



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ
ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ - ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ : Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Τατιάνα Τριανταφύλλου

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : Καραμάνης Κωνσταντίνος,

Αναπληρωτής Καθηγητής

ΠΡΕΒΕΖΑ, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2017



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ
ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ - ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ : Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Τατιάνα Τριανταφύλλου

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : Καραμάνης Κωνσταντίνος,

Αναπληρωτής Καθηγητής

ΠΡΕΒΕΖΑ, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2017

**FINACIAL CRISIS:
THE IMPACT OF THE WORLDWIDE FINANCIAL CRISIS ON THE
GREEK ENTERPRISES; ESPECIALLY THE CHANGES IN THE
EMPLOYMENT RELATIONS**

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, Ημερομηνία

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Καραμάνης Κωνσταντίνος, Αναπληρωτής Καθηγητής

2. Μέλος επιτροπής

Γαλανού Αικατερίνη, Επίκουρος Καθηγητής

3. Μέλος επιτροπής

Ναζάκης Χαρίλαος, Καθηγητής

Ο Διευθυντής του ΠΜΣ

Ναζάκης Χαρίλαος, Καθηγητής

Υπογραφή

© Τριανταφύλλου, Τατιάνα, 2017.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Τριανταφύλλου, Τατιάνα

Υπογραφή

ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την κα. Παππά Παρασκευή και τον κ. Καραμάνη Κωνσταντίνο, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξαν κατά τη διάρκεια υλοποίησης της μεταπτυχιακής εργασίας, την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγησή τους για την επίλυση διάφορων θεμάτων. Θα ήθελα επίσης, να απευθύνω τις ευχαριστίες μου στους γονείς μου και τον αδερφό μου, οι οποίοι στήριξαν τις σπουδές μου με διάφορους τρόπους, φροντίζοντας για την καλύτερη δυνατή μόρφωσή μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει σκοπό να μελετήσει και να αναλύσει την επίδραση της οικονομικής κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις, ειδικότερα τις μεταβολές στις εργασιακές συμβάσεις στην Ελλάδα. Στη χώρα μας η έλευση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης έφερε στην επιφάνεια χρόνια προβλήματα της ελληνικής οικονομίας, γεγονός το οποίο καθιστά εξαιρετικά σημαντικές τις συνέπειές της για όλους τους κλάδους παραγωγής. Οι βασικές και δημοφιλέστερες στρατηγικές κινήσεις που επιλέχθηκαν εκ μέρους των ελληνικών επιχειρήσεων ήταν η μείωση του προσωπικού τους και η εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας. Συνεκδοχικά αυτό οδήγησε στη σταδιακή αντικατάσταση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης με άλλες μορφές μερικής και ελαστικής εργασίας. Η παρούσα εργασία αποτελείται από 6 κεφάλαια. Το 1ο κεφάλαιο είναι εισαγωγικό και περιλαμβάνει τις βασικές πληροφορίες αναφορικά με το περιεχόμενο, τον σκοπό και τη δομή της εργασίας. Το 2ο κεφάλαιο αποσκοπεί να εισάγει και να εξηγήσει βασικές έννοιες αναφορικά με μια οικονομική κρίση, παρουσιάζοντας τα κύρια χαρακτηριστικά και τις επιπτώσεις της. Παράλληλα επιχειρείται μια ανασκόπηση των εξελίξεων στη διεθνή οικονομία από το 2009 έως σήμερα. Στο 3^ο κεφάλαιο παρουσιάζεται και αναλύεται ειδικότερα η εκδήλωση της κρίσης στην Ελλάδα, σε συνάρτηση με τις πάγιες παθογένειες της οικονομίας της, οι οποίες και την κατέστησαν εξαιρετικά ευάλωτη στις διεθνείς οικονομικές εξελίξεις. Στο 4ο κεφάλαιο μελετάται η οικονομική κρίση από τη σκοπιά των επιχειρήσεων, εστιάζοντας στα προβλήματα που αντιμετώπισαν, αλλά οι στρατηγικές που ακολούθησαν, έχοντας έδρα σε μια χώρα μέλος της ευρωζώνης. Επιχειρείται μια συνολική προσέγγιση λαμβανομένων υπ' όψιν των βασικών εξελίξεων και στους τρεις κλάδους της ελληνικής οικονομίας (πρωτογενή, δευτερογενή, τριτογενή). Το 5ο κεφάλαιο αναλύει την αναδιαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων με μια εκτενή αναφορά στις βασικές θεσμικές και νομοθετικές μεταβολές, που έχουν επέλθει διαρκούς της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Τέλος, το 6ο κεφάλαιο συνοψίζει τα κυριότερα συμπεράσματα της εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: οικονομική κρίση, εργασιακές συμβάσεις, επίδραση, επιπτώσεις

ABSTRACT

The aim of this MBA thesis is to investigate the impact of the worldwide economic crisis on the Greek enterprises; especially the changes in the employment contracts. Various chronic problems of the Greek economy have surfaced due to the economic crisis rendering its repercussions significant for the whole financial system of Greece and particularly for each branch of production. The main and most popular approach applied by Greek companies was to cut down on staff and utilize flexible employment strategies. Both of these choices lead to the gradual replacement of permanent and full time employment with forms of part time and flexible employment. The current thesis comprises six chapters. The purpose of the first chapter is to outline the context and the structure of the thesis. The second one aims to introduce the basic concepts of the financial crisis, map its main characteristics and repercussions, and present the developments in global economy from 2009 until the present. The purpose of the third chapter is to analyse the financial crisis in Greece in relation to the profound economic inefficiencies of the country, that have set it in an extremely vulnerable position regarding any development in the international economy. Our intent is to provide a holistic analysis of the basic developments in all the three sectors of the Greek economy (primary, secondary and tertiary). The fourth chapter demonstrates the crisis from the viewpoint of businesses, focusing on the problems they faced and the strategies they applied to ensure their survival. The fifth chapter focuses on the restructure and changes of the working, institutional and legal, relations as a result of the financial crisis in Greece. The final chapter of this thesis provides a summary of the key findings and results of this analysis.

Keywords: economic crisis, employment contracts, impact

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

FINACIAL CRISIS:.....	III
THE IMPACT OF THE WORLDWIDE FINANCIAL CRISIS ON THE GREEK ENTERPRISES; ESPECIALLY THE CHANGES IN THE EMPLOYMENT CONTRACTS	III
Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή	IV
© Τριανταφύλλου, Τατιάνα, 2017.....	V
Δήλωση μη λογοκλοπής.....	VI
ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑ.....	VII
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	VIII
ABSTRACT	1
Περιεχόμενα Διαγραμμάτων	4
Περιεχόμενα Πινάκων	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
1.1 Εισαγωγή.....	6
1.2 Σκοπός εργασίας.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΟΙ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ	9
2.1 Ορισμός της οικονομικής κρίσης	9
2.2 Χαρακτηριστικά της οικονομικής κρίσης	9
2.3 Στάδια της οικονομικής κρίσης	10
2.4 Αίτια των οικονομικών διακυμάνσεων σύμφωνα με τις κυριότερες οικονομικές θεωρίες.....	12
2.5 Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης.....	15
2.6 Διεθνής οικονομική κρίση.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: Η ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΕΚΦΑΝΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	17
3.1 Η Είσοδος στην Ευρωζώνη και η Μη Προσαρμογή	17
3.2 Η Αντίληψη για την Αποπληρωμή των Χρεών	20
3.3 Η Έλλειψη Ρευστότητας.....	20
3.4 Η Δημοσιονομική Εξυγίανση στον Πυρήνα και στην Περιφέρεια της Ευρωζώνης	21
3.5 Η Ένταξη στον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης και τα Μέτρα που Ελήφθησαν	25
3.6 Τελικές παρατηρήσεις κεφαλαίου	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	29
4.1. Επιχειρήσεις και κρίση	29

4.2. Οι ελληνικές επιχειρήσεις εν μέσω κρίσης και η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην απόδοσή τους	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	61
5.1. Η Έννοια των Εργασιακών Σχέσεων	61
5.2. Οι Βασικές Μεταβολές στις Εργασιακές Σχέσεις.....	62
5.3. Τα Μνημόνια και η Αλλαγή στο Εργασιακό Τοπίο	65
5.4. Η Νομοθεσία και τα Μέτρα που Καθορίζουν τις Εργασιακές Σχέσεις	77
5.5. Αλλαγές σε Επιμέρους Μορφές Απασχόλησης	93
5.6 Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και η ευελιξία της απασχόλησης κατά τα έτη 2016 - 2017	96
5.7 Σύνοψη κεφαλαίου - σχηματική απεικόνιση των εργασιακών σχέσεων ως διαμορφώθηκαν απο την οικονομική κρίση	103
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ.....	114
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	118

Περιεχόμενα Διαγραμμάτων

1	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΟΙ ΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΚΥΚΛΟΥ	10
2	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	11
3	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΕ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ, ΤΗΝ ΕΕ-17, ΤΑ ΒΟΡΕΙΑ ΚΑΙ ΝΟΤΙΑ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΖΩΝΗΣ	19
4	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4. ΕΤΗΣΙΟΣ ΡΥΘΜΟΣ ΠΙΣΤΩΤΙΚΗΣ ΕΠΕΚΤΑΣΗΣ ΠΡΟΣ ΜΗ- ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	21
5	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ. ΤΑ ΥΨΗΛΑ SPREAD ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΟΜΟΛΟΓΩΝ	24
6	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ.....	37
7	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : 4 ΟΜΑΔΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ: ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΩΣ ΤΩΡΑ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	37
8	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΧΡΙ ΣΤΙΓΜΗΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	38
9	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΧΡΙ ΣΤΙΓΜΗΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	40
10	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΡΕΥΣΤΟΤΗΤΑΣ ΠΕΛΑΤΩΝ – ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΩΝ ΣΤΙΣ ΜΕΓΑΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	40
11	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ: ΠΕΡΙΚΟΠΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ.....	41
12	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΤΡΟΠΟΙ ΠΕΡΙΚΟΠΗΣ ΚΟΣΤΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ.....	42
13	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ: ΕΞΕΛΙΞΗ ΑΕΠ	43
14	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ : ΕΞΕΛΙΞΗ ΧΡΕΟΥΣ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΑΕΠ.....	44
15	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ (ΣΑΤΕ – ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΔΕΙΚΤΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ)	53
16	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ (ΕΛΣΤΑΤ – ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΔΕΙΚΤΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΕΤΟΣ 2005=100,0).....	54
17	ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ: ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ- Β' ΤΡΙΜΗΝΟ 2012.	55

Περιεχόμενα Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΠΩΛΕΙΑΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΚΕΡΔΩΝ ΑΝΑ ΤΟΜΕΑ.....	38
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΑΠΩΛΕΙΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	45
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΡΟΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ.....	46
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	50
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΒΑΣΙΚΑ ΜΕΓΕΘΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	59
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΌΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΆΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ	72
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΌΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ.....	72
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΌΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΆΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ.....	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΌΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ..	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: ΔΙΑΜΟΡΦΩΜΕΝΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.....	76

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Εισαγωγή

Η πρόσφατη χρηματοοικονομική κρίση που ξέσπασε στην αγορά ενυπόθηκων δανείων υψηλού κινδύνου στην Αμερική, δημιούργησε προβλήματα άμεσα και σε ευρύτερους τομείς της οικονομίας. Λαμβανομένης υπόψη και της Παγκοσμιοποίησης, η έλλειψη ρευστότητας μετουσιώθηκε σε εν γένει οικονομική κρίση και μεταφέρθηκε πολύ γρήγορα σε όλες τις οικονομίες του κόσμου, μαζί και της Ελλάδας, φανερόντας την υπερχρέωση του ελληνικού Δημοσίου και την αδυναμία ελέγχου του διογκούμενου χρέους του. Η αξιοπιστία της Ελλάδας στις διεθνείς αγορές κεφαλαίου κλονίστηκε. Η χώρα αναγκάστηκε να προσφύγει στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) για να μην οδηγηθεί σε στάση πληρωμών και υιοθέτησε ένα φιλόδοξο και αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής.

Στη χώρα μας οι συνέπειες της κρίσης ήταν πολύ σημαντικές, καθώς επηρέασε όλους τους κλάδους παραγωγής. Η έλλειψη ρευστότητας έφερε μείωση στην κατανάλωση και αυτή με τη σειρά της μείωση της παραγωγής. Όπως είναι φυσικό, οι επιχειρήσεις είχαν μείωση των κερδών τους, ακόμα και ζημιές. Το αποτέλεσμα ήταν πολλές εταιρίες να κλείσουν και οι υπόλοιπες να προσπαθούν να μειώσουν το εργατικό τους κόστος. Για να το πετύχουν αυτό, οδηγήθηκαν σε μείωση του προσωπικού τους, αλλά και σε εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας. Είχαμε λοιπόν την αντικατάσταση της πλήρους και σταθερής εργασίας, με άλλες μερικής και ελαστικής εργασίας. Τέτοιες μορφές εργασίας είναι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής απασχόληση, οι συμβάσεις έργου κλπ.

1.2 Σκοπός εργασίας

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει σκοπό να μελετήσει και να αναλύσει την επίδραση της οικονομικής κρίσης, στην επίδοση των ελληνικών επιχειρήσεων, καθώς και τις μεταβολές στις εργασιακές συμβάσεις στην Ελλάδα από την παγκόσμια οικονομική κρίση. Είναι πολύ σημαντικό να γνωρίσουμε τις επιπτώσεις αυτής της κρίσης, σε όλους τους τομείς της ζωής μας. Σκοπός μας λοιπόν με αυτή την εργασία είναι να μελετήσουμε τις μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις από την σημερινή παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση και ειδικότερα στους κάτωθι όρους των συμβάσεων εργασίας:

1. Χρόνος εργασίας
2. Μερική απασχόληση
3. Όριο ομαδικών απολύσεων
4. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/ συνδικαλιστικά δικαιώματα
5. Φορείς απασχόλησης
6. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

1.3 Δομή εργασίας

Η παρούσα εργασία αποτελείται από 6 κεφάλαια. Το **1ο κεφάλαιο** είναι εισαγωγικό και περιλαμβάνει τις βασικές πληροφορίες αναφορικά με το περιεχόμενο, τον σκοπό και τη δομή της εργασίας. Το **2ο κεφάλαιο** αποσκοπεί στην εννοιολογική αποτύπωση της οικονομικής κρίσης, καθώς επίσης στην παρουσίαση των βασικών χαρακτηριστικών και των επιπτώσεων μιας οικονομικής κρίσης. Παράλληλα, γίνεται μια ανασκόπηση των γεγονότων και των εξελίξεων στην διεθνή οικονομία. Στο **3^ο κεφάλαιο** μελετάται η ειδικότερη έκφανση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, συνδυαστικά με παρουσίαση εξελίξεων και στρατηγικών που ακολουθήθηκαν στη χώρα μας, ως μέλος της ευρωπαϊκής ένωσης. Στο **4ο κεφάλαιο** μελετάται η οικονομική κρίση από την σκοπιά των επιχειρήσεων, δίνοντας βάση στα προβλήματα που τους προκάλεσε η οικονομική κρίση, αλλά και στις στρατηγικές κινήσεις που υιοθέτησαν αυτές, προκειμένου να επιβιώσουν υπό το πρίσμα των εξελίξεων των επιμέρους κλάδων της οικονομίας. Στο **5ο κεφάλαιο** ασχολούμαστε με τον τρόπο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων στην ελληνική κοινωνία. Ειδικότερα, γίνεται μια εκτενής αναφορά των βασικών μεταβολών,

θεσμικών και νομοθετικών, που έχουν επέλθει στις εργασιακές σχέσεις διαρκούς της οικονομικής κρίσης. Τέλος, το **6ο κεφάλαιο** συνοψίζει τα κυριότερα συμπεράσματα της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΟΙ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

2.1 Ορισμός της οικονομικής κρίσης

Η έννοια του όρου «οικονομική κρίση¹», αποδίδεται ως το φαινόμενο εκείνο κατά το οποίο μια οικονομία χαρακτηρίζεται από μια διαρκή και αισθητή μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας, ήτοι των διαφόρων μακροοικονομικών μεγεθών της οικονομίας, όπως η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι τιμές, οι επενδύσεις κλπ.. Ο βασικότερος όμως δείκτης οικονομικής δραστηριότητας είναι οι επενδύσεις, οι οποίες όταν αυξομειώνονται, συμπαρασύρουν μαζί τους και όλα τα υπόλοιπα οικονομικά μεγέθη.

2.2 Χαρακτηριστικά της οικονομικής κρίσης

Κάθε κρίση μπορεί να προκύπτει από διαφορετικά αίτια, να επηρεάζεται από διαφορετικούς παράγοντες, να εμφανίζεται με διαφορετική μορφή και να εκδηλώνεται σε διαφορετική έκταση και ένταση. Ωστόσο, όλες οι κρίσεις που έχουν ξεσπάσει κατά καιρούς χαρακτηρίζονται από²:

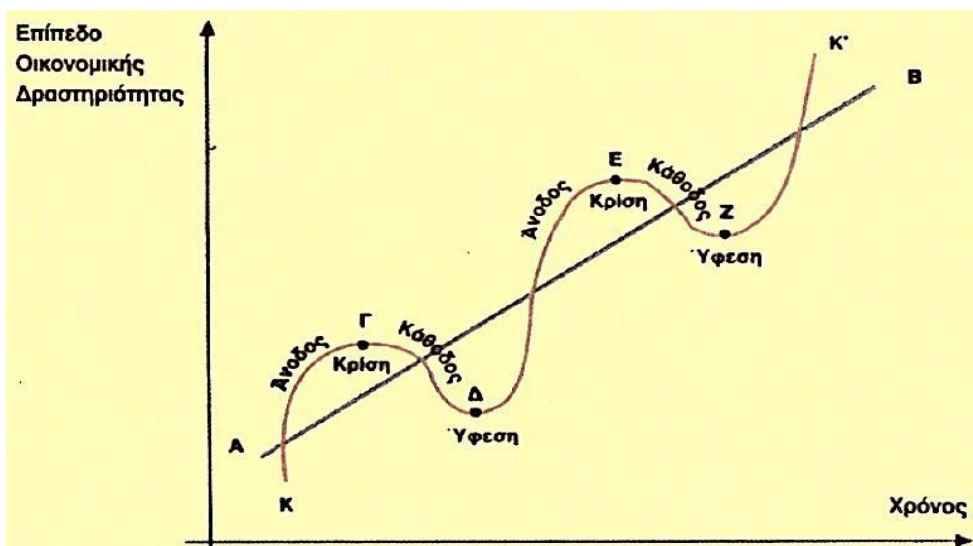
1. υψηλό αίσθημα αβεβαιότητας, κινδύνου και ανασφάλειας,
2. ραγδαίες μεταβολές των συνθηκών της αγοράς,
3. διαταραχές του ρυθμού και της συνήθους λειτουργίας της κοινωνίας,
4. συνεχή προβολή και έντονη κριτική τόσο από τα τοπικά όσο και από τα διεθνή Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, γεγονός που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να πληγεί σημαντικά ή και ανεπανόρθωτα η δημόσια εικόνα της χώρας που βιώνει την οικονομική κρίση.

¹ Η οικονομική κρίση, άρθρο του Δρα Θεόδωρου Κ. Θεοδώρου, http://www.alfavita.gr/artra/art13_7_9_0703.php

² Μπαλή Κων/να, Πτυχιακή Εργασία «Παγκόσμιες Κρίσεις του 1929 και του 2009», ΑΤΕΙ Ηπείρου – Παράρτημα Πρέβεζας, 2010 (Σελ.11 Ορισμός Οικονομικής Κρίσης)

2.3 Στάδια της οικονομικής κρίσης

Η οικονομική κρίση αποτελεί τη μία από τις δύο φάσεις των οικονομικών διακυμάνσεων και συγκεκριμένα, τη φάση της καθόδου, όταν δηλαδή η οικονομική δραστηριότητα βρίσκεται σε μια συνεχή συρρίκνωση. Οι οικονομικές διακυμάνσεις ορίζονται ως, οι διαδοχικές αυξομειώσεις της οικονομικής δραστηριότητας μέσα σε μια οικονομία. Λέγονται αλλιώς και κυκλικές διακυμάνσεις ή οικονομικοί κύκλοι. Υπάρχουν δύο κύριες φάσεις από τις οποίες διέρχεται η οικονομία στη διάρκεια ενός οικονομικού κύκλου: η φάση της ανόδου ή της άνθισης και η φάση της καθόδου ή της ύφεσης. Η μετάβαση από την άνοδο στην κάθοδο και αντίστροφα, δε γίνεται αμέσως ή απότομα, αλλά απαιτεί χρόνο. Επίσης, περνάει από τη φάση της κρίσης που είναι η κορυφή του κύκλου. Αντιστοίχως, η μετάβαση από την κάθοδο στην άνοδο περνάει από τη φάση της ύφεσης.

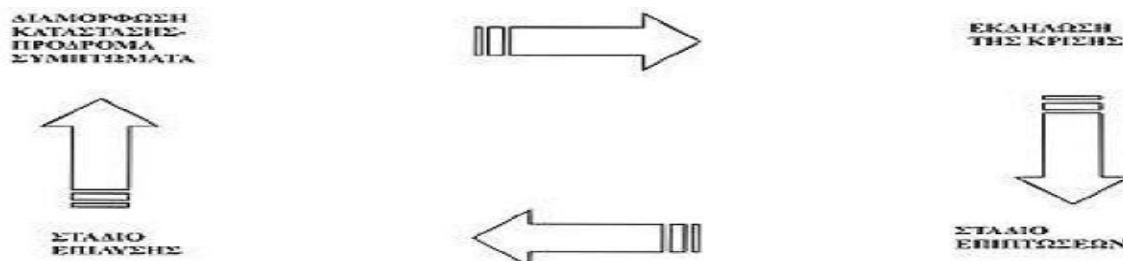


1 Διάγραμμα : Οι φάσεις του οικονομικού κύκλου

Πηγή : Αρχές Οικονομικής Θεωρίας Γ' Λυκείου, Βιβλίο μαθητή,
<http://ebooks.edu.gr/modules/ebook/show.php/DSGL-C117/130/944,3464/>

Ο συνήθης κύκλος ζωής μιας κρίσης³ όπως παρουσιάζεται στο ακόλουθο σχήμα, περιλαμβάνει τα εξής στάδια (Σφακιανάκης, 1998):

1. Το στάδιο διαμόρφωσης της κατάστασης ή αλλιώς το στάδιο πρόδρομων συμπτωμάτων (*Prodromal crisis stage*) είναι εκείνο το στάδιο κατά το οποίο εμφανίζεται ένα πλήθος συμπτωμάτων που προειδοποιούν για την επερχόμενη κρίση.
2. Το στάδιο εκδήλωσης - κορύφωσης της κρίσης (*Acute crisis stage*) είναι το στάδιο κατά το οποίο εκδηλώνονται τα χαρακτηριστικά της οικονομικής κρίσης.
3. Το στάδιο των επιπτώσεων (*Chronic crisis stage*) είναι το στάδιο κατά το οποίο οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι εμφανείς και πλήττουν την οικονομία στο σύνολό της.
4. Τέλος, το στάδιο επίλυσης - ομαλοποίησης (*Crisis resolution stage*) είναι το στάδιο κατά το οποίο η οικονομία ανακτά ξανά τους κανονικούς της ρυθμούς.



2 Διάγραμμα : Στάδια της οικονομικής κρίσης

³ Σφακιανάκης Μ.Κ., 1998, «Διοικητική κρίσεων», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα

2.4 Αίτια των οικονομικών διακυμάνσεων σύμφωνα με τις κυριότερες οικονομικές θεωρίες

α. Φιλελευθερισμός (Κλασική Σχολή-Adam Smith)

Οι κλασικοί οικονομολόγοι πίστευαν ότι, η οικονομία ισορροπεί πάντα σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης. Επομένως, δεν πίστευαν ότι στην οικονομία μπορούν να ενσκήψουν οικονομικές κρίσεις, με την έννοια που αναπτύξαμε πιο πάνω. Η άποψη τους αυτή, προέκυπτε από το γεγονός ότι, πίστευαν ότι οποιεσδήποτε ανισορροπίες, είτε ανεργίας, είτε πληθωρισμού, που παρουσιάζονταν εντός της οικονομίας και είχαν προσωρινό χαρακτήρα εξαιτίας του ότι, η ελεύθερη οικονομία έχει την ιδιότητα να αυτορυθμίζεται μέσω του μηχανισμού των τιμών (Προσφορά-Ζήτηση). Επομένως, οι κρίσεις που κατά περιόδους ενσκήπτουν, αφορούν τη βραχυχρόνια περίοδο και προέρχονται από παρεμβάσεις που διαταράσσουν προσωρινά τον αυτορυθμιζόμενο χαρακτήρα του συστήματος.

β. Κεϋνσιανισμός

Ο Κέϋνς άσκησε δριμεία κριτική στην κλασική θεωρία υποστηρίζοντας ότι, η οικονομία ισορροπεί και σε κατάσταση υποαπασχόλησης. Και αυτό μπορεί να οφείλεται σε λόγους που έχουν σχέση με το χρηματικό κεφάλαιο, το οποίο προτιμά να λιμνάζει και να μη κατευθύνεται σε επενδύσεις, αν δεν βλέπει ελκυστική προοπτική κέρδους. Σε αυτή την περίπτωση, υποστήριξε ο Κέϋνς, το κράτος πρέπει να επεμβαίνει στην οικονομία και να αυξάνει την ενεργό ζήτηση με δημόσια έργα, ακόμη και αν αυτό προκαλεί αυξήσεις στα δημοσιονομικά ελλείμματα. Με τις κρατικές επενδύσεις αυξάνεται η απασχόληση, τα καινούργια εισοδήματα τονώνουν με τη σειρά τους τη ζήτηση, και το πολλαπλασιαστικό αυτό αποτέλεσμα ανορθώνει την οικονομία. Ο Κέϋνς απέδωσε λοιπόν τις κρίσεις στην μειωμένη απόδοση των επενδύσεων σύμφωνα με τις προσδοκίες των επενδυτών. Αυτή τη μειωμένη, σύμφωνα με τις προσδοκίες, απόδοση την ονόμασε *οριακή αποδοτικότητα του κεφαλαίου*. Στη Γενική Θεωρία του⁴ τονίζει χαρακτηριστικά τα εξής: «Ο ουσιαστικός χαρακτήρας του οικονομικού κύκλου.....οφείλεται κυρίως στον τρόπο με τον οποίο κυμαίνεται η οριακή αποδοτικότητα του κεφαλαίου».

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

γ. Νεοφιλελευθερισμός-(Σχολή του Σικάγου-Μίλτον Φρίντμαν)

Ο νεοφιλελευθερισμός αποτελεί τη μετεξέλιξη του κλασικού φιλελευθερισμού και τη μεταφορά του, στις σύγχρονες οικονομικές συνθήκες. Πρωτοεμφανίστηκε στη δεκαετία του '70, στις ΗΠΑ, από τον καθηγητή Μίλτον Φρίντμαν, ο οποίος θεωρείται ιδρυτής της λεγόμενης «Σχολής του Σικάγου». Ο Φρίντμαν αμφισβήτησε την αποτελεσματικότητα των κρατικών ρυθμίσεων, άσκησε δριμυία κριτική στον κρατικό παρεμβατισμό του Κέϋνς, τόνισε το ρόλο των αγορών και υποστήριξε, όπως και οι κλασικοί, ότι με λιγότερες εξαιρέσεις οι αγορές αυτορυθμίζονται. Ο Φρίντμαν πίστευε⁵ ότι, οι διακυμάνσεις της ποσότητας του χρήματος εντός της οικονομίας προκαλούν είτε αυξήσεις, είτε πτώση στις τιμές των προϊόντων. Εφόσον λοιπόν, διαχειριστής του χρηματικού όγκου είναι το κράτος, αυτό ευθύνεται για τα απορυθμιστικά φαινόμενα και επομένως, για τις οικονομικές κρίσεις. Το κράτος σύμφωνα με τους νεοφιλελεύθερους δεν πρέπει να παρεμβαίνει στην οικονομία, ούτε με επεκτατικές, ούτε με περιοριστικές πολιτικές, αλλά να περιορίζεται στο να επιβλέπει μόνο την ετήσια, μικρή, ποσοστιαία αύξηση του αναγκαίου χρηματικού όγκου, αφήνοντας τα υπόλοιπα στην επενέργεια των νόμων της αγοράς και στον αυτορυθμιζόμενο χαρακτήρα του καπιταλιστικού συστήματος.

δ. Μαρξισμός

Ο Μαρξ θεωρεί την οικονομική κρίση, ως τη βασική παθογένεια του καπιταλιστικού συστήματος. Μέσα από τις σελίδες του περίφημου «Κομμουνιστικού Μανιφέστου», διακήρυττε σχετικά με τις κρίσεις τα εξής: «Στις κρίσεις ξεσπά μια κοινωνική επιδημία. Η κοινωνία ξαφνικά βρίσκεται ριγμένη πίσω, σε κατάσταση στιγμιαίας βαρβαρότητας, θα έλεγε κανείς ότι ένας λιμός, ένας γενικός πόλεμος ερήμωσης, της έκοψε όλα τα μέσα ύπαρξης. Η βιομηχανία, το εμπόριο φαίνονται εκμηδενισμένα»⁶. Είναι χαρακτηριστικές οι λέξεις που χρησιμοποιεί ο Μαρξ σε αυτή την περίπτωση. Χαρακτηρίζει την κρίση ως επιδημία της κοινωνίας ή ακόμα χειρότερα ως λιμό. Η βασική αιτία των οικονομικών κρίσεων, σύμφωνα με το Μαρξ, οφείλεται στη βασική αντίφαση του καπιταλιστικού συστήματος ανάμεσα στον κοινωνικό χαρακτήρα

⁵ <https://el.wikipedia.org/wiki>

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

της παραγωγής από τη μια, και στην ατομική μορφή της ιδιοποίησης από την άλλη. Ο κοινωνικός χαρακτήρας της παραγωγής απαιτεί τη συνειδητή ρύθμιση των οικονομικών συναλλαγών. Για να μπορούν να πωλούνται όλα τα εμπορεύματα που παράγονται, θα πρέπει να υπάρχουν εντός της οικονομίας αυστηρά καθορισμένες αναλογίες ανάμεσα στην παραγωγή και την κατανάλωση. Ωστόσο, η ατομική ιδιοποίηση των μέσων παραγωγής και των παραγομένων εμπορευμάτων αποκλείει τη δυνατότητα της σχεδιασμένης ανάπτυξης της οικονομίας. Ο κάθε μεμονωμένος καπιταλιστής, κυνηγώντας το κέρδος, προσπαθεί ακριβώς στην επιχείρησή του και ακριβώς στην καθορισμένη στιγμή, να παράξει και να ρίξει στην αγορά όσο περισσότερα εμπορεύματα μπορεί. Με τον ίδιο τρόπο ενεργούν και όλοι οι υπόλοιποι καπιταλιστές. Επιδιώκοντας να αυξήσουν τα κέρδη τους λοιπόν, διευρύνουν συνεχώς την παραγωγή και ρίχνουν στην αγορά όλο και νέες ποσότητες εμπορευμάτων, ελπίζοντας ότι αυτά θα πουληθούν. Ως σύνολο οι καπιταλιστές, ενδιαφέρονται να διευρύνεται η αγοραστική ικανότητα των μαζών έτσι ώστε, να πωλούνται τα προϊόντα τους. Ο κάθε καπιταλιστής όμως ξεχωριστά στη προσπάθειά του να αυξήσει το κέρδος του, επιδιώκει να περιορίσει το μισθό των εργατών του, αφού ο μισθός αποτελεί ένα βασικό συστατικό στοιχείο του κόστους παραγωγής του. Οι εργάτες, όμως, είναι οι βασικοί αγοραστές των τελικών προϊόντων της καπιταλιστικής παραγωγής. Όσο μικρότερους μισθούς έχουν, τόσο λιγότερα εμπορεύματα μπορούν να απορροφήσουν. Έτσι εμφανίζεται η αντίθεση ανάμεσα στην απεριόριστη συσσώρευση του κεφαλαίου αφενός που οδηγεί στην υπερπροσφορά προϊόντων και στην περιορισμένη αγοραστική ικανότητα των μαζών αφετέρου. Όταν λοιπόν, η προσφορά ξεπερνάει σε μεγάλο βαθμό τη ζήτηση προκαλεί μαζική πτώση των παραγγελιών και σημαντική μείωση της τρέχουσας παραγωγής. Η έλλειψη αυτή των πωλήσεων και η πτώση της τρέχουσας παραγωγής, οδηγούν στη συσσωρευτική κίνηση της κρίσης, που μεταφράζεται σε πτώση των επενδύσεων, της παραγωγής, της απασχόλησης, των μισθών κ.λπ.. Η πτώση του μέσου ποσοστού του κέρδους των επιχειρήσεων οδηγεί σε αλληπάλληλες μειώσεις των επενδύσεων που είναι το κύριο χαρακτηριστικό των κρίσεων.

Επιγραμματικά τα αίτια των οικονομικών κρίσεων σύμφωνα με το Μαρξ είναι τα εξής:

- α. Η υπερσυσσώρευση κεφαλαίων
- β. Η υποκατανάλωση των μαζών
- γ. Η αναρχία της παραγωγής

2.5 Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης

Οι επιπτώσεις από την εμφάνιση μιας οικονομικής κρίσης μπορεί να είναι καταστροφικές τόσο για μια αναπτυσσόμενη όσο και για μια αναπτυγμένη χώρα. Γενικότερα, μια οικονομική κρίση μπορεί να προκαλέσει τα εξής⁷:

- προβλήματα ρευστότητας σε τράπεζες και επιχειρήσεις,
- δυσκολία παροχής δανείων,
- μείωση του κύκλου εργασιών και του τζίρου των επιχειρήσεων,
- μαζικές απολύσεις εργαζομένων,
- υψηλή ανεργία,
- μείωση παραγωγής,
- μείωση εθνικού εισοδήματος,
- μείωση κατανάλωσης,
- χρεοκοπία επιχειρήσεων,
- μείωση της χρηματιστηριακής δραστηριότητας πολλών χρηματοοικονομικών οργανισμών,
- χαμηλά δημόσια έσοδα,
- αύξηση δημόσιου ελλείμματος,
- υψηλά επίπεδα χρέους,
- μείωση εξαγωγών κλπ.

2.6 Διεθνής οικονομική κρίση

Η χρηματοπιστωτική κρίση ξεκίνησε από την αμερικανική οικονομία, την καρδιά του παγκόσμιου χρηματοπιστωτικού συστήματος. Μετά την κατάρρευση της επενδυτικής εταιρείας Lehman Brothers στις 15 Σεπτεμβρίου 2008, το παγκόσμιο χρηματοπιστωτικό σύστημα εισήλθε σε μια φάση οξείας αποσταθεροποίησης, κακής λειτουργίας των πιστωτικών αγορών, πρωτοφανούς υποτίμησης της αξίας των περιουσιακών στοιχείων, γενικευμένης αποστροφής στην ανάληψη κινδύνου και απειλής της σταθερότητας του τραπεζικού τομέα. Η κρίση πέρασε γρήγορα στην πραγματική

⁷ Τζελεπάκη-Ναλπμάντης Διπλωματική Εργασία «Κοινωνικές και Οικονομικές Επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης», ΤΕΙ Καβάλας-Τμήμα Λογιστικής, 2013 (Σελ.19 επ.επιπτώσεις οικονομικής κρίσης)

οικονομία των Ηνωμένων Πολιτειών και του υπόλοιπου κόσμου και επηρέασε το εμπόριο, τις επενδύσεις, την κατανάλωση, τις θέσεις εργασίας και το βιοτικό επίπεδο.

Πολλά τα αίτια της εμφάνισης και ανάπτυξης της διεθνούς οικονομικής κρίσης αλλά ο συνδυασμός τους αποδείχτηκε καυστικός.

Κάποια από τα κυριότερα αίτια⁸ ήταν τα εξής:

- οι διεθνείς ανισορροπίες όσον αφορά το διαφορετικό βαθμό αποταμίευσης και επένδυσης,
- η φούσκα των τιμών των ακινήτων στις ΗΠΑ,
- η ραγδαία αύξηση των δανείων χαμηλής εξασφάλισης που συνέβαλαν στην αύξηση των τιμών των κατοικιών,
- οι νέες μορφές τιτλοποιήσεων, με πολύπλοκους δομημένους τίτλους, στους οποίους οι οίκοι αξιολόγησης παρείχαν υψηλές βαθμολογήσεις,
- οι υπέρογκες αμοιβές των στελεχών στον χρηματοπιστωτικό τομέα,
- οι ατέλειες του συστήματος εποπτείας,
- η υψηλή μόχλευση χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και νοικοκυριών, κλπ.

Η διεθνής κρίση οδήγησε σε άνοδο των επιτοκίων, σε ραγδαία άνοδο των τιμών του πετρελαίου και σε ανεξέλεγκτη άνοδο των τιμών των τροφίμων από τα μέσα του 2007 και εντάθηκε ιδιαίτερα κατά το πρώτο τρίμηνο του 2008, με αποτέλεσμα την έξαρση των πληθωριστικών πιέσεων και την επιβράδυνση του ρυθμού ανάπτυξης της παγκόσμιας οικονομίας και ειδικότερα των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των ΗΠΑ.

⁸ Χαρδούβελης Γ.Α. (2009), «Η χρηματοοικονομική κρίση και το μέλλον της παγκόσμιας οικονομίας», Eurobank EFG Economic Research: Η κρίση του 2007-2009: Τα αίτια, η αντιμετώπιση και οι προοπτικές, Vol. 4, No 8, pp.19-43)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: Η ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΕΚΦΑΝΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3.1 Η Είσοδος στην Ευρωζώνη και η Μη Προσαρμογή

Αρχικά, η είσοδος της Ελλάδας στην Ευρωζώνη το 2001 ήταν μια εξέλιξη, η οποία σηματοδότησε την έναρξη μιας νέας εποχής στις σχέσεις Ευρωπαϊκής Ένωσης και Ελλάδας. Η είσοδος της Ελλάδας στην Ευρωζώνη ήταν μια πρόκληση για την μελλοντική πορεία της εγχώριας οικονομίας. Συμμετέχοντας σε μια ενιαία νομισματική ένωση, θα μπορούσε να καρπώνεται τα οφέλη από ένα ισχυρό νόμισμα, αλλά θα επιβαρυνόταν επίσης τις σχετικές δαπάνες. Ωστόσο, τα εγγενή προβλήματα του σύγχρονου Ελληνικού κράτους εμπόδισαν την αποτελεσματική εκμετάλλευση των ωφελειών. Η κρίση του ευρώ αποδεικνύει περίτρανα ότι, η υιοθέτηση του ενιαίου νομίσματος δεν αποτελεί μια ασπίδα προστασίας από περιπτώσεις κρίσης⁹. Η πρόσφατη κρίση χρέους και η απόκλιση των αποδόσεων περιφερειακών χωρών -όπως η Ελλάδα- σε σχέση με τις χώρες του πυρήνα της Ευρωζώνης, διέδωσε μια αίσθηση ανησυχίας μεταξύ των ασκούντων πολιτικής. Επίσης, η εμπειρία από την περίπτωση της Ελλάδας και το γεγονός ότι, η κρίση χρέους αποτελεί τη μεγαλύτερη δοκιμασία για την Ευρωζώνη από την ημέρα της δημιουργίας της και έπειτα, μείωσε την πρόθεση υποδοχής νέων μελών στην Ε.Ε. τουλάχιστον για το άμεσο μέλλον.

3.1.1 Ενδείξεις της Μη Προσαρμογής

Υπήρχαν ενδείξεις οι οποίες μαρτυρούσαν τη μη προσαρμογή της Ελληνικής οικονομίας στην Ευρωζώνη. Οι ιδιαιτερότητες της Ελληνικής κοινωνίας, σε συνδυασμό με την εφαρμοζόμενη πολιτική και την παρέμβαση των κέντρων εξουσίας, είναι υπεύθυνες για τη δημιουργία ενός «περίεργου οικονομικού μοντέλου». Ως αποτέλεσμα της κατάστασης που επικρατεί, η Ελληνική οικονομία είχε να αντιμετωπίσει τρία βασικά ζητήματα, τα οποία είναι συστηματικά και οδήγησαν στη μη προσαρμογή: α) το υψηλό

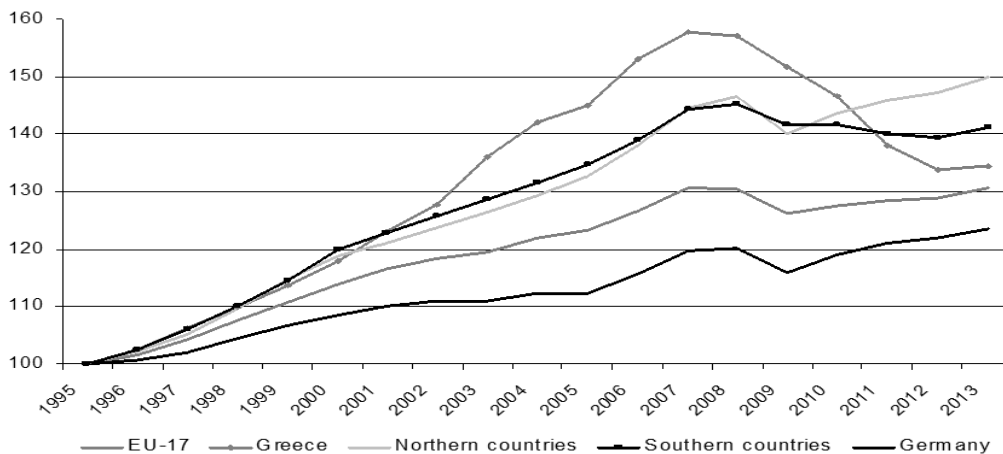
⁹ Anderson D., Benjamin Hunt, Stephen Snudden (2013) Fiscal Consolidation in the Euro Area: How Much Can Structural Reforms Ease the Pain?

δημόσιο χρέος της, ως αποτέλεσμα των συσσωρευμένων ελλειμμάτων, β) την έλλειψη ανταγωνιστικότητας στους περισσότερους τομείς της παραγωγής, και γ) τα ελλείμματα του ισοζυγίου πληρωμών.

Προφανώς, στο πλαίσιο μιας νομισματικής ένωσης, όπως η Ευρωζώνη, η Ελληνική οικονομία μπορεί να εκδόσει ομόλογα, αλλά δεν μπορεί να εκδόσει νόμισμα. Σε γενικές γραμμές, κάθε πέντε χρόνια, το χρέος αυξάνεται κατά 0,25 μονάδες σε σχέση με το ΑΕΠ, με εξαίρεση την περίοδο 2000 - 2005. Το γεγονός αυτό, διευκόλυνε δυστυχώς την έναρξη της κρίσης.

Ειδικότερα, όσον αφορά στην έλλειψη ανταγωνιστικότητας, η ιστορική πορεία του μοναδιαίου κόστους εργασίας (ULC)¹⁰, καταδεικνύει, ήδη από το 1995, την επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας στην Ελλάδα μέσα στην Ευρωζώνη. Το μοναδιαίο κόστος εργασίας δείχνει το μέσο όρο των ονομαστικών μισθών, σε σχέση με την παραγωγικότητα της εργασίας και αποτελεί έναν σημαντικό δείκτη της διεθνούς ανταγωνιστικότητας, της εθνικής οικονομίας. Όταν το μοναδιαίο κόστος εργασίας μετράται σε σταθερές τιμές 1995, η ανταγωνιστικότητα της εργασίας στην Ελλάδα εμφανίζεται μικρότερη από της Γερμανίας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά παρόμοια με των άλλων Μεσογειακών χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, μετά την υιοθέτηση του ευρώ, η μείωση της ανταγωνιστικότητας για την Ελληνική οικονομία - σε σχέση με τις άλλες χώρες- ήταν εμφανής. Με την έναρξη της οικονομικής κρίσης, η οποία οδήγησε στη μείωση των μισθών, στην αύξηση των ωρών εργασίας και της ανεργίας, το ονομαστικό μοναδιαίο κόστος εργασίας άρχισε να μειώνεται και πάλι το 2009.

¹⁰ Το Μοναδιαίο Κόστος Εργασίας εκφράζει το κόστος εργασίας που απαιτείται για την παραγωγή μίας νομισματικής μονάδας (€1) ΑΕΠ και υπολογίζεται ως ο λόγος δύο παραγόντων: Τον αριθμητή του κλάσματος αποτελεί το μέσο εργασιακό κόστος (συνολική αμοιβή εργασίας προς τον αριθμό εργαζομένων), ενώ τον παρονομαστή αποτελεί το παραγόμενο προϊόν ανά απασχολούμενο (εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή αυτοαπασχολούμενοι)



3Διάγραμμα : Ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής οικονομίας σε σύγκριση με τη Γερμανία, την ΕΕ-17, τα Βόρεια και Νότια μέλη της Ευρωζώνης

Πηγή: AMECO database.

Σημείωση: Ο δείκτης μετράει αντίστροφα. Όσο αυξάνεται τόσο μειώνεται το επίπεδο ανταγωνιστικότητας.

Τέλος, το γεγονός ότι, η οικονομία είναι ανοικτή¹¹ δεν σημαίνει ότι, δεν υπάρχουν κανενός είδους περιορισμοί σχετικά με το ισοζύγιο πληρωμών (εισαγωγές και εξαγωγές αγαθών, των υπηρεσιών και των κινήσεων κεφαλαίων}. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με: α) την εσωστρέφεια της οικονομίας, καθώς μόνο το 20% του ΑΕΠ της προέρχεται από εξαγωγές, β) τη χαμηλή ανταγωνιστικότητα της, δηλαδή τις περιορισμένες εξαγωγές των Ελληνικών προϊόντων, που δεν μπορούν να ανταγωνιστούν με τα ξένα προϊόντα στην εγχώρια αγορά, και γ) την υψηλή τάση για κατανάλωση του πληθυσμού, οδήγησαν:

- i) στα υψηλά ελλείμματα στο ισοζύγιο πληρωμών,
- ii) στις περιορισμένες εγχώριες αποταμιεύσεις, και
- iii) στη χρηματοδότηση των επενδύσεων μέσω δανείων.

Η περιορισμένη εξαγωγική δραστηριότητα, σε συνδυασμό με την αυξημένη κατανάλωση, δημιούργησε ελλείμματα στο ισοζύγιο της Ελλάδας. Η αύξηση των ελλειμμάτων του προϋπολογισμού, η οποία δεν αντισταθμίζεται από την αύξηση των ιδιωτικών αποταμιεύσεων, οδηγεί σε διεύρυνση του ελλείμματος του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών και δημιουργεί ένα τριπλό έλλειμμα: το έλλειμμα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών, το δημοσιονομικό έλλειμμα και το έλλειμμα της αποταμίευσης σε σχέση με τις επενδύσεις.

¹¹ ανοικτή οικονομία ορίζεται μια οικονομία η οποία δημιουργεί ελεύθερες αλληλεπιδράσεις με άλλες οικονομίες στον κόσμο, δηλαδή πραγματοποιεί εξαγωγές και εισαγωγές αγαθών καθώς υπάρχει και κίνηση κεφαλαίων,

3.2 Η Αντίληψη για την Αποπληρωμή των Χρεών

Αυτό που άλλαξε στη διεθνή οικονομία, ήταν η αντίληψη για τη δυνατότητα ορισμένων οικονομιών, να αποπληρώσουν τα χρέη τους. Από το 2009, ακόμα ήταν σαφές ότι, η Ελληνική οικονομία πιθανόν θα αντιμετώπιζε «δυναμικά» προβλήματα αποπληρωμής του χρέους της, αν και δε θα ήταν η μόνη, καθώς παρόμοια ήταν και τα προβλήματα που εμφάνιζαν η Ιρλανδία, η Ισπανία και η Πορτογαλία. Για την Ελλάδα, η διαφορά του επιτοκίου των δανείων από το ρυθμό μεταβολής του ΑΕΠ οδηγούσε σε μείωση του λόγου του δημοσίου χρέους προς το ΑΕΠ, κατά 0,9 ποσοστιαίες μονάδες το χρόνο κατά μέσο όρο, από το 2000 και μετά. Το 2009 ήταν η πρώτη χρονιά, κατά την οποία ο λόγος του χρέους προς το ΑΕΠ αυξήθηκε κατά 4,7 ποσοστιαίες μονάδες λόγω του φαινομένου της χιονοστιβάδας¹², κάτι που θα μπορούσε να πάρει απειλητικές διαστάσεις, εάν συνεχιζόταν αυτό για αρκετό διάστημα.

3.3 Η Έλλειψη Ρευστότητας

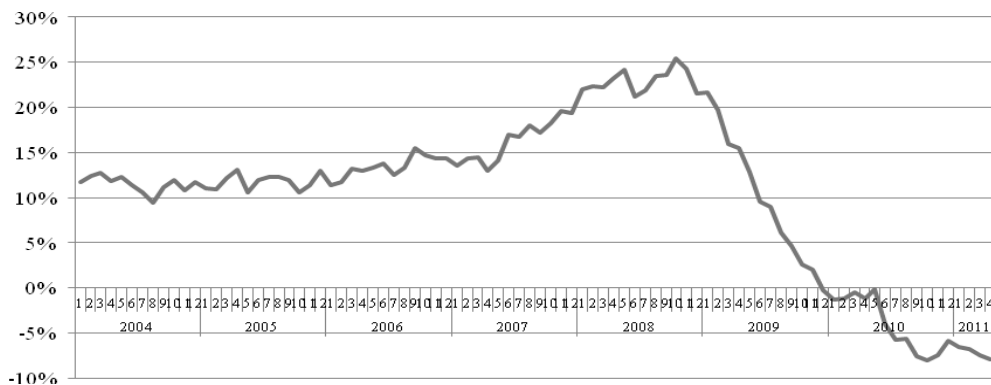
Η ρευστότητα σε μία οικονομία αφορά σε τρεις κυρίως τομείς: το δημόσιο, το τραπεζικό σύστημα και τον ιδιωτικό τομέα. Συνήθως, τα αναπτυξιακά προβλήματα δημιουργούν σε βάθος χρόνου και προβλήματα ρευστότητας, ωστόσο αυτό δε συμβαίνει πάντοτε ή τουλάχιστον όχι αμέσως. Αντιστρόφως, είναι πιθανό ο τρόπος διαχείρισης του προβλήματος της ρευστότητας να διαταράξει σοβαρά τις αναπτυξιακές δυνατότητες της οικονομίας. Από την άλλη μεριά, το ότι ενδεχομένως κατόρθωσε μια οικονομία κάποια στιγμή, να επιλύσει το πρόβλημα ρευστότητάς της, δε σημαίνει ότι επέλυσε και το αναπτυξιακό της πρόβλημα.

Το Μάιο του 2010, η Ελληνική οικονομία βρισκόταν σε μία κατάσταση όπου:

- είχε εμφανιστεί σοβαρό πρόβλημα ρευστότητας στο δημόσιο αλλά και στον τραπεζικό τομέα, και
- υπήρχε (και υπάρχει ακόμα) σοβαρό αναπτυξιακό πρόβλημα.

¹² Eurobank 2010: Eurobank EFG Economic Research: Η Δυναμική του Ελληνικού Δημόσιου Χρέους και Γιατί η Χρεοκοπία

Αργότερα, από το καλοκαίρι του 2010, άρχισαν να γεννιούνται τα σοβαρότερα προβλήματα ρευστότητας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, κυρίως μέσω της συρρίκνωσης της τραπεζικής χρηματοδότησης. (βλ.Διάγραμμα 3)



4Διάγραμμα 4. Ετήσιος ρυθμός πιστωτικής επέκτασης προς μη-χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος.

Βεβαίως, το πρώτο επιβαλλόμενο, σε παρόμοιες περιπτώσεις, είναι η επίλυση των προβλημάτων ρευστότητας (του δημόσιου και του τραπεζικού τομέα) και δευτερευόντως η επίλυση των αναπτυξιακών ζητημάτων. Θεωρητικά η επίλυση των προβλημάτων ρευστότητας του τραπεζικού τομέα θα έφερνε και τη λύση των προβλημάτων ρευστότητας του ιδιωτικού τομέα.

3.4 Η Δημοσιονομική Εξυγίανση στον Πυρήνα και στην Περιφέρεια της Ευρωζώνης

Έτσι λοιπόν, προκειμένου οι χώρες της Ευρωζώνης να θέσουν το δημόσιο χρέος σε βιώσιμη πορεία, επιχείρησαν να εξυγιάνουν τα δημόσια οικονομικά τους. Βέβαια, τα μεγέθη της δημοσιονομικής εξυγίανσης διαφέρουν μεταξύ των χωρών του πυρήνα και της περιφέρειας της Ευρωζώνης¹³. Συνεπώς, οι χώρες της περιφέρειας έχουν ανάγκη από μια μεγαλύτερη δημοσιονομική εξυγίανση σε σχέση με τις χώρες του πυρήνα. Οι υπερχρεωμένες χώρες της περιφέρειας, έχοντας χάσει την πρόσβαση στις χρηματοπιστωτικές αγορές και αντιμετωπίζοντας τον κίνδυνο ότι ένας πιο αργός ρυθμός της δημοσιονομικής εξυγίανσης θα αύξανε τον κίνδυνο χρεοκοπίας, αναγκάστηκαν να λάβουν σημαντικά μέτρα λιτότητας. Ωστόσο, ο αντίκτυπος των μέτρων λιτότητας στην

¹³ Alesina, A., and Perotti, R., (1995) Fiscal Expansions and Adjustments in OECD countries, *Economic Policy*, 21: 205-248.

ανάπτυξη εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική ανησυχία. Στην περίπτωση χωρών όπως η Ελλάδα, η απόκλιση από τους στόχους του προγράμματος οδηγούσε στη λήψη μέτρων, που βάθαιναν περαιτέρω την ύφεση, κάνοντας ακόμα πιο δύσκολη την προσπάθεια μείωσης του ελλείμματος και διογκώνοντας περαιτέρω το λόγο χρέους προς ΑΕΠ.

3.4.1 Οι παράπλευρες επιδράσεις της Δημοσιονομικής Εξυγίανσης στον Πυρήνα και στην Περιφέρεια της Ευρωζώνης

Η παράλληλη εφαρμογή προγραμμάτων εξυγίανσης, με στόχο τη μείωση των ελλειμμάτων του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών από ένα σύνολο χωρών, οι οποίες διασυνδέονται και, ενδεχομένως, είναι ανταγωνιστικές μεταξύ τους, δημιουργεί ένα αδιέξοδο, το οποίο έγκειται, πολύ απλά στο ότι, θα πρέπει να υπάρχουν οικονομίες ικανές, να απορροφήσουν τις αυξημένες εξαγωγές¹⁴. Οι παράπλευρες αυτές επιδράσεις μπορεί να είναι:

α) Παράπλευρες επιδράσεις ζήτησης: Αυτές είναι το αποτέλεσμα της μείωσης του ΑΕΠ σε μια χώρα, λόγω της πολιτικής της δημοσιονομικής προσαρμογής, η οποία επιδρά στις εξωτερικές συναλλαγές με τις χώρες, που αποτελούν τους εμπορικούς εταίρους. Καθώς τα δημοσιονομικά μέτρα, σε μια χώρα μειώνουν την εγχώρια ζήτηση και τη μεγέθυνση του ΑΕΠ, αυτό έχει αρνητικές επιπτώσεις στη ζήτηση και τη μεγέθυνση του ΑΕΠ των υπολοίπων χωρών.

β) Παράπλευρες επιδράσεις ανταγωνιστικότητας: Αυτές μπορούν να παραχθούν από την εμφάνιση αντιπληθωριστικών σοκ, τα οποία επιφέρουν μειώσεις σε τιμές και μισθούς βελτιώνοντας την ανταγωνιστικότητα της χώρας, κάτι όμως που δημιουργεί προβλήματα στις υπόλοιπες χώρες, ενδυναμώνοντας έτσι τις παράπλευρες αρνητικές επιδράσεις της ζήτησης.

γ) Διεθνείς παράπλευρες επιδράσεις: Οι διεθνείς χρηματοοικονομικές ροές, οι οποίες εισρέουν σε μια χώρα, λόγω των μεταρρυθμίσεων έχουν αρνητικές επιδράσεις στις υπόλοιπες χώρες. Όλα τα παραπάνω, μπορεί να οδηγήσουν σε επιβάρυνση του ασφαλιστρου κινδύνου σε μια σειρά χωρών, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε επιβάρυνση του λόγου: χρέους/ ΑΕΠ, αλλά ακόμη και σε αθέτηση πληρωμών.

¹⁴ www.tovima.gr/2017/01/13, Παπαδήμος «Οικονομική Ανάπτυξη και Δημοσιονομική Εξυγίανση: Η Διττή πρόκληση για την Οικονομική Πολιτική»

Οι συνεχόμενες οικονομικές εξυγιάνσεις, τα τελευταία χρόνια, έχουν συμπίεσει αρκετά την ανάπτυξη στην Ευρωζώνη. Επιπρόσθετα, οι επιδράσεις των συνεχόμενων οικονομικών εξυγιάνσεων, σε πολλές χώρες ταυτόχρονα, έχουν επιδεινώσει περαιτέρω την ύφεση στις ευπαθείς οικονομίες και στις οικονομίες, που βρίσκονται υπό πρόγραμμα προσαρμογής.

3.4.2 Η Μοναδική Ελληνική Περίπτωση και το PSI

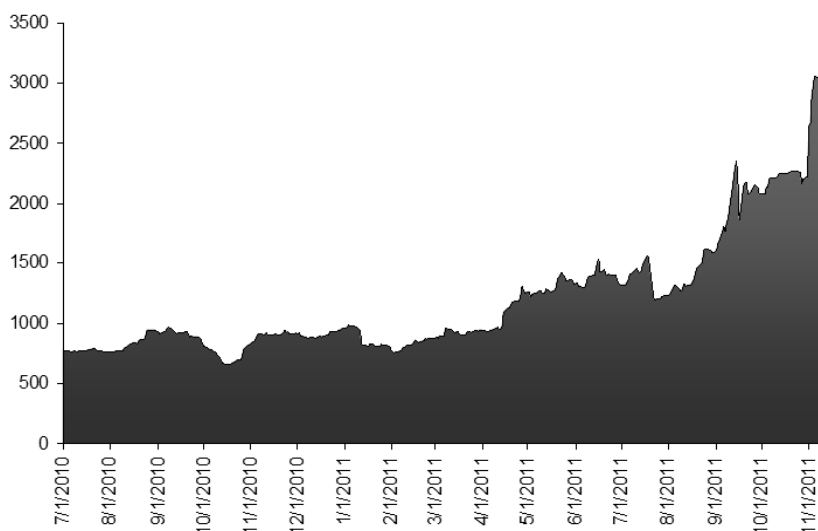
Το Σεπτέμβριο του 2010, η Γαλλία και η Γερμανία (Sarkozy and Merkel) αποφάσισαν την Private Sector Involvement (PSI)¹⁵ δηλαδή τη συμμετοχή του ιδιωτικού (τραπεζικού) τομέα στο κόστος διάσωσης της Ελλάδας. Με βάση την έκφραση βούλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αυτή η πολιτική θα αφορούσε την Ελληνική οικονομία και μόνο¹⁶. Με άλλα λόγια, η πολιτική της συμμετοχής του ιδιωτικού τομέα θα περιοριζόταν στην Ελληνική περίπτωση, καθώς οι ηγέτες της ΕΕ επέμειναν ότι, η Ελλάδα είναι μια μοναδική περίπτωση και το εθελοντικό Ελληνικό PSI δε θα επαναλαμβανόταν. Μάλιστα, υποστηριζόταν (Goldman Sachs 2012)¹⁷ ότι, οι ηγέτες της Ευρωζώνης είχαν αρχίσει να μαθαίνουν από τα λάθη τους πάνω στην αναδιάρθρωση του Ελληνικού χρέους, και δε θα προχωρούσαν σε άλλο PSI, αφού αυτό όχι μόνο θα έπληττε σοβαρά τη φήμη τους, αλλά θα σήμαινε και αποσταθεροποίηση των αγορών. Οι επιπτώσεις που είχε στην αγορά το Ελληνικό PSI, θα ήταν σημείο αναφοράς για τους πολιτικούς σε περίπτωση που αυτοί σκεφτόντουσαν να προχωρήσουν σε κάποια αναδιάρθρωση κρατικού χρέους (Goldman Sachs 2012). Όμως, η συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα πυροδότησε την χωρίς προηγούμενο, άνοδο των spread των Ελληνικών ομολόγων (Διάγραμμα 5).

¹⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Private_sector_involvement

¹⁶ IMF., (2013b), “Greece: Ex post evaluation of exceptional access under the 2010 stand-by arrangement”, Country Report 13/156, Washington DC.

¹⁷ *Goldman Sachs: Greek PSI: What To Watch*: Large PSI participation is necessary in order for economic benefits to be meaningful.

- However, the current PSI structure does not encourage high participation.
- Downside risks could persuade investors to participate.
- But in the event that an involuntary solution is chosen, the way that the restructuring deal is imposed will set a number of important precedents for Euro area bonds.
- We discuss a non-exhaustive list of the relevant dilemmas.



5Διάγραμμα. Τα υψηλά spread Ελληνικών ομολόγων

Πηγή: Datastream.

Ουσιαστικά, οι αγορές κεφαλαίων κατακλύστηκαν από την προσδοκία της προοπτικής της πτώχευσης της Ελληνικής οικονομίας, στα πλαίσια μιας “αυτοεκπληρούμενης προφητείας” (Self-Fulfilling Prophecy)¹⁸ αντίληψης, που επρόκειτο στη συνέχεια (καλοκαίρι του 2011) να πλήξει και άλλες χώρες, όπως η Ιταλία και η Ισπανία. Η ολική απώλεια εμπιστοσύνης στις προοπτικές της Ελληνικής οικονομίας ενέτεινε την εκροή κεφαλαίων από το τραπεζικό σύστημα και την αντικατάστασή τους από κεφάλαια της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας. Παράλληλα, τα ιδιωτικά κεφάλαια εξακολούθησαν να απουσιάζουν από το ισοζύγιο πληρωμών, ενώ η συνέχιση της εφαρμογής του δημοσιονομικού προγράμματος προσαρμογής οδήγούσε το παραγόμενο προϊόν σε συνεχή συρρίκνωση.

¹⁸ «Η αυτοεκπληρούμενη προφητεία (Self-Fulfilling Prophecy) είναι μια ευθύς εξαρχής εσφαλμένη εκτίμηση μιας κατάστασης, που όμως προκαλεί συμπεριφορές που καθιστούν την εκτίμηση αυτή πραγματικότητα. Η απατηλή εγκυρότητα της προφητείας διαιώνίζει μια βασιλεία του λάθους. Διότι ο προφήτης θα παραθέσει την εξέλιξη των γεγονότων ως απόδειξη ότι είχε δίκιο.» Κοινωνιολόγος Robert K. Merton

3.5 Η Ένταξη στον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης και τα Μέτρα που Ελήφθησαν

Το Μάιο του 2010 πραγματοποιήθηκε η ένταξη στον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης, με πολιτικές που αφορούσαν σε τρεις άξονες προτεραιοτήτων¹⁹: δημοσιονομική προσαρμογή, ανταγωνιστικότητα, ανάπτυξη και χρηματοπιστωτικό σύστημα. Τα μέτρα που αφορούσαν στη δημοσιονομική προσαρμογή της Ελλάδας²⁰ ήταν τόσο διορθωτικά, όσο και διαρθρωτικά. Ουσιαστικά, ήρθαν να συμπληρώσουν τις αποφάσεις, που ελήφθησαν τον Μάρτιο, με τρόπο καθοριστικό στη σκληρότητά τους και στην αμεσότητα της παρέμβασης. Αφορούσαν σε αύξηση των εσόδων, μέσω περαιτέρω αύξησης της φορολόγησης των ήδη υφιστάμενων φόρων και μέσω της επιβολής νέων φόρων και τελών. Όσον αφορά στις δαπάνες, περιορίστηκαν περαιτέρω μέσω μείωσης των επιδομάτων του δημόσιου τομέα, μείωσης των υψηλών συντάξεων, αντικατάστασης του 13ου και 14ου μισθού, με πάγια δώρα για μισθωτούς και συνταξιούχους και κατάργησή τους για υψηλόμισθες ομάδες μισθωτών και συνταξιούχων, μείωση των καταναλωτικών δαπανών, αναστολή χορήγησης της δεύτερης δόσης του επιδόματος αλληλεγγύης, μείωση των δημοσίων επενδύσεων, μη χορήγηση αύξησης σε μισθούς και συντάξεις για την τριετή περίοδο του προγράμματος, εξοικονόμηση πόρων από την εφαρμογή του Καλλικράτη, αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης, καθορισμός των συντάξεων με βάση τις αποδοχές στο σύνολο του εργασιακού βίου, και ενίσχυση της ανταποδοτικότητας μεταξύ εισφορών και συντάξεων.

Ως πρόσθετα στα μέτρα, που είχαν ήδη ληφθεί σχετικά με την τόνωση της ανταγωνιστικότητας και αφορούσαν στην επιχειρηματική δράση, ορίστηκαν η απελευθέρωση των κλειστών επαγγελμάτων και των μεταφορών, η εξυγίανση του ΟΣΕ, η απελευθέρωση της ενέργειας, η προσέλκυση ξένων επενδύσεων και η αύξηση της απορρόφησης των κονδυλίων των διαρθρωτικών ταμείων της Ε.Ε.. Τέλος, σχετικά με το χρηματοπιστωτικό σύστημα αποφασίστηκε η δημιουργία ενός Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ύψους €10 δις) και η ενίσχυση της εποπτείας των τραπεζών από την Τράπεζα της Ελλάδος.

Ουσιαστικά, υπό συνθήκες δημοσιονομικής έλλειψης ρευστότητας και έλλειψης ρευστότητας στον ιδιωτικό τομέα, η Ελληνική οικονομία οδηγήθηκε στο πρώτο

¹⁹ Πετράκης Π.2017, «Μακροοικονομικές Προοπτικές στην Ελληνική Οικονομία 2012, ΕΚΠΑ, Αθήνα

²⁰ EC -Summer 2010 The Economic Adjustment Program for Greece, First Review, Occasional papers 68.

πρόγραμμα διάσωσης²¹. Τα κυριότερα σημεία του πρώτου προγράμματος διάσωσης ήταν: α) να αποκαταστήσει την αξιοπιστία της στην Ελλάδα για τους ιδιώτες επενδυτές, β) να μεγιστοποιηθεί η αξιοπιστία και η εκτελεστότητα (enforceability), γ) να αποκαταστήσει την εμπιστοσύνη και να διαβεβαιώσει τη μακροχρόνια επιβίωση του χρηματοπιστωτικού τομέα, και δ) να επιβεβαιώσει ότι, όλες οι μεταρρυθμίσεις θα έχουν επίδραση μόνο στο βραχυπρόθεσμο και στο μεσοπρόθεσμο μέλλον.

Το πρώτο πρόγραμμα διάσωσης χρηματοδοτήθηκε από δύο κυρίως μέρη: κατά €80 δις από τον EFSF και κατά €30 δις από το ΔΝΤ.

²¹ Στις 3 Μαΐου 2010, η Ελλάδα αιτήθηκε 80 δισεκατομμύρια ευρώ από τις υπόλοιπες (15) χώρες του Ευρώ και 30 δισεκατομμύρια από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ). Την αίτηση συνόδευαν 3 συνημμένα μνημόνια:

1. "Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής" (ΜΟΧΠ),
2. "Τεχνικό Μνημόνιο Συνεννόησης" (ΤΜΣ) και
3. "Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής" (ΣΠΟΠ).

Υπογράφοντες για την ελληνική πλευρά ήταν ο Υπουργός Οικονομικών Γιώργος Παπακωνσταντίνου και ο Πρόεδρος της Τράπεζας της Ελλάδος Γεώργιος Προβόπουλος. Στις 8 Μαΐου 2010 εγκρίθηκε "Σύμβαση Δανειακής Διευκόλυνσης" ("Loan Facility Agreement") με τις χώρες του Ευρώ και "Διακανονισμός Χρηματοδότησης Αμέσου Ετοιμότητας" ("Stand-by Agreement") με το ΔΝΤ. Το σύνολο αυτών των συμφωνιών ονομάζεται συχνά για συντομία "Μνημόνιο".

Στη συνέχεια σχηματίστηκε ομάδα εκπροσώπων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ΕΕ), της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ) και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ), γνωστή και ως "Τρόικα", η οποία ανά τρίμηνο αξιολογεί την πρόοδο του προγράμματος εφαρμογής των όρων του "Μνημονίου" (ΜΟΧΠ και ΣΠΟΠ) και αποφασίζει για την εκταμίευση της αντίστοιχης δόσης του δανείου.

3.6 Τελικές παρατηρήσεις κεφαλαίου

Η διεθνής χρηματοπιστωτική κρίση δεν άργησε να πλήξει και την ελληνική οικονομία. Ωστόσο, η διεθνής αυτή κρίση δεν μπορεί να αποτελέσει άλλοθι για τα προβλήματα της ελληνικής οικονομίας και μια τέτοια προσέγγιση θα ήταν σαφώς αναποτελεσματική.

Αυτό που πραγματικά συνέβη, με αφορμή την διεθνή κρίση ήταν να έρθουν στην επιφάνεια οι χρόνιες δομικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας και να φανερωθεί η υπερχρέωση του ελληνικού Δημοσίου, καθώς και η αδυναμία ελέγχου του διογκούμενου χρέους του. Η αξιοπιστία της Ελλάδας στις διεθνείς αγορές κεφαλαίου κλονίστηκε. Οι ιδιωτικές και δημόσιες επενδύσεις περιορίστηκαν σημαντικά. Ο υπερδανεισμός και η υπερκατανάλωση του δημοσίου τροφοδότησε την υπερκατανάλωση του ιδιωτικού τομέα, συντηρώντας σημαντικά ελλείμματα στην ανταγωνιστικότητα και στην παραγωγικότητα. Το δημόσιο χρέος, ως ποσοστό του ΑΕΠ διογκώθηκε σημαντικά. Το κράτος επαφίεται πλέον σε έκτακτες δανειακές εισφορές από επίσημους φορείς για να χρηματοδοτήσει τις κοινωνικές δαπάνες, τους μισθούς και το δημοσιονομικό έλλειμμα. Έτσι, η χώρα αναγκάστηκε να προσφύγει στο ΔΝΤ, στην ΕΚΤ και στην ΕΕ, για να μην οδηγηθεί σε στάση πληρωμών και υιοθέτησε ένα φιλόδοξο και αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής.

Βέβαια, πέρα από την κρίση ελλείμματος και χρέους, η χώρα αντιμετωπίζει προκλήσεις ως προς την ανταγωνιστικότητά της και την προοπτική απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού της. Υπολείπεται των ευρωπαϊκών της εταίρων σε κρίσιμα μεγέθη, όπως οι άμεσες ξένες επενδύσεις, η παραγωγικότητα εργασίας και ο βαθμός συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό. Η ελληνική οικονομία αδυνατεί να προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης, ιδιαίτερα στους νέους και στις γυναίκες και πάσχει από χαμηλό ποσοστό κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, γεγονός που δυσχεραίνει την εύρεση εργασίας για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά. Με την πάροδο του χρόνου, η ύφεση μετατρέπεται ραγδαία σε κρίση απασχόλησης, με το επίσημο ποσοστό ανεργίας να πλησιάζει το 17%.

Πέντε είναι οι βασικές παθογένειες της ελληνικής οικονομίας, που εμποδίζουν την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας:

A) η δομή της οικονομίας είναι τέτοια που αποθαρρύνει τις επενδύσεις και τη δημιουργία οικονομικών κλίμακας,

- Β)** ο ευρύτερος δημόσιος τομέας είναι μεγάλος και μη αποδοτικός,
- Γ)** η δομή και οι όροι της αγοράς εργασίας περιορίζουν την ευελιξία και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού,
- Δ)** το νομικό και δικαστικό σύστημα είναι δύσβατο και αποθαρρύνει τις επενδύσεις και,
- Ε)** η παραοικονομία είναι πολύ εκτεταμένη

Η κρίση λοιπόν κατέστησε σαφές ότι, το προϋπάρχον ελληνικό μοντέλο ανάπτυξης υπέφερε από δομικά μειονεκτήματα, τα οποία η χώρα έπρεπε να αντιμετωπίσει προκειμένου να ανακάμψει η ελληνική οικονομία. Σήμερα ωστόσο, είναι επιτακτική η ανάγκη υιοθέτησης δράσεων που θα οδηγήσουν τη χώρα σταδιακά από την ύφεση και τη λιτότητα, σε μια βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

4.1. Επιχειρήσεις και κρίση

4.1.1 Παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση και επιχειρήσεις

Η παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση προκάλεσε σοβαρή επιβράδυνση της παγκόσμιας οικονομικής ανάπτυξης. Η επιβράδυνση αυτή, συνεπάγεται τη μείωση της ζήτησης των αγαθών, των υπηρεσιών και των βιομηχανικών προϊόντων. Εκ των πραγμάτων, οι επιχειρήσεις δέχονται έντονες πιέσεις να προσαρμοστούν σε αυτές τις συνθήκες. Συχνά αναγκάζονται να μειώσουν το κόστος, να επανεξετάσουν την εταιρική τους στρατηγική, τις επενδύσεις καθώς και να προχωρήσουν σε αναδιάρθρωση των δραστηριοτήτων τους²². Οι συνέπειες από τις τρέχουσες προσπάθειες για την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων είναι τεράστιες. Πολλές εταιρείες έχουν σταματήσει τις προσλήψεις, ενώ πολλές είναι εκείνες που απολύουν σημαντικό αριθμό εργαζομένων.

Επομένως, γίνεται κατανοητό ότι η παγκόσμια οικονομική κρίση άλλαξε δραματικά τις συνθήκες της αγοράς, στην οποία λειτουργούν οι επιχειρήσεις. Η κρίση απειλεί τη ζωή της επιχείρησης, καθώς και τις συνεχείς δραστηριότητές της και καταστρέφει την παραγωγική της δυναμικότητα²³. Μάλιστα, η επίδραση της κρίσης ήταν εκτεταμένη, ανεξάρτητα από τον κλάδο, το μέγεθος των επιχειρήσεων ή την τοποθεσία, στην οποία βρίσκονταν. Ειδικότερα, η κρίση που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις μπορεί να οριστεί ως η *«απροσδόκητη και απρόβλεπτη ένταση που απαιτεί γρήγορη αντίδραση και απειλεί τις υπάρχουσες αξίες, τους στόχους και τις υποθέσεις του οργανισμού, καθιστώντας τις μεθόδους πρόληψης και προσαρμογής, ανεπαρκείς»*²⁴.

Σε αυτό λοιπόν το ταραχώδες οικονομικό περιβάλλον της κρίσης, οι επιχειρήσεις έρχονται αντιμέτωπες με την επιτακτική ανάγκη λήψης μέτρων, προκειμένου να επιβιώσουν. Σε γενικές γραμμές τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις την περίοδο της κρίσης, συνδέονται με τη μείωση των πωλήσεων, με την αγορά πρώτων υλών, με την είσπραξη των απαιτήσεων, με την περιορισμένη δυνατότητα δανεισμού

²² Ulrich, Rogovsky & Lamotte, 2009.

²³ Vergiliel Tüz, 2004

²⁴ Özdevecioğlu, 2002

κλπ. Οι επιχειρήσεις που δρουν αποφασιστικά και με στρατηγικό τρόπο και ανταποκρίνονται νωρίς στην κρίση συνήθως τα πηγαίνουν καλύτερα από εκείνες που πάσχουν από παράλυση ή αντιδρούν πανικοβλημένες²⁵. Μάλιστα, το πόσο γρήγορα και αποτελεσματικά ανταποκρίνεται μια επιχείρηση στην κρίση, επηρεάζει τη φήμη της, την αξιοπιστία της, την ακεραιότητα των δραστηριοτήτων της και την επίδοσή της στην αγορά²⁶.

Όπως υποστηρίζεται από την βιβλιογραφία, σπάνια μια κρίση εμφανίζεται χωρίς να έχουν προηγηθεί προειδοποιητικά σημάδια. Σύμφωνα με τους Calloway και Keen, η έγκαιρη ανίχνευση των προειδοποιητικών ενδείξεων και η προετοιμασία ή η πρόληψη είναι οι παράγοντες, που επηρεάζουν την στρατηγική αντιμετώπισης που θα εφαρμόσει τελικά μια επιχείρηση. Η ανίχνευση των προειδοποιητικών ενδείξεων απαιτεί γνώση της κρίσης, που είναι πιθανόν να συμβεί, καθώς και συνειδητές προσπάθειες για την αποκάλυψη κρυφών ενδείξεων, ενώ ο στόχος της προετοιμασίας/πρόληψης είναι να χειριστούν αποτελεσματικά οι υπάρχουσες κρίσεις και να αποφευχθεί μια καινούργια²⁷. Σύμφωνα με την διεθνή αρθρογραφία, η κρίση είχε προβλεφθεί ευρέως από τις αγορές, χωρίς όμως να προβλεφθεί η ένταση και ο βαθμός με τον οποίο εξαπλώθηκε²⁸. Οι περισσότερες επιχειρήσεις είχαν λιγότερο ή περισσότερο χρόνο να προετοιμαστούν. Επιπλέον, οι επιχειρηματίες και τα στελέχη των επιχειρήσεων είχαν αντιμετωπίσει ήδη διαφόρων ειδών κρίσεις τα προηγούμενα χρόνια, και συνεπώς είχαν ήδη θέσει σε εφαρμογή και είχαν εδραιώσει τη στρατηγική τους, προκειμένου να αντιμετωπίσουν δύσκολες οικονομικές συγκυρίες.

Επειδή η κρίση δεν είναι ποτέ μακριά από τις επιχειρήσεις, αρκετές από αυτές προετοιμάζουν κάποιο σχέδιο, σε περίπτωση που έρθουν αντιμέτωπες με καταστάσεις υψηλής αβεβαιότητας. Όμως, δεν είναι όλες οι επιχειρήσεις καλά προετοιμασμένες για να αντιμετωπίσουν μια τέτοια κατάσταση. Σχετική έρευνα (Penn, Schoen & Berland, 2009) υπέδειξε ότι το 53% των επιχειρήσεων έχουν σχέδιο κρίσης αν και αρκετά από αυτά αποδείχθηκαν ανεπαρκή. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις χωρίς κανένα σχέδιο κρίσης χτυπήθηκαν σκληρότερα αναφορικά με την απώλεια εσόδων και τις απολύσεις, σε σχέση με εκείνες που ήταν καλύτερα προετοιμασμένες. Οι επιχειρήσεις με σχέδιο κρίσης αντέδρασαν αμεσότερα και ίσως έτσι αναμένεται να ανακάμψουν γρηγορότερα, αποκτώντας πλεονέκτημα έναντι του ανταγωνισμού. Βέβαια, οι επιχειρήσεις με σχέδιο

²⁵ Branstad, Jackson & Banerji, 2009

²⁶ Calloway & Keen, 1996

²⁷ Calloway & Keen, 1996

²⁸ Togni, Cubico & Favretto, 2010

κρίσης είναι κατά κύριο λόγο οι μεγάλες επιχειρήσεις και όχι οι μικρομεσαίες. Γενικότερα, οι επιχειρήσεις με σχέδιο κρίσης, είναι πιο πιθανόν να δουν θετικές επιπτώσεις να προέρχονται από αυτό, τη στιγμή που οι επιχειρήσεις χωρίς σχέδιο νιώθουν περισσότερο εκτεθειμένες. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι, όσο καλύτερα προετοιμασμένη είναι μια επιχείρηση, τόσο καλύτερα αντιμετωπίζει την κρίση.

Για να δοθούν απαντήσεις σε ερωτήματα του τύπου: «Ποιες δράσεις πρέπει να υιοθετήσουν οι επιχειρήσεις προκειμένου να αναδειχθούν πιο δυνατές μετά την ύφεση;», πραγματοποιήθηκαν πολυάριθμες έρευνες. Κάποιες από αυτές (Banerji, McArthur, Mainardi & Ammann, 2009) υπέδειξαν ότι, ένα μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων δεν λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα δράσης. Πράγματι ένα σημαντικό τμήμα των επιχειρήσεων φαίνεται να μην εκμεταλλεύεται τις ευκαιρίες που παρέχει η κρίση. Υπάρχουν αρκετές πιθανές εξηγήσεις γι' αυτήν την αδράνεια. Η ταχύτητα της ύφεσης άφησε τους ανθρώπους σε κατάσταση σοκ, ανήμπορους προς στιγμήν να λάβουν το καταλληλότερο μέτρο δράσης. Ορισμένα στελέχη ίσως περίμεναν πρόσθετα δεδομένα, ελπίζοντας ότι η ύφεση θα αποδειχθεί λιγότερο σοβαρή απ' όσο πίστευαν. Οι ηγέτες των ισχυρών επιχειρήσεων, ίσως δεν ήθελαν να είναι οι πρώτοι που θα κάνουν μια τολμηρή κίνηση ή που θα ενεργήσουν βιαστικά. Όποιος κι αν είναι ο λόγος, το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι πάρα πολλές επιχειρήσεις δεν κάνουν τα κατάλληλα βήματα για την έξοδο από την κρίση. Τα βήματα αυτά περιλαμβάνουν: την ρεαλιστική εκτίμηση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, τον εντοπισμό της θέσης της επιχείρησης σε αυτό το περιβάλλον, την επιλογή μιας στρατηγικής, και την επιδίωξη της στρατηγικής αυτής δυναμικά και αποτελεσματικά.

Ωστόσο, άλλες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν την ίδια χρονική περίοδο (Raghavan, 2009) έδειξαν ότι οι επιχειρήσεις ανταποκρίθηκαν στην κρίση, όπως ήταν αναμενόμενο. Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις ξεκίνησαν με μείωση του κόστους, ενόψει των μειωμένων πωλήσεων και της έλλειψης τραπεζικών πιστώσεων. Η μείωση του κόστους αφορούσε τα ταξίδια, την επικοινωνία, άλλα επιλεκτικά έξοδα, τα αποθέματα, τις απαιτήσεις, περικοπές μισθών ή και απολύσεις εργαζομένων. Αρκετές μάλιστα φαίνεται να είναι οι επιχειρήσεις, που χρησιμοποιούν την ύφεση ως κίνητρο για να επεκταθούν, κυνηγώντας νέες ευκαιρίες και επιδιώκοντας την απόκτηση νέων πελατών.

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε επιχειρήσεις της ανατολικής και κεντρικής Ευρώπης (Ramalho, Rodríguez-Meza & Yang, 2009), έδειξε ότι η σημαντικότερη επίπτωση για τις επιχειρήσεις αυτές ήταν η μείωση της ζήτησης, ενώ σημαντικές θεωρήθηκαν και η μείωση των πωλήσεων, η μείωση της παραγωγικής δυναμικότητας

και η μείωση της απασχόλησης. Αναφορικά με τις πωλήσεις, παρατηρήθηκε μικρότερο ποσοστό μείωσης στις επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους σε σχέση με τις επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους, και αντίστοιχα παρατηρήθηκε μικρότερο ποσοστό μείωσης στις μεσαίες επιχειρήσεις σε σχέση με τις μικρές. Γενικά, οι επιχειρήσεις βίωσαν τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης κυρίως μέσω της πτώσης της ζήτησης. Ωστόσο, η επίδραση της κρίσης και οι αντιδράσεις των επιχειρήσεων διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Κάθε χώρα, όπως και κάθε επιχείρηση, αντιμετωπίζει την κρίση με διαφορετικό τρόπο, καθώς δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη στρατηγική ή ένα συγκεκριμένο καλούπι εφαρμόσιμο από όλους, που να οδηγεί στην επιτυχία.

Οι επιχειρήσεις, σύμφωνα με άλλη έρευνα (**Correa & Iooty, 2010**), αντέδρασαν στην κρίση στηριζόμενες περισσότερο σε εσωτερικές πηγές για τη χρηματοδότηση του κεφαλαίου κίνησης που χρειάζονταν. Το γεγονός όμως ότι, οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν ίδια κεφάλαια για την χρηματοδότηση του κεφαλαίου κίνησης, σημαίνει ότι θα είναι διαθέσιμοι λιγότεροι πόροι για επενδύσεις σε καινούργιο εξοπλισμό, εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού και έρευνα και ανάπτυξη (R&D). Αυτό με τη σειρά του, τείνει να περιορίσει την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Μια άλλη πολύ συνηθισμένη αντίδραση των επιχειρήσεων, λόγω της περιορισμένης ρευστότητάς τους, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, είναι η καθυστέρηση των πληρωμών σε προμηθευτές και φορολογικές αρχές.

Οι επιχειρήσεις μικρού και μεσαίου μεγέθους αγωνίζονται να αντιμετωπίσουν την οικονομική ύφεση, όπως αποδεικνύεται από την χαμηλή επίδοσή τους στις πωλήσεις και την παραγωγική τους δυναμικότητα²⁹. Αναφορικά με τις αποφάσεις που συνδέονται με την τεχνολογία, ένα σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων συνέχισε να περιορίζει τις προσπάθειες για έρευνα και ανάπτυξη. Μάλιστα, κατά την εξέταση των πραγματικών επιπτώσεων της κρίσης, μια σημαντική μεταβλητή προς ανάλυση είναι οι τεχνολογικές δαπάνες. Ωστόσο, από τον Ιούνιο του 2010, στις περισσότερες χώρες το ποσοστό των επιχειρήσεων που σχεδίαζαν να αυξήσουν τις δαπάνες για R&D, ήταν μεγαλύτερο από το ποσοστό αυτών που σκόπευαν να τις μειώσουν. Αυτό είναι ενθαρρυντικό, καθώς η καινοτομία και η έρευνα και ανάπτυξη τείνουν να είναι σημαντικές για την επέκταση του ΑΕΠ και των εξαγωγών την περίοδο μετά την κρίση³⁰.

²⁹ Correa, Iooty, Ramalho, Rodríguez-Meza & Jang, 2010

³⁰ Correa, Iooty, Ramalho, Rodríguez-Meza & Jang, 2010

4.1.2 Οι κατηγορίες επιχειρήσεων που διαμορφώθηκαν εν μέσω κρίσης

Κατά την διεθνή αρθρογραφία³¹, η οικονομική κρίση είχε ως αποτέλεσμα να κατηγοριοποιηθούν οι επιχειρήσεις σε 4 κατηγορίες με βάση δύο κριτήρια: την οικονομική ευρωστία και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Η οικονομική ευρωστία εξαρτάται από την ικανότητα μιας επιχείρησης να συνεχίζει τη λειτουργία της, χωρίς την άμεση υποστήριξη από εξωτερικές πηγές χρηματοδότησης. Έτσι, οι επιχειρήσεις που δεν χρειάζονται άμεση εξωτερική χρηματοδότηση χαρακτηρίζονται ως οικονομικά ισχυρές, ενώ αυτές που χρειάζονται άμεση εξωτερική χρηματοδότηση, χαρακτηρίζονται ως οικονομικά αδύναμες. Το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης, καθορίζεται από το αν η απόδοσή της ήταν καλύτερη ή χειρότερη, σε σχέση με τους ανταγωνιστές της στις ακόλουθες 5 διαστάσεις: κόστος, θέση προϊόντος στην αγορά (ισχυρή ή όχι επωνυμία), τεχνολογικές δυνατότητες, ηγεσία και διοίκηση, ικανότητα να επηρεάζει/συνεργάζεται με τις τοπικές αρχές. Κατά συνέπεια, οι επιχειρήσεις που απέδωσαν καλύτερα από τους ανταγωνιστές τους σε τρεις ή περισσότερες από τις παραπάνω διαστάσεις σημειώνουν υψηλό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, ενώ οι επιχειρήσεις που απέδωσαν καλύτερα σε 2 ή λιγότερες διαστάσεις, σημειώνουν χαμηλό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Οι τέσσερις κατηγορίες επιχειρήσεων, στις οποίες καταλήγουμε με βάση όσα προαναφέρθηκαν είναι: α) οι **ισχυρές επιχειρήσεις**, οι οποίες χαρακτηρίζονται από υψηλή οικονομική ευρωστία και μεγάλο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, β) οι **σταθερές επιχειρήσεις**, οι οποίες είναι ισχυρές οικονομικά αλλά αδύναμες ανταγωνιστικά, γ) οι **αγωνιζόμενες επιχειρήσεις**, οι οποίες είναι αδύναμες οικονομικά αλλά έχουν ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, δ) και οι «**αποτυχημένες**» **επιχειρήσεις**, οι οποίες είναι αδύναμες τόσο οικονομικά όσο και ανταγωνιστικά.

31 Heckmann, Konik, Samakh & Weissbarch, 2008; Branstad, Jackson & Banerji, 2009

4.1.3 Στρατηγικές κινήσεις των επιχειρήσεων σε περιβάλλον κρίσης

Όσον αφορά στις αδύναμες γενικά επιχειρήσεις, αυτές πρέπει να αναλογιστούν ότι ο χρόνος είναι πολύτιμος και γι' αυτό πρέπει να βρουν τον καταλληλότερο τρόπο, για να τοποθετήσουν τα περιουσιακά τους στοιχεία και να αξιοποιήσουν το εργατικό τους δυναμικό και να λάβουν τα καταλληλότερα μέτρα έτσι ώστε, κάθε τμήμα της επιχείρησης να έχει την ευκαιρία να πετύχει, έστω και υπό διαφορετική ιδιοκτησία. Για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις, ο πρωταρχικός στόχος τους είναι να γίνουν όσο το δυνατόν πιο ισχυρές, όσο τον δυνατόν γρηγορότερα. Σε αυτή την περίοδο είναι εξαιρετικά πολύτιμο, οι επιχειρήσεις να είναι σε θέση να δράσουν από κάποια θέση ισχύος και μάλιστα, με έναν μακροπρόθεσμο στρατηγικό τρόπο. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο βέβαια, είναι απαραίτητη μια νέα μορφή ηγεσίας.

Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υιοθετήσουν υπεύθυνες και αιεφόρες επιχειρηματικές πρακτικές, οι οποίες τους επιτρέπουν κατά την περίοδο της κρίσης να παραμένουν οικονομικά βιώσιμες, όχι όμως εις βάρος των κοινωνικών δαπανών. Οι βιώσιμες επιχειρήσεις πρέπει να καινοτομούν. Για παράδειγμα, να υιοθετήσουν κατάλληλες και φιλικές προς το περιβάλλον τεχνολογίες, να αναπτύξουν δεξιότητες και ανθρώπινο δυναμικό, όπως επίσης να ενισχύσουν την παραγωγικότητά τους, ώστε να παραμείνουν ανταγωνιστικές σε εθνικές και διεθνείς αγορές. Μάλιστα, μελέτες σε επιχειρήσεις όλων των τύπων και μεγεθών δείχνουν ότι υπάρχει σαφής σχέση μεταξύ των συνθηκών εργασίας, της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας.

Οι στρατηγικές κινήσεις που πρέπει να κάνουν οι επιχειρήσεις,³² προκειμένου να μπορέσουν να βγουν όσο το δυνατόν λιγότερο «χτυπημένες» από ένα περιβάλλον κρίσης είναι οι εξής:

α. Να εστιάζουν στο μέλλον τους, ήτοι να επικεντρωθούν στο χαρτοφυλάκιο των δραστηριοτήτων τους και συγκεκριμένα στις δραστηριότητες εκείνες, που παρουσιάζουν κέρδη μακροπρόθεσμα. Για κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα, οι επιχειρήσεις πρέπει να αναρωτηθούν αν είναι βασική για τη δημιουργία αξίας και αν οι μέτοχοι λαμβάνουν μεγαλύτερη απόδοση, απ' ότι αν επένδυσαν σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες τα

³² Branstad, Jackson & Banerji, 2009

κεφάλαιά τους. Σε αυτά τα ερωτήματα πρέπει να επικεντρωθεί η εταιρική στρατηγική της επιχείρησης. Εξίσου σημαντικό με το να εστιάσει μια επιχείρηση στις πιο αποδοτικές επιχειρηματικές δραστηριότητες είναι επίσης, το να εστιάσει στους πολυτιμότερους πελάτες της. Αυτοί οι πελάτες θα ανταμείβουν την επιχείρηση με πίστη και σεβασμό. Για τον λόγο αυτό, μια επιχείρηση πρέπει να αναζητήσει πελάτες, που αναγνωρίζουν το προϊόν ή την υπηρεσία της σαν αυτό, που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη υπεραξία, σε σχέση με την επόμενη καλύτερη εναλλακτική λύση—ανεξάρτητα από την τιμή του προϊόντος/υπηρεσίας ή τα κέρδη της επιχείρησης. Έτσι, ποντάρει στα προϊόντα και τις υπηρεσίες που έχει αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Μια ισχυρή επιχείρηση πάντα θα βλέπει ευκαιρίες για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών της και, για να κερδίσει μεγαλύτερο μερίδιο αγοράς, θα πρέπει να επικεντρωθεί στις βέλτιστες επιχειρηματικές πρακτικές, στα καλύτερα προϊόντα της και στους πολυτιμότερους πελάτες της.

β. Να είναι σε ετοιμότητα για την αντιμετώπιση της «απειλής», πρέπει δηλαδή, οι επιχειρήσεις να μειώσουν το νεκρό σημείο, ώστε να παραμείνουν κερδοφόρες ακόμη και υπό το χειρότερο σενάριο, καθώς και να προβούν σε μείωση της παραγωγικής ικανότητας, της πολυπλοκότητας και των πάγιων εξόδων.

γ. Να είναι σε θέση να προβλέψουν τη μελλοντική διάρθρωση της βιομηχανίας, να κατανοήσουν τις επιπτώσεις του κρατικού παρεμβατισμού και να δημιουργήσουν μια εικόνα του πώς θα αναδιαρθρωθούν. Η ύφεση είναι μια ευκαιρία για επαναπροσδιορισμό της ανταγωνιστικής τους θέσης. Τα ερωτήματα που απασχολούν σε αυτό το σημείο τις επιχειρήσεις, είναι τα εξής: Πώς θα είναι η ζήτηση μετά την ανάκαμψη και πόσο γρήγορα θα αυξηθεί; Η ελαστικότητα της τιμής θα αυξηθεί, θα μειωθεί ή θα παραμείνει ίδια; Η εκάστοτε επιχείρηση είναι εντάσεως κεφαλαίου ή εντάσεως R&D; Οι υπόλοιπες επιχειρήσεις του κλάδου έχουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα; Πόσο ισχυρά είναι τα αποτελέσματα από τις οικονομίες κλίμακας και πόσο καθαρό όφελος μπορεί να δημιουργηθεί από τις επιχειρηματικές δραστηριότητες;

δ. Να επαναπροσδιορίσουν το σχέδιο δράσης τους. Αν κάποια επιχείρηση οδηγηθεί στην συγχώνευση, πρέπει να αποφασίσει αν θα είναι ο αγοραστής ή ο πωλητής. Πρέπει επίσης, να επιτρέψει τις αυξήσεις μετοχικού κεφαλαίου μέσω της έξυπνης τιμολόγησης και τέλος να χρησιμοποιήσει αυτές τις επενδύσεις επιθετικά.

ε. Να αναλάβουν έξυπνα ρίσκα, ήτοι οι επιχειρήσεις πρέπει να είναι έτοιμες για την ανάκαμψη, να παρακολουθούν και να προετοιμαστούν για μια αναζωπύρωση των τιμών

και ιδιαίτερα των τιμών των βασικών προϊόντων, καθώς και να προετοιμαστούν για αναδιάρθρωση του χρέους τους εάν υπερβούν τα πακέτα στήριξης.

4.2. Οι ελληνικές επιχειρήσεις εν μέσω κρίσης και η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην απόδοσή τους

4.2.1 Έρευνα του Ι.Ο.Β.Ε. για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις

Την αρνητική ή έντονα αρνητική επίδραση της κρίσης στη συντριπτική πλειοψηφία των Ελληνικών επιχειρήσεων, καταγράφει, εξ αρχής της κρίσης, μελέτη του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (εφεξής Ι.Ο.Β.Ε.) για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Η μελέτη αυτή, ολοκληρώθηκε τον Ιούλιο του 2009, με θέμα: «Η Οικονομική Κρίση: Επιπτώσεις και Αντιδράσεις στον επιχειρηματικό κόσμο», με χρονική περίοδο υλοποίησης έρευνας: Μάρτιος – Μάιος 2009, σε έγκυρο δείγμα 587 επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 90.000 εργαζομένους. Βασικοί στόχοι της μελέτης ήταν η καταγραφή των μέχρι τώρα επιδράσεων της κρίσης, των προβλέψεων των επιχειρήσεων για τους προσεχείς μήνες και των τρόπων αντίδρασης τους στις προκλήσεις της κρίσης.

Τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας

Αρνητική επίδραση στις επιχειρήσεις

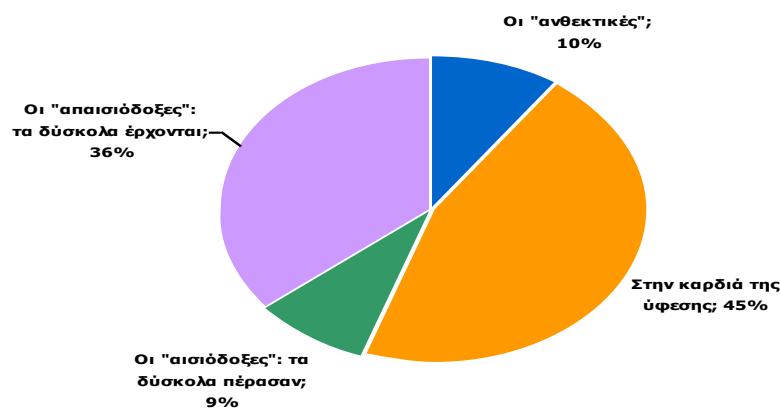
Όπως προκύπτει από την έρευνα του IOBE(2009), το 77% των επιχειρήσεων του δείγματος διατυπώνουν αρνητικές εκτιμήσεις για τη μέχρι στιγμής επίδραση της κρίσης, ενώ το 85% κρίνει ότι τα δύσκολα δεν έχουν περάσει, προβλέποντας περαιτέρω επιδείνωση των οικονομικών συνθηκών το επόμενο 12μηνο για τις επιχειρήσεις τους.



6Διάγραμμα : Ποσοστό αρνητικών εκτιμήσεων

Πηγή : IOBE(2009)

Ειδικότερα, περίπου οι μισές επιχειρήσεις αναμένουν έως 20% πτώση το επόμενο 12μηνο σε κύκλο εργασιών και κέρδη, ενώ 2 στις 5 επιχειρήσεις κρίνουν ότι τα κέρδη τους θα μειωθούν πάνω από 20%. Όμως, καταγράφεται και ένα 18% που αναμένει άνοδο πωλήσεων. Δυσμός αποτυπώνεται στις επενδύσεις, καθώς 3 στις 10 επιχειρήσεις δηλώνουν ότι, θα μειώσουν τις επενδύσεις πάνω από 30% αλλά 1 στις 4 θα προβεί σε αύξηση. Ως εκ τούτου σχηματίζονται 4 ομάδες επιχειρήσεων ανθεκτικές, στην καρδιά της ύφεσης, αισιόδοξες και απαισιόδοξες. Βάσει των συμπερασμάτων της μελέτης του IOBE είναι η θετική σχέση μεγέθους επιχειρήσεων και αρνητικής επίδρασης της κρίσης, τόσο για τις εκτιμήσεις όσο και για τις προβλέψεις.



7Διάγραμμα : 4 ομάδες επιχειρήσεων: ανάλογα με την έως τώρα επίδραση της κρίσης

Πηγή : IOBE(2009)

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων, το ποσοστό απώλειας εσόδων το επόμενο δωδεκάμηνο εξαιτίας της κρίσης αναμένεται να προσεγγίσει το 5,5%. Ειδικότερα, οι απώλειες εκτιμώνται σε 3,3% στη Βιομηχανία (Μεταποίηση), σε 6,4% στις Υπηρεσίες, σε 10% στο Λιανικό Εμπόριο και σε 18% στις κατασκευές. Σε όλους

τους υπό εξέταση τομείς δραστηριότητας, τα κέρδη αναμένεται να υποχωρήσουν περισσότερο από τις πωλήσεις, με αποτέλεσμα να εκτιμάται ότι θα σημειωθεί αποκλιμάκωση των περιθωρίων κέρδους. Στο σύνολο των επιχειρήσεων του δείγματος, τα κέρδη αναμένεται ότι θα μειωθούν κατά 13%, στη Βιομηχανία κατά 7,7%, στις Υπηρεσίες κατά 33,5%, στο Λιανικό Εμπόριο κατά 17% και στις Κατασκευές κατά 23,8%. Περισσότερο αρνητική εικόνα παρουσιάζουν επιχειρήσεις, που δραστηριοποιούνται στη Βιομηχανία και το Εμπόριο (80% των επιχειρήσεων), ενώ δυσμενέστερες εκτιμήσεις διατυπώνουν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Εμπορία και Επισκευή Αυτοκινήτων / Πώληση Καυσίμων (92% των επιχειρήσεων). Αντίθετα, ανθεκτικότερες στην κρίση εμφανίζονται οι επιχειρήσεις στους κλάδους της Ιδιωτικής Υγείας και Ιδιωτικής Εκπαίδευσης.

	Μείωση κερδών/ Κέρδη	Μείωση εσόδων από πωλήσεις/ Έσοδα πωλήσεων	Καθαρά κέρδη προ φόρων/ Πωλήσεις (αρχικό margin)	Καθαρά κέρδη προ φόρων/ Πωλήσεις (margin μετά τη μείωση)
Σύνολο	-13,0%	-5,4%	5,1%	4,7%
Βιομηχανία	-7,7%	-3,3%	6,0%	5,7%
Λιανικό εμπόριο	-17,0%	-10,0%	3,3%	3,0%
Υπηρεσίες	-33,5%	-6,4%	4,3%	3,1%
Κατασκευές	-23,8%	-18,0%	9,6%	8,9%

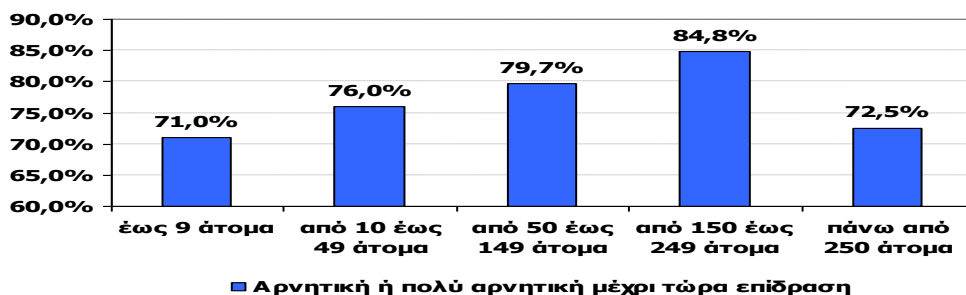
Πίνακας 1: Εκτίμηση συνολικής απώλειας πωλήσεων και κερδών ανά τομέα

Με βάση τους σταθμισμένους μέσους όρους πωλήσεων και κερδών αντίστοιχα του 2007

Πηγή : IOBE(2009)

Οι συνέπειες της Οικονομικής κρίσης στον κλάδο του Εμπορίου

Οι μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (50-249 άτομα) εμφανίζονται περισσότερο αρνητικές (σε ποσοστό 81%) αναφορικά με τις επιδράσεις της κρίσης, ενώ ηπιότερη είναι η εικόνα στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, μέχρι 9 άτομα (71% οι αρνητικές εκτιμήσεις). Ανθεκτικότερες εμφανίζονται και οι μεγάλες επιχειρήσεις, με προσωπικό άνω των 250 ατόμων, με τις αρνητικές εκτιμήσεις να ανέρχονται στο 72,5%.



8Διάγραμμα : Εκτιμήσεις επιχειρήσεων για τη μέχρι στιγμής επίδραση της κρίσης

Υπάρχει ως εκ τούτου, μια διάχυτη απαισιοδοξία για το μέλλον με δυσμενέστερες προβλέψεις για το επόμενο διάστημα. Το 85% των επιχειρήσεων προβλέπει ότι η επίδραση της κρίσης το επόμενο 12μηνο θα είναι αρνητική ή πολύ αρνητική. Αναμένεται περαιτέρω επιδείνωση των συνθηκών λειτουργίας των επιχειρήσεων, ενώ Βιομηχανία και Εμπόριο είναι οι κλάδοι που διατυπώνουν τις πιο δυσοίωνες προβλέψεις για το μέλλον. Ηπιότερη είναι η εικόνα για τους Ενδιάμεσους Χρηματοπιστωτικούς Οργανισμούς και τον Κλάδο των Ασφαλειών (67% αρνητικές εκτιμήσεις). Λιγότερο απαισιόδοξες εμφανίζονται οι πολύ μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις, ενώ οι μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις εξακολουθούν να διατυπώνουν περισσότερο δυσοίωνες προβλέψεις.

Χρηματοδότηση και κρίση

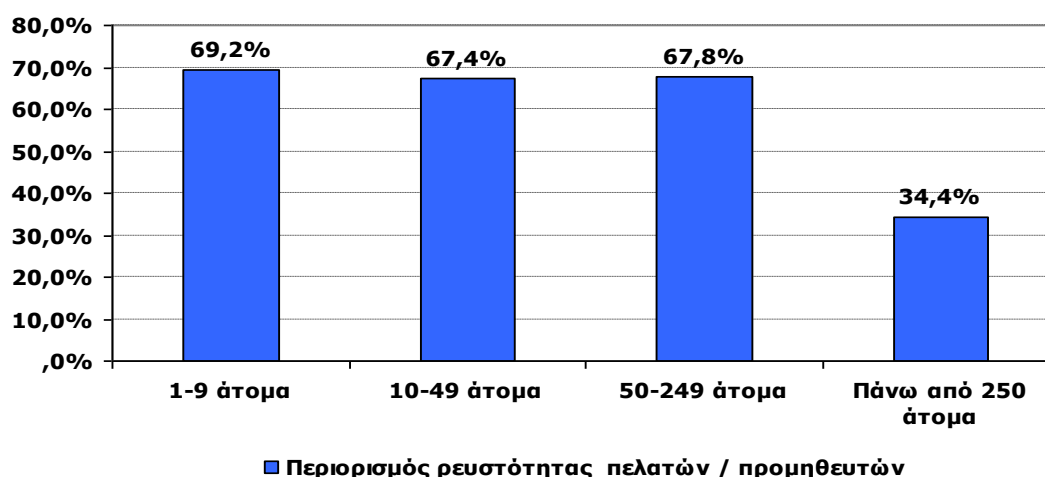
Κύριο συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι η κρίση, δεν έχει επηρεάσει τη χρηματοδότηση από τις τράπεζες για 2 στις 5 επιχειρήσεις. Έντονα αρνητική αξιολόγηση εντοπίζεται στον κλάδο των Κατασκευών, όπου το 70% των επιχειρήσεων κρίνει ότι η κρίση έχει επηρεάσει αρνητικά τη χρηματοδότηση.



9Διάγραμμα : Εκτιμήσεις επιχειρήσεων για τη μέχρι στιγμής επίδραση της κρίσης

Πηγή : IOBE(2009)

Δύο στις τρεις επιχειρήσεις (64%) εντοπίζουν το βασικότερο πρόβλημα χρηματοδότησης στον περιορισμό της ρευστότητας των πελατών / προμηθευτών.



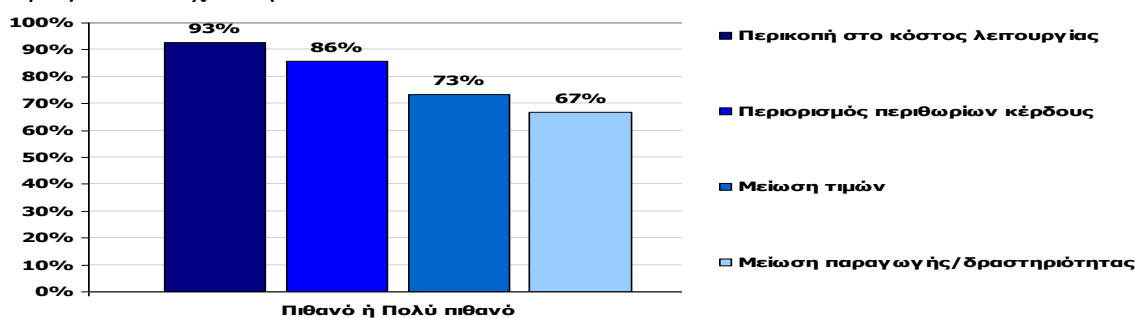
10Διάγραμμα : Πρόβλημα της ρευστότητας πελατών – προμηθευτών στις μεγάλες επιχειρήσεις

Πηγή : IOBE(2009)

Ειδικότερα, το 42,3% των επιχειρήσεων εντοπίζουν ως βασικότερο πρόβλημα το υψηλότερο κόστος δανεισμού, το 37,9% την άρνηση των τραπεζών να εγκρίνουν νέα δάνεια και το 28,1% τον περιορισμό της ρευστότητας υφιστάμενων γραμμών χρηματοδότησης.

Τρόποι αντίδρασης

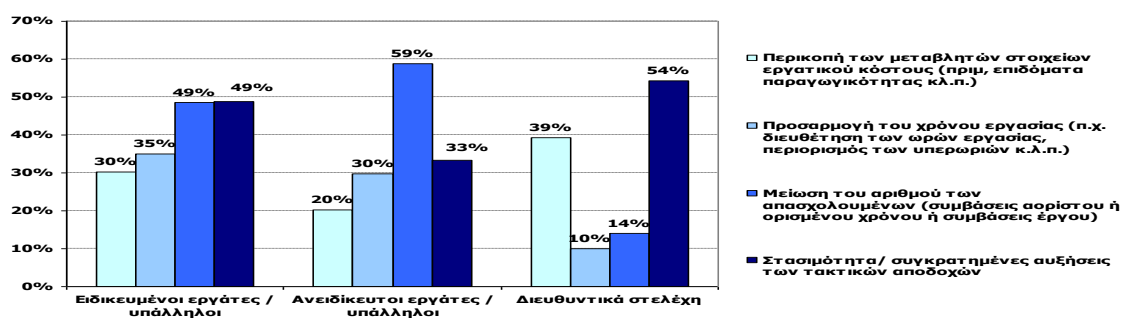
Ο πλέον πιθανός τρόπος αντίδρασης, σύμφωνα με το 93% των επιχειρήσεων είναι η περικοπή στο κόστος λειτουργίας. Ακολουθεί ο περιορισμός των περιθωρίων κέρδους με 86%, η μείωση τιμών με 73% και η μείωση παραγωγής/ δραστηριότητας με 67%. Σύμφωνα με τις επιχειρήσεις, η περιστολή του κόστους επιτυγχάνεται κυρίως μέσω στασιμότητας συγκρατημένων αυξήσεων των τακτικών αποδοχών αλλά και μείωση του αριθμού απασχολούμενων.



11 Διάγραμμα : Αντίδραση στην κρίση: περικοπή κόστους λειτουργίας

Πηγή : IOBE(2009)

Σε μεγαλύτερο κίνδυνο βρίσκονται οι θέσεις ανειδίκευτης εργασίας, αλλά κατά περίπτωση και ειδικευμένης. Συγκεκριμένα το 49% των επιχειρήσεων κυρίως σε Βιομηχανία, Εμπόριο και μικρές επιχειρήσεις ανέφεραν ότι θα προχωρήσουν σε μείωση ειδικευμένων απασχολούμενων ενώ το 59% των επιχειρήσεων θα προχωρήσει σε μείωση του αριθμού ανειδίκευτων εργατών.



12 Διάγραμμα : Τρόποι περικοπής κόστους λειτουργίας

Πηγή : IOBE(2009)

Τα αποτελέσματα της έρευνας σχηματικά

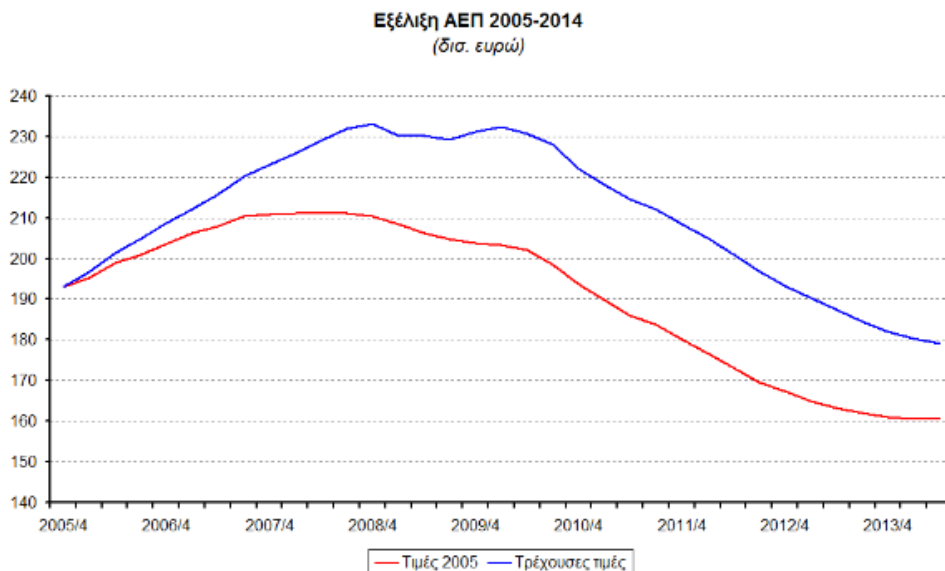
Σχηματικά, σύμφωνα με την ανωτέρω έρευνα του IOBE, η οικονομική κρίση:

- Επιφέρει μείωση των ειδικευμένων αλλά και ανειδίκευτων θέσεων εργασίας.
- Η κρίση δεν έχει επηρεάσει τη χρηματοδότηση από τις τράπεζες για δύο στις πέντε επιχειρήσεις.
- Το μεγαλύτερο πρόβλημα χρηματοδότησης είναι ο περιορισμός ρευστότητας των πελατών / προμηθευτών.
- Περισσότερο αρνητική η επίδραση των ΜΜΕ και στη συνέχεια η διαθεσιμότητα και το κόστος δανειακών κεφαλαίων
- Η οικονομική πολιτική επηρεάζει πιο αρνητικά τη Βιομηχανία το Εμπόριο και λιγότερο τις υπηρεσίες.

Συνεπώς, αν και το οικονομικό κλίμα έχει σταματήσει να επιδεινώνεται και έχει ανακάμψει ελαφρώς το τελευταίο δίμηνο του 2009, όπως προκύπτει από τις έρευνες οικονομικής συγκυρίας του IOBE, εν τούτοις οι προβλέψεις των επιχειρήσεων για τις συνέπειες της κρίσης παραμένουν δυσμενείς.

4.2.2 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα σε αριθμούς και τα αποτελέσματά της στις επιχειρήσεις

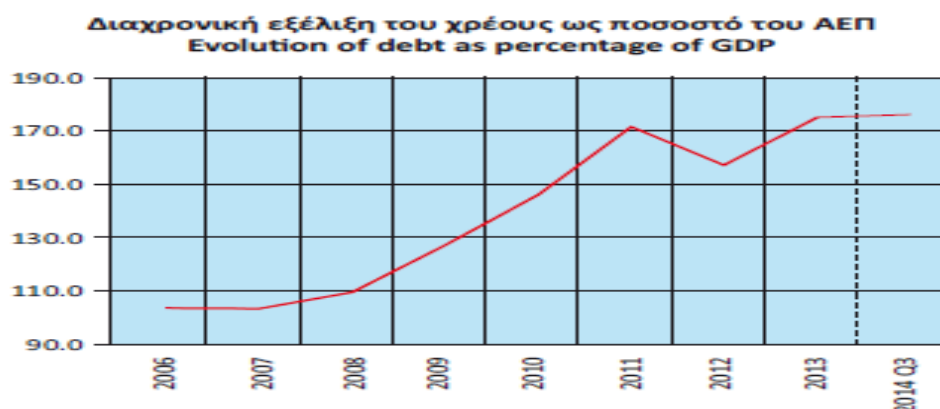
Σύμφωνα με τις αρχικές προβλέψεις του ΔΝΤ, η ύφεση το 2011 θα περιοριζόταν στο -2,6%, έφτασε όμως -7,1%. Το 2012 το ΔΝΤ προέβλεπε ανάπτυξη 1,1%, η χρονιά έκλεισε με ύφεση -7% και για το 2013 προέβλεπε ανάπτυξη 2,1%, έναντι ύφεσης -3,9%. Η ανεργία το 2012 αναμενόταν να μην ξεπεράσει το 15%. Η χορήγηση δανείων στην Ελλάδα απέτυχε να μειώσει το δημόσιο έλλειμμα, ενώ η λήψη μέτρων λιτότητας οδήγησαν τη χώρα σε μεγαλύτερη ύφεση με αποτέλεσμα την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, την αύξηση της ανεργίας, τη μείωση των συντάξεων και εν τέλει την αποδόμηση του κοινωνικού κράτους. Στο τέλος του 2005, το ΑΕΠ της Ελλάδας (τόσο σε σταθερές, όσο και σε τρέχουσες τιμές) έφθανε στα € 193,05 δισεκατομμύρια. Στο β' τρίμηνο του 2014, το ΑΕΠ της Ελλάδας (σε σταθερές τιμές) αποτιμήθηκε σε € 160,45 δισεκατομμύρια. Δηλαδή, μεταξύ του 2005 και του 2014 σημείωσε πραγματική πτώση κατά 16,9%. Την περίοδο 2010 – 2013 υπήρξαν απώλειες 40 δισ. ευρώ στο ΑΕΠ της Ελλάδας.



13 Διάγραμμα: Εξέλιξη ΑΕΠ

Πηγή: Μέμος (2015)

Επιπλέον, το δημόσιο χρέος αυξήθηκε στα 318,7 δισ. ευρώ (175,1% του ΑΕΠ) στο τέλος του 2013, από 303,9 δισ. ευρώ (157,2% του ΑΕΠ) το 2012, από 355,1 δισ. ευρώ (170,3% του ΑΕΠ) το 2011 (σ.σ. μεταξύ 2011 και 2012 πραγματοποιήθηκε το PSI) και από 329,5 δισ. ευρώ (148,3% του ΑΕΠ) στο τέλος του 2010. Το 2013 το 74,2% του χρέους της χώρας ήταν σε μακροπρόθεσμα δάνεια. Το δημόσιο χρέος το τρίτο τρίμηνο του 2014 έφτασε το 176% του ΑΕΠ (315,5 δισ. ευρώ), έναντι 177,5% του ΑΕΠ (317,5 δισ. ευρώ) το δεύτερο τρίμηνο του 2014 και 171% του ΑΕΠ (317,7 δισ. ευρώ) το τρίτο τρίμηνο του 2013. Η στήριξη του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας και κατ'επέκταση του τραπεζικού συστήματος ήταν βασική αιτία αύξησης του δημόσιου χρέους.



14 Διάγραμμα : Εξέλιξη χρέους ως ποσοστό του ΑΕΠ

Πηγή: Μέμος (2015)

Οι απώλειες της ελληνικής οικονομίας 2010-2013

ΑΓΟΡΑΣΤΙΚΗ ΔΥΝΑΜΗ -37,2%	ΕΓΧΩΡΙΑ ΖΗΤΗΣΗ -31,0% Επίπεδο 1999	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ -18,2%	ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ -6,5% Επίπεδο 2003
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ -8,8%	ΑΕΠ (2008-2013) -25%	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ -37 δις €	ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ (2008-2012) -30,0%
ΟΓΚΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ -23,5%	ΜΕΣΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ -16,3%	ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ -13,9%	ΑΕΠ ανά ΚΑΤΟΙΚΟ (2008-2012) -23,6%

Πίνακας 2 Απώλειες Ελληνικής Οικονομίας

Πηγή: Μέμος (2015)

4.2.3 Η χρηματοδότηση των ελληνικών επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της κρίσης

Η χρηματοδότηση προς τις επιχειρήσεις, αυξήθηκε με πολύ υψηλούς ρυθμούς μετά την ένταξη της χώρας στην ζώνη του ευρώ και έως το τέλος του 2008 (μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης περίπου 15%). Ειδικότερα από 50,9 δις στο τέλος του 2001, σχεδόν διπλασιάστηκε στην επόμενη πενταετία, για να φτάσει τα 140,4 δις τον Ιούνιο του 2010 (περιλαμβάνονται και οι ελεύθεροι επαγγελματίες, αγρότες και άλλες ατομικές επιχειρήσεις) και να αποκλιμακωθεί ελαφρά στη συνέχεια (Απρίλιος 2011: 137,3 δις € εκ των οποίων 16,2 δις οι ελεύθεροι επαγγελματίες, αγρότες και ατομικές επιχειρήσεις). Με βάση τα πιο πρόσφατα στοιχεία, η καθαρή ροή της χρηματοδότησης προς τις επιχειρήσεις (πλην ελεύθερων επαγγελματιών, αγροτών και ατομικών επιχειρήσεων) ήταν τον Απρίλιο του 2011 θετική και ίση με 212 εκατ. ευρώ και ο ετήσιος ρυθμός της πιστωτικής επέκτασης παρουσίασε μικρή αύξηση και διαμορφώθηκε σε 1,2% έναντι

1,1% τον προηγούμενο μήνα, αλλά και τον Δεκέμβριο του 2010. Για το σύνολο του πρώτου τετραμήνου του 2011, η καθαρή ροή της χρηματοδότησης προς τις ίδιες επιχειρήσεις ανήλθε στα 341 εκατ. Ευρώ, ενώ ο μέσος ετήσιος ρυθμός της πιστωτικής επέκτασης αυξήθηκε κατά 1%.

Προκύπτει ότι, από το σύνολο της χρηματοδότησης που έχει δοθεί από το τραπεζικό σύστημα προς τις επιχειρήσεις (πλην ατομικών επιχειρήσεων, αγροτών και ελεύθερων επαγγελματιών) έως τον Απρίλιο του 2011 το 20,7% και 20,9% έχει δοθεί προς τη Βιομηχανία και το Εμπόριο αντίστοιχα, το 13,4% προς τη Ναυτιλία, το 9,3% προς τις Κατασκευές, το 5,9% στον Τουρισμό, το 5,2% στα Λοιπά χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, το 4,5% στον Ηλεκτρισμό, Φωταέριο και Ύδρευση, το 1,7% στη Γεωργία, το 1,6% στις Μεταφορές πλην Ναυτιλίας και το υπόλοιπο 16,7% στις επιχειρήσεις των άλλων κλάδων. (Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος, 2011).

Ως αποδεικνύεται δε στον παρακάτω πίνακα από τα σχετικά στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδας η χρηματοδότηση των ελληνικών επιχειρήσεων από τις τράπεζες αγγίζει τα τελευταία έτη 2015-2016 , έτι διαρκούσης της κρίσης, σχεδόν μηδενικά ποσοστά.

Ροές χρηματοδότησης μη χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων εσωτερικού κατά κλάδο δραστηριότητας από τα εγχώρια ΝΧΙ (εκτός της Τράπεζας της Ελλάδος)*					
% μεταβολής ¹					
		Μ.Ο 2013(9- 12)	Μ.Ο 2014	Μ.Ο 2015	Μ.Ο 2016
Τέλος περιόδου					
1	Γεωργία, Δασοκομία, Αλιεία	4,2	-1,4	-3,9	-3,2
2	Μεταποίηση-Ορυχεία-Λατομεία	-2,5	-4,7	1,5	0,0
3	Ηλεκτρισμός-Φωταέριο-Ύδρευση	-9,3	-12,4	-3,5	-1,8
4	Κατασκευές	0,4	-1,7	0,0	0,0
5	Εμπόριο	-7,2	-4,6	-0,5	0,1
6	Υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (Τουρισμός)	-2,0	-1,5	-0,1	0,9
7A	Αποθηκεύσεις και μεταφορές πλην πλωτών μεταφορών	-6,9	-10,3	0,9	1,2
7B	Επικοινωνία και Ενημέρωση	-17,6	-7,5	-5,3	1,4
8	Πλωτές μεταφορές (Ναυτιλία)	-5,4	-5,5	-10,0	-5,2
9	Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	1,7	6,9	-1,8	-0,7
10	Επαγγελματικές, επιστημονικές, τεχνικές, διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	-7,1	9,3	3,4	0,5
11	Λοιποί κλάδοι	-7,8	-12,2	-3,0	3,2

¹ Οι ρυθμοί προκύπτουν από τις μεταβολές των υπολοίπων διορθωμένες για τις συναλλαγματικές διαφορές και τις αναταξινόμησεις.
*Περιλαμβάνονται και τα τιλοποιημένα δάνεια και εταιρικά ομόλογα

Πίνακας 3Ροές Χρηματοδότησης

4.2.4 Στρατηγικές κινήσεις των ελληνικών επιχειρήσεων σε περιβάλλον κρίσης

Η ελληνική οικονομία διέρχεται μια παρατεταμένη περίοδο βαθιάς κρίσης, με κύρια χαρακτηριστικά τη συνεχή μείωση της οικονομικής δραστηριότητας και την ύφεση, που παραμένει για όγδοη συνεχή χρονιά, γεγονός που έχει άμεσο αντίκτυπο στη λειτουργία και στις επιδόσεις όλων των επιχειρήσεων της χώρας. Η επιδείνωση είναι πλέον διάχυτη σε όλο το εύρος των εμπορικών δραστηριοτήτων, με κύρια χαρακτηριστικά την πτώση στον κύκλο εργασιών, την ανατροπή στην κερδοφορία και τη συρρίκνωση της κεφαλαιουχικής βάσης του εμπορίου.

Η κρίση σαφώς και επηρέασε τις ελληνικές επιχειρήσεις, δημιουργώντας αρκετά προβλήματα. Συγκεκριμένα, η κρίση είχε άμεσο αντίκτυπο όχι μόνο στις πωλήσεις, στα κέρδη, στα αποθέματα και στις επενδύσεις παγίου κεφαλαίου αλλά και στην απασχόληση των εργαζομένων των επιχειρήσεων. Πώς όμως αντιδρούν οι ελληνικές επιχειρήσεις στη σημερινή οικονομική συγκυρία; Σε αυτή την δύσκολη οικονομικά περίοδο, που διανύουν οι επιχειρήσεις είναι απαραίτητη μια σωστή χάραξη στρατηγικής. Δυστυχώς όμως, δεν υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο σχέδιο, κάποια συγκεκριμένη στρατηγική ή τακτική που να μπορούν να εφαρμόσουν οι επιχειρήσεις έτσι ώστε, να βγουν αλώβητες και δυνατές από την κρίση. Το περιβάλλον που διαμορφώνεται είναι ιδιαίτερα δύσκολο και απαιτεί άμεσες και αποφασιστικές δράσεις. Οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν πλήρη γνώση του περιβάλλοντος, να βρίσκονται διαρκώς σε ετοιμότητα να αντιλαμβάνονται και να αξιολογούν τις αλλαγές του περιβάλλοντος έτσι ώστε να μπορούν να διαχειριστούν τη μεγάλη αβεβαιότητα και να είναι σε θέση να αποφύγουν τις απειλές και να εκμεταλλευτούν τις όποιες ευκαιρίες διαφαίνονται στον ορίζοντα.

Οι επιχειρήσεις προκειμένου να συνεχίσουν τη λειτουργία τους, θα πρέπει να διασφαλίσουν την απαιτούμενη ρευστότητα, να μειώσουν τις περιττές δαπάνες, να προβούν σε μια πιο ορθή τιμολόγηση, να αξιοποιήσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους στο έπακρο, αλλά και να υιοθετήσουν καινοτόμες ιδέες. Οι επιχειρηματίες θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση, να προβλέψουν τυχόν οικονομικές δυσκολίες που σχετίζονται με τη μείωση των πωλήσεων, με προβλήματα με τους προμηθευτές, με την απώλεια σταθερών πελατών, με τη μη αποδοτική αξιοποίηση του προσωπικού, καθώς και με την μη έγκαιρη πληρωμή των τιμολογίων.

Τα μέτρα που λαμβάνουν οι επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση της κρίσης σχετίζονται με τη μείωση των τιμών, τον περιορισμό του κόστους λειτουργίας ή και της

περιόδου λειτουργίας, την αλλαγή προμηθευτών, τη μείωση προσωπικού, την επέκταση πωλήσεων στο εξωτερικό, την επέκταση σε άλλες δραστηριότητες, τον περιορισμό της δραστηριότητας κλπ. Έρευνα που πραγματοποίησε η IOBE, σε συνεργασία με την McKinsey Company το 2009, ως ανελύθη ανωτέρω, φανέρωσε ότι ο πλέον πιθανός τρόπος αντίδρασης στην κρίση, σύμφωνα με το 93% των επιχειρήσεων, είναι η περικοπή στο κόστος λειτουργίας, ενώ ακολουθεί ο περιορισμός των περιθωρίων κέρδους. Το κόστος λειτουργίας περιορίζεται με την περικοπή των μεταβλητών στοιχείων εργατικού κόστους (πχ. πριμ, επιδόματα παραγωγικότητας κλπ.), με την προσαρμογή του χρόνου εργασίας (πχ. διευθέτηση των ωρών εργασίας, περιορισμός των υπερωριών κλπ.), με τη μείωση του αριθμού των απασχολούμενων (συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή συμβάσεις έργου), αλλά και μέσω της στασιμότητας/συγκράτησης των αυξήσεων των τακτικών αποδοχών. Ωστόσο, από τις περισσότερες επιχειρήσεις επιλέγεται ένας συνδυασμός επιμέρους δράσεων που περιλαμβάνει επίσης, τη μείωση τιμών και τη μείωση της παραγωγής / δραστηριότητας.

Άλλα μέτρα πολιτικής που προτείνονται για την αντιμετώπιση της κρίσης των ελληνικών επιχειρήσεων, περιλαμβάνουν τη μείωση της φορολογίας, τη μείωση των επιτοκίων δανεισμού, τον περιορισμό της γραφειοκρατίας, την αύξηση της ρευστότητας στην αγορά, την ενίσχυση του ΤΕΜΠΜΕ, καθώς και την αύξηση των δημοσίων επενδύσεων.

4.2.5. Προτεινόμενες στρατηγικές κινήσεις των ελληνικών επιχειρήσεων σε περιβάλλον κρίσης

Μέσω ενός παραλληλισμού των στρατηγικών κινήσεων προς αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, ως υιοθετούνται από τις επιχειρήσεις σε παγκόσμια κλίμακα και των αντιστοίχων που υιοθετούνται υπό των ελληνικών επιχειρήσεων διαπιστώνεται με ευχέρεια ότι, οι ελληνικές επιχειρήσεις αδυνατούν να εστιάσουν στο μέλλον τους, ήτοι να επικεντρωθούν στο χαρτοφυλάκιο των δραστηριοτήτων τους, καθώς και να επαναπροσδιορίσουν το σχέδιο δράσης τους και να αναλάβουν έξυπνα ρίσκα, γεγονός που εν μέρει δικαιολογείται υπό το γενικότερο αρνητικό οικονομικό πλαίσιο της χώρας μας εντός του οποίου δραστηριοποιούνται.

Υπό αυτό όμως το πρίσμα, το μέλλον των ελληνικών επιχειρήσεων μετά την κρίση κρίνεται ακόμη πιο αβέβαιο. Η κρίση οδηγεί τις επιχειρήσεις να αναγνωρίσουν τις δυνάμεις τους και να ανακαλύψουν τα όρια αντοχής τους. Οι χρόνιες αδυναμίες και τα προβλήματα ανεβαίνουν στην επιφάνεια και χρήζουν άμεσης προσοχής. Οι επιχειρηματίες δεν πρέπει να πανικοβάλλονται, αλλά να χειρίζονται με ψυχραιμία όλη αυτή την αβεβαιότητα. Οι επιχειρήσεις που είναι διορατικές και καλά προετοιμασμένες μπορεί να διακρίνουν σημαντικές ευκαιρίες μέσα στην κρίση, καθώς όπως κάθε νόμισμα έχει δύο όψεις, έτσι και η κρίση από τη μια αποτελεί περίοδο δοκιμασίας και από την άλλη συνιστά μια μοναδική ευκαιρία να γίνουμε καλύτεροι και δυνατώτεροι.

Σαν αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης, τα καταναλωτικά πρότυπα έχουν αλλάξει. Ο καταναλωτής είναι πλέον περισσότερο ευαίσθητος στο θέμα της τιμής χωρίς να είναι διατεθειμένος να χάσει και από την ποιότητα των προσφερόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών. Μετρά τα χρήματά του, κάνει έρευνα αγοράς προτού πραγματοποιήσει τις αγορές του, αναζητά έξυπνες λύσεις και στρέφεται σε προϊόντα και υπηρεσίες με προσιτές τιμές και όσο το δυνατόν καλύτερη ποιότητα. Τα προϊόντα ιδιωτικής ετικέτας, γνωρίζουν άνοδο, ενώ το brand loyalty έχει μειωθεί σε σημαντικό βαθμό. Οι επιχειρήσεις λοιπόν, θα πρέπει να προσφέρουν προσιτές και συμφέρουσες λύσεις στους καταναλωτές, προσέχοντας ταυτόχρονα και την ποιότητα των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών.

Προκειμένου να αντέξουν οι επιχειρήσεις στην κρίση, θα πρέπει να διατηρήσουν υψηλό ανταγωνιστικό συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών τους, να είναι ευέλικτες, να προσαρμόζονται έγκαιρα, να εισάγουν καινοτομίες και να αξιοποιήσουν την τεχνολογία και τα διάφορα σύγχρονα μέσα.

4.3. Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και στην ανεργία στην Ελλάδα

Σύμφωνα με τα στοιχεία που εξέδωσε η ΕΛΣΤΑΤ³³, το ετήσιο ποσοστό ανεργίας για το 2016 ανήλθε στο 23,5%, όπου ο αριθμός των ανέργων εκτιμάται σε 1.130.900 περίπου άτομα, ελαφρά μειωμένο εν συγκρίσει με το έτος 2015.

Ως προκύπτει από τον κατωτέρω πίνακα, τρομακτική εκτίναξη του ποσοστού ανεργίας σημειώθηκε μεταξύ των ετών 2009 έως 2013 από το 9,6% στο σχεδόν τριπλασιασμένο ποσοστό του 27,4%, το οποίο υποχώρησε ελαφρά το 2014.

Κατάσταση απασχόλησης	Περιφέρεια - NUTS II	Σύνολο πληθυσμού	Ανεργοί		
		ηλικίας 15+ (1981-97: 14+)	Άτομα	δείκτης ανεργίας	% ηλικίες 20-64
Έτος					
2016	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.212,8	1.130,9	23,5%	23,5%
2015	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.246,5	1.197,0	24,9%	24,9%
2014	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.282,1	1.274,4	26,5%	26,4%
2013	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.309,5	1.330,3	27,5%	27,3%
2012	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.344,8	1.195,1	24,4%	24,3%
2011	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.372,8	881,8	17,9%	17,8%
2010	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.399,4	639,4	12,7%	12,7%
2009	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.431,1	484,7	9,6%	9,5%
2008	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.435,1	387,9	7,8%	7,7%
2007	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.412,3	418,3	8,4%	8,3%
2006	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.374,1	448,2	9,0%	8,9%
2005	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.332,4	493,5	10,0%	9,8%
2004	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.285,3	520,0	10,6%	10,4%
2003	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.234,9	472,6	9,8%	9,6%
2002	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.188,3	492,6	10,4%	10,1%
2001	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	9.156,0	508,4	10,8%	10,5%
2000	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	8.839,8	523,5	11,4%	10,9%

Πίνακας 4 Ποσοστό ανεργίας

Πηγή ΕΛΣΤΑΤ

³³ ΙΝΕ-Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (Αθήνα, Μάρτιος 2017): Ετήσια Έκθεση "Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση", σελ.86-91

Ως εκ τούτου, θα αναφερθούμε κατωτέρω στην επίδραση της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση, όπως παρατηρήθηκε στους σημαντικότερους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, ιδίως τα έτη 2009 έως και 2014, καθώς στα έτη αυτά εμφανίστηκαν οι μεγαλύτερες διακυμάνσεις εν συγκρίσει με τα ακόλουθα έτη, όπου οι αρνητικοί δείκτες εμφανίζουν τάση σταθεροποίησης και βελτίωσης.

Σημαντικό εδώ, είναι να γίνει αναφορά σε έννοιες προσφοράς και ζήτησης εργασίας, οι οποίες διαμορφώνουν τα ποσοστά ανεργίας. Η συνολική προσφορά της εργασίας σε μια δεδομένη χρονική περίοδο εξαρτάται:

- Από το μέγεθος και τη σύνθεση του πληθυσμού (γεννήσεις, θανάτους, μετανάστευση).
- Από το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, δηλαδή από το ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας που απασχολείται ή ψάχνει για δουλειά.
- Από τον αριθμό των ωρών εργασίας που προσφέρει κάθε άτομο που συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό.
- Από την ένταση και ποιότητα της εργασίας κάθε ατόμου που συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό.

Συμπεράσματα όσον αφορά την μεταβολή του μισθού και της προσφοράς εργασίας είναι ότι, τα αποτελέσματα του εισοδήματος και της υποκατάστασης, κινούνται σε αντίθετες κατευθύνσεις. Η αύξηση του εργατικού μισθού αρχικά, αποτελεί κίνητρο για μείωση των ωρών απασχόλησης και για αύξηση των ωρών εργασίας. Στην συνέχεια, η περαιτέρω αύξηση του μισθού μπορεί να οδηγήσει σε μείωση των προσφερόμενων ωρών εργασίας και αντίστοιχα σε αύξηση των ωρών απασχόλησης.

Η ζήτηση εργασίας προέρχεται από τις επιχειρήσεις, δηλαδή από τη ζήτηση προϊόντων και υπηρεσιών που αυτές παράγουν. Μια επιχείρηση ζητά και απασχολεί τόσους εργαζόμενους, όσους χρειάζεται για να μεγιστοποιήσει το κέρδος της. Αντίστοιχα οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ζήτησης εργασίας είναι:

- Ο εργατικός μισθός τιμή του παραγόμενου προϊόντος
- Οι τιμές των άλλων συντελεστών παραγωγής, οι οποίοι μπορεί να είναι υποκατάστατοι (μεταβολές προς την ίδια κατεύθυνση) ή συμπληρωματικοί (μεταβολές προς την αντίθετη κατεύθυνση)
- Η ποσότητα των άλλων παραγωγικών συντελεστών με τους οποίους συνδυάζεται η εργασία.

- Η τεχνολογία και άρα στην παραγωγικότητα της εργασίας.³⁴

4.3.1 Κατασκευές

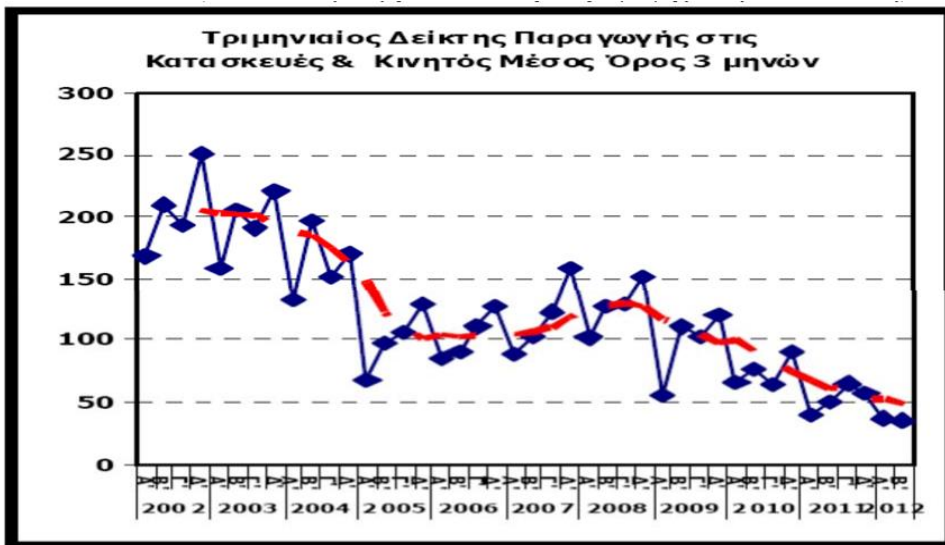
Σημαντικό αντίκτυπο είχε η οικονομική κρίση στον κλάδο των κατασκευών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΣΑΤΕ(7η Εξαμηνιαία Έκθεση Εξελίξεων στον Κατασκευαστικό Κλάδο(ΣΑΤΕ-10/2012):

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

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

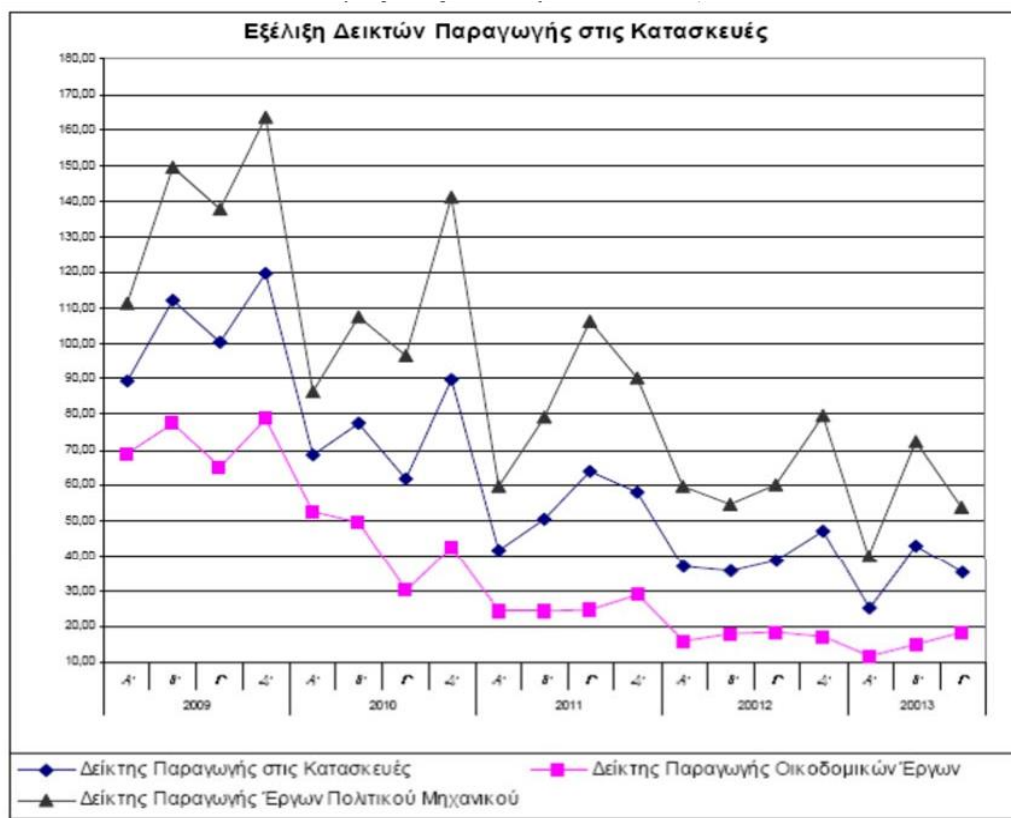
- Ο δείκτης παραγωγής οικοδομικών έργων (ιδιωτικά έργα) συρρικνώνεται εδώ και 21 συνεχόμενα τρίμηνα. Κατά τη διάρκεια του Β' τριμήνου του 2012, εμφάνισε μείωση κατά 20,0% έναντι του Α' τριμήνου του 2011, λαμβάνοντας την δεύτερη χαμηλότερη τιμή του από το 2000. Για το πρώτο εννιάμηνο του 2013, εξακολουθεί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

³⁴ Καραμάνης Κ. (2015) Οικονομική Εργασία και Εργασιακές Σχέσεις. ΤΕΙ Ηπείρου. <http://oc-web.ioa.teiep.gr/OpenClass/courses/LOGO125/>



Πηγή: ΣΑΤΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΛΣΤΑΤ

15ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ (ΣΑΤΕ – Εξέλιξη του Δείκτη Παραγωγής στις Κατασκευές)



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

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

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

Οι απασχολούμενοι στις κατασκευές

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

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



Πηγή: ΣΑΤΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΛΣΤΑΤ

17 Διαγράμμα: Απασχολούμενοι στις Κατασκευές- β' Τρίμηνο 2012

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

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

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

όπως οι χονδρικό – λιανικό εμπόριο και επισκευή οχημάτων 150,7 χιλ. θέσεις εργασίας.

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

4.3.2. Εμπόριο

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

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

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

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

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

Σχετικά με την πορεία της απασχόλησης, από την έρευνα του INEMY στις εμπορικές ΑΕ και ΕΠΕ προκύπτει ότι, μετά τις διαδοχικές μειώσεις απασχολουμένων τα προηγούμενα έτη, το 2012 η απόλυτη πλειονότητα των εταιρειών δήλωσε στασιμότητα της απασχόλησης γενικά, ενώ 1 στις 3 επιχειρήσεις και πάλι δηλώνει

μείωσή της. Αντίθετα, σχεδόν αμελητέο είναι το ποσοστό που αντιστοιχεί στις επιχειρήσεις οι οποίες δηλώνουν αυξημένη απασχόληση.

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

4.3.3. Ναυτιλία

Άρθρο της Καθημερινής στις 2/3/2012: «Ο υπό ελληνική διαχείριση στόλος εξακολουθεί να κατέχει μέχρι το 2012 την πρώτη θέση της παγκόσμιας κατάταξης, τόσο σε αριθμό πλοίων (20% του παγκόσμιου στόλου) όσο και σε μεταφορική ικανότητα, όπως τονίζεται στο τελευταίο οικονομικό δελτίο της Alpha Bank. Ο υπό ελληνική διαχείριση στόλος εξακολουθεί να κατέχει μέχρι το 2012 την πρώτη θέση της παγκόσμιας κατάταξης, τόσο σε αριθμό πλοίων (20% του παγκόσμιου στόλου) όσο και σε μεταφορική ικανότητα, όπως τονίζεται στο τελευταίο οικονομικό δελτίο της Alpha Bank. Η χωρητικότητα των εμπορικών πλοίων (άνω των 100 κοχ), υπό ελληνική σημαία, αυξήθηκε σε 43.397,6 χιλ. τον Δεκέμβριο του 2011 από 43.364,3 χιλ. τον Νοέμβριο του 2011, έναντι και 27.328 χιλ. κοχ τον Δεκέμβριο του 2000. Ωστόσο, ο αριθμός των πλοίων με ελληνική σημαία μειώθηκε σημαντικά σε 2.014 πλοία τον Δεκέμβριο του 2011, από 2.096 πλοία τον Δεκέμβριο του 2010. Η μείωση του αριθμού των πλοίων, σε ετήσια βάση, προήλθε από την υποχώρηση του αριθμού των φορτηγών, των δεξαμενόπλοιων και των επιβατηγών - λοιπών. Η μείωση του αριθμού των πλοίων οφείλεται κυρίως στην απόσυρση παλαιότερων σκαφών και στην ενσωμάτωση νεότερων και μεγαλύτερων. Το 2011 όπως και το 2010, το 30% των πλοίων με ελληνική σημαία ήταν ηλικίας κάτω των 10 ετών, ενώ τα άνω των 30 ετών περιορίστηκαν σε 776 τον Δεκέμβριο του 2011, από 805 τον Δεκέμβριο του 2010.»

Ναυτιλία και απασχόληση

Με τις μειώσεις των οργανικών συνθέσεων στην ποντοπόρο ναυτιλία (10 στον αριθμό τα τελευταία 30 χρόνια) τον αφανισμό των κρουαζιερόπλοιων με ελληνική σημαία όπου με την απελευθέρωση του καμποτάζ (κοινοτικός κανονισμός 3572/92)

απωλέστηκαν και τα τελευταία κρουαζιερόπλοια με ελληνική σημαία που είχαν έλληνες ναυτεργάτες με θεσπισμένα και κατοχυρωμένα δικαιώματα (ελληνική ΣΣΕ – ασφάλιση στο NAT – συνδικαλιστικά δικαιώματα) και με την θέσπιση νέου θεσμικού πλαισίου στην Ακτοπλοΐα (νόμος 4150/2013) με το οποίο οδηγήθηκαν σε απόλυση εκατοντάδες Ναυτεργάτες από τα Ακτοπλοϊκά πλοία και τα ελληνικής σημαίας Ε/Γ- Ο/Γ διεθνών γραμμών.

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

4.3.4. Τουρισμός

Σύμφωνα με τον ΣΕΤΕ (sete.gr), η συμβολή της τουριστικής οικονομίας το 2012 στο ΑΕΠ της Ελλάδας φτάνει το 18,6%, ενώ η συνολική απασχόληση στην τουριστική οικονομία (860.315 θέσεις εργασίας) αντιστοιχεί στο 23,4% των απασχολουμένων.

Βασικά Μεγέθη του Ελληνικού Τουρισμού 2009		2012	2016
Συμμετοχή στο ΑΕΠ	15,9% [WTTC]	16,4% [WTTC]	18,6%
Συμμετοχή στην απασχόληση	17,7% της	18,3% της συνολικής	23,4%
Συνολική Απασχόληση	798.600 [WTTC]	688.800 [WTTC]	860.315 [WTTC]
Έσοδα	10,4 δισ. € [ΤτΕ]	10,4 δισ. € (συμπεριλαμβανομένων των εισπράξεων κρουαζιέρας) [ΤτΕ]	12,7 δισ. € (δεν περιλαμβάνονται τα έσοδα από κρουαζιέρα) [ΤτΕ]
Αφίξεις Αλλοδαπών	14,9 εκατ.	16,9 εκατ. (συμπεριλαμβανομένων των αφίξεων κρουαζιέρας)	24,7 εκατ. (δεν περιλαμβάνονται οι αφίξεις από κρουαζιέρα)
Μέση κατά κεφαλή δαπάνη	697 €	616 € (συμπεριλαμβανομένων των ποσών κρουαζιέρας)	514 € (δεν περιλαμβάνονται τα ποσά κρουαζιέρας)
Μερίδιο Αγοράς	1,7% Παγκόσμια,	1,5% Παγκόσμια, 2,9%	2% Παγκόσμια, 3,1%
Εποχικότητα	1,7% Παγκόσμια, 3,2% Ευρώπη	56% των αφίξεων αλλοδαπών πραγματοποιείται Ιούλιο - Αύγουστο - Σεπτέμβριο	56% των αφίξεων αλλοδαπών πραγματοποιείται Ιούλιο - Αύγουστο - Σεπτέμβριο
Συγκέντρωση Προσφοράς	52% των ξενοδοχειακών κλινών	66% των ξενοδοχειακών κλινών συγκεντρώνονται σε 4 περιοχές της Ελλάδας [ΞΕΕ]	70% των ξενοδοχειακών κλινών συγκεντρώνονται σε 4 περιοχές της Ελλάδας [ΞΕΕ]
Ξενοδοχειακή Υποδομή	9.554 ξενοδοχεία /	9.670 ξενοδοχεία / 771.271	9.730 ξενοδοχεία / 788.553
Top 5 αγορές	Γερμανία (2.364.486), Ην. Βασίλειο	Γερμανία (2.108.787), Ην. Βασίλειο (1.920.794), ΠΓΔΜ (1.300.000), Γαλλία	Γερμανία (3.138.735), Ην. Βασίλειο (2.894.655), Ιταλία (1.386.902), Γαλλία
Top 5 αεροδρόμια (σε αφίξεις αλλοδαπών)	Αθήνα (3.140.851), Ηράκλειο (1.946.544), Ρόδος	Αθήνα (2.651.062), Ηράκλειο (2.067.475), Ρόδος (1.593.298), Θεσσαλονίκη	Αθήνα (4.526.035), Ηράκλειο (2.885.154), Ρόδος (2.091.066), Θεσσαλονίκη

Πίνακας 5 Βασικά Μεγέθη Ελληνικού Τουρισμού

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

Από τον ανωτέρω πίνακα, τεκμαίρεται η ανάπτυξη της τουριστικής βιομηχανίας τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας και η προσέλκυση εκατομμυρίων ξένων τουριστών με ανάλογη αύξηση εσόδων. Παρατηρούμε αφενός ότι ισχυροποιούνται μεγάλες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον ξενοδοχειακό τομέα. Αντίθετα, τα μικρότερης κατηγορίας βλέπουν τη θέση τους να επιδεινώνεται, να υπολείτουν και να απαξιώνονται. Επίσης ενισχύονται οι tour operators, ειδικά από τη Ρωσία όπου κλείνουν μεγάλα συμβόλαια, η διασύνδεσή τους με τους μεγάλους ξενοδοχειακούς ομίλους και η άμεση διαχείριση ξενοδοχειακών μονάδων απ' αυτούς. Αφετέρου δε επιδεινώθηκαν οι εργασιακές συνθήκες με μειώσεις στους μισθούς, καθυστερήσεις στην καταβολή των δεδουλευμένων, καταστρατήγηση ωραρίου και των συμβάσεων και εντατικοποίηση της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

5.1. Η Έννοια των Εργασιακών Σχέσεων

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

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

Από τον ίδιο τους το χαρακτήρα, γίνεται αντιληπτό ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα ευρύ και δυναμικό πεδίο έρευνας και πολιτικής στρατηγικού χαρακτήρα για την κοινωνική εξέλιξη. Υπάρχει άμεση σύνδεση τους με την πολιτική, την οικονομία, αλλά και με άλλους, νευραλγικούς τομείς της κοινωνίας, όπως π.χ. η Παιδεία. Η σύνδεση αυτή, όπως άμεσα γίνεται κατανοητό εμπεριέχει το στοιχείο της

αλληλεπίδρασης, επομένως οι μεταβολές σε κάθε τομέα, επιφέρουν και μεταβολές στους τομείς με τους οποίους αυτός συνδέεται π.χ. η μεταφορά επενδύσεων των επιχειρήσεων από έναν κλάδο της οικονομίας σε κάποιον άλλο, θα επιφέρει απευθείας αλλαγή στη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας και ως εκ τούτου και στις εργασιακές σχέσεις των οικονομικών κλάδων από και προς τους οποίους γίνεται η μεταφορά κεφαλαίων.

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

5.2. Οι Βασικές Μεταβολές στις Εργασιακές Σχέσεις

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, τα τελευταία έτη συντελούνται στη χώρα μας ταχύτερες νομοθετικές παρεμβάσεις, στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Αυτές οι παρεμβάσεις επιφέρουν ραγδαίες και ουσιαστικές αλλαγές στο υπάρχον θεσμοθετημένο, εργατικό δίκαιο, ανατρέποντας όλο το φάσμα των νομικά αλλά και συλλογικά διαμορφωμένων εργασιακών σχέσεων, όπως μέχρι πρότινος μας ήταν γνωστό.

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

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

Οι εξελίξεις λοιπόν αυτές, αποτελούν την επίτευξη στόχων που έχουν δρομολογηθεί εδώ και μια εικοσαετία και οι οποίες υλοποιούνται με αφορμή την οικονομική κρίση και τις δεσμεύσεις της χώρας, από τις δανειακές συμβάσεις. Η εισαγωγή και η θεσμοθέτηση τους στη χώρα μας έχουν γίνει ήδη εμφανείς, από τις αρχές της δεκαετίας του '90. Όπως γίνεται αντιληπτό είναι αδύνατη στα πλαίσια της εργασίας μας μια τέτοια ανάλυση, για το λόγο αυτό αρκούμαστε σε ορισμένες επισημάνσεις.

Συγκεκριμένα, «μετά την ψήφιση της Συνθήκης του Μάαστριχτ(1992), ήρθε η πρώτη εξειδίκευση με τη ΛευκήΒίβλο (1994) από την οποία σταχυολογούμε:

- 1) Ως προς την ασφάλιση: «η μείωση του κόστους εργασίας θα μπορούσε να αφορά τις εργοδοτικές εισφορές στην Κοινωνική Ασφάλιση»,
- 2) Μαθητεία, ευελιξία, κατώτατος μισθός «Για να διευκολυνθεί η απασχόληση των νέων, προτείνεται να καθιερωθεί η μεγαλύτερη ευελιξία ως προς τον ελάχιστο μισθό, τις μειωμένες κοινωνικές εισφορές ή άλλους τρόπους σύμβασης»,
- 3) Απελευθέρωση μαζικών απολύσεων «σε πολλές χώρες του νότου η νομοθεσία που διέπει τους όρους απόλυσης των εργαζομένων με συμβάσεις απεριορίστου χρόνου, πρέπει να χαλαρώσει»,
- 4) Άσκηση πίεσης στους εργαζόμενους για γενικευμένη μείωση μισθών και επιβολή φόρων «Τα άτομα τα οποία έχουν εργασία πρέπει να πειστούν ότι η αλληλεγγύη που θα δείξουν με την αποδοχή ορισμένων θυσιών θα καταλήξει στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης για εκείνους οι οποίοι είναι σήμερα άνεργοι».

Το έτος 2002 και σε περίοδο εκρηκτικών ρυθμών ανάπτυξης με ισχυρή αύξηση του ΑΕΠ, η έκθεση της τράπεζας της Ελλάδας σημείωνε: Για την «ευελιξία στην αγορά εργασίας» ότι υπάρχουν στοιχεία «δυσκαμψίας», λέγοντας ότι μέσα στο 2001 «έγιναν σημαντικά θετικά βήματα». Τέτοια βήματα σύμφωνα με τους ίδιους, είναι η «ψήφιση του νόμου για την αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και για τους όρους λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης»(δηλαδή των εταιριών ενοικίασης εργαζομένων). Έκθεση ΟΟΣΑ 2007 για την Ελληνική Οικονομία: Ο τότε επικεφαλής του ΟΟΣΑΑ, είχε τοποθετηθεί ως εξής: «έχετε πολύ υψηλή νεανική ανεργία, άρα θα πρέπει να υπάρχει μια αγορά που να προσφέρει χαμηλότερους μισθούς από τους κατώτατους», συμπληρώνοντας ότι σε καθεστώς ... «υψηλών κατώτατων μισθών» δε γίνονται προσλήψεις. Ταυτόχρονα, έμπαινε στο τραπέζι το ζήτημα της μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών, από την πλευρά των εργοδοτών και της απελευθέρωσης των απολύσεων. Η έκθεση του 2007, έστρωσε το χαλί για μεταρρυθμίσεις στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προτείνοντας την αποκέντρωση τους σε επίπεδο επιχείρησης ή επαγγέλματος³⁵. Τα μέτρα που λαμβάνονται, κατά τη γνώμη μας, δεν είναι προσωρινά αλλά επιδιώκεται να έχουν χαρακτήρα μόνιμο. Οι αλλαγές αυτές, ως προς το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν

³⁵ Εφ.Ριζοσπάστης (23-3-2014) άρθρο : «Η στρατηγική του κεφαλαίου είναι ... μια παλιά ιστορία»

καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο αφού συναντώνται διάσπαρτες σε μεγάλο αριθμό επιμέρους χωρών.

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

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

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

Με την ψήφιση του Ν. 4046/12 (Μνημόνιο 2), στα πλαίσια του οποίου έχουμε την έγκριση για μείωση τμήματος του δημόσιου χρέους, την υπογραφή νέας δανειακής σύμβασης και τη λήψη σειράς μέτρων προκειμένου να επιταχυνθούν οι διαρθρωτικές αλλαγές, οι οποίες αποσκοπούν στη μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα και την εκ βάθρων αλλαγή του θεσμικού και νομικού πλαισίου που διέπει τις συλλογικές συμβάσεις³⁶.

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

³⁶ Παναγιώτης Κυριακούλιας : «Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Μνημόνιο-Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012. Άρθρα και Μελέτες τεύχος αρ.2/2012.

5.3. Τα Μνημόνια και η Αλλαγή στο Εργασιακό Τοπίο

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

5.3.1. Οι στόχοι των Μνημονίων

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

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

Προωθείται ειδικότερα:

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

Με τις μεταρρυθμίσεις λοιπόν αυτές αλλάζει όλη η φιλοσοφία πάνω στην οποία οικοδομήθηκε τα τελευταία τουλάχιστον 20 χρόνια το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας. Αλλάζει και ο τρόπος επίλυσης της συλλογικής διαφοράς ως προς τη διαμόρφωση των όρων αμοιβής και εργασίας μέσα από τη διεξαγωγή Διαιτησίας.

5.3.2. Οι δεσμεύσεις των Μνημονίων στις Εργασιακές Σχέσεις

1.Μνημόνιο 1 (6/5/2010)

Ως προς τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα, τίθεται ο στόχος της ευέλικτης διαμόρφωσης των μισθών (σε εναρμόνιση με τη μείωση των μισθών στον δημόσιο τομέα). Επίσης τίθενται δεσμεύσεις για αλλαγές στη νομοθεσία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ειδικότερα της διαιτησίας, καθώς και μισθολογικές αλλαγές για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Για να εφαρμοστούν οι παραπάνω δεσμεύσεις, τα μέτρα που προωθούνται σε σχέση με τους μισθούς και τις εργασιακές σχέσεις και το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής τους έχουν ως εξής (στο Παράρτημα IV του Μνημονίου):

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

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

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

Δ. Αναθεώρηση νομοθεσίας συλλογικών συμβάσεων με στόχο τη συγκράτηση μισθών (Δεκέμβριος 2010) μέσω της θεσμοθέτησης τοπικών συμφώνων απασχόλησης με μισθούς κατώτερους αυτών των κλαδικών συμβάσεων, της διευκόλυνσης εφαρμογής «μεταβλητών απολαβών» σε επίπεδο επιχείρησης, της τροποποίησης των διατάξεων περί Διαιτησίας.

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

ΣΤ. Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας με ενίσχυση της νομοθεσίας για την επιβολή της δήλωσης των νέων απασχολούμενων, στελέχωση της Επιθεώρησης Εργασίας και θέσπιση ποσοτικών στόχων ελέγχων. (Ιούνιος 2011)

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

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

Επαναδιατυπώνονται οι στόχοι και οι δεσμεύσεις που πρέπει να υλοποιηθούν, κατά το 3^ο τρίμηνο του 2010, ώστε να γίνουν πράξη η θέσπιση μέτρων, για τη μείωση της αμοιβής των υπερωριών και η αύξηση δυνατοτήτων, για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης στο ένα (1) έτος και η θέσπιση μέτρων για τη διευκόλυνση της προσωρινής και μερικής απασχόλησης, η υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών, η μη υποχρέωση τήρησης κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η αλλαγή στο σύστημα διαιτησίας, η ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας (επαρκής στελέχωση με εξειδικευμένο προσωπικό, ποσοτικοί στόχοι ελέγχων) και η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

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

Επαναλαμβάνονται και εξειδικεύονται προηγούμενες δεσμεύσεις, οι οποίες δεν υλοποιήθηκαν και αναλαμβάνονται νέες, ήτοι τροποποιήσεις του Ν. 1876/90 (άρθρο 10) για την υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών, η άρση του αριθμητικού κριτηρίου των 50 εργαζομένων για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ (Ν. 1876/90 άρθρο 6.1.β), η κατάργηση της δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, σε επιχειρήσεις μη μέλη των εργοδοτικών συνδέσμων (Ν. 1876/90 άρθρα 11.2 και 11.3), η διασφάλιση της «συμμετρίας» (σύστημα διαιτησίας), η αναδιοργάνωση του ΟΜΕΔ, η επέκταση της περιόδου προσωρινής απασχόλησης, η κατάργηση του αυξημένου ωρομισθίου για τους

μερικώς απασχολούμενους και η πιο ευέλικτη διευθέτηση χρόνου εργασίας και συστήματος εργασίας με βάρδιες με τροποποίηση του Ν. 3846/10.

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

Οι κύριες δεσμεύσεις που αναλαμβάνονται είναι η επέκταση του χρόνου για τη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου και ευελιξία στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η ευκολότερη νομοθετικά σύσταση επιχειρησιακών σωματείων, η προώθηση και εποπτεία της πορείας των επιχειρησιακών συμβάσεων, η ανάληψη δέσμευσης για νομοθετική αλλαγή όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις, με στόχο τη διευκόλυνση της μισθολογικής ευελιξίας σε επίπεδο επιχείρησης, μέχρι τον Ιούλιο του 2011.

5.Επικαιροποιημένο Μνημόνιο 5 (Ιούλιος 2011)

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

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

Το μεσοπρόθεσμο προβλέπει μέτρα, για περιορισμό των δαπανών και αύξησης των εσόδων. Αναθεωρούνται μισθολογικές και λειτουργικές δαπάνες και προωθούνται νέα φορολογικά μέτρα. Επίσης, ιδρύεται οργανισμός Αποκρατικοποιήσεων με σκοπό την εκποίηση της δημόσιας περιουσίας. Στόχος είναι να εισπραχθούν 50 δις από αποκρατικοποιήσεις. Όσον αφορά τα εργασιακά παίρνονται τα εξής μέτρα θέσπισης μέτρου εργασιακής εφεδρείας για οργανισμούς που καταργούνται, πρόσληψης χωρίς

επαγγελματική εμπειρία με μισθό χαμηλότερο κατά 20% από το όριο της ΕΓΣΣΕ και η διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου να πηγαίνει από τα 2 στα 3 χρόνια.

7.Μνημόνιο 2 (Φεβρουάριος 2012)

Μετά από αποκλίσεις σε σχέση με τους στόχους του προγράμματος, το πρόγραμμα περιέρχεται σε εμπλοκή. Με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, τον Οκτώβριο του 2011 για τη μείωση δημοσίου χρέους (PSI) και τη σύναψη νέας δανειακής σύμβασης ύψους 130 δισ. € το πρόγραμμα συνεχίζεται. Για την υλοποίηση των αποφάσεων όμως αυτών, η χώρα αναλαμβάνει νέες δεσμεύσεις, και με τον Ν. 4046/12, υιοθετεί νέο αναθεωρημένο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής έως το 2015, μέτρα για τον χρηματοπιστωτικό τομέα και πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων με νέες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. Στο πεδίο, λοιπόν των εργασιακών σχέσεων, τα μέτρα αυτά αφορούν στα εξής :

Α. Αλλαγές σε όσα ίσχυουν σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις και συγκεκριμένα:

α) Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της «μετενέργειας» με μέγιστη διάρκεια συλλογικών συμβάσεων τα 3 έτη, με όσες συλλογικές συμβάσεις υπήρχαν, για 24 μήνες ή περισσότερο, να λήγουν σε 1 έτος από τη ψήφιση του νόμου και όχι περισσότερο, η δε περίοδος χάριτος μετά τη λήξη της σύμβασης μειώνεται από 6 σε 3 μήνες. Αν δεν επιτυγχάνεται νέα συλλογική σύμβαση μετά από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοιβή επανέρχεται στο βασικό μισθό συν τα επιδόματα αρχαιότητας σε υπηρεσία, τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας ανάλογα με τον εργαζόμενο μέχρι να αντικατασταθεί από όρους που καθορίζονται σε νέα συλλογική συμφωνία ή ατομική σύμβαση.

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

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

δ) Αλλαγές στον κατώτατο μισθό καθώς μειώνεται ο κατώτατος μισθός κατά 22% σε σχέση με την ΕΓΣΣΕ και "παγώνει" μέχρι το τέλος του προγράμματος, με επιπλέον μείωση 10% για τους νέους κάτω των 25 ετών και συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους για νέα ΕΓΣΣΕ μέχρι το τέλος Ιουλίου 2012.

ε) Αλλαγές στο μη μισθολογικό κόστος εργασίας με μείωση εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες στο ΙΚΑ κατά 5% και λήψη μέτρων ώστε να μην

υπάρχουν δημοσιονομικές επιπτώσεις και σύνταξη αναλογιστικής μελέτης για επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία με υπερβολικό κόστος κοινωνικής ασφάλισης και προτάσεις εξορθολογισμού τους.

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

8. Μνημόνιο -3- Πολυνομοσχέδιο Νοέμβριος 2012

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

Ως προς τις στοχεύσεις του ΜΠΔΣ 2013-1016, σύμφωνα με το επίσημο κείμενο του Υπουργείου Οικονομικών, ενδεικτικά αναφέρουμε: «Βασική επιδίωξη του ΜΠΔΣ είναι να εισέλθει η χώρα σε μια μακρά περίοδο πρωτογενών πλεονασμάτων, ώστε να μπορεί να πορεύεται χωρίς δανειακές ανάγκες. Το πρώτο βήμα γίνεται το 2013 που προβλέπεται θετικό το πρωτογενές δημοσιονομικό αποτέλεσμα και συνεχίζεται τα επόμενα χρόνια φτάνοντας σε πλεόνασμα του πρωτογενούς ισοζυγίου της Γενικής Κυβέρνησης στο 4,5% του ΑΕΠ το 2016...Η δεύτερη κατεύθυνση είναι η υλοποίηση ενός μεγάλου εύρους πολιτικών και μέτρων για την τόνωση της οικονομίας ως προς την ανάπτυξη, την ανεργία, τη ρευστότητα και τη μείωση του ελλείμματος. Σ' αυτό το πλαίσιο, μέσα στις βασικές προτεραιότητες της Κυβέρνησης Εθνικής Ευθύνης αναφέρεται η επιτάχυνση της υλοποίησης μιας σειράς διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, που τα τελευταία χρόνια είτε δεν βρίσκονταν στην ημερήσια διάταξη είτε προωθήθηκαν ημιτελώς, όπως είναι το πρόγραμμα αποκρατικοποιήσεων, η μείωση των εμποδίων στην προσέλκυση επενδύσεων, η ενδυνάμωση του ανταγωνισμού στις αγορές υπηρεσιών και προϊόντων, η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας με τη διαμόρφωση απλών και σταθερών κανόνων, η βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου των αγορών, η μείωση του μη μισθολογικού και γραφειοκρατικού κόστους, ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της

οικονομίας, με την τόνωση της εξωστρέφειας και την ανάδειξη των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων της χώρας»³⁷.

N.4093/2012: Με το Πολυνομοσχέδιο αυτό λαμβάνονται μέτρα που αγγίζουν όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, στα πλαίσια των προηγούμενων κατευθύνσεων, άλλα και με βάση τις ανάγκες, όπως προαναφέρεται, της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας. Ας δούμε όμως τι σημαίνει ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και πως αυτό αποτυπώνεται σε νόμους, όπως ο συγκεκριμένος, που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις. Συγκεκριμένα, και σύμφωνα με την Ερμηνευτική Εγκύκλιο που εξέδωσε το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας³⁸, παρατηρούμε τα εξής:

Μείωση-Πάγωμα Αποδοχών στον Ιδιωτικό Τομέα

Προβλέπεται η εισαγωγή νέου συστήματος διαμόρφωσης κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου, για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου με πράξη υπουργικού συμβουλίου και με έναρξη εφαρμογής την 1^η Απριλίου του 2013. Αναφέρεται επίσης ότι το εν λόγω σύστημα θα πρέπει να αξιολογηθεί κατά το πρώτο τρίμηνο του 2014 ως προς την απλότητα της εφαρμογής του καθώς και ως προς την αποτελεσματικότητά του, δηλαδή στη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας-αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Ορίζεται ότι «μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν.4046/12 και οι επακόλουθες τροποποιήσεις τους», οι κατώτατοι μισθοί και τα ημερομίσθια καθώς και οι νόμιμες προσαυξήσεις τους διαμορφώνονται ως εξής:

- Για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο μισθός καθορίζεται στα 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το ημερομίσθιο καθορίζεται σε 26,18 ευρώ.
- Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο μισθός καθορίζεται στα 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το ημερομίσθιο καθορίζεται σε 22,83 ευρώ.

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

³⁷ Υπουργείο Οικονομικών (Οκτώβριος 2012), Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016, Κεφ.1, σελ.4-5

³⁸ Υπουργείο Εργασίας, Κοιν. Ασφάλειας και Πρόνοιας (22-11-2012) ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ10 και ΙΑ14 του άρθρου πρώτου ν.4093/2012

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

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

Οι εν λόγω προσαυξήσεις καθώς και η διαμόρφωση τους παρουσιάζονται αναλυτικά στους κάτωθι πίνακες:

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- 3	586,08	0,00	586,08
3- 6	586,08	58,61	644,69
6- 9	586,08	117,22	703,30
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90

Πίνακας 6 Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Άνω των 25 Ετών

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας, 2012

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

Πίνακας 7 Κατώτατα Όρια Αποδοχών Υπαλλήλων Κάτω των 25 Ετών

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας, 2012

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0- 3	26,18	0,00	26,18
3- 6	26,18	1,31	27,49
6- 9	26,18	2,62	28,80
9-12	26,18	3,93	30,11
12-15	26,18	5,24	31,42
15-18	26,18	6,55	32,73
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	34,03

Πίνακας 8 Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Άνω των 25 Ετών

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας, 2012

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

Πίνακας 9 Κατώτατα Όρια Αποδοχών Εργατοτεχνιτών Κάτω των 25 Ετών
Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας, 2012

Τέλος, σε σχέση με τον καθορισμένο κατώτατο μισθό και το ημερομίσθιο, εκτός από αυτές τις προσαυξήσεις, που αφορούν στα έτη προϋπηρεσίας δεν προβλέπεται από το νόμο καμία άλλη προσαύξηση και πέραν τούτου επιβάλλεται η αναστολή οποιασδήποτε προσαύξησης τους μέχρι η ανεργία να διαμορφωθεί κάτω από το 10%. Συγκεκριμένα «Με την ανωτέρω διάταξη αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά ορίζεται από την εν λόγω διάταξη το επίδομα τριετίας».

Κατάτμηση Άδειας

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

Πενθήμερο

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

Υπερωριακή Εργασία/τροποποίηση ωραρίου εργασίας

«Η υπέρβαση του ωραρίου εργασίας για περιπτώσεις που δεν υπάγονται στα προβλεπόμενα στο άρθρο 1 του ΝΔ.515/1970, επιτρέπεται για 2 ώρες ημερησίως και έως 120 ώρες το έτος, έπειτα από αναγγελία αυτών από τον εργοδότη στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας πριν ή κατά το αργότερο κατά την ημέρα της πραγματοποίησης της υπερωρίας της απασχόλησης, με ταυτόχρονη ενημέρωση του Ειδικού Βιβλίου Υπερωριών».

Χρόνος Εργασίας/ Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Σε σχέση με τα καταστήματα μεταρρυθμίζεται το πλαίσιο για το ωράριο λειτουργίας τους, στην ερμηνευτική εγκύκλιο που εξέδωσε το υπουργείο αναφέρεται συγκεκριμένα ότι: «Αποσυνδέεται το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων από

αυτό της εργασίας του προσωπικού» και ως εκ τούτου «αίρεται η απαγόρευση της απασχόλησης του προσωπικού κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα», με την προϋπόθεση να τηρείται το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο των 40 ωρών. Επίσης σύμφωνα με την εγκύκλιο «παρέχεται η δυνατότητα στα πλαίσια της οργάνωσης του ημερήσιου χρόνου εργασίας», να εφαρμόζεται διακεκομμένη εργασία και τρίωρη διακοπή για τους εργαζόμενους, όχι μόνο για τα καταστήματα που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, άλλα επεκτείνεται και στα καταστήματα που εφαρμόζουν συνεχές ωράριο λειτουργίας. Τέλος, μειώνεται κατά 1 ώρα η ελάχιστη ανάπαυση (από τις 12 στις 11 ώρες) για κάθε περίοδο 24 ωρών η οποία αρχίζει από τις 00:01 και λήγει στις 24:00.

Ατομικές Απολύσεις

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

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

Πίνακας 10 Διαμορφωμένος Πίνακας Αποζημιώσεων Υπαλλήλων

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης κ Πρόνοιας, 2012

Συλλογικές διαπραγματεύσεις-Συλλογικές Συμβάσεις συμφωνίες:

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

Επιδότηση Ανεργίας

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

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

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

Στο παρόν Κεφάλαιο, θα εστιάσουμε την προσοχή μας στις πιο κύριες νομοθετικές παρεμβάσεις, που καθορίζουν τις εργασιακές σχέσεις του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, κατά την περίοδο 2010-201,2 που αφορούν τον κύριο άξονα των εργασιακών σχέσεων, ως διαμορφώθηκαν εντός κρίσης και εξακολουθούν να ισχύουν. Σαφώς, οι νομοθεσία που καθορίζει τις εργασιακές σχέσεις, δεν σταματά σε αυτή την χρονική περίοδο, το αντίθετο οι εξελίξεις είναι ραγδαίες και απαιτείται η καθημερινή παρακολούθηση και εξήγηση τους.

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

Όπως γίνεται αντιληπτό λόγω τους εύρους των νομοθετικών παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις κατά την συγκεκριμένη περίοδο και ως αποτέλεσμα αυτού της έκτασης που θα καταλάμβαναν στα πλαίσια της συγκεκριμένης εργασίας, είναι αδύνατη ολόκληρη η παράθεση τους, για το λόγω αυτό αναφέρουμε κυρίως τα εξής νομοθετήματα που εισήγαγαν μεγάλες τομές στις εργασιακές σχέσεις στη χώρα μας ως απόρροια άλλωστε και της οικονομικής κρίσης που ταλανίζει τις ελληνικές επιχειρήσεις.

5.4.1. N.3845/2010³⁹:

Με κύριο επιχείρημα την μείωση της ανεργίας, μέσω επιδοτήσεων επιχειρήσεων, μέσω μειώσεων των βασικών μισθών για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, επήλθε άρση της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Ειδικότερα ορίστηκε:

Για την επανένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας:

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

Για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας:

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

³⁹ Πηγή : www.oase.gr/Ergasiaka/List/htm

5.4.2 Ν.3863/2010⁴⁰:

Καθιερώνεται η ειδική σύμβαση μαθητείας για νέους ηλικίας από 15-18 ετών. Οι αποδοχές τους καθορίζονται στο 70% του γενικού κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου της ΕΓΣΣΕ και ως προς της ασφάλιση, ασφαλίζονται μόνο για ασθένεια και κατά κινδύνου ατυχήματος (1%). Συγκεκριμένα ορίστηκε ότι: *«Μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως και το 18ο έτος της ηλικίας τους, δύνανται να καταρτίζονται ειδικές συμβάσεις μαθητείας, μέχρι ενός (1) έτους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι εν λόγω μαθητευόμενοι λαμβάνουν το εβδομήντα τοις εκατό (70%) του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και ασφαλίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και ένα τοις εκατό (1%) κατά του κινδύνου ατυχήματος ... Τα άτομα αυτά, με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας».* (αρ.74,παρ.9).

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

Με τις δύο ανωτέρω νομοθετικές παρεμβάσεις ενισχύεται ο θεσμός της μαθητείας και επέρχεται διαχωρισμός των εργαζομένων με βάση ηλικιακά κριτήρια. Αυτό επιφέρει χειροτέρευση των όρων εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας και από την άλλη ασκείται πίεση στα δικαιώματα και τους όρους εργασίας των παλιότερων εργαζόμενων. Μειώνεται η προσαύξηση των ωρών υπερεργασίας από 25% στο 20% καθώς και των ωρών υπερωρίας, για τις πρώτες 120 ώρες από το 50% στο 40% και πέραν των 120 ωρών από το 75% στο 60%(αρ.74,παρ.10).

⁴⁰ Πηγή : www.oase.gr/Ergasiaka/List/htm

Όσον αφορά στην διευκόλυνση των απολύσεων είτε σε ομαδικό είτε σε ατομικό επίπεδο, ο συγκεκριμένος νόμος ορίζει, όσον αφορά τις ατομικές απολύσεις μέσω της μείωσης του χρόνου προειδοποίησης από 24 σε 6 μήνες (αρ.74,παρ.2), τον περιορισμό του ποσού προκαταβολής της αποζημίωσης από 6 σε 2 μισθούς καθώς και μέσω της επέκτασης των δόσεων από τριμηνιαίες σε διμηνιαίες με αντίστοιχη προσαρμογή των καταβληθέντων μισθών(αρ.74,παρ.3), οι εν λόγω μεταβολές έχουν οδηγήσει στη διευκόλυνση των απολύσεων και τη μείωση του κόστους τους.

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

5.4.3 N.3899/2010⁴¹:

Με το άρθρο 17(παρ.5α) γίνεται επέκταση της διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου από τους 2 στους 12 μήνες, επομένως μέχρι το διάστημα των 12 μηνών αν επέλθει λύση της σύμβασης αορίστου χρόνου δεν προβλέπεται καταβολή αποζημίωσης. Με τον τρόπο αυτό διευκολύνονται περαιτέρω οι απολύσεις λόγω της μη καταβολής αποζημίωσης με το επιχείρημα αύξησης της δοκιμαστικής περιόδου. Συγκεκριμένα: *«Α. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.»*

Με το άρθρο 17(παρ.3), με κύριο επιχείρημα τη μείωση της δραστηριότητάς τις επιχείρησης και προκειμένου να μην προβεί σε απολύσεις, δύναται η δυνατότητα στους εργοδότες, να επιβάλλουν προς τους εργαζόμενους τους σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, με αύξηση της χρονικής διάρκειας από τους 6 στους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος. Με το άρθρο 17(παρ.1,2), καταργείται η προσαύξηση, για υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων με σύστημα μερικής απασχόλησης, αν η εβδομαδιαίες ώρες εργασίας δεν υπερβαίνουν τις 20 την εβδομάδα.

⁴¹ Πηγή : www.oase.gr/Ergasiaka/List/htm

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

5.4.4. N.3986/2011⁴²:

Δίνεται μεγαλύτερη διάρκεια χρόνου, στις διαδοχικές ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου από τους 24 στους 36 μήνες(αρ.41, παρ.3). Καθιερώνεται επίσης η χωρίς όρια δυνατότητα ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όταν συντρέχει έστω και ένας αντικειμενικός λόγος(αρ. 41, παρ.1,2). Συγκεκριμένα: «Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, ...».

⁴² Πηγή : www.oase.gr/Ergasiaka/List/htm

Επέρχεται περαιτέρω μείωση της αμοιβής για τους εργαζόμενους από 18 έως 25 ετών, με επιχείρημα την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας. Η μείωση φτάνει έως και το 20% , επομένως η αμοιβή περιορίζεται στο 80% του γενικού κατώτατου μισθού για διάστημα μέχρι 2 ετών. Συγκεκριμένα : *1. Νέοι, ηλικίας από 18 έως 25 ετών, είναι δυνατόν να συνάπτουν με εργοδότες συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, διάρκειας μέχρι 24 μήνες και με αποδοχές μικρότερες έως είκοσι τοις εκατό (20%) από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο, χωρίς προϋπηρεσία της ειδικότητάς τους, όπως αυτή ορίζεται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική) και ασφαλιζονται στους κλάδους σύνταξης, ασθενείας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑΕΤΑΜ, οι δε σχετικές ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον εργοδότη... ..»*

Ελαστικοποιείται περαιτέρω η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, συγκεκριμένα δίνεται η δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου κατά επιπλέον 2 ώρες ημερησίως, πέραν του οκταώρου με μόνη προϋπόθεση την αφαίρεση των επιπλέον ωρών από άλλη χρονική περίοδο ή με ρεπό κ.λ.π., με επέκταση των μηνών απασχόλησης του από 4 σε 6 μήνες ετησίως. Παρέχεται τέλος η δυνατότητα σύναψης της συμφωνίας για την ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας στις επιχειρήσεις να γίνεται και μέσω ενώσεων προσώπων, προβλέποντας και τη σύστασή τους(αρ. 42, παρ. 6). Συγκεκριμένα : *«1.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς)....2.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες*

χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.... .6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. ...»(αρ. 42)

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

Ως προς το επίδομα ανεργίας, μειώνεται ο χρόνος επιδότησης στα πλαίσια μιας τετραετίας. Έτσι ο αριθμός ημερών επιδότησης περιορίζεται στις 450 ημέρες για διάστημα 4 ετών από το 2011 και σε 400 από το 2012-15. «8. Από 1.1.2013, σε κάθε περίπτωση τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας, εντός της προηγούμενης από την εκάστοτε έναρξη της επιδότησης λόγω ανεργίας, τετραετίας, δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων πενήντα (450). Εάν εντός της τετραετίας ο άνεργος έχει επιδοτηθεί για χρονικό διάστημα μικρότερο των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων

επιδομάτων, δικαιούται να επιδοτηθεί λόγω ανεργίας για τον υπόλοιπο αριθμό ημερήσιων επιδομάτων, μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των τετρακοσίων πενήντα (450) ημερήσιων επιδομάτων. Από 1.1.2014 τα ημερήσια επιδόματα ανεργίας στην τετραετία δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων (400)...»(αρ.39).

5.4.5 Ν.4024/2011⁴³

Εισήχθησαν σοβαρές μεταβολές στα εργασιακά δικαιώματα τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, εισάγεται το ενιαίο μισθολόγιο για τους εργαζόμενους του Δημόσιου τομέα, μέσω του οποίου προβλέπονται δυσμενέστεροι όροι και γενικότερη συρρίκνωση εισοδημάτων(αρ.12-32). Για το εν λόγω ζήτημα, στο ενημερωτικό τεύχος του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ γίνεται η εξής αναφορά: «*Με άρθρο 31 του ν.4024 επιβλήθηκε η κατάργηση των ΣΣΕ που καθόριζαν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και υπερέβαιναν τα καθοριζόμενα ανώτατα, κατά περίπτωση, όρια αποδοχών, η επιβολή πλαφόν στις ήδη μειωμένες αποδοχές τους και η αντιστοίχιση, κατ' ανώτατο όριο, των αποδοχών τους με αυτές των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα...*».

Περαιτέρω, επιβάλλεται η υπερίσχυση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής και η οποία δεν επιτρέπεται να έχει όρους δυσμενέστερους από την ΕΓΣΣΕ. Αρα μπορούν να εμπεριέχουν δυσμενέστερους όρους από τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές. Έτσι παρόλο που τυπικά καταργούνται η ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ, στην ουσία διατηρείται στις επιχειρησιακές η δυνατότητα να αποκλίνουν σε όρους δυσμενέστερους από τις κλαδικές (αρ. 37 παρ.5).

Με το άρθρο 37 (παρ.1), σε ενδεχόμενο απουσίας σωματείου, αναγνωρίζεται η δυνατότητα υπογραφής ΣΣΕ, από «ένωση προσώπων» και προβλέπεται η σύστασή της από τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης και η διάρκεια της δεν έχει χρονικό περιορισμό. Συγκεκριμένα: «*5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία,*

⁴³ Πηγή : www.oase.gr/Ergasiaka/List/htm

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

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

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

Ακολούθως, με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/28-2-2012 , που εκδόθηκε βάσει της εξουσιοδοτικής διάταξης της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012 επιβλήθηκαν μειώσεις μισθών και ημερομισθίων, καθώς και «πάγωμα» αποδοχών. Ειδικότερα: Με το άρθρο 1 παρ.1 της ΠΥΣ 6/2012 ορίστηκε « Από 14-02-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-07-2010 ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 01-01-2012, μειώνονται κατά 22%». Με το άρθρο 1 παρ.2 «Από 14-02-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-07-2010 ισχύουσας ΕΓΣΣΕ, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 01-01-2012, για νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ.9 του άρθρου 74 του ν.3863/2010». Με το άρθρο 1 παρ.3 επιβάλλεται χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου, κοινός μονομερώς, η άμεση προσαρμογή σε αυτά τα νέα κατώτατα όρια των μισθών. Με το άρθρο 4 επιβλήθηκε η αναστολή ισχυουσών διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών αποφάσεων που προέβλεπαν μισθολογικές αυξήσεις και ωριμάνσεις, μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να πέσει κάτω από το 10%. Συγκεκριμένα: « Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ..». Κατά άρθρο 3 παρ.2,3 η προσφυγή πλέον στη διαιτησία θα περιορίζεται αποκλειστικά στο ζήτημα του βασικού μισθού ή του βασικού ημερομισθίου και δε θα επιτρέπεται να περιλαμβάνει κανένα άλλο ζήτημα ή ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων ΣΣΕ ή ΔΑ (επιδόματα, παροχές). Ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη στοιχεία που αφορούν κυρίως τις οικονομικές συνθήκες, την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, τη μείωση του

μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά την περίοδο του δευτέρου μνημονίου καθώς και την παραγωγική δραστηριότητα του κλάδου στον οποίο αφορά η προσφυγή.

Περιορίζεται το δικαίωμα προσφυγής στο θεσμό της διαιτησίας καθώς αν η εργοδοτική και η εργατική πλευρά δεν καταφέρουν να βρουν σημείο σύγκλισης, δεν υπάρχει – καταργείται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, παρά μόνο αν υπάρχει από κοινού προσφυγή και των δύο πλευρών. (άρθρο 3 παρ.1.)

Με το άρθρο 2 περιορίζεται ο χρόνος διάρκειας και ισχύς των όρων των ΣΣΕ. Έτσι μειώνεται ο χρόνος μετενέργειας των ΣΣΕ μετά τη λήξη τους από 6 σε 3 μήνες και καθιερώνεται ανώτατο χρονικό όριο στη διάρκεια των ΣΣΕ τα 3 έτη. Συγκεκριμένα : Με την παρ. 4 «4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης». Με την παρ.1 «1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη».

5.4.6 N.4093/2012⁴⁴

Θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, καθορισμένου πλέον από το κράτος με έναρξη ισχύος από την 1^η Απριλίου του 2013, Συγκεκριμένα: «Με την περίπτωση 1 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του ν. 4093/2012 θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, νομοθετικώς ορισμένου, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013».

Βάσει του νέου νομοθετημένου κατώτατου μισθού, καθορίστηκε το κατώτατο ημερομίσθιο και μισθός, όπου για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ορίζεται στα 586,08 ευρώ και το βασικό ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών στα 26,18 ευρώ. Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο βασικός μισθός ορίστηκε στα 510,95 ευρώ ενώ για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το βασικό ημερομίσθιο ορίστηκε στα 22,83 ευρώ. Η μόνη προσαύξηση που προβλέπεται στον κατώτατο μισθό είναι μόνο αυτή που αφορά στα έτη προϋπηρεσίας (τριετίες). Παρατηρούμε ότι με την εν λόγω ρύθμιση επέρχεται σοβαρός διαχωρισμός με ηλικιακά κριτήρια μεταξύ των εργαζομένων, με σοβαρή επιδείνωση των μισθών για όλες τις ηλικίες. Συγκεκριμένα από την ερμηνευτική εγκύκλιο παραθέτουμε: «Με την περίπτωση 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012 ορίζεται ότι, μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν. 4046/2012 και οι επακόλουθες τροποποιήσεις αυτών, ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών καθορίζονται ως εξής:

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

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

γ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους

⁴⁴ Πηγή : www.oase.gr/Ergasiaka/List/htm

υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί / αποκτηθεί μέχρι την 14.2.2012.

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

ε) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4046/2012, όπως ορίζει η παράγραφος 6 του άρθρου 1 του νόμου αυτού καθώς και το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012. Με την ανωτέρω διάταξη αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά ορίζεται από την εν λόγω διάταξη το επίδομα τριετίας». Οι πίνακες με τη διαμόρφωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, υπάρχουν αναλυτικά στο προηγούμενο υποκεφάλαιο.

Πλέον οι ΕΓΣΣΕ καθορίζουν τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Μπορούν ακόμη, να ρυθμίζουν και μισθολογικούς όρους, βασικούς μισθούς και προσαυξήσεις τους (π.χ. επίδομα γάμου) μόνο για τους εργαζόμενους των οποίων οι εργοδότες στους οποίους απασχολούνται είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων εκείνων που συμβάλουν στη διαδικασία σύναψης και υπογραφής της ΕΓΣΣΕ (συγκεκριμένα με βάση την ισχύουσα κατάσταση, αυτές είναι ο ΣΕΒ, η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και Ε.Σ.Ε.Ε). Συγκεκριμένα με την περ. 2α της υποπαραγράφου ΙΑ.11 του πρώτου άρθρου του Ν.4093/2012, αντικαταστάθηκε η παρ.1 του άρθρου 8 του Ν. 1876/90 ως εξής : «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί , βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νομίμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. »

Ειδικότερα, στους όρους και προϋποθέσεις δεσμευτικότητας των ΕΓΣΣΕ έχουμε τα έξης: «α)Οι εργοδότες – επιχειρήσεις που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμβάλλονται στο πλαίσιο Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και εν

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

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

Ως προς το ποσό της αποζημίωσης, σύμφωνα και με το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ έχουμε τον καθορισμό ανώτατου ποσού αποζημίωσης στους 12 μήνες πλέον, το οποίο αφορά σε προϋπηρεσία από 16 χρόνια και πάνω, το παρόν ισχύει και για απολύσεις που πραγματοποιούνται μετά τη δημοσίευση του νόμου. Για όσους εργαζόμενους έχουν συμπληρώσει ήδη κατά τη δημοσίευση του νόμου πάνω από 17-28 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, καταβάλλεται 1 επιπλέον μισθός για κάθε έτος προϋπηρεσίας

τους για κάθε έτος της προϋπηρεσίας αυτής καταβάλλεται ένας επιπλέον μισθός, ο οποίος υπολογίζεται έχοντας ως βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, όπου ο μισθωτός ήταν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης και οι οποίες περιορίζονται μέχρι του ποσού των 2000 ευρώ. Δηλαδή, το ποσό για κάθε 1 μήνα της επιπλέον αποζημίωσης για κάθε επιπλέον έτος προϋπηρεσίας περιορίζεται στα μέχρι 2000 ευρώ. Όλα τα ανωτέρω ποσά αυτά σε ενδεχόμενο προειδοποίησης περιορίζονται στο μισό(1/2).

«Γ. Υποπαράγραφος ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012: Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

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

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

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

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

1. Η διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.12 του άρθρου πρώτου του νόμου 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 10 του άρθρου 10 της από 19-11-2012 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, αφορά ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που στις 12-11-2012, ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου 4093/2012, έχουν συμπληρώσει δεκαεπτά (17) έτη υπηρεσίας και άνω στον ίδιο εργοδότη. Έτσι, αυτή η κατηγορία των εργαζομένων, εκτός της προβλεπόμενης κατά τα ανωτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους, οποτεδήποτε και αν απολυθούν, δικαιούται, επιπλέον αποζημίωση που αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας μέχρι και 12 μηνιαίους μισθούς. Ειδικότερα:

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

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

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

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

Ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης μειώθηκε από τις 12 στις 11 ώρες. Συγκεκριμένα: «Με την περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, με την οποία αντικαταστάθηκε το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/1999 (Φ.Ε.Κ. Α' 94), καθιερώνεται για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, ελάχιστη ημερήσια 24 ανάπαυση έντεκα (11) συνεχών ωρών αντί των δώδεκα (12) ωρών που προέβλεπε η

προηγούμενη ρύθμιση. Η περίοδος αυτή των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα».

Κατάτμηση Άδειας. Παρασχέθηκε η δυνατότητα σε επιχειρήσεις που απασχολούν τακτικό προσωπικό και που παρουσιάζουν σώρευση εργασίας να χορηγούν το τμήμα της άδειας των 10 εργάσιμων ημερών (επί πενθημέρου) και 12 εργάσιμων ημερών (επί εξαήμερου) οποτεδήποτε μέσα στο ημερολογιακό έτος. «Υποπαράγραφος ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012».

5.5. Αλλαγές σε Επιμέρους Μορφές Απασχόλησης

Ως απόρροια των ως άνω ρυθμίσεων διαμορφώθηκαν κατά την οικονομική κρίση οι κάτωθι μορφές απασχόλησης⁴⁵, ήτοι σε :

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

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

B. Η μερική απασχόληση⁴⁶ είναι ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και ωράριο κάτω των 6 ωρών. Με τους νόμους

⁴⁵ Οι επιμέρους αλλαγές Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ ,(Αύγουστος 2013), **Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2013**

ν.3846/2010, ν3899/2010 και με ότι ισχύει μέχρι σήμερα αν ο εργαζόμενος δεν δεχτεί πρόταση για σύμβαση μερικής απασχόλησης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Είναι δυνατή όμως η μετατροπή της σχέσης από πλήρη σε μερική αν τη ζητήσει ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας και το απασχολούμενο προσωπικό είναι άνω των 20 ατόμων. Στους μερικώς απασχολούμενους, με το ν.3899/2010 καταργείται η προσαύξηση της αμοιβής κατά 10% για αυτούς που εργάζονται πέραν των συμφωνηθέντων ωρών μερικής απασχόλησης, και η προσαύξηση κατά 7,5% για αυτούς που εργάζονται κάτω των 4 ωρών ημερησίως (Ν.2639/98, Ν.3846/10).

Σύμφωνα με τον Ν. 3846/2010, ο μερικώς απασχολούμενος υποχρεώνεται να παράσχει πρόσθετη εργασία (πέραν των συμφωνημένων ωρών) εφόσον είναι σε θέση να το κάνει. Η άρνηση παροχής πρόσθετης εργασίας πέραν της συμφωνημένης είναι δυνατή όταν πρόκειται για συστηματική πρακτική του εργοδότη. Υποχρεωτικά, η μερική απασχόληση, πρέπει να γίνει με γραπτή συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου, που καθορίζει τον μισθό και τον χρόνο απασχόλησης. Αν ο εργαζόμενος δεν συναινέσει στην αλλαγή από πλήρη σε μερική απασχόληση και ο εργοδότης τον απολύσει για τον λόγο αυτό, τότε η απόλυση είναι άκυρη.

Γ. Η εκ περιτροπής απασχόληση αναλύεται κυρίως στον Ν.3846/10 και αφορά εργασία σε λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή σε λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός τους. Η χρονική της διάρκεια αρχικά ήταν 6 μήνες (Ν.3846/10) και έγινε 9 μήνες (Ν.3899/10) δηλαδή μπορεί να εφαρμοστεί μέχρι και 18 συνεχόμενους μήνες (τελευταίοι 9 του πρώτου έτους και 9 πρώτοι απ' το δεύτερο). Αρκεί ότι, για τους εργαζομένους που τίθενται σε εκ περιτροπής εργασία, το μέτρο αυτό να χρησιμοποιείται ως ηπιότερο προκειμένου να αποφευχθεί η καταγγελία της συμβάσεως. Το εν λόγω δικαίωμα δεν μπορεί να ασκείται καταχρηστικά, γεγονός που συντρέχει ιδίως όταν η εκ περιτροπής εργασία υπερβαίνει προφανώς σε έκταση, ένταση και διάρκεια το επιβαλλόμενο από τον περιορισμό της δραστηριότητας μέτρο.

⁴⁶ Μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας μικρότερης σε χρόνο από την πλήρη με καταβολή μειωμένου μισθού

Δ. Προσωρινή απασχόληση

1. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου⁴⁷, μπορούν να επεκτείνονται μέχρι τα 3 έτη (από 2). Δηλαδή αν η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, υπερβαίνει τα τρία έτη, γίνεται αυτοδίκαιη μετατροπή σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Επίσης, για να θεωρηθούν οι συμβάσεις διαδοχικές, θα έπρεπε το χρονικό όριο της σύναψής ανάμεσα στις δύο συμβάσεις να είναι λιγότερο των 45 ημερών, διαφορετικά η σύμβαση θεωρείται «νέα». Τέλος, με τον Ν.3899/2010, οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου κατά τους πρώτους 12 (από 2) μήνες θεωρούνται συμβάσεις δοκιμής και λύονται χωρίς προειδοποίηση και καταβολή αποζημίωσης. Παρατηρείται συχνά να συνάπτονται αλληπάλληλες και συνεχόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου με τον ίδιο εργαζόμενο. Οι συμβάσεις αυτές δεν δικαιολογούνται με τη φύση της εργασίας, αλλά συνάπτονται σκοπίμως για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για την καταβολή αποζημίωσης.

2. Προσωρινή απασχόληση(δανεισμός εργαζομένων), δηλαδή προσωρινή απασχόληση από δεύτερο εργοδότη παρά την πρόσληψη και αμοιβή του μισθωτού από τον πρώτο. Διακρίνεται σε γνήσιο δανεισμό που παρατηρείται κυρίως ανάμεσα σε θυγατρικές εταιρίες και σε κατ' επάγγελμα δανεισμό δηλαδή εργασία διαμέσου εταιριών προσωρινής απασχόλησης. Η εργασιακή σχέση περιλαμβάνει τρία μέρη: την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, τον εργαζόμενο και τον έμμεσο. Το αντικείμενο δραστηριότητας των εταιριών αυτών είναι η παροχή εργασίας από τους δικούς τους μισθωτούς σε άλλον εργοδότη με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Η μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων είναι 36 μήνες (Ν.3899/10). Με τον Ν. 3846/2010 θεσμοθετείται διάστημα 45 ημερών, που πρέπει να μεσολαβεί μετά τη λήξη της αρχικής σύμβασης και των τυχόν ανανεώσεων της του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου αυτή να μη θεωρηθεί ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη.

Ε. Οι συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, με διάρκεια 1 έτος επιτρέπουν την απασχόληση ανέργων έως 24 ετών με ακαθάριστες αποδοχές το 80% του κατώτατου

⁴⁷ Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε.

βασικού μισθού ή ημερομισθίου που καθορίζεται στην ΕΓΣΣΕ. Επίσης ορίζεται ότι είναι δυνατή η συνέχιση της απασχόλησης, με δυνατότητα ένταξης σε προγράμματα του ΟΑΕΔ (επιδότηση της καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών), αν η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μετατραπεί σε κανονική (Ν.3845/10). Η σύμβαση πρώτης απασχόλησης και η σύμβαση μαθητείας καταργούνται.

5.6 Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και η ευελιξία της απασχόλησης κατά τα έτη 2016 - 2017

Στη διάρκεια του 2016 η κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων παρέμεινε αμετάβλητη, καθώς εξακολουθούσαν να ισχύουν και να εφαρμόζονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις που θεσμοθετήθηκαν την πενταετία 2010-2014, οι οποίες καθιέρωσαν ένα σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών ριζικά διαφορετικό από το αρχικό νομοθετικό πλαίσιο του Ν. 1876/90.

Ωστόσο, δημοσιεύθηκε ήδη στο ΦΕΚ 137/13-09-2017 ο νόμος με τις αλλαγές στα εργασιακά και το ασφαλιστικό [ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4488/2017 Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις]. Παραθέτουμε κατωτέρω τις σημαντικότερες αλλαγές που περιέχει ο νόμος αυτός μαζί με την ημερομηνία ισχύος της κάθε αλλαγής καθώς κάποιες αλλαγές ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ. (13.9.2017) ενώ κάποιες άλλες μετά τη δημοσίευση των σχετικών αποφάσεων⁴⁸.

I. Αλλαγές στο ΕΡΓΑΝΗ - ΟΠΣ ΣΕΠΕ

1. Προβλέπεται η υποχρεωτική επίδειξη αστυνομικής ταυτότητας ή άλλου αποδεικτικού της ταυτοπροσωπίας εγγράφου, από τους ευρισκόμενους στο χώρο εργασίας, εφόσον αυτό τους ζητηθεί κατά την διάρκεια ελέγχου από επιθεωρητές εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Οι προβλεπόμενες κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλονται (πέραν του εργοδότη που ισχύει) και σε οποιονδήποτε τρίτο αρνείται την είσοδο και πρόσβαση ή την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών κ.λπ. κατά τη διάρκεια ελέγχου (**βλ. άρθρο 31**). Έναρξη ισχύος: Οι νέες

⁴⁸ <https://www.taxheaven.gr>

διατάξεις του άρθρου 31 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ, ήτοι από 13.9.2017.

2. Επανακαθορίζονται οι διαδικασίες και οι προϋποθέσεις προσωρινής ή οριστικής διακοπής της λειτουργίας μιας επιχείρησης, ή εκμετάλλευσης ή τμήματός της ή στοιχείου του εξοπλισμού της, όταν κριθεί από τους διενεργούντες τον έλεγχο επιθεωρητές του ΣΕΠΕ ότι υπάρχουν παραβάσεις που εγκυμονούν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζόμενων. Ορίζονται, στο πλαίσιο των διοικητικών κυρώσεων για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, οι περιπτώσεις για τις οποίες επιβάλλεται προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, η διάρκεια αυτής και τα όργανα που την επιβάλλουν και την εκτελούν (**βλ. άρθρο 32**). Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 32 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ ήτοι από 13.9.2017.

3. Νέα κριτήρια για την προσωρινή διακοπή λειτουργίας σε περίπτωση διαπιστώσεων παραβάσεων α. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τρεις (3) πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υ.α. 2063/Δ1632/2011 (Β' 266), ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τρεις (3) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών. β. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) μέχρι πέντε (5) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τέσσερις (4) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υ.α. 2063/Δ1632/2011, ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τέσσερις (4) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών. γ. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη δύο (2) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για αδήλωτη εργασία και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε δύο (2) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό

διάστημα δύο (2) ετών. Σε περιπτώσεις που η επιχείρηση διατηρεί τμήματα, εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διαφορετικούς τόπους, το μέτρο της προσωρινής διακοπής λειτουργίας λαμβάνεται για το αντίστοιχο τμήμα ή εκμετάλλευση ή υποκατάστημα, του τελευταίου χρονολογικά διενεργούντος ελέγχου που επισύρει πράξη επιβολής προστίμου «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας (βλ. **άρθρο 33**). Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 34 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ., ήτοι από 13.9.2017.

4. Πίνακες προσωπικού: Ορίζεται ο τρόπος και το όργανο επιβολής των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων στην περίπτωση μη αναγραφής εργαζόμενου στον ισχύοντα πίνακα προσωπικού, σύμφωνα με το άρθρο 16 του ν. 2874/2000. Θεσμοθετείται δηλαδή η δυνατότητα επιβολής προστίμου από τον Προϊστάμενο της κατά τόπον αρμόδιας Υπηρεσίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, σε περίπτωση διαβίβασης έκθεσης ελέγχου του αρμόδιου ελεγκτικού οργάνου της ΥΠΟΑΔΗΕ, με την οποία διαπιστώθηκε η παράβαση της υποχρέωσης αναγραφής εργαζομένου στον πίνακα προσωπικού, δίχως την ανάγκη διενέργειας δευτέρου επιτόπιου ελέγχου από τα αρμόδια όργανα του ΣΕΠΕ. (βλ. **άρθρο 35**). Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 35 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ., ήτοι από 13.9.2017.

5. Υπερωρίες - υπερεργασία: Είναι πλέον υποχρεωτική στο «ΕΡΓΑΝΗ» η τήρηση στοιχείων όπως κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και η υπερεργασία και η νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων κ.λπ.. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ » κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους, καθώς και την υπερεργασία και τη νόμιμη κατά την ισχύουσα νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση πριν την έναρξη πραγματοποίησής της. Αν διαπιστωθεί από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα τροποποίηση ωραρίου εργασίας εργαζομένου ή υπερωριακή του απασχόληση χωρίς αυτή να έχει γνωστοποιηθεί κατά τα ανωτέρω πριν την έναρξη πραγματοποίησής της, επιβάλλονται με πράξη του αρμόδιου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρ. 24 και 28 του ν. 3996/2011 (βλ. **άρθρο 36**). Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 36 ισχύουν **μετά τη δημοσίευση απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την οποία θα**

καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος.

6. Οικοδομικά και τεχνικά έργα: Στο ΟΠΣ - ΣΕΠΕ είναι υποχρεωτική η τήρηση των στοιχείων του απασχολούμενου προσωπικού σε οικοδομική εργασία ή τεχνικό έργο. Αντίγραφο του εντύπου της ως άνω αναγγελίας για κάθε ημέρα απασχόλησης τηρείται στον τόπο εκτέλεσης του έργου με ευθύνη του εργοδότη και τίθεται στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων, προς έλεγχο, οσάκις ζητείται. Σε περίπτωση μη τήρησης της ως άνω υποχρέωσης επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθ. 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170). Για τους σκοπούς του παρόντος, ως εργοδότης θεωρείται ο εργολάβος και ο υπεργολάβος που έχουν αναλάβει την εκτέλεση της οικοδομικής εργασίας ή του τεχνικού έργου **(βλ. άρθρο 37)**. Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 37 ισχύουν μετά τη δημοσίευση σχετικής απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

7. Ηλεκτρονική αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, αλλαγή στην προθεσμία υποβολής, και άλλες σημαντικές αλλαγές. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υ.α. 295/2014 (Β' 2390) στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ», κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο **τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες** από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αντίστοιχα. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον ενημερώνει ότι έχει χωρήσει οικειοθελής αποχώρησή του και ότι αυτή θα αναγγελθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Στην τελευταία περίπτωση, η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδίδεται στον εργαζόμενο το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή του αποχώρηση και η αναγγελία γίνεται την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένης της υποβολής των συνοδευτικών εγγράφων της παρούσας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη **(βλ. άρθρο 38)**. Το χρονικό περιθώριο υποβολής μέσα σε 4 εργάσιμες ημέρες

ισχύει και σε περιπτώσεις καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Η νέα διάταξη αναφέρεται σε εργάσιμες ημέρες και όχι ημερολογιακές όπως ίσχυε μέχρι σήμερα. Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 38 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ., ήτοι από 13.9.2017 .

8. Εγγραφή των τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας στην βάση δεδομένων το ΟΠΣ ΣΕΠΕ. Η ανάθεση καθηκόντων από τις επιχειρήσεις σε αυτές τις δύο ειδικότητες θα γίνεται αποκλειστικά μέσω των εγγεγραμμένων στην ηλεκτρονική αυτή βάση. **(Βλέπε άρθρο 119)** Έναρξη ισχύος: Η διαδικασία και οι λοιπές λεπτομέρειες θα εξειδικευτούν με απόφαση του υπ. Εργασίας.

9. Αποκλεισμός από δημόσιες συμβάσεις και χρηματοδοτήσεις, λόγω παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας **(βλ. άρθρο 39 και 40)**. Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 39 ισχύουν δυο (2) μήνες μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου (ήτοι από 13.11.2017). Οι διατάξεις του άρθρου 40 μετά από απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Ανάπτυξης, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

10. Ο εργοδότης υποχρεούται να εφοδιάζει τους εργαζόμενους με αντίγραφο της κατάστασης προσωπικού ή απόσπασμα αυτής όταν απασχολούνται εκτός της έδρας ή του παραρτήματος της επιχείρησης. Με την διάταξη αυτή προβλέπεται η υποχρέωση εφοδιασμού των εργαζομένων με αντίγραφο ή απόσπασμα του πίνακα προσωπικού όταν εργάζονται εκτός της έδρας της επιχείρησης ή του παραρτήματός της και δεν έχουν πρόσβαση στα παραπάνω αναφερόμενα στοιχεία, ώστε να εξαλειφθούν περιπτώσεις πλημμελούς ενημέρωσης των εργαζομένων για κρίσιμες παραμέτρους της απασχόλησης τους όπως τα χρονικά όρια εργασίας και να διασφαλίζεται η ίση ενημέρωση όλων των εργαζομένων της επιχείρησης **(βλ. άρθρο 41)**. Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 41 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ. ήτοι από 13.9.2017.

11. Η ενημέρωση που παρέχει ο εργοδότης και τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό. Με τις νέες διατάξεις εισάγεται η υποχρέωση τήρησης πρακτικού, με σκοπό τη διασφάλιση της διαφάνειας των διαβουλεύσεων και την σαφή και αδιαμφισβήτητη αποτύπωση των απόψεων των μερών. Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι αποκτούν πρόσβαση στα στοιχεία, τα οποία διαβίβασε ο εργοδότης στους εκπροσώπους τους, και στις απόψεις που διατυπώθηκαν από τα συμμετέχοντα μέρη. Έτσι, λαμβάνουν πλήρη γνώση της κατάστασης και πορείας της επιχείρησης, καθώς και των επιχειρηματικών αποφάσεων του εργοδότη, ενώ, παράλληλα, είναι σε θέση να ελέγχουν αποτελεσματικά τις απόψεις των εκπροσώπων τους. Η συγκεκριμένη διάταξη

που επιτάσσει την ύπαρξη πρακτικού διαβούλευσης εξυπηρετεί την ανάγκη ενημέρωσης και της σοβαρής και υπεύθυνης διαβούλευσης μεταξύ των μερών, εξασφαλίζει την πληρότητα της διαδικασίας διαβούλευσης, διασφαλίζει τη διαφάνεια των διαβουλεύσεων **(βλ. άρθρο 42)**. Το πρακτικό δεν υπογράφεται από τον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 42 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ., ήτοι από 13.9.2017.

12. Διαβούλευση με εργαζόμενους. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, να καθορίζουν ελεύθερα και οποτεδήποτε, μέσω γραπτής συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη τροποποίηση στοχεύει στην ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου αλλά και τη δόμηση σχέσης εμπιστοσύνης ορίζοντας τις λεπτομέρειες για την ενημέρωση και διαβούλευση ρητά **(βλ. άρθρο 43)**. Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 43 ισχύουν από τη δημοσίευση του νόμου στο Φ.Ε.Κ. ήτοι από 13.9.2017.

II. Αλλαγές στον Ε.Φ.Κ.Α.

1. Παρέχεται η δυνατότητα στους αυτοαπασχολούμενους και ελεύθερους επαγγελματίες να επιλέξουν ως βάση υπολογισμού των εισφορών τους ποσό μεγαλύτερο από το μηνιαίο εισόδημα τους με την επιφύλαξη του ανώτατου ορίου ασφαλιστέου μηνιαίου εισοδήματος. Στην περίπτωση αυτή το ύψος της βάσης υπολογισμού, ο κλάδος υπέρ του οποίου θα εισφέρει, καθώς και το χρονικό διάστημα εφαρμογής της επιλέγεται από τους ασφαλισμένους με την ως άνω αίτησή τους, με την επιφύλαξη για το ανώτατο όριο ασφαλιστέου μηνιαίου εισοδήματος. Η εφαρμογή της νέας βάσης υπολογισμού αρχίζει από την πρώτη του επόμενου μήνα υποβολής της αίτησης και παύει να ισχύει και πριν τη παρέλευση του ορισθέντος σύμφωνα με τα ανωτέρω χρονικού διαστήματος αυτοδικαίως, οποτεδήποτε προκύψει ανώτερη βάση υπολογισμού βάσει του μηνιαίου εισοδήματος σε σχέση με την επιλεγείσα, καθώς και από τον επόμενο μήνα από την ανάκληση της αίτησης ή την υποβολή νέας αίτησης εκ μέρους του ασφαλισμένου. **(βλ. άρθρο 11 παρ. 1, 2)** Έναρξη ισχύος: Για την εφαρμογή των νέων αυτών διατάξεων αναμένεται η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την οποία θα καθορίζεται κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της διάταξης αυτής.

2. Διευθετούνται οι περιπτώσεις αμφισβητήσεων της υπαγωγής ενός προσώπου στη

ρύθμιση του άρθρου 39 παρ. 9 του ν. 4387/2016 (μπλοκάκια). Σε περιπτώσεις που ο αντισυμβαλλόμενος αμφιβάλλει ως προς την υποχρέωσή του να καταβάλλει τις εισφορές που του αναλογούν κατ' ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 38 του ν. 4387/2016 και να υποβάλλει ΑΠΔ, η επίλυση της σχετικής διαφοράς θα διενεργηθεί από τα αρμόδια όργανα του Ε.Φ.Κ.Α. (βλ. **άρθρο 11 παρ. 3**). Έναρξη ισχύος: Για την εφαρμογή των νέων αυτών διατάξεων και τη σχετική διαδικασία αναμένεται η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

3. Επανακαθορίζεται η διαδικασία συμψηφισμού και επιστροφής των αχρεωστήτως καταβληθεισών εισφορών στον ΕΦΚΑ (ελ. επαγγελματιών και μισθωτών) λαμβάνοντας υπόψη τους νέους κανόνες καταβολής εισφορών από 1.1.2017 (βλ. **άρθρο 15**). Έναρξη ισχύος: Για την εφαρμογή των νέων αυτών διατάξεων αναμένεται η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την οποία θα καθορίζεται η διαδικασία συμψηφισμού και επιστροφής των εισφορών και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή της διάταξης αυτής.

4. Υπάγονται, από 1.1.2017 και εφεξής, στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις του πρώην Τομέα Σύνταξης Μηχανικών και Εργοληπτών Δημόσιων Έργων (ΤΣΜΕΔΕ) και του πρώην Τομέα Ασφάλισης Νομικών (ΤΑΝ) του ΕΤΑΑ:

α) οι αυτοαπασχολούμενοι, που είναι εγγεγραμμένοι ή θα εγγραφούν στο Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας (ΤΕΕ), β) οι δικηγόροι που είναι εγγεγραμμένοι ή θα εγγραφούν στους οικείους δικηγορικούς συλλόγους, και ασκούν ελεύθερο επάγγελμα, από την ημερομηνία έναρξης του επαγγέλματος στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. και μέχρι τη διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Με τη νέα διάταξη επιτυγχάνεται η αποσύνδεση της υποχρέωσης υπαγωγής στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ (πρ. ΕΤΑΑ -ΤΣΜΕΔΕ ή πρ. ΕΤΑΑ - ΤΑΝ) από την ιδιότητα του εγγεγραμμένου στο Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος (ΤΕΕ) ή του εγγεγραμμένου στον οικείο δικηγορικό σύλλογο, αντίστοιχα. Ασφαλιστικές εισφορές που έχουν καταβληθεί και αφορούν σε περίοδο ασφάλισης από 1.1.2017 έως την ισχύ της υπό ψήφιση ρύθμισης, συμψηφίζονται ή επιστρέφονται, πλην των ασφαλιστικών εισφορών για υγειονομική περίθαλψη. Τα ανωτέρω πρόσωπα που έχουν υπαχθεί στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ μέχρι την ισχύ του υπό ψήφιση νόμου και για τα οποία προκύπτει, διακοπή της ασφάλισής τους στον ΕΦΚΑ, μπορούν προαιρετικά να συνεχίσουν την ασφάλισή τους για το σύνολο των κλάδων ασφάλισης στους οποίους υπάγονταν μέχρι τη διακοπή της υποχρεωτικής τους ασφάλισης. Στην περίπτωση αυτή η μηνιαία ασφαλιστική εισφορά υπολογίζεται με βάση το προβλεπόμενο από το άρθρο

39 του ν.4387/2016 κατώτατο όριο μηνιαίου εισοδήματος για τους ασφαλισμένους άνω 5ετίας (βλ. **άρθρο 20**). Έναρξη ισχύος: Οι νέες διατάξεις του άρθρου 20 ισχύουν από 1.1.2017.

5.7 Σύνοψη κεφαλαίου - σχηματική απεικόνιση των εργασιακών σχέσεων ως διαμορφώθηκαν απο την οικονομική κρίση

Η όλο και αυξανόμενη ανεργία, η μείωση της απασχόλησης και της μισθωτής εργασίας, η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η συνεχής μείωση της μόνιμης απασχόλησης, οι απολύσεις και ουσιαστικά η έλλειψη στην αναπλήρωση θέσεων, είναι οι πρώτες συνέπειες της οικονομικής κρίσης. Στην Ελλάδα, ειδικά σήμερα όπου λόγω της κρίσης και της γενικότερης ύφεσης μεταβάλλονται συνεχώς τόσο οι εργασιακές σχέσεις όσο και τα νομοθετήματα που άπτονται αυτών κυρίως λόγω της συμβατικής υποχρέωσης που υφίσταται με τους εταίρους της χώρας με τους δανειστές της, θα επιχειρήσουμε μία προσπάθεια, σχηματικά και ανακεφαλαιωτικά του παρόντος κεφαλαίου, μία γενικότερη συνολική προσέγγιση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Υποχρεώσεις εργαζομένου

Ξεκινώντας λοιπόν, έχοντας ως βάση το παραπάνω πλαίσιο, στις συμβατικές υποχρεώσεις του εργαζομένου, περιλαμβάνονται:

- Η υποχρεωτική του παρουσία στην επιχείρηση ή όπου έχει συμφωνηθεί εντός του προσυμφωνηθέντος ωραρίου,
- Η ανάληψη καθηκόντων του στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης,
- Η ευπρεπής παρουσία του,
- Η ευπρεπής συμπεριφορά του προς οποιονδήποτε σχετίζεται με την επιχείρηση.

Δικαιώματα εργαζομένου

Αντιθέτως, ο εργαζόμενος, στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης δικαιούται:

- Τη λήψη του ανταλλάγματος (αμοιβή/μισθός) για τις υπηρεσίες του προς τον εργοδότη εντός των συμφωνηθέντων ημερομηνιών, όπως έχουν οριστεί από τη μεταξύ τους σύμβαση.

- Η απασχόλησή του να είναι βάσει του αντικειμένου στο οποίο έχει εξειδικευθεί και με βάση την ειδικότητα του οποίου προσλήφθηκε.
- Να απουσιάζει από την εργασία του, λαμβάνοντας τις άδειες που δικαιούται, είτε άνευ είτε μετά αποδοχών, βάσει του νομοθετικού ή κανονιστικού πλαισίου, το οποίο ορίζεται από τις εκάστοτε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπογράφονται από τις εργοδοτικές οργανώσεις και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων. Η βασικότερη συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), και υπογράφεται μεταξύ της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα. Σε καμία περίπτωση, οι αποδοχές ενός εργαζομένου δεν μπορούν να είναι κατώτερες της ΕΓΣΣΕ. Πλην της ΕΓΣΣΕ, για ειδικότερους κλάδους, επαγγέλματα ή επιχειρήσεις είναι δυνατή η σύναψη Κλαδικών, Ομοιοεπαγγελματικών ή Επιχειρησιακών Συμβάσεων μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτικών οργανώσεων, οι οποίες είναι ευνοϊκότερες ως προς τους μισθολογικούς και μη μισθολογικούς όρους (π.χ. ημέρες δικαιούμενων αδειών) ως προς την ΕΓΣΣΕ.

Τι προβλέπει η ΕΓΣΣΕ σχετικά με τους μισθολογικούς και μη μισθολογικούς όρους;

Τι δικαιούται ο εργαζόμενος μισθολογικά;

Μετά την ψήφιση του 2ου Μνημονίου, γνωστότερου και ως «Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» με τον Ν.4093/2012 και ειδικότερα με την Υποπαράγραφο ΙΑ11, θεσπίστηκε νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίων εργατοτεχνιτών, το οποίο θα είναι σε ισχύ μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής.

Με βάση το Νόμο προβλέπονται οι ακόλουθοι κατώτατοι μισθοί:

(α) **Για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών** ο κατώτατος μισθός ορίζεται **586,08 ευρώ** και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε **26,18 ευρώ**.

(β) **Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών** ο κατώτατος μισθός ορίζεται **510,95 ευρώ** και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε **22,83 ευρώ**.

(γ) i) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών **προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω** και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.

ii) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών **προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω** και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.

δ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

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

στ) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η **προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.**

ζ) Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Από τα παραπάνω λαμβάνοντας υπόψη ότι βάσει της ΕΓΣΣΕ εξακολουθεί να υφίσταται υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει και επίδομα γάμου της τάξης του 10% στους εργαζόμενους οι οποίοι είναι έγγαμοι, διαμορφώνονται αναλόγως ως ακολούθως οι κατωτέρω μισθολογικοί πίνακες:

Αναλυτικός Πίνακας

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

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

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

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

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗ ΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6-ΑΝΩ	22,83	2,28	2,28	25,11	27,45

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

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

Με βάση τα παραπάνω, και με όσα έχουν αναφερθεί ως τώρα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι καμία μισθολογική συμφωνία δε θα πρέπει να υπολείπεται των ανωτέρω αποδοχών. Αντιθέτως, ευνόητο είναι ότι υπάρχει η δυνατότητα, η μισθολογική

συμφωνία να είναι ανώτερη των εν λόγω αποδοχών. Η κατάρτιση σύμβασης με όρους ευνοϊκότερους των κατώτερων μισθών όπως ορίζονται με την ΕΓΣΣΕ, είναι γνωστότερη και ως ατομική σύμβαση.

Αξίζει τέλος, σχετικά με τους μισθολογικούς όρους, να σημειωθεί ότι σε περίπτωση που υφίσταται Κλαδική, Ομοιοεπαγγελματική, ή Επιχειρησιακή Σύμβαση σε ισχύ, η οποία προβλέπει ευνοϊκότερους των ανωτέρω όρων της ΕΓΣΣΕ, να εφαρμόζεται αυτή, αντί της ΕΓΣΣΕ.

Μονομερής μείωση μισθού προβλέπεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

A) Όταν ο εργοδότης επικαλείται μείωση τζίρου με στοιχεία που θα προσκομίσει στην οικεία επιθεώρηση εργασίας και αφού προγενέστερα ενημερώσει τον εργαζόμενο και

B) Σε περίπτωση που υπήρχε ευνοϊκότερη Κλαδική Σύμβαση η οποία έληξε και δεν ανανεώθηκε. Σε αυτή την περίπτωση, οι επιπλέον αποδοχές και τα επιδόματα που προέβλεπε η ευνοϊκότερη σύμβαση παύουν να ισχύουν, ενώ ο μισθός καθορίζεται στα όρια της ΕΓΣΣΕ ακόμη και αν ο βασικός τους μισθός βάση της Κλαδικής Σύμβασης ήταν ευνοϊκότερος.

Άδειες, δώρα και επιδόματα δικαιούται ο εργαζόμενος:

Βάσει του Α.Ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 και το άρθρο 1 του Ν.3302/2004 καθορίζονται τα θέματα λήψης ετήσιας άδειας, με αποδοχές στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα.

Κανονική άδεια: Με βάση τους ανωτέρω νόμους προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας, **20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου**, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος. (έως 31/12). Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος και αφού συμπληρωθεί δωδεκάμηνη εργασία, οι εργαζόμενοι δικαιούνται 21 εργάσιμες ημέρες επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 25 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας. Κατά το τρίτο και για τα επόμενα έτη, ο εργαζόμενος δικαιούται από την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους την κανονική του άδεια με αποδοχές, ήτοι 22 εργάσιμες ημέρες επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 26 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας. Μετά τη συμπλήρωση

10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 σε οποιοδήποτε εργοδότη ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια 25 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 30 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας. Μετά τη συμπλήρωση 25 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη ο εργαζόμενος δικαιούται μία επιπλέον ημέρα πλέον των 25 και 30 εργάσιμων ημερών για πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία αντίστοιχα. Η άδεια επιτρέπεται σε περισσότερες από 2 περιόδους, από τις οποίες η μία πρέπει να είναι τουλάχιστον 10 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου απασχόλησης και 12 εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου απασχόλησης, εκτός αν το ζητήσει διαφορετικά για τη μία εκ των 2 περιόδων ο εργαζόμενος και πάντα με τη συναίνεση του εργοδότη.

Αποδοχές αδείας: Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της αδείας του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά στην επιχείρηση.

Επίδομα αδείας: Ο εργαζόμενος δικαιούται λήψης επιδόματος αδείας το οποίο προκαταβάλλεται στον εργαζόμενο κατά την έναρξη της αδείας του και είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών αδείας με ανώτατο το 1/2 του μισθού για τους μισθωτούς και των 13 ημερομισθίων για τους ημερομισθίους.

Αποζημίωση αδείας: Σε περίπτωση που ο εργοδότης δε χορηγήσει έως το τέλος του έτους, την ετήσια άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος, οφείλει να καταβάλλει τις αποδοχές αδείας του εργαζομένου προσαυξημένες κατά 100%. Εξυπακούεται ότι σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου ή απολύσεώς του, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο ως αποζημίωση των αριθμό των υπολειπομένων ημερών που δικαιούτο ο εργαζόμενος ως την αποχώρησή του.

Δώρα Πάσχα/Χριστουγέννων: Ο εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα δικαιούται λήψης Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων. Ο υπολογισμός αυτών γίνεται με αναλογία ημερών, λαμβάνοντας υπόψη το διάστημα 1/1-30/4 για το Δώρο Πάσχα και 1/5-31/12 για το Δώρο Χριστουγέννων αντίστοιχα. Είναι προφανές ότι, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος είναι απασχολούμενος καθ' όλα τα ανωτέρω διαστήματα δικαιούται λήψης ολόκληρων των προαναφερθέντων δώρων.

Λοιπές άδειες: Πλην των ανωτέρω δικαιούμενων αδειών, ο εργαζόμενος δικαιούται λήψης και μίας σειράς άλλων αδειών, οι οποίες δεν έχουν τον τακτικό χαρακτήρα της κανονικής αδείας. Αυτές επιγραμματικά είναι:

- **Άδεια γάμου:** 5 ημέρες μετά αποδοχών σε 5ήμερο σύστημα απασχόλησης και 6 ημέρες σε 6ήμερο σύστημα απασχόλησης.
- **Άδεια γέννησης τέκνου:** 2 ημέρες μετά αποδοχών.

- **Άδεια τοκετού και λοχείας:** Είναι διάρκειας 56 ημερών (πριν τον τοκετό) και 63 ημερών (μετά τον τοκετό) αντίστοιχα από την ημερομηνία τοκετού. Επιδοτείται για 15 ημέρες (σε περίπτωση απασχόλησης μικρότερης του έτους) ή 30 ημέρες (σε περίπτωση απασχόλησης μεγαλύτερης του ενός έτους) από τον εργοδότη και από το ΙΚΑ και μετά την πάροδο των ανωτέρω ημερών επιδοτείται μόνον από το ΙΚΑ. Σε περίπτωση που η εργαζόμενη αμείβεται με αποδοχές μεγαλύτερες των κατωτάτων βάσει ΕΓΣΣΕ η διαφορά μεταξύ των κατωτάτων και των συμφωνηθέντων αποδοχών επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ με ειδική αίτηση στο φορέα από τον εργαζόμενο.
- **Άδεια θηλασμού και φροντίδας τέκνων:** Άφιξη 1 ώρα αργότερα ή αποχώρηση 1 ώρα νωρίτερα από την εργασία των εργαζόμενων μητέρων για διάστημα 30 μηνών. Ο εν λόγω χρόνος είναι δυνατόν να τροποποιηθεί με αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη (π.χ. 2 ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και 1 ώρα για 6 επιπλέον μήνες). Εφόσον δε γίνει χρήση από τη μητέρα (ακόμα και αν δεν εργάζεται) το μειωμένο ωράριο μπορεί να το ζητήσει και ο πατέρας.
- **Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας:** Χορηγείται στις εργαζόμενες μητέρες μετά τη λήξη της άδειας τοκετού και λοχείας και είναι διάρκειας έως 6 μηνών. Επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ.
- **Γονική άδεια ανατροφής τέκνου:** Χορηγείται μέχρι συμπλήρωσης ηλικίας των 6 ετών για το τέκνο και είναι άνευ αποδοχών κατόπιν σχετικής αίτησης στον εργοδότη.
- **Ειδική άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες:** Είναι διάρκειας 6 ημερών ή 8 ημερών σε περίπτωση ύπαρξης 3 τέκνων ή περισσότερων και χορηγείται ετησίως κατόπιν αίτησης στον εργοδότη. Δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της κανονικής άδειας. Προκειμένου να χορηγηθεί η άδεια, τα τέκνα δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερα των 12 ετών.
- **Άδεια για ασθένεια μελών οικογενείας:** Είναι διάρκειας 6 ημερών (για ένα τέκνο), 8 ημερών (για 2 τέκνα) ή 14 ημερών (για 3 τέκνα και άνω), είναι άνευ αποδοχών και χορηγείται κατόπιν αιτήσεως στον εργοδότη με την προϋπόθεση ότι τα τέκνα δεν είναι μεγαλύτερα των 16 ετών ή εφόσον είναι μεγαλύτερα των 16 χορηγείται εφόσον χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας λόγω βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας. Χορηγείται επίσης για ασθένεια άλλων μελών οικογενείας όπως ανύπαντρα αδέρφια, γονείς, σύζυγο κλπ.
- **Άδεια σχολικών επιδόσεων τέκνων:** Είναι διάρκειας έως 4 ημερών, μετά αποδοχών και χορηγείται σε έναν εκ των 2 γονέων για τέκνα έως 16 ετών. Χορηγείται πάντοτε τμηματικά και ποτέ για περισσότερο από 1 εργάσιμη ημέρα κάθε φορά.

- **Άδεια για μετάγγιση αίματος/αιμοκάθαρση:** Είναι διάρκειας 22 εργασίμων ημερών ή 10 εργασίμων ημερών ετησίως για τα τέκνα έως 16 ετών που χρήζουν μετάγγισης αίματος ή αιμοκάθαρσης, είναι μετά αποδοχών και χορηγείται κατόπιν αιτήσεως στον εργοδότη, εφόσον προηγουμένως του έχει γνωστοποιηθεί προηγουμένως η ανάγκη λήψης της εν λόγω αδείας.
- **Άδεια λόγω AIDS:** Είναι διάρκειας ενός μήνα/έτος και είναι μετά αποδοχών.
- **Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς:** Είναι διάρκειας 2 ημερών και είναι μετά αποδοχών. Χορηγείται σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών εξ αίματος ή εξ αγχιστείας.
- **Άδεια σπουδών:** Είναι διάρκειας 30 εργασίμων ημερών για μαθητές ή φοιτητές και 10 εργασίμων ημερών για μεταπτυχιακούς σπουδαστές. Είναι άνευ αποδοχών και χορηγείται κατόπιν προσκόμισης στον εργοδότη σχετικής βεβαίωσης που να πιστοποιεί τη συμμετοχή των σπουδαστών στις εξετάσεις. Για τους μαθητές/φοιτητές χορηγείται καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησης και για 2 επιπλέον έτη, ενώ για τους μεταπτυχιακούς σπουδαστές είναι μόνον για 2 έτη.
- **Εκλογική άδεια:** Είναι μετά αποδοχών και χορηγείται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος. Ο αριθμός των ημερών εξαρτάται από την απόσταση ως εξής:

Για τους εργαζόμενους με 50ήμερο:

- A) 200-400χλμ, μία εργάσιμη ημέρα
- B) 401χλμ και άνω, 2 εργάσιμες ημέρες
- Γ) Για νησιά, έως 3 ημέρες

Για τους εργαζόμενους με 6ήμερο:

- A) 100-200χλμ, μία εργάσιμη ημέρα
- B) 201-400χλμ, 2 εργάσιμες ημέρες
- Γ) 401χλμ και άνω, 3 εργάσιμες ημέρες
- Γ) Για νησιά, έως 3 ημέρες.

- **Άδεια αναπήρων:** Είναι διάρκειας 6 εργασίμων ημερών και χορηγείται σε αναπήρους με ποσοστό αναπηρίας μεγαλύτερο του 50%, οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του άρθ.1 παρ.1 περ. β' εδ. α' του Ν. 2643/98.

Απόλυση: Τι δικαιούται ο εργαζόμενος;

Πέραν των όσων έχουν αναφερθεί ανωτέρω, ο εργαζόμενος δικαιούται σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης από πλευράς εργοδότη και αποζημίωσης απόλυσης, με εξαίρεση την περίπτωση στην οποία απολυθεί εντός του 1ου έτους από την ημερομηνία έναρξης της συμβάσεως, χρόνος που θεωρείται δοκιμαστική περίοδος. Το

ποσό που δικαιούται εξαρτάται από το αν ο εργαζόμενος είναι μισθωτός ή ημερομίσθιος αλλά και από τη διάρκεια απασχόλησής του μέχρι την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Αξίζει να αναφερθεί επίσης, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος είναι μισθωτός, ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει τη σύμβαση προειδοποιώντας τον εργαζόμενο σε διάστημα ανάλογο της χρονικής διάρκειας της απασχόλησής του. (βλ. κάτωθι)

Τα ποσά αποζημιώσεων και προειδοποιήσεων για τους μισθωτούς ορίζονται με βάση τους παρακάτω πίνακες:

Καταγγελία ΧΩΡΙΣ προειδοποίηση			Καταγγελία ΜΕ προειδοποίηση, Καταγγελία ΜΕ προειδοποίηση		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως	Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως
1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	2 μηνών		1 μήνας	1 μήνας	
2 έτη συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών		2 μήνες	1 μήνας	
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών		2 μήνες	1 1/2 μηνών	
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	3 μηνών		3 μήνες	1 1/2 μηνών	
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	4 μηνών		3 μήνες	2 μηνών	
10 έτη συμπλ. έως 12 έτη	4 μηνών		3 μήνες	2 1/2 μηνών	
12 έτη συμπλ. έως 14 έτη	5 μηνών		4 μήνες	3 μηνών	
14 έτη συμπλ. έως 16 έτη	5 μηνών		4 μήνες	3 1/2 μηνών	
16 έτη συμπλ. έως 18 έτη	6 μηνών		4 μήνες	4 μηνών	
18 έτη συμπλ. έως 20 έτη	6 μηνών		4 μήνες	4 1/2 μηνών	
20 έτη συμπλ. έως 22 έτη	7 μηνών		4 μήνες	5 μηνών	
22 έτη συμπλ. έως 24 έτη	7 μηνών		4 μήνες	5 1/2 μηνών	
24 έτη συμπλ. έως 26 έτη	8 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
26 έτη συμπλ. έως 28 έτη	8 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
28 έτη συμπλ. έως 30 έτη	9 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
30 έτη συμπλ. έως 32 έτη	9 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
32 έτη συμπλ. έως 34 έτη	10 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
34 έτη συμπλ. έως 36 έτη	10 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
36 έτη συμπλ. έως 38 έτη	11 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
38 έτη συμπλ. έως 40 έτη	11 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
40 έτη συμπλ. έως 42 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
42 έτη συμπλ. έως 44 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
44 έτη συμπλ. έως 46 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
46 έτη συμπλ. έως 48 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
48 έτη συμπλ. έως 50 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
50 έτη συμπλ. έως 52 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
52 έτη συμπλ. έως 54 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
54 έτη συμπλ. έως 56 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
56 έτη συμπλ. έως 58 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
58 έτη συμπλ. έως 60 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
60 έτη συμπλ. έως 62 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
62 έτη συμπλ. έως 64 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
64 έτη συμπλ. έως 66 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
66 έτη συμπλ. έως 68 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
68 έτη συμπλ. έως 70 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
70 έτη συμπλ. έως 72 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
72 έτη συμπλ. έως 74 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
74 έτη συμπλ. έως 76 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
76 έτη συμπλ. έως 78 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
78 έτη συμπλ. έως 80 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
80 έτη συμπλ. έως 82 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
82 έτη συμπλ. έως 84 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
84 έτη συμπλ. έως 86 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
86 έτη συμπλ. έως 88 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
88 έτη συμπλ. έως 90 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
90 έτη συμπλ. έως 92 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
92 έτη συμπλ. έως 94 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
94 έτη συμπλ. έως 96 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
96 έτη συμπλ. έως 98 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
98 έτη συμπλ. έως 100 έτη	12 μηνών		4 μήνες	6 1/2 μηνών	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ίδιων υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω)/Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ίδιων υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω)		Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ. Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ			Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ. Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ
17 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 1 μήνας	4 μήνες	6 μηνών	+ 1/2 μήνας
18 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μήνας
19 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 1/2 μήνας
20 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών	+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	6 μηνών

Αντίστοιχα, για τους ημερομισθίους για τους οποίους όπως αναφέραμε δεν υφίσταται θέμα προειδοποίησης για την καταγγελία της σύμβασης, παρατίθεται ο παρακάτω πίνακας αποζημιώσεων:

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημιώσεως
1 έτος <u>συμπλ.</u> έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη <u>συμπλ.</u> έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη <u>συμπλ.</u> έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη <u>συμπλ.</u> έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη <u>συμπλ.</u> έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη <u>συμπλ.</u> έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη <u>συμπλ.</u> έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη <u>συμπλ.</u> και άνω	165 ημερομίσθια

Σε κάθε περίπτωση, είτε αναφερόμαστε σε μισθωτούς είτε σε ημερομισθίους τα ανωτέρω ποσά προσαυξάνονται κατά το 1/6 για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης. Για την καταβολή της αποζημίωσης, ο εργοδότης δύναται να καταβάλλει το ποσό σε διμηνιαίες δόσεις, εφόσον αυτή υπερβαίνει τους 2 μισθούς. Η πρώτη δόση καταβάλλεται κατά την ημερομηνία λήξης της σύμβασης λόγω της καταγγελίας και δε μπορεί να υπολείπεται των 2 μισθών έκαστη, πλην της τελευταίας δόσης.

Μπορεί η απόλυση να θεωρηθεί άκυρη ή καταχρηστική;

Η νομολογία περί άκυρης ή καταχρηστικής απόλυσεως είναι αρκετά πλούσια. Παρ' όλα αυτά ενδεικτικά, αναφέρεται πρωτίστως **ότι** άκυρη είναι μία απόλυση εφόσον δεν καταβληθεί η αποζημίωση απόλυσης.

Αντίστοιχα, άκυρη μπορεί να χαρακτηριστεί μία απόλυση εφόσον κριθεί καταχρηστική. Περιπτώσεις καταχρηστικής απόλυσης υφίστανται (ενδεικτικά) στις εξής περιπτώσεις:

- Όταν υπερβαίνονται τα όρια της καλής πίστης ή χρηστών ηθών, π.χ. για λόγους εκδίκησης.
- Όταν ο εργαζόμενος διεκδικεί δικαστικά τις αξιώσεις του (π.χ. οφειλόμενες αμοιβές).
- Όταν ο εργοδότης έχει παράνομες απαιτήσεις.
- Τέλος, άκυρη θεωρείται μία απόλυση εφόσον απαγορεύεται ρητώς από τη νομοθεσία. (απόλυση εγκύου, εργαζόμενοι σε άδεια, απόλυση στρατευμένου, απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών, απόλυση ΑΜΕΑ).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

Η πρόσφατη χρηματοοικονομική κρίση που ξέσπασε δημιούργησε, μεταξύ άλλων ένα έντονο πρόβλημα ρευστότητας, το οποίο, εξαιτίας της παγκοσμιοποίησης, μεταφέρθηκε πολύ γρήγορα σε όλες της οικονομίες του κόσμου, μαζί και της Ελλάδας. Στη χώρα μας η έλευση της κρίσης έφερε άμεσα στην επιφάνεια χρόνια προβλήματα της ελληνικής οικονομίας καθώς κατέστησε σαφές ότι το προϋπάρχον ελληνικό μοντέλο ανάπτυξης υπέφερε από δομικά μειονεκτήματα, με αποτέλεσμα, και σε συνδυασμό με τη σφοδρότητα αυτής της οικονομικής κρίσης, οι συνέπειες της κρίσης να είναι πολύ σημαντικές στη χώρα μας, καθώς επηρέασε όλους τους κλάδους παραγωγής.

Όπως είναι φυσικό, οι ελληνικές επιχειρήσεις είχαν μείωση των κερδών τους, ακόμα και ζημιές, με αποτέλεσμα πολλές εταιρίες να κλείσουν και οι υπόλοιπες να προσπαθούν να μειώσουν το εργατικό τους κόστος. Οι βασικές δε στρατηγικές κινήσεις που επιλέχθηκαν, εκ μέρους των ελληνικών επιχειρήσεων, λαμβανομένων μάλιστα υπόψη της χρονικής διάρκειας, αλλά και της έντασης της οικονομικής κρίσης, ήταν η μείωση του προσωπικού τους και η εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας. Ως εκ τούτου, είχαμε την αντικατάσταση της πλήρους και σταθερής εργασίας, με άλλες μερικής και ελαστικής εργασίας.

Οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις όμως, δεν είναι δημιούργημα της οικονομικής κρίσης. Η ύπαρξη και η δομή τους μελετάται αρκετά χρόνια, στα πλαίσια των συμβουλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης άλλα και διεθνών. Στόχος τους είναι η βελτίωση των επιχειρήσεων, των κρατών μελών της ένωσης αλλά κυρίως της Ευρώπης απέναντι στις ΗΠΑ μέσω της ανταγωνιστικότητας. Έτσι και στην Ελλάδα, προωθήθηκαν με νόμους, ίσως και επ' ευκαιρία της κρίσης και με δεδομένη την προς τούτο δέσμευση της χώρας μας προς τους δανειστές-εταίρους της, οι εργασιακές σχέσεις με ευελιξία και έδωσαν αφορμή για την εφαρμογή τους από τις επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις επέλεξαν συνεπώς, να μεταφέρουν το κόστος της κρίσης κυρίως στους εργαζόμενους. Τελικά γεννιέται το ερώτημα: Μήπως οι εργασιακές σχέσεις δημιουργούν τις κρίσεις και όχι οι κρίσεις τις εργασιακές σχέσεις;

Είναι εν τέλει προφανές ότι, η οικονομική κρίση και οι εργασιακές σχέσεις είναι έννοιες και σχέσεις άρρηκτα συνδεδεμένες και είναι δεδομένο ότι, ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις είναι καταστροφικός και ιδιαίτερα

επώδυνος για τον εργαζόμενο. Ιδιαίτερο όμως ρόλο παίζουν αφενός το ποσοστό πρόληψης των γενεσιουργών αιτίων μιας επερχόμενης οικονομικής κρίσης και ο τρόπος ανάληψης του φαινομένου αφετέρου δε τα οικονομικά και πολιτικά μοντέλα διαχείρισης των αποτελεσμάτων της κρίσης στα εργασιακά δικαιώματα και εν γένει στις εργασιακές σχέσεις, ως αυτά υιοθετούνται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις. Τα συγκεκριμένα όμως ζητήματα, αποτελούν στοιχεία συνεχούς μελέτης και έρευνας και απαιτείται επ'αυτών, η συνεχής παρακολούθηση των οικονομικών εξελίξεων, τόσο σε ελληνικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Εένη

1. **Alesina, A., and Perotti, R.,** (1995) Fiscal Expansions and Adjustments in OECD countries, Economic Policy
2. **Anderson D., Benjamin Hunt, Stephen Snudden** (2013) Fiscal Consolidation in the Euro Area: How Much Can Structural Reforms Ease the Pain?
3. **Branstad, P., Jackson, B. & Banerji, S. (2009):** *Rethink Your Strategy An Urgent Memo To the CEO*, by Booz & Company Inc.
4. **Calloway, L. & Keen, P. (1996):** *Organizing for crisis response*, Journal of Information Technology Vol. 11, pp.13-26.
5. **Correa, P., Iooty, M., Ramalho, R., Rodríguez-Meza, J. & Yang, J. (2010):** *How Firms in Eastern and Central Europe Fared through the Global Financial Crisis: Evidence from 2008–2010*, World Bank Group Enterprise Note No. 8, Financial Crisis Survey/Enterprise Surveys.
6. **EC -Summer 2010** The Economic Adjustment Program for Greece, First Review, Occasional papers 68.
7. **Goldman Sachs: Greek PSI: What To Watch: Large PSI participation is necessary in order for economic benefits to be meaningful.**
8. **Heckmann, P., Konik, F., Samakh, E. & Weissbarch, R. (2008):** *Restructuring in 2009 Understanding and Responding to the Crisis*, by Booz & Company Inc.
9. **IMF.,** (2013b), “Greece: Ex post evaluation of exceptional access under the 2010
10. **Togni, M., Cubico, S. & Favretto, G. (2010):** *Owners and managers in an economic crisis: how to exploit the differences*, Procedia Social and Behavioral Sciences Vol. 5, pp. 1312-1316.
11. **Ulrich, S., Rogovsky, N. & Lamotte, D. (2009):** *Promoting Responsible and Sustainable Enterprise-Level Practices at Times of Crisis: A Guide for Policy-Makers d Social Partners*, by International Labour Organization, available at: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_108420/lang--en/index.htm

Ελληνική

1. **ΙΝΕ-Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ** (Αθήνα, Μάρτιος 2017): *Ετήσια Έκθεση Έλληνική Οικονομία και η Απασχόληση*
2. **Εφ.Ριζοσπάστης** (23-3-2014) άρθρο : «*Η στρατηγική του κεφαλαίου είναι ... μια παλιά ιστορία*»
3. **Ι.Ο.Β.Ε. (2009)** Έρευνα για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις
4. **ΙΝΕ ΓΣΕΕ**, (Αύγουστος 2013), *Η ελληνική Οικονομία και Απασχόληση*
5. **Κουζής, Ι., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Στ., Τσακαμή, Ε.**, (2010), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2010», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 3
6. **Παναγιώτης Κυριακούλιας** : «*Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Μνημόνιο-Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012*». Άρθρα και Μελέτες τεύχος αρ.2/2012.
7. **Παναγιώτης Πετράκης** : «*Μακροοικονομικές Προοπτικές στην Ελληνική Οικονομία 2014-2020*», 2014, *ΕΚΠΑ Αθήνα*
8. **Σφακιανάκης Μ.Κ.**, «*Διοικητική κρίσεων*», Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1998
9. **Υπουργείο Εργασίας, Κοιν.Ασφάλειας και Πρόνοιας** (22-11-2012) *ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ Οδηγίες για την εφαρμογή των υποπαραγράφων ΙΑ10 και ΙΑ14 του άρθρου πρώτου ν.4093/2012*
10. **Υπουργείο Οικονομικών** (Οκτώβριος 2012) , *Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016*, Κεφ.1, σελ.4-5
11. **Χαρδούβελης Γ.Α. (2009)**: «*Η χρηματοοικονομική κρίση και το μέλλον της παγκόσμιας οικονομίας*», Eurobank EFG Economic Research: Η κρίση του 2007-2009: Τα αίτια, η αντιμετώπιση και οι προοπτικές, Vol. 4, No 8, pp.19-43

Διαδίκτυο:

1. Η οικονομική κρίση, άρθρο του Δρα Θεόδωρου Κ. Θεοδώρου, http://www.alfavita.gr/artra/art13_7_9_0703.php
2. (Eurobank 2010: Eurobank EFG Economic Research: Η Δυναμική του Ελληνικού Δημόσιου Χρέους και Γιατί η Χρεοκοπία)
3. https://en.wikipedia.org/wiki/Private_sector_involvement
4. www.tovima.gr>2017/01/13, Παπαδήμος «Οικονομική Ανάπτυξη και Δημοσιονομική Εξυγίανση: Η Διττή πρόκληση για την Οικονομική Πολιτική»
5. Καραμάνης Κ. (2015) Οικονομική Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις. ΤΕΙ Ηπείρου. <http://oc-web.ioa.teiep.gr/OpenClass/courses/LOGO125/>

Διπλωματικές εργασίες – πτυχιακές εργασίες

1. Τζελεπάκη-Ναλπμάντης Διπλωματική Εργασία «Κοινωνικές και Οικονομικές Επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης», ΤΕΙ Καβάλας-Τμήμα Λογιστικής, 2013
2. Μπαλή Κων/να, Πτυχιακή Εργασία «Παγκόσμιες Κρίσεις του 1929 και του 2009», ΑΤΕΙ Ηπείρου – Παράρτημα Πρέβεζας, 2010