεται στο 10% του συνόλου των επήρσιων πάσης φύσεως αποδοχών και επιδομάτων (όπως θα έχουν διαμορφωθεί μετά τις μειώσεις που προηγήθηκαν) το ποσό που αντιστοιχεί ειδικότερα σε υπερωρία, υπερεργασία, εργασία κατά την διάρκεια κυριακάτικης ή άλλης αργίας, έξοδα μετακίνησης ή εκτός έδρας και οδοιπορικά. 4) όσοι πρόκειται να μεταταχθούν αλλά και όσοι έχουν ήδη μεταταχθεί από 1/1/2010 από οποιονδήποτε φορέα του δημοσίου σε άλλον φορέα του δημοσίου με οποιαδήποτε εργασιακή σχέση, δικαιούνται το σύνολο των αποδοχών που προβλέπεται για την θέση την οποία καταλαμβάνουν χωρίς να διατηρούν δικαίωμα σε τυχόν διαφορά από αποδοχές που ελάμβαναν πριν την μετάταξη ή την μεταφορά. β) Επεκτείνεται και στο 2011 η εισοδηματική πολιτική των μηδενικών αυξήσεων του Ν. 3833 για το 2010 στους εργαζόμενους στο Δημοσίο, τα ΝΠΔΔ τους ΟΤΑ και τα ΝΠΙΔ που ανήκουν σε ΟΤΑ-ΟΚΑ ή επιχορηγούνται τακτικά από τον προϋπολογισμό καθώς και σε επιχειρήσεις του Ν. 3429/2005 (ΔΕΚΟ).	α) Προστίθενται 6 νέες παράγραφοι στο άρθρο τρίτο του νόμου 3845/2010 και εισάγονται ρυθμίσεις στην κατεύθυνση της συρρίκνωσης των εργατικών εισοδημάτων (N.3899). Ειδικότερα: 1) τίθεται μηνιαίο ανώτατο όριο αποδοχών 4.000 ευρώ σε φορείς που υπάγονται στον νόμο 3429/2005 (ΔΕΚΟ), 2) μειώνονται περαιτέρω από 1ης/ 1/2011 οι πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που υπάγονται στο πρώτο κεφάλαιο του νόμου 3429/2005 κατά 10% (με εξαίρεση το οικογενειακό και το ανθυγιεινό επίδομα) για τις περιπτώσεις συνολικών μηνιαίων αποδοχών άνω των 1.800 ευρώ και μέχρι αυτό το όριο, υπό τον επιπλέον όρο ότι το σύνολο των περικοπών δεν ξεπερνά το 25% του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου. 3) περιορίζεται στο 10% του συνόλου των επήρσιων πάσης φύσεως αποδοχών και επιδομάτων (όπως θα έχουν διαμορφωθεί μετά τις μειώσεις που προηγήθηκαν) το ποσό που αντιστοιχεί ειδικότερα σε υπερωρία, υπερεργασία, εργασία κατά την διάρκεια κυριακάτικης ή άλλης αργίας, έξοδα μετακίνησης ή εκτός έδρας και οδοιπορικά. 4) όσοι πρόκειται να μεταταχθούν αλλά και όσοι έχουν ήδη μεταταχθεί από 1/1/2010 από οποιονδήποτε φορέα του δημοσίου σε άλλον φορέα του δημοσίου με οποιαδήποτε εργασιακή σχέση, δικαιούνται το σύνολο των αποδοχών που προβλέπεται για την θέση την οποία καταλαμβάνουν χωρίς να διατηρούν δικαίωμα σε τυχόν διαφορά από αποδοχές που ελάμβαναν πριν την μετάταξη ή την μεταφορά. β) Επεκτείνεται και στο 2011 η εισοδηματική πολιτική των μηδενικών αυξήσεων του Ν. 3833 για το 2010 στους εργαζόμενους στο Δημοσίο, τα ΝΠΔΔ τους ΟΤΑ και τα ΝΠΙΔ που ανήκουν σε ΟΤΑ-ΟΚΑ ή επιχορηγούνται τακτικά από τον προϋπολογισμό καθώς και σε επιχειρήσεις του Ν. 3429/2005 (ΔΕΚΟ).	α) Μείωση των βασικών κατώτατων αποδοχών της ΕΓΣΕΕ κατά 22% για το σύνολο των εργαζομένων και εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου με πράξη υποφωτισμένων και γικού συμβουλίου και τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών και για τους εργαζόμενους με συμβάσεις μαθητείας (ΠΥΣ αρ. 6). Άμεση εφαρμογή στα νέα κατώτατα όρια αποδοχών χωρίς την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.	α) Πράξη για την εισαγωγή νέου συστήματος διαμόρφωσης κατώτατου μισθού και ημερομίσθου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου με πράξη υποφωτισμένων και γικού συμβουλίου και της έναρξη εφαρμογής την 1 ^η Απριλίου 2013 (N.4093). β) Διαμόρφωση κατώτατων μισθών και ημερομισθών καθώς και των νόμιμων προσαυξήσεων τους (N. 4093) και ειδικό τερά: 1) μέχρι την λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μημόρια που προσαρτώνται στο ν.4046/2012 και οι επακολούθως τροποποιήσεις τους προσδιορίζονται οι κατώτατοι μισθοί κατώτατα ημερομίσθα ως εξής:

Πεδίο		Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N. 3844/2010 και N. 3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011, N. 4024/2011, N. 4038/2012, N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Μείωση πάγωμα αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα					<p>β) Πάγωμα όλων των αποδοχών, οι οποίες επέρχονται με μόνιμη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας (όπως επιδόματα πολυετίας, χρόνου εργασίας, τριετίας κλπ) μέχρις ότου η ανεργία στην χώρα διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% (ΠΥΣ αρ. 6).</p> <p>γ) Στόχευση για μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά 15% κατά την διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής στρατηγικής (N. 4046).</p> <p>δ) <u>Πρόβλεψη</u> για σύνταξη σαφούς χρονοδιαγράμματος για την λεπτομερή αναμόρφωση της εθνικής γενικής σεε έως το τέλος Ιουλίου με στόχο την ευθυγράμμιση του πλαισίου του κατώτατου μισθού με αυτό συγκρίσιμων κρατών (N. 4046).</p>	<p>β) σε 586,08 ΕΥΡΩ για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών σε 26,18 ΕΥΡΩ.</p> <p>(ii) σε 510,95 ΕΥΡΩ για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών και σε 22,83 ΕΥΡΩ για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών, 2) Στον κατώτατο μισθό δεν ισχύει καμία άλλη προσαύξηση πλην της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας και μάλιστα ως εξής:</p> <p>2a) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.</p> <p>2b) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.</p> <p>(2c) Οι ως άνω προσαυξήσεις, προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε ορισμένη εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.</p> <p>2d) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.</p> <p>γ) αναστέλλεται (N.4093) έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομίσθιο για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.</p> <p>δ) Αναλυτική περιγραφή (Π/Ν Ιούλιος 2013) του νέου συστήματος διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού από 01.01.2017, που θεσπίστηκε με τον Ν. 4093 (βλ. προηγούμεως). Διεξαγωγή κανονικής διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, των ερευνητικών ιδρυμάτων τους και ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων για την σύνταξη σχεδίου πορίσματος διαβούλευσης, το οποίο θα λαμβάνεται υπόψη για τη έκδοση της επίσημης υπουργικής απόφασης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου.</p>	

Πεδίο	Μείωση δώρων/επιδομάτων στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα	Πριν τον μηχανισμό Σπρίντλις (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν.3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
	α) Τα επιδόματα, Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς των: i) υπαλλήλων και ii) εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις και iii) εργαζομένων σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχειρηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ καθορίζονται σε 500 ευρώ, 250 ευρώ και 250 ευρώ αντίστοιχα εφόσον το σύνολο των αμοιβών δεν υπερβαίνει τις 2.500 ευρώ μηνιαίως (Ν.3845).	α) Τα επιδόματα, Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς των: i) υπαλλήλων και ii) εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις και iii) εργαζομένων σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχειρηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ καθορίζονται σε 500 ευρώ, 250 ευρώ και 250 ευρώ αντίστοιχα εφόσον το σύνολο των αμοιβών δεν υπερβαίνει τις 2.500 ευρώ μηνιαίως (Ν.3845).	β) Τα ανωτέρω επιδόματα αναπροσαρμόζονται κατά ενιαίο ποσοστό έπειτα από οικονομική μελέτη εφόσον το επιτρέπουν οι οικονομικές δυνατότητες των ταμείων και η δημοσιονομική κατάσταση της χώρας (Ν.3863).	γ) Τα επιδόματα, Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς των: i) υπαλλήλων και ii) εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις και iii) εργαζομένων σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχειρηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό κλπ επανακαθορίζονται σε 400 ευρώ, 200 ευρώ και 200 ευρώ αντίστοιχα εφόσον το σύνολο των αμοιβών δεν υπερβαίνει τις 2.500 ευρώ μηνιαίως (Ν.3847).	δ) Μείωση πάσης φύσεως επιδομάτων υπαλλήλων και εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, Ένοπλες δυνάμεις κλπ κατά 8%. Ελλείψει επιδομάτων μειώνονται οι αποδοχές κατά 3% (Ν.3845).	ε) Τα επιδόματα, Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς, που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη, ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία, για λειτουργούς υπαλλήλους και μισθούτους του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., και Ο.Τ.Α., καθώς και για τα μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοιχούς της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος (Ν.4098).	

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν.3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Σύστημα βαθμολογίου, πειθαρχικού και ενιαίου μισθολογίου για τον δημόσιο τομέα				Εισαγωγή συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων του κράτους, των ΟΤΑ και άλλων φορέων του δημοσίου τομέα. Αφορά σε μόνιμους και δόκιμους πολιτικούς υπάλληλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) στο δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ (Ν.4024).	Εισαγωγή νέου πειθαρχικού δικαιού για τους πολιτικούς υπαλλήλους και το προσωπικό που υπηρετεί με σχέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) στο δημόσιο, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου στους ΟΤΑ α' & β' βαθμού. Σαφής προσδιορισμός των πειθαρχικών παραπαισμάτων, αναμόρφωση-αυστηροποίηση των πειθαρχικών ποινών, ανασύσταση των πειθαρχικών συμβουλίων (Ν. 4057).	α) Εισαγωγή νέου πειθαρχικού δικαιού για τους πολιτικούς υπαλλήλους και το προσωπικό που υπηρετεί με σχέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) στο δημόσιο, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου στους ΟΤΑ α' & β' βαθμού. Σαφής προσδιορισμός των πειθαρχικών παραπαισμάτων, αναμόρφωση-αυστηροποίηση των πειθαρχικών ποινών, ανασύσταση των πειθαρχικών συμβουλίων (Ν. 4057). β) Τροποποίηση του Ν. 4057 σε ό,τι αφορά στην αργία στα πλαίσια της πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας, μέσα από την διευρύνση του πεδίου εφαρμογής της αυτοδικαίως αργίας και της παροχής διακριτικής ευχέρειας στις υπηρεσίες για θέση των υπαλλήλων σε δυννητική αργία (Ν. 4093). γ) Πρόβλεψη ειδικής ποινικής ευθύνης των υπαλλήλων για την πρόκληση βλάβης σε φορέα κοινωνικής ασφάλισης στα πλαίσια της καταπολέμησης παραβατικών και ζημιωγόνων συμπεριφορών σε βάρος του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης (Ν.4144). δ) Πρόβλεψη της δυνατότητας να καθορίζεται ειδικό σύστημα προαγωγών και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Εσόδων κατά παρέκκλιση των κριτηρίων και της διαδικασίας που προβλέπονται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και κάθε άλλη διάταξη (Ν. 4152).
						δ) Περαιτέρω αυστηροποίηση του νέου πειθαρχικού των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα και σε θέματα πειθαρχικών συμβουλίων, πειθαρχικών ποινών και διώξεων (Ν. 4152).

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Σπρίντς (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N.3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N.3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011, N.4024/2011, N.4038/2012, N.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N.4057/2012, N.4075/2012, N.4093/2012, N.4097/2012, N.4144/2013, N.4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
Αυτοαπασχόληση	Θέσπιση νέου «τεκμηρίου» υπέρ της μισθωτής εργασίας για περιπτώσεις ψευδο-αυτοαπασχόλησης (μπλοκάκι), όπως κυρώς η επί 9μηνο απασχόληση σε έναν εργοδότη κατά κύρια ή αποκλειστική απασχόληση, αλλά με το βάρος απόδειξης στην εργατική πλευρά (N. 3846).					Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας (N. 4097). Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.
Συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών		Ορίζονται υποχρεωτικές αναφορές στο κείμενο της προσφοράς του εργολάβου με σκοπό την ανάληψη υπηρεσιών καθαρισμού ή φύλαξης στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ρητή και καθολική εις ολόκληρον και αλληλέγγυα ευθύνη θεσπίζεται μόνο μεταξύ εργολάβου και τυχόν υπεργολάβου και όχι μεταξύ εργολάβου και αποδέκτη υπηρεσιών-αναθέτοντα το έργο. Κυρώσεις και έκπτωση εργολάβου σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας (N.3863).				Τροποποιείται η ρύθμιση του Ν. 3863 (βλ. διπλανή στήλη) με λεπτομερή περιγραφή και ενίσχυση των αρμοδιοτήτων της αναστέουσας αρχής επί προσφοράς εργολαβικής εταιρείας (N.4144).

Πεδίο	Εταιρείες-επιχειρήσεις Προσωρινής Αποσχόλησης (ΕΠΑ) & Ιδιωτικά Γραφεία Προστατευτικές Ευρέσεως Εργασίας (ΙΓΕΕ)	Πριν τον μηχάνισμο Στήριξης (N.3844/2010 και N.3846/2010)	Επαναρθωτικές και το καθεστώς ενοκίας-εργαζομένων με ορισμένες επιπλέον προστατευτικές διατάξεις (N.3846).	Εμπλοκή των ΕΠΑ στην επαναπροώθηση συγκεκριμένων κατηγοριών ανέργων (ηλικίες 55-64) στην απασχόληση με επιδότηση τους από τον ΟΑΕΔ (N.3845, βλ. επιδότηση ανεργίας).	Η ανώτατη διάρκεια δανεισμού εργαζόμενου από Εταιρεία Προσωρινής Αποσχόλησης διπλασιάζεται από 18 σε 36 μήνες, ενώ καταργείται και η λογιστική βάση υπέρβασης του 12μήνου, δηλαδή η αν πλήρωση εργαζομένου που η σχέση εργασίας του είναι σε αναστολή (N.3899).	Εως 12/2010 (N.3871/2010 και N.3899/2010)	Η ανώτατη διάρκεια δανεισμού εργαζόμενου από Εταιρεία Προσωρινής Αποσχόλησης διπλασιάζεται από 18 σε 36 μήνες, ενώ καταργείται και η λογιστική βάση υπέρβασης του 12μήνου, δηλαδή η αν πλήρωση εργαζομένου που η σχέση εργασίας του είναι σε αναστολή (N.3899).	Εως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Αίρετα ο περιορισμός αναφορικά με την άσκηση της δραστηριότητας & του επαγγέλματος της προσωρινής απασχόλησης μόνο από Ανώνυμη Εταιρεία (N.3919).	Εως 06/2012 (N.4019/2011, N.4024/2011, N.4038/2012, N.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.δ, N.4052/2012)	α) Κατάργηση όλων των περιορισμών στην ισχύουσα νομοθεσία που αναβάνουν τον Ν.3919 σε ό,τι αφορά στην πρόσβαση και στην άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων (N.4038). β) Ρύθμιση του καθεστώτος σύστασης και λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας ³ προς εφαρμογή της οικείας κανονικής οδηγίας (N.4052). γ) Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην κοινοτική οδηγία 2008/104 περί της εργασίας μέσω της χείρισης προσωρανής απασχόλησης - ΕΠΑ (N.4052).	Εως 07/2013 (N.4057/2012, N.4075/2012, N.4093/2012, N.4097/2012, N.4144/2013, N.4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)	α) Τροποποίηση (N.4093) του Ν. 4052 στην κατεύθυνση της πλήρους απελευθέρωσης του πλαισίου σύστασης και λειτουργίας ΕΠΑ και ιδίως: 1) καταργείται το ειδικό κεφαλαίο σύστασης, 2) μειώνεται το ύψος των εγγυητικών επιστολών, 3) καταργείται ο ελάχιστος αριθμός αποσολογμένων, η απαίτηση τεχνικού εξοπλισμού και ελάχιστου χώρου για το κάθε υποκατάστημα, 4) επεκτείνεται η δυνατότητα παροχής των παρεμφερών υπηρεσιών της κατόρθωσης, της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού από τις ΕΠΑ, 5) ορίζεται ότι σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. β) Τροποποίηση (N.4093) του Ν. 4052 στην κατεύθυνση της πλήρους απελευθέρωσης του πλαισίου σύστασης και λειτουργίας ΙΓΕΕ και ιδίως: 1) διευρύνεται το αντικείμενο των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας εκτός των διμεσολαβήσεων για τη συναφή συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας στην άσκηση παρεμφερών με το αντικείμενο τους δραστηριότητες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, 2) μειώνεται ο χρόνος της απαιτούμενης επαγγελματικής εμπειρίας για τον διευθυντή του ΙΓΕΕ και διευκολύνεται η άσκηση της δραστηριότητας των διμεσολαβήσεων, 3) καταργείται ο απαιτούμενος τεχνικός εξοπλισμός και ο ελάχιστος χώρος που απαιτείται για την κύρια εγκατάσταση και για το υποκατάστημα του ΙΓΕΕ, 4) προβλέπεται η δυνατότητα διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών ΙΓΕΕ από ΙΓΕΕ εγκαταστημένα σε άλλες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης χωρίς να αποκτήσουν απαραίτητα εγκατάσταση στην Ελλάδα. γ) Τροποποίηση (N.4093) των διαδικασιών επιβολής κυρώσεων σε ΙΓΕΕ και ΕΠΑ και ιδίως: 1) δίνεται η δυνατότητα και στους προϊστάμενους των ελεγκτών επιθεωρητών να επιβάλουν αυτοτελώς διοικητικές κυρώσεις σε ΙΓΕΕ/ ΕΠΑ που λειτουργούν παράνομα, 2) η ποινή της προσωρινής διακοπής επιβάλλεται για διάστημα άνω των τριών ημερών (αντί ενός μηνός σύμφωνα με το υπό τροποποίηση άρθρο του Ν. 4052), 3) ισχύουν και για την περίπτωση της ΙΓΕΕ/ ΕΠΑ όλες εκείνες οι κυρώσεις που αφορούν στην παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας όπως ορίζονται στο άρθρο 24 του Ν.3996, ενώ επί παραβίασης της προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας του ΙΓΕΕ/ ΕΠΑ επιβάλλεται ποινή φυλάκισης μέχρι 2 έτη και χρηματική ποινή.
-------	--	---	--	--	---	---	---	---	---	--	--	---	---

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011, N.4024/2011, N.4038/2012, N.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N.4057/2012, N.4075/2012, N.4093/2012, N.4097/2012, N.4144/2013, N.4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Τηλεργασία	Ρυθμίζονται: i) ο τρόπος σύναψης και το πλαίσιο λειτουργίας της σύμβασης εργασίας για τηλεργασία και ii) η δυνατότητα μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία (N.3846)					
Δοκιμαστική περίοδος- Προσωρινή εργασία-Συμβάσεις ορισμένου χρόνου			Η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου εξαρτάται, από δύο μήνες σε δώδεκα. Για όλες τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου οι πρώτοι δώδεκα μήνες λογίζονται αυτοδίκαια και ακριβώς ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου με αποτέλεσμα να μπορεί ο εργοδότης να διακόψει στο σημείο αυτό την σχέση εργασίας χωρίς να καταβάλλει καμία αποζημίωση. Επί της ουσίας με αυτόν τον τρόπο εισάγεται ένα γενικευμένο μοντέλο μιας ιδιότυπης σύμβασης ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας (N.3899).	α) Ρυθμίζεται νομοθετικά η αυτοδίκαιη μετατροπή της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου, σε περίπτωση πρόωξης καταγγελίας, εάν στην σύμβαση υπάρχει όρος για την εφαρμογή της νομοθεσίας συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου για την λύση της. Σε αυτήν την περίπτωση η μετατροπή επέρχεται κατά τον χρόνο της πρόωξης λύσης της σύμβασης (N.3986). β) Εισάγονται μεταρρυθμίσεις (N. 3986) του καθεστώτος για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τα προεδρικά διατάγματα 160/2004 και 81/2003. Ειδικότερα: 1) εκτείνεται στην τριετία η νόμιμη διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, 2) καθιερώνεται η δυνατότητα των τριών διαδοχικών ανανέσεων, και 3) απαιτείται πλέον να μην συντρέχει αντικειμενικός λόγος για την υπέρβαση των δύο προηγούμενων ορίων, ενώ περιλαμβάνεται και ευρεία ενδεικτική απαρίθμηση πολλών περιπτώσεων αντικειμενικού λόγου. Έτσι, η εν γένει προσωρινή απασχόληση θεωρείται νόμιμη στο ελάχιστο όριο των τριών ετών δεδομένου ότι ωστόσο και ο δανεισμός μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης είχε επεκταθεί στους 36 μήνες (βλ. Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης - N. 3899/2010).		Επιτρέπεται (N. 4147) η σύναψη σύμβασης έργου ανάμεσα σε φυσικά πρόσωπα και σε φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ΟΤΑ) ακόμα και για ειδικότητες που αντιστοιχούν σε οργανικές θέσεις του φορέα, για όσο χρόνο διαρκεί η αναστολή προσλήψεων στον δημόσιο τομέα (στενό-ευρύτερο) προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι ανάγκες των ΟΤΑ, χωρίς να αυξάνεται ο εν γένει αριθμός των επιτρεπόμενων συμβάσεων ΙΔΟΧ και συμβασιούχων έργου. Ταυτόχρονα ενισχύεται η αιτιολόγηση της προϋπόθεσης των πρόσκαιρων αναγκών για την σύναψη της εν λόγω σύμβασης έργου.

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Εκ περιτροπής εργασία	Κατοχύρωση και ενίσχυση της δυνατότητας σύναψης σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας. Δυνατότητα επιβολής εκ περιτροπής εργασίας μονομερώς σε όλη την επιχείρηση (έως 6 μήνες) σε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση περιορισμού δραστηριοτήτων προς αποφυγή απολύσεων (Ν. 3846).		Η μονομερής εισαγωγή σύσθηματος εκ περιτροπής εργασίας στην επιχείρηση επεκτείνεται από 6 (Νόμος 3846) σε 9 μήνες στην διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους (Ν.3899).		
Μερική απασχόληση - ημισαπασχόληση	α) Κατοχύρωση και ενίσχυση της δυνατότητας σύναψης σύμβασης μερικής απασχόλησης. Εφόσον η απασχόληση είναι μικρότερη των 4 ωρών ημερησίως οι αποδοχές προσαυξάνονται κατά 7,5 % (Ν. 3846). β) Εφόσον ο εργαζόμενος εργαστεί επιπλέον των συμφωνημένων ωρών η προσαύξηση είναι 10% (Ν. 3846). γ) Δικαίωμα του εργαζόμενου για μερική απασχόληση και επάνοδο σε πλήρη πλην περιπτώσεων δικ/μένων επιχειρησιακών αναγκών (Ν. 3846). δ) Δικαίωμα προτεραιότητας του μερικής απασχολούμενου σε περίπτωση πρόσληψης με σχέση πλήρους απασχόλησης (Ν. 3846). ε) Επέκταση του θεσμού και στις ΔΕΚΟ καλύπτοντας πλέον όλων των Δημόσιου τομέα (Ν. 3846).		α) Η προσαύξηση (Ν.3846) του ωρομισθίου κατά 7,5% και 10% για τους μερικούς απασχολούμενους στις περιπτώσεις αντιστοίχα της εργασίας κάτω των 4 ωρών ημερησίως και της εργασίας πλέον του συμφωνημένου μειωμένου ωραρίου καταργείται (Ν.3899).	α) Εισαγωγή του θεσμού της προαιρετικής μερικής απασχόλησης στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Δυνατότητα μείωση ωρών εργασίας (ημερήσια απασχόληση ή ημερήσιων ημερών) μέχρι και 50% και μέχρι και πέντε έτη με αναλογη μείωση αποδοχών και του μειωμένου χρόνου απασχόλησης (Νόμος 3986).	
Διαθεσιμότητα	Επανεισαγωγή ρυθμίσεων για την δυνατότητα επιβολής διαθεσιμότητας (έως τρεις μήνες, όχι διαδοχικά, στην βάση του ημερολογιακού έτους) με μειωμένες αποδοχές σε περιπτώσεις περιορισμού οικονομικής δραστηριότητας (Ν. 3846).				

Πεδίο	Πριν τον μηα- νισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/ 2011, N. 4024/2011, N. 4038/2012, N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.δ. N. 4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Κατάτμηση άδειας	Κατοχύρωση δυνατότητας κατάτμησης της άδειας ακόμη και σε περι- σότερες περι- όδους κατ' έτος σε περίπτωση σοβαρής ή επεί- γουσας ανάγκης της επεξεύρεσης (N.3846)					Καταργείται η υποχρέωση προ- ηγούμενης έγκρισης της Επιθε- ώρησης. Εργασίας σε περιπτώ- σεις κατάτμησης με εργοδοτι- κή απόφαση σε δύο περιόδους εντός του αυτού ημερολογι- ακού έτους. Επιπλέον, ειδικά σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρού- σιάζουν ιδιαίτερη σφύρευση ερ- γασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τα- κτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναιται να χορηγήσει το τμήμα της άδειας των 10 εργασιών ημερών επί πενθήμερου ή των 12 ημερών επί εξαήμερου, απο- τελείποτε εντός του ημερολογι- ακού έτους (N.4093).
Μαθητεία - Σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας- Σύμβαση πρό- της απασχό- λησης (Contrat P r e m i e r e Embauche)		α) Καθορισμός όρων εργασίας απασχολού- μενων με συμβάσεις μαθήτευσης ανώτατης δι- άρκειας ενός έτους. Δυνατότητα πρόληψης ανέργων έως 24 ετών με σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας διάρκειας έως 12 μη- νών και με αποδοχές στο 80% του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ. Απαλλαγή εργοδοτικών ε- σφορών, δυνατότητα ένταξης εν συνεχεία σε άλλο πρόγραμμα επιδότησης (N.3845). β) Δυνατότητα πρόληψης νεοεσπερχομένων στην αγορά εργασίας κάτω των 25 ετών με αμοιβές ύψους 84% της ΕΓΣΣΕ και με αυτοδι- κατη ένταξη σε προγράμματα του ΟΑΕΔ για κά- λυψη των ασφαλιστικών εσφορών (N.3863). γ) Δυνατότητα κατάρτισης ειδικών συμβάσεων μαθήτευσης με άτομα 15-18 ετών μέχρι ένα έτος με αμοιβές 70% της ΕΓΣΣΕ (N.3863).		Εισάγεται (N.3986) η δυνατό- τητα πρόληψης νέων 18-25 ετών για απόκτηση επαγγελ- ματικής εμπειρίας με το 80% των κατώτατων ορών της α- κείας συλλογικής σύμβασης εργασίας, υπό τον όρο ο εργο- δότης να μην προβεί σε από- λυση εντός της διετίας που θα ισχύει (κατ' ανώτατο όριο) η συγκεκριμένη σύμβαση ερ- γασίας και να μην έχει προβεί σε απόλυση κατά το προηγου- μενο τριών μηνών. Δυνατότητα σύνταξης περισσότερων συμ- βάσεων με τον ίδιο εργοδότη εντός του 24μηνου.		

Πεδίο 5ήμερο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010) Σε περιπτώσεις πενήδημερης απασχόλησης η εργασία κατά την 6η ημέρα προσαυξάνεται κατά 30%. Εξαιρούνται από την προσαύξηση οι εποχιακά απασχολούμενοι στον επισιτισμικό τουρισμό (N. 3846).	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011, N. 4024/2011, N. 4038/2012, N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013) Ορίζεται (N. 4093) ότι οι ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζομένων στα καταστήματα μπορούν να καθορίζονται με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (κατάργηση 5-μέρου).
Υπερωριακή εργασία/ τροποποίηση ωραρίου	α) Μειώνεται κατά 30% το ισχύον ανώτατο όριο υπερωριών απογευματινής απασχόλησης των υπαλλήλων ή μισθωτών του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ (N.3833). β) Ρυθμίζονται ζητήματα τήρησης του βιβλίου των υπερωριών (N. 3846).					α) Ρυθμίζονται (N. 4093) τα εξής θέματα: 1) Η υπέρβαση του ωραρίου εργασίας για περιπτώσεις που δεν υπάγονται στα προβλεπόμενα στο άρθρο 1 του ΝΔ 515/1970, επιτρέπεται για δύο (2) ώρες ημερησίως και έως εκατόν εικοσι (120) ώρες το έτος, έπειτα από αναγγελία αυτών από τον εργοδότη στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα της πραγματοποίησης της υπερωρίας της απασχόλησης, με ταυτόχρονη ενημέρωση του Ειδικού Βιβλίου Υπερωριών, 2) Ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία για την αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας την ίδια μέρα ή το αργότερο εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. β) Εισαγωγή ρυθμίσεων που αφορούν στην γνωστοποίηση της πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης και στην τήρηση του ειδικού βιβλίου υπερωριών (N.4144).

Πεδίο	Πριν τον μηχάνισμο Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N.3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N.3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011, N.4024/2011, N.4038/2012, N.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν του/Λιος 2013)
Χρόνος εργασίας/ Διεύθυνση θέτησης του χρόνου εργασίας	<p>α) Επαναρυθμίζεται το καθεστώς της διευθέτησης του συνολικού εργάσιμου χρόνου (N.3846).</p> <p>β) Διατηρείται ο αποκλειστικός ρόλος των συλλογικών συμβάσεων (N.3846).</p> <p>γ) Καταργείται η επιτροπή διευθέτησης του Ν. 3385/05 και οι συλλογικές διαφορές παραμένουν στον ΟΜΕΔ (N. 3846).</p> <p>δ) Διατηρείται η 4μηνη και 12μηνη διευθέτηση (N.3846).</p> <p>ε) Εισάγεται η δυνατότητα κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων με περιορισμό εκτός του περιοριστικού πλαισίου των ισχύουσών διατάξεων (N. 3846).</p>	<p>Μεταρρυθμίζεται ο Νόμος 3385/2005 σε ό,τι αφορά στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Η προσαύξηση της υπεργραμμίας από 25% μειώνεται στο 20% και η αντίστοιχη για την υπεργραμμία για τις πρώτες 120 ώρες από 50% τις υπόλοιπες από το 75% στο 60% (N.3863).</p>		<p>α) Οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας των υπαλλήλων του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των λοιπών ΝΠΔΔ καθορίζονται από 37,5 σε 40 (N.3979).</p> <p>β) Εισάγονται (N. 3986) νέες δυνατότητες και 2 μοντέλα διευθέτησης του χρόνου εργασίας προς αντικατάσταση των σχετικών μεταρρυθμίσεων του Ν. 3846/2010 σε επιχειρήσεις με συμβατικό ωράριο 40 ωρών. Ως αντιστάθμισμα, αντί των μειώσεων ωρών εργασίας παρέχεται η δυνατότητα χορήγησης ημερών άναπαυσης (free) ή συνδυασμού μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών άναπαυσης. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια εργασία δεν επιτρέπεται να υπερβάνει τις 10 ώρες. Τέλος, σε περιπτώσεις υπεργραμμίας που νόμιμου ημερήσιου ωραρίου, οι διατάξεις που αφορούν στην υπεργραμμία (ως ισχύουν με τον Ν. 3963, βλ. δπλανή στήλη) δεν εφαρμόζονται κατά την εν λόγω διευθέτηση ημερών ωρών κάτω ανωτάτων ωρών. Αντίθετως η υπεργραμμία των συμφωνηθέντων μειωμένων ωραρίων μειβεται σύμφωνα με όσα ορίζονται σχετικά με την υπεργραμμία-υπερωρία στον Ν.3963.</p> <p>Ειδικότερα ως προς τον τύπο της διευθέτησης: 1) προβλέπεται η δυνατότητα εργασίας μέχρι και κατά 2 επιπλέον ώρες ημερησίως για 6 μήνες (από 4) μέσα σε διάστημα δώδεκα μηνών (περίοδος αναφοράς). Οι ώρες εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις 48 ανά εβδομάδα και κατά μέσο όρο τις 40 κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, 2) προβλέπεται εναλλακτικά η δυνατότητα κατανομής μέχρι 256 ωρών εντός 1 ημερολογιακού έτους σε χρονικές περιόδους έως 32 εβδομάδων και με αντίστοιχο μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.</p> <p>γ) Με επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ιδιαίτερες του κλάδου ή της επιχείρησης (N. 3986).</p>		<p>α) Μεταρρυθμίζεται (N. 4093) το πλαίσιο για το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων και συγκεκριμένα: 1) Αποσυνδέεται το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων από αυτό της εργασίας του προσωπικού και η απαγόρευση της απασχόλησης του προσωπικού κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα αίρετα προκειμένου του εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών, 2) Η διακεκομμένη εργασία και η τρίωρη διακοπή εφαρμόζεται ανεξάρτητα αν το κατάστημα λειτουργεί με συνεχή ή διακεκομμένη λειτουργία.</p> <p>β) Μειώνεται κατά μια ώρα η ελάχιστη άναπαυση (από 12 στις 11 ώρες) για κάθε περίοδο 24 ωρών, η οποία αρχίζει από 00:01 και λήγει την 24:00 (N.4093).</p> <p>γ) Αύξηση κατά 2 ώρες χωρίς μείωση ωραρίου διδασκαλίας των λειτουργιών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (N. 4152).</p>

Πεδίο Ατομικές απολύσεις	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν. 3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν. 4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
	<p>α) Επέρχεται σημαντικός περιορισμός των αντικινήτρων για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) μειώνεται κατ'έμμεσο τρόπο το ύψος της απόζημιωσης έως και 50% διαμέσου της δραστικής μείωσης του χρόνου προεξοφλήσεως της απόλυσης, 2) καταργείται η υποχρέωση άμεσης καταβολής ολόκληρου του ποσού της απόζημιωσης και θεσπίζεται ελάχιστο όριο άμεσης (προ) καταβολής του ποσού που αντιστοιχεί σε δύο μηνών αποδοχές, ενώ παρέχεται η δυνατότητα εξόφλησης του υπολοίπου σε διμηνιαίες δόσεις, το ύψος των οποίων δεν πρέπει να είναι μικρότερο από τις αποδοχές δύο μηνών. β) Υιοθετούνται μέτρα αποτροπής απολύσεων εργαζομένων κοντά στο όριο συνταξοδότησης. Θεσπίζεται «αντικίνητρο» για το ενδεχόμενο απόλυσης εργαζομένων μεγάλης ηλικίας στα πρόθυρα συνταξιοδότησης, εφόσον δεν είναι δυνατή η τοποθέτησή τους σε θέση εργασίας και συγκεκριμένα παρέχεται το δικαίωμα αυτοαφάλισης, στην οποία συμμετέχει ο εργοδότης έως τρία έτη με το 50% του κόστους για ασφαλισμένους 57-60 ετών ή με το 80% για ασφαλισμένους 60-64 ετών για διάστημα τριών ετών. Το υπόλοιπο του κόστους αναλαμβάνεται μέσω ειδικών προγραμμάτων του ΟΑΕΔ (Ν.3863). 	<p>Εξειδικεύεται (Ν.3996) το καθυστάς αντικινήτρων για την απόλυση εργαζομένων 55-64 ετών. Επέρχονται αλλαγές στο θέμα της αυτοαφάλισης απολυόμενων ηλικίας 55-64 ετών με συμμετοχή του εργοδότη και του ΟΑΕΔ στην κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών, με κυριότερες τις εξής:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) την επέκταση της δυνατότητας υπαγωγής στην εν λόγω ρύθμιση όσων δεν μπόρεσαν να κάνουν στα χρονικά περιθώρια του νόμου 3863/2010, 2) την εισαγωγή της προϋπόθεσης των 4.500 ενσήμων (15ετία), 3) τον ορισμό ως βάσις υπολογισμού των μηνιαίων εισφορών του βασικού μισθού της ΕΓΣΣΕ, 4) την εισαγωγή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων του εργοδότη με σημαντικότερη την ανανώριση της απόλυσης ως άκυρης με όλες τις έννομες συνέπειες της ακυρότητας, 5) την θεσπίση της δυνατότητας συμμετοχής σε προγράμματα απασχόλησης μακροχρόνια ανέργων στο δημόσιο τομέα. 		<p>α) Νέα μείωση του κόστους της απόλυσης διαμέσου της μείωσης του ανώτατου ορίου προεξοφλήσεως της καταγγελίας της σχέσης εργασίας (από 6 μήνες σε 4 κατ' ανώτατο όριο) και της μείωσης του ύψους της αποζημιώσεως απόλυσης (ανώτατο ποσό αποζημιώσεως από τους 24 στους 12 μήνες), ιδίως για όσους απηλθώνουν προϋπηρεσία άνω των 17 ετών στον ίδιο εργοδότη (Ν.4093).</p> <p>β) Περαιτέρω διεύκλιση των απολύσεων δια μέσου της άρσης ουσιαστικών αντικινήτρων για την καταγγελία της σχέσης εργασίας. Τροποποίηση του ΚΠολΔ σε ό,τι αφορά στην έκδοση προσωρινής άκαταγής (επαναποθέτηση στην θέση εργασίας) στα πλαίσια άσκησης ασφαλιστικών μέτρων ως μέσο προστασίας από εκδικητικές και παράνομες απολύσεις (Π/Ν Ιούλιος 2013).</p>		

Πεδίο									Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4 144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Ομαδικές απολύσεις	Αύξηση ορίου ομαδικών απολύσεων: σε 6 άτομα για επιχειρήσεις με προσωπικό 20-150 άτομα, σε 5% και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων (Ν. 3963).								
Μητρότητα					Θεσιζείται αυξημένη προστασία στην εργασία σε περίπτωση απολύσεως λόγω μητρότητας, η οποία επεκτείνεται στους 18 μήνες από τον τοκετό (Ν.3996).				
Γονικές άδειες									Μεταρρύθμιση του συστήματος παροχής άδειυ αποδοχών γονικής άδειας ως ατομικό μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα κάθε γονέα. Διάρκεια άδειας έως 4 μήνες έως την ηλικία των 6 ετών και εππλέον ρυθμίσεις-διευκολύνσεις για ειδικές κατηγορίες (Ν.4075).
Υγεία και ασφάλεια στην εργασία									Εισάγονται ρυθμίσεις (Ν.4144) που αφορούν στην ασφάλεια και στην υγεία στην εργασία και σε θέματα όπως: 1) ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση, 2) στην κατανομή του χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του ματρου εργασίας, 3) στο ατομικό βιβλίο επαγγελματικού κινδύνου, 4) την ενιαία ρύθμιση για την επιβολή ποινικών και διοικητικών κυρώσεων.
									Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν.4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)
									Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)
									Έως 12/2010 (Ν.3871/2010 και Ν.3899/2010)
									Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν.3847/2010 και Ν.3863/2010)
									Πριν τον μηχανισμό Στηρίξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)

Πεδίο	Πριν τον μνημονισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν. 3844/2010 και Ν. 3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 387 1/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν.4024/2011, Ν.4038/2012, Ν.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
Μεσολάβηση και Διατησία (ΟΜΕΔ) / Συμφιλίωση		Ρύθμιση διαδικασίας στον ΟΜΕΔ. Θέσπιση δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στην μεσολάβηση και στην διατησία και των δύο μερών. Εξαγγελία προεδρικού διατάγματος για την μεταρρύθμιση των όρων σύστασης και λειτουργίας του ΟΜΕΔ (Ν.3863. Καταργήθηκε μετά τον Ν.3899).	α) Αυξημένη τυπική ισχύ αποδίδεται στην πρόσφατη ΕΓΣΣΕ. Οι εκδοθησόμενες με τη διαδικασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διατησίας (ΟΜΕΔ) διαπικτικές αποφάσεις, προς επίλυση συλλογικών διαφορών, δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα καθ' οιονδήποτε τρόπο μεθολογικές αυξήσεις για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011. Επίσης δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μεσολάβησης αυξήσεις για το διάστημα από 1.7.2011 έως 31.12.2012, πέραν των οριζόμενων στην σε ισχύ ΕΓΣΣΕ (Ν. 3871). β) Αντικαθίστανται βασικά άρθρα του Νόμου 1876/1990 και εισάγονται ρυθμίσεις (Ν.3899) με τις οποίες θεσπίζονται τα εξής: 1) η δυνατότητα προσφυγής στην διατησία μονομερώς από την εργοδοτική πλευρά μετά την υποβολή πρότασης για μεσολάβηση εφόσον προηγήθει και συμμετείχε στην διαδικασία μεσολάβησης, (τροποποίηση με την ΠΥΣ αρ. 6) 2) στην δικαστική κρίση του Μονομελούς Πρωτοδικείου υπό-κεινται οι διαφορές αποκλειστικά για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων 3) η ιδιαίτερη έμφαση κατά την έκδοση απόφασης του ΟΜΕΔ στην οικονομική κατάσταση δηλαδή στην εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας ως στοιχεία που θα πρέπει οπωσδήποτε να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση της διαφοράς 4) η προσφυγή στην διατησία περιορίζεται στον καθορισμό του βασικού μισθού. Ως προς τα λοιπά ζητήματα η συλλογική διαπραγμάτευση συνεχίζεται προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία. 5) η επιλογή και η αξιολόγηση των νέων μεσολαβητών και διατητών θα υλοποιούνται με ομόφωνη απόφαση των μελών του Δ.Σ. στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι των κανονικών εταιρών.	Εισάγονται (Ν.3996) αυξημένες αρμοδιότητες συμφιλίωσης των δύο μερών της εργασιακής σχέσης σε επίπεδο ΣΕΠΕ για ζητήματα τόσο ατομικών όσο και συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Επίσης, προβλέπεται η υπό όρους εμπλοκή της διοίκησης (υπουργείου απασχόλησης) σε δια-δικασίες συμφιλίωσης, ενώ της εργατικής υποθέσης επιλαμβάνεται η αρμόδια διεύθυνση του υπουργείου εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης, εφόσον πρόκειται για διαφορά «εθνικού επιπέδου». Η νέα διαδικασία συμφιλίωσης δύναται να καταλήξει σε δεσμευτικό πρακτικό επίλυσης της εργατικής διαφοράς.	α) Η προσφυγή στην Διατησία γίνεται πλέον (ΠΥΣ αρ. 6) αποκλειστικά με την συμφωνηγή των μερών (τροποποίηση του Ν.3899). β) Η προσφυγή στην Διατησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού και ημερομισθίου (ΠΥΣ αρ. 6). Λαμβάνονται δε υπόψη τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, οι οικονομικές συνθήκες, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μο-ναδίου κόστους εργα-σίας κατά την διάρκεια του προγράμματος δη-μοσιονομικής προσαρ-μογής (τροποποίηση του Ν.3899). γ) Σε περίπτωση προ-σφυγής στην διατηρία καταργούνται οι διατη-ρητικές ρίθρες (ΠΥΣ αρ. 6).	Καταργούνται (Ν.4144) ορισμένες από τις διατάξεις του Ν. 3996 οι οποίες αφορούν στο εύρος της αρμοδιότη-τας, στους ασκου-ντες τα καθήκοντα αλλά και στην ίδια την διαδικασία συμ-φιλίωσης, ενώπιον του ΣΕΠΕ, ιδίως σε διπλανή στήλη).

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Συνδικαλιστικές οργανώσεις/ Μορφές συλλογικής εκπροσώπησης/ Εργοδοτικές οργανώσεις				Εισάγεται ο θεσμός (Ν. 3986) της ένωσης προσώπων σε επιχειρησιακό επίπεδο για την σύνταξη συμφωνίας αναφορικά με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί και σε επιχειρήσεις με λιγότερο από 20 άτομα από το 15% του συνόλου των εργαζομένων και από το 25% των εργαζομένων στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, χωρίς να προκείται για εργατικό σωματείο και χωρίς να δέλεται από τον Ν. 1264/1982.	α) Εισάγεται ο θεσμός (Ν.4024) της ένωσης προσώπων προκειμένου για την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σε. Ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης η ένωση προσώπων συστήνεται από τα 3/5 του συνόλου των εργαζομένων και δύναται κατά προτεραιότητα να συνάπτει σε, εφόσον δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο. Σε κάθε άλλη περίπτωση η επιχειρησιακή σε συνάπτεται από το οικείο πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο. β) Απλουστεύεται και επιταχύνεται η δικονομική διαδικασία σύστασης σωματείων και ενώσεων προσώπων, ώστε η σχετική συζήτηση να γίνεται κατ' απόλυτη προτεραιότητα εντός 10 ημερών από την αίτηση και η δημοσίευση της απόφασης εντός 48 ωρών από την ολοκλήρωση της συζήτησης (Ν. 4024). γ) Ρύθμιση του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και στην διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την οδηγία 2009/38 (Ν.4052).	α) Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) συμμετέχει με εκπροσώπηση σε όλα τα διοικητικά συμβούλια και συλλογικά όργανα και τις εκπροσωπήσεις της χώρας στο εσωτερικό και εξωτερικό όπου προβλέπεται συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (Ν. 4144). β) Τροποποιείται ο τρόπος χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων και των νοσημάτων τους από το ΛΑΕΚ με έμφαση στο τρίτοβάθμιο επίπεδο οργάνωσης (Ν.4144).
Απεργία			Αναστολή του δικαιώματος στην απεργία για 10 ημέρες και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής του εργοδότη στην διαπραγμάτευση (Ν.3899).			

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν. 3844/2010 και Ν. 3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν. 3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν. 3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν. 3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν. 3919/2011, Ν. 3920/2011, Ν. 3979/2011, Ν. 3996/2011, Ν. 3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν. 4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ΑΝΕΡΓΙΑ	4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ΑΝΕΡΓΙΑ	4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ΑΝΕΡΓΙΑ	4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ΑΝΕΡΓΙΑ	4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ΑΝΕΡΓΙΑ	4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ΑΝΕΡΓΙΑ	4.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ΑΝΕΡΓΙΑ
Μετατάξεις-μεταφορά προσωπικού/Κινητικότητα				Θέματα μετατάξεων πλεονάζοντος προσωπικού, μεταφοράς παραμένοντος προσωπικού και εν γένει θέματα προσωπικού ρυθμίζονται στα πλαίσια του νόμου που αφορά στην εξυγίανση, αναδιάρθρωση και ανάπτυξη των αστικών συγκοινωνιών Περιφέρειας Αττικής (Ν.3920). Οι διατάξεις αυτές κατ'εξίφραση καπσχύουν οιασδήποτε αντίθετης διάταξης νόμου ή συλλογικής συμφωνίας, η οποία και καταργείται αυτοδίκαια.		α) Προβλέπεται (Ν.4093) η δυνατότητα υποχρεωτικής μετατάξης και μεταφοράς εργαζομένων του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, ακόμη και σε κλάδο κατώτερης κατηγορίας (επί συναινέσει του υπαλλήλου) και με δυνατότητα κατάργησης της θέσης του μετατασσόμενου ή μεταφερομένου υπαλλήλου. β) Τροποποιείται (Π/Ν Ιούλιος 2013) το πλαίσιο που αφορά στην κινητικότητα στον δημόσιο τομέα όπως θεσπίστηκε με τον Ν. 4093 (βλ. αμέσως προηγούμενως). Επεκτείνεται η εφαρμογή της μετατάξης αφενός μεν στην μεταφορά προσωπικού, αφετέρου στα ΝΠΔΔ. Διαφορώνεται πλήρως, διοικητικά και κανονιστικά, ένα νέο δυναμικό πλαίσιο για την προσαρμογή του προσωπικού στις εκάστοτε ανάγκες της διοικητικής πραγματικότητας.
Μισθωτή-εργασιακή εφεδρεία/ Προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα/ Διαθεσιμότητα				Εισαγωγή του συστήματος της εφεδρείας στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα (Ν.3986). Για το πλεονάζον προσωπικό σύμφωνα με σχετικούς πίνακες του ΑΣΕΠ προβλέπεται η καταβολή αποδοχών στο 60% του βασικού μετ'ακρίβειας σε άλλη θέση εργασίας ως εξής: 1) πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού έως 10% τηρουμένων των ανωτέρω ως ισχύουν πλέον ανάμεσα της αποχωρήσει και της προσλήψης, 2) κατά προτεραιότητα σε ποσοστό 30% για θέσεις απασχόλησης ορισμένου χρόνου σε φορείς του δημοσίου, 3) κατ' απόλυτη προτεραιότητα σύνταξη σχέσης μερικής απασχόλησης (τροποποιήθηκε με τον Ν.4024).	Εισαγωγή (Ν.4024) συστήματος εργασιακής εφεδρείας για της ΙΔΑΧ του δημοσίου τομέα και προ-συνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας για της μονίμους υπαλλήλους, με παράλληλη κατάργηση όλων των κενών οργανικών θέσεων (τροποποίηση του Ν.3986). Προβλέπεται η αυτοδίκαιη απόλυση για τρεις ειδικότερες κατηγορίες: 1) Δημόσιοι υπάλληλοι που είτε είχαν θεμελιώσει ασφαλιστικό δικαίωμα αλλά παρέμεναν στην υπηρεσία, είτε συμπληρώνουν σωρευτικά το 550 και το 350 έτος ηλικίας και πραγματοποιήσουν αντιστοίχα έως 31/12/2013.	

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν. 3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν.4024/2011, Ν.4038/2012, Ν.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Μισθωτή-εργασιακή εφεδρεία/Πρ ο σ υ ν α ξ ι ο δ ο τ η κ ή διαθεσιμότητα/Διαθεσιμότητα					<p>Για την δεύτερη κατηγορία, μέχρι την συνταξιοδότηση καταβάλλεται το 60% του βασικού μισθού και επιτρέπεται η μισθωτή ή άλλη επαγγελματική δραστηριότητα με συμπληρωμό των εισοδημάτων με το ποσό της διαθεσιμότητας. ii) ΙΔΑΧ της υπό συγχώνευση ή κατάργηση φορείς του Ν. 4002/2011. Κατά την διάρκεια της εφεδρείας, ανώτατης διάρκειας 12 μηνών, καταβάλλεται το 60% του βασικού μισθού και επιτρέπεται η μισθωτή ή άλλη επαγγελματική δραστηριότητα με συμπληρωμό των εισοδημάτων με το ποσό της τυχόν οφειλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης. iii) ΙΔΑΧ σε Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, που μέχρι 31/12/2011 θα πληρωθούν οι προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση (35ετία).</p> <p>Αυτοδίκαιη απόλυση και εφεδρεία ανώτατης διάρκειας 24 μηνών, καταβάλλεται το 60% του βασικού μισθού και επιτρέπεται η μισθωτή ή άλλη επαγγελματική δραστηριότητα με συμπληρωμό των εισοδημάτων με το ποσό της τυχόν οφειλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης.</p>	<p>β) Καταργούνται (Π/Ν Ιούλιος 2013) οι εξής ειδικότητες: 1) σχολικών φυλάκων, 2) δημοτικής αστυνομίας, 3) οδηγών και τεχνικού προσωπικού της διεύθυνσης κρατικών αυτοκινήτων. Το ίδιο ισχύει και για 52 ειδικότητες λειτουργιών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι θιγόμενα εργαζόμενοι τίθενται σε καθεστώς διαθεσιμότητας όπως προβλέπεται με τον Ν. 4093 (βλ. αμέσως προηγούμενω) και ως ισχύει μετά την τροποποίηση του με το ίδιο Π/Ν (βλ. αμέσως μετά). γ) Τροποποιείται το πλαίσιο που αφορά στην διαθεσιμότητα στον δημόσιο τομέα (Π/Ν Ιούλιος 2013). Μειώνεται η διάρκεια της από τους 12 μήνες στους 8 (καταβολή του 75% των αποδοχών και των αντίστοιχων εισφορών) και απλοποιείται η διαδικασία κατάργησης θέσεων στον δημόσιο τομέα (με ΚΥΑ).</p>

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N. 3844/2010 και N. 3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/2011, N.4024/2011, N.4038/2012, N.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Αναστολή ή περιορισμός προσλήψεων	<p>α) Αναστολή διαρροών και προσλήψεων (για το έτος 2010) σε φορείς του Ν. 3812 με εξαιρέσεις τους τομείς υγείας, παιδείας και ασφάλειας. Σταδιακή απορρόφηση ήδη επιτυχόντων στον ΑΣΕΠ και όλων δι-αγωνισμών είναι σε εξέλιξη (N. 3833).</p> <p>β) Θεώρηση λόγου ένα προς πέντε -20%- (για προσλήψη για πέντε αποχωρήσεις) για μόνιμο προσωπικό και εργαζόμενους αορίστου χρόνου σε φορείς του Ν. 3812, με εξαιρέση (λόγος ένα προς ένα) τους τομείς υγείας, παιδείας και ασφάλειας (N.3833).</p> <p>γ) Μείωση κατά 30% για το 2010 σε σχέση με το 2009 στις προσλήψεις προσωπικού με: i) σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και ii) συμβάσεις μίσθωσης έργου (N. 3833).</p>		<p>α) Καταργούνται (N. 3899) όλες οι εξαιρέσεις από τον κανόνα 1 προς 5 για τις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα για τα έτη 2011 έως 2013 (το εκπαιδευτικό προσωπικό όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, τα Σώματα Ασφαλείας, το Λιμενικό Σώμα, το Ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό του τομέα υγείας, οι μετακλητοί υπάλληλοι, το μη πολιτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων, οι προσλήψεις Ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού νέων νοσηλευτικών μονάδων, οι επιτυχόντες του Α.Σ.Ε.Π.) και προβλέπεται ότι στον κανόνα 1 προς 5 λαμβάνονται υπόψη για τον επόμενο δημόσιο τομέα και μεταφορές ή εντάξεις προσωπικού ιδιωτικού δικαίου από αρκετούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου φορέα (νόμος 2190/1994 περιπτώσεις στ έως θ).</p> <p>β) Θεσπίζεται περιορισμός κατά 15% στις προσλήψεις προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και στις συμβάσεις μίσθωσης έργου για το 2011 σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του 2010, οι οποίες ήταν κατά 30% περιορισμένες σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2009 (N.3899).</p> <p>γ) Μειώνονται από 1/1/2011 κατά 10% οι μηνιαίες αποδοχές που υπερβαίνουν τα 1.800 ευρώ των εργαζομένων της ΑΤΕ και των εταιρειών του ομίλου της, καταργείται το επίδομα περιποίησης πελατών, ενώ διατηρείται το επίδομα ενσχυσής χαμηλότερων υπό τον όρο ότι οι συνολικές μηνιαίες αποδοχές δεν υπερβαίνουν τα 1.500 ευρώ (N.3899).</p>	<p>ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ (N.3996/2011) των σχετικών διατάξεων των Ν. 3833 και 3899/2010 αναφορικά με την απαγόρευση στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα ως εξής: 1) η σταδιακή απορρόφηση των επιτυχόντων ΑΣΕΠ (πέντε αποτελεσμάτων μετά την 1.1.2009) πραγματοποιείται μέχρι 31.12.2015. 2) Ο λόγος των προσλήψεων καθορίζεται σε ένα προς πέντε για το διάστημα Ιανουάριος 2011-Δεκέμβριος 2015 με εξαίρεση το 2011 για το οποίο ο λόγος θα είναι ένα προς δέκα, 3) Ειδικότερα οι εγκρίσεις προσλήψεων προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή μίσθωσης έργου για το 2011 περιορίζονται κατά 50% και κατά 10% για τα υπόλοιπα έτη έως το 2015 με ορισμένες εξαιρέσεις σε περίπτωση μη επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού.</p>		<p>α) Περιορίζονται οι προσλήψεις στον δημόσιο τομέα (N. 4093) δια της τροποποίησης του Ν. 3833/2010. Ειδικότερα: 1) Από την 1η Ιανουαρίου 2011 και μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2016, ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στους φορείς του Ν.3812/2009 δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος συνολικά από το λόγο ένα προς πέντε (μία προσλήψη ανά πέντε αποχωρήσεις), στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου για το έτος 2011 περιορίζονται κατά ποσοστό πηνίτα τους εκάστο (50%) σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του έτους 2010 και κατά δέκα τοις εκατό (10%) επιπλέον το 2012. Για τα έτη 2013 και 2014 το ποσοστό προσδιορίζεται σε 20% σε σχέση με το προηγούμενο έτος και για τα έτη 2015 και 2016 σε 10% σε σχέση με το προηγούμενο έτος.</p> <p>β) Αναστέλλονται οι προσλήψεις στους ΟΤΑ (N.4093) και ειδικότερα: 1) αναστέλλονται έως την 31.12.2016 οι προσλήψεις και οι διορισμοί του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των κατηγοριών ΥΕ και ΔΕ, όλων των κλάδων και ειδικοτήτων, των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και των Ν.Π.Ι.Δ. αυτών, 2) για τις προσλήψεις και τους διορισμούς του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, όλων των κλάδων και ειδικοτήτων, των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και των Ν.Π.Ι.Δ. αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 3833, 3) Εξαίρετοι οι προσλήψεις και οι διορισμοί τακτικού προσωπικού σε νησιωτικούς δήμους, οι οποίοι δεν εμπίπτουν στον περιορισμό των προσλήψεων του Ν. 3833.</p>

Πεδίο Καθεστώς απασχόλησης & μονιμότητα	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν.4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012) β) Κατάργηση όλων των διατάξεων που καθιέρωνουν όρους και ρίτρες μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ΠΥΣ αρ. 6). β) Πρόβλεψη για λύση των συμβάσεων που λήγουν με την συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή συνταξιοδότησης (ΔΕΚΟ & Τράπεζες) με βάση τα γενικώς ισχύοντα ως προς την λύση των συμβάσεων αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα (ΠΥΣ αρ. 6).	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Απελευθέρωση επαγγελματιών	Ενωμάτωση στην ελληνική ένωση τάξη της οδηγίας (2006/123) για την απελευθέρωση των υπηρεσιών (Ν. 3844).			Άρση των περιορισμών για τα κλειστά επαγγέλματα από 1η Ιουλίου 2011, όπως, ιδίως: α) του νομικού επαγγέλματος, ως προς την ελάχιστη αμοιβή, τον γεωγραφικό περιορισμό κλπ β) του φαρμακευτικού επαγγέλματος, ως προς το ελάχιστο περιθώριο κέρδους κλπ γ) του συμβολαιογραφικού επαγγέλματος σχετικά με την ελάχιστη αμοιβή κλπ δ) του αρχιτέκτονα, ως προς την ελάχιστη αμοιβή ε) του μηχανικού, ως προς την ελάχιστη αμοιβή στ) του ορκωτού, ως προς την ελάχιστη αμοιβή (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσίου-Ονοματικής Στρατηγικής και Ν.3919).		Συμπληρώνεται ο νόμος 3919 σε ό,τι αφορά αφενός, στο γενικό πλαίσιο της επαγγελματικής ελευθερίας και την κατάργηση αδικαιολόγητων περιορισμών στην πρόσβαση και άσκηση επαγγελματιών και αφετέρου, στις ειδικότερες προϋποθέσεις για επαγγέλματα του τομέα/ των υπηρεσιών του πολιτισμού, της ενέργειας-κλιματικής αλλαγής, αγροτικής αναπτυξής, λιμενικού σώματος και ακτοφυλακής, ελληνοκίτης αστυνομίας, τουρισμού και εργασίας (Ν.4152).
Εθελούσια έξοδος				Κατ' εξαίρεση δυνατότητα αποχώρησης με εθελούσια έξοδο στην βάση σχετικού προγράμματος για τους υπαγόμενους σε καθεστώς επεδείξεως (Ν. 3986).		

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Στήριξης (Ν. 3845/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/ 2011,Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012,Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Επιδο- τήσ ήσ ανεργί- α/ Ένερ- γητικές πολιτικές απασχό- λησης / Κοινωνι- κή α- κονομία/ Ελάχιστο εγγυημέ- νο εισό- δημα	α) Θεσπιση της «επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας» για ανέργους λόγω τακτικής ή μακροχρόνιας ανεργίας (Ν.3845). β) Δυνατότητα επιχορήγησης εργοδοτών ιδιωτικού τομέα για πρόσληψη ανέργων - κατοχών «επιταγής» στα πλαίσια προγραμμάτων για εκπαίδευση - επαγγελματική κατάρτιση (Ν.3845). γ) Δυνατότητα επιχορήγησης ΕΠΑ για πρόσληψη ανέργων κοντά στο όριο συνταξιοδότησης ή ηλικίας 55 έως 64 για εργασία στον δημόσιο τομέα. Για ΝΠΔΔ του Υπουργείου Υγείας δεν ισχύει το ηλικιακό όριο (Νόμος 3845). δ) Δυνατότητα σύμβασης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (δεν ανωτέρω μισθία)	α) Θεσπιση ανώτατου ορίου επιδότησης από 1.1.2013 στα 450 ημερήσια επιδοτήματα προηγούμενης τετραετίας από την εκάστοτε έναρξη επιδότησης λόγω ανεργίας. Το εν λόγω όριο καθορίζεται σε 400 ημερήσια επιδοτήματα από 1.1.2014. β) Επανακαθορισμός οικονομικής ενίσχυσης λόγω Πάσχα και Χριστουγέννων από 1.7.2012 για τους επιδοτούμενους ανέργους, είτε στο μισό του μηνιαίου επιδοτήματος ανεργίας, είτε στο ύψος 3 ημερησίων επιδοτημάτων εφόσον δεν πληρούνται συγκεκριμένα όρια χρονικής διαστημάτων επιδότησης σε ετήσια βάση (Ν.3986). γ) Εισάγεται η επιταγή απόκτησης επαγγελματικών προσόντων για την πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και ενεργητικής απασχόλησης (Ν.3996).	α) Θεσπιση ανώτατου ορίου επιδότησης από 1.1.2013 στα 450 ημερήσια επιδοτήματα προηγούμενης τετραετίας από την εκάστοτε έναρξη επιδότησης λόγω ανεργίας. Το εν λόγω όριο καθορίζεται σε 400 ημερήσια επιδοτήματα από 1.1.2014. β) Επανακαθορισμός οικονομικής ενίσχυσης λόγω Πάσχα και Χριστουγέννων από 1.7.2012 για τους επιδοτούμενους ανέργους, είτε στο μισό του μηνιαίου επιδοτήματος ανεργίας, είτε στο ύψος 3 ημερησίων επιδοτημάτων εφόσον δεν πληρούνται συγκεκριμένα όρια χρονικής διαστημάτων επιδότησης σε ετήσια βάση (Ν.3986). γ) Εισάγεται η επιταγή απόκτησης επαγγελματικών προσόντων για την πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και ενεργητικής απασχόλησης (Ν.3996).	α) Θεσπιση ανώτατου ορίου επιδότησης από 1.1.2013 στα 450 ημερήσια επιδοτήματα προηγούμενης τετραετίας από την εκάστοτε έναρξη επιδότησης λόγω ανεργίας. Το εν λόγω όριο καθορίζεται σε 400 ημερήσια επιδοτήματα από 1.1.2014. β) Επανακαθορισμός οικονομικής ενίσχυσης λόγω Πάσχα και Χριστουγέννων από 1.7.2012 για τους επιδοτούμενους ανέργους, είτε στο μισό του μηνιαίου επιδοτήματος ανεργίας, είτε στο ύψος 3 ημερησίων επιδοτημάτων εφόσον δεν πληρούνται συγκεκριμένα όρια χρονικής διαστημάτων επιδότησης σε ετήσια βάση (Ν.3986). γ) Εισάγεται η επιταγή απόκτησης επαγγελματικών προσόντων για την πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και ενεργητικής απασχόλησης (Ν.3996).	α) Τίθεται σε πλοτική εφαρμογή (Ν.4093) από 01.01.2014 πρόγραμμα ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος σε δύο περιοχές της επικράτειας με διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά, οι οποίες θα οριστούν με κοινή υπουργική απόφαση. β) Καταργούνται (Ν. 4093) από 01.01.2013 μια σειρά από ειδικές επιδοτήσεις της ανεργίας, από εισοδηματικές ενισχύσεις ανεργίας και επιδοτήσεις λόγω ανεργίας απολυμένων μεθυστών λόγω συγχώνευσης - μεταφοράς - συνένωσης επιχειρήσεων. γ) Μέριση του ανώτατου αριθμού ημερών επιδότησης της ανεργίας σε 450 (και σε 400 από 01.01.2014) εντός της τελευταίας 4ετίας (Ν.4093). δ) Από 1.1.2014 Έλληνες υπήκοοι και υπήκοοι κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι είναι ασφαλισμένοι κατά της ανεργίας και ευρισκόμενοι σε διαρκή κατάσταση ανεργίας για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δώδεκα (12) μήνες, δικαιούνται επιδοτήματα μακροχρόνιας ανεργίας, εφόσον έχουν εξαντλήσει το δικαίωμα τακτικής επιδότησης ανεργίας και το ετήσιο οικογενειακό εισόδημά τους δεν ξεπερνά το ποσό των δέκα χιλιάδων (10.000) ευρώ. Το ύψος του επιδόματος μακροχρόνιας ανεργίας δεν μπορεί να υπερβεί μηνιαίως το ποσό των διακοσίων (200) ευρώ και καταβάλλεται για όσο χρονικό διάστημα οι δικαιούχοι παραμένουν άνεργοι και ουδέποτε πέραν των δώδεκα (12) μηνών (Ν.4144). ε) Θεσπίζεται ρητώς το ακατάσχετο όλων των εσφορών που καταβάλλονται υπέρ των κλάδων και των λογαριασμών του ΟΑΕΔ, οι οποίες αποτελούν κοινωνικούς πόρους (Ν.4144). στ) Θεσπίζονται ειδικά μέτρα για την ένταξη και επανένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας και ειδικότερα: 1) δίνεται η δυνατότητα σε ελεύθερους επαγγελματίες που δεν ασκούν ελεύθεριο ή άλλο επάγγελμα να εγγράφονται στα μητρώα του ΟΑΕΔ ως ανεργοί, 2) η διάρκεια της συμμετοχής των ανέργων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης δεν υπολογίζεται κατά την μέτρηση του χρόνου εργασίας, 3) στην περίπτωση εγγεγραμμένων ανέργων που έχουν τύχει τακτικής επιδότησης ανεργίας και που κατά τη διάρκεια αυτής της επιδότησης παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εφόσον η ημερήσια αποζημίωσή τους για την παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης υπερβεί το ύψος του καταβαλλόμενου επιδόματος ανεργίας, οι ημερές παρακολούθησης των ως άνω προγραμμάτων αφαιρούνται από το χρόνο της εγκρίσεως γι' αυτούς τακτικής επιδότησης ανεργίας, 4) εξακολουθούν να μην θεωρούνται άνεργοι οι μαθητευόμενοι των επαγγελματικών σχολών, όμοια θεωρούνται πλέον άνεργοι όσοι εξασκούνται πρακτικά στα πλαίσια επαγγελματικού εκπαίδευτικού προγράμματος χωρίς εργασιακή σχέση (Ν.4144). ζ) Συμπληρώνεται ο ορισμός της εποχικής εργασίας προκειμένου για την επιδότηση ανεργίας με την προσθήκη του όρου οι οικείες επιχειρήσεις κατά το υπόλοιπο χρονικό διάστημα του ημερολογιακού έτους να μην απασχολούν προσωπικό που υπερβαίνει το 25% του μέσου όρου του προσαπασχολούμενου προσωπικού, το οποίο απασχολούν κατά την περίοδο αιχμής της δραστηριότητάς τους (Ν. 4144).	

Πεδίο Κοινωνική Εργασία	Πριν τον μηχα- νισμό Στήριξης (N. 3833/2010, N.3844/2010 και N.3846/2010)	Έως 06/2010 (N.3845/2010, N. 3847/2010 και N.3863/2010)	Έως 12/2010 (N. 3871/2010 και N.3899/2010)	Έως 06/2011 (N.3919/2011, N.3920/2011, N.3979/2011, N.3986/2011, N.3996/2011)	Έως 06/2012 (N.4019/ 2011,N. 4024/2011, N. 4038/2012,N. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, N.4052/2012)	Έως 07/2013 (N. 4057/2012, N.4075/2012, N. 4093/2012, N. 4097/2012, N.4144/2013, N. 4147/2013, N.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Σώμα Επιθεώ- ρησης Εργασίας - Ελε- γκτικού μηχανι- σμού	α) Εισαγωγή Επιθεώ- ρησιών αρ- μοδιοτήτων και συμφιλιωτικών εξουσιών στην Υπηρεσία ΣΕΠΕ (N.3846). β) Εισαγωγή κυρώσεων και προστίμων για παραβίαση ερ- γατικής νομοθε- σίας (N.3846).	Εισαγωγή του συστήματος του εργοστή- μιου προκει- μένου για την αμοιβή και την παρακράτηση ασφαλιστικών εισφορών των περιστασιακά απασχολούμε- νων (N. 3863).		Ανασυσταίνεται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας σε κείμενο πολυσελίδου σχε- δίου νόμου (Ιούλιος 2011), στο οποίο ρυθμίζονται και θέματα αρμοδιοτήτων, σύστασης και σωρευτικής οργάνωσης και λειτουργίας του Σώματος.	Προκήρυξη και έλεγχος από το ΑΣΕΠ των διαδικα- σιών για την «Δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο μέσω προ- γραμμάτων κοινωνικού εργασίας» του ΕΣΠΑ 2007- 2013 (N. 4024/2011).	α) Θεσπίζεται δικαίωμα αποζημίωσης των επεξεργαστών εργα- σίας από το Δημόσιο για ζημία στην κινήτη περιουσία τους στην οποία υφίστανται κατά την διάρκεια της εργασίας τους (N.4144). β) Προβλέπεται η δυνατότητα της, με υπουργική απόφαση αναστολής της λειτουργίας οργανικών μονάδων του ΣΕΠΕ (N. 4144).
Αδήλωτη εργασία		Εισαγωγή του συστήματος του εργοστή- μιου προκει- μένου για την αμοιβή και την παρακράτηση ασφαλιστικών εισφορών των περιστασιακά απασχολούμε- νων (N. 3863).		Από τα μέσα για την αύξηση της δυνα- τότητας ελέγχου του ΣΕΠΕ ξεκινάει η καινοτομία της «κάρτας εργασίας», με την οποία απεικονίζεται ηλεκτρονικά η ώρα προσέλευσης και αποχώρησης του εργαζόμενου, καθώς και το ωράριο εργασίας. Τα συγκεκριμένα στοιχεία προβλέπεται να καταχωρούνται με On- Line σύνδεση σε ένα ενιαίο κεντρικό σύ- στημα για τους τρεις σχετικούς με την αγορά εργασίας θεσμούς (Ι.Κ.Α., Σ.Ε.Π. Ε., Ο.Α.Ε.Δ.). Το όφελος του εργοδότη (αλλά και του εργαζόμενου) από την τη- ρηση των όρων που απορρέουν από την πλησιή εφαρμογή του συγκεκριμένου συστήματος θα είναι η μειωμένη κατά 10% καταβολή κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών. Η επιβολή του μέτρου θα γίνει αρχικά σε περιοχές, κλάδους και τύπους επιχειρήσεων στις οποίες παρα- τηρούνται διαχρονικά υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας (N.3696).	Πρόβλεψη για σταδιακή εισαγωγή της κάρτας ερ- γασίας από τον Μάρτιο του 2012 σε επιχειρήσεις ορισμένων τομέων. Κάθε εμπλεκόμενη επιχείρηση θα υποχρεούται σε ταυτό- χρονη πληρωμή μισθών, παρακρατηθέντων φό- ρων επί της μισθοδοσίας και κοινωνικών εισφορών με ηλεκτρονικά μέσα (N. 4046).	α) Συμπλήρωση του αντικείμενου της οικονομικής αστυνομίας (ΥΠΟΑΔΗΕ) για θέματα έρευνας, πρόληψης και καταστολής της αδήλωτης και της ανασφάλιστης εργασίας και της εσφο- ροδιαφυγής ακόμα και στις περιπτώσεις που δεν συνιστούν αξι- όπονη πράξεις (N. 4144). Η οικονομική αστυνομία καθίσταται εκ παραλλήλου αρμόδια με το ΙΚΑ και το ΣΕΠΕ και μπορεί να δρα ίδια πρωτοβουλία σε θέματα αδήλωτης εργασίας. β) Θεσπίση της υποχρεωτικής έκδοσης πιστοποιητικού ασφαλι- στικής συμμόρφωσης για ΑΕ και ΕΠΕ, κατόπιν ελέγχου οικονο- μικής διαχείρισης των επιχειρήσεων (N.4144). γ) Θεσπίση επιπλέον κυρώσεων σε βάρος εργοδότην που απα- σχολούν παράνομα επιδοτούμενους ανέργους (N. 4144). δ) Τροποποίηση (N.4144) των διατάξεων που αφορούν στο ερ- γαστήριο για τους περιστασιακά απασχολούμενους και ειδικότε- ρα στις καλυπτομένες ειδικότητες καθώς και στην στο ζήτημα της αναλογίας των κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών επί της αναγραφόμενης στο εργοστάσιο αμοιβής (βλ. δελτανή στήλη). ε) Θεσπίση του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ το οποίο αφορά στο ζήτημα της παρακολούθησης της αγοράς εργασίας, της διοικητικής-γραφειοκρατικής διεκδίκησης των εργο- δοτών και της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας και της ανασφάλιστης απασχόλησης (N. 4152).

Πεδίο	Πριν τον μηχανισμό Σπήριξης (Ν. 3833/2010, Ν.3844/2010 και Ν.3846/2010)	Έως 06/2010 (Ν.3845/2010, Ν. 3847/2010 και Ν.3863/2010)	Έως 12/2010 (Ν. 3871/2010 και Ν.3899/2010)	Έως 06/2011 (Ν.3919/2011, Ν.3920/2011, Ν.3979/2011, Ν.3986/2011, Ν.3996/2011)	Έως 06/2012 (Ν.4019/2011, Ν. 4024/2011, Ν. 4038/2012, Ν. 4046/2012 & ΠΥΣ αρ.6, Ν.4052/2012)	Έως 07/2013 (Ν. 4057/2012, Ν.4075/2012, Ν. 4093/2012, Ν. 4097/2012, Ν.4144/2013, Ν. 4147/2013, Ν.4152/2013, Π/Ν Ιούλιος 2013)
Εργασία μεταναστών	<p>α) Πρόστιμα σε εργοδότες που απασχολούν ανεπίσημους μεταναστές (Ν.3846).</p> <p>β) Διατήρηση της ουσιαστικής αδυναμίας επανόδου στην «νομιμότητα» για τους μετανάστες χωρίς χαρτιά (Ν.3846).</p>				Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας προς την οδηγία 2009/52 σχετικά με την επιβολή ελάχιστων προτύπων όσον αφορά στις κυρώσεις και στα μέτρα κατά των εργοδότην που απασχολούν παράνομα δικαιούμενους πολίτες τρίτων χωρών προκειμένου να καταπολεμηθεί η παράνομη μεταναστευση (Ν.4052).	Τροποποιούνται οι διατάξεις που αφορούν στην διαδικασία έκδοσης αδειών διαμονής μεταναστών (Ν. 4147).