



Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό  
Ίδρυμα Ηπείρου  
Τμήμα Λογιστικής

## ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**“Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ (ΩΣ ΠΟΙΟΤΙΚΟΣ  
ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΤΟΥ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ) ΩΣ  
ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ”**



ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ: ΖΑΧΑΡΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: ΚΑΤΣΙΚΟΒΟΡΔΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ,

ΠΡΕΒΕΖΑ 2013

**Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή**

Τόπος, Ημερομηνία

## **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

1. Ονοματεπώνυμο, Υπογραφή

2. Ονοματεπώνυμο, Υπογραφή

3. Ονοματεπώνυμο, Υπογραφή

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Πρώτα απ' όλα θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την οικογένεια μου, τους γονείς μου Εμμανουήλ και Μαρίνα που μου έδωσαν την δυνατότητα να σπουδάσω και που με στήριξαν όλα αυτά τα χρόνια.

Θα ήθελα, βέβαια, να ευχαριστήσω τον Καθηγητή μου Κο Κατσικοβόρδο Δημήτριο για την εμπιστοσύνη που έδειξε στο πρόσωπό μου και την καθοδήγηση του στη συγγραφή της παρούσης εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες σε όλους αυτούς τους ανθρώπους που συνέβαλαν για να φέρω σε πέρας την πτυχιακή μου εργασία, συγκεκριμένα τον Κωνσταντίνο Παραλή (απόφοιτος του Πάντειου πανεπιστημίου του τμήματος περιφερειακής και οικονομικής ανάπτυξης) και την Σοφία Παραλή (απόφοιτη του Πανεπιστημίου Πειραιά του τμήματος οικονομικής επιστήμης) για την δωρεά παραχώρηση των βιβλίων τους.

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία μελετάω τον ρόλο των εργασιακών σχέσεων στην οικονομική ανάπτυξη μίας χώρας. Μέσω των ορισμών της οικονομικής ανάπτυξης, της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, των θεωριών που έχουν αναπτυχθεί και τέλος από τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων που έχουν απαντηθεί από ακαδημαϊκούς, στελέχη επιχειρήσεων και διοικητικούς κρατικούς λειτουργούς από χώρες της Ευρώπης συμπεραίνεται η σημαντική επιρροή των εργασιακών σχέσεων στην οικονομική ανάπτυξη. Λόγω της οικονομικής κρίσης που αντιμετωπίζει η χώρα μας τα τελευταία χρόνια χρηματοδοτηθήκαμε από τον μηχανισμό στήριξης ο οποίος αποτελείται από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Ευρωπαϊκή Τράπεζα. Για να δανειστεί όμως η Ελλάδα από την Τρόικα έπρεπε πρώτα να λάβει μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης. Ένας τομέας λοιπόν που έπρεπε να αλλάξει ήταν και αυτός των εργασιακών σχέσεων. Με τα τρία μηνόμια, τα οποία υπερψηφίστηκαν από το Ελληνικό κοινοβούλιο έγιναν ραγδαίες αλλαγές στους εργασιακούς νόμους, αλλάζοντας το εργασιακό τοπίο που

ίσχυε μέχρι πρότινος. Στόχος των αλλαγών αυτών είναι η καθιέρωση νομοθετικά μιας εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις έτσι ώστε να γίνει η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και να επέλθει η οικονομική ανάκαμψη.

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ .....	2-23
1.1. Ο εννοιολογικός προσδιορισμός της ανάπτυξης .....	2-4
1.1.1. Το νεοκλασικό παράδειγμα .....	2-3
1.1.2. Το ριζοσπαστικό παράδειγμα .....	3-4
1.2. Η οικονομική ανάπτυξη και η οικονομική μεγέθυνση.....	5-6
1.2.1. Η συνολική ανάπτυξη.....	6
1.3. Δείκτες ανάπτυξης .....	6-9
1.3.1. Οικονομικοί δείκτες .....	6-8
1.3.2. Κοινωνικοί δείκτες.....	8
1.3.3. Σύνθετοι δείκτες: ο δείκτης ανθρώπινου δυναμικού.....	8-9
1.4. Στάδια της οικονομικής ανάπτυξης .....	9-13
1.4.1. Το στάδιο της παραδοσιακής κοινωνίας .....	10
1.4.2. Το στάδιο των προϋποθέσεων της απογείωσης.....	10-11
1.4.3. Το στάδιο της απογείωσης.....	11-12
1.4.4. Η πορεία προς την ωριμότητα .....	12
1.4.5. Η πορεία της υψηλής μαζικής κατανάλωσης .....	12-13
1.5. Εμπόδια οικονομικής ανάπτυξης.....	13
1.6. Παράγοντες οικονομικής ανάπτυξης .....	13-23
1.6.1. Φυσικοί πόροι .....	14-15
1.6.2. Κεφάλαιο .....	15-16

1.6.3. Τεχνολογική πρόοδος.....	17-18
1.6.4. Επιχειρηματικότητα .....	18-19
1.6.5. Μέγεθος αγοράς.....	19-20
1.6.6. Θεσμικό πλαίσιο .....	20-21
1.6.7. Εργασία.....	21-23
2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	23-47
2.1. Ορισμός εργασιακών σχέσεων .....	23-24
2.2. Ιστορική αναδρομή .....	24-28
2.3. Θεωρίες εργασιακών σχέσεων.....	28-40
2.3.1. Θεωρία του Fr. Taylor .....	29-30
2.3.2. Συστήματα Ford.....	30-31
2.3.3. Θεωρία X.....	31-32
2.3.4. Θεωρία Y .....	32-33
2.3.5. Χρ. Αργύρης (Chris Argyris).....	33-35
2.3.6. Abraham Maslow .....	35-38
2.3.7. Θεωρία των δύο παραγόντων του F. Herzberg.....	39-40
2.4. Υποχρεώσεις των επιχειρήσεων προς τους εργαζόμενους.....	40-42
2.4.1. Γενικές υποχρεώσεις των εργασιακών μονάδων .....	41
2.4.2. Νομικές υποχρεώσεις επιχειρήσεων για την προστασία εργαζομένων με μειωμένες ικανότητες.....	41-42
2.5. Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων.....	42-46
2.5.1. Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων προς τους συναδέλφους τους .....	42-43
2.5.2. Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων προς την εργασιακή τους μονάδα.....	43-44
2.5.3. Υγιεινή, ασφάλεια εργαζομένων και πρόληψη ατυχημάτων.....	44-46
2.6. Παράγοντες που επιδρούν θετικά στην ποιότητα της εργασιακής ζωής.....	46-47
3. ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ	

ΕΛΛΑΔΟΣ ΣΤΟΝ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ.....	47-90
3.1. Ιστορική ανασκόπηση.....	47-52
3.2. Μεταρρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων μετά τα τρία μνημόνια.....	53-90
3.2.1. Συμβάσεις εργασίας και μετενέργεια.....	53-55
3.2.2. Ο θεσμός της συμφιλίωσης και ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας.....	56-59
3.2.3. Διευθέτηση χρόνου εργασίας, καθιέρωση και επέκταση της μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασία, ειδικές μορφές απασχόλησης και δοκιμαστική περίοδος εργασίας.....	60-69
3.2.4. Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) & Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ).....	70-76
3.2.5. Συμβάσεις Εργολαβίας Εταιριών Παροχής Υπηρεσιών.....	76-77
3.2.6. Διαθεσιμότητα μισθωτών, ατομικές και ομαδικές απολύσεις – αποζημίωση απολύσεων.....	77-82
3.2.7. Ετήσια άδεια και κατάτμηση αδειάς.....	82-83
3.2.8. Αποσύνδεση ωραρίου εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα.....	83
3.2.9. Μείωση διοικητικών βαρών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) και αλλαγή ανάρτησης συμβάσεων.....	84-85
3.2.10. Κατάργηση ρήτρας μονιμότητας.....	85-86
3.2.11. Επίδομα γάμου, αναστολή αυξήσεων μισθών και μειώσεις μισθών.....	86-90
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	90-91

## ΠΙΝΑΚΕΣ – ΣΧΗΜΑΤΑ – ΕΙΚΟΝΕΣ

Εικόνα 1.1. Τύπος του Δείκτη Ανθρώπινης Ανάπτυξης.....	9
Πίνακας 1.1. Το στάδιο της απογείωσης σε διάφορες χώρες.....	11
Εικόνα 1.2. Οι φυσικοί πόροι.....	14
Εικόνα 1.3. Το κεφάλαιο.....	15
Εικόνα 1.4. Η τεχνολογική πρόοδος.....	17
Εικόνα 1.5. Η επιχειρηματικότητα .....	18
Εικόνα 1.6. Το μέγεθος της αγοράς.....	19
Εικόνα 1.7. Το θεσμικό πλαίσιο .....	20
Εικόνα 1.8. Η εργασία.....	21
Πίνακας 1.2. Παραδείγματα συντελεστών που προάγουν την οικονομική ανάπτυξη.	22
Εικόνα 2.1. Αντιπαράθεση σχέσεων Εργοδότη – Εργαζομένου .....	24
Σχήμα 2.1. Περίοδοι ανάπτυξης των οικονομικών και των εργασιακών σχέσεων .....	25
Εικόνα 2.2. Frederick Winslow Taylor.....	29
Εικόνα 2.3. Henry Ford.....	30
Εικόνα 2.4. Douglas McGregor.....	31
Εικόνα 2.5. Χρ. Αργύρης .....	33
Εικόνα 2.6. Abraham Maslow .....	35
Σχήμα 2.2. Η πυραμίδα του Abraham Maslow .....	36
Εικόνα 2.7. Frederick Herzberg.....	39
Πίνακας 2.1. Κίνητρα και Αντικίνητρα στη θεωρία του F. Herzberg .....	40
Σχήμα 2.3. Παραδείγματα κοινωνιογράμματος .....	43
Πίνακας 3.1. Χρονολογικό της ελληνικής κρίσης χρέους .....	48-52
Πίνακας 3.2. Ατομικές απολύσεις και αποζημιώσεις .....	80
Πίνακας 3.3. Αποδοχές κατώτατων μισθών και ημερομίσθιων .....	88

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Το θέμα που μελετάμε στα τρία παρακάτω κεφάλαια είναι οι εργασιακές σχέσεις. Η επιλογή του θέματος έγινε λόγω των συνεχών αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις μέσω των τριών μνημονίων, μετά την ένταξη της χώρας μας στον μηχανισμό στήριξης εξαιτίας της οικονομικής κρίσης των τελευταίων χρόνων. Σκοπός είναι η ανάδειξη της σημαντικής επιρροής των εργασιακών σχέσεων στην οικονομική ανάπτυξη.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

## 1.1 Ο ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Η λέξη ανάπτυξη<sup>1</sup> είναι σύνθετη από το ανά και το ρήμα πτύσσω το οποίο σημαίνει διπλώνω δηλαδή ξεδιπλώνω, απλώνω, ανοίγω κάτι. Ο όρος ανάπτυξη χρησιμοποιείται για να δείξει πρόοδο ή το μέγιστο ενός μεγέθους (ταχύτητα, παραγωγή, ποιότητα), την εξέλιξη φυσικών φαινομένων (η ανάπτυξη των παιδιών, η προφορική ή γραπτή ανάπτυξη ενός θέματος, η ανάπτυξη των πνευματικών δυνατοτήτων), και γενικά την εξέλιξη κοινωνικών φαινομένων όπως είναι η οικονομική ανάπτυξη. Κατά συνέπεια ο όρος οικονομική ανάπτυξη θα πρέπει να αναφέρεται στο ξεδίπλωμα, άπλωμα των οικονομικών δυνατοτήτων μιας κοινωνίας. Δηλαδή, αναφέρεται σε ένα κοινωνικό φαινόμενο που διενεργείται από ανθρώπους μέσα σε ένα κοινωνικό σχηματισμό. Άρα η διερεύνησή του προϋποθέτει τη γνώση των χαρακτηριστικών του ανθρώπου ως ενεργούντος και της κοινωνίας μέσα στην οποία ενεργεί.

Όλες οι οικονομικές θεωρίες και ιδιαίτερα οι αναπτυξιακές αποδέχονται ορισμένες υποθέσεις για τη φύση του ανθρώπου και τους σκοπούς που επιδιώκει ή που πρέπει να επιδιώκει, μέσα στην κοινωνία στην οποία ζει. Με βάση αυτές τις αξίες για τη φύση και τις επιδιώξεις του ανθρώπου ορίζονται και τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία μια κοινωνία θεωρείται «καλή», με την έννοια ότι επιτρέπει ή δημιουργεί, διευκολύνει και διασφαλίζει την επιδίωξη και την πραγμάτωση των στόχων που θέτουν οι άνθρωποι. Για να κατανοήσουμε την έννοια της καλής κοινωνίας έχουν αναπτυχθεί δύο παραδείγματα.

### 1.1.1. ΤΟ ΝΕΟΚΛΑΣΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Για το νεοκλασικό παράδειγμα οι βασικές υποθέσεις για τη φύση του ανθρώπου και το είδος της καλής κοινωνίας είναι εκείνες που είχαν διατυπωθεί από τον A. Smith. Σύμφωνα με αυτόν τον διανοητή της πολιτικής οικονομίας «η φυσική προσπάθεια κάθε ατόμου είναι να καλυτερεύει την κατάστασή του, όταν διαπραγματεύεται με ελευθερία και ασφάλεια, είναι

---

<sup>1</sup> Παναγιώτης Ρέππας «Οικονομική ανάπτυξη» 1Α σελ. 33

μια τόσο ισχυρή αρχή, που από μόνη της και χωρίς οποιαδήποτε βοήθεια είναι ικανή όχι μόνο να οδηγήσει την κοινωνία στον πλούτο και την ευημερία, αλλά να υπερπηδήσει εκατοντάδες άσχετα εμπόδια, με τα οποία πολύ συχνά επιβαρύνει τις λειτουργίες της η μωρία των ανθρώπινων νόμων αν και ο σκοπός αυτών των εμποδίων είναι πάντα λίγο ή πολύ είτε να προσβάλλουν την ελευθερία του, είτε να περιορίσουν την ασφάλειά του. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια κάθε άτομο καταβάλλει προσπάθειες να βρει την πιο προσοδοφόρο απασχόληση για το κεφάλαιο που διαθέτει. Αυτό που έχει υπόψη του είναι το δικό του όφελος και όχι αυτό της κοινωνίας.»<sup>2</sup>

Πρώτιστος λοιπόν σκοπός του ανθρώπου είναι η μεγιστοποίηση της ευχαρίστησης και η ελαχιστοποίηση του πόνου και της δυσaréσκειας. Εκείνο που κάνει τον άνθρωπο να νιώθει ευχάριστα είναι η κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών, η ποικιλία των οποίων δεν έχει όρια, μια και οι ανάγκες των ανθρώπων είναι απεριόριστες. Η κατανάλωση, όμως, αυτών των αγαθών προϋποθέτει περισσότερη εργασία και λιγότερη ανάπαυση. Αυτή είναι και η πηγή της δυσaréσκειας, η εργασία που περιορίζει την ανάπαυση ή γενικότερα τον ελεύθερο χρόνο. Το νεοκλασικό παράδειγμα αποδέχεται τρεις βασικές αρχές. Πρώτον ότι ο άνθρωπος είναι λογικό ον. Δεύτερον ότι γνωρίζει το ατομικό του συμφέρον. Και τρίτον ότι το ατομικό του συμφέρον το επιδιώκει μόνος του.

Σύμφωνα λοιπόν με το νεοκλασικό παράδειγμα «καλή» κοινωνία είναι εκείνη όπου λειτουργεί η ελεύθερη ανταγωνιστική αγορά μέσα από την οποία εξασφαλίζεται η ελεύθερη επιδίωξη του ατομικού συμφέροντος και η παραγωγή, με δεδομένους του συντελεστές παραγωγής, όλων εκείνων των προϊόντων που θέλει ο καταναλωτής, με το μικρότερο δυνατό κόστος. Επιπλέον, η κοινωνία αυτή θα πρέπει να παρέχει οικονομική σταθερότητα χωρίς υφέσεις και πληθωρισμούς και ακόμα πολιτική ελευθερία και ασφάλεια.

### 1.1.2. ΤΟ ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΙΚΟ Η ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Σε αντιπαράθεση του νεοκλασικού παραδείγματος βρίσκονται οι υποθέσεις για τον άνθρωπο και την καλή κοινωνία οι οποίες γίνονται αποδεκτές από ένα άλλο παράδειγμα της πολιτικής οικονομίας, αυτό των ριζοσπαστών ή της μαρξιστικής θεωρίας με την ευρεία έννοια του όρου.

---

<sup>2</sup> Παναγιώτης Ρέππας «Οικονομική ανάπτυξη» 1.1.1. σελ. 34

Και σε αυτό το παράδειγμα ο άνθρωπος είναι λογικό ον και επιδιώκει το συμφέρον του, αλλά για την ικανοποίηση των αναγκών του δρα σε ομάδες μαζί με άλλους και όχι μόνος. Ωστόσο άλλη μια πλευρά την οποία απορρίπτουν οι μαρξιστές είναι η αντίληψη που θέλει τον άνθρωπο ηδονιστή, να απολαμβάνει την ζωή μόνο μέσα από την κατανάλωση και τον ελεύθερο χρόνο.

Σύμφωνα με τις αντιλήψεις του ριζοσπαστικού παραδείγματος η «καλή» κοινωνία πρέπει να έχει τέσσερα χαρακτηριστικά:

1. Ο καθένας να μπορεί να ασκεί την εργασία την οποία βρίσκει πιο ενδιαφέρουσα και η οποία επαυξάνει τις ικανότητες του και τον ολοκληρώνει ως άνθρωπο.
2. Να μπορεί να προμηθεύει όχι μόνο τα υλικά αγαθά και τις υπηρεσίες, αλλά και τα εργαλεία ή τα μέσα για τις κοινωνικές δραστηριότητες που επιθυμούν τα άτομα.
3. Να παρέχει τους κατάλληλους μηχανισμούς έκφρασης των προτιμήσεων του πολίτη και ελέγχου των αποφάσεων για το κοινωνικό περιβάλλον, το φυσικό περιβάλλον κλπ μέσα στο οποίο θέλουν να ζουν.
4. Η καλή κοινωνία θα πρέπει να λύνει το πρόβλημα της ισότητας σε κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό επίπεδο και ιδιαίτερα το πρόβλημα της κατανομής του εισοδήματος. Για το τελευταίο η μαρξιστική αντίληψη προβλέπει σε μια κοινωνία όπου ο καθένας συνεισφέρει ανάλογα με τις ικανότητές του και απολαμβάνει ανάλογα με τις ανάγκες του.

Η αντίληψη που εκφράζεται από ορισμένα από τα παραπάνω χαρακτηριστικά στηρίζεται σε μια κοινωνία, ανώτερη από τους μέχρι σήμερα κοινωνικούς σχηματισμούς, όπου τόσο οι ανάγκες όσο και οι άνθρωποι έχουν τελείως διαφορετικά ποιοτικά χαρακτηριστικά τα οποία στη σύγχρονη εποχή θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως ουτοπίες.

Σύμφωνα με τα παραπάνω παραδείγματα, μια πρώτη προσέγγιση του ορισμού της ανάπτυξης θα μπορούσε να στηριχτεί στην αντίληψη που έχουμε για την καλή κοινωνία. Με την έννοια αυτή, ως οικονομική ανάπτυξη θα μπορούσε να οριστεί η διαδικασία εκείνη με την οποία επιτυγχάνονται στο μεγαλύτερο βαθμό τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της «καλής κοινωνίας». Όπως διαπιστώσαμε, όμως, ο προσδιορισμός της «καλής κοινωνίας» μπορεί να βασιστεί σε δύο τουλάχιστον παραδείγματα. Για το λόγο αυτό, με την πάροδο του χρόνου, το εννοιολογικό περιεχόμενο του όρου οικονομική ανάπτυξη έχει υποστεί αναπροσαρμογές και έχει διευρυνθεί ανάλογα με την ιστορική συγκυρία και των θεωριών που υπερισχύουν.

## 1.2. Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΜΕΓΕΘΥΝΣΗ

Ο όρος οικονομική ανάπτυξη έχει υποστεί τις τελευταίες δεκαετίες σημαντικές μεταβολές ως προς το εννοιολογικό του περιεχόμενο. Για πολλά χρόνια ο όρος ανάπτυξη χρησιμοποιήθηκε ως συνώνυμος του όρου μεγέθυνση. Ένας από τους βασικότερους λόγους αυτής της ταύτισης ήταν η αντίληψη που επικρατούσε για τους στόχους και το περιεχόμενο της ανάπτυξης. Στόχος της αναπτυξιακής προσπάθειας ήταν η αύξηση του ΑΕΠ (Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν), δηλαδή, η επίτευξη υψηλών ρυθμών μεγέθυνσης του παραγόμενου προϊόντος κατ' έτος. Για τους ίδιους λόγους υπήρχε ταύτιση και μεταξύ των όρων μεγέθυνση και εκβιομηχάνιση αφού το πιο πρόσφορο μέσο για γρήγορη αύξηση του ΑΕΠ ήταν η άμεση εκβιομηχάνιση της οικονομίας.

Παρ' όλα αυτά οι δύο όροι δεν είναι συνώνυμοι. Ο όρος οικονομική μεγέθυνση<sup>3</sup> αναφέρεται στην αύξηση του προϊόντος η οποία προκαλείται από την αύξηση της ποσότητας και της αποδοτικότητας των εισροών που χρησιμοποιούνται στην παραγωγή. Αντίθετα με τον όρο οικονομική ανάπτυξη υπονοείται όχι μόνον η μεγέθυνση του ΑΕΠ, αλλά και οι διαρθρωτικές μεταβολές του παραγόμενου προϊόντος, η βελτίωση της τεχνολογίας, καθώς και οι αλλαγές του θεσμικού πλαισίου που προσδιορίζει τον τρόπο παραγωγής και διανομής του προϊόντος.

Με βάση τους ορισμούς, ο όρος οικονομικής ανάπτυξης είναι ευρύτερος του όρου οικονομική μεγέθυνση. Δεν μπορούμε λοιπόν να έχουμε οικονομική ανάπτυξη, εάν δεν έχουμε ταυτόχρονη αύξηση του προϊόντος. Αντίθετα μεγέθυνση δεν σημαίνει οικονομική ανάπτυξη. Μία ενδιαφέρουσα διαφορά είναι ο χρονικός προσδιορισμός. Οικονομική μεγέθυνση μπορεί να επιτευχθεί σε σύντομο χρονικό διάστημα, ενώ για να πραγματοποιηθεί οικονομική ανάπτυξη απαιτείται πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα αφού πρέπει να γίνουν διαρθρωτικές αλλαγές.

---

<sup>3</sup> Παναγιώτης Ρέππας «οικονομική ανάπτυξη» 1.1.6. α σελ. 53

### 1.2.1 Η ΣΥΝΟΛΙΚΗ Ή ΟΛΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Τα τελευταία χρόνια ο όρος ανάπτυξη, χρησιμοποιείται με ακόμα ευρύτερο εννοιολογικό περιεχόμενο από εκείνο της οικονομικής ανάπτυξης. Ο όρος ανάπτυξη<sup>4</sup> αναφέρεται σε διαρθρωτικές αλλαγές που ξεπερνούν τα στενά όρια της οικονομικής σφαίρας και συμπεριλαμβάνουν μεταβολές που αφορούν το πολιτικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και οικολογικό περιβάλλον. Αυτή η διεύρυνση είναι αποτέλεσμα των νέων σκοπών που έχουν ενταχθεί στους άμεσους στόχους της αναπτυξιακής διαδικασίας ή των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο σημερινός κόσμος.

Τέτοιου είδους προβλήματα, των οποίων η λύση εντάσσεται πλέον στους άμεσους και βασικούς στόχους ανάπτυξης είναι για παράδειγμα η φτώχεια, η προστασία του περιβάλλοντος, η προστασία μη ανανεώσιμων φυσικών πόρων, η αναβάθμιση της θέσης της γυναίκας και διαφορών πληθυσμιακών ομάδων (παιδιών γερόντων, ατόμων με φυσικά ή άλλα μειονεκτήματα ή απλώς διαφορετικών στη μορφή ή τη συμπεριφορά), η διεύρυνση της συμμετοχής του πληθυσμού στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων ανεξάρτητα από όποιες διαφοροποιήσεις χρώματος θρησκείας κ.λπ., η καλλιέργεια και πρόοδος των πολιτιστικών-πολιτισμικών αξιών κ.λπ.

### 1.3 ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Εφόσον η ανάπτυξη είναι έννοια ευρύτερη και περιλαμβάνει τόσο οικονομικές όσο και κοινωνικές όψεις μιας κοινωνίας, η μέτρησή της θα γίνει με οικονομικούς και κοινωνικούς δείκτες. Υπάρχουν λοιπόν 2 κατηγορίες δεικτών που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της ανάπτυξης.

#### 1.3.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ

Οι βασικοί οικονομικοί δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν από τους οικονομολόγους για την μέτρηση της ανάπτυξης είναι το ΑΕΠ, η μεταβολή του και τα συστατικά του. Όμως το

---

<sup>4</sup> Παναγιώτης Ρέππας «οικονομική ανάπτυξη» 1.1.6. β σελ. 54

ΑΕΠ παρουσιάζει σοβαρά προβλήματα αφού ναι μεν το σύστημα των εθνικών λογαριασμών αναφέρεται στην κατανομή ανάμεσα σε κατανάλωση, στη μεγέθυνση, επένδυση, αποταμίευση και σχετική επίδραση των διαφόρων παραγωγικών τομέων στο συνολικό προϊόν της οικονομίας, το ΑΕΠ κατά κεφαλή το οποίο έχει γίνει αποδεκτό ως ο καλύτερος απλός δείκτης της ανάπτυξης στις διεθνείς αλλά και διαχρονικές συγκρίσεις μια χώρας, μπορεί να οδηγήσει σε λάθος συμπεράσματα αφού:

- Τα στατιστικά στοιχεία τα οποία χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του ΑΕΠ κατά κεφαλήν σε πολλές χώρες είναι αναξιόπιστα ή ανεπαρκή.
- Οι αυτοκαταναλισκόμενες υπηρεσίες δεν συμπεριλαμβάνονται στον υπολογισμό του δείκτη, ενώ τα αυτοκαταναλισκόμενα προϊόντα συμπεριλαμβάνονται.
- Οι συγκρίσεις του πραγματικού εισοδήματος ή προϊόντος ανάμεσα σε δύο χώρες ή σε δύο χρονικές περιόδους στην ίδια χώρα δυσκολεύονται από το γεγονός ότι οι φυσικές ποσότητες των αγαθών δεν μπορούν να προστεθούν αλλά πρέπει να μετατραπούν σε αξίες. Οπότε πρέπει να αποτιμηθούν στην ίδια τιμή. Επίσης συγκρίνοντας δύο χώρες δεν μπορούμε να ξέρουμε ποια από τις δύο θα χρησιμοποιηθεί ως μέτρο σύγκρισης, έτσι δεν μπορεί να γίνουν και διεθνείς συγκρίσεις. Για να γίνει μια διεθνής σύγκριση θα έπρεπε να είχαμε πολλά στοιχεία για την τιμή και την παραγωγή σε κάθε χώρα. Γι' αυτό το λόγο χρησιμοποιείται η μέθοδος της μετατροπής των εθνικών προϊόντων σε ένα κοινό νόμισμα.
- Το εθνικό προϊόν είναι αφηρημένο μέγεθος και πρέπει να γίνεται η διάκρισή του ανά κλάδους προέλευσης ή διάκριση αναλογίας παραγωγής κεφαλαιουχικών και καταναλωτών αγαθών. Η μεγαλύτερη αναλογία σε κεφαλαιουχικά αγαθά είναι ευνοϊκότερη για την ανάπτυξη μιας χώρας.
- Σε πολλές περιπτώσεις το κατά κεφαλή εισόδημα μπορεί να μην εκφράζει σωστά το επίπεδο της οικονομικής ανάπτυξης αφού μπορεί να υπάρχει ανισότητα κατανομής του εισοδήματος. Έτσι μια χώρα μπορεί να καταταχτεί στις αναπτυσσόμενες χώρες ενώ στην πραγματικότητα ο πλούτος να είναι συσσωρευμένος σε μικρό αριθμό ατόμων, οπότε η χώρα είναι υπανάπτυκτη.
- Τέλος ο δείκτης αυτός είναι ποσοτικός και όχι ποιοτικός. Η βελτίωση της ποιότητας, όταν δεν εκφράζεται στην τιμή, δεν καταγράφεται. Η ποιότητα όμως, είναι εξίσου σημαντικός παράγοντας με την ποιότητα. Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί ότι η ποιότητα ζωής, που προέρχεται, για παράδειγμα από την καθαρή ατμόσφαιρα είναι ουσιώδης

παράγοντας για την υγεία και την πιθανή διάρκεια ζωής, δεν περιλαμβάνεται όμως δυστυχώς στους υπολογισμούς του ΑΕΠ.

### 1.3.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ

Οι κοινωνικοί δείκτες προσπαθούν να μετρήσουν τους τομείς της ανάπτυξης που δεν έχουν σχέση με την οικονομία. Ειδικότερα οι κοινωνικοί δείκτες προσπαθούν να μετρήσουν την εξέλιξη της υγείας, της διατροφής, της κατοικίας, της εκπαίδευσης, της διανομής του εισοδήματος, και άλλες πλευρές της πολιτικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Το μειονέκτημα των κοινωνικών δεικτών όμως είναι ότι δεν μπορούν να συνδυαστούν ώστε να υπάρξει ένας γενικός δείκτης ώστε να αποφευχθούν τα προβλήματα που δημιουργούνται για την κατανόηση του περιεχομένου αυτών των δεικτών και για την εξαγωγή γενικών συμπερασμάτων απ' αυτούς.

### 1.3.3. ΣΥΝΘΕΤΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πολλές προσπάθειες για τον καθορισμό συντελεστών στάθμισης για τους διάφορους οικονομικούς και κοινωνικούς δείκτες, ώστε να συνδυαστούν και να οδηγήσουν στην κατασκευή ενός σύνθετου δείκτη, ανάλογου με το δείκτη του κατά κεφαλή εισοδήματος.

Από το 1990 τα Ηνωμένα Έθνη κατασκεύασαν το Δείκτη Ανθρώπινης Ανάπτυξης<sup>5</sup> (ΔΑΑ). Ο ΔΑΑ είναι ένας σύνθετος δείκτης ο οποίος συνδυάζει επιμέρους δείκτες παρέχει πληροφορίες για το βιοτικό επίπεδο. Ο ΔΑΑ βασίζεται:

1. Στη μακροβιότητα την οποία την μετράμε από την στιγμή της γέννησης ενός ατόμου. Μέση διάρκεια ζωής(Z): 25-85 έτη
2. Στο επίπεδο της εκπαίδευσης μετρούμενο με συνδυασμό του ποσοστού των ενήλικων εγγραμμάτων (συντελεστής σταθμίσεως 2/3) και των συνδυασμένων αναλογιών των εγγραφόμενων στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση (συντελεστής

---

<sup>5</sup> Θεόδωρος Α. Σκούντζος «οικονομική ανάπτυξη» κεφάλαιο 1 σελ. 50

σταθμίσεως 1/3). Ποσοστό ενήλικων εγγραμμάτων και συνδυασμένη αναλογία εγγραφόμενων στις τρεις βαθμίδες της εκπαίδευσης(E) 0%-100%.

3. Το βιοτικό επίπεδο μετρούμενο με το πραγματικό κατά κεφαλή Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν εκφρασμένο σε δολάρια Ισοδύναμης Αγοραστικής Δύναμης<sup>6</sup>. Πραγματικό κατά κεφαλή ΑΕΠ σε δολάρια ΙΑΔ(Y): 100\$-40.000\$

### Εικόνα 1.1. Τύπος του Δείκτη Ανθρώπινης Ανάπτυξης

$$HDI = \frac{1}{3} \left( \frac{Z - Z_{\min}}{Z_{\max} - Z_{\min}} \right) + \frac{1}{3} \left( \frac{E - E_{\min}}{E_{\max} - E_{\min}} \right) + \frac{1}{3} \left( \frac{\log(Y) - \log(Y_{\min})}{\log(Y_{\max}) - \log(Y_{\min})} \right)$$

Πηγή: [http://digilib.lib.unipi.gr/spoudai/bitstream/spoudai/74/1/t54\\_n3\\_107to153.pdf](http://digilib.lib.unipi.gr/spoudai/bitstream/spoudai/74/1/t54_n3_107to153.pdf). «Σπυδα» Τόμος 54, Τεύχος 3<sup>ο</sup> (2004) Επαμεινώνδα Πανά και Βασιλείας Νιννή

Ο ΔΑΑ κυμαίνεται από 0-1. Όσο πλησιάζει ο ΔΑΑ μιας χώρας στο 1 τόσο ελαχιστοποιείται η καλύτερη δυνατή επίδοση των επιμέρους δεικτών ενώ όσο πλησιάζει στο 0 μεγιστοποιείται. Ο ΔΑΑ χρησιμεύει στην εξέταση του προβλήματος της φτώχειας μίας αναπτυσσόμενης χώρας, αλλά και τη διαμόρφωση πολιτικών μέτρων στις ανεπτυγμένες χώρες.

### 1.4 ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Σύμφωνα με τη θεωρία του Rostow<sup>7</sup> μια οικονομία περνάει από 5 στάδια. Η ολοκλήρωση κάθε σταδίου οδηγεί στην επόμενη φάση ανάπτυξης. Τα 5 στάδια της ανάπτυξης είναι: το στάδιο της παραδοσιακής κοινωνίας, το στάδιο των προϋποθέσεων της απογείωσης, το στάδιο της απογείωσης, η πορεία προς την ωριμότητα και η εποχή της υψηλής μαζικής κατανάλωσης.

<sup>6</sup> Η Ισοδύναμη Αγοραστική Δύναμη ορίζεται από την μετατροπή των νομισμάτων σε δολάρια ΗΠΑ, όχι με βάση τις ισχύουσες συναλλαγματικές ισοδυναμίες, αλλά με τον αριθμό των μονάδων του νομίσματος μιας χώρας που απαιτούνται για την αγορά του ίδιου αντιπροσωπευτικού καλαθιού αγαθών και υπηρεσιών που ένα δολάριο ΗΠΑ θα αγόραζε στις ΗΠΑ.

<sup>7</sup> Θεόδωρος Α. Σκούντζος «οικονομική ανάπτυξη» κεφάλαιο 12 σελ. 391

#### 1.4.1. ΤΟ ΣΤΑΔΙΟ ΤΗΣ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Χαρακτηριστικό αυτού του σταδίου είναι ότι η κοινωνία είναι κυρίως αγροτική και το μεγαλύτερο ποσοστό του πληθυσμού ασχολείται με τον πρωτογενή τομέα. Επίσης η παραγωγικότητα είναι χαμηλή και υπάρχει ανώτερο όριο το οποίο δεν μπορεί να ξεπεραστεί γιατί δεν γίνεται εκμετάλλευση των τεχνολογικών επιτευγμάτων. Λόγω του αγροτικού χαρακτήρα της οικονομίας, η κοινωνική διάρθρωση είναι ιεραρχική και το σύστημα αξιών διέπεται από κάποια μοιρολατρία.

#### 1.4.2. ΤΟ ΣΤΑΔΙΟ ΤΩΝ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΩΝ ΤΗΣ ΑΠΟΓΕΙΩΣΗΣ

Η ιδέα για την εξέλιξη από την παραδοσιακή κοινωνία προς το στάδιο των προϋποθέσεων της απογείωσης προέρχεται έξω από την κοινωνία ή είναι αποτέλεσμα εξέλιξης εσωτερικών παραγόντων. Η ιδέα αυτή περνάει στην ανώτερη οικονομική και κοινωνική τάξη λόγω της αναμενόμενης οικονομικής ευημερίας της εθνικής υπερηφάνειας, το κοινωνικό γόητρο, τις πολιτικές φιλοδοξίες κ.α. Κατά το στάδιο αυτό επέρχονται πολλές οικονομικές και μη μεταβολές.

Στις μη οικονομικές μεταβολές, σημασία έχει η άνοδος μίας τάξης που θεωρεί επιθυμητή και δυνατή την οικονομική άνοδο. Από την τάξη αυτή προέρχονται αυτοί που αναλαμβάνουν τους επιχειρηματικούς κινδύνους. Πέρα από τις κοινωνικές και ψυχολογικές μεταβολές υπάρχει και άνοδος του εθνικισμού, αποτέλεσμα των εξωτερικών επεμβάσεων από άλλα πιο ανεπτυγμένα έθνη.

Στον οικονομικό τομέα το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τις εξής περιορισμένες μεταβολές:

- Άνοδο στο ρυθμό σώρευσης του κεφαλαίου μεγαλύτερη από το ρυθμό αύξησης του πληθυσμού.
- Τα μέτρα της δημόσιας υγείας γίνονται αποδεκτά από την κοινωνία, με αποτέλεσμα την αύξηση του πληθυσμού εφόσον μειώνονται οι θάνατοι.
- Καλύτερη εκπαίδευση.
- Περισσότερες επενδύσεις σε βασικά έργα υποδομής για την μεταφορά προϊόντων στο εξωτερικό

- Εύρεση περισσότερων κεφαλαίων από τα είδη υφιστάμενα.
- Διευρύνονται οι αγορές για τα γεωργικά προϊόντα, τα προϊόντα της βιοτεχνίας και για τα από το εξωτερικό εισαγόμενα καταναλωτικά αγαθά.
- Εμφάνιση νέων επιχειρηματιών με τη θέληση να αναλάβουν νέους επιχειρηματικούς κινδύνους και
- Αυξημένες επενδύσεις και καινοτομίες στον αγροτικό τομέα στον οποίο τώρα δημιουργείται πλεόνασμα που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την επέκταση και τη βελτίωση της παραγωγής του βιομηχανικού τομέα.

#### 1.4.3. ΤΟ ΣΤΑΔΙΟ ΤΗΣ ΑΠΟΓΕΙΩΣΗΣ

Το στάδιο της απογείωσης είναι το σημαντικότερο στάδιο της οικονομικής ανάπτυξης και σχετικά μικρής χρονικής διάρκειας. Στο στάδιο αυτό η ανάπτυξη γίνεται μονιμότερη. Κατά τον Rostow διάφορες χώρες πέρασαν διάφορες χώρες στις ακόλουθες χρονικές περιόδους:

Πίνακας 1.1 Το στάδιο της απογείωσης σε διάφορες χώρες

Αγγλία	1783-1802	Ρωσία	1890-1914
Γαλλία	1830-1860	Καναδάς	1896-1914
Βέλγιο	1833-1860	Αργεντινή	1935-
Η.Π.Α	1843-1860	Τουρκία	1937-
Γερμανία	1850-1873	Ινδία	1952-
Σουηδία	1867-1890	Κίνα	1952-
Ιαπωνία	1878-1900		

Πηγή: Θεόδωρος Α. Σκούτζος «Οικονομική Ανάπτυξη» σελ. 396

Για να φτάσουμε στο στάδιο της απογείωσης, απαιτούνται ορισμένες προϋποθέσεις:

1. Επενδύσεις που αντιπροσωπεύουν πάνω από 10% του εθνικού εισοδήματος. Αν ο πληθυσμός αυξάνεται, το εθνικό προϊόν θα πρέπει να αυξάνεται με υψηλότερο ρυθμό για τη διατήρηση τουλάχιστον σταθερού κατά κεφαλή εισοδήματος.
2. Ταχεία ανάπτυξη ηγετικών κλάδων.

Για να θεωρηθεί ένας κλάδος ηγετικός πρέπει:

- Να γίνει μία απότομη αύξηση του προϊόντος.
- Στους ηγετικούς τομείς να εισαχθούν νέοι μέθοδοι παραγωγής και να γίνει επέκταση της παραγωγικής τους δυνατότητας.
- Η κοινωνία να δημιουργήσει το κεφάλαιο για την απογείωση του ηγετικού κλάδου και στην συνέχεια τα κέρδη να επανεπενδυθούν στον κλάδο αυτό.
- Οι ηγετικοί κλάδοι να δημιουργούν εξωτερικές οικονομίες τις οποίες να τις εκμεταλλεύονται άλλοι κλάδοι της οικονομίας.

3. Διαμόρφωση κατάλληλου πολιτιστικού πλαισίου. Είναι μια απαραίτητη προϋπόθεση ώστε να έχει συνέχεια στον χρόνο ο ηγετικός κλάδος. Η ύπαρξη ή η δημιουργία ενός πολιτικού, κοινωνικού ή θεσμικού υποβάθρου που να μπορεί να εκσυγχρονίσει το προϊόν και να δημιουργήσει εξωτερικές οικονομίες είναι η βασική προϋπόθεση για την απογείωση.

#### 1.4.4. Η ΠΟΡΕΙΑ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΩΡΙΜΟΤΗΤΑ

Το στάδιο της οικονομικής ωριμότητας ορίζεται ως η περίοδος εκείνη κατά την οποία μια κοινωνία εφαρμόζει τη σύγχρονη τεχνολογία σε όλες τις μορφές οικονομικής δραστηριότητας. Στην πορεία της ωριμότητας νέοι ηγετικοί κλάδοι αντικαθιστούν τους παλιούς και δίνουν νέα ώθηση στην οικονομία. Καθώς φτάνουμε στην ωριμότητα η διάρθρωση και η ποιότητα του εργατικού δυναμικού μεταβάλλεται. Ο αγροτικός πληθυσμός μειώνεται, ο αστικός πληθυσμός και η αναλογία των εξειδικευμένων εργατών αυξάνεται, η εργατική τάξη πλέον μπορεί να ασκεί πιέσεις στην κυβέρνηση, ο χαρακτήρας των επιχειρηματιών μεταβάλλεται και αναλαμβάνουν μεγαλύτερα σχέδια.

#### 1.4.5. Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΥΨΗΛΗΣ ΜΑΖΙΚΗΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗΣ

Στο στάδιο αυτό η αγορά αυτοκινήτου σε ευρείες μάζες αυξάνεται όπως και η συνεχής κατανάλωση διαρκών καταναλωτικών αγαθών και συσκευών, γίνεται μετακίνηση των κατοίκων της πόλεως σε προάστια και οι οικονομίες μαζικής κατανάλωσης δίνουν μεγάλο

μέρος από τους πόρους τους ώστε να υπάρξει κοινωνική ευημερία. Στο στάδιο αυτό μπόκαν οι Η.Π.Α. το 1920, η Μ. Βρετανία το 1930 και οι χώρες της Δυτικής Ευρώπης μετά το 1950.

### 1.5 ΕΜΠΟΔΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Τα εμπόδια της οικονομικής ανάπτυξης χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: α) Τα οικονομικά εμπόδια τα οποία είναι η ανεπάρκεια φυσικών και ανθρώπινων πόρων, το χαμηλό επιστημονικό και τεχνολογικό επίπεδο, οι ατέλειες της αγοράς, οι φαύλοι κύκλοι της φτώχειας, οι διεθνείς δυνάμεις και το διεθνές μμητικό αποτέλεσμα και β) Τα μη οικονομικά εμπόδια τα οποία είναι η παραδοσιακή κοινωνία, τα ψυχολογικά εμπόδια και τα πολιτικά εμπόδια.

### 1.6. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Από τις γενικές αρχές της θεωρητικής οικονομικής είναι γνωστό ότι οι τρεις βασικοί συντελεστές της παραγωγής είναι οι φυσικοί πόροι, η εργασία και το κεφάλαιο. Αν  $\Pi$  η παραγωγή,  $K$  το κεφάλαιο,  $L$  η εργασία και  $N$  οι φυσικοί πόροι τότε:

$$\Pi = \varphi (K, L, N) \quad (1)$$

Από τον ποσοτικό συνδυασμό των παραπάνω συντελεστών εξαρτάται σε δεδομένη στιγμή το επίπεδο της παραγωγής. Αν η ποσότητα ή η ποιότητα των παραπάνω συντελεστών παραμείνει σταθερός τότε σταθερή θα μείνει και η παραγωγή οπότε καμία οικονομική ανάπτυξη δεν θα σημειωνόταν. Για να υπάρξει επομένως οικονομική ανάπτυξη απαιτείται η αύξηση των συντελεστών της παραγωγής ή μεταβολή των συνδυασμών με τους χρησιμοποιούνται αυτοί. Επειδή οι επιχειρηματίες είναι οι φορείς των μεταβολών του ποσοτικού συνδυασμού των συντελεστών και επειδή οι μεταβολές αυτές είναι συνήθως το αποτέλεσμα τεχνολογικής προόδου και της διεύρυνσης της αγοράς, ως προσδιοριστικοί παράγοντες της ανάπτυξης κατ' ακολουθία θεωρούνται επίσης το τεχνολογικό επίπεδο ( $T$ ), η επιχειρηματικότητα ( $E$ ) και το μέγεθος της αγοράς ( $A$ ). Τέλος υπάρχουν και ψυχολογικές, πολιτιστικές, νομικές και κοινωνικές διαφορές που εκφράζονται με τη γενική ονομασία θεσμικό πλαίσιο ( $\Theta$ ), οπότε η (1) γίνεται:

$$\pi = \varphi (K, L, N, T, E, A, \Theta) \quad (2)$$

### 1.6.1. ΦΥΣΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ

**Εικόνα 1.2:** Οι φυσικοί πόροι



Πηγή: <http://www.iefimerida.gr/sites/default/files/fisikoi-poroi-gi-660.jpg>

Αναφερόμενοι στους φυσικούς πόρους εννοούμε τις διαφόρων ειδών υπηρεσίες που παρέχει στην οικονομία το φυσικό περιβάλλον. Υπάρχουν οι εξής μορφές των φυσικών πόρων:

- I. Τις φυσικές και σχεδόν άφθαρτες δυνάμεις του εδάφους.
- II. Τις εξαγόμενες φυσικές ύλες τις οποίες μια χώρα είτε τις εξάγει είτε τις χρησιμοποιεί για πρώτες ύλες στην βιομηχανία της.
- III. Τη μορφολογία του εδάφους που επηρεάζει τον τόπο εγκατάστασης π.χ. μιας παραγωγικής μονάδας και τη διαμόρφωση των συγκοινωνιών.

Η επίδραση των φυσικών πόρων στην οικονομική ανάπτυξη είναι πολύ σημαντική αφού μπορεί να διευκολύνει μια οικονομία να αναπτυχθεί ( άφθονες πρώτες ύλες, πεδιάδες,

κ.λπ.) ή να δυσχεράνει την οικονομία ( πολικές θερμοκρασίες, βουνά, έλλειψη φυσικών πόρων κ.α.). Ωστόσο ορισμένες χώρες που σήμερα κατέχουν μεγάλες ποσότητες φυσικών πόρων βρίσκονται στην περιοχή υποανάπτυκτων χωρών όπως η Μέση Ανατολή που παράγει και πωλεί μεγάλες ποσότητες πετρελαίου, ενώ κάποιες άλλες χώρες που χαρακτηρίζονται από την έλλειψη φυσικών πόρων όπως η Ιαπωνία είναι πολύ ανεπτυγμένες. Είναι λοιπόν προφανές ότι οι φυσικοί πόροι είναι ένας συντελεστής η έλλειψη του οποίου δεν παρεμποδίζει πάντοτε την οικονομική ανάπτυξη.

## 1.6.2. ΚΕΦΑΛΑΙΟ

**Εικόνα 1.3.:** Το κεφάλαιο



Πηγή: <http://www.imerisia.gr/article.asp?catid=12845&subid=2&pubid=112868895>

Ο συντελεστής κεφάλαιο περιλαμβάνει όλα τα προϊόντα που χρησιμοποιούνται στην παραγωγική διαδικασία για την παραγωγή άλλων προϊόντων. Το κεφάλαιο μπορεί να διακριθεί σε δύο κατηγορίες: το πάγιο και το κυκλοφοριακό. Το πάγιο κεφάλαιο ( κτίρια, μηχανικός εξοπλισμός μεταφορικά μέσα κ.λπ.) είναι το χρησιμοποιούμενο πάνω από μία φορά στην παραγωγική διαδικασία χωρίς καμία ουσιώδη μεταβολή στα φυσικά του

χαρακτηριστικά. Το κυκλοφοριακό κεφάλαιο χρησιμοποιείται μόνο μια φορά στην παραγωγική διαδικασία και περιλαμβάνει τα αποθέματα πρώτων υλών και ενδιάμεσων αγαθών και τα υπό επεξεργασία αγαθά καθώς επίσης και τα αποθέματα των τελικών προϊόντων στα διάφορα στάδια της διανομής από τον παραγωγό μέχρι τον καταναλωτή.

Κάποιοι οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι το κεφάλαιο είναι ο σπουδαιότερος και στρατηγικότερος παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης γιατί:

- Το κεφάλαιο είναι το πρακτικότερο μέσο επιτάχυνσης της οικονομικής ανάπτυξης αφού δεν έχει περιορισμούς σε σχέση με τους φυσικούς πόρους και την εργασία.
- Όσο μεγαλύτερο το κεφάλαιο τόσο περισσότερη πρόσβαση θα υπάρχει στην τεχνολογική εξέλιξη.
- Λόγω της άμεσης σχέσης κεφαλαίου – προϊόντος, εάν αυξηθεί το κεφάλαιο οδηγεί και στην αύξηση του προϊόντος.

Όμως παρά τον σημαντικό ρόλο του κεφαλαίου, πολλές φορές έχει υπερεκτιμηθεί ο ρόλος του. Πρώτον, η εμπειρία των αναπτυγμένων χωρών δείχνει ότι η αύξηση του κεφαλαίου τελικά δεν ήταν ο σημαντικότερος παράγοντας της οικονομικής ανάπτυξης αλλά η συμβολή όλων των παραγόντων. Δεύτερον, πολλές φορές δεν είναι απαραίτητη η προσφυγή σε επενδύσεις ή τουλάχιστον σε μεγάλες επενδύσεις για την αρχική ώθηση στην ανάπτυξη, αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη βελτίωση των μεθόδων παραγωγής. Τρίτον, η παραγωγικότητα εξαρτάται και από την ύπαρξη αγοράς. Τέλος, το κεφάλαιο είναι συνεπακόλουθο της διαδικασίας της ανάπτυξης και όχι ότι η οικονομική ανάπτυξη είναι συνάρτηση της σώρευσης του κεφαλαίου.

### 1.6.3. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΟΔΟΣ

**Εικόνα 1.4.:** Η τεχνολογική πρόοδος



Πηγή: [http://www.dete.gr/news.php?article\\_id=74721](http://www.dete.gr/news.php?article_id=74721)

Ένα μεγάλο μέρος της αύξησης της παραγωγικότητας, θα πρέπει να προέρχεται από την εφαρμογή στην πράξη καινοτομιών, οι οποίες υπήρξαν το αποτέλεσμα των επιστημονικών ανακαλύψεων, των τεχνικών εφευρέσεων, και των διάφορων επιχειρηματικών πειραματισμών, άρα η τεχνολογική πρόοδος είναι και αυτή παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης. Με τον όρο τεχνολογία εννοούμε το σύνολο των τεχνικών, οικονομικών και οργανωτικών μέσων, με τα οποία προσδιορίζεται ο βαθμός της συμβολής κάθε συντελεστή της παραγωγής στο παραγόμενο προϊόν<sup>8</sup>.

Η τεχνολογική πρόοδος χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες:

- Την ουδέτερη τεχνολογική πρόοδο η οποία είναι η τεχνολογική πρόοδος που έχει ως συνέπεια είτε να παράγεται η ίδια ποσότητα προϊόντος αλλά με μικρότερες ποσότητες όλων των συντελεστών, είτε με την ίδια αναλογία συντελεστών να παράγεται περισσότερη ποσότητα προϊόντος.
- Την τεχνολογική πρόοδο εξοικονόμησης εργασίας στην οποία θεωρείται ότι παράγονται οι ίδιες ποσότητες ενός προϊόντος με μικρότερη ποσότητα εργασίας.
- Την τεχνολογική πρόοδο εξοικονόμησης κεφαλαίου στην οποία όταν παράγονται ίδιες ποσότητες προϊόντος με αναλογικά μικρότερη ποσότητα κεφαλαίου.

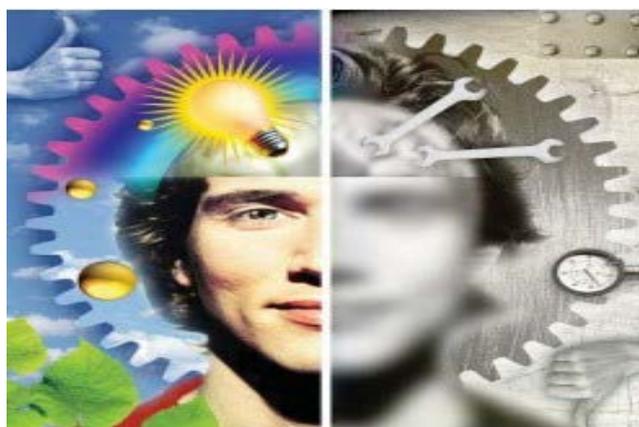
---

<sup>8</sup> Α. Κανελλοπούλου, Οικονομική της Αναπτύξεως, 5 κεφάλαιο σελ. 350

Όπως παρατηρούμε από τα παραπάνω η τεχνολογική πρόοδος μας βοηθάει στην μείωση του κόστους του προϊόντος λόγω μείωσης των υπολοίπων συντελεστών είτε αύξηση της παραγωγικότητας, οπότε επιτυγχάνεται η μείωση των τιμών και ως αποτέλεσμα έχει την αύξηση της ζήτησης

#### 1.6.4. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

**Εικόνα 1.5.: Η επιχειρηματικότητα**



Πηγή: <http://www.atlasconsulting.gr/blog/tag/neaniki-epixeirimatikohtta>

Ως επιχειρηματικότητα<sup>9</sup> εννοούν την ικανότητα που έχουν ορισμένοι άνθρωποι να διαβλέπουν κέρδος σε διάφορες οικονομικές δραστηριότητες και αναλαμβάνουν να συνδυάσουν τους άλλους συντελεστές για να γίνει η παραγωγή. Ωστόσο κάποιοι οικονομολόγοι θεωρούν ότι η επιχειρηματικότητα είναι ένα είδος εργασίας οπότε και συμπεριλαμβάνεται στον ορισμό αυτού του συντελεστή (τον οποίο θα αναλύσουμε παρακάτω). Τα χαρακτηριστικά ή οι ικανότητες που πρέπει να έχει ο επιχειρηματίας είναι<sup>10</sup>:

- ✓ Η ικανότητα να ανακαλύπτει νέες ευκαιρίες για επενδύσεις και να αναζητεί πληροφορίες που διευκολύνουν την ανακάλυψη νέων ευκαιριών για επενδύσεις.
- ✓ Η δυνατότητα να χρησιμοποιεί πόρους που είναι απαραίτητοι για την ανάληψη μιας δραστηριότητας, ώστε οι απαιτούμενοι για την παραγωγή συντελεστές να είναι διαθέσιμοι.

<sup>9</sup> Αρχές Οικονομικής Θεωρίας Υπουργείο Εθνικής Παιδείας Και Θρησκευμάτων Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων Αθήνα. Κεφάλαιο 1 σελ. 16

<sup>10</sup> Θεόδωρος Α. Σκούντζος «οικονομική ανάπτυξη» κεφάλαιο 7 σελ. 300

- ✓ Η ικανότητα να οργανώνει την επιχείρηση.
- ✓ Η ανάληψη όλων των επιχειρηματικών κινδύνων της επιχείρησης.
- ✓ Ευρύτητα σκέψης, καινοτομία, αυτοπεποίθηση και αισιοδοξία ως προς τη δυνατότητα επίτευξης των δυνατών καλύτερων αποτελεσμάτων.

Εξετάζοντας την επιχειρηματικότητα στις αναπτυσσόμενες χώρες δείχνει ότι η επιχειρηματικότητα στο βιομηχανικό τομέα της οικονομίας υστερεί κατά πολύ από την επιχειρηματικότητα στους τομείς του εμπορίου και της χρηματοδότησης.

#### 1.6.5. ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ

**Εικόνα 1.6.:** Το μέγεθος της αγοράς



Πηγή: <http://newsgallery.gr/a/25457>

Όταν μιλάμε για μέγεθος μίας αγοράς μίας χώρας εννοούμε τη συνολική πραγματική αγοραστική της δύναμη, δηλαδή την ικανότητα για απορρόφηση αγαθών και υπηρεσιών. Ο κύριος προσδιοριστικός παράγοντας του μεγέθους της αγοράς μίας χώρας είναι η παραγωγική της ικανότητα. Ο αριθμός των κατοίκων μίας χώρας δεν αποτελεί βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μεγέθους της αγοράς, αφού π.χ. μπορεί οι κάτοικοι της χώρας να είναι φτωχή και να έχει χαμηλό κατά κεφαλή εισόδημα.

Η διεύρυνση της αγοράς επηρεάζει την οικονομική ανάπτυξη αφού επηρεάζεται η ζήτηση και η προσφορά του προϊόντος οπότε όσο αυξάνεται η ελαστικότητα της προσφοράς και της ζήτησης τόσο επηρεάζει την τιμή του προϊόντος. Επίσης η διεύρυνση της αγοράς σημαίνει αύξηση των αναγκών της κοινωνίας οπότε θα πρέπει να “εκπαιδευτούν” νέοι επιχειρηματίες ώστε να διαθέτουν ευρύτητα σκέψης και εξειδίκευση, πέρα από αυτά η

διεύρυνση της αγοράς διευκολύνει το έργο του επιχειρηματία. Έτσι η ανάπτυξη των αγορών εργασίας και κεφαλαίου κάνει ευκολότερη στον επιχειρηματία την ανεύρεση των απαιτούμενων εργατών και κεφαλαίου.

#### 1.6.6. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

**Εικόνα 1.7.** Το θεσμικό πλαίσιο



Πηγή: <http://www.easy2find.gr/articles/show>

Ως θεσμικό πλαίσιο<sup>11</sup> νοείται το σύστημα αρχών οργάνωσης και λειτουργίας μιας κοινωνίας. Οι επιμέρους θεσμοί καθορίζουν κανόνες συμπεριφοράς σε συγκεκριμένες περιστάσεις. Μιλώντας για θεσμικό πλαίσιο σε αυτό το κεφάλαιο δεν εννοούμε μόνο τους νόμους αλλά και το ήθος, τις συνήθειες, τις θρησκευτικές αντιλήψεις και γενικά τον πολιτισμό μιας χώρας.

Το θεσμικό πλαίσιο μιας χώρας επηρεάζει την οικονομική ανάπτυξη θετικά και αρνητικά. Για παράδειγμα οι θρησκευτικές αντιλήψεις για την απαγόρευση κάποιων τροφίμων, η θεσμική αλλά και ηθική απαγόρευση σε κάποιες χώρες να μην δουλεύουν τα άτομα κάτω των 18, η συνήθεια κάποιων λαών να πίνουν καφέ η τσάι κ.α. επηρεάζουν τις τιμές, την παραγωγή αλλά και την εργασία.

---

<sup>11</sup> Θεόδωρος Α. Σκούντζος «οικονομική ανάπτυξη» κεφάλαιο 9 σελ. 319

Μέχρι πρόσφατα η μελέτη των διαφόρων θεσμών δεν γινόταν από οικονομολόγους αλλά από ειδικούς άλλων κλάδων (κοινωνιολόγων, δικηγόρων, ανθρωπολόγων κ.α.), όμως αυτοί εξέταζαν τους θεσμούς από τη δική τους οπτική γωνία. Με την πάροδο των χρόνων κάποιοι θεσμοί άλλαξαν και συνεχίζουν να αλλάζουν λόγω της αρνητικής επιρροής των θεσμών στην οικονομική ανάπτυξη, έτσι ώστε να βοηθήσουν τις αναπτυσσόμενες χώρες να μπορέσουν να εκμεταλλευτούν πληρέστερα τις ευκαιρίες ανάπτυξης.

#### 1.6.7. ΕΡΓΑΣΙΑ

**Εικόνα 1.8.:** Η εργασία



Πηγή: <http://pernongrata.wordpress.com/2011/10/29>

Τέλος ένας από τους πιο βασικούς παράγοντες της οικονομικής ανάπτυξη είναι η εργασία. Ως εργασία<sup>12</sup> ορίζουμε την καταβολή ανθρώπινης προσπάθειας, σωματικής και πνευματικής, για την παραγωγή κάποιου προϊόντος.

Πριν από αρκετά χρόνια ο Γενικός Διευθυντής της Διεθνούς Οργάνωσης για την εργασία υποστήριξε<sup>13</sup>: «Η αποτυχία ή η επιτυχία των σύγχρονων κοινωνιών θα εξαρτηθεί από τον τρόπο με τον οποίο θα λυθούν οι σχέσεις ανάμεσα στην απασχόληση, στην αμοιβή της, στους όρους εργασίας και στο περιβάλλον της». Αν και κάποιοι οικονομολόγοι όπως αναφέραμε και παραπάνω δεν πιστεύουν ότι κάποιος συντελεστής είναι σημαντικότερος από

<sup>12</sup> Αρχές Οικονομικής Θεωρίας Υπουργείο Εθνικής Παιδείας Και Θρησκευμάτων Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων Αθήνα. Κεφάλαιο 1 σελ. 16

<sup>13</sup> «Διοίκηση Ανθρώπινων πόρων, κτίζοντας τα θεμέλια για τη στρατηγική διοίκηση των ανθρώπων» Στέλλα Ξηρούτη – Κουφίδου Καθηγήτρια Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών Εκδόσεις Ανίκουλα Δ' έκδοση Κεφάλαιο 1.1. σελ. 6-7

κάποιον άλλον, στον πίνακα 1.2. γίνεται μια παρουσίαση των παραγόντων που επηρεάζουν θετικά την οικονομική ανάπτυξη. Τα αποτελέσματα προέκυψαν από ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν από ακαδημαϊκούς, στελέχη επιχειρήσεων και διοικητικούς κρατικούς λειτουργούς από χώρες της Ευρώπης. Βλέπουμε λοιπόν σύμφωνα με αυτόν τον πίνακα ότι τον σημαντικότερο ρόλο τον κατέχει ο παράγοντας εργασία.

**Πίνακας 1.2:** Παράδειγμα συντελεστών που προάγουν την οικονομική ανάπτυξη

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	%
1 Ποιότητα εργασίας	53,67
2 Υψηλή τεχνολογία & καινοτομία	50,16
3 Σταθερό πολιτικό περιβάλλον	40,58
4 Ανοιχτή οικονομία	38,98
5 Ισχυρό θεσμικό πλαίσιο	36,74
6 Καλές υποδομές	32,91
7 Ικανότητα για προσαρμογή (ευελιξία)	31,63
8 Ειδίκευση σε τομείς έντασης γνώσεις και κεφαλαίου	29,71
9 Άμεσες ξένες επενδύσεις	23,32
10 Ελεύθερη οικονομία	22,36
11 Πλούσιοι φυσικοί πόροι	22,04
12 Αποτελεσματική μακροοικονομική διαχείριση	21,73
13 Χαμηλά επίπεδα εργασίας	18,21
14 Ευνοϊκές δημογραφικές συνθήκες	18,21
15 Ευνοϊκή γεωγραφία (θέση, κλίμα κλπ)	13,10
16 Ισχυροί άτυποι θεσμοί (κουλτούρα, κοινωνικές σχέσεις κ.α.)	12,46
17 Μεγάλα αστικά κέντρα και οικονομίες συγκέντρωσης	11,82
18 Δυνατότητα για συλλογική δράση	8,31
19 Τυχαίοι παράγοντες	4,79
20 Άλλο	2,56

Μελέτη Διαχρονικής Αποτίμησης (2000-2007) της Οικονομικής – Κοινωνικής πορείας του Ν. Δράμας – Μελέτη των Τάσεων και των Αναγκαίων Παρεμβάσεων για Κρίσιμους Κλάδους της Οικονομίας του Νομού Δράμας –Προτάσεις Ανάπτυξης 2008 – 2015- Αξιολόγηση του Οικονομικού Τοπίου 2020

Η εργασία<sup>14</sup> ως συστηματοποιημένο σύνολο των δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς με σκοπό την επίτευξη επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία οικοδομούνται οι εργασιακές σχέσεις. Ανάλογα με την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων μέσα στην επιχείρηση ασκούνται επιδράσεις στην ψυχολογική, στην σωματική κατάσταση και στην κοινωνική υπόσταση των ατόμων. Στην προσπάθεια τους οι ειδικοί που ασχολούνται με τη μελέτη των εργασιακών σχέσεων και οι κοινωνικοί ψυχολόγοι, έχουν μελετήσει σειρά μέτρων με τα οποία γίνεται εφικτή η αποτελεσματική αντιμετώπιση

<sup>14</sup> «Εργασιακές σχέσεις» Π. Φαναριώτη εκδόσεις Σταμούλης 'β έκδοση. Κεφάλαιο 4.3 σελ. 64

των δυσμενών επιπτώσεων των εργασιακών σχέσεων. Η επιτυχής εφαρμογή των μέτρων αυτών οδηγεί σε μεγαλύτερους ρυθμούς παραγωγικότητας και σε αυξημένο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων.

Λόγω λοιπόν της επίδρασης των εργασιακών σχέσεων στην εργασία (παράγοντας της οικονομικής ανάπτυξης), συνεπάγεται ότι οι εργασιακές σχέσεις θεωρείται σημαντικός ποιοτικός παράγοντας της οικονομικής ανάπτυξης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

### **2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Εργασιακές σχέσεις: πρόκειται για μια ευρύτατη έννοια η οποία καλύπτει ένα εξίσου ευρύτατο φάσμα σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς. Τις εργασιακές σχέσεις μπορεί να τις εξετάσουμε με τις δύο έννοιες του όρου, με τη στενή και την ευρύτερη έννοια. Στην πρώτη περίπτωση αναφερόμαστε στις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές προσδιορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες περιλαμβάνουν:

- ο Τις διαδικασίες προσλήψεων, προαγωγών ή επιβολής ποινών, καταγγελίας συμβάσεως και απολύσεως, συνταξιοδότησης και καταβολής αποζημιώσεων.
- ο Τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σύμφωνα με το Εργατικό δίκαιο. Αυτές είναι διεργασίες των εργοδοτών και εργαζομένων, που διαπραγματεύονται τους όρους αμοιβής και εργασίας και καταλήγουν στην σύναψη συλλογικών συμβάσεων είτε εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων κλαδικών, ή τοπικών ή απλώς εργασιακών.
- ο Τον θεσμό της διαιτησίας. Σε αυτή την περίπτωση μεσολαβεί το Υπουργείο Εργασίας και διοικητικά ή διαιτητικά δικαστήρια.

Στη δεύτερη περίπτωση εξετάζουμε το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς με έμφαση στις σχέσεις οι οποίες προκύπτουν ως υποχρεωτικές ενέργειες της εργοδοσίας έναντι των εργαζομένων, τις συνθήκες εργασίας και την απόδοσή

των εργαζομένων σε σύγκριση με τους στόχους της επιχείρησης ή του οργανισμού. Οι υποχρεωτικές αυτές ενέργειες, έστω και αν δεν αποτελούν τυπική υποχρέωση των οργανισμών (με τη νομική έννοια του όρου), εντούτοις είναι απαραίτητες για την εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας των οργανισμών και τη διατήρηση του επιπέδου ικανοποίησης των εργαζόμενων σε υψηλά επίπεδα.

Η εργασιακή σχέση είναι επίσης μια σχέση εξουσίας. Ο εργοδότης έχει το σύννομο δικαίωμα να διευθύνει τις εργασίες και να κατευθύνει τις προσπάθειες προς την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Από την άλλη πλευρά, ο μισθωτός εργαζόμενος μπορεί –άτυπα και ανεπίσημα- να ματαιώσει την επίτευξη των παραπάνω στόχων. Συνεπώς, είτε επίσημα είτε ανεπίσημα, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα πεδίο αντιπαράθεσης, παρ' όλη τη φιλολογία περί εργασιακής γαλήνης και τήρησης του συμβολαιϊκού χαρακτήρα τους και από τα δύο μέρη ως δείγμα καλής πίστης που διέπει τις σχέσεις μεταξύ των δύο μερών. Συνεπώς, πρόκειται για συσχετισμό δυνάμεων.

Εικόνα 2.1. Αντιπαράθεση σχέσεων Εργοδότη- Εργαζόμενου.

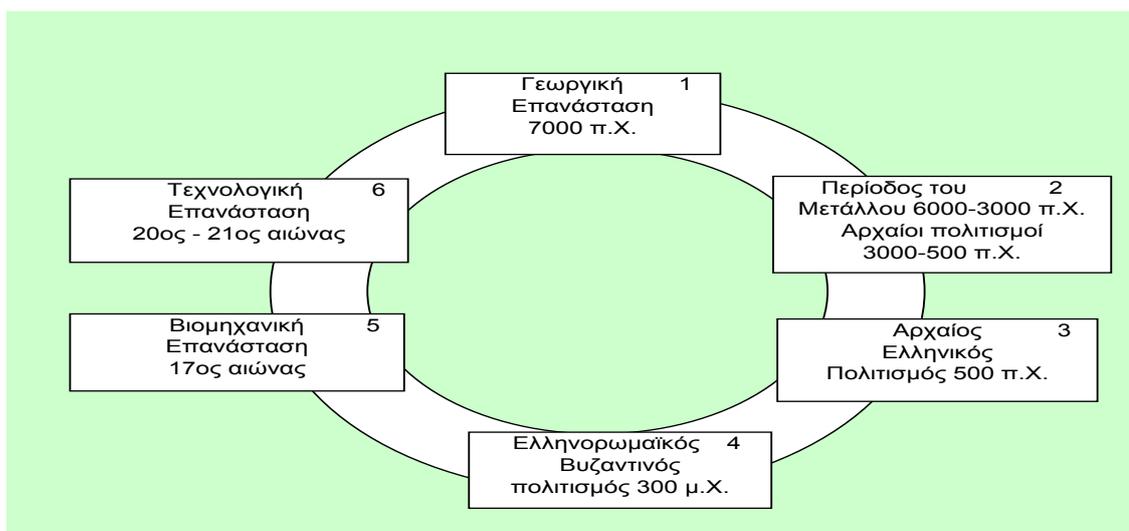


Πηγή: <http://www.makthes.gr/news/politics/66376/>

## 2.2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Στα πρώτα χρόνια της εμφάνισης του ο άνθρωπος είχε ελάχιστες ανάγκες, ανάγκες επιβίωσης. Περιορίζονταν λοιπόν στην εξεύρεση και απόκτηση των απολύτων αναγκαίων ειδών μέσω της συγκομιδής καρπών, μέσω του κυνηγιού είτε μέσω της αλιείας. Η ανάγκη για βελτίωση των μεθόδων απόκτησης των απαραίτητων, οδήγησε τον πρωτόγονο άνθρωπο στην κατασκευή βασικών εργαλείων όπως όπλο για το κυνήγι, ειδικά εργαλεία για το ψάρεμα και

τη συγκομιδή καρπών, μέσω για την προστασία του από τα φαινόμενα της φύσης και από άλλους εχθρούς. Σε κάποιο μεταγενέστερο στάδιο αυτές οι βελτιώσεις έδωσαν την δυνατότητα στον άνθρωπο να ανακαλύψει νέες μεθόδους κατασκευής χώρων για να προστατεύεται, καλύτερα όπλα και εργαλεία για την καλλιέργεια γης μέσα από την ανακάλυψη του αρότρου και την εξημέρωση των ζώων κ.α. Οι διάφορες φάσεις ανάπτυξης του οικονομικού βίου που άσκησαν σημαντική επίδραση στις εργασιακές σχέσεις, αναφέρονται στο σχήμα 2.1.



**Σχήμα 2.1.:**Βασικές περιόδους ανάπτυξης των οικονομικών και των εργασιακών σχέσεων. (Εργασιακές σχέσεις Π. Φαναριώτη)

Η γεωργική επανάσταση αναφέρεται κυρίως στην περίοδο κατά την οποία ο άνθρωπος ξεπέρασε τις πρωτόγονες μορφές απόκτησης των αναγκαίων εφοδίων για την επιβίωσή του, και ασχολήθηκε με την εξημέρωση των ζώων και την καλλιέργεια της γης, δηλαδή με δραστηριότητες οι οποίες άλλαξαν ριζικά τον τρόπο της ζωής τους και δημιούργησαν τις πρώτες μορφές εργασιακών σχέσεων με τη μορφή του καταμερισμού των έργων και αμοιβής της εργασίας. Η περίοδος αυτή χρονολογείται περίπου στο 7000 π.Χ. και συνδυάζεται με τη δημιουργία των πρώτων οικισμών και την ανάπτυξη των πρώτων χειροτεχνικών επαγγελμάτων, όπως π.χ. της επεξεργασίας του μετάλλου και της υφαντουργίας, τα οποία συνέβαλαν στην ανάπτυξη των πρώτων μορφών καταμερισμού των έργων μέσα στα πρωτόγονα αυτά κοινωνικά σύνολα.

Κατά την περίοδο των Αρχαίων πολιτισμών, των μεγάλων πολιτισμών της Μεσοποταμίας, των Αιγυπτίων, των Φοινίκων, του Μινωικού και Μυκηναϊκού πολιτισμού, των Ετρούσκων, των Ρωμαίων και των Αρχαίων Ελλήνων όπου η οργάνωση της κοινωνίας και φυσικά της παραγωγής έφθασε σε πολύ υψηλά επίπεδα, υπήρξε μεγάλος καταμερισμός έργων και μεγάλη εξειδίκευση, χάρις στην οποία χτίστηκαν αθάνατα μνημεία και αναπτύχθηκε υψηλός βαθμός οργάνωσης και συντονισμού, στοιχεία δηλαδή τα οποία προϋποθέτουν ένα αποδοτικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, παρά τη δουλκτητική μορφή οργάνωσης της κοινωνίας. Αυτά προκύπτουν από τα ακόλουθα στοιχεία:

- Στον κώδικα του βασιλέως των Βαβυλωνίων Χαμουραμί διαπιστώνεται η ύπαρξη διατάξεων που καθορίζουν ετήσιο όριο αμοιβής των εργαζόμενων στους αγρούς που υπολογίζεται σε ποσότητα σίτου.
- Από επιγραφές των Αρχαίων Αιγυπτίων αναπαριστούν ομάδες εργατών οι οποίοι διευθύνονται από επιστάτες με τη συνοδεία αυλών.
- Στις βιβλικές περιγραφές της Εξόδου συναντώνται κανόνες διοικήσεως των Ισραηλιτών.
- Οι Βαβυλώνιοι επί Βασιλέως Ναβουχοδονόσορος εφήρμοσαν ένα υποτυπώδες σύστημα παρακολουθήσεως της κινήσεως των αγαθών, που βρισκόταν στις κρατικές αποθήκες.
- Ο Μινωικός πολιτισμός επέβαλε ευρύ καταμερισμό των έργων. Κατά τους Μινωικούς χρόνους ιδρύθηκαν εργαστήρια που απασχολούσαν εξειδικευμένο προσωπικό.
- Οι Ασσύριοι είχαν εισαγάγει σύστημα αμοιβής της εργασίας στην υφαντουργία με τρόφιμα, ανάλογα με τον όγκο του παραγόμενου υφάσματος.

Η Ελληνική Αρχαιότητα παρέχει πλούσια τεκμήρια αναφορικά με την οργάνωση της παραγωγής. Σύμφωνα με τα τεκμήρια αυτά:

- Κατά το 435 π.Χ. ο Αρίστιππος ο Κυρηναίος διετύπωσε πρώτος «την οικονομική αρχή», συνιστώντας όπως η ικανοποίηση των ανθρωπίνων αναγκών επιδιώκεται κατά το δυνατόν ακοπώτερον.
- Ο Θεόφραστος στους «Χαρακτήρες» του αποκαλύπτει ότι οι Αρχαίοι Έλληνες έδιναν προσοχή στο διαχωρισμό μεταξύ των ανθρώπων σε κατηγορίες με σκοπό την επιλογή των πλέον κατάλληλων για κάθε απασχόληση.

- Περισσότερο συστηματική και θετική υπήρξε η συμβολή στην οργανωτική σκέψη του Πλάτωνα, του Ξενοφόντα και του Αριστοτέλη. Ο Πλάτωνας στην Πολιτεία του (Α) εξηγεί την αναγκαιότητα του καταμερισμού των έργων και την ειδίκευση των εργαζομένων. Ο Σωκράτης εμφανίζεται λέγοντας ότι τα πράγματα γίνονται καλύτερα και ευκολότερα όταν κάθε άνθρωπος εκτελεί την εργασία για την οποία είναι κατάλληλος.
- Ο Ξενοφών στην «Κύρου Παιδείαν» περιγράφει και εξαιρεί τον καταμερισμό των έργων και την εξειδίκευση, ενώ στην «Κύρου Ανάβαση» δίνει μια λεπτομερή ανάλυση των χαρακτηριστικών που συνθέτουν την αποτελεσματική ηγεσία, οι οποίοι διατηρούν αναλλοίωτη την αξία τους ακόμη και σήμερα. Τέλος στα «Οικονομικά» του περιγράφεται η τάξη και η οργάνωση της οικιακής οικονομίας.
- Ο Αριστοτέλης στα «Πολιτικά» του εκθέτει τις αρχές του καταμερισμού των έργων και της ανάγκης μεταβίβασης της δεξιοτεχνίας. Ομοίως, θίγει τα θέματα του προγραμματισμού, της παρακολούθησης και του ελέγχου της εκτελούμενης εργασίας τόσο στη δημόσια, όσο και στην οικιακή οικονομία.

Η Μεσαιωνική και κυρίως η περίοδος των βυζαντινών χρόνων χαρακτηρίζεται από την ανάπτυξη της χειροτεχνίας και της οικοτεχνίας, καθώς και από τη δημιουργία των συντεχνιών οι οποίες αποτέλεσαν τη βάση για τη δημιουργία των σύγχρονων επιμελητηρίων και των εργατικών ενώσεων.

Ουσιαστική ώθηση στην ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων πάντως δόθηκε την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης με την εφεύρεση της ατμομηχανής και της δημιουργίας των πρώτων εργοστασίων. Η εργοστασιακή μορφή παραγωγής δημιούργησε πληθώρα προβλημάτων, τα οποία ανάγκασαν τους εργαζόμενους να συνασπισθούν για την προστασία της προσωπικότητάς τους και των δικαιωμάτων τους στον εργασιακό χώρο. Οι προσπάθειες αυτές αποτέλεσαν και την αφορμή της ανάπτυξης του συνδικαλισμού κινήματος, το οποίο με αφετηρία την Αγγλία επεκτάθηκε πολύ σύντομα σε όλη την Ευρώπη.

Στη Ελλάδα τα πρώτα εργατικά σωματεία ναυπηγοξυλουργών και μισθωτών βυρσοδεψών ιδρύθηκαν το 1897 στην Ερμούπολη της Σύρου, ενώ τα επόμενα χρόνια άρχισαν να ιδρύονται σωματεία στην Αθήνα, στον Πειραιά (τυπογράφων, ραπτών, σιδηροδρομικών, μεταλλωρύχων κ.λπ.) και σε διάφορες πόλεις της Χώρας. Οι Βαλκανικοί πόλεμοι του 1912-13 και οι διεθνείς εξελίξεις μετά την επανάσταση των Μπολσεβίκων στην Ρωσία το 1917 συνετέλεσαν στην εισαγωγή πολλών διοικητικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων στο συνδικαλιστικό τομέα με αποτέλεσμα την ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών

Ελλάδος (ΓΣΕΕ) το έτος 1918. Η ΓΣΕΕ αποτέλεσε ιδρυτικό μέλος της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας του Άμστερνταμ (1919) και της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας των Ελευθέρων Εργατικών Συνδικάτων, που την διαδέχθηκε το 1949. Από τον Οκτώβριο του 1976 έγινε δεκτή ως ισότιμο μέλος στην Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

### 2.3. ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Για να κατανοήσουμε την σημαντικότητα των εργασιακών σχέσεων και του ατόμου μέσα στο εργασιακό περιβάλλον αρκεί να δούμε τι δήλωσε ένας από τους πρωτεργάτες της Αμερικάνικης Βιομηχανία «Εάν έχανα όλη μου την περιουσία αλλά είχα το προσωπικό μου δεν θα με ένοιαζε πολύ αφού το άριστο προσωπικό μου το οποίο ήταν καλά εκπαιδευμένο και προσανατολισμένο στην κατεύθυνση που μπορεί να παρέχει τις καλύτερες υπηρεσίες και γνωρίζει να συνεργάζεται με τα άλλα επίπεδα και τους συναδέλφους του, μπορεί να μπορούσε να τα δημιουργήσει πάλι».

Κατά την πάροδο του χρόνου πολλοί ήταν αυτοί που ασχολήθηκαν με τις εργασιακές σχέσεις και τις θεωρίες υποκίνησης και κινήτρων όπως οι: Abraham Maslow, Taylor, Gantt, Mc Clelland, Gliberth, Mc Gregor, Ford, Rowan Halley, F. Herzberg, George Elton Mayo, Henrie Fayol, Rensis Likert και Χρήστος Αργύρης. Στις παρακάτω ενότητες θα εξετάσουμε τις θεωρίες του Taylor, Ford, Mc Gregor, Χρήστου Αργύρη, του Abraham Maslow και του Frederick Herzberg.

### 2.3.1. ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ FR. TAYLOR

**Εικόνα 2.2.** Frederick Winslow Taylor



Πηγή: [http://en.wikipedia.org/wiki/Frederick\\_Winslow\\_Taylor](http://en.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor)

Ο Fr. Taylor αναγνωρίστηκε ως ο θεμελιωτής της νέας αντίληψης περί της επιστημονικής διοικήσεως, η οποία κυριαρχεί ακόμα ως μέθοδος θεώρησης των οργανωτικών και εργασιακών προβλημάτων των σύγχρονων οργανισμών. Ο Taylor έζησε στις Η.Π.Α. στα τέλη του 1800 και για λίγα χρόνια φοίτησε σε πανεπιστήμιο Νομικές Επιστήμες χωρίς όμως να ολοκληρώσει τις σπουδές λόγω οικονομικών προβλημάτων. Ξεκίνησε από εργάτης στη βιομηχανία παραγωγής μολύβδου Bethlehem και λόγω των ικανοτήτων του εξελίχθηκε και κατάφερε να δώσει επιστημονική κατεύθυνση στις μέχρι εκείνη την εποχή συγκεχυμένες μεθόδους σχετικά με την οργάνωση της εργασίας, τη μέτρηση των χρόνων παραγωγής, καθώς και στο πλαίσιο των σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον. Στο βιβλίο του με τίτλο «Αρχές της Επιστημονικής Διοικήσεως» ο Taylor<sup>15</sup> υποστηρίζει ότι ο κύριος αντικειμενικός σκοπός του management είναι η εξασφάλιση του μέγιστου δυνατού βαθμού ευημερίας για τον εργοδότη με ταυτόχρονη μεγιστοποίηση της ευημερίας για τον εργαζόμενο. Για τον εργοδότη μέγιστος βαθμός ευημερίας σημαίνει μια σταθερή και πολύπλευρη ανάπτυξη της επιχείρησης και όχι απλά την εξασφάλιση υψηλών κερδών σε βραχυπρόθεσμη βάση, ενώ για τον εργαζόμενο μέγιστος βαθμός ευημερίας σημαίνει όχι απλά μια άμεση αύξηση των αποδοχών του, αλλά την ανάπτυξή του σε βαθμό τέτοιον που να του επιτρέπει τη μεγιστοποίηση της απόδοσης στην εργασία του, όσο δηλαδή του επιτρέπουν οι δυνάμεις του. Για την επίτευξη του στόχου αυτού ο Taylor διατύπωσε τέσσερις αρχές του management:

---

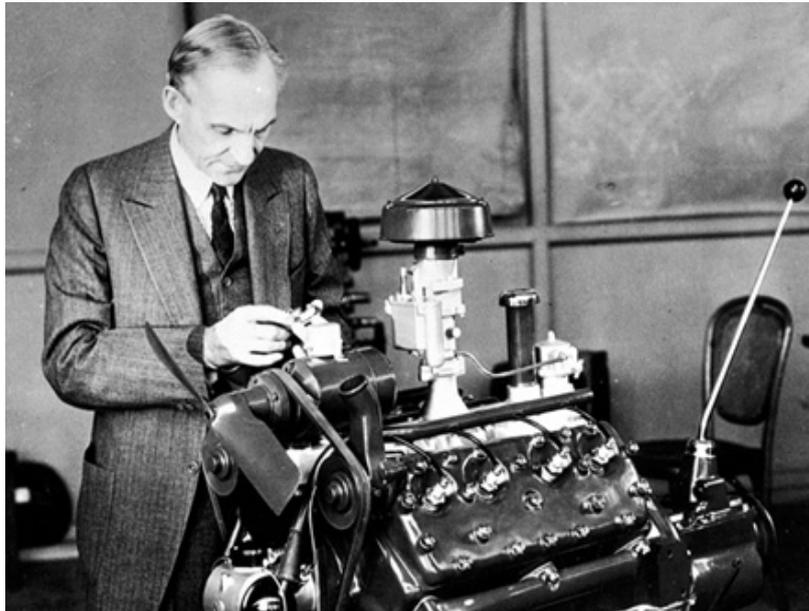
<sup>15</sup> «Εργασιακές σχέσεις» Π. Φαναριώτη εκδόσεις Σταμούλης 'β έκδοση.

- ✓ Αρχή της ανάπτυξης μιας πραγματικής επιστήμης της εργασίας.
- ✓ Αρχή της επιστημονικής επιλογής και προοδευτικής ανάπτυξης των εργαζομένων.
- ✓ Αρχή του συνδυασμού της επιστήμης της εργασίας και του επιστημονικά επιλεγμένου και εκπαιδευμένου προσωπικού και
- ✓ Αρχή της συνεχούς και ειλικρινούς συνεργασίας μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζόμενων.

Όμως κατά την περίοδο που ζούσε ο Taylor, οι απόψεις του υπέστησαν έντονη κριτική, γιατί το προτεινόμενο σύστημα θεωρήθηκε ως απάνθρωπο με το επιχείρημα ότι περιόριζε τους εργαζόμενους στο επίπεδο μιας πολύ καλά συντονισμένης και αποδοτικής μηχανής.

### 2.3.2. ΣΥΣΤΗΜΑ FORD

**Εικόνα 2.3.** Henry Ford



Πηγή: <http://www.sansimera.gr/almanac/1401>

Εξέλιξη στη θεωρία του Taylor, η οποία είναι η εφαρμογή των απόψεων του, υπήρξε το σύστημα Ford από το όνομα του Henry Ford ο οποίος εισήγαγε το σύστημα αυτό. Κεντρική αντίληψη του συστήματος Ford είναι η ιδέα μαζικής παραγωγής η οποία αποτέλεσε το κύριο χαρακτηριστικό της εργοστασιακής οργάνωσης της παραγωγής. Κύρια χαρακτηριστικά του

συστήματος αυτού είναι η γραμμή παραγωγής και η ανάλυση εργασίας σε ένα πλήθος απλών και επαναλαμβανόμενων εργασιών. Η ανάλυση αυτή οδηγεί στην ολοκλήρωση ενός προϊόντος μέσα από τη διέλευση του κατά την οποία προστίθενται από διάφορους σταθμούς εργασίας συνεχώς και νέα εξαρτήματα, ενώ στο τέλος της διαδρομής έχουμε το έτοιμο προϊόν.

Το σύστημα αυτό που είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση σε απροσδιόριστα μεγέθη της παραγωγής, δημιούργησε όμως και διάφορα προβλήματα τα οποία προσπαθεί να αντιμετωπίσει η οργανωτική επιστήμη μέσα από την μελέτη της εργασίας.

### 2.3.3. ΘΕΩΡΙΑ X

**Εικόνα 2.4.** Douglas McGregor



Πηγή: <http://kalyan-city.blogspot.gr/2010/06/douglas-mcgregor-theory-x-theory-y.html>

Ο Mc Gregor υποστηρίζει ότι οι παραδοσιακές θεωρίες της διοικητικής θεμελιώθηκαν στη θεωρία X, η οποία προβάλλει τα ακόλουθα:

❖ Ο μέσος εργαζόμενος έχει έμφυτη απέχθεια για την εργασία και αποφεύγει να εργασθεί.

❖ Ο εργαζόμενος πρέπει να ωθείται, να ελέγχεται και να καθοδηγείται αλλά και να απειλείται με την τιμωρία διότι τότε θα καταβάλλει προσπάθειες, αφού υπάρχει η υπόθεση ότι κανονικά είναι απρόθυμος για εργασία.

❖ Ο μέσος εργαζόμενος προτιμάει να αποφεύγει τις ευθύνες, δεν έχει φιλοδοξίες, είναι ατομικιστής και δεν ενδιαφέρεται για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησης.

Κάποιοι συμφωνούν με αυτές τις απόψεις, σχετικά με τη συμπεριφορά των ανθρώπων μέσα στην επιχείρηση, επειδή κατά τη γνώμη τους εξηγεί πολλά χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς των εργαζομένων.

#### 2.3.4. ΘΕΩΡΙΑ Υ

Πάλι ο ίδιος Mc Gregor επειδή κάποια περιστατικά δεν ερμηνεύονταν από τη θεωρία Χ, όπως η αυξημένη παραγωγικότητα των εργαζομένων με μειωμένο έλεγχο, παρουσίασε την θεωρία Υ. Υποστήριζε ότι η θεωρία Υ ερμηνεύει καλύτερα την υποκίνηση και τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Η θεωρία Υ δέχεται ότι οι εργαζόμενοι έγιναν αναποτελεσματικοί και αντιπαραγωγικοί από την επίδραση της κακής διοικήσεως, αναλύεται στα ακόλουθα στοιχεία:

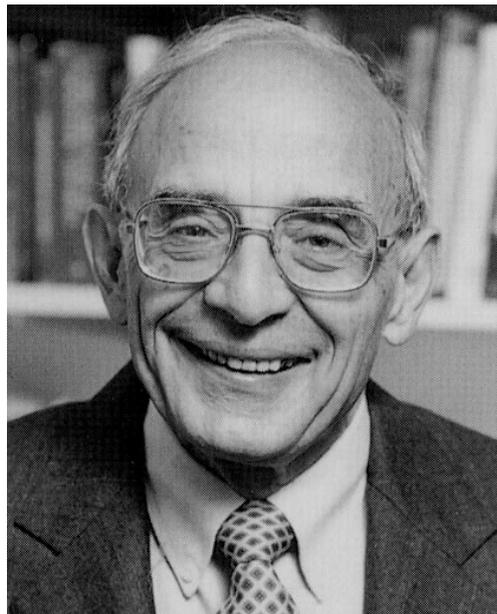
- Η κατανάλωση φυσικής και πνευματικής ενεργητικότητας, κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι κάτι τόσο φυσικό, όπως η διασκέδαση ή η αναπνοή ή η ανάπαυση. Ο μέσος εργαζόμενος δεν αποφεύγει από τη φύση του την εργασία, αλλά ανάλογα με τις συνθήκες είναι δυνατό να γίνει η εργασία πηγή ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας.
- Ο εξωτερικός έλεγχος και οι φόβοι της τιμωρίας δεν είναι τα μόνα μέσα για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι της επιχειρήσεως και της οποιασδήποτε εργασιακής μονάδας, κατευθύνοντας προς τα εκεί τις προσπάθειες των εργαζομένων. Το εργαζόμενο άτομο μπορεί να ενεργήσει με αυτοέλεγχο, αυτοπειθαρχία και αυτοκατεύθυνση για να συμβάλει στην επιτυχία των στόχων για τους οποίους έχει συμφωνήσει ή ακόμα έχει αναλάβει την εκτέλεση.
- Η αποδοχή ενός στόχου εξαρτάται από τις ανταμοιβές που προκύπτουν από την πραγματοποίησή του. Εάν δηλαδή, το άτομο λαμβάνει ικανοποιητικές ανταμοιβές και καλύπτονται οι λογικές ανάγκες του, τότε θα αποδεχθεί τον στόχο και θα επιδιώξει την πραγματοποίησή του.

- Ο μέσος εργαζόμενος, όταν υπάρχουν κατάλληλες συνθήκες, όχι μόνο δέχεται αλλά και επιζητεί υπευθυνότητα ή το αντίθετο, δηλαδή είναι δυνατό να αρνηθεί να αναλάβει ευθύνες ή να προβάλλει φιλοδοξίες, επειδή έχει άσχημες εμπειρίες από το παρελθόν και όχι επειδή πραγματικά είναι αρνητικό άτομο.
- Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων διαθέτουν σχετικά ψηλό βαθμό εξυπνάδας, φαντασίας και δημιουργικότητας, κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων εργασίας τους. Τα προσόντα αυτά χρησιμοποιούνται μόνο σε μικρό ποσοστό.
- Η διοίκηση των επιχειρήσεων μπορεί να δώσει δυνατότητες στους εργαζόμενους να αναπτύξουν θετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τους.

Σύμφωνα με τον Mc Gregor το ιδανικό είναι σε μια εργασιακή ομάδα να αισθάνεται ο εργαζόμενος ότι η συμβολή του είναι αξιόλογη και εκτιμάται από τους ανωτέρους του. Διάφοροι μελετητές υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι που τους είχε ανατεθεί μεγαλύτερη ευθύνη αισθάνονταν, μικρότερη ανία, ήταν περισσότερο περήφανοι για την εργασία τους και αισθάνονταν ότι πέτυχαν κάτι.

#### 2.3.5. ΧΡ. ΑΡΓΥΡΗΣ (CHRIS ARGYRIS)

**Εικόνα 2.5:** Χρ. Αργύρης



Πηγή: [www.12manage.com\\_methods\\_organizational\\_learning.html&docid](http://www.12manage.com_methods_organizational_learning.html&docid)

Ο Ελληνικής καταγωγής Χρ. Αργύρης, ο οποίος ήταν Κοινωνιολόγος και καθηγητής Βιομηχανικής Διοικήσεως των Πανεπιστημίων Yale και Harvard της Αμερικής διατύπωσε και την «Θεωρία της ωριμότητας και της ανωριμότητας» το 1964. Στη θεωρία αυτή επικεντρώνεται στην συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στην τυπική οργάνωση.

Βάση της θεωρίας αυτής είναι ο συλλογισμός της θεωρίας X. Η έρευνα του είχε εντοπισθεί στο πρόβλημα της συνυπάρξεως ατομικών αναγκών και αναγκών της εργασιακής μονάδας. Παρατηρώντας την ανθρώπινη συμπεριφορά, μέσα στον χώρο της εργασίας έφτασε στο συμπέρασμα, ότι η ίδια εργασιακή μονάδα, λόγω των Οργανωτικών Αρχών που την διέπουν, εμποδίζει την ανάπτυξη και πνευματική ωρίμανση του εργαζόμενου. Για το λόγο αυτό ο εργαζόμενος παραμένει σε ένα βαθμό ανωριμότητας και δεν θέλει να αναλάβει ευθύνες και πρωτοβουλίες. Αντίθετα λοιπόν από την θεωρία του X προτιμά να κατευθύνεται από άλλους κατά την διάρκεια της εργασίας του.

Συμφωνεί επίσης και με άλλους επιστήμονες συμπεριφοράς, ότι οι εργαζόμενοι έχουν μία ισχυρή ανάγκη για ολοκλήρωση. Όμως οι έλεγχοι που επιβάλλει η επιχείρηση κάνει τον εργαζόμενο εξαρτώμενο και πολλές φορές αυτοί οι έλεγχοι αγνοούν τις κοινωνικές και ατομικές ανάγκες των εργαζομένων. Επειδή όμως η προτεραιότητα του εργαζομένου είναι οι δικές του ανάγκες όσο μεγαλύτερη ανομοιότητα υπάρχει μεταξύ των αναγκών των εργαζομένων, τόσο μεγαλύτερη πιθανότητα υπάρχει να παρουσιασθούν απάθεια σύγκρουση και εντάσεις. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι η ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου ακολουθεί μια εξελικτική πορεία, που αρχίζει από μία κατάσταση εξαρτήσεως (περίοδος ανωριμότητας) και μέσα από κάποια στάδια καταλήγει στην κατάσταση αυτοέλεγχου (περίοδος ωριμότητας). Αυτά βέβαια διαφέρουν από άτομο σε άτομο. Η αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών σύμφωνα με τον Αργύρη είναι οι εξής:

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενθαρρύνονται από τους προϊστάμενους τους έτσι ώστε να μπορούν να δείξουν τις ικανότητές τους
- Οι προϊστάμενοι να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να συμμετέχουν στην διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Για την αποτελεσματικότητα των λύσεων αυτών πρέπει οι προϊστάμενοι να γνωρίζουν την προσωπικότητα, τις αδυναμίες και τις δυνατότητες, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των υφισταμένων τους. Επίσης πρέπει να ξέρουν τον τρόπο ώστε να παρακινήσουν τον εργαζόμενο και να τον οδηγήσουν στην πνευματική ωριμότητα. Οι προϊστάμενοι λοιπόν είναι εκείνοι που θα συμβάλλουν στην ενοποίηση των στόχων των

επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Τέλος είναι αυτοί που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους στην ανάπτυξη της υπευθυνότητας και της αποτελεσματικότητας τους, μέσα σε ένα κλίμα σωστών εργασιακών σχέσεων.

### 2.3.6. ABRAHAM MASLOW

**Εικόνα 2.6.:** Abraham Maslow



πηγή: <http://www.trancedance.com/trancedance.do?&contentItemId=316>

Οι θεωρίες περί κινήτρων αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα σημεία της οργανωσιακής θεωρίας με ιδιαίτερη σημασία για την διαμόρφωση ερμηνευτικών μοντέλων απόδοσης των εργαζομένων, επειδή επικεντρώνονται στην εργασιακή αποτελεσματικότητα και στους παράγοντες που την μεγιστοποιούν. Η εργασία έχει προσδιοριστικό ρόλο στη ζωή

του ανθρώπου, καταλαμβάνει μεγάλο μέρος της ζωής του, τον χαρακτηρίζει και τον κατατάσσει σε οικονομικά και κοινωνικά στρώματα.

Ο Maslow ήταν ο πρώτος που προσπάθησε να ιεραρχήσει τις ανθρώπινες ανάγκες. Σύμφωνα με τον «πατέρα» αυτής της θεωρίας, υπάρχουν πέντε γενικές κατηγορίες ανθρωπίνων αναγκών, δομημένες με μια ιεράρχηση. Η έννοια αυτής της ιεράρχησης είναι ότι ο άνθρωπος, ξεκινώντας από τις βασικές, προσπαθεί να καλύψει τις ανάγκες του με κάποια συγκεκριμένη σειρά. Υποκινείται λοιπόν από την προσπάθεια να καλύψει αυτές τις ανάγκες, πάντα όμως με βάση το σύστημα της «πυραμίδας» που θα παρουσιάζεται παρακάτω. Στην βάση της υπάρχουν οι σημαντικότερες βιολογικές ανάγκες και στην κορυφή της οι ανώτερες, εκείνες δηλαδή που μπορούν να ικανοποιηθούν μόνο όταν εκπληρωθούν οι χαμηλότερες, όπως φαίνετε και στο παρακάτω σχήμα:



**Σχήμα 2.2.:** Η πυραμίδα των Αναγκών του Abraham Maslow.

(Χατζηπαντελή Σ. Παναγιώτα: Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού σ. 64)

**Φυσιολογικές Ανάγκες:** είναι οι ανάγκες που συνδέονται αμέσως με την επιβίωση του ατόμου, αν αναβληθεί η ικανοποίησή τους γίνεται προβληματική η επιβίωσή του. Αυτές είναι η τροφή, η ένδυση, η στέγη και το νερό. Όσο χρόνο μένουν οι φυσικές ανάγκες ανικανοποίητες, το άτομο δεν αισθάνεται την ύπαρξη αναγκών υψηλότερου επιπέδου.

**Ανάγκες Ασφάλειας:** Συνδέονται με συναισθήματα φόβου για τους φυσικούς κινδύνους και την αδυναμία ικανοποίησης των φυσικών αναγκών, πρόκειται δηλαδή για συναισθήματα αυτοσυντηρήσεως. Στη κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται η προστασία εναντίον του κινδύνου, του φόβου, των στερήσεων και η επιθυμία για σιγουριά εργασίας.

Η επιθυμία αυτή μπορεί να είναι πολύ σπουδαίο κίνητρο συμπεριφοράς, επειδή κάθε εργαζόμενος εξαρτάται, τουλάχιστον εν μέρει από την εργασία. Η ανάγκη για σιγουριά παίρνει τη μορφή της απαιτήσεως για οικονομική σιγουριά (αποταμίευση) προτίμηση γνωστού περιβάλλοντος εργασίας, επιθυμία για τάξη στους συνεργάτες και στα υλικά. Η ανάγκη αυτή επηρεάζει τους ανθρώπους και στην επιλογή του επαγγέλματός τους.

Σχετικά με τις ανάγκες ασφάλειας και εξασφαλίσεων είναι η θέσπιση από την πλευρά των κρατών και των κοινωνικών ασφαλίσεων και από την πλευρά των επιχειρήσεων η ίδρυση ασφαλιστικών εταιρειών, που σκοπεύουν στην κάλυψη διαφόρων κινδύνων, ώστε τα άτομα να αισθάνονται όσο είναι δυνατό εξασφαλισμένα.

**Κοινωνικές Ανάγκες και η έννοια του «ανήκειν»:** Ο άνθρωπος ως κοινωνικό ον έχει ανάγκη να συναναστρέφεται με άλλους ανθρώπους, να ανήκει σε κοινωνικές ομάδες, να προσφέρει την εκτίμησή του και να απολαμβάνει την εκτίμηση των άλλων, την κατανόησή τους, την αγάπη τους και να συμπεριφέρεται ανάλογα στους άλλους.

**Ανάγκες αυτοεκτιμήσεως:** Όταν το άτομο ικανοποιήσει την ανάγκη εντάξεως σε μια κοινωνική ομάδα, αισθάνεται την ανάγκη εκτίμησης, τόσο εκ μέρους του ίδιου του εαυτού του, όσον και εκ μέρους των άλλων. Αυτό σημαίνει ανάγκη για αυτοπεποίθηση, γόητρο, φήμη, αναγνώριση, δύναμη. Αν ικανοποιηθούν οι ανάγκες αυτές, τότε αποκτά το άτομο το αίσθημα ότι αξίζει ότι είναι ικανό, χρήσιμο και απαραίτητο στον κόσμο. Διαφορετικά είναι πιθανό να καταληφθεί από σύμπλεγμα κατωτερότητας και αδυναμίας.

Οι ανάγκες αυτές σπάνια ικανοποιούνται τελείως, αντίθετα από τις ανάγκες κατώτερων επιπέδων. Όταν όμως αποκτήσει σπουδαιότητα το άτομο προσπαθεί συνεχώς να τις ικανοποιήσει. Παρατηρείται ότι εργαζόμενοι κατώτερων κλιμακίων αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες της κατηγορίας.

**Ανάγκες αυτοεκπλήρωσεως ή αυτοπραγμάτωσης:** Ο Maslow υποστηρίζει στην θεωρία του ότι και αν ικανοποιηθούν όλες οι προηγούμενες ανάγκες, το άτομο πιθανόν να είναι ανικανοποίητο ή δυσάρεστο, εκτός αν επιτύχει τους στόχους τους οποίους έθεσε, αν

επιτύχει δηλαδή να ικανοποιήσει τα ιδεώδη του. Αυτοπραγμάτωση είναι η επιθυμία να γίνει να γίνει κάποιος αυτό που είναι ικανό άτομο να γίνει. Τα άτομα ικανοποιούν την ανάγκη αυτή με διαφορετικούς τρόπους. Ένα άτομο είναι πιθανό να ικανοποιήσει την ανάγκη αυτή να διευθύνει σωστά μια επιχείρηση ή με το να γίνει επιτυχημένος ηθοποιός κ.τ.λ. Ο Maslow υποστηρίζει ακόμη ότι ο τρόπος με τον οποίο εκφράζεται η αυτοπραγμάτωση είναι δυνατό να αλλάξει και το άτομο να αναζητήσει άλλους τομείς στους οποίους να μεγιστοποιεί το δυναμικό, καθώς οι φυσικές του δυνάμεις αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου ή διευρύνονται οι ορίζοντές του.

Είναι ακόμα πιθανό να υπάρχουν άτομα, με διαφορετικές συνθήκες ζωής, τα οποία να μην αισθάνονται όλες τις κατηγορίες αναγκών, αλλά μόνο κάποιες από αυτές ή μόνο μία κατηγορία, όπως π.χ. στις υποανάπτυκτες χώρες επικρατούν κυρίως οι φυσιολογικές ανάγκες σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία.

Οι απόψεις του Maslow έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην προσπάθεια ενεργοποίησης των δυνατοτήτων των εργαζομένων σε έναν οργανισμό. Όσο παραμένουν ανικανοποίητες οι ανάγκες που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία, μια προσπάθεια κάλυψης των παραπάνω αναγκών τους δε θα συμβάλει θετικά στην υποκίνηση τους προκειμένου να εργαστούν πιο παραγωγικά. Όταν όμως οι βασικές ανάγκες έχουν ήδη καλυφθεί, είναι άωφελο, να συνεχίζει π.χ. ο προϊστάμενος, την προσπάθεια ικανοποίησης του.

Συμπερασματικά ανάγκες οι οποίες έχουν ικανοποιηθεί δεν καθορίζουν πλέον την ανθρώπινη συμπεριφορά αφού οι ανάγκες του επόμενου ανώτερου επιπέδου γίνονται κυρίαρχες και έτσι υποκινούν τα άτομα. Αν και ο Maslow υποστήριξε αυτή την άποψη όταν ανέπτυξε τη θεωρία του, παρόλα αυτά όταν αργότερα βελτίωσε τη θεωρία του παρατήρησε και τόνισε ότι αυτή δεν ισχύει για τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης, για τις οποίες υψηλός βαθμός ικανοποίησης οδηγεί τους ανθρώπους να επιδιώκουν μεγαλύτερη ικανοποίηση γι' αυτές τις ανάγκες.

Παρότι ο Maslow δε σκόπευε η θεωρία του να έχει εφαρμογή στον εργασιακό χώρο, η θεωρία αυτή είναι σίγουρο ότι έχει επηρεάσει κατά πολύ τους manager στην εφαρμογή συστημάτων υποκίνησης.

### 2.3.7. ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΟΥ F. HERZBERG.

**Εικόνα 2.7.:** Frederick Herzberg



πηγή: <http://management4best.blogspot.gr/2010/02/frederick-herzbergs-biography.html>

Καθώς οι άνθρωποι ωριμάζουν παρατηρούμε, ανάγκες όπως: την εκτίμηση και την αυτοπραγμάτωση να γίνονται περισσότερο σπουδαίες. Μια από τις πιο ενδιαφέρουσες μελέτες, που ασχολείται αποκλειστικά με αυτούς τους τομείς, έκανε ο Αμερικάνος F. Herzberg. Από αυτή τη μελέτη προέκυψε μια θεωρία για την υποκίνηση στην εργασία, που έχει επιδράσει πολύ στη διοίκηση και στις προσπάθειες της για την αποτελεσματική χρησιμοποίηση των ανθρωπίνων πόρων. Σε αντίθεση με την θεωρία του Maslow, η θεωρία των δύο παραγόντων του F. Herzberg, είναι βασισμένη σε αποτελέσματα έρευνας που έγιναν στους χώρους εργασίας, με στόχο την ανάλυση των παραγόντων που υποκινούν τους εργαζόμενους. Όμως, παρά τον αρχικό διαφορετικό προσανατολισμό, τα αποτελέσματα της έρευνας του F. Herzberg δεν διαφέρουν σημαντικά από αυτά του Maslow.

Ο F. Herzberg μέσα από μια σειρά από παρατηρήσεις οδηγήθηκε στο συμπέρασμα ότι η απουσία ορισμένων συνθηκών αποτελούσε αιτία δυσαρέσκειας, η παρουσία τους όμως δεν σήμαινε και την υποκίνηση των εργαζομένων. Ορισμένοι παράγοντες που παραδοσιακά προσφέρονταν ως κίνητρα για τους εργαζομένους λειτουργούσαν απλώς ως παράγοντες ως εξάλειψης πιθανών αντικινήτρων, δεν υποκινούσαν δηλαδή ουσιαστικά τους εργαζόμενους. Αυτά τα αντικίνητρα ο F. Herzberg τα ονόμασε παράγοντες υγιεινής ή παράγοντες συντήρησης. Υπάρχουν όμως κι άλλοι παράγοντες οι οποίοι υποκινούν θετικά και έχουν ως

αποτέλεσμα την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτά σύμφωνα με τον F. Herzberg είναι κίνητρα ή παράγοντες υποκίνησης. Αυτό που παρατηρούμε από τη μελέτη κινήτρων και αντικινήτρων είναι ότι τα κίνητρα σχετίζονται με το αντικείμενο της, ενώ τα αντικίνητρα συνδέονται με το περιβάλλον εργασίας.

**Πίνακας 2.1.:** Κίνητρα και Αντικίνητρα στη θεωρία του F. Herzberg

KINHTPA	ANTIKINHTPA
Επίτευξη κάποιου στόχου	Η διοίκηση και η πολιτική του οργανισμού
Αναγνώριση της προσπάθειας	Η επίβλεψη
Εξέλιξη στην εργασία	Οι συνθήκες εργασίας
Το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας	Οι διαπροσωπικές σχέσεις στον οργανισμό.
Υπευθυνότητα	Ο μισθός – Η αμοιβή
Δυνατότητα (Προσωπικής Ανάπτυξης)	Το κύρος
	Η προσωπική ζωή
	Η ασφάλεια εργασίας

Πηγή: Montana J. Patrick and Charnov H. Bruce: Μάνατζμεντ σ. 303)

Έτσι οι μάνατζερ, οι οποίοι επικεντρώνουν την προσπάθεια υποκίνησης των εργαζομένων στους εξωτερικούς παράγοντες και στο περιβάλλον, θα έχουν ορισμένα αποτελέσματα. Οι απόψεις του F. Herzberg μας παραπέμπουν στον εμπλουτισμό της εργασίας. Ο εμπλουτισμός έχει τη δυνατότητα να υποκινήσει τους εργαζόμενους, επειδή μπορεί να παρέχει κίνητρα όπως μεγαλύτερη υπευθυνότητα και δυνατότητα αναγνώρισης.

#### 2.4. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Οι υποχρεώσεις των επιχειρήσεων προς τους εργαζόμενους χωρίζεται στις γενικές διατάξεις των εργασιακών μονάδων, στις νομικές υποχρεώσεις επιχειρήσεων για την προστασία εργαζομένων με μειωμένες ικανότητες και στις υποχρεώσεις προστασίας όλων των εργαζομένων.

#### 2.4.1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Οι επιχειρήσεις λειτουργούν ως υποσύνολα της κοινωνίας. Προκύπτουν λοιπόν κάποιες υποχρεώσεις τόσο ως προς το κράτος, την κοινωνία και το κοινωνικό σύνολο αλλά και ως προς το εργαζόμενο. Για παράδειγμα μία Εταιρία έχει υποχρεώσεις ως προς το προσωπικό της, τους μετόχους της, το καταναλωτικό κοινό, τους προμηθευτές, τις τράπεζες, το Κράτος, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, τους ανταγωνιστές και στην τοπική αυτοδιοίκηση (Δήμο ή Κοινότητα) όπου είναι εγκατεστημένη. Η επιχείρηση και το προσωπικό της έχουν υποχρέωση να ενεργούν σύμφωνα με τα ήθη και τα έθιμα της περιοχής τους. Να ενισχύουν, σύμφωνα με την οικονομική τους δύναμη, τους εκπολιτιστικούς και αθλητικούς συλλόγους της περιοχής τους. Να προτιμούν, μεταξύ των υποψηφίων με παρόμοια προσόντα, υποψήφιους που προέρχονται από την περιοχή τους, όταν θέλουν να προσλάβουν εργαζόμενους.

Οι επιχειρήσεις έχουν ακόμη μία ουσιαστική υποχρέωση να μεταχειρίζονται τον εργαζόμενο ως συνάνθρωπο και συνεργάτη, ανεξάρτητα από το βαθμό, τη μόρφωση ή τη θέση. Οι προϊστάμενοι, πρέπει να βοηθούν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν σωστά την προσωπικότητά τους, να τους επαινούν και να τους οδηγούν στην πραγματοποίηση περισσότερων σωστών εργασιών.

Η επιχείρηση έχει επίσης ηθική και πολλές φορές νομική υποχρέωση να συμπεριφέρεται σωστά σε άτομα που έχουν κάποια αυξημένη δυσκολία. Η Βρετανία είναι η πρώτη που θέσπισε προστατευτικές διατάξεις γι' αυτά τα άτομα. Πάντως και η Ευρωπαϊκή Ένωση (όπως και η Ελλάδα) έχει θεσπίσει διατάξεις προστασίας και υποβοηθήσεως τέτοιων ατόμων.

#### 2.4.2. ΝΟΜΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ.

Το Εργατικό Δίκαιο με διάφορες διατάξεις προστατεύει τους εργαζόμενους ανηλίκους τα άτομα που έχουν περιορισμένες ικανότητες από διάφορες αιτίες. Έχει ιδρυθεί Κρατικό Ίδρυμα για την αποκατάσταση των ανάπηρων. Οι εργοδότες υποβοηθούνται χρηματικά για να καλύψουν την μειωμένη απόδοση των ατόμων αυτών. Ακόμη, το Δημόσιο και άλλοι κρατικοί ή ημικρατικοί οργανισμοί, κ.λ.π. έχουν υποχρέωση να προσλάβουν άτομα αυτών

των κατηγοριών. Τέλος υπάρχουν και οι διατάξεις προστασίας των εγκύων γυναικών και των νέων μητέρων.

## 2.5. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

Οι υποχρεώσεις των εργαζόμενων χωρίζεται σε δύο κατηγορίες: στις υποχρεώσεις προς τους συναδέλφους τους και στις υποχρεώσεις προς την επιχείρηση.

### 2.5.1. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΡΦΟΥΣ ΤΟΥΣ.

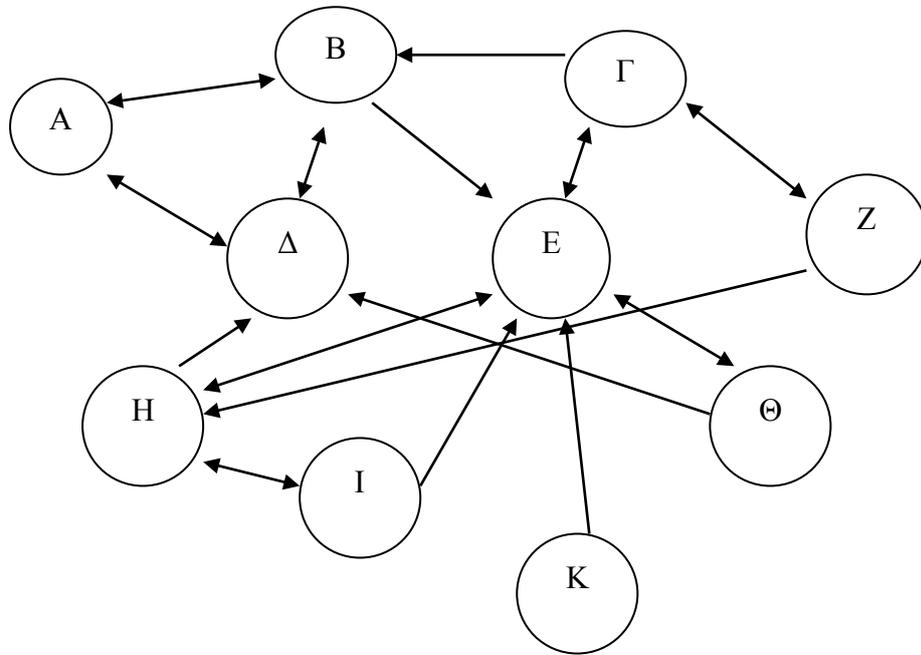
Η Κοινωνία και οι Εργασιακές Μονάδες επιθυμούν οι εργαζόμενοι να είναι σωστοί άνθρωποι, επειδή τότε είναι πιθανότερο να επικοινωνούν καλύτερα με τους άλλους και να παράγουν καλύτερα αποτελέσματα. Επίσης είναι πιο πιθανό να μπορούν να αντιμετωπίζουν σωστότερα τα διάφορα θέματα ανεξαρτήτου βαθμού δυσκολίας.

Σημαντικές υποχρεώσεις των εργαζομένων είναι να επικοινωνούν σωστά με τους συναδέλφους στους ώστε να αποφεύγονται οι παρεξηγήσεις και οι παρανοήσεις και να υπάρχει κλίμα συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων. Οι πράξεις και οι ενέργειες τους επηρεάζουν την εργασιακή τους ενότητα θετικά ή αρνητικά αλλά και όλη την επιχείρηση ανάλογα με την στάση τους.

Επειδή συναναστρέφονται με άλλους ανθρώπους και όλοι πρέπει να είναι αποτελεσματικοί για την πραγματοποίηση των κοινών στόχων πρέπει να συνεννοούνται με τους συναδέλφους τους, να έχουν τη συνείδηση ότι είναι πραγματικά μέλη της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Συνοψίζοντας με την φιλοσοφία των Εργασιακών Σχέσεων και την σωστή εφαρμογή τους από τους εργαζόμενους επιδιώκεται να αποκατασταθεί η συνεργασία και η αρμονία, να μειωθούν οι προστριβές, οι διενέξεις και οι συγκρούσεις μεταξύ των ανθρώπων της ίδιας εργασιακής μονάδας. Επειδή λοιπόν η συνεργασία παίζει σημαντικό ρόλο για τους εργαζόμενους αλλά και για την επιχείρηση έχουν επινοηθεί κάποιες σχετικές τεχνικές.

Μία τεχνική η οποία επιδιώκει την διαπίστωση του κλίματος της ομάδας και της συνεργασίας είναι το κοινωνιόγραμμα εφευρέτης αυτού ο L. Moreno. Το κοινωνιόγραμμα που έχει το σχήμα 2.2. δείχνει τον τρόπο με τον οποίο εκφράζονται οι διαπροσωπικές σχέσεις σε μια ομάδα 10 ατόμων.



**Σχήμα 2.3.:** Παράδειγμα κοινωνιογράμματος. (Εργασιακές σχέσεις Δρ. Ευαγγέλου, Φ. Θεοδωράτου)

Παρατηρώντας το σχήμα βλέπουμε ότι τον Ε τον συμπαθούν περισσότερο οι συνάδερφοί του ενώ τον Κ όχι. Ενώ μεταξύ Α, Δ, και Β μια ξεχωριστή ομάδα στην οποία παρατηρούμε δύο καταστάσεις: η πρώτη είναι η πολύ έντονη συνεργασία μεταξύ τους και η δεύτερη κατάσταση είναι να σημειωθούν αρνητικές αντιδράσεις από ενδεχόμενη αλλαγή των θέσεων εργασίας των μελών της ομάδας.

### 2.5.2. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΤΟΥΣ ΜΟΝΑΔΑ

Βασική υποχρέωση των εργαζομένων προς την εργασιακή μονάδα τους είναι η παροχή σωστής εργασίας. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται σύμφωνα με τη σύμβασή που έχουν υπογράψει να διαθέτουν στην διάρκεια κάποιας καθορισμένης ή αόριστης χρονικής περιόδου,

συγκεκριμένο είδος της δύναμής τους σε συγκεκριμένο τόπο, στα πλαίσια κάποιου ωραρίου, οι ίδιοι αυτοπροσώπως. Ο νόμος καθορίζει ότι εάν από την συμφωνία ή τις περιστάσεις δεν προκύπτει κάτι άλλο, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει την υποχρέωση παροχής εργασίας αυτοπροσώπως. Από τις διατάξεις προκύπτει ακόμη, ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εκτελέσει την εργασία που ανέλαβε με επιμέλεια και ευθύνεται για την ζημιά που προκαλεί από δόλο ή αμέλεια.

Οι υπερβολές και από τις δύο πλευρές δεν πρέπει να υπάρχουν. Για παράδειγμα κάποιοι υποστηρίζουν ότι υπάρχει κίνδυνος οι εργαζόμενοι να χάσουν τις ελευθερίες και τα δικαιώματά τους γιατί υποχρεώνονται από την εργοδοσία τους. Όμως υπάρχει και το αντίθετο παράδειγμα της βιομηχανίας PIRELLI της Πάτρας η οποία κατέρρευσε από τις υπερβολικές απαιτήσεις των εργατικών και έτσι απολύθηκαν και οι ίδιοι, δεν έβλαψαν λοιπόν μόνο την επιχείρηση αλλά και τους ίδιους τους εαυτούς τους.

Στόχος και σκοπός όλων πρέπει να είναι η πραγματοποίηση των νόμιμων επιδιώξεων της εργασιακής μονάδας με θετικά αποτελέσματα, με βασική προϋπόθεση την συνεργασία και την υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς. Πρέπει δηλαδή ο εργαζόμενος από την νομική άποψη και με την ανθρώπινη συμπεριφορά του να μην βλάπτει τα νόμιμα συμφέροντα της εργασιακής μονάδας.

### 2.5.3. ΥΓΙΕΙΝΗ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ.

Ένα ακόμα πολύ μεγάλο και σοβαρό θέμα που αφορά αμέσως όλους, αλλά ιδιαιτέρως τους εργαζόμενους είναι αυτό που αφορά την υγιεινή την ασφάλεια των εργαζομένων και την πρόληψη ατυχημάτων. Η εκτέλεση κάθε εργασίας με ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες πρέπει να αποτελεί ουσιαστική υποχρέωση όλων δηλαδή των Κρατικών Υπηρεσιών, τις επιχειρήσεις αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους. Με στόχο την εκμηδένιση των ατυχημάτων δίνονται κάποιοι κανονισμοί π.χ. να μην καταναλώνονται ποτέ πριν την έναρξη και κατά τη διάρκεια της εργασίας αλκοολούχα ποτά, ή να μην γίνονται αστεία την ώρα της εργασίας αφού μπορεί να αποσπάσουν την προσοχή και να συμβεί κάποιο ατύχημα.

Η Ελληνική νομοθετική προστασία της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων ξεκινάει μετά το 1909. Το 1936 ιδρύθηκε το ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) και έβαλε τις βάσεις για την ασφάλιση των εργαζομένων. Ωστόσο το 1985 ψηφίστηκε ο νόμος 1568 που αποτελεί νόμο πλαίσιο για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Με τον

νόμο αυτό καθιερώνονται οι Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) σε επιχειρήσεις που ασχολούνται πάνω από 50 άτομα, αποτελείται από εκλεγμένους αντιπροσώπους τους στην επιχείρηση. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους τότε ορίζεται ένας αντιπρόσωπος Ε.Υ.Α.Ε. Ο αριθμός των μελών της Ε.Υ.Α.Ε. εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση. Από 2 μέλη για επιχειρήσεις με 51 εργαζόμενους και μέχρι 7 για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 2000 εργαζόμενους. Οι επιχειρήσεις που έχουν πάνω από 50 άτομα υποχρεούνται να χρησιμοποιούν υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, οι οποίοι πρέπει να υποδεικνύουν ή να συμβουλεύουν την επιτροπή με θέματα υγιεινής και ασφάλειας αλλά και πρόληψης ατυχημάτων.

Η επιτροπή αυτή είναι συμβουλευτική και τα καθήκοντά της είναι:

- ❖ Να παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφαλείας και να προτείνει μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών και του περιβάλλοντος.
- ❖ Να ενημερώνετε από τους υπεύθυνους της επιχείρησης για τα εργατικά ατυχήματα και να προτείνονται νέα μέτρα για την αποφυγή ίδιων μελλοντικών ατυχημάτων.
- ❖ Αν παραλάβει η επιχείρηση καινούργια μηχανήματα ή εργαλεία να ενημερώνεται η επιτροπή.
- ❖ Να επισημαίνεται ο κίνδυνος στους χώρους ή στις θέσεις εργασίας και να προτείνει μέτρα. Να συμμετέχει δηλαδή στη διαμόρφωση της πολιτικής των επιχειρήσεων για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.
- ❖ Με την σύμφωνη γνώμη των υπευθύνων της επιχείρησης, να ζητούν την βοήθεια των εμπειρογνομόνων.
- ❖ Αν υπάρχει σοβαρός κίνδυνος κάποιου παραγωγικού μέτρου τότε καλούν τους υπεύθυνους της επιχείρησης να λάβουν τα μέτρα τους.

Επίσης με τον νόμο αυτό καθορίζονται τα διάφορα μέτρα, ώστε να προστατεύεται η υγεία των εργαζομένων από φυσικές, χημικές και βιολογικές αιτίες. Οι τελευταίες διατάξεις αυτού του νόμου προβλέπουν γενικές υποχρεώσεις των επιχειρήσεων για παράδειγμα να λαμβάνουν κάθε μέτρο που απαιτείται ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας από κάθε κίνδυνο, να γνωστοποιούν στους εργαζόμενους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους κ.α. Βέβαια προβλέπονται και οι ποινικές κυρώσεις για τους παραβάτες οι οποίες κυμαίνονται ανάλογα με την

σοβαρότητα της παραβάσεως. Στη συνέχεια θεσπίστηκε το 1996 το Προεδρικό Διάταγμα 16 με σκοπό να προσαρμόσει την ελληνική νομοθεσία για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων προς τις διατάξεις της οδηγίας του Συμβουλίου της τότε Ε.Ο.Κ. αριθμ. 89/654/301189 οι οποίες αφορούν ελάχιστες προδιαγραφές ασφαλείας και υγιεινής στους χώρους εργασίας όπως τον εξαερισμό των κλειστών χώρων, την θερμοκρασία και τον φωτισμό των κλειστών χώρων.

## 2.6. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΔΡΟΥΝ ΘΕΤΙΚΑ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ.

Οι παράγοντες που επιδρούν θετικά στην ποιότητα της εργασιακής ζωής των εργαζομένων είναι οι εξής:

- ✓ Η εμπιστοσύνη στην διοίκηση.
- ✓ Ο σεβασμός στον άνθρωπο.
- ✓ Οι θετικές σχέσεις μεταξύ των μελών της εργασιακής ομάδας.
- ✓ Οι άριστες σχέσεις με τον προϊστάμενο.
- ✓ Η βελτίωση των στόχων σταδιοδρομίας.
- ✓ Η δίκαιη προαγωγή βάση τα προσόντα.
- ✓ Η συμμετοχή και η ενεργή δραστηριότητα των εργαζομένων.
- ✓ Η ανάπτυξη και η βελτίωση των εργαζομένων.
- ✓ Η απουσία απάθειας και η επίδειξη ενδιαφέροντος.
- ✓ Η δέσμευση των εργαζομένων.
- ✓ Οι ομαλές σχέσεις Εργατικών Σωματείων με προϊσταμένους.
- ✓ Η θετική άποψη της προσωπικής ζωής.
- ✓ Η απουσία άγχους εν ώρα εργασίας και η διαύγεια του μυαλού όλων των ανθρώπων.
- ✓ Οι ικανοποιητικές αμοιβές και τέλος
- ✓ Το ευχάριστο φυσικό περιβάλλον εργασίας.

Δυστυχώς, στις μέρες μας έχει μειωθεί πολύ η υπομονή και η προσοχή στον τρόπο που συμπεριφέρονται οι άνθρωποι. Πολλοί είναι έτοιμοι για ασήμαντες αιτίες, να διαπληκτιστούν με συναδέλφους και συνανθρώπους τους. Ο σημαντικότερος λόγος αυτής της κατάστασης είναι η σημερινή οικονομική κρίση και οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που έχουν επιφέρει τα 3 μνημόνια τα οποία έχουν υπογραφεί από τις τελευταίες Ελληνικές κυβερνήσεις.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΣΤΟΝ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ.**

#### **3.1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

Στα μέσα του 2010, και μετά τις αποκαλύψεις ότι το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας έκλεισε για το 2009 σε επίπεδα πολύ πάνω από αυτά που θα καθιστούσαν το δημόσιο χρέος βιώσιμο, η ελληνική κυβέρνηση αδυνατούσε να δανειστεί με λογικά επιτόκια από τις αγορές για τη χρηματοδότηση του τρέχοντος δημοσιονομικού ελλείμματος και την αναχρηματοδότηση του χρέους. Αποτέλεσμα ήταν ο άμεσος κίνδυνος χρεοκοπίας και στάσης πληρωμών του Ελληνικού Δημοσίου. Η προσπάθεια της κυβέρνησης να ανακτήσει την αξιοπιστία της χώρας στις διεθνείς αγορές και να πετύχει μείωση των επιτοκίων οδήγησε σε λήψη μέτρων μείωσης των δαπανών, τα οποία δεν κατάφεραν να ανατρέψουν το αρνητικό κλίμα. Κατόπιν αυτών η Ελλάδα κατέφυγε στη βοήθεια του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (Δ.Ν.Τ.) , της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, φερόμενη και ως τρόικα που συγκρότησαν από κοινού μηχανισμό βοήθειας για την Ελλάδα. Η ανακοίνωση της προσφυγής στον μηχανισμό στήριξης έγινε στις 23 Απριλίου 2010 από τον πρωθυπουργό ο οποίος βρισκόταν εκείνη την ημέρα στο Καστελόριζο.

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. Με τη χρηματοδότηση από το μηχανισμό αποφεύχθηκε ο άμεσος κίνδυνος χρεοκοπίας της Ελλάδας, που θα είχε πιθανές ανεξέλεγκτες συνέπειες και για όλη τη ζώνη του ευρώ. Τα πρώτα μέτρα (πρώτο μνημόνιο), ανακοινώθηκαν από τον

πρωθυπουργό την Κυριακή 2 Μαΐου 2010. Η Ελληνική οικονομία συνέχισε να βρίσκεται σε κατάσταση δημοσιονομικής ανισορροπίας και το επόμενο διάστημα με αποτέλεσμα στις 29 Ιουνίου του 2011, η κυβέρνηση να καταφύγει στην ψήφιση του μεσοπρόθεσμου προγράμματος (δεύτερο μνημόνιο), που περιλάμβανε νέα μέτρα λιτότητας και περικοπές. Το τελευταίο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα (τρίτο μνημόνιο), μέχρι και σήμερα, υπερψηφίστηκε με 153 ψήφους στις 7 Νοεμβρίου του 2012.

Τα τελευταία χρόνια λοιπόν συντελείται στην χώρα μας μια άνευ προηγουμένου σε εύρος και ταχύτητα ιστορικών εξελίξεων όπως βλέπουμε αναλυτικότερα στον πίνακα 3.1.

**Πίνακας 3.1.:** Χρονολογικό της ελληνικής κρίσης χρέους.

Ημερομηνία	Γεγονός
2 Σεπτεμβρίου 2009	Ο πρωθυπουργός της Ελλάδας <u>Κ. Καραμανλής</u> εξαγγέλλει πρόωρες εκλογές για τις 4 Οκτωβρίου 2009.
4 Οκτωβρίου 2009	Διεξάγονται οι <u>εκλογές</u> , τις οποίες κερδίζει το Πανελλήνιο Σοσιαλιστικό κίνημα ( <u>ΠΑΣΟΚ</u> ) με ποσοστό 43,92% εξασφαλίζοντας 160 έδρες στη νέα βουλή.
7 Οκτωβρίου 2009	Ανακοινώνονται οι υπουργοί της νέας κυβέρνησης. Υπουργός οικονομικών αναλαμβάνει ο <u>Γιώργος Παπακωνσταντίνου</u> .
20 Οκτωβρίου 2009	Ο υπουργός οικονομικών <u>Γιώργος Παπακωνσταντίνου</u> ανακοινώνει στο <u>ECOFIN</u> ( Economic and Financial Affairs Council) ότι το έλλειμμα για το 2009 θα κυμανθεί, ως ποσοστό του ΑΕΠ, στο 12,5% αντί του 6% που το υπολόγιζε η προηγούμενη κυβέρνηση.
22 Οκτωβρίου 2009	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Fitch</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο A στο A-.
20 Νοεμβρίου 2009	Κατατέθηκε στη βουλή ο προϋπολογισμός για το 2010.
30 Νοεμβρίου 2009	Ο <u>Αντώνης Σαμαράς</u> εκλέγεται νέος πρόεδρος της Νέας Δημοκρατίας (ΝΔ).
8 Δεκεμβρίου 2009	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Fitch</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο A- στο BBB+.
16 Δεκεμβρίου 2009	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Standard and Poor's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο A- στο BBB+.
23 Δεκεμβρίου 2009	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Moody's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο A1 στο A2.
24 Δεκεμβρίου 2009	Ψηφίστηκε ο προϋπολογισμός για το 2010.
8 Ιανουαρίου 2010	Η <u>Ευρωπαϊκή Επιτροπή</u> εκδίδει έκθεση σχετικά με τα Στατιστικά Στοιχεία του Χρέους και του Ελλείμματος της Ελληνικής Κυβέρνησης, στην οποία επισημαίνονται προβλήματα « <u>σκοπίμης εσφαλμένης αναφοράς δεδομένων</u> » και διατυπώνει επιπλέον αμφιβολίες για την ακρίβεια των στοιχείων πέραν της τελευταίας αναθεώρησης της 20 Οκτωβρίου 2009.
21 Ιανουαρίου 2010	Το <u>spread</u> των 10ετών ομολόγων ξεπέρασε τις 300 μονάδες.

26 Ιανουαρίου 2010	Διεξάγεται το <u>Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ</u> στο <u>Νταβός</u> . Ο Έλληνας πρωθυπουργός δέχεται πιέσεις για λήψη μέτρων.
9 Φεβρουαρίου 2010	Ανακοινώνεται το πρώτο πακέτο μέτρων που αφορά τον δημόσιο τομέα.
3 Μαρτίου 2010	Ανακοινώνεται δεύτερο μεγαλύτερο πακέτο οικονομικών μέτρων.
5 Μαρτίου 2010	Πραγματοποιείται μεγάλη <u>απεργιακή συγκέντρωση</u> στην <u>Αθήνα</u> .
9 Απριλίου 2010	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Fitch</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο BBB+ στο BBB-.
22 Απριλίου 2010	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Moody's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο A2 στο A3.
23 Απριλίου 2010	Η Ελλάδα προσφεύγει στον μηχανισμό στήριξης που συγκροτούν από κοινού το <u>Διεθνές Νομισματικό Ταμείο</u> , η <u>Ευρωπαϊκή Ένωση</u> και η <u>Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα</u> ή αλλιώς Τρόικα.
27 Απριλίου 2010	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Standard &amp; Poor's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο BBB+ στο BB+.
28 Απριλίου 2010	Το spread των 10ετών ομολόγων ξεπέρασε τις 1000 μονάδες.
2 Μαΐου 2010	Ανακοινώθηκαν τα μέτρα σκληρής λιτότητας που επέβαλε η Τρόικα
5 Μαΐου 2010	Κηρύσσεται πανελλαδική 24ωρη απεργία. Πραγματοποιείται <u>ογκώδης πορεία</u> στην Αθήνα που αμαυρώνεται από τον θάνατο τριών εργαζομένων στο υποκατάστημα της τράπεζας Marfin, στην οδό Σταδίου.
6 Μαΐου 2010	Ψηφίστηκε από τη βουλή το μνημόνιο που υπέγραψε η κυβέρνηση με την Ε.Ε. και το ΔΝΤ για τα μέτρα που θα ληφθούν, προκειμένου να ενεργοποιηθεί ο μηχανισμός στήριξης..
8 Μαΐου 2010	Υπογράφηκε η Δανειακή σύμβαση μεταξύ Ελλάδας και κρατών μελών της Ε.Ε.
10 Μαΐου 2010	Υπογράφηκε η αντίστοιχη σύμβαση μεταξύ Ελλάδας και ΔΝΤ.
14 Ιουνίου 2010	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Moody's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα κατά τέσσερις βαθμίδες από το επίπεδο A3 σε Ba1.
18 Νοεμβρίου 2010	Κατατέθηκε στη βουλή ο προϋπολογισμός για το 2011.
9 Δεκεμβρίου 2010	Κατατέθηκε στη βουλή το πολυνομοσχέδιο για τα εργασιακά και τις Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς (ΔΕΚΟ).
15 Δεκεμβρίου 2010	Ψηφίστηκε το πολυνομοσχέδιο για τα εργασιακά και τις ΔΕΚΟ.
23 Δεκεμβρίου 2010	Ψηφίστηκε ο προϋπολογισμός για το 2011.
14 Ιανουαρίου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Fitch</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο BBB- στο BB+.
7 Μαρτίου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Moody's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα κατά τρεις βαθμίδες από το επίπεδο Ba1 στο B1.
12 Μαρτίου 2011	Απόφαση συνόδου κορυφής της Ε.Ε. για επιμήκυνση του χρόνου αποπληρωμής του δανείου του Μαΐου 2010, κατά 7,5 χρόνια και μείωση επιτοκίου κατά 1%.
29 Μαρτίου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Standard &amp; Poor's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο BB+ στο BB-.
9 Μαΐου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Standard &amp; Poor's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο BB- στο B.
20 Μαΐου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Fitch</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο BB+ στο B+.

25 Μαΐου 2011	Πρώτη συγκέντρωση των «αγανακτισμένων» στην Ελλάδα.
1 Ιουνίου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Moody's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο B1 στο Caa1.
3 Ιουνίου 2011	Ο κινεζικός οίκος αξιολόγησης <u>Dagong</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο BB στο CCC.
9 Ιουνίου 2011	Κατατέθηκε στη βουλή το μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα δημοσιονομικής στρατηγικής 2011-2014.
14 Ιουνίου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Standard &amp; Poor's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα κατά τρεις βαθμίδες από το επίπεδο B στο CCC.
15 Ιουνίου 2011	Ξεκίνησε η συζήτηση στη βουλή για το μεσοπρόθεσμο. Την ίδια στιγμή πραγματοποιείται ογκώδης διαδήλωση πολιτών έξω από τη βουλή.
16 Ιουνίου 2011	21 βουλευτές του ΠΑΣΟΚ ζητούν σύγκληση της κοινοβουλευτικής ομάδας του κόμματος και αποφασίζουν ανασχηματισμό.
17 Ιουνίου 2011	Ανακοινώνεται ο ανασχηματισμός. Νέος υπουργός οικονομικών αναλαμβάνει ο <u>Ευάγγελος Βενιζέλος</u> .
29 Ιουνίου 2011	Ψηφίστηκε το μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα με 155 ψήφους υπέρ (154 ψήφοι από το ΠΑΣΟΚ και 1 από την ΝΔ).
13 Ιουλίου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Fitch</u> υποβάθμισε την Ελλάδα κατά τρεις βαθμίδες από το επίπεδο B+ στο CCC.
20 Ιουλίου 2011	Ανακοινώθηκαν οι 27 οργανισμοί του δημοσίου που θα κλείσουν ή θα συγχωνευτούν μέχρι τις 5 Αυγούστου.
21 Ιουλίου 2011	Η σύνοδος κορυφής της <u>Ευρωπαϊκής Ένωσης</u> κατέληξε σε συμφωνία νέας δανειοδότησης της Ελλάδας, ύψους 158 δις Ευρώ.
25 Ιουλίου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Moody's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα κατά τρεις βαθμίδες από το επίπεδο Caa1 στο Ca θέτοντας την Ελλάδα στο τελευταίο σκαλί της διεθνούς λίστας αξιολογήσεων.
27 Ιουλίου 2011	Ο οίκος αξιολόγησης <u>Standard &amp; Poor's</u> υποβάθμισε την Ελλάδα από το επίπεδο CCC στο CC θέτοντας την Ελλάδα στο τελευταίο σκαλί της διεθνούς λίστας αξιολογήσεων.
8 Αυγούστου 2011	Ο Γενικός δείκτης του <u>Χρηματιστηρίου Αθηνών</u> πέφτει κάτω από τις 1.000 μονάδες, για πρώτη φορά από τις 7 Ιανουαρίου του 1997.
17 Αυγούστου 2011	Η Ελλάδα προχωρά σε διμερή συμφωνία με την <u>Φινλανδία</u> , παρέχοντάς της εγγυήσεις για να συμμετάσχει στο δεύτερο δάνειο της Ελλάδας.
2 Σεπτεμβρίου 2011	Αποχώρησε αιφνιδιαστικά το κλιμάκιο της τρόικας μετά τη διαφωνία του με τον υπουργό οικονομικών για την κάλυψη της απόκλισης στα δημοσιονομικά.
6 Σεπτεμβρίου 2011	Ο υπουργός οικονομικών <u>Ευάγγελος Βενιζέλος</u> ανακοινώνει νέα έκτακτα συμπληρωματικά μέτρα.
10 Σεπτεμβρίου 2011	Πραγματοποιείται η ομιλία του πρωθυπουργού στη Διεθνή Έκθεση Θεσσαλονίκης ( <u>ΔΕΘ</u> ) σε κλίμα έντονων κινητοποιήσεων και αποδοκιμασιών.
11 Σεπτεμβρίου 2011	Ο υπουργός οικονομικών <u>Ευάγγελος Βενιζέλος</u> ανακοίνωσε την επιβολή του ειδικού τέλους ακινήτων που θα καταβάλλεται μέσω λογαριασμού της <u>ΔΕΗ</u> .

14 Σεπτεμβρίου 2011	Κατατίθεται το τελικό σχέδιο για το ειδικό τέλος ακινήτων. Η επιβάρυνση ανά τετραγωνικό μέτρο είναι έως και διπλάσια απ' αυτή που είχε ανακοινωθεί αρχικά. Σε οργανωμένη άρνηση πληρωμής των έκτακτων φόρων καλούν τους πολίτες τα κόμματα της <u>αριστεράς</u> .
21 Σεπτεμβρίου 2011	Ανακοινώθηκε η νέα μείωση του αφορολόγητου ορίου στις 5.000 Ευρώ. Επίσης ανακοινώθηκαν περικοπές σε συντάξεις κατά 20% για το ποσό που υπερβαίνει τα 1.200 Ευρώ.
2 Οκτωβρίου 2011	Εγκρίθηκαν οι τελικές ρυθμίσεις για την εργασιακή εφεδρεία από το υπουργικό συμβούλιο του ΠΑΣΟΚ.
6 Οκτωβρίου 2011	Κατατίθεται στη βουλή το πολυνομοσχέδιο για το νέο βαθμολόγιο-μισθολόγιο του δημοσίου, τις μειώσεις σε κύριες και επικουρικές συντάξεις, τις μειώσεις στο εφάπαξ, την νέα φορολογική κλίμακα και τις αλλαγές στα εργασιακά.
11 Οκτωβρίου 2011	Ανακοινώνεται ότι <u>κρατικοποιήθηκε</u> η ελληνική τράπεζα <u>Proton Bank</u> , καθώς αιτήθηκε κεφαλαιακή ενίσχυση από το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας. Η απόφαση πάρθηκε από τον Υπουργό Οικονομικών έπειτα από απαίτηση της Τράπεζας της Ελλάδος. Ουσιαστικά πρόκειται για την πρώτη κρατικοποίηση που προέκυψε κατά την διάρκεια της κρίσης χρέους.
20 Οκτωβρίου 2011	Ψηφίστηκε το πολυνομοσχέδιο από την κυβερνητική πλειοψηφία, με εξαίρεση το άρθρο 37. Έξω από τη βουλή πραγματοποιήθηκε μεγάλη διαδήλωση που σημαδεύτηκε από σοβαρά επεισόδια που ξεκίνησαν όταν ομάδα κουκουλοφόρων επιτέθηκε κατά διαδηλωτών του Πανεργατικού Αγωνιστικού Μετώπου ( <u>ΠΑΜΕ</u> ). Η διαδήλωση σκιάστηκε από τον θάνατο ενός διαδηλωτή του ΠΑΜΕ.
27 Οκτωβρίου 2011	Απόφαση συνόδου κορυφής της Ε.Ε. για κούρεμα του ελληνικού χρέους κατά 50%.
28 Οκτωβρίου 2011	Οι εορτασμοί της επετείου της <u>28ης Οκτωβρίου</u> μετατρέπονται σε πανελλήνια <u>διαδήλωση</u> κατά της κυβερνητικής πολιτικής.
31 Οκτωβρίου 2011	Ο πρωθυπουργός ανακοινώνει την απόφασή του για διεξαγωγή δημοψηφίσματος με θέμα την νέα δανειακή σύμβαση.
4 Νοεμβρίου 2011	Η <u>κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ</u> έλαβε ψήφο εμπιστοσύνης στη βουλή με 153 ψήφους υπέρ.
6 Νοεμβρίου 2011	Στη συνάντησή στο προεδρικό μέγαρο μεταξύ των <u>Γεώργιου Παπανδρέου</u> , <u>Αντώνη Σαμαρά</u> και <u>Κάρουλου Παπούλια</u> υπήρξε καταρχήν συμφωνία για κυβέρνηση συνεργασίας.
10 Νοεμβρίου 2011	Ολοκληρώθηκαν οι διεργασίες μεταξύ των κομματικών επιτελείων του ΠΑΣΟΚ, της ΝΔ και του ΛΑΟΣ. Νέος πρωθυπουργός επιλέχτηκε ο <u>Λουκάς Παπαδήμος</u> .
11 Νοεμβρίου 2011	Ορκίστηκε η <u>νέα κυβέρνηση του Λουκά Παπαδήμου</u> .
24 Ιανουαρίου 2012	Διεξάγεται στη βουλή η ψηφοφορία για το πολυνομοσχέδιο του Υπουργείου Οικονομικών. Πολλά άρθρα καταψηφίζονται από βουλευτές του ΠΑΣΟΚ ενώ η διάταξη που αφορούσε την απελευθέρωση του ωραρίου των φαρμακείων καταψηφίστηκε και από βουλευτές των υπολοίπων κομμάτων της συγκυβέρνησης.

09 Φεβρουαρίου 2012	Κατέληξαν σε συμφωνία οι πολυήμερες συζητήσεις των αρχηγών των κομμάτων της συγκυβέρνησης, για το πακέτο μέτρων που απαιτεί η τρόικα, προκειμένου να προχωρήσει το νέο δανειακό πακέτο και το PSI (Private Sector Involvement, δηλαδή η εθελοντική συμμετοχή τραπεζών στη ρύθμιση του χρέους).
12 Φεβρουαρίου 2012	Η Βουλή συζήτησε την πρόταση νόμου για τη συμφωνία του 2ου Μνημονίου («Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας») που υπέβαλε η <u>κυβέρνηση Παπαδήμου</u> . Η πρόταση υπερψηφίστηκε τις πρώτες πρωινές ώρες της 13ης Φεβρουαρίου από 199 βουλευτές.
13 Φεβρουαρίου 2012	Μετά την ψηφοφορία για τα νέα μέτρα που ολοκληρώθηκε τα μεσάνυχτα της Κυριακής 12 Φεβρουαρίου, διεγράφησαν 22 βουλευτές του ΠΑΣΟΚ, 21 της ΝΔ και 2 του ΛΑΟΣ που διαφοροποιήθηκαν από την απόφαση του κόμματός τους.
9 Μαρτίου 2012	Ολοκληρώθηκε το <u>PSI</u> με τη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα να φτάνει το 95,7%.
11 Απριλίου 2012	Προκηρύχθηκαν εκλογές για τις 6 Μαΐου 2012.
6 Μαΐου 2012	Διεξάγονται οι <u>εκλογές</u> από τις οποίες δεν προέκυψε κυβέρνηση.
16 Μαΐου 2012	Ορκίζεται η υπηρεσιακή <u>κυβέρνηση Παναγιώτη Πικραμένου</u> .
5 Ιουνίου 2012	Ο γενικός δείκτης του χρηματιστηρίου Αθηνών κλείνει κάτω από τις 500 μονάδες.
17 Ιουνίου 2012	Διεξάγονται οι <u>εκλογές</u> οι οποίες οδήγησαν τελικά σε δημιουργία κυβέρνησης συνασπισμού με τη συμμετοχή της <u>Νέας Δημοκρατίας</u> , του <u>ΠΑΣΟΚ</u> και της Δημοκρατικής Αριστεράς ( <u>ΔΗΜΑΡ</u> ).
21 Ιουνίου 2012	Ορκωμοσία της <u>κυβέρνησης του Αντώνη Σαμαρά</u> .
26 Ιουνίου 2012	Αναλαμβάνει Υπουργός Οικονομικών ο <u>Γιάννης Στουρνάρας</u> .
5 Νοεμβρίου 2012	Κατατίθεται στη βουλή το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016, σε ένα άρθρο με τη διαδικασία του κατεπείγοντος.
7 Νοεμβρίου 2012	Υπερψηφίστηκε το Μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα με 153 ψήφους.

Πηγή:[http://el.wikipedia.org/wiki/Ελληνική\\_κρίση\\_χρέους\\_2010-2012#](http://el.wikipedia.org/wiki/Ελληνική_κρίση_χρέους_2010-2012#)

Επίσης το ίδιο καταγιτιστικές είναι και οι εξελίξεις στις νομοθεσίες των εργασιακών σχέσεων. Με τα τρία μνημόνια που υπογράφηκαν από τις εκάστοτε Ελληνικές Κυβερνήσεις έγιναν πολλές αλλαγές οι οποίες ανατρέπουν, ουσιαστικά και κατά τρόπο ραγδαίο, το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, όπως αυτό θεσμοθετήθηκε μεταπολεμικά, μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

### 3.2. ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕΤΑ ΤΑ ΤΡΙΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ

Το πρώτο μνημόνιο, το οποίο χωρίζεται σε τέσσερα επικαιροποιημένα προγράμματα, ψηφίζεται στις 6 Μαΐου του 2010. Όμως από το φθινόπωρο του 2011 η χώρα εισέρχεται σε νέες διαπραγματεύσεις για τη σύναψη νέας δανειακής σύμβασης ύψους 130 δις. € ως αποτέλεσμα είχε τον Φεβρουάριο του 2012 να υπογραφεί και το δεύτερο μνημόνιο. Ωστόσο στις 7 Νοεμβρίου 2012 ψηφίστηκε το τρίτο και τελευταίο μέχρι σήμερα μνημόνιο. Πολλοί ήταν οι νόμοι οι οποίοι καταργήθηκαν είτε άλλαξαν με τα μνημόνια 1, 2 και 3, τα οποία φέρνουν ριζικές αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

#### 3.2.1. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ

➤ Τα είδη των συμβάσεων εργασίας: Ν. 1876/90 (πριν το μνημόνιο) – Ν. 3846/10 , Ν. 4024/11, Ν. 3845/10 (μετά το μνημόνιο).

Με την προσφυγή της χώρας στον μηχανισμό της χρηματοοικονομικής στήριξης από την Τρόικα και την ανάληψη δεσμεύσεων για την αναθεώρηση της νομοθεσίας που διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στη χώρα μας από το 1990, επιχειρείται σταδιακά, η αποκέντρωση τους, από το επίπεδο κλάδου επαγγέλματος στο επίπεδο της επιχείρησης αλλά και περαιτέρω στο επίπεδο της ατομικής διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και εργασίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Με τους καινούριους νόμους:

1. Προωθείται η υπερίσχυση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.
2. Καταργείται η επέκταση των κλαδικών ΣΣΕ σε εργοδότες και επιχειρήσεις που δεν εκπροσωπούνται στις διαπραγματεύσεις, δηλαδή η κατάργηση των διατάξεων περί κήρυξης των ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικών.
3. Καταργείται η δυνατότητα επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, σε επιχειρήσεις μη μέλη των εργοδοτικών συνδέσμων.
4. Προσθέτει την ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τις ενώσεις προσώπων και όχι μόνο από το σωματείο εργαζομένων. Ωστόσο η ένωση προσώπων

μπορεί να συσταθεί από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού των εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό.

5. Δυσκολεύει την εμπλοκή του κλαδικού σωματείου των εργαζομένων, ως προς την αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης και σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ, με απόδοση δικαιώματος προτεραιότητας για το σκοπό αυτό την ένωση προσώπων 3/5.

6. Άρση του αριθμητικού κριτηρίου των 50 εργαζόμενων για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ.

7. Απλοποιείται η νομοθεσία για σύστασης εργατικών σωματείων στο επίπεδο της επιχείρησης ώστε να συντομεύεται στο ελάχιστο ο χρόνος για την έκδοση της σχετικής δικαστικής απόφασης, που εγκρίνει ή απορρίπτει τη σχετική αίτηση και

8. Προστίθεται εδάφιο το οποίο αναφέρει ότι όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερος για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών ΣΣΕ. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές).

➤ Χρόνος ισχύος ΣΣΕ: 1876/90 – Ν. 4046/2012

Ο χρόνος ισχύος των ΣΣΕ αλλάζει. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν μπορούν να έχουν αόριστη διάρκεια ισχύος και ο ελάχιστος χρόνος ισχύος είναι το ένα έτος και μέγιστος χρόνος τα τρία έτη. Ενώ τα προηγούμενα χρόνια προβλεπόταν ότι η ΣΣΕ η οποία είχε διάρκεια πέραν του έτους θεωρούνταν ότι έχει αόριστη διάρκεια. Όσες ΣΣΕ βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι τη 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013 και όσες ΣΣΕ, που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν.

➤ Όροι εργασίας: Ν. 1876/90 – Ν. 4093/12

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 για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των

συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νομίμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

➤ Μετενέργεια ΣΣΕ: Ν. 1876/90 – Ν. 4046/12

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους και όχι ένα εξάμηνο όπως ίσχυε πριν. Όταν περάσει το τρίμηνο και εφόσον δεν έχει συναφθεί νέα ΣΣΕ, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους μόνο όσοι αφορούν: (1) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και (2) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις ΣΣΕ που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Ο βασικός μισθός και τα τέσσερα επιδόματα που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνα της νέας ΣΣΕ ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις αυτές γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω το βασικό χαρακτηριστικό των μνημονιακών πολιτικών είναι η σταδιακή απορύθμιση του μηχανισμού της συλλογικής αυτονομίας. Με τις παρεμβάσεις αυτές επέρχεται αλλαγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε αυτές πλέον να διεξάγονται στο επίπεδο της επιχείρησης. Είναι προφανές ότι στο επιχειρησιακό επίπεδο, ο συσχετισμός δυνάμεων είναι δυσμενής για την εργατική πλευρά, ιδιαίτερα στη χώρα μας όπου η συμμετοχή των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι χαμηλή και η ανεργία αυξανόμενη. Άρα μετά την απόφαση του νομοθέτη ότι η επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας υπερισχύσει σε περίπτωση πρόσληψης με κλαδική σύμβαση και η μείωση του χρόνου της μετενέργειας σε τρεις μήνες οδηγεί τον εργαζόμενο να διαπραγματεύεται από το μηδέν τους όρους υπό τους οποίους θα εργάζεται, με σημείο εκκίνησης τον εκάστοτε κατώτατο μισθό και όχι την τελευταία κλαδική σύμβαση, αφού δεν υπολογίζονται τα προηγούμενα δικαιώματά του.

### 3.2.2. Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ.

- Ο θεσμός της συμφιλίωσης: Ν. 1876/90 άρθρο 13 – Ν. 3996/11 άρθρο 3.

Με τον νόμο 3996/11 αναδιαμορφώνεται και επεκτείνεται ο θεσμός της Συμφιλίωσης βασικά στοιχεία του οποίου είναι τα εξής:

A) Δεν είναι πλέον δυνατή η διεξαγωγή συμφιλιωτικής διαδικασίας για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

B) Εισάγονται αυξημένες και αναλυτικά καταγεγραμμένες αρμοδιότητες, καθώς και διαδικασίες συμφιλίωσης των δύο μερών σε επίπεδο Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) για ζητήματα επίλυσης τόσο ατομικών, όσο και συλλογικών εργασιακών διαφορών.

Ως εργατικές διαφορές ορίζονται οι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη, που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας σε σχέση με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, των όρων συλλογικών ρυθμίσεων ή κανονισμών εργασίας, καθώς και όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας, όπως είναι οι διαφορές που αφορούν την καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών, τη χρονική διάρκεια και τη μορφή της σύμβασης εργασίας, την τήρηση του ωραρίου και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τη χορήγηση των αδειών, την απασχόληση ειδικών κατηγοριών μισθωτών, την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης.

Γ) Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορούν να είναι συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος και να έχουν δικαίωμα παράστασης οι νομικοί σύμβουλοι του κάθε μέρους. Στο στάδιο αυτό και ανάλογα με το επίπεδο στο οποίο διενεργείται η Συμφιλίωση, μπορούν να παρίστανται κατ' επιλογήν του κάθε μέρους εκπρόσωποι της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της δευτεροβάθμιας ή ομοιοεπαγγελματικής ή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής ή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) εκ μέρους των εργαζομένων, καθώς και εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης εκ μέρους του εργοδότη ή των εργοδοτών. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας μπορεί επιπλέον να παρίσταται διερμηνέας νοηματικής γλώσσας από το Μητρώο Διερμηνέων Νοηματικής Γλώσσας της Ομοσπονδίας Κωφών Ελλάδος, για την υποστήριξη κωφού ή βαρήκοου ατόμου, καθώς και μεταφραστής για την υποστήριξη αλλοδαπού.

Δ) Προβλέπεται υπό όρους η εμπλοκή της διοίκησης του υπουργείου Εργασίας στις διαδικασίες συμφιλίωσης, ενώ της εργατικής υπόθεσης επιλαμβάνεται η αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας, εφόσον αυτή συνιστά διαφορά «εθνικού επιπέδου».

Ε) Η νέα διαδικασία συμφιλίωσης μπορεί να καταλήξει σε δεσμευτικό πρακτικό επίλυσης της εργατικής διαφοράς, και μάλιστα σε περίπτωση που εάν κάποιος από τα μέρη παραβιάσει τη συμφωνία ή δεν τηρήσει όρο της συμφωνίας που αποτυπώθηκε στο Πρακτικό, τότε ο αρμόδιος Προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης επιβάλλει τις προβλεπόμενες στο άρθρο 24 του Ν. 3996/11 σχετικές διοικητικές κυρώσεις.

➤ Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας: Ν. 1876/90 – Ν. 3899/10, άρθρο 3 της Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) αριθμός 6/29-2-2012:

Κατά τη διάρκεια του Μνημονίου σημειώνονται εκτεταμένες νομοθετικές παρεμβάσεις στον μηχανισμό επίλυσης των συλλογικών εργασιακών διαφορών, δηλαδή του θεσμού της Μεσολάβησης και Διαιτησίας, καθώς και στην οργάνωση και λειτουργία του αρμόδιου Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ). Βάσει των νομοθετικών ρυθμίσεων και σε σχέση με το προηγούμενο καθεστώς, οι θεμελιώδεις αλλαγές που έγιναν είναι οι ακόλουθες:

1. Ως προς τη διαδικασία Μεσολάβησης και Διαιτησίας:

- Καταργείται το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών να προσφεύγουν μονομερώς στη Διαιτησία, όπως είχε επαναρρυθμιστεί με τον νόμο 3899/10. Από εδώ και πέρα, η προσφυγή στη Διαιτησία και για όλα τα επίπεδα των ΣΣΕ, μπορεί να γίνει μόνο με κοινή συμφωνία των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ακόμα ο νόμος αναφέρει ότι ο Διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας θα πρέπει να αναφέρονται στα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία που συγκεντρώνονται κατά τη διαδικασία της Διαιτησίας με έμφαση στις οικονομικές συνθήκες, την πρόοδο που συντελείται ως προς τη μείωση του «κενού ανταγωνιστικότητας» σε όλη τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, καθώς και στην παραγωγική δραστηριότητα του επαγγελματικού κλάδου που αφορά η συλλογική διαφορά.

- Το περιεχόμενο της Διαιτητικής Απόφασης περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο στον καθορισμό του βασικού μισθού (έναντι του συνόλου των όρων αμοιβής και εργασίας που προέβλεπε ο Ν. 1876/90). Τα λοιπά, πλην βασικού μισθού θέματα, δηλαδή τυχόν επιδόματα, οικονομικές ή άλλου είδους παροχές καθώς και τυχόν θεσμικές ρυθμίσεις, μπορούν να είναι

αντικείμενο μόνο συλλογικής σύμβασης και όχι Διαιτητικής Απόφασης, οι διαπραγματεύσεις της οποίας μπορεί να συνεχίζεται εκ παραλλήλου.

- Απαιτείται για την έκδοση μεσολαβητικής πρότασης και για την έκδοση Διαιτητικής Απόφασης, εξέταση και τεκμηρίωση που να αναφέρεται στην (γενικότερη) οικονομική κατάσταση, στην εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά. Για τον λόγο αυτό χορηγείται το δικαίωμα στους μεσολαβητές–διαιτητές να προβαίνουν σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, με έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής τους.

- Οι διαφορές που αφορούν το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου, με σχετική αγωγή που γίνεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η απόφαση που έχει βγει ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Επίσης, ορίζεται η υποχρέωση ορισμού δικασίμου υποχρεωτικώς εντός 45 εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής και ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος. Η έφεση ασκείται εντός 15 εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός 30 ημερών από την κατάθεση της.

- Η εισαγωγή του θεσμού της τριμελούς διαιτησίας (έναντι της μονοπρόσωπης υπό το προηγούμενο καθεστώς) στις περιπτώσεις της μονομερούς προσφυγής, εφόσον αυτό ζητηθεί από ένα εκ των μερών.

- Τέλος, κατά τη δημοσίευση του νόμου, οι αιτήσεις στον Ο.ΜΕ.Δ. για Διαιτητική Απόφαση (Δ.Α). με μονομερή προσφυγή και εφόσον δεν έχει ήδη εκδοθεί Δ.Α. τίθενται αναγκαστικά στο αρχείο, άρα δεν επιλύεται η συλλογική διαφορά, ενώ για τις τυχόν από κοινού αιτήσεις προσφυγής στη Διαιτησία, εφαρμόζονται οι διατάξεις της ΠΥΣ

2. Ως προς τη σύσταση, λειτουργία και αρμοδιότητες του ΟΜΕΔ και του Σώματος Μεσολαβητών–Διαιτητών:

- Η διοίκηση του ΟΜΕΔ αποτελείται από επταμελές (7) Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) τριετούς θητείας και με δυνατότητα επαναδιορισμού μέλους ή μελών επί μια επιπλέον τριετία και αποτελούμενου: (i) από τρεις εκπροσώπους της Γ.Σ.Ε.Ε, (ii) από έναν εκπρόσωπο των τριών οργανώσεων των εργοδοτών που συνυπογράφουν την σύμβαση και (iii) από τον Πρόεδρο (και τον αναπληρωτή του), που επιλέγεται με ομόφωνη απόφαση των εκπροσώπων των οργανώσεων των εργοδοτών και εργαζομένων (σε ειδική συνεδρίαση που συγκαλείται

από τον Υπουργό Εργασίας και πριν τη συγκρότηση του Δ.Σ. του ΟΜΕΔ σε σώμα). Σύμφωνα με τον νόμο, ο Πρόεδρος και ο αναπληρωτής του πρέπει να είναι πρόσωπα αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρα σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή εργατικού δικαίου.

- Τοποθετείται στο Δ.Σ. του ΟΜΕΔ ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου εκπρόσωπος του Υπουργού Εργασίας.
- Προβλέπεται η συγκρότηση δύο αυτοτελών ειδικών σωμάτων Μεσολαβητών και Διαιτητών, με ανώτατο αριθμό θέσεων τα 38 άτομα, εκ των οποίων τα 12 είναι Διαιτητές. Με απόφαση του Δ.Σ. και ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός κάθε σώματος, χωρίς όμως να είναι δυνατή η υπέρβαση του ανώτατου συνολικού ορίου των 38 ατόμων.
- Ορίζεται η (με ομόφωνη απόφαση των μελών του Δ.Σ. ΟΜΕΔ και όχι κατά πλειοψηφία, όπως στο προηγούμενο καθεστώς), επιλογή μεσολαβητών-διαιτητών, σύμφωνα με τα προσόντα που καθορίζει ο νόμος. Η θητεία τους είναι τριετής, ανανεώσιμη και με δυνατότητα μεταβολής της ιδιότητάς τους, κατόπιν επανάκρισής τους, πάντα με ομόφωνη απόφαση του Δ.Σ.
- Προβλέπεται η υποβολή έκθεσης αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του θεσμού του ΟΜΕΔ από τους κοινωνικούς εταίρους με την παρέλευση τριετίας από την εφαρμογή του νόμου και την υποβολή προτάσεων διατήρησης, κατάργησης ή τροποποίησης του θεσμικού πλαισίου.

Συμπεραίνουμε, ότι ο μισθός του κάθε εργαζομένου θα καθορίζεται μονομερώς, σε ατομικό επίπεδο, από τον εργοδότη (βέβαια ποτέ κάτω από τα όρια της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης) αφού:

- (1) Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας μπορεί, να εκδίδει αποφάσεις (σε περίπτωση διαφωνίας σωματείου και εργοδότη) μόνο για τους μισθούς.
- (2) Δεν είναι δυνατή η διεξαγωγή συμφιλιωτικής διαδικασίας για υποθέσεις αρμοδιότητας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.
- (3) Δεν μπορεί να γίνει μονομερής προσφυγή στην Διαιτησία.

Οπότε ο νέος νόμος ενισχύει το διευθυντικό δικαίωμα, δημιουργώντας κλίμα αμφιβολίας στον εργαζόμενο με αποτέλεσμα να μην μπορεί να αποδώσει πλήρως στην εργασία του.

### 3.2.3. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

- Διευθέτηση χρόνου εργασίας: Ν. 1892/90 – Ν. 3846/10, Ν. 3986/11

Η δυνατότητα των επιχειρήσεων να προχωρούν με εύκολο, γρήγορο και ευέλικτο τρόπο στη διαχείριση, κατανομή και γενικά αυξομείωση του συνολικού εργασιμίου χρόνου, σχετίζεται με τη δυνατότητα υπολογισμού του συμβατικού χρόνου εργασίας σε μεγαλύτερα διαστήματα από αυτά της ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Αυτό επιτρέπει την εφαρμογή επί ένα διάστημα αυξημένου ημερήσιου ωραρίου εργασίας (πέραν του 8ωρου) με αντιστάθμισμα συνήθως μειωμένο ημερήσιο ωράριο σε επόμενο διάστημα, διατηρώντας τον ίδιο μέσο όρο χρόνου εργασίας και τον ίδιο μισθό, ο οποίος δεν επιβαρύνεται με την καταβολή υπερωριών και άλλων τυχόν προσαυξήσεων λόγω πρόσθετης παροχής εργασίας. Η διαχείριση αυτή ονομάζεται διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η πρώτη απόπειρα νομοθετικής καθιέρωσής της γίνεται με τον Ν. 1892/90. Στην συνέχεια, υπάρχουν συνεχείς νομοθετικές παρεμβάσεις για τη ρύθμιση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας λόγω δυσκολιών στην πράξη, κυρίως λόγω της προϋπόθεσης να εφαρμόζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων και όχι με μονομερή επιβολή.

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής των Μνημονίων, γίνεται επαναρρύθμιση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με δύο ακόμα νομοθετικές παρεμβάσεις, η πρώτη με τον Ν. 3846/10 (άρθρο7) και με τον Ν. 3986/11 (άρθρο 42). Σύμφωνα τον νόμο 3986/11, εισάγονται νέες δυνατότητες και επαναρρυθμίζονται τα συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας που είχαν θεσπιστεί με τον Ν. 3846/10. Οι κύριες διαφοροποιήσεις μεταξύ των δύο νόμων βρίσκονται:

A. Στην διαγραφή των προϋποθέσεων της σώρευσης εργασίας που οφείλεται στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της επιχείρησης, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, ώστε να δικαιολογούν τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και την παροχή επιπλέον ωρών εργασίας και τις οποίες προέβλεπε ο Ν. 3846/10.

Β. Στην κατάργηση με τον Ν. 3896/11 (της προβλεπόμενης από τον Ν. 3846/10), κατά τις περιόδους της μειωμένης απασχόλησης της αυξημένης αμοιβής για παροχή υπερεργασίας και υπερωρίας (προσαύξηση ωρομισθίου της υπερεργασίας εργασίας κατά 30% για τις 5 πρώτες ώρες της πενθήμερης ή τις 8 πρώτες ώρες της εξαήμερης απασχόλησης, της νόμιμης υπερωρίας κατά 75% και της κατ' εξαίρεση υπερωρίας κατά 100%). Η αποζημίωση πλέον της υπερεργασίας και της υπερωρίας υπολογίζεται με βάση τα ήδη μειωμένα ποσοστά του Ν. 3863/10, δηλαδή 20% προσαύξηση ωρομισθίου υπερεργασίας, 40% για τις πρώτες 120 ώρες υπερωριακής εργασίας και 60% για τις πλέον των 120 ωρών παροχή υπερωριακής εργασίας.

Γ. Στην απόλυση των ρυθμίσεων του Ν. 3846/10 ως προς τη δυνατότητα συμμετοχής του κλαδικού σωματείου εργαζομένων ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας σε διαπραγματεύσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε όσες επιχειρήσεις δεν έχουν επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους, αλλά και της παραπομπής του θέματος από τον ενδιαφερόμενο στις διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας του ΟΜΕΔ. Αντίθετα, ο Ν. 3986/11 περιορίζει τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης της διευθέτησης του χρόνου εργασίας μόνο στις εντός της επιχείρησης μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων (επιχειρησιακό σωματείο, συμβούλιο εργαζομένων, ένωση προσώπων). Ως προς την ένωση προσώπων δε, αυτή μπορεί να συστήνεται (προκειμένου να διαπραγματευτεί τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας) από το 25% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων και από το 15% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις κάτω των 20 εργαζομένων. Το πρώτο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας προβλέπει ότι:

Α) Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) η απασχόληση του εργαζόμενου για 2 ώρες την ημέρα επιπλέον των 8 ωρών.

Β) Οι επιπλέον ώρες εργασίας αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης).

Γ) Αντί της μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται η χορήγηση στον εργαζόμενο ανάλογης ημερήσιας ανάπαυσης (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών ανάπαυσης.

Δ) Διευρύνεται το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης και από 4 μήνες αυξάνεται σε 6 μήνες σε διάστημα ενός χρόνου.

Το δεύτερο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας προβλέπει ότι: Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να συμφωνείται (με επιχειρησιακή συμφωνία) ότι μέχρι 256 ώρες εργασίας από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το υπόλοιπο διάστημα του ημερολογιακού έτους. Και στα δύο συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας:

- ο Διατηρείται το δικαίωμα του εργαζόμενου να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η άρνηση του εργαζόμενου δεν είναι λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
- ο Οι υφιστάμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των μισθωτών έχουν πλήρη εφαρμογή κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.
- ο Ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου, πλην των ωρών υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας είναι οι 40 ώρες.
- ο Οι συνολικές ώρες εργασίας την εβδομάδα δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 48 ώρες, κατά μέσο όρο, σε όλη την περίοδο αναφοράς των 6 μηνών.
- ο Κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης, η ημερήσια απασχόληση του εργαζόμενου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 10 ώρες. Όμως, στις περιπτώσεις της υπέρβασης του νόμιμου ημερησίου ωραρίου εργασίας (με ανώτατο όριο τις 10 ώρες) καθώς και της υπέρβασης των 40 ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί αμοιβής της υπερεργασίας της υπερωριακής απασχόλησης.
- ο Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του μειωμένου ωραρίου εργασίας επιτρέπεται κατ' εξαίρεση και αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα για την αμοιβή της υπερεργασίας μειωμένα ποσοστά προσαύξησης του ωρομισθίου.
- ο Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες σημειώνεται αποχώρηση ή απόλυση του εργαζόμενου, και κατά συνέπεια δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που αναφέρονται στις συνέπειες υπέρβασης του ημερησίου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.
- ο Οι διατάξεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας εφαρμόζονται και για τις εποχιακές επιχειρήσεις και για τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερου του ενός έτους.

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

➤ Μερική απασχόληση: Ν. 2639/98 – Ν. 3899/10, Ν. 3846/10

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής των Μνημονίων σημειώνονται πολλές νομοθετικές παρεμβάσεις με στόχο την διευκόλυνση της σύναψης συμβάσεων μερικής απασχόλησης, την κατάργηση της μικρής προσαύξησης της αμοιβής (ωρομισθίου) των μερικώς απασχολουμένων και τη διεύρυνση του διευθυντικού δικαιώματος για την αξίωση παροχής εργασίας πέραν των συμφωνημένων ωρών εργασίας. Τέλος, εισάγεται και καθιερώνεται η προαιρετική μερική απασχόληση στον δημόσιο τομέα (Δημόσιο, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) και Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ).

Ως μερική απασχόληση<sup>16</sup> νοείται η ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση. Θα πρέπει να επισημανθεί, ωστόσο, ότι στην εργασιακή πρακτική, η μερική απασχόληση αναφέρεται συνήθως στην ημερήσια εργασία με ωράριο μικρότερο από αυτήν του πλήρους συμβατικού ωραρίου εργασίας και συνήθως η απασχόληση κάτω των 6 ωρών.

Σύμφωνα με το νέο νόμο, η προϋπόθεση της έγγραφης ατομικής σύμβασης (δηλαδή συμφωνία του εργαζόμενου) διατηρείται ως προϋπόθεση για τη νόμιμη κατάρτιση σύμβασης εργασίας με μερική απασχόληση είτε κατά την πρόσληψη, είτε για τη μετατροπή της από πλήρη σε μερική. Ο εργοδότης υποχρεούται να τη γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός οκτώ ημερών (έναντι 15 ημερών που ίσχυε), διαφορετικά θεωρείται ότι πρόκειται για σχέση «πλήρους απασχόλησης». Τα βασικά σημεία των νομοθετικών ρυθμίσεων για την μερικής απασχόλησης είναι:

1. Εισάγονται και προσδιορίζονται οι έννοιες: (α) εργαζόμενος μερικής απασχόληση: είναι εκείνος του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση και (β) συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση: είναι εκείνος της πλήρους απασχόλησης που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις ίδιες συνθήκες. Όταν δε στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, τότε η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη

<sup>16</sup> [http://www.gsee.gr/userfiles/file/NOMOTHESIA/ERGASIAKOI\\_NOMOI/N\\_2956\\_2001.pdf](http://www.gsee.gr/userfiles/file/NOMOTHESIA/ERGASIAKOI_NOMOI/N_2956_2001.pdf)

συλλογική ρύθμιση (Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή Διαιτητική Απόφαση), στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος εάν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση.

2. Δεν επιτρέπεται η δυσμενής αντιμετώπιση του μερικώς απασχολούμενου έναντι του πλήρως απασχολούμενου, με την υποσημείωση όμως ότι αυτή μπορεί να υπάρξει εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι τη δικαιολογούν (όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας).

3. Η μερική απασχόληση με μικρότερο του κανονικού ωραρίου ημερησίως πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα (απαγορεύεται δηλαδή το «σπάσιμο» του ωραρίου), με τις εξαιρέσεις όμως των οδηγών μεταφοράς μαθητών, νηπίων κ.λπ. και συνοδών που εργάζονται σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, παιδικούς σταθμούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, καθώς και των καθηγητών στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης. Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

4. Ο μισθωτός μπορεί να ακυρώσει ή να καταγγείλει της σύμβασης εργασίας, στην περίπτωση μη αποδοχής της εργοδοτικής πρότασης για σύμβαση μερικής απασχόλησης. Ταυτόχρονα, όμως, γίνεται επιτρεπτή η μετατροπή της σχέσης από πλήρη σε μερική εφόσον (α) τη ζητήσει ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας στην επιχείρηση, και (β) το απασχολούμενο προσωπικό είναι άνω των 20 ατόμων. Ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα της επαναφοράς σε πλήρη απασχόληση, όμως ο εργοδότης μπορεί να την αρνηθεί επικαλούμενος «επιχειρησιακές ανάγκες».

5. Διατηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ως προς τις αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων, οι οποίες δεν πρέπει να υπολείπονται από τις αντίστοιχες που καταβάλλονται στους συγκρίσιμους» εργαζόμενους. Όμως, με τον Ν. 3899/2010 (άρθρο 17) καταργείται η προσαύξηση της αμοιβής (ωρομισθίου) κατά 10% για όσους εργάζονται πέραν του συμφωνηθέντος με τον εργοδότη ωρών μερικής απασχόλησης και η προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 7,5% για όσους εργάζονται κάτω των 4 ωρών ημερησίως.

6. Σημαντική είναι η προσθήκη του Ν. 3846/2010, σύμφωνα με την οποία ο μερικώς απασχολούμενος υποχρεώνεται να παράσχει πρόσθετη εργασία (πέραν των συμφωνημένων με τον εργοδότη ωρών) εφόσον είναι σε θέση να το κάνει, η δε άρνησή του θα ήταν αντίθετη στην αρχή της καλής πίστης. Η άρνηση παροχής πρόσθετης εργασίας πέραν της συμφωνημένης είναι δυνατή όταν αυτή γίνεται καθημερινά (δηλαδή όταν πρόκειται για συστηματική πρακτική του εργοδότη).

7. Διατηρείται το δικαίωμα προτεραιότητας των μερικώς απασχολουμένων (οι οποίοι προσφέρουν την εργασία τους με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας) για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση, με τον χρόνο της μερικής απασχόλησης να θεωρείται ως χρόνος προϋπηρεσίας, όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση, που αντιστοιχεί στον κανονικό ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου, αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

8. Στα πλαίσια της εφαρμογής της ισότητας, στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης παρέχονται αναλογικά η δυνατότητα συμμετοχής στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και οι κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν και διατίθενται στους υπόλοιπους εργαζόμενους.

9. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των μερικώς απασχολουμένων σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, ενώ υπερισχύει η συμπλήρωση ή η τροποποίηση των νομοθετικών ρυθμίσεων, με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

➤ Καθιέρωση και επέκταση της μερικής απασχόλησης στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα: Ν. 2639/98 - Ν. 3846/10, Ν. 3986/11

Παράλληλα με την επαναρρύθμιση της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, επαναβεβαιώνεται με τον Ν. 3846/10 η παλαιότερη ρύθμιση του Ν. 2639/98, σύμφωνα με την οποία δίνονταν η δυνατότητα εφαρμογής της μερικής απασχόλησης, και για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου στις δημόσιες επιχειρήσεις, στους οργανισμούς και στους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα

Σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα, δηλαδή το τακτικό προσωπικό που απασχολείται στο Δημόσιο, σε Ν.Π.Δ.Δ. και στους Ο.Τ.Α. καθιερώνεται με τον Ν. 3986/11 (άρθρο 37), η προαιρετική μερική απασχόληση. Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει με αίτησή του τη μείωση των ωρών εργασιακής σύμβασης εργασίας του μέχρι και 50%, με ανάλογη μείωση των αποδοχών του, για χρονική διάρκεια μέχρι πέντε έτη. Με την αίτησή του, ο υπάλληλος προσδιορίζει εάν επιθυμεί τη μείωση της ημερήσιας απασχόλησης ή των εργάσιμων ημερών. Σε κάθε περίπτωση, ως χρόνος πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας για κάθε νόμιμη συνέπεια, υπολογίζεται μόνο ο χρόνος πραγματικής απασχόλησης.

➤ Εκ περιτροπής εργασία: Ν. 2639 – Ν. 3846/10, 3899/10

Κατά τη διάρκεια των Μνημονίων επαναρρυθμίζονται νομοθετικά οι όροι και προϋποθέσεις της εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας στις επιχειρήσεις, με κύριες αλλαγές την ενίσχυση της δυνατότητας μονομερούς επιβολής της (από τον εργοδότη) υπό την προϋπόθεση της πρότερης διαβούλευσης, τη διεύρυνση της χρονικής της διάρκειας, καθώς και τη δυνατότητα συνδυαστικής της εφαρμογής για την παροχή εργασίας κατά λιγότερες ημέρες, βδομάδες ή μήνες. Προσδιορίζεται με περισσότερο αναλυτικό τρόπο η εκ περιτροπής απασχόληση, η οποία αφορά την απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και ο συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Πλην της δυνατότητας για ελεύθερη έγγραφη ατομική συμφωνία, ο εργοδότης στην περίπτωση του περιορισμού των δραστηριοτήτων της επιχείρησης, μπορεί αντί απολύσεων, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης. Η χρονική της διάρκεια αρχικά προβλεπόταν (Ν. 3846/10) να είναι 6 μήνες το ημερολογιακό έτος, όμως τελικά διευρύνθηκε στους 9 μήνες, σύμφωνα με τη μεταγενέστερη πρόβλεψη του Ν. 3899/10 (άρθρο 17 παρ. 3).

Κατά συνέπεια, η εκ περιτροπής εργασία μπορεί κατά ανώτατο όριο να εφαρμοστεί μέχρι και 18 συνεχόμενους μήνες (δηλαδή τους τελευταίους 9 μήνες του πρώτου έτους εφαρμογής και τους 9 πρώτους μήνες του δεύτερου έτους). Για την εφαρμογή, ωστόσο, του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, προαπαιτείται διαδικασία διαβούλευσης και ενημέρωσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Δικαιοδοτική αρμοδιότητα ορίζεται να έχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων με την εξής σειρά προτεραιότητας: (α) οι εκπρόσωποι του πλέον αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματείου, το καταστατικό του οποίου καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων, (β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, (γ) το συμβούλιο εργαζομένων (εφόσον υπάρχει). Στην περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συμβούλιο εργαζομένων, η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης, η δε διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Τα αποτελέσματα της συμφωνίας ή των αποφάσεων πρέπει να γνωστοποιούνται εντός οκτώ ημερών από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία επιθεώρηση εργασίας. Παρότι ο Ν. 3846/2010 και ο μεταγενέστερος Ν. 3899/2010 δεν αναφέρονται ρητώς στις περιπτώσεις κατά τις οποίες υπάρχει έλλειψη συμφωνίας και αποτυχία των διαβουλεύσεων,

εντούτοις γίνεται αποδεκτή η ενεργοποίηση του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας μετά την παρέλευση των 8 ημερών.

➤ Ειδικές μορφές απασχόλησης: Ν. 2639/98 - Ν. 3846/10

Οι ειδικές μορφές απασχόλησης, που αφορούν τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για εργασία με τη μορφή της παροχής υπηρεσιών και έργου, καθώς και τις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας και της κατ' οίκον απασχόλησης, μπορούν να θεωρηθούν ότι υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία υπό την προϋπόθεση πλέον ότι η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες. Με τη νομοθετική αυτή τροποποίηση ο εργοδότης είχε την υποχρέωση να γνωστοποιήσει την σύμβαση εντός 15 ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας, όμως απαλείφεται και εφεξής καθίσταται ευκολότερη, ελαστικότερη και λιγότερο αυστηρή ως προς τα νομικά και τυπικά προαπαιτούμενα, η σύναψη των ειδικών αυτών μορφών απασχόλησης.

Το αποτέλεσμα της νομοθετικής αυτής αλλαγής είναι ότι η πραγματική εξακρίβωση του γεγονότος, εάν η απασχόληση ενός ατόμου με μια από τις παραπάνω ειδικές μορφές απασχόλησης συνιστά ή όχι εξαρτημένη εργασία (και κατά συνέπεια εφαρμογή των δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτήν), μετατοπίζει το βάρος της απόδειξης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και στο γεγονός εάν ο απασχολούμενος εργάζεται αποκλειστικά και αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη επί εννέα (9) συνεχείς μήνες. Κατά συνέπεια, εάν η απασχόληση αυτή είναι μικρότερη των 9 μηνών ή εάν παρασχεθεί με διακεκομμένο τρόπο («χρονικό σπάσιμο της σύμβασης») δεν δημιουργεί τεκμήριο «εξάρτησης». Πέραν αυτών, θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο Ν. 3846/10 (άρθρο 5) περιέχει κι άλλες ρυθμίσεις ως προς την τηλεργασία και ειδικότερα ως προς τον τρόπο σύναψης και το πλαίσιο λειτουργίας της σύμβασης εργασίας για τηλεργασία, καθώς και τη δυνατότητα μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία.

Σύμφωνα με τις νέες αυτές ρυθμίσεις, ο εργοδότης κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας για τηλεργασία, υποχρεώνεται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο μέσα σε οκτώ ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας (ιεραρχική σύνδεση με προϊσταμένους, λεπτομερή καθήκοντα, τρόπος υπολογισμού αμοιβής, τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας, αποκατάσταση κόστους που προκαλείται από την παροχή της, όπως τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.ο.κ.). Επίσης, εάν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για «τηλε-ετοιμότητα», θα πρέπει να ορίζονται τα χρονικά της

όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζόμενου. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται περίοδος προσαρμογής τριών μηνών, κατά την οποία (και με προθεσμία ειδοποίησης 15 ημερών), οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο εργαζόμενος να επιστρέψει στην εργασία του και σε θέση αντίστοιχη με αυτήν που κατείχε. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από την τηλεργασία και ιδίως το κόστος των τηλεπικοινωνιών, την παροχή τεχνικής υποστήριξης καθώς και τα κόστη επισκευής-συντήρησης των συσκευών και εξοπλισμού.

Με συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν ρυθμιστούν τα παραπάνω θέματα. Τέλος, ο εργοδότης υποχρεώνεται να τον πληροφορεί γραπτώς εντός δύο μηνών για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

➤ Δοκιμαστική περίοδος εργασίας: Π.Δ. 180/2004 – Ν. 3896/10, Ν. 3899/10

Κατά τη διάρκεια της εφαρμογής των Μνημονίων εισάγονται μεταρρυθμίσεις του καθεστώτος εργασίας των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όπως αυτό είχε καθιερωθεί με το Π.Δ. 180/2004 (τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003), στην κατεύθυνση της επέκτασης της νόμιμης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στα 3 από 2 έτη.

Υπό το προηγούμενο καθεστώς (Π.Δ. 180/2004), στην περίπτωση κατά την οποία η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, υπερέβαινε συνολικά τα δύο έτη, τεκμαιρόταν ότι με αυτή επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια την αυτοδίκαιη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Ανώτερος αριθμός των ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου οριζόταν οι τρεις εντός των δύο ετών, ενώ για να θεωρηθούν οι συμβάσεις ως «διαδοχικές», θα έπρεπε το χρονικό όριο της σύναψής ανάμεσα στις δύο συμβάσεις να είναι λιγότερο των 45 ημερών, διαφορετικά η σύμβαση εθεωρείτο ως «νέα».

Με τη νέα νομοθεσία, όλα τα παραπάνω στοιχεία παραμένουν, εκτός της ανώτατης διάρκειας η οποία, όπως προαναφέρθηκε, επεκτείνεται στα τρία έτη. Επιπρόσθετα, στον Ν. 3896/10, περιέχεται διάταξη για εκείνες τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, στις οποίες υφίσταται όρος ο οποίος αναφέρεται σε πρόωγη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και υφίσταται υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης σύμφωνα με τα οριζόμενα από τη σχετική νομοθεσία για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου (Ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 3863/10). Στην περίπτωση αυτή, κατά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη αυτή αυτοδίκαια μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου.

Το αποτέλεσμα της διάταξης αυτής είναι η παροχή δυνατότητας στο μέρος που καταγγέλλει μια σύμβαση ορισμένου χρόνου πρόωρα, (πριν δηλαδή τη λήξη του χρόνου που συμφωνήθηκε), να μην καταβάλει αποζημίωση στο άλλο μέρος, αφού με τη μετατροπή της σε σύμβαση αορίστου χρόνου εκ του νόμου, θα έχει εφαρμογή η διάταξη της παρ. 5α του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010, που ορίζει «ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου κατά τους πρώτους 12 μήνες θεωρούνται ως συμβάσεις δοκιμής και λύονται χωρίς προειδοποίηση και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης»). Πέραν των ανωτέρω, θα πρέπει να επισημανθεί ότι με μεταγενέστερη ρύθμιση του Ν. 3899/10 (άρθρο 17 παρ. 5α), θεσμοθετείται η διεύρυνση της περιόδου κατά την οποία η απασχόληση του μισθωτού, θεωρείται ως «δοκιμαστική περίοδος» από δύο σε δώδεκα μήνες, και στη διάρκεια της οποίας ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας (αορίστου χρόνου) χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός και αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών. Επί της ουσίας, με τη ρύθμιση αυτή εισάγεται μια «ιδιότυπη» μορφή εργασίας ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας.

Προσπαθώντας να μειώσουν το κόστος εργασίας των επιχειρήσεων με τα νέα μέτρα διευθέτησης χρόνου, εκ περιτροπής εργασίας, με τις αλλαγές στις ειδικές μορφές απασχόλησης, την διευθέτηση χρόνου και την καθιέρωση και επέκταση της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα ουσιαστικά μειώνουν τα έσοδα των νοικοκυριών και αυξάνουν τον χρόνο συντάξιμης υπηρεσίας αφού υπολογίζεται μόνο ο χρόνος πραγματικής απασχόλησης. Τα αποτελέσματα των μέτρων αυτών είναι τα ρεύματα μετανάστευσης που είναι ισχυρά. Οι σημερινοί Έλληνες μετανάστες δεν είναι το ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό των δεκαετιών του 1950 και 1960, αλλά πρόκειται για επιστήμονες με τίτλους σπουδών. Αυτό σημαίνει πρακτικά μια ανυπολόγιστη ζημιά για την ελληνική οικονομία που χάνει πολύτιμο ανθρώπινο δυναμικό, απολύτως απαραίτητο για την όποια μελλοντική ανασυγκρότηση της χώρας. Το 2010 μετανάστευσαν προς τη Γερμανία 4120 Έλληνες, ενώ το 2011 το αντίστοιχο νούμερο ήταν 8890, σημειώνοντας έτσι αύξηση της τάξης του 84%. Το Νοέμβριο του 2011 οι αιτήσεις για εύρεση δουλειάς στο εξωτερικό ήταν 89.300, σημειώνοντας αύξηση 100% σε σχέση με την περσινή χρονιά. Το ποσοστό, μάλιστα, των γιατρών που κάνουν μαθήματα γερμανικών αυξήθηκε κατά 500%. Στην Αυστραλία μετανάστευσαν μέσα στο 2011, περίπου 2.500 άτομα ενώ εκδήλωσαν ενδιαφέρον άλλα 40.000

### 3.2.4. ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΠΑ) & ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΙΓΣΕ)

➤ Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) & Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ): Ν. 2956/2001 & Ν. 2639/98 – Ν. 3845/10, Ν. 3846/10, Ν. 3899/10, Ν. 4093/2012 και Ν. 4052/2012

Ρυθμίζονται ξανά τα θέματα της λειτουργίας των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) και των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολουμένων μέσω των ΕΠΑ, διευρύνεται το αντικείμενο δραστηριότητάς τους, εισάγονται ορισμένες νέες προστατευτικές διατάξεις για τους εργαζόμενους υπό το καθεστώς «δανεισμού». κυρίως όμως διευρύνεται η μέγιστη δυνατή διάρκεια του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη από 16 μήνες (8 συν 8 μήνες δυνατότητας ανανέωσης της σύμβασης σύμφωνα με το προηγούμενο καθεστώς του Ν. 2956/01), σε 18 μήνες και στη συνέχεια σε 36 μήνες. Στην Ελλάδα επιτρεπόταν σε ιδιώτες να παρέχουν υπηρεσίες απασχόλησης για ορισμένα επαγγέλματα μέσω της σύστασης Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ). Αντικείμενο της ΙΓΣΕ είναι η εξεύρεση θέσεων.

Ο δανεισμός εργαζομένων αναφέρεται στην πρόσληψη και αμοιβή του μισθωτού από τον (άμεσο) εργοδότη, αλλά προσφέρει προσωρινά την εργασία του σε έναν δεύτερο (τον έμμεσο) εργοδότη. Διακρίνεται στον γνήσιο και τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων. Ο γνήσιος δανεισμός εργαζομένων (ή συμπτωματικός ή ευκαιριακός ή δανεισμός αλληλεγγύης) αποτελεί συνήθη πρακτική ανάμεσα σε θυγατρικές εταιρίες. Η εργασία μέσω ΕΠΑ είναι ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και η εργασιακή σχέση περιλαμβάνει τρία μέρη: την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, τον εργαζόμενο διαμέσου ΕΠΑ και τον έμμεσο εργοδότη ή αλλιώς χρήστρια επιχείρηση. Στη χώρα μας, ο κατ' επάγγελμα δανεισμός θεσμοθετήθηκε με τον Ν. 2956/2001, στον οποίο προβλέπεται η δυνατότητα σύστασης και λειτουργίας των ΕΠΑ, και να περιγράφονται τα εργασιακά δικαιώματα των «προσωρινά απασχολούμενων». Το αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ αναφέρεται στην παροχή εργασίας από τους δικούς τους μισθωτούς, είτε αυτοί εργάζονται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και παραχωρούνται για εργασία σε άλλον εργοδότη (έμμεσος) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης, και για περιορισμένο χρονικό διάστημα.

Η νομοθεσία (Ν. 2956/01 και στη συνέχεια ο Ν. 3846/10) αναφέρει ότι οι ΕΠΑ έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη και δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλη

δραστηριότητα εκτός από: (α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσης εργασίας με τη χορήγηση προς τούτο ειδικής άδειας και (β) την αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού. Επιπρόσθετα, και ως προς το κύριο έργο των ΕΠΑ, με τον νέο νόμο 3846/10 (άρθρο 3), εισάγεται νέα διάταξη σύμφωνα με την οποία, η παραχώρηση του μισθωτού επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες. Με τον νόμο 3845/10 (άρθρο 2 παρ. 5), παρέχεται η δυνατότητα στον ΟΑΕΔ να επιχορηγεί τις ΕΠΑ για την πρόσληψη επιδοτούμενων ή μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 55 έως και 64 ετών, για εργασία στο δημόσιο τομέα,. Η επιλογή των ΕΠΑ γίνεται από τον ΟΑΕΔ, σύμφωνα με τις διατάξεις περί κρατικών προμηθειών και η αμοιβή τους βαρύνει τον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ.

Εκτός από τα στοιχεία που θα πρέπει οπωσδήποτε να περιλαμβάνει η έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου μεταξύ ΕΠΑ και μισθωτού και στην οποία αναφέρονται οι όροι εργασίας, η διάρκεια, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσο ή έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, προστίθενται και οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζόμενου. Ωστόσο, και σε ό,τι αφορά τις αποδοχές των προσωρινά απασχολουμένων, στο προηγούμενο καθεστώς του Ν. 2956/01 υπήρχε αναφορά ότι το ύψος των αποδοχών του μισθωτού, δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν και εφαρμόζονται για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση όχι κατώτερες από την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ. Η νέα νομοθετική ρύθμιση εισάγει διαφορετική διατύπωση ορίζοντας ότι:

- Όταν ο μισθωτός δεν παρέχει την εργασία του σε έμμεσο εργοδότη (άρα είναι στη διάθεση της ΕΠΑ), οι αποδοχές του δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές της ΕΓΣΣΕ.
- Κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, οι όροι εργασίας και οι αποδοχές του είναι τουλάχιστον αυτές που θα εφαρμόζονταν εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

Όμως, η πιο σημαντική επαναρρύθμιση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ, αφορά τη διεύρυνση της μέγιστης δυνατής διάρκειας της απασχόλησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη. Με τον παλιότερο Ν. 2956/01 η διάρκεια της απασχόλησης δεν μπορούσε να υπερβαίνει τους 8 μήνες, με τη δυνατότητα ανανέωσης επιπλέον 8 μηνών, ενώ σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της

διάρκειάς της (και της τυχόν ανανέωσης) για διάστημα μεγαλύτερο των 2 μηνών, η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Με τις διατάξεις του Ν. 3846/10, η μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης μαζί με τις ενδεχόμενες ανανεώσεις της ορίστηκε σε 12 μήνες καθώς και η κατ' εξαίρεση υπέρβασή της με μέγιστο όριο τους 18 μήνες, στην περίπτωση κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος αναπληρώνει μισθωτό του οποίου η σύμβαση για οιονδήποτε λόγο είναι σε αναστολή (ασθένεια, εγκυμοσύνη κ.λπ.). Με τη νεότερη ρύθμιση του Ν. 3899/10, η διάρκεια της απασχόλησης των προσωρινά απασχολουμένων επεκτάθηκε (μαζί με τις ενδεχόμενες ανανεώσεις) στους 36 μήνες και χωρίς την προϋπόθεση της κατ' εξαίρεσης υπέρβασης λόγω αναπλήρωσης μισθωτού.

Επιπλέον, με τον Ν. 3846/2010 θεσμοθετείται χρονικό διάστημα 45 ημερών, το οποίο πρέπει να μεσολαβεί μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής σύμβασης (και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της) του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου αυτή να μη θεωρηθεί ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη, δηλαδή, γίνεται πλέον νόμιμη η σύναψη νέας σύμβασης προσωρινής απασχόλησης στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μισθωτού, εφόσον τηρείται το χρονικό όριο των 45 ημερών. Στην διάταξη αυτή δεν υπάγονται οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, όταν αυτοί «παραχωρούνται» για εργασία σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις. Τα συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά του δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων και η μόνιμη απασχόληση του, διατηρούνται τα ίδια και με τους νέους νόμους. Για την απασχόληση προσωρινά εργαζόμενου, είναι απαραίτητη η σύναψη έγγραφης σύμβασης μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη, στην οποία πρέπει να ορίζονται μια σειρά από στοιχεία, όπως ο τρόπος αμοιβής και ασφάλισης και οι λόγοι παραχώρησης. Ο έμμεσος εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί στην ΕΠΑ και αυτή με τη σειρά της στον υποψήφιο μισθωτό, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την τυχόν ειδική ιατρική παρακολούθηση, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας, καθώς και τους τυχόν κινδύνους που εγκυμονεί η εργασία.

Η ΕΠΑ και ο έμμεσος εργοδότης είναι υπεύθυνοι το ίδιο απέναντι στον προσωρινά απασχολούμενο για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων και την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών, εκτός εάν με τη σύμβαση μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη, υπόχρεος είναι η ΕΠΑ.

Η νέα νομοθεσία αναλύει επίσης τις περιπτώσεις απαγόρευσης της εργασίας με προσωρινή απασχόληση. Έτσι, απαγορεύεται η απασχόληση μισθωτού:

1. Όταν με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.
2. Όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις.
3. Όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/94 και Ν. 2527/97 (προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ).
4. Όταν η εργασία είναι επικίνδυνη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων βάσει σχετικών υπουργικών αποφάσεων και
5. Όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεως εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

Ωστόσο με τον νόμο 4093/12 εισάγονται νέες ρυθμίσεις για τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας οι οποίες είναι:

- α. Διευρύνεται το αντικείμενο των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας αφού επιτρέπεται πέρα των διαμεσολαβήσεων για τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας να ασκούν δραστηριότητες της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι δραστηριότητες ασκούνται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού.
- β. Μειώνεται ο χρόνος της απαιτούμενης επαγγελματικής εμπειρίας για τον διευθυντή του ΙΓΕΕ από τα τέσσερα στα δύο χρόνια. Διευκολύνεται η άσκηση της δραστηριότητας των διαμεσολαβήσεων ούτως ώστε σε περίπτωση που και άλλοι εργαζόμενοι πέρα από τον διευθυντή του ΙΓΕΕ έχουν τα προσόντα που προβλέπονται για το διευθυντή (είτε το απαιτούμενο πτυχίο, είτε εμπειρία σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού), να μπορούν και αυτοί να διενεργούν διαμεσολαβήσεις.
- γ. Καταργείται ο απαιτούμενος τεχνικός εξοπλισμός και ο ελάχιστος χώρος των 75 τμ. που υποχρεούταν παλιότερα για την κύρια εγκατάσταση και των 40 τμ που υποχρεούταν για το υποκατάστημα του ΙΓΕΕ. Σε κάθε περίπτωση το ΙΓΕΕ πρέπει να διαθέτει έναν επαγγελματικό χώρο, ιδιόκτητο ή μισθωμένο, αυτόνομο για τους σκοπούς του, ώστε να προστατεύονται τα προσωπικά δεδομένα των αναζητούντων εργασία και των εργοδοτών.
- δ. Διευκολύνεται η διαδικασία άσκησης της δραστηριότητας του ΙΓΕΕ σε υποκατάστημα αφού ο ενδιαφερόμενος υποβάλει στη Διεύθυνση Απασχόλησης, από τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, μόνο αυτά που αναφέρονται αποκλειστικά στο υποκατάστημα και αυτά που

έχει καταθέσει ήδη στην Διεύθυνση Απασχόλησης για την κύρια εγκατάσταση ή για άλλο υποκατάστημα αλλά έχει παρέλθει η ημερομηνία ισχύος τους. Το ίδιο ισχύει και στην μεταβολή της έδρας του ΙΓΕΕ ή του υποκαταστήματος.

ε. Γίνεται υποβολή της αναγγελίας έναρξης της δραστηριότητας μέσω των Ενιαίων Κέντρων Εξυπηρέτησης (ΕΚΕ)

στ. Προβλέπεται η δυνατότητα διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών ΙΓΕΕ (Διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας στην ελληνική επικράτεια από ΙΓΕΕ εγκαταστημένα σε άλλες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης χωρίς να αποκτήσουν απαραίτητα εγκατάσταση στην Ελλάδα, γνωστοποιώντας ή υποβάλλοντας σχετική δήλωση στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας είτε απευθείας, είτε μέσω των ΕΚΕ (Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη).

Μετά την ψήφιση των παραπάνω ρυθμίσεων η διαδικασία άσκησης του επαγγέλματος-δραστηριότητας των ΙΓΕΕ έχει ως εξής:

1. Ο ενδιαφερόμενος να ασκήσει τη δραστηριότητα της μεσολάβησης υποβάλει αναγγελία έναρξης άσκησης του επαγγέλματος-δραστηριότητας του ΙΓΕΕ στην Διεύθυνση Απασχόλησης, της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας, του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Η αναγγελία πραγματοποιείται από τον ενδιαφερόμενο ή με εξουσιοδότηση αυτού μαζί με ένα φάκελο ο οποίος θα περιέχει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά. Δίδεται στον αιτούντα Βεβαίωση Υποβολής Αναγγελίας εφόσον ο φάκελος είναι πλήρης. Σε περίπτωση που ο φάκελος δεν είναι πλήρης αποστέλλεται έγγραφο από τη Διεύθυνση Απασχόλησης για την προσκόμιση των δικαιολογητικών που λείπουν.

Τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για την άσκηση του επαγγέλματος-δραστηριότητας ΙΓΕΕ προβλέπονται στο άρθρο 101 του Ν. 4052/2012 και είναι τα εξής:

- Βεβαίωση από την αρμόδια Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών (ΔΟΥ) για τη έναρξη επιτηδεύματος, σε περίπτωση νομικού προσώπου πρέπει να κατατίθεται επικυρωμένο φωτοαντίγραφο του καταστατικού του με τις τυχόν τροποποιήσεις, το πιστοποιητικό Φορολογικής Ενημερότητας, το πιστοποιητικό Ασφαλιστικής Ενημερότητας και Αντίγραφο Ποινικού Μητρώου για το φυσικό πρόσωπο, ή τον νόμιμο εκπρόσωπο του νομικού προσώπου που υποβάλλει την αναγγελία έναρξης δραστηριότητας-επαγγέλματος ΙΓΕΕ.

- Ως προς την κτιριακή υποδομή το αντίγραφο τίτλου ιδιοκτησίας ή μισθωτηρίου συμβολαίου και το πιστοποιητικό πυρασφάλειας ή άλλο έγγραφο που διασφαλίζει την πυρασφάλεια του χώρου.

▪ Ως προς τον διευθυντή του ΙΓΕΕ: α) επικυρωμένο αντίγραφο του πτυχίου του, β) Υπεύθυνη δήλωση του Διευθυντή του ΙΓΕΕ στην οποία θα αναφέρεται η επαγγελματική εμπειρία του και η οποία θα συνοδεύεται από τα παρακάτω δικαιολογητικά:

1. Επικυρωμένα αποδεικτικά της απαιτούμενης επαγγελματικής εμπειρίας για τον Διευθυντή (πιστοποιητικά ή βεβαιώσεις προϋπηρεσίας εργοδοτών- επιχειρήσεων, βεβαίωση κύριου ασφαλιστικού φορέα ή επικυρωμένη φωτοτυπία των δελτίων ασφαλιστικών εισφορών ή των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων (ΑΠΔ) για το χρονικό διάστημα που αναφέρεται στις βεβαιώσεις των επιχειρήσεων, βεβαίωση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή απόσπασμα θεωρημένου Πίνακα Προσωπικού απ' αυτήν ή αναγγελία πρόσληψης στον ΟΑΕΔ από τις επιχειρήσεις που χορήγησαν την βεβαίωση προϋπηρεσίας),

2. Βεβαίωση του ασφαλιστικού φορέα ή φωτοτυπία του ασφαλιστικού βιβλιάρου και έναρξη επιτηδεύματος από την αρμόδια ΔΟΥ, στην περίπτωση που ο Διευθυντής του Ι.Γ.Ε.Ε. δεν απασχολήθηκε κατά το παρελθόν με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ή κάθε άλλο ισοδύναμο πιστοποιητικό από το κράτος εγκατάστασης του Ι.Γ.Ε.Ε.,

▪ Τέλος, αναγγελία πρόσληψης από τον ΟΑΕΔ και πίνακα προσωπικού και ωρών εργασίας από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, με την προσκόμιση των οποίων αποδεικνύεται η πρόσληψη του προσωπικού του ΙΓΕΕ.

Από τα παραπάνω δικαιολογητικά ο πίνακας προσωπικού αναζητείται υπηρεσιακά από την Διεύθυνση Απασχόλησης από την Επιθεώρηση Εργασίας ενώ και το αντίγραφο ποινικού μητρώου και τα πιστοποιητικά φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας αναζητούνται αυτεπάγγελα.

Η Αρμόδια Διοικητική Αρχή, μετά τη λήψη των παραπάνω δικαιολογητικών, κάνει τις προβλεπόμενες διαδικασίες και ελέγχους για να διαπιστώσει εάν πληρούνται όλες οι απαραίτητες, για τη νόμιμη άσκηση του επαγγέλματος-δραστηριότητας του ΙΓΕΕ. Η διαδικασία ολοκληρώνεται το αργότερο μέσα σε τρεις μήνες από την ημερομηνία υποβολής της Αναγγελίας ή της πλήρους υποβολής όλων των προβλεπόμενων νομίμων δικαιολογητικών, μετά την ολοκλήρωση του ο ενδιαφερόμενος ενημερώνεται για τη δυνατότητα άσκησης της δραστηριότητας.

Στην περίπτωση που δεν πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας απαγορεύει την άσκηση της δραστηριότητας, εντός τριμήνου από την υποβολή της σχετικής αναγγελίας συνοδευομένης από φάκελο που περιέχει τα πλήρη δικαιολογητικά,

ενημερώνοντας τον ενδιαφερόμενο. Μπορεί να ασκήσει έφεση ο ενδιαφερόμενος μέσα σε τριάντα ημέρες από την ημερομηνία κοινοποίησης της απόφασης. Τέλος, εισπράττεται από την αρμόδια ΔΟΥ παράβολο 147 υπέρ του δημοσίου και υποβάλλεται από τον ενδιαφερόμενο στην Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Μετά το τρίμηνο, εφόσον δεν έχει εκδοθεί απαγόρευση άσκησης της δραστηριότητας η δραστηριότητα ασκείται ελεύθερα.

Ο νομοθέτης στην προσπάθειά του να μειώσει την ανεργία καταργεί τις δυσκολίες και τις διατυπώσεις για την σύσταση και λειτουργία των ΕΠΑ και των ΙΓΕΕ και επεκτείνει τις δραστηριότητες τους. Ωστόσο κάποιοι αυτό το εγχείρημα δεν το βρίσκουν θετικό αφού υποστηρίζουν ότι οι εταιρίες αυτές «εκμεταλλεύονται» τους εργαζόμενους αφού παίρνουν ποσοστά για να τους βρουν δουλειά.

### 3.2.5. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΛΑΒΙΑΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

➤ Συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών και ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων: Ν. Ν. 3863/10

Ο Ν. 3863/10 (άρθρο 68) αναφέρεται στην υποχρέωση του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ να ζητούν, σε περίπτωση ανάθεσης ή προκήρυξης διαγωνισμού για παροχή υπηρεσιών φύλαξης ή καθαρισμού, από τις εργολαβικές εταιρείες, στοιχεία με στόχο τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των απασχολούμενων. Έτσι για να είναι νόμιμη και να γίνει αποδεκτή η προσφορά εργολαβίας, θα πρέπει υποχρεωτικά να αναφέρει:

- τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχοληθούν στην εργολαβία,
- τις ημέρες και ώρες εργασίας του προσωπικού,
- τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία υπάγονται οι εργαζόμενοι και βάσει της οποίας αμείβονται (με επισύναψη αντιγράφου αυτής),
- το ύψος του προϋπολογιζόμενου ποσού που αφορά τις νόμιμες αποδοχές των εργαζομένων,
- το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά,
- τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων.

Εάν δεν αναφέρονται αυτά τα στοιχεία αποκλείονται από την αναδοχή. Σημαντικό στοιχείο για την προστασία των εργαζομένων είναι η ρύθμιση για ανάληψη εκ μέρους του εργολάβου της ευθύνης, απέναντι στους εργαζόμενους για την καταβολή των αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών. Όμως, πρέπει να επισημανθεί ότι η ευθύνη βρίσκεται μόνο στον εργολάβο και όχι μεταξύ εργολάβου και δημόσιας υπηρεσίας. Στις περιπτώσεις παραβάσεων των όρων της σύμβασης εργολαβίας, ο νόμος 3863/10 προβλέπει την καταγγελία της σύμβασης μεταξύ αναθέτοντα και εργολάβου, με την υποχρέωση όμως του αναθέτοντα να καταβάλλει στους εργαζόμενους τις δεδουλευμένες αποδοχές τους και τις ασφαλιστικές τους εισφορές.

Τέλος, ο νόμος προβλέπει κυρώσεις και έκπτωση του εργολάβου σε περίπτωση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, όταν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί της Επιθεώρησης Εργασίας και του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ) διαπιστώνουν κατά τους ελέγχους παραβάσεις που αφορούν την αδήλωτη εργασία, την παράνομη απασχόληση αλλοδαπών ή γενικότερες παραβάσεις του εργατικού δικαίου, έχουν υποχρέωση έγγραφης ενημέρωσης του αναθέτοντα το έργο ως προς τα πρόστιμα που επέβαλλαν. Σε περίπτωση δεύτερου προστίμου στον εργολάβο από τα ίδια όργανα, θεωρείται υποτροπή και οδηγεί υποχρεωτικά και σε ό,τι αφορά τις δημόσιες υπηρεσίες στην καταγγελία της σύμβασης εργολαβίας, και τον αποκλεισμό του επί τριετία από τους δημόσιους διαγωνισμούς.

Με τον νόμο 3863/10 προστατεύεται ο εργαζόμενος και γίνεται προσπάθεια για μείωση της «μαύρης εργασίας» αφού για να δουλέψει σε μία εργολαβική εταιρία η οποία θα δώσει προσφορά εργολαβίας στο Δημόσιο πρέπει υποχρεωτικά να υποβάλλει τα παραπάνω στοιχεία. Ωστόσο προστατεύεται ο εργαζόμενος και σε περίπτωση παραβάσεων της εργολαβικής του εταιρίας αφού εάν υποπέσει σε παραβάσεις ο αναθέτοντας υποχρεούται να καταβάλει τις δεδουλευμένες αποδοχές.

### 3.2.6. ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ - ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

➤ Διαθεσιμότητα μισθωτών: Ν. 3198/1955 – Ν. 3846/10

Η δυνατότητα του εργοδότη να θέτει σε κατάσταση διαθεσιμότητας τους μισθωτούς για ορισμένο χρονικό διάστημα με ταυτόχρονη περικοπή μέρους των αποδοχών τους, λόγω περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, είχε θεσμοθετηθεί με το

άρθρο 10 του Ν. 3198/1955. Σύμφωνα με το παλαιό καθεστώς, το μέγιστο συνολικό διάστημα της ένταξης του μισθωτού σε καθεστώς διαθεσιμότητας δεν μπορούσε να υπερβεί τους τρεις μήνες ετησίως, ενώ ο μισθωτός στο διάστημα αυτό δικαιούταν να λαμβάνει το 50% του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής των Μνημονίων, θεσμοθετούνται αλλαγές για την ένταξη των μισθωτών σε καθεστώς διαθεσιμότητας από τον εργοδότη, στην κατεύθυνση της πιο ευέλικτης χρήσης του τριμήνου διαθεσιμότητας εντός του ημερολογιακού έτους, αλλά και στην αποφυγή της εξάμηνης συνεχόμενης χρήσης της με δύο συνεχόμενες φορές: στο τελευταίο τρίμηνο του έτους και στο πρώτο τρίμηνο του αμέσως επόμενου. Έτσι, με τον νόμο 3846/10, η χρονική διάρκεια της διαθεσιμότητας να μην δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες ανά ημερολογιακό έτος, όμως οι μήνες αυτοί μπορεί να είναι συνεχόμενοι ή με διακοπές. Αυτό σημαίνει πως ο μισθωτός μπορεί να βρεθεί πολλές φορές σε διαθεσιμότητα μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, αλλά το σύνολο των ημερών διαθεσιμότητας δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τους τρεις μήνες. Επίσης μετά την εξάντληση του τριμήνου, και προκειμένου να τεθεί ξανά ο ίδιος εργαζόμενος σε καθεστώς διαθεσιμότητας απαιτείται να μεσολαβήσει διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών. Τέλος, για την ένταξη σε καθεστώς διαθεσιμότητας, πρέπει να προηγείται διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων ή με το σύνολο των εργαζομένων.

➤ Ατομικές και ομαδικές απολύσεις – Αποζημίωση απόλυσης: Ν.2112/1920 – Ν. 3863/10 & Ν. 4093/12.

Κατά τη διάρκεια των τριών μνημονίων, σημαντικές αλλαγές γίνονται και στο καθεστώς των προϋποθέσεων των ατομικών και ομαδικών απολύσεων των μισθωτών, οι κυριότερες από τις οποίες είναι:

- ✓ Η μείωση του χρόνου προειδοποίησης για απόλυση και εμμέσως τη διευκόλυνση για μειωμένο ύψος της αποζημίωσης μέσω της έγγραφης προειδοποίησης του μισθωτού.
- ✓ Η κατάργηση της υποχρέωσης εκ μέρους του εργοδότη για καταβολή του συνόλου της αποζημίωσης ή σε περίπτωση υπέρβασης 6 μηνιαίων αποδοχών, την καταβολή αυτών και στη συνέχεια την καταβολή του υπολοίπου της αποζημίωσης σε τριμηνιαίες δόσεις, ύψους 3 μισθών έκαστη.
- ✓ Η θεσμοθέτηση αυτασφάλισης ταυτόχρονα με τη θέσπιση αντικινήτρων απολύσεων εργαζομένων κοντά στο όριο της συνταξιοδότησης, με τη συμμετοχή του εργοδότη στην

αυτασφάλιση των μισθωτών και τον ορισμό ανώτατου επιτρεπόμενου ποσοστού 10% απόλυσης αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων.

✓ Την αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων.

Στην περίπτωση της απόλυσης με προειδοποίηση, η αποζημίωση είναι η μισή από αυτήν που θα έπαιρνε ο εργαζόμενος, εάν η καταγγελία της σχέσης εργασίας του πραγματοποιούνταν χωρίς έγγραφη προειδοποίηση. Επίσης καταργείται η υποχρέωση του εργοδότη για άμεση καταβολή ολόκληρου του ποσού της αποζημίωσης και θεσμοθετείται σύστημα καταβολής της αποζημίωσης με δόσεις. Όταν η αποζημίωση λόγω της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών, ο εργοδότης υποχρεώνεται να καταβάλλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές των δύο μηνών, ενώ το υπόλοιπο ποσόν καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, κάθε μια από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση. Σύμφωνα με τον πίνακα 3.2 μειώνεται σημαντικά ο χρόνος προειδοποίησης της καταγγελίας της σύμβασης σε σχέση με το προηγούμενο καθεστώς απόλυσης με έγγραφη προειδοποίηση των εργαζομένων με υπαλληλική σχέση.

Παράλληλα γίνεται διεύρυνση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης των εργαζομένων από δύο σε δώδεκα μήνες, στη διάρκεια της οποίας ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας (αορίστου χρόνου) χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός και αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών.

Για την προστασία των απολυμένων εργαζομένων 55-64 ψηφίστηκε το αντικίνητρο της αυτασφάλισης με τη συμμετοχή του εργοδότη στο κόστος της και θέτει όριο σε ποσοστό 10% επί του συνόλου των απολυμένων μιας επιχείρησης. Συγκεκριμένα υποχρεώνεται να συμμετέχει στην αυτασφάλιση:

(α) Με το 50% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55-60 ετών και για χρονικό διάστημα έως τρία χρόνια και

(β) Με το 80% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60-64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία χρόνια.

Επίσης το υπόλοιπο ποσοστό το καλύπτει ο ΟΑΕΔ μέσω ειδικών προγραμμάτων και τους εντάσσει τους απολυμένους της ηλικίας 55-64 σε ειδικά προγράμματα εργασίας μακροχρόνια ανέργων στον δημόσιο τομέα.

**Πίνακας 3.2.** Ατομικές απολύσεις και αποζημιώσεις

Προϋ- πηρεσία	Πριν τα μνημόνια			Μετά τα μνημόνια		
	Καταγγελία σύμβασης μετά από ειδοποίηση	αποδοχές μετά από ειδοποίηση	Αποδοχές αποζημίωσης χωρίς ειδοποίηση	Καταγγελία σύμβασης μετά από ειδοποίηση	Αποδοχές αποζημίωσης μετά από ειδοποίηση	Αποδοχές αποζημίωσης χωρίς ειδοποίηση
-1 έτος	1 μήνας	½ μηνός	1 μηνός	-	-	-
1 έτος	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών	1 μήνας	1 μηνός	2 μηνών
2 έτη	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
3 έτη	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών
4 έτη	3 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών	2 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
5 έτη	3 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών	3 μήνες	1,5 μηνών	3 μηνών
6 έτη	4 μήνες	2 μηνών	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
7 έτη	4 μήνες	2 μηνών	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών	4 μηνών
8-9έτη	5 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών	3 μήνες	2,5 μηνών	5 μηνών
10 έτη	6 μήνες	3 μηνών	6 μηνών	4 μήνες	3 μηνών	6 μηνών
11 έτη	7 μήνες	3,5 μηνών	7 μηνών	4 μήνες	3,5 μηνών	7 μηνών
12 έτη	8 μήνες	4 μηνών	8 μηνών	4 μήνες	4 μηνών	8 μηνών
13 έτη	9 μήνες	4,5 μηνών	9 μηνών	4 μήνες	4,5 μηνών	9 μηνών
14 έτη	10 μήνες	5 μηνών	10 μηνών	4 μήνες	5 μηνών	10 μηνών
15 έτη	11 μήνες	5,5 μηνών	11 μηνών	5 μήνες	5,5 μηνών	11 μηνών
16 έτη	12 μήνες	6 μηνών	12 μηνών	5 μήνες	6 μηνών	12 μηνών
17 έτη	13 μήνες	6,5 μηνών	13 μηνών	5 μήνες	6,5 μηνών	13 μηνών
18 έτη	14 μήνες	7 μηνών	14 μηνών	5 μήνες	7 μηνών	14 μηνών
19 έτη	15 μήνες	7,5 μηνών	15 μηνών	5 μήνες	7,5 μηνών	15 μηνών
20 έτη	16 μήνες	8 μηνών	16 μηνών	6 μήνες	8 μηνών	16 μηνών
21 έτη	17 μήνες	8,5 μηνών	17 μηνών	6 μήνες	8,5 μηνών	17 μηνών
22 έτη	18 μήνες	9 μηνών	18 μηνών	6 μήνες	9 μηνών	18 μηνών
23 έτη	19 μήνες	9,5 μηνών	19 μηνών	6 μήνες	9,5 μηνών	19 μηνών
24 έτη	20 μήνες	10 μηνών	20 μηνών	6 μήνες	10 μηνών	20 μηνών
25 έτη	21 μήνες	10,5 μηνών	21 μηνών	6 μήνες	10,5 μηνών	21 μηνών
26 έτη	22 μήνες	11 μηνών	22 μηνών	6 μήνες	11 μηνών	21 μηνών
27 έτη	23 μήνες	11,5 μηνών	23 μηνών	6 μήνες	11,5 μηνών	23 μηνών
28 έτη	24 μήνες	12 μηνών	24 μηνών	6 μήνες	12 μηνών	24 μηνών

Πηγή: [http://www.eiad.gr/publications/docs/meleti\\_kyrakoulia\\_parartima\\_3\\_2012.pdf](http://www.eiad.gr/publications/docs/meleti_kyrakoulia_parartima_3_2012.pdf).

Ως προς τις ομαδικές απολύσεις, αυξάνονται τα όρια, πέρα από τα οποία, οι απολύσεις θεωρούνται ως ομαδικές, ως εξής:

(α) Για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 150 άτομα, επιτρέπονται 6 απολύσεις μηνιαίως και

(β) Για επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 150 εργαζομένων, ορίζεται ποσοστό 5% του προσωπικού που μπορεί να απολυθεί ανά μήνα και ανώτατο όριο 30 εργαζόμενους.

Ενώ παλαιότερα τα όρια του αριθμού των εργαζομένων πέραν του οποίου οι απολύσεις θεωρούνταν ομαδικές ήταν:

(α) Σε 4 εργαζόμενους, προκειμένου για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 200 εργαζόμενους και

(β) Σε ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι και 30 άτομα για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 200 εργαζόμενους. Το ποσοστό καθοριζόταν κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας το οποίο ήταν σταθερό για χρόνια στο 2%.

Η μείωση του κόστους της απόλυσης για τις επιχειρήσεις ανέρχεται έως και 50%. Η δραματική μείωση του σχετικού κόστους επέρχεται μέσα από την μείωση των ποσών που οφείλονται σε περίπτωση απόλυσης για όλες τις κατηγορίες, αλλά και μέσα από την μείωση του χρόνου προειδοποίησης σαν μέσο μείωσης αυτών των νέων μειωμένων ποσών στο μισό. Από την μια, διευκολύνεται η απαλλαγή των εργοδοτών από τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία και αυξημένη κοινωνική προστασία στα πλαίσια της ανακύκλωσης των εργαζομένων και της πρόσληψης άλλων με τους νέους όρους που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Από την άλλη, σε συνδυασμό με τα ποσοστά ανεργίας στο 26,6% το 2013, ενισχύεται η δυνατότητα των εργοδοτών να «τρομοκρατούν» τους μισθωτούς και να τους υποχρεώνουν να δέχονται να εργάζονται κατά παράβαση της εργατικής νομοθεσίας, με μείωση των αποδοχών τους. Οπότε η διάταξη ανοίγει το δρόμο για φθηνές απολύσεις με προειδοποίηση. Μια προειδοποίηση η οποία γίνεται πλέον πολύ εύκολη για τον εργοδότη. Όμως οι απολύσεις αυτές θα γίνονται με την προϋπόθεση να προσληφθούν περισσότεροι από αυτούς που θα απολυθούν. Συγκεκριμένα, τονίζεται ότι επιδιώκεται «η άμβλυνση των εμποδίων στην κινητικότητα των εργαζομένων, ούτως ώστε η ενδεχόμενη αύξησή της να οδηγήσει σε μείωση της ανεργίας, δίνοντας στην οικονομία την ώθηση που χρειάζεται». Άρα, με «την άμβλυνση του εμποδίου» της αποζημίωσης λόγω απόλυσης εκτιμάται ότι θα αυξηθούν οι προσλήψεις, επομένως θα μειωθεί η ανεργία. Αυτό που δεν λένε οι αριθμοί είναι ότι με τον τρόπο αυτό θυσιάζονται οι παλαιότεροι εργαζόμενοι, που έχουν μεγαλύτερες

απαιτήσεις αποζημίωσης, για να προσληφθούν νέοι και πιο «φτηνοί» εργαζόμενοι από τις επιχειρήσεις. Έτσι όμως δεν γίνεται τίποτε περισσότερο παρά να ανακυκλώνεται μια διαρκής ανασφάλεια στην αγορά εργασίας, ενώ κάθε εργαζόμενος θα θεωρεί ότι ύστερα από κάποια χρόνια προϋπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση μπαίνει πρώτος στη λίστα για να χάσει τη δουλειά του. Είναι προφανές ότι με τέτοιες συνθήκες εργασίας στον ιδιωτικό τομέα δεν μπορεί να βελτιωθεί η αποδοτικότητα των εργαζομένων.

### 3.2.7. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

#### ➤ Ετήσια άδεια εργαζομένων – Κατάτμηση αδειάς: 549/77 – Ν. 3846/10

Με το παλαιότερο καθεστώς (Ν. 549/77), η κατάτμηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων απαγορευόταν, εκτός από συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως η επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης ή μετά από αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας και μετά από έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας. Με τον Ν. 3846/10 επαναρρυθμίζεται το καθεστώς της χορήγησης της ετήσιας άδειας, στην κατεύθυνση της διευκόλυνσης της κατάτμησής της σε περισσότερες των δύο περιόδων, μετά από αίτηση του εργαζόμενου και χωρίς την έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας.

Με την νέα νομοθεσία δίνεται η δυνατότητα της κατ' εξαίρεση κατάτμησης του χρόνου αδειάς εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους, εφόσον υπάρχει ιδιαίτερα σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης και μετά από έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας. Η πρώτη περίοδος της αδειάς δεν μπορεί να είναι λιγότερη των έξι εργάσιμων ημερών (εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία) και πέντε εργάσιμων ημερών (πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία). Η κατάτμηση του χρόνου αδειάς επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα εργάσιμες ημέρες όταν εργάζονται έξι μέρες την εβδομάδα και δέκα εργάσιμες ημέρες, όταν εργάζονται 5 ημέρες την εβδομάδα, ή εάν είναι ανήλικοι δώδεκα εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν χρειάζεται έγκριση από την Επιθεώρηση Εργασίας, πρέπει να βρίσκεται στην επιχείρηση για πέντε χρόνια και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Η κατάτμηση της αδείας είναι μια θετική εξέλιξη αφού ο εργαζόμενος θα μπορεί να «σπάει» την άδεια του σε περισσότερες από δύο περιόδους. Ωστόσο και για την επιχείρηση μπορεί να είναι θετικό αφού ο εργαζόμενος της δεν θα λείπει για πολλές ημέρες συνεχόμενες.

### 3.2.8. ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ

➤ Αποσύνδεση ωραρίου εργασίας: Ν. 3377/2005 - Ν. 4093/12

Αποσυνδέεται το ωράριο εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα από τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων άρα καταργείται η απαγόρευση της απασχόλησης των εργαζομένων κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα. Όμως ισχύουν ακόμα όλες οι σχετικές διατάξεις που αφορούν τα χρονικά όρια της εργασίας. Σε περίπτωση παραβίασης του νόμου προβλέπονται κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας. Επίσης παραμένει η μεσημβρινή τρίωρη (το λιγότερο) ανάπαυση για τους εργαζομένους των καταστημάτων που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο αλλά με τον νόμο 4093/2012 πρέπει να υπάρχει ρητός όρος στη σύμβαση εργασίας για την εφαρμογή της ίδιας δυνατότητας και για τους εργαζόμενους που λειτουργούν σε καταστήματα με συνεχές ωράριο.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ο επιπλέον χρόνος που εργάζονται οι εμπορο-υπάλληλοι μετά το κλείσιμο των καταστημάτων δεν θεωρείται παράνομη εργασία πλέον από την επιθεώρηση εργασίας και έτσι δεν επιβάλλονται πρόστιμα στους ιδιοκτήτες των εμπορικών καταστημάτων. Η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων υποστηρίζει ότι έτσι διευρύνεται το ωράριο εργασίας ενώ από την πλευρά του ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Λιανικού Εμπορίου μιλά για διευθέτηση λειτουργικών προβλημάτων στο χρόνο εργασίας των καταστημάτων.

### 3.2.9. ΜΕΙΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΒΑΡΩΝ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.ΕΠ.Ε.) ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΗ ΑΝΑΡΤΗΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

➤ Απλοποίηση διαδικασιών και μείωση διοικητικών βαρών που αφορούν το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Ν. 4093/12.

Με την ψήφιση του νόμου 4093/12 γίνεται προσπάθεια για μείωση διοικητικών βαρών του ΣΕΠΕ και θεσπίζονται πέντε υποπαράγραφοι.

1. Αλλάζει το χρονικό περιθώριο εντός του οποίου οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να γνωστοποιούν αλλαγές και τροποποιήσεις στο ωράριο και την οργάνωση του χρόνου εργασίας που αφορούν εργαζόμενους της επιχείρησής τους. Το διάστημα αυτό είναι το αργότερο έως 2 εργάσιμες μέρες από την ημέρα πραγματοποίησης των αλλαγών. Οι εργοδότες σε κάθε περίπτωση μπορούν να γνωστοποιούν στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας με συμπληρωματικούς πίνακες, αλλαγές ή τροποποιήσεις ωραρίων ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και πριν την ημέρα πραγματοποίησης των σχετικών αλλαγών ή τροποποιήσεων.

2. Υιοθετεί διαδικασία υποχρεωτικής αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη, προς την οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, για όλες τις επιχειρήσεις. Η αναγγελία αυτή θα πρέπει να γίνεται πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα πραγματοποίησης της υπερωριακής απασχόλησης. Σε περιπτώσεις εξαιρετικού χαρακτήρα και εφόσον προκύπτουν επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης είναι επιτρεπτή η αναγγελία προς την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας το αργότερο κατά την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Αντίγραφο της αναγγελίας των υπερωριών θα πρέπει να τηρείται στον τόπο εργασίας. Η υπερωριακή απασχόληση, θα πρέπει να καταγράφεται υποχρεωτικά και στο Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών το οποίο προβλέπεται να τηρείται στην επιχείρηση. Σε περίπτωση κατά την οποία δεν αναγγελθεί η υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη, σύμφωνα με την παραπάνω διαδικασία, η υπερωριακή απασχόληση είναι παράνομη και οφείλεται στο μισθωτό αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

3. Καταργείται η υποχρέωση θεώρησης βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού στην εκτέλεση οικοδομικών εργασιών και τεχνικών έργων από την οικεία ΣΕΠΕ.

4. Αντικαθίσταται η διάταξη η οποία προέβλεπε την υποχρεωτική οργάνωση της εβδομαδιαίας 40ωρης εργασίας σε πενθήμερη βάση, για τους εργαζόμενους στα καταστήματα. Με τη νέα ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα στους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων σε επιχειρήσεις - καταστήματα, να καθορίζουν μέσω Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζομένων σε αυτά. Οι ΣΣΕ αυτές μπορεί να είναι οποιουδήποτε είδους, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις σχετικές ρυθμίσεις. Με τη διαδικασία αυτή επεκτείνεται ουσιαστικά και στα καταστήματα η δυνατότητα που προβλέπεται για τους λοιπούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας να καθορίζουν με ΣΣΕ το σύστημα ημερών εβδομαδιαίας απασχόλησης σε πενθήμερο ή να το διατηρούν εξαήμερο. Η δυνατότητα ρύθμισης θεμάτων ημερών εβδομαδιαίας απασχόλησης για τους εργαζόμενους σε καταστήματα, με την διαδικασία των ΣΣΕ αφορά το συνολικό ανώτατο συμβατικό ωράριο 40 ωρών εβδομαδιαίως.

➤ Ανάρτηση συμβάσεων εργασίας: Ν.1876/10 άρθρο 5, παράγρ.6 – Ν.3846/10 άρθρο 12

Σύμφωνα με τον νόμο 3846/10, (άρθρο 12) στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης όπου τηρείται το γενικό μητρώο και καταχωρίζονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος πρέπει τα κείμενα να αναρτώνται αυτούσια στον δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και όχι να εκδίδεται ειδικό δελτίο όπως ίσχυε με τον νόμο 1876/10 (άρθρο 5, παράγραφος 6).

Η κυβέρνηση σε μια προσπάθειά της να μειώσει την γραφειοκρατία και το μισθολογικό κόστος του κράτους μειώνει τα διοικητικά βάρη των ΣΕΠΕ και πλέον αντί να εκδίδεται ειδικό δελτίο γίνεται ανάρτηση στο διαδίκτυο μία λύση πιο οικονομική και ευρέως προσβάσιμη. Όμως πολλοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι με την μείωση των διοικητικών βαρών των ΣΕΠΕ ίσως η καταπολέμηση της ανασφάλιστης εργασίας γίνει δυσκολότερη αφού αποδυναμώνεται η αρμοδιότητα των ελεγκτικών μηχανών της αγοράς.

### 3.2.10. ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΡΗΤΡΑΣ ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑΣ

➤ Κατάργηση της ρήτρας μονιμότητας σε συμβάσεις «ορισμένου χρόνου»

Ο Ν. 4046/12 και η ΠΥΣ περιλαμβάνουν και ρητή διάταξη για τη μετατροπή (από 14-2-2012) όλων εκείνων των συμβάσεων εργασίας που έχουν πρόβλεψη να λήγουν, είτε με τη συμπλήρωση ενός ορίου ηλικίας, είτε με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων

συνταξιοδότησης (και για τις οποίες συνεπώς δεν υπήρχε η δυνατότητα καταγγελίας τους παρά μόνο για σπουδαίο λόγο από τον εργοδότη πριν τη λήξη του προσδιοριζόμενου χρόνου), σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, άρα και της δυνατότητας καταγγελίας τους.

Οπότε καταργούνται όλες οι προηγούμενες διατάξεις νόμων, κανονιστικών αποφάσεων, όροι ΣΣΕ ή ΔΑ, οργανισμών προσωπικού και αποφάσεις διοικήσεων επιχειρήσεων, που θεσπίζουν ή υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας που ήταν διαφορετικές από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, και προβλέπουν οποιαδήποτε εφαρμογή του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα. Η ρύθμιση αυτή συμπεριλαμβάνει οποιοσδήποτε επιχειρήσεις ή οργανισμούς που υπάγονται στον δημόσιο τομέα. Η διάταξη αυτή ουσιαστικά αφορά τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ και σε ορισμένες Τράπεζες, οι οποίοι από εδώ και πέρα είναι δυνατόν να απολυθούν όπως και οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα.

Καταργώντας την μονιμότητα των εργαζομένων εκτός από την αύξηση της ανασφάλειας που δημιουργείται στο εργασιακό περιβάλλον και την μείωση της κατανάλωσης αφού οι εργαζόμενοι δεν θα δανείζονται εύκολα λόγω αστάθειας ένα άλλο σημαντικό μειονέκτημα που ίσως να αντιμετωπίσουν είναι η επιλογή προσωπικού με βάση πολιτικών κριτηρίων.

Από την άλλη πλευρά υποστηρίζεται ότι με την άρση της μονιμότητας θα επέλθει αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας αφού οι εργαζόμενοι θα έχουν καλύτερη συμπεριφορά προς το κοινό.

### 3.2.11. ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ, ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΑΥΞΗΣΕΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΝ

#### ➤ Επίδομα γάμου Ν.1876/90 – Ν. 4093/12

Οι εργοδότες - επιχειρήσεις που δεσμεύονται από ισχύουσες κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που προβλέπουν επίδομα γάμου, υποχρεούνται στην καταβολή του. Όμως από την 12.11.2012 εργοδότες-επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται από ισχύουσες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δύνανται να συνεχίζουν κανονικά την καταβολή του επιδόματος γάμου

Σε κάθε περίπτωση με Εθνικές Γενικές, Κλαδικές, Ομοιοεπαγγελματικές και Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μπορούν να συμφωνούνται ελεύθερα από τα συμβαλλόμενα μέρη μισθολογικοί όροι οποιουδήποτε είδους και ύψους. Οι μισθολογικοί αυτοί όροι σε κάθε περίπτωση όμως δεν μπορούν να είναι δυσμενέστεροι από τους προβλεπόμενους μισθολογικούς όρους του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομίσθιου. Τέλος το επίδομα γάμου, όταν είναι κανονιστικός όρος μιας οποιασδήποτε ΣΣΕ δεν μετενεργεί και άρα δεν περιλαμβάνεται στους συμβατικούς πλέον όρους της ατομικής σύμβασης, όταν λήξει ή καταγγελθεί η ΣΣΕ και παρέλθει και το τρίμηνο της παράτασης ισχύος της, με αποτέλεσμα μόνο με βούληση των μερών στο πλαίσιο σύναψης νέας ΣΣΕ ή σύναψης ατομικής σύμβασης μπορεί εκ νέου να συμφωνείται. Οπότε τα επιδόματα τα οποία είναι υποχρεωτικά για τον εργοδότη είναι τα θέσης, παιδιών, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας.

➤ Αναστολή αυξήσεων μισθών και αυξήσεων από μισθολογικές ή υπηρεσιακές ωριμάνσεις.

Με το άρθρο 4 της ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012 αναστέλλεται από 14-2-2012 (και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%), οποιαδήποτε αύξηση σε μισθούς και ημερομίσθια, καθώς και οποιαδήποτε μισθολογική αύξηση που αφορούν τη λεγόμενη υπηρεσιακή ωρίμανση των εργαζομένων, δηλαδή τη συμπλήρωση ενός χρονικού διαστήματος στο επάγγελμα, ειδικότητα ή στον ίδιο εργοδότη και την αυτόματη μετακίνησή του σε μεγαλύτερο μισθολογικό κλιμάκιο.

➤ Μείωση κατώτατων μισθών ΕΓΣΣΕ: Ν. 4046/12, ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012

Με τη ψήφιση του Ν. 4046/12 και την ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012 έγινε μεγάλη περικοπή των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως φαίνεται στον πίνακα 3.3. Συγκεκριμένα από 14-2-2012 και για όλο το διάστημα του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής γίνεται:

- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων κατά 22%.
- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων για νέους κάτω των 25 ετών κατά 32%, η μείωση αυτή ισχύει και για όσους εργάζονται με σύμβαση μαθητείας.
- Οι μειώσεις αυτές δεν προϋποθέτουν τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων και κατά συνέπεια μπορούν να επιβληθούν από τον εργοδότη, χωρίς αυτό να συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

- Συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου που δεν περιλαμβάνουν τους νέους μειωμένους κατώτατους μισθούς είναι άκυρες.

**Πίνακας 3.3:** Αποδοχές κατώτατων μισθών και ημερομισθίων

Πριν το μνημόνιο		Μετά το μνημόνιο	
Ημερομίσθιος Εργατοτεχνίτες	€	Άνω 25 χρόνων	Κάτω 25 χρόνων
Ημ/σθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	33,57	26,18	22,83
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	34,80	27,49	23,97
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετίες	36,46	28,80	25,11
Ημερομίσθιος άγαμος 3τριετίες	38,11	30,11	25,11
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετίες	39,78	31,42	25,11
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετίες	41,43	32,73	25,11
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	43,11	34,03	25,11
Ημ/σθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	36,92	28,80	25,11
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετία	38,16	30,11	26,25
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετίες	39,83	31,42	27,39
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετίες	41,47	32,73	27,39
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετίες	43,14	34,04	27,39
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετίες	44,80	35,35	27,39
Ημερομίσθιος έγγαμος 6 τριετίες	46,47	36,65	27,39
Υπάλληλοι	€	Άνω 25 χρόνων	Κάτω 25 χρόνων
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	751,39	586,08	510,95
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	813,99	644,69	562,05
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετίες	887,99	703,30	562,05
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετίες	961,99	761,90	562,05
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	826,54	644,69	562,05
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετία	889,13	703,30	613,15
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετίες	963,13	761,91	613,15
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετίες	1.037,	820,51	613,15

Πηγή: [http://www.eiead.gr/publications/docs/meleti\\_kyrakoulia\\_parartima\\_3\\_2012.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/meleti_kyrakoulia_parartima_3_2012.pdf).

Οι εργαζόμενοι μετά από τις μειώσεις που έχουν ήδη δεχτεί, διαθεσιμότητες κι εκ περιτροπής εργασία που έχουν περιορίσει σημαντικά το ύψος των αποδοχών τους, βιώνουν

και την μείωση κατά 22% στους μισθούς τους. Επομένως, με τις πρόσφατες ρυθμίσεις ο νόμιμος κατώτατος μισθός κλειδώνει στα 586 ευρώ και 511 ευρώ για τους νέους κάτω των 25 ετών, επίσης καταργείται το επίδομα γάμου και παγώνει το επίδομα ωριμάνσεως μέχρι η ανεργία να υποχωρήσει κάτω από το 10% σε εθνικό επίπεδο.

Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) σημειώθηκε μείωση κατά 10,6% (33,2 δισ. Ευρώ) το τρίτο τρίμηνο του 2012 το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών και μη κερδοσκοπικών ιδρυμάτων. Αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στη μείωση κατά 11,3% των αποδοχών των εργαζομένων, στη μείωση κατά 10,2% των κοινωνικών παροχών που εισπράττουν τα νοικοκυριά και στην αύξηση κατά 17,7% των φόρων στο εισόδημα και την περιουσία που πληρώνουν τα νοικοκυριά. Η τελική καταναλωτική δαπάνη των νοικοκυριών και των Μη Κερδοσκοπικών Ιδρυμάτων που Εξυπηρετούν Νοικοκυριά (ΜΚΙΕΝ) , μειώθηκε κατά 6,1% σε σύγκριση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους, σε 35,9 δισ. ευρώ, από 38,2 δισ. ευρώ. Το ποσοστό αποταμίευσης των νοικοκυριών και των ΜΚΙΕΝ, που ορίζεται ως η ακαθάριστη αποταμίευση προς το ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα, ήταν -8,1% κατά το τρίτο τρίμηνο του 2012, σε σύγκριση με -2,8% το τρίτο τρίμηνο του 2011.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛ. ΣΤΑΤ. λόγω της έλλειψης ρευστού και του γεγονότος ότι δεν πέφτουν οι τιμές (αφού οι μισθοί έχουν υποχωρήσει πολύ πιο γρήγορα από ότι οι τιμές των προϊόντων) σοβαρότατες είναι οι παρενέργειες στις επιχειρήσεις αφού οι Έλληνες καταναλωτές αγοράζουν πλέον μόνο τα απαραίτητα προϊόντα. Συγκεκριμένα ο κύκλος εργασιών στο λιανικό εμπόριο μειώθηκε, από το Μάρτιο 2010 έως το Μάρτιο 2011 κατά 13,2%. Στην Αττική συνολικά, το ποσοστό των καταστημάτων που κλείνουν ανέρχεται στο 20,6% του συνόλου των καταστημάτων, ενώ το καλοκαίρι του 2010 το ανάλογο ποσοστό ήταν 14,8%. Ειδικά για την Αθήνα (κέντρο) το ποσοστό των κλειστών καταστημάτων ανέρχεται σε 23,4% των υπαρχόντων καταστημάτων (πριν ένα χρόνο το ποσοστό ήταν 17,1%) και για τον Πειραιά το ποσοστό ανέρχεται σε 16,2% από 11% πριν ένα χρόνο. Η γενική διαπίστωση είναι ότι ο ρυθμός των επιχειρήσεων που κλείνουν, σε πανελλήνια κλίμακα, ξεπερνά τις 4.000 μηνιαίως.

Εκτός από τις οικονομικές επιπτώσεις δυστυχώς εμφανίζονται κοινωνικές και ψυχολογικές παρενέργειες. Οι εργαζόμενοι πλέον δεν έχουν κίνητρο να δουλέψουν και έχουν αρχίσει τα πρώτα σημάδια βίαιης συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο. Όμως τα προβλήματα δεν περιορίζονται μόνο στο εργασιακό περιβάλλον αλλά επεκτείνονται και έξω από αυτό. Τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί η εγκληματική δραστηριότητα, οι αυτοκτονίες αλλά και η χορήγηση ψυχοφαρμάκων. Επιπλέον οι άστεγοι φτάνουν πλέον τις 20.000, ενώ τα συσσίτια

πυκνώνουν ακόμη και στις λεγόμενες καλές περιοχές όπως η Πεντέλη. Στο συσσίτιο του Δήμου Αθηναίων κάθε μέρα σιτίζονται περί τους 1.200 ανθρώπους. Η πιο τραγική συνέπεια, ίσως, είναι η περίπτωση εξαθλιωμένων οικονομικά γονιών που αδυνατώντας να μεγαλώσουν τα παιδιά τους τα παραδίδουν σε ιδρύματα.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Σύμφωνα λοιπόν με τις παραπάνω θεωρίες (των παραγόντων της οικονομικής ανάπτυξης, της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων) που αναλύσαμε συμπεραίνουμε ότι οι εργασιακές σχέσεις επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την οικονομική ανάπτυξη. Συγκεκριμένα αφού οι εργασιακές σχέσεις είναι ποιοτικός παράγοντας της εργασίας και η εργασία είναι από τους σημαντικότερους συντελεστές της οικονομικής ανάπτυξης, συνεπάγεται ότι οι εργασιακές σχέσεις ασκούν σημαντική επίδραση στην οικονομική ανάπτυξη μίας χώρας.

Αυτές οι συνεχόμενες αλλαγές στα εργασιακά και όχι μόνο, τα τελευταία χρόνια έχει διχάσει τις απόψεις των ειδικών αλλά και του Ελληνικού κόσμου. Αλλάζοντας τους εργασιακούς νόμους με τα τρία επικαιροποιημένα μνημόνια διαμορφώνεται ένα εντελώς νέο εργασιακό πρότυπο, στόχος του οποίου είναι η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της δραστηκής μείωσης του κόστους εργασίας και της καθιέρωσης νομοθετικά μιας εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις. Επισημαίνεται ότι ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '90 εισάγονται και θεσμοθετούνται στη χώρα μας, με σταδιακό μεν αλλά σταθερό δε τρόπο, ρυθμίσεις για τη διευκόλυνση της ευελιξίας της εργασίας.

Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι χάνουν πολλά δικαιώματα – κατακτήσεις, όπως μείωση βασικού μισθού, κατάργηση επιδομάτων κ.α., με αποτέλεσμα την μείωση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας αφού δεν υπάρχουν πλέον κίνητρα. Η μετανάστευση πτυχιούχων νέων στο εξωτερικό οδηγούν στην ποιοτική μείωση του επιπέδου του εργατικού δυναμικού. Η σημαντικότερη όμως αρνητική επίπτωση της πολιτικής αυτής είναι η αύξηση της ανεργίας, η οποία οδηγεί τα Ελληνικά νοικοκυριά στην εξαθλίωση.

Με βάση τα όσα αναφέραμε οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι οι αλλαγές που επιφέρουν οι πολιτικές των μνημονίων επιδρούν αρνητικά στις εργασιακές σχέσεις και κατ' επέκταση στην οικονομική ανάπτυξη.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ. Διατίθεται σε:**

### **Βιβλιογραφία:**

- Αρχές Οικονομικής Θεωρίας Υπουργείο Εθνικής Παιδείας Και Θρησκευμάτων Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2005 Αθήνα, Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων Αθήνα
- Α. Κανελλοπούλου Διδακτικές σημειώσεις Πανεπιστημίου Αθηνών Μάθημα «Οικονομική της Αναπτύξεως»
- Ξηρούτη – Κουφίδου Στέλλα, 2010 Θεσσαλονίκη, Διοίκηση Ανθρώπινων πόρων, κτίζοντας τα θεμέλια για τη στρατηγική διοίκηση των ανθρώπων, Εκδόσεις Ανίκουλα
- Ρέππας Παναγιώτης, 2002 Αθήνα, Οικονομική ανάπτυξη Θεωρίες και Στρατηγικές Α τόμος, εκδόσεις Παπαζήση
- Ρέππας Παναγιώτης, 2003 Αθήνα, Οικονομική ανάπτυξη Θεωρίες και Στρατηγικές Β τόμος, εκδόσεις Παπαζήση
- Σκούντζος Α. Θεόδωρος, 2005 Αθήνα, Οικονομική Ανάπτυξη μέτρα πολιτικής Α τόμος, εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε.
- Σκούντζος Α. Θεόδωρος, 2006 Αθήνα, Οικονομική Ανάπτυξη μέτρα πολιτικής Β τόμος, εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε.

### **Ηλεκτρονική Βιβλιογραφία:**

- <https://eservices.yeka.gr/%28S%284lo2etjxx43342554akpr445%29%29/login.aspx?ReturnUrl=%2fDefault.aspx>
- [http://digilib.lib.unipi.gr/spoudai/bitstream/spoudai/74/1/t54\\_n3\\_107to153.pdf](http://digilib.lib.unipi.gr/spoudai/bitstream/spoudai/74/1/t54_n3_107to153.pdf)
- [http://www.dramanet.gr/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B5%CF%82/2\\_4.final%20v2.pdf](http://www.dramanet.gr/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B5%CF%82/2_4.final%20v2.pdf)
- <http://eis.pspa.uoa.gr/econ/growth.htm>
- <http://newsgallery.gr/a/25457>

- <http://www.easy2find.gr/articles/show>
- <http://pernongrata.wordpress.com/2011/10/29>
- [http://www.dete.gr/news.php?article\\_id=74721](http://www.dete.gr/news.php?article_id=74721)
- <http://www.atlasconsulting.gr/blog/tag/neaniki-epixeirimatikohta>
- <http://www.iefimerida.gr/sites/default/files/fisikoi-poroi-gi-660.jpg>
- <http://www.imerisia.gr/article.asp?catid=12845&subid=2&pubid=112868895>

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. Διατίθεται σε:**

### **Βιβλιογραφία:**

- Ευαγγέλου Δρ., Θεοδωράτου Φ., 1999 Αθήνα, Εργασιακές σχέσεις, εκδόσεις Αθαν. Σταμούλης
- Κατσανέβας Θεόδωρος, 2007 Αθήνα, Οικονομική της εργασίας & Εργασιακές σχέσεις, εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε.
- Φαναριώτη Π, 2004 Αθήνα, Εργασιακές σχέσεις, εκδόσεις Σταμούλης
- Χατζηπαντελή Σ. Παναγιώτα, 1999 Αθήνα, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, εκδόσεις Μεταίχμιο
- Φαρμάκης Νικόλαος, 2007 Σέρρες, Μισθοδοσία προσωπικού Φ.Π.Α.
- Montana J. Patrick and Charnov H. Bruce, 2002 Αθήνα, Μάνατζμεντ, εκδόσεις κλειδάριθμος

### **Ηλεκτρονική βιβλιογραφία:**

- <http://www.makthes.gr/news/politics/66376/>
- : [http://en.wikipedia.org/wiki/Frederick\\_Winslow\\_Taylor](http://en.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor)
- <http://www.sansimera.gr/almanac/1401>
- <http://kalyan-city.blogspot.gr/2010/06/douglas-mcgregor-theory-x-theory-y.html>

- [www.12manage.com/methods/organizational\\_learning.html&docid](http://www.12manage.com/methods/organizational_learning.html&docid)
- <http://www.trancedance.com/trancedance.do?&contentItemId=316>
- <http://management4best.blogspot.gr/2010/02/frederick-herzbergs-biography.html>
- [http://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unipi.gr%2Fkatsanevas%2Farthra%2Fscientific%2F520articles%2F104.doc&ei=r\\_r3UIrDM8K80QW-y4HQBg&usq=AFQjCNEzN9o7QLf2k9H3uMwGCd8KIi7OmA&bvm=bv.41018144\\_d.d2k](http://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unipi.gr%2Fkatsanevas%2Farthra%2Fscientific%2F520articles%2F104.doc&ei=r_r3UIrDM8K80QW-y4HQBg&usq=AFQjCNEzN9o7QLf2k9H3uMwGCd8KIi7OmA&bvm=bv.41018144_d.d2k)
- [http://eureka.lib.teithe.gr:8080/bitstream/handle/10184/264/nerk\\_main.pdf?sequence=2](http://eureka.lib.teithe.gr:8080/bitstream/handle/10184/264/nerk_main.pdf?sequence=2)

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΣΤΟΝ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ. Διατίθεται σε:**

**Ηλεκτρονική βιβλιογραφία:**

- [http://el.wikipedia.org/wiki/Ελληνική\\_κρίση\\_χρέους\\_2010-2012#](http://el.wikipedia.org/wiki/Ελληνική_κρίση_χρέους_2010-2012#)
- [http://www.gsee.gr/userfiles/file/NOMOTHESIA/ERGASIAKOI\\_NOMOI/N\\_2956\\_2001.pdf](http://www.gsee.gr/userfiles/file/NOMOTHESIA/ERGASIAKOI_NOMOI/N_2956_2001.pdf)
- [http://www.eicad.gr/publications/docs/meleti\\_kyrakoulia\\_parartima\\_3\\_2012.pdf](http://www.eicad.gr/publications/docs/meleti_kyrakoulia_parartima_3_2012.pdf)
- <http://www.otyposnews.gr/wp-content/uploads/pdf/Mnhmonio1.pdf>
- <http://www.real.gr/Files/Articles/Document/123703.pdf>
- <http://www.real.gr/Files/Articles/Document/123701.pdf>
- <http://www.ineobservatory.gr/sitefiles/files/report3.pdf>
- <http://www.cosmo.gr/Epikairoτητα/Ellada/Oikonomia/ti-xanoyn-oi-ergazomenoi-meto-mnhmonio-2.1611816.html>
- <http://www.capital.gr/stoupas/Article.aspx?id=1498890>
- <http://www.zougla.gr/blog/article/537920>

- <http://www.reporter.gr/%CE%95%CE%B9%CE%B4%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/%CE%9F%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%B1/item/213212-Oles-oi-allages-stis-ergasiakes-scheseis>
- <http://www.forologikanea.gr/news/oles-oi-allages-sta-ergasiaka/>
- <http://www.ergasiaka-gr.net/2012/11/ergasiaka-n4093-egkyklios.html>
- <http://www.ergasiaka-gr.net/2012/11/egkyklios-26352839-ergasiaka.html#more>
- <http://www.tax-profit.gr/forologika-popular/235-%CE%A4%CE%B1-%CE%91%CF%80%CE%BF%CF%84%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%83%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%BD%CE%AD%CF%89%CE%BD-%CE%B1%CE%BB%CE%BB%CE%B1%CE%B3%CF%8E%CE%BD-%CF%83%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CF%83%CF%87%CE%AD%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82.html>
- <http://www.ineobservatory.gr/sitefiles/files/report-5.pdf>
- [http://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&ved=0CEwQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.poedoy.gr%2Ffe%2Fforologies%2FERG\\_SXESEIS%2F%25CE%25A3%25CE%25A5%25CE%259B%25CE%259B%25CE%259F%25CE%2593%25CE%2599%25CE%259A%25CE%2595%25CE%25A3\\_%2520%25CE%25A3%25CE%25A5%25CE%259C%25CE%2592%25CE%2591%25CE%25A3%25CE%2595%25CE%2599%25CE%25A3\\_2011.doc&ei=v5IKUbHxO8nA0QWEtIGwCQ&usg=AFQjCNFkNzydR9QBBiAsHJh9pIOHMfCGSA&bvm=bv.41642243,d.d2k](http://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&ved=0CEwQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.poedoy.gr%2Ffe%2Fforologies%2FERG_SXESEIS%2F%25CE%25A3%25CE%25A5%25CE%259B%25CE%259B%25CE%259F%25CE%2593%25CE%2599%25CE%259A%25CE%2595%25CE%25A3_%2520%25CE%25A3%25CE%25A5%25CE%259C%25CE%2592%25CE%2591%25CE%25A3%25CE%2595%25CE%2599%25CE%25A3_2011.doc&ei=v5IKUbHxO8nA0QWEtIGwCQ&usg=AFQjCNFkNzydR9QBBiAsHJh9pIOHMfCGSA&bvm=bv.41642243,d.d2k)
- <http://www.reporter.gr/%CE%95%CE%B9%CE%B4%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/%CE%9F%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%B1/item/213212-Oles-oi-allages-stis-ergasiakes-scheseis>
- <http://hrwas.wordpress.com/2012/02/09/%CF%84%CE%BF-%CE%BD%CE%AD%CE%BF-%CE%BC%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CE%BD%CE%B9%CE%BF-%CE%BC%CE%B5-%CE%B1%CF%80%CE%BB%CE%AC-%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B9%CE%B1/>
- <http://gkaravanas.wordpress.com/2012/05/25/%CF%84%CE%BF-%CE%BC%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CE%BD%CE%B9%CE%BF-%CE%BC%CE%B5-%CE%B1%CF%80%CE%BB%CE%AC-%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B9%CE%B1/>

- <http://www.pame.gr/news/economy/epiptoseis-meiosis-katotatou-misthou.html#.UQBtIGfFtQI>
- <http://www.koutipandoras.gr/15143/%CE%B7-%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B5%CE%BD%CE%AD%CF%81%CE%B3%CE%B5%CE%B9%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%BF%CE%B9-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%80%CF%84%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82.html>
- <http://www.skaipatras.gr/skai-enimerosi/item/27461-%CE%B1%CF%80%CF%8E%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CF%81%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B8%CF%8E%CE%BD-%CE%B5%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%AF%CF%89%CF%82-%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CE%B4%CF%8C%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%BF%CF%82-%CE%B1%CE%BD%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CF%83%CE%B7-%CF%83%CF%85%CE%BD%CF%84%CE%AC%CE%BE%CE%B5%CF%89%CE%BD.html>
- <http://www.money-money.gr/news/pos-tha-mas-apolioun-fthina-ke-grigora/216>
- <http://ergatikosagwnas.gr/EA/index.php/2012-02-04-20-06-29/71-2012-03-10-17-53-26>
- <http://www.reporter.gr/%CE%91%CF%80%CF%8C%CF%88%CE%B5%CE%B9%CF%82/%CE%98%CE%AD%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1/item/215435-Oi-allages-se-ergasiaka-kai-asfalistiko-gia-to-2013>
- <http://www.reporter.gr/MONEY/%CE%A6%CE%BF%CF%81%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1/item/213372-Pws-allazei-h-zwh-mas-me-to-3o-Mnhmonio>
- [http://www.ine.otoe.gr/UplDocs/ekdoseis/meiws\\_i\\_xronou\\_ergasias/geo\\_1\\_2.pdf](http://www.ine.otoe.gr/UplDocs/ekdoseis/meiws_i_xronou_ergasias/geo_1_2.pdf)
- <http://www.skai.gr/news/greece/article/188992/meleti-gia-aposundes-i-orariou-katastimaton-kai-eboro-upallilon/>
- <http://www.dimokratianews.gr/content/11206/%CF%80%CF%8E%CF%82-%CE%B7-%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CF%83%CE%B7-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%B6%CE%B7%CE%BC%CE%B9%CF%8E%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD-%CE%BF%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CE%B5%CE%AF-%CF%83%CE%B5-%CF%83%CE%B5-%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%B9%CF%83%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%82-%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CF%8D%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82>