

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α

Νομοθετικές παρεμβάσεις στην εξαρτημένη εργασία

και οι συνέπειες της στην τριετία 2009-2011

ΚΑΪΜΑΡΑ ΕΥΣΤ. ΑΘΗΝΑ

ΔΑΡΔΑΝΗΣ ΝΙΚ. ΗΛΙΑΣ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΣΥΡΡΟΣ ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ

Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 1 2

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α

Νομοθετικές παρεμβάσεις στην εξαρτημένη εργασία
και οι συνέπειες της στην τριετία 2009-2011

ΚΑΪΜΑΡΑ ΕΥΣΤ. ΑΘΗΝΑ (Α.Μ. 14066)

ΔΑΡΔΑΝΗΣ ΝΙΚ. ΗΛΙΑΣ (Α.Μ. 14025)

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΣΥΡΡΟΣ ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ

Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 1 2

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	5
1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	5
1.1.1 ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	5
1.1.2 ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	9
1.2 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11
1.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12
1.3.1 ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	13
1.3.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	14
1.3.3 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	15
1.4 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΡΗ ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ..	16
1.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	18
1.6 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	20
1.7 ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	24
1.8 ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΟΥ	25
1.9 ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	26
1.9.1 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ.....	27
1.9.2 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	28
1.10 ΛΥΣΗ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	29
1.10.1 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ	
ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ.....	34
2.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ.....	34
2.2 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΤΑ ΕΤΗ 2009-2011	35
2.3 ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2009-2011	43
2.3.1 ΤΟ ΕΛΛΕΙΜΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2010-2011	43
2.3.2 ΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΧΡΕΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2010-2011	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ.....	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΕΡΕΥΝΑ	57
4.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ	69
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	70
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	72
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	75

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1-1: Υπολογισμός της αποζημίωσης	30
Πίνακας 1-2 : Υπολογισμός της αποζημίωσης των εργατοτεχνιτών	32
Πίνακας 2-1 Σύνολο απασχολούμενων με καθεστώς πλήρους απασχόλησης ηλικίας 15-64 ετών	36
Πίνακας 2-2 Ποσοστό μερικής απασχολούμενων στο σύνολο των απασχολούμενων ηλικίας 15-64 ετών	39
Πίνακας 2-3 Ποσοστά ανεργίας.....	41
Πίνακας 2-4 Το Δημόσιο Χρέος της Ελλάδας την 2ετία 2011-2012	47

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία έχει στόχο να μελετήσει τις νομοθετικές παρεμβάσεις στην εξαρτημένη εργασία και τις συνέπειές της την τριετία 2009-2011. Η μεθοδολογία της εργασίας στηρίχθηκε στη συλλογή πρωτογενών και δευτερογενών δεδομένων. Τα δευτερογενή στοιχεία συλλέχθηκαν μέσα από βιβλία, άρθρα σε περιοδικά αλλά και μέσα από επίσημους διαδικτυακούς τόπους και χρησιμοποιήθηκαν για τη συγγραφή του θεωρητικού μέρους της μελέτης. Τα πρωτογενή δεδομένα συλλέχθηκαν μέσα από τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας, χρησιμοποιώντας ως βασικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο, το οποίο διανεμήθηκε σε Έλληνες πολίτες. Το θεωρητικό μέρος αποτελείται από τρία κεφάλαια. Συγκεκριμένα το πρώτο κεφάλαιο αναλύει το εργατικό δίκαιο, αποσαφηνίζοντάς το εννοιολογικά, παρουσιάζοντας τις πηγές του, τις βασικές αρχές του, την έννοια της εργασίας, τις διακρίσεις της, τις προϋποθέσεις για την έγκριση σύναψης συμβάσεως εργασίας, τη διαδικασία πρόσληψης των εργαζομένων, αλλά και τις υποχρεώσεις των μερών της σύμβασης εργασίας. Παράλληλα μελετά την αμοιβή εργασίας, τα είδη του μισθού και των αποδοχών και τέλος τη λύση της σύμβασης εργασίας και την καταγγελία της.

Το δεύτερο κεφάλαιο αναλύει τις οικονομικές και δημοσιονομικές εξελίξεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη σήμερα, εστιάζοντας στην οικονομική κρίση, αλλά και στις οικονομικές και δημοσιονομικές εξελίξεις τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη τα έτη 2009-2011.

Το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει τις νομοθετικές παρεμβάσεις.

Το τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζει τα αποτελέσματα της έρευνας, που διεξήχθη στα πλαίσια της παρούσης εργασίας και στο τέλος εκθέτονται τα βασικά της συμπεράσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^Ο: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Το Εργατικό Δίκαιο είναι ο ξεχωριστός κλάδος της επιστήμης της νομικής, που ασχολείται με την μελέτη και έρευνα των κανόνων που διέπουν τις εργατικές σχέσεις¹. Έτσι Εργατικό Δίκαιο καλείται το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν την κοινωνική σχέση της εξαρτημένης εργασίας με αμοιβή και την νομική θέση όσων διαβιώνουν από αυτή.

Το Εργατικό Δίκαιο είναι άρρηκτα συνδεδεμένο, αν και δραστηριοποιείται αυτόνομα, με τις κοινωνικές συνθήκες και την οικονομική λειτουργία ενός κράτους και στοχεύει στην προστασία των σχέσεων εξαρτημένης εργασίας. Επίσης το εθνικό εργατικό δίκαιο μιας χώρας είναι συνδεδεμένο με τα διεθνή δρώμενα στα θέματα που αφορούν την εργασία και θα πρέπει να κινούνται στα πλαίσια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τα κράτη που ανήκουν σε αυτή.

Στο Εργατικό Δίκαιο υπάγεται η μορφή εργασίας που προσφέρει ένα άτομο σε ένα άλλο πρόσωπο (φυσικό ή νομικό) με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Οι σχέσεις της εξαρτημένης εργασίας καθορίζονται από την σύμβαση εργασίας που υπογράφονται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Οι σχέσεις εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο.

1.1.1 ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Το εργατικό δίκαιο μπορεί να προέρχεται από κοινές πηγές, αυτόνομες πηγές ή την Ευρωπαϊκή Εργατική Νομοθεσία². Συγκεκριμένα οι πηγές του Εργατικού Δικαίου είναι:

¹ Εργατικό δίκαιο, http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BF

² Πουλάκου- Ευθυμιάτου Α., (2007), *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σακκουλά, σελ.16

ΚΟΙΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. Το Σύνταγμα

Το Σύνταγμα της Ελλάδας σε πολλά άρθρα του αναφέρεται (άμεσα ή έμμεσα) στην εργασία και κατοχυρώνει και προστατεύει τα δικαιώματα που προέρχονται από αυτή. Όλοι οι εργαζόμενοι αδιακρίτως δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας παρεχόμενης εργασίας. Επίσης από το Σύνταγμα κατοχυρώνεται και διασφαλίζεται η συνδικαλιστική ελευθερία.

2. Οι Διεθνείς Συμβάσεις

Το Εργατικό Δίκαιο συνεχώς διεθνοποιείται αφού τα εθνικά εργατικά προβλήματα εξελίσσονται στην ουσία τους, ταυτόχρονα και σε άλλες χώρες αλλά και αντιμετωπίζονται καλύτερα με υπερεθνική συνδικαλιστική δράση. Οι γενικά παραδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου και οι διεθνείς συμβάσεις αφού επικυρωθούν με νόμο αποτελούν μέρος του ελληνικού δικαίου. Εξαιρεση αποτελεί το κοινοτικό κοινωνικό δίκαιο, που σε ορισμένα θέματα (πχ ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων), εφαρμόζεται άμεσα από τα κράτη μέλη χωρίς να απαιτείται επικύρωση με νόμο.

Για την διαμόρφωση του εργατικού δικαίου σημαντικός είναι ο ρόλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και του νομοθετικού έργου του Συμβουλίου της Ευρώπης.

3. Ο Νόμος

Πηγή του εργατικού δικαίου είναι φυσικά η εργατική νομοθεσία, η οποία, λόγω της φύσης του δεν μπορεί περιληφθεί σε ενιαίο κώδικα και δυστυχώς παρουσιάζεται ασυστηματοποίητη και διεσπαρμένη ενώ συχνά διατυπώνεται με ασάφεια και τρόπο αντιφατικό. Εκτός από τα ειδικά εργατικά νομοθετήματα τις εργασιακές σχέσεις συμπληρώνει και ο Αστικός Κώδικας, αλλά και η Πολιτική Δικονομία και ο Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου.

4. Οι διοικητικές πράξεις

Οι εργασιακές σχέσεις ρυθμίζονται συχνά από διοικητικές πράξεις όπως υπουργικές αποφάσεις, εκτελεστικά ή κανονιστικά διατάγματα.

Παρέχεται επίσης, σε κάποιες περιπτώσεις από τον νόμο, η δυνατότητα στον υπουργό Εργασίας να ρυθμίζει διάφορα εργατικά θέματα. Ο λόγος που είναι αναγκαία η διοικητική ρύθμιση των εργατικών θεμάτων είναι οι καθημερινές και συνεχώς μεταβαλλόμενες εργασιακές συνθήκες που οφείλουν να προσαρμόζονται και διευθετούνται άμεσα.

5. Το έθιμο

Όπως στο Αστικό Δίκαιο έτσι και στο εργατικό, πηγή δικαίου μπορεί να είναι το έθιμο, ο «άγραφος νόμος», που δύναται να τροποποιήσει ή να καταργήσει νόμο. Στο εργατικό δίκαιο η εφαρμογή του είναι μικρότερη με σκοπό να διαφυλαχθεί η εργατική τάξη αλλά συχνά αναπτύσσεται στα πλαίσια μίας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και αναφέρεται ως επιχειρηματική συνήθεια.

ΑΥΤΟΝΟΜΕΣ ΠΗΓΕΣ

Αυτόνομες πηγές εργατικού δικαίου ονομάζονται οι κανόνες που προέρχονται από τους ίδιους τους εργαζόμενους και εργοδότες και όχι από το κράτος ή την διεθνή κοινότητα. Οι πηγές αυτές έχουν την ίδια ισχύ με τους νόμους και είναι οι εξής:

1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Είναι ίσως η σημαντικότερη πηγή κανόνων του εργατικού δικαίου και συνάπτονται από οργανωμένες κοινωνικές ομάδες, εργαζομένων και εργοδοτών και έχουν την μορφή συνδικάτων ή σωματείων. Η τυπική και ουσιαστική μορφή τους ορίζεται από τον νόμο και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας βασίζονται σε αυτές.

2. Οι Διαιτητικές αποφάσεις

Οι Διαιτητικές αποφάσεις προκύπτουν από τους διαιτητές στους οποίους καταφεύγουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι όταν δεν μπορούν να καταλήξουν σε κοινή απόφαση και οι αποφάσεις αυτές έχουν την ίδια ισχύ με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3. Ο Κανονισμός

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από εβδομήντα άτομα υποχρεούνται να καταρτίζουν κανονισμούς εργασίας σύμφωνα με τους οποίους καθορίζονται οι σχέσεις του εργαζόμενου και του εργοδότη την διάρκεια της εκτέλεσης της εργασίας και συμπληρώνουν τις ατομικές συμβάσεις.

4. Η πρακτική της επιχείρησης

Η πρακτική της επιχείρησης αναφέρεται σε θέματα των εργασιακών σχέσεων, σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση που ακολουθούνται με συνέπεια μεγάλο χρονικό διάστημα και δημιουργούν έθιμο και την πεποίθηση ότι πρόκειται για κανόνα δικαίου. Τέτοιες πρακτικές μπορεί να αναφέρονται σε θέματα ωραρίων, προαγωγών, ειδικών επιδομάτων, κλπ.

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Με την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα κείμενα του Συμβουλίου της Ευρώπης και το κοινοτικό δίκαιο αποτελούν πηγή για την εθνική εργατική νομοθεσία, πιο συγκεκριμένα:

1. Το Συμβούλιο της Ευρώπης

Το Συμβούλιο της Ευρώπης από την σύστασή του (το 1949) έως σήμερα έχει συντάξει τρία κείμενα σχετικά με το εργατικό δίκαιο.

Στην Ρώμη το 1950 υπογράφηκε το πρώτο, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, και οι διατάξεις που αφορούν το εργατικό δίκαιο προστατεύουν την συνδικαλιστική ελευθερία και απαγορεύουν την αναγκαστική εργασία.

Το 1965 άρχισε να εφαρμόζεται ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, μια διεθνή σύμβαση που εφαρμόζεται υποχρεωτικά από τις χώρες που τον επικυρώνουν (η Ελλάδα τον επικύρωσε το 1984 με τον Ν. 1426/1984 εξαιρώντας τις παραγράφους 5 και 6 του άρθρου 2). Οι διατάξεις του Χάρτη κατοχυρώνουν κοινωνικά δικαιώματα όπως το δικαίωμα για δίκαιους όρους εργασίας, την προστασία των ανηλίκων και γυναικών, την ισότητα των μεταναστών, τους μισθούς, κ.α.

Ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλισης είναι το τρίτο σημαντικό κείμενο, διεθνή σύμβαση από το 1964, που συντάχθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης και η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Κοινωνικής Ασφάλισης (1972).

2. Η Ευρωπαϊκή Ένωση

Το κοινοτικό δίκαιο αποτελεί από το 1979 μια από τις πηγές του ελληνικού εργατικού δικαίου, αφού τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορούν να θεσπίζουν υποχρεωτικούς κανόνες για τα κράτη μέλη, βέβαια σε σχέση με το εργατικό δίκαιο εκδίδουν οδηγίες για τα κράτη μέλη τα οποία δεσμεύονται για το αποτέλεσμα αλλά μπορούν να επιλέξουν τον τρόπο που θα τις μετατρέψουν σε εσωτερικό δίκαιο.

Οι διακρίσεις του κοινοτικού δικαίου είναι δύο, το πρωτογενές, που συνθέτεται από τις Συνθήκες και το παράγωγο δίκαιο που αποτελείται από τις κανονιστικές πράξεις, τις αποφάσεις, τις συστάσεις, τις οδηγίες και τις εκφράσεις γνώμης.

Για τα γενικά θέματα της κοινωνικής πολιτικής τα θεσμοθετημένα όργανα είναι το Συμβούλιο των Υπουργών, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Επιτροπή. Ενώ εξειδικεύονται σε θέματα κοινωνικής πολιτικής το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την ανάπτυξη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, κλπ.

1.1.2 ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Το εργατικό δίκαιο διέπεται από ορισμένες βασικές αρχές³ που επιδιώκουν την επίτευξη κάποιων στόχων, όπως:

1. Την προστασία των εργαζομένων.

Ο λόγος δημιουργίας και ύπαρξης του Εργατικού Δικαίου είναι η προστασία των εργαζομένων. Οι αρχές του φιλελευθερισμού και η εφαρμογή τους στην παραγωγική διαδικασία για να λειτουργούν ομαλά

³ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.65

χωρίς αρνητικές επιπτώσεις στην κοινωνία πρέπει να διέπονται από ορισμένους κανόνες που θα αποτελούν την ασπίδα προστασίας των εργαζομένων.

2. Την προστασία της προσωπικότητας.

Η εργασία είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες στην ζωή ενός ατόμου που επηρεάζει τον ψυχισμό του και δοκιμάζει έντονα την προσωπικότητά του. Ανάλογα με την εποχή αλλά και τις κοινωνικές συνθήκες, το είδος και οι συνθήκες απασχόλησης μπορούν να καθορίσουν το κοινωνικό επίπεδο διαβίωσης και την ποιότητα ζωής του ατόμου. Αυτό είναι εύκολα κατανοητό αφού η επαγγελματική ή μη καταξίωση και οι απολαβές που αποκτά κάποιος από την εργασία του επηρεάζουν τον τρόπο ζωής και φυσικά την ψυχική του υγεία.

Επιπρόσθετα μέσα από την εργασία όλοι οι παράγοντες που συνθέτουν την προσωπικότητα του ανθρώπου (αξίες, θέσεις, κλπ) είναι συνεχώς εκτεθειμένες στην κριτική των άλλων με θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα. Για τον λόγο αυτό η προσωπικότητα των εργαζομένων θα πρέπει να προασπίζεται (με οριοθέτηση των εργοδοτικών δικαιωμάτων που πιθανό να την προσβάλουν) και να επιδιώκεται η ελεύθερη ανάπτυξή της.

3. Την ανάπτυξη και καθίδρυση της κοινωνικής αυτονομίας.

Το κράτος κατοχύρωσε νομοθετικά την συνδικαλιστική οργάνωση του εργατικού κινήματος με στόχο την συλλογική αυτονομία του για να είναι σε θέση οι εργαζόμενοι να διαπραγματεύονται απευθείας με την εργοδοσία τους όλα τα θέματα που τους αφορούν (όρους εργασίας, κατώτατα όρια αμοιβών, κλπ). Έτσι οι συμβαλλόμενοι μπορούν αυτόνομα και αυτοδίκαια να συνάπτουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Βέβαια το κράτος δεν μένει αμέτοχο, αφού λειτουργεί ως ρυθμιστής των εργατικών ζητημάτων και καθορίζει το πλαίσιο, νομοθετικά, για την προστασία των εργαζομένων, αλλά και την εξυπηρέτηση της δημοσιονομικής πολιτικής του. Το κράτος λοιπόν παρότι παρέχει την ελευθερία, σε εργαζόμενους και εργοδότες, να συζητούν και συμφωνούν τους όρους εργασίας, παρεμβαίνει με το νομοθετικό του έργο θέτοντας τα όρια και ρυθμίζοντας όποια ζητήματα προκύπτουν.

4. Την διασφάλιση και προαγωγή της κοινωνικής ειρήνης.

Για να οδηγηθεί ένα κράτος σε οικονομική ανάπτυξη και να προαχθεί το δημόσιο συμφέρον πρέπει να επικρατεί και να διαφυλάσσεται η κοινωνική ειρήνη, δημιουργώντας τους κατάλληλους θεσμούς ώστε μέσα από συναινετικό διάλογο να οδηγούνται οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες στην επίλυση των εργατικών προβλημάτων. Έτσι το γενικότερο συμφέρον επιτάσσει την ταυτόχρονη προστασία των συμφερόντων και των δύο πλευρών.

5. Την ενίσχυση και ανάπτυξη της παραγωγικότητας της οικονομίας.

Η οργάνωση της εργασίας και παραγωγής πρέπει να συμβαδίζει με την μεγιστοποίηση του οικονομικού αλλά και κοινωνικού οφέλους. Έτσι η λειτουργία των επιχειρήσεων και η εργατική δύναμη που είναι άμεσα συνδεδεμένες με τις μεταβολές σε οικονομικό, κοινωνικό και τεχνολογικό επίπεδο, οφείλουν να πλαισιώνονται από ένα σύγχρονο και συνεχώς προσαρμοζόμενο νομοθετικό πλαίσιο.

1.2 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για το ατομικό εργατικό δίκαιο ο ορισμός της έννοιας της εργασίας παρόλο που δεν καθορίζεται από τον νόμο, συνιστάται από την ενέργεια του ανθρώπου⁴ ή την ετοιμότητά του για ενέργεια η οποία τίθεται στην διάθεση ενός άλλου προσώπου που την έχει ανάγκη με οικονομικό αντάλλαγμα (καταβολή μισθού), σύμφωνα με την μεταξύ τους ειδική έννομη σχέση εξαρτήσεως. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό προκύπτουν τα εξής κύρια χαρακτηριστικά συστατικά της εργασίας:

- Η εσκεμμένη παρουσία ενός ατόμου σε έναν ορισμένο τόπο
- Η παροχή εργασίας αλλά και η ετοιμότητα για παροχή εργασίας. Η ετοιμότητα για παροχή εργασίας εξομοιώνεται με την παροχή

⁴ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.77

εργασίας αφού ο εργαζόμενος δεσμεύεται για ορισμένο χρόνο προς τον εργοδότη του για ενδεχόμενη ανάγκη του δεύτερου για εργασία. Σχέσεις εργασίας που έχουν ως αντικείμενο την ετοιμότητα για παροχή εργασίας αποτελούν το επάγγελμα του πυροσβέστη, του αστυνομικού, κλπ.

- Είναι ενέργεια που προσφέρεται σε συγκεκριμένο χρόνο (πχ οκτώωρο), από τον φορέα της προς τον εργοδότη, είτε προσφέρεται συνεχόμενα είτε διακεκομμένα, είτε σε ετοιμότητα για παροχή.

- Η εργασία παρέχεται από τον φορέα της για την εξυπηρέτηση της ανάγκης κάποιου άλλου προσώπου, και

- Η εργασία καταβάλλεται έναντι κάποιου συγκεκριμένου σκοπού, την λήψη ενός συμφωνημένου μισθού, δηλαδή αποσκοπεί σε οικονομικό αντάλλαγμα.

1.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία είναι το αντικείμενο της έννομης σχέσης που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη⁵. Ανάλογα με το είδος της εργασίας, οι σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων ρυθμίζονται από το εργατικό, το αστικό και το δημόσιο δίκαιο. Συγκεκριμένα η εξαρτημένη εργασία υπόκειται στις ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου και θα εξεταστεί ξεχωριστά. Εργασιακές σχέσεις που δεν διέπονται από το εργατικό δίκαιο είναι:

- Η παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Στην περίπτωση της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών⁶ ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο και τον τρόπο εργασίας του και διαθέτει δική του εγκατάσταση. Η αμοιβή του επέρχεται με βάση ιδιαίτερης συμφωνίας που συνάπτει με τον πελάτη του για εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας και φέρει τον κίνδυνο για αυτή. Οι συμβάσεις μισθώσεως ανεξάρτητων υπηρεσιών ρυθμίζονται από το Αστικό Δίκαιο και η διάρκεια τους καθορίζεται από το είδος του έργου, ενώ η αμοιβή μπορεί

⁵http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BF

⁶ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.79

να υπολογίζεται με κάθε μονάδα παρεχόμενης εργασίας, κατ' αποκοπή ή με βάση τον χρόνο απασχόλησης.

- Η εξαρτημένη εργασία δημοσίου δικαίου.

Η δημοσιούπαλληλική σχέση ιδρύεται από τις διατάξεις του δημοσίου δικαίου και αναφέρεται στις σχέσεις των εργαζομένων με το δημόσιο αλλά και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Η σύμβαση εργασίας με το δημόσιο συνήθως συνάπτεται με διαγωνισμό (πρόσληψη με διαγωνισμό) και ο διοριζόμενος καταλαμβάνει νομοθετημένη θέση για την οποία τα απαραίτητα προσόντα καθορίζονται από τον νόμο.

- Η εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο.

Όταν το δημόσιο προσλαμβάνει μισθωτούς για κάλυψη μη οργανικών θέσεων, δηλαδή για πρόσκαιρες εργασίες ή για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας με το δημόσιο που όμως διέπεται από τις διατάξεις του ιδιωτικού δικαίου.

1.3.1 ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σχέση εξαρτημένης εργασίας⁷ υπάρχει όταν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να διευθύνει την εκτελούμενη εργασία, να έχει τον έλεγχο και την εποπτεία αυτής, και να καθορίζει τον τόπο, τον τρόπο, τον χρόνο αλλά και τις υπόλοιπες συνθήκες της παροχής της, ενώ από την άλλη πλευρά ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να συμμορφώνεται με αυτά. Από τον ορισμό αυτό προκύπτουν τα εξής χαρακτηριστικά που καθορίζουν την εξαρτημένη εργασία:

1. Ο εργοδότης, αποκλειστικά, διευθύνει, ελέγχει και εποπτεύει την εκτέλεση της εργασίας.

2. Ο εργοδότης καθορίζει τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο που η εργασία παρέχεται και εκτελείται. Εξαίρεση, σε σχέση με τον τόπο, αποτελεί η περίπτωση της κατ' οίκον εργασίας στην οποία ο τόπος

⁷ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.78

εργασίας καθορίζεται από τον μισθωτό και όχι τον εργοδότη. Βέβαια η εκτελούμενη εργασία κατ' οίκον, για να έχει τον χαρακτήρα της εξαρτημένης εργασίας, θα πρέπει να παρέχεται αποκλειστικά υπέρ του συγκεκριμένου εργοδότη, ο οποίος θα ασκεί την εποπτεία και τον έλεγχο της εργασίας αλλά και θα καθορίζει τον τρόπο και τον χρόνο εκτέλεσής της.

3. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμμορφώνεται και να υπακούει τους όρους που θέτει ο εργοδότης για την εκτέλεση της εργασίας, χωρίς να αποκλείεται, όμως, η ανάληψη πρωτοβουλιών από την μεριά του εργαζόμενου κατά την εκτέλεση της εργασίας.

1.3.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας⁸ (η έννομη σχέση εργασίας) είναι η συμφωνία (με την κατάρτιση έγκυρης συμβάσεως ή με την πραγματική απασχόληση) μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του ενώ ο εργοδότης έχει την κύρια υποχρέωση καταβολής μισθού. Οι κύριες υποχρεώσεις των δύο μερών συνοδεύονται και από παρεπόμενες υποχρεώσεις.

Τα μέρη της ατομικής συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, όπως είναι φανερό, είναι ο εργοδότης και ο εργαζόμενος. Ο εργαζόμενος είναι πάντα πρόσωπο φυσικό, ενώ ο εργοδότης πέρα από φυσικό πρόσωπο μπορεί να είναι νομικό πρόσωπο είτε ιδιωτικού είτε δημοσίου δικαίου. Οι εργαζόμενοι ανάλογα με την επαγγελματική τους ειδικότητα ή το είδος της εκτελούμενης εργασίας διακρίνονται σε εργάτες και υπαλλήλους. Οι εργαζόμενοι⁹ (μισθωτοί) διακρίνονται, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε υπαλλήλους ή εργάτες. Η διάκριση αυτή έχει σημαντική ουσία, αφού επηρεάζει την εργασιακή σχέση τόσο κατά τη διάρκεια της (όροι της αμοιβής και απασχόλησης), όσο και κατά τη λήξη της (καταβολή αποζημίωσης κλπ).

⁸ <http://www.inegsee.gr/odhgos-ergasiakwn-dikaiwmatwn.html> ανακτήθηκε την 14/3/2012

⁹ <http://www.eopa.gr/symvaseis%20ergasias.htm>, ανακτήθηκε την 14/3/2012

Οι παρέχοντες κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία θεωρούνται υπάλληλοι ενώ οι μισθωτοί που παρέχουν κατά κύριο λόγο σωματική εργασία καλούνται εργάτες. Οι εργάτες μπορούν να διακριθούν σε τεχνίτες ή εργατοτεχνίτες, ενώ με τους εργάτες εξομοιώνονται το υπηρετικό προσωπικό και οι μαθητευόμενοι.

1.3.3 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι η σύμβαση¹⁰, της οποίας η λήξη, δεν καθορίζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη. Η σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρούταν ότι αποτελεί την κλασική μορφή σύμβασης εργασίας και όταν δεν εκφράζεται βούληση των συμβαλλόμενων μερών για σύναψη άλλου είδους σύμβασης, τότε θεωρείται ότι έχει συναφθεί σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου συνάπτεται για καθοριζόμενο χρονικό διάστημα και αυτοδίκαια παύει με την πάροδο του συγκεκριμένου διαστήματος, χωρίς να χρειάζεται κάποια ενέργεια από μέρους του εργοδότη ή του εργαζόμενου. Την διάρκεια που η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι σε ισχύ, εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις νόμων και συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν και στη σύμβαση αορίστου χρόνου.

Μετά το πέρας του καθορισμένου χρονικού διαστήματος, της σύμβασης ορισμένου χρόνου, αν ο εργοδότης συνεχίζει να δέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, τότε αυτόματα θεωρείται ότι η σύμβαση ανανεώνεται σε αόριστου χρόνου.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης είναι το είδος εργασίας που τις τελευταίες δεκαετίες έχει συνεχώς αυξανόμενη εφαρμογή στο επιχειρησιακό τοπίο. Μερική απασχόληση υπάρχει όταν μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου συμφωνείται παροχή εργασίας μικρότερης διάρκειας από

¹⁰ <http://www.somtechnik.gr/Pravo/SxesiErg.htm>

την κανονική¹¹ (πλήρη), με ταυτόχρονα μικρότερη καταβαλλόμενη αμοιβή. Η συνηθέστερη μορφή μερικής απασχόλησης είναι αυτή που ο εργαζόμενος εργάζεται λιγότερες ώρες ημερησίως, από το ισχύον ημερήσιο ωράριο πλήρους απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση η εργασία πρέπει να παρέχεται συνεχόμενα και μια φορά ημερησίως. Μια άλλη μορφή μερικής απασχόλησης είναι η εκ περιτροπής εργασία σύμφωνα με την οποία η εργασία παρέχεται ορισμένες και προκαθορισμένες μόνο ημέρες τις εβδομάδας.

Το πλεονέκτημα¹² της μερικής απασχόλησης είναι ότι παρέχει την δυνατότητα και στα δύο μέρη της σύμβασης (εργοδότες και εργαζόμενους) για μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου παροχής της εργασίας. Από την πλευρά των εργοδοτών, η μορφή αυτή εργασίας προτιμάται γιατί μπορούν να διεξάγουν την επιχειρηματική τους δράση με μεγαλύτερη ελαστικότητα, ενώ οι εργαζόμενοι μπορούν με μεγαλύτερη άνεση να συνδυάζουν την επαγγελματική απασχόληση με την οικογενειακή τους ζωή.

1.4 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΡΗ ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για να είναι έγκυρη η σύμβαση εργασίας πρέπει να καθορίζεται από ορισμένες προϋποθέσεις όπως ορίζεται από τον Αστικό Κώδικα για όλες τις ενοχικές συμβάσεις. Συγκεκριμένα απαιτείται:

1. Ικανότητα για δικαιοπραξία από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Ο κάθε άνθρωπος από τη στιγμή της γέννησής του και ως το θάνατό του είναι υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων¹³. Η ικανότητα για δικαιοπραξία, είναι η ικανότητα του ανθρώπου να διαθέτει αυτόβουλα τα δικαιώματά του και να αναλαμβάνει υποχρεώσεις, αυτοβούλως. Πλήρη δικαιοπρακτική ικανότητα έχουν οι άνθρωποι όταν συμπληρώσουν το 18ο έτος της ηλικίας τους, ενώ μέχρι τότε είναι ανίκανοι για δικαιοπραξία ή

¹¹ http://www.inegseethes.gr/symbasi_ergasias.html

¹² Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.85

¹³ http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A6%CF%85%CF%83%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CF%80%CF%81%CF%8C%CF%83%CF%89%CF%80%CE%BF

περιορισμένα ικανοί. Οι ανίκανοι για δικαιοπραξία, μόνο μέσω του νομίμου αντιπροσώπου τους (συνήθως των γονέων), μπορούν να εκποιήσουν τα δικαιώματά τους και να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις. Η δικαιοπρακτική ικανότητα των ανήλικων περιορίζεται με σκοπό την προστασία τους από την ανάληψη υποχρεώσεων, τις οποίες δεν είναι σε θέση να συνειδητοποιήσουν. Οι ανήλικοι δεν μπορούν να δεσμεύονται χρονικά με σύμβαση που ξεπερνά χρονικά την ενηλικίωσή τους¹⁴.

Οι ενήλικοι μπορούν, με δικαστική απόφαση, να είναι ανίκανοι για δικαιοπραξία, αν κηρυχθούν σε δικαστική συμπαράσταση. Κήρυξη σε δικαστική συμπαράσταση κυρίως γίνεται σε περιπτώσεις ψυχικών νόσων όπου το άτομο να έχει συνείδηση των πράξεών του. Με την δικαστική απόφαση το δικαστήριο ορίζει και το νόμιμο αντιπρόσωπο (το δικαστικό συμπαραστάτη), ο οποίος διενεργεί πράξεις στο όνομα του αντιπροσωπευόμενου.

2. Ελεύθερη βούληση των μερών για την σύναψη της συμβάσεως.

Για την σύναψη συμβάσεως εργασίας, η θεμελιώδης αρχή της ελευθερίας της βούλησης των ανθρώπων, δεν πρέπει ξεπερνά τους ακόλουθους περιορισμούς¹⁵ οι οποίοι αναφέρονται στο:

- Περιεχόμενο της σύμβασης, το οποίο δεν πρέπει να είναι αόριστο, παράνομο, ανήθικο, αδύνατο ή αντίθετο προς τους αναγκαστικούς κανόνες του εργατικού δικαίου (εκτός και αν είναι προς όφελος του εργαζομένου).
- Την επιλογή των μισθωτών οι οποίοι δεν έχουν τα απαιτούμενα προσόντα, επαγγελματική άδεια, έχουν καταδικαστεί για υπεξαίρεση, πλαστογραφία ή κλοπή.

3. Συμφωνία της βούλησης με τη δήλωση.

¹⁴ Καρακατσάνης Α.- Γαρδικας Σ., (1995), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σακκουλά, σελ.148

¹⁵ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.91

Η σύναψη της σύμβασης εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στην ταύτιση και απόλυτη συμφωνία της γνώσιας βούλησης του ανθρώπου με την δήλωσή της.

4. Συμφωνία της δήλωσης της βούλησης και των δύο μερών.

Για να καταρτιστεί η σύμβαση εργασίας απαιτείται η πρόταση του ενός από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη και η συμφωνία (η πλήρης αποδοχή) από το άλλο.

1.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η διαδικασία πρόσληψης των εργαζομένων διέπεται από συγκεκριμένο τύπο για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας και η γραπτή αυτή σύμβαση πρέπει να παραδίνεται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο μηνών από την πρόσληψη. Στην ουσία η σύμβαση εργασίας δεν απαιτείται να είναι γραπτή και με συγκεκριμένο τύπο, μπορεί να συναφθεί και προφορικά ή και σιωπηρά, αλλά οι τύποι αυτοί επιφέρουν στον εργοδότη κάποιες κυρώσεις χωρίς να συνεπάγονται ακυρότητα της σύμβασης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΙΘΑΓΕΝΕΙΑ

Για να είναι νόμιμη η πρόσληψη Ελλήνων οι εργοδότες υποχρεούνται να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους μέσω του αρμόδιου Γραφείου Απασχόλησης¹⁶, του τόπου που βρίσκεται ο χώρος που θα απασχοληθεί το προσωπικό. Η πρόσληψη πραγματοποιείται με την κατάθεση εις διπλούν της Κάρτας Αναγγελίας Πρόσληψης εντός οκτώ ημερών από την πρόσληψη, ενώ οι νεοϊδρυθείσες επιχειρήσεις για τους τρεις πρώτους μήνες της λειτουργίας τους μπορούν να αναγγέλλουν τις προσλήψεις εντός τριάντα ημερών. Στην περίπτωση που οι εργοδότες δεν τηρήσουν τις ανωτέρω προθεσμίες υπόκεινται σε πρόστιμο που ισούται με δέκα ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

¹⁶ Πουλάκου- Ευθυμιάτου Α., (2007), *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σακκουλά, σελ.57

Στην περίπτωση που ελληνική εταιρία προσλάβει Έλληνα για να απασχοληθεί σε άλλη χώρα στην οποία δραστηριοποιείται, ακολουθεί την ίδια διαδικασία μόνο που ο νόμος διευκρινίζει κάποιες ιδιαιτερότητες που πιθανό να προκύψουν. Καταρχήν η σύμβαση εργασίας συντάσσεται και στις δύο γλώσσες ενώ στην περίπτωση διαφορών υπερισχύει αυτή που έχει συνταχθεί στα ελληνικά. Η σύμβαση όταν συναφθεί στην Ελλάδα, πριν την αναχώρηση του εργαζόμενου, κατατίθεται εντός τριών ημερών στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, του ΟΑΕΔ, ενώ αντίγραφο παραδίδεται και στον εργαζόμενο. Όταν η σύμβαση συναφθεί στο εξωτερικό κατατίθεται στην Ελληνική Υπηρεσία του Εργατικού Συμβουλίου ή στον Εργατικό Ακόλουθο του τόπου που απασχολείται ο εργαζόμενος. Η σύμβαση δεν μπορεί να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους από αυτούς που ισχύουν στο ελληνικό δίκαιο εντός και αν αντιβαίνουν στους κανόνες δημόσιας τάξης της χώρας απασχόλησης. Τέλος η σύμβαση δεν μπορεί να τροποποιηθεί με όρους δυσμενέστερους από την αρχική για τουλάχιστον τρία έτη, ενώ μετά το πέρας αυτού του χρονικού διαστήματος δύναται να συμβεί αυτό. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν Έλληνες στο εξωτερικό οφείλουν να τους ασφαλίζουν υποχρεωτικά κατά ασθένειας και επαγγελματικού κινδύνου στην χώρα απασχόλησης ή αν δεν είναι εφικτό σε ιδιωτική ασφαλιστική εταιρία.

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για την απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων (που προέρχονται από χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης) η διαδικασία πρόσληψης είναι η ίδια με αυτή των Ελλήνων υπηκόων αλλά απαραίτητα θα πρέπει να έχουν κάποια έγγραφα. Μετά την είσοδο του υπηκόου τρίτης χώρας στην Ελλάδα, ο αλλοδαπός υποχρεούται να υποβάλλει αίτηση για την χορήγηση άδειας διαμονής¹⁷ στην Υπηρεσία Αλλοδαπών της Περιφέρειας του Νομού που διαμένει. Μαζί με την αίτηση υποβάλλεται και επικυρωμένη φωτοτυπία του διαβατηρίου του και του χορηγείται άδεια διαμονής στην

¹⁷ Πουλάκου- Ευθυμιάτου Α., (2007), *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.62

χώρα η οποία ισχύει για τρία έτη. Οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την χορήγηση της συγκεκριμένης άδειας είναι:

- Το διαβατήριο ή όποιο άλλο ταξιδιωτικό έγγραφο διαθέτει ο αλλοδαπός θα πρέπει να είναι αναγνωρισμένο από τις διεθνείς συμβάσεις
- Να μην αποτελεί κίνδυνο για την δημόσια ασφάλεια και τάξη
- Να μην αποτελεί κίνδυνο για την δημόσια υγεία, δηλαδή να μην νοσεί από ασθένειες που προβλέπονται από την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας
- Να ασφαρίζεται πλήρως για ασθένεια και το σύνολο των κινδύνων που ισχύουν και για τους ημεδαπούς εργαζόμενους
- Να έχει τους απαραίτητους πόρους για την επιστροφή του στην χώρα από όπου προήλθε

Για να ανανεώσει την άδεια διαμονής του στην χώρα ο αλλοδαπός θα πρέπει εντός δύο μηνών από την λήξη της να καταθέτει σχετική αίτηση στον Δήμο ή την Κοινότητα που διαμένει. Μαζί συνυποβάλλει δικαιολογητικά που αποδεικνύουν ότι έχει εκπληρώσει τόσο τις ασφαλιστικές όσο και τις φορολογικές υποχρεώσεις του στην χώρα.

1.6 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από την σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας απορρέουν δικαιώματα και υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη. Συγκεκριμένα τα δικαιώματα του ενός επιβάλλουν αντίστοιχη υποχρέωση¹⁸ για τον άλλο, αλλά και οι υποχρεώσεις συνιστούν δικαίωμα του άλλου εταίρου της σύμβασης. Επιπρόσθετα από τις βασικές νομικές υποχρεώσεις, οι σχέσεις του εργοδότη με τον εργαζόμενο καθορίζονται και από υποχρεώσεις που επιβλήθηκαν από τα έθιμα αλλά και από την ίδια την σύμβαση εργασίας που συνυπογράφεται από τα μέρη. Έτσι οι υποχρεώσεις των μερών είναι:

¹⁸ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.95

- ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

1. Υποχρέωση για παροχή εργασίας.

Με την σύναψη της σύμβασης εργασίας η κύρια υποχρέωση του μισθωτού είναι αυτή της παροχής εργασίας στον εργοδότη του, που συνεπάγεται τα ακόλουθα:

- Την παροχή εργασίας από τον ίδιο (αυτοπροσώπως)
- Την παροχή εργασίας προς τον εργοδότη του μόνο
- Την παροχή συγκεκριμένου είδους εργασίας, όπως αυτή καθορίζεται από την σύμβαση εργασίας. Δίνεται η δυνατότητα να μεταβληθεί το είδος της εργασίας αλλά μόνο έπειτα από την αποδοχή της (είτε ρητά είτε σιωπηρά) από τον εργαζόμενο και η μεταβολή στις αμοιβές του θα είναι ή οι συμφωνηθείσες ή αυτές που προβλέπονται από την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- Την παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο, την έδρα ή τα υποκαταστήματα του εργοδότη
- Την παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο χρόνο (με καθορισμένο ωράριο και ημέρες εργασίας)
- Την παροχή εργασίας με επιμέλεια και με υποχρέωση ανάληψης της ευθύνης για ζημία που ίσως προξενήσει στον εργοδότη του από αμέλεια ή δόλο. Ο Α.Κ. στο άρθρο 2 εδάφιο β' καθορίζει ότι ο βαθμός επιμέλειας που επιβάλλεται στον εργαζόμενο για τον οποίο είναι υπεύθυνος, προσδιορίζεται με βάση τη σύμβαση εργασίας, του μορφωτικού του επιπέδου, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του, προσόντων που ο εργοδότης οφείλει να γνωρίζει.

2. Υποχρέωση πίστης.

Ο εργαζόμενος οφείλει να ενεργεί με τρόπο που να εξυπηρετεί το συμφέρον της επιχείρησης που απασχολείται και η σχέση του με τον εργοδότη πρέπει να βασίζεται στην συνεργασία, εμπιστοσύνη και την καλή πίστη. Οι πράξεις του θα πρέπει να είναι σύμφωνες με τις οδηγίες του εργοδότη και να εκτελούνται με επιμέλεια, ασφάλεια για την αποφυγή ζημιών, ζήλο, εργατικότητα και καλή συμπεριφορά. Επίσης ο εργαζόμενος

οφείλει να επιδεικνύει εχεμύθεια ως προς τα απόρρητα της επιχείρησης (όταν έχει πρόσβαση προς αυτά) και μάλιστα έχει ποινική ευθύνη αν προξενήσει ζημία που οφείλεται σε λόγους ανταγωνιστικούς προς την επιχείρηση. Η μόνη περίπτωση που ο εργαζόμενος οφείλει να παραβεί την υποχρέωση πίστης προς τον εργοδότη είναι όταν θίγονται τα νόμιμα προσωπικά του δικαιώματα ή για την προστασία του δημόσιου συμφέροντος.

Επιτρέπεται η απασχόληση του εργαζόμενου σε άλλη επιχείρηση αρκεί να μην βλάπτονται τα εύλογα συμφέροντα του εργοδότη που αρχικά τον προσέλαβε και φυσικά η παράλληλη απασχόληση να μην παρέχεται σε ανταγωνιστική επιχείρηση.

3. Υποχρέωση για υπακοή στον εργοδότη.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη εμπεριέχει τον καθορισμό από μέρους του, του τόπου, χρόνου και είδους παροχής της εργασίας, αλλά και τον έλεγχο της παραχθείσας εργασίας για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης για την επίτευξη των σκοπών της. Συνέπεια αυτού είναι υποχρέωση που έχει ο εργαζόμενος να υπακούει στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση των επιδιώξεων του αρκεί να μην είναι παράνομες ή περιορίζουν την προσωπική του ελευθερία σε βαθμό πέρα των ορίων της εργασίας.

• ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1. Υποχρέωση για πρόνοια προς την υγεία και την ζωή των εργαζομένων.

Οι χώροι εργασίας πρέπει να διαμορφώνονται από τον εργοδότη με τρόπο τέτοιο που να διασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, με πρόληψη όλων των πιθανών κινδύνων που μπορεί να δημιουργούνται κατά την παραγωγική διαδικασία. Οι λόγοι αυτοί επιβάλλουν στους εργοδότες την παροχή προς τους εργαζόμενους όλων των απαραίτητων μέσων (υλικά μέσα αλλά και σχετική κατάρτιση) για την αποφυγή των κινδύνων. Επίσης ο εργοδότης πρέπει να μεριμνά για όλα τα

μέτρα πρόληψης από πιθανούς κινδύνους (όπως, πρώτες βοήθειες, πυρασφάλεια, κλπ).

2. Υποχρέωση για κοινωνική ασφάλεια του εργαζόμενου.

Η εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία επιβάλλουν την ένταξη κάθε εργαζόμενου με εξαρτημένη σύμβαση εργασίας στην κοινωνική ασφάλεια. Η υποχρέωση αυτή βαρύνει τον κάθε εργοδότη για την διενέργεια όλων των απαραίτητων ενεργειών.

3. Υποχρέωση για την απασχόληση του εργαζόμενου.

Σύμφωνα με τις σύγχρονες θεωρήσεις για την εργασία ο εργοδότης απαγορεύεται να μην απασχολεί (αδικαιολόγητα) τους εργαζόμενους έστω και αν τους μισθοδοτεί κανονικά. Ειδικότερα αν η στέρηση απασχόλησης γίνεται με τρόπο που θίγει την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Ο εργοδότης μπορεί να μην απασχολεί τους εργαζόμενους μόνο όταν συντρέχουν λόγοι που δικαιολογούν αυτή την ενέργεια (όπως διακοπή εργασιών λόγω ανωτέρας βίας ή έλλειψης εμπιστοσύνης προς τον εργαζόμενο που να στηρίζεται σε λόγους αντικειμενικούς και μέχρι την διαλεύκανση της υπόθεσης, κλπ).

4. Υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζόμενου.

Ο εργοδότης απαγορεύεται να χρησιμοποιεί την εξουσία του και την οικονομική του ισχύ σε βάρος του εργαζόμενου προβαίνοντας σε ενέργειες που προσβάλλουν την προσωπικότητα του. Ενέργειες όπως η χειροδικία, η σεξουαλική παρενόχληση, η εξύβριση, ο υποβιβασμός της εργασίας του και κάθε ενέργεια που προσβάλλει τον εργαζόμενο μπορεί να αποτελέσει λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και την αξίωση του εργαζόμενου για αποζημίωση.

5. Υποχρέωση για ίση μεταχείριση όλων των εργαζόμενων.

Το Σύνταγμα αλλά και οι νόμοι απαγορεύουν την άνιση μεταχείριση των εργαζόμενων στον ίδιο εργοδότη που παρέχουν την ίδια εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Επιτρέπεται όμως η ευνοϊκή μισθοδοσία προς κάποιον εργαζόμενο ως «επιβράβευση» υψηλότερων αποδόσεων και αυξημένης επιμέλειας στην παροχή εργασίας του.

6. Υποχρέωση για παροχή πιστοποιητικού εργασίας.

Στη περίπτωση απόλυσης ή και κατά τη διάρκεια απασχόλησης του εργαζόμενου ο εργοδότης υποχρεούται αν του ζητηθεί από τον εργαζόμενο, να χορηγήσει πιστοποιητικό για την διάρκεια αλλά και το είδος της εν λόγω απασχόλησης, χωρίς να γίνεται αναφορά στο ήθος και την διαγωγή του ή τους λόγους απόλυσης (εκτός και αν ζητηθούν από τον εργαζόμενο να αναφέρονται).

1.7 ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παροχή¹⁹ από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο κάθε είδους οικονομικής αξίας ως αντάλλαγμα για την εργασία του, καλείται μισθός. Η καταβολή του μισθού δεν έχει μόνο ανταλλακτικό ρόλο, αποτελεί και εκέγγυο της κοινωνικής γαλήνης. Συνήθως ο βιοπορισμός των εργαζομένων πηγάζει από την αμοιβή της εργασίας τους, ως εκ τούτου η μόνιμη παροχή της προσδίδει στους εργαζόμενους ασφάλεια και ψυχική ηρεμία. Φυσικά όσο μεγαλύτερες είναι οι αποδοχές και η απασχόληση του συνολικού εργατικού δυναμικού μιας χώρας τόσο μεγαλύτερη είναι η κοινωνική ειρήνη. Το ύψος της αμοιβής της εργασίας καθορίζεται από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που όμως δεν μπορούν να είναι δυσμενέστερες από όσα επιβάλλει ο εκάστοτε νόμος (συλλογικές συμβάσεις, υπουργικές αποφάσεις, κλπ).

Ο μισθός είναι κατά κύριο λόγο χρηματικός²⁰ δηλαδή είναι το χρηματικό ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο σε τακτά χρονικά διαστήματα. Το χρηματικό αυτό ποσό οφείλει να δίνεται στο ισχύον νόμισμα (πλην των ναυτικών και των εργασιακών σχέσεων που αναπτύσσονται με το εξωτερικό) και καταβάλλεται με μετρητά ή με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή. Επιτρέπεται η καταβολή στον εργαζόμενο αμοιβής σε είδος με την προϋπόθεση να μην συνιστά όλο το ύψος της αμοιβής δηλαδή να αποτελεί μέρος της συνολικής αμοιβής. Η παροχή μισθού σε είδος μπορεί να αποτελείται χορήγηση τροφής, ένδυσης,

¹⁹ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.103

²⁰ Καρακατσάνης Α.- Γαρδικας Στ., (1995), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Α. Σάκουλα, σελ. 295

στέγης, κλπ. Για να μπορέσει να συνυπολογιστεί η παροχή σε είδος με το χρηματικό ποσό της αμοιβής, πρέπει να αποτιμάται είτε με βάση τους νόμους είτε με την αποδιδόμενη αξία σε αυτό από την ελεύθερη αγορά.

Σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να αποτελέσουν αμοιβή οι παροχές που δίνονται στους εργαζόμενους για την εξυπηρέτηση της εργασίας, την πρόληψη εργατικών κινδύνων ή εξυπηρετούν την λειτουργία της επιχείρησης.

Ανεξάρτητα όμως από την παραχθείσα εργασία οι εργαζόμενοι από τον νόμο δικαιούνται και τις ακόλουθες παροχές:

- Οικογενειακά επιδόματα (επίδομα γάμου, τέκνων)
- Προσαυξήσεις των αμοιβών τους λόγω πολυετίας συνήθως τριετία ή πενταετία)
- Επίδομα εορτών (δώρο Χριστουγέννων, Πάσχα)
- Επίδομα αλλά και παροχή αμοιβής κατά την άδεια του
- Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας
- Επιστημονικό επίδομα
- Επίδομα θέσης
- Χορήγηση αποδοχών κατά την επίσχεση της εργασίας του (άρνηση του εργαζόμενου για παροχή εργασίας στην περίπτωση που ο εργοδότης έχει ληξιπρόθεσμες οφειλές προς αυτόν)
- Οι εργαζόμενοι δικαιούνται μισθό ακόμα και αν απουσιάζουν από την εργασία τους αρκεί να οφείλεται σε σπουδαίο λόγο (πχ ασθένεια)

1.8 ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΟΥ

► ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Για την διασφάλιση ενός ελάχιστου βασικού εισοδήματος των εργαζομένων από την εργασία τους, ορίζεται το κατώτατο όριο αμοιβής

που είναι ο νόμιμος μισθός²¹. Ο νόμιμος μισθός καθορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή σε περίπτωση διαφωνίας από διαιτητικές αποφάσεις. Επίσης τα όρια του κατώτατου μισθού, αν δεν υπάρχει εργοδοτική επαγγελματική οργάνωση για την σύναψη σύμβασης με την εργατική οργάνωση, μπορούν να καθοριστούν από υπουργική απόφαση ή σπανιότερα από νόμο. Οι συμβάσεις για τον καθορισμό του νόμιμου μισθού περιλαμβάνουν²² εκτός από το βασικό μισθό και τα επιδόματα που οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν, αλλά τις προσαυξήσεις που δικαιούνται στην αμοιβή της εργασίας τους.

► ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Με την σύμβαση εργασίας που συνάπτουν τα συμβαλλόμενα μέρη είναι ελεύθερα να ορίσουν το ύψος της αμοιβής της παρεχόμενης εργασίας. Συνήθως γίνεται με την παραπομπή στην ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις. Η ελευθερία για την σύναψη της ατομικής σύμβασης δεν είναι απόλυτη, αφού η αμοιβή δεν πρέπει να είναι χαμηλότερη από τα όσα ορίζουν τα ελάχιστα όρια αποδοχών. Αντίθετα το ανώτερο ύψος των αποδοχών δεν καθορίζεται και μπορεί να συμφωνείται ελεύθερα μεταξύ των μερών. Εξαίρεση αποτελεί ο δημόσιος τομέας, στον οποίο οι ανώτερες αποδοχές των υπαλλήλων δεν μπορεί να είναι υψηλότερες από τις απολαβές της οργανικής θέσης την οποία κατέχουν.

1.9 ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι τακτικές αποδοχές²³ είναι αυτές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο και έχουν χαρακτήρα ομοιόμορφο και τακτικό. Τέτοιο χαρακτήρα έχουν κατά κύριο λόγο ο βασικός μισθός (αναφέρεται κυρίως στους εργαζόμενους που έχουν την υπαλληλική ιδιότητα) και το βασικό ημερομίσθιο (εργάτες). Όμως στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται και επιδόματα που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι (όπως το επίδομα Χριστουγέννων, Πάσχα, μόνιμες παροχές σε είδος, κλπ). Τέλος όλες οι αποδοχές που έχουν χαρακτήρα μόνιμο και η παροχή τους δεν γίνεται

²¹ Καρακατσάνης Α.- Γαρδικας Στ., (1995), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Α. Σάκκουλα, σελ.274- 276

²² Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.107

²³ Πουλάκου- Ευθυμιάτου Α., (2007), *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.120

παροδικά αποτελούν τακτικές αποδοχές (υπερωριακό επίδομα, προσαυξήσεις για εργασία την Κυριακή στην περίπτωση που αυτή η απασχόληση είναι τακτική). Όλα τα επιδόματα που θεωρούνται τακτικές αποδοχές υπολογίζονται²⁴ πάντα με βάση τον βασικό μισθό ή ημερομίσθιο.

Στην ουσία δεν υπάρχει σαφής διαχωρισμός μεταξύ των τακτικών και έκτακτων αποδοχών. Με βάση δικαστικές αποφάσεις και διευκρινιστικά έγγραφα που εκδίδει το Υπουργείο Εργασίας τα περισσότερα επιδόματα που χορηγεί ο εργοδότης στους εργαζόμενους αποτελούν τακτικές αποδοχές. Εξαιρούνται:

- Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους εργαζόμενους για την κάλυψη εκτός έδρας εξόδων, όταν η απασχόληση αυτή είναι προσωρινή
- Όλες οι πρόσθετες παροχές που χορηγεί ο εργοδότης για τις οποίες δεν είναι υποχρεωμένος και έχει επιφυλάξει το δικαίωμα να τις διακόψει οποτεδήποτε
- Τα φιλοδωρήματα που χορηγούν οι πελάτες
- Όσες παροχές δίνονται από τον εργοδότη για την καλύτερη εξυπηρέτηση των λειτουργιών της επιχείρησης

1.9.1 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

Η απασχόληση των εργαζομένων πέρα από το συμβατικό ωράριο εργασίας (είναι το ωράριο που καθορίζεται από ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας), το οποίο καθορίζουν δικαστικές αποφάσεις ή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, και μέχρι το όριο του ανώτατου νόμιμου ωραρίου (είναι το ωράριο που καθορίζει ο νόμος) καλείται υπερεργασία. Το ανώτερο συμβατικό ωράριο εργασίας²⁵ όπως ισχύει από το 1984 με βάση την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα είναι σαράντα ώρες εβδομαδιαίως.

²⁴ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.109-111

²⁵ Ωράρια Εργασίας, (2010), <http://www.eogme.gr/elxis/mele/ika/oraria-ergasias-2.html>, ανακτήθηκε στις 19/4/2012

Για την πραγματοποίηση της υπερεργασίας δεν απαιτείται να ληφθεί ειδική άδεια από τις αρμόδιες αρχές και εφ' όσον ζητηθεί από τον εργοδότη, στα πλαίσια της καλής πίστης, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την αποδεχθεί.

Ο Ν.3385/2005 καθορίζει ως υπερεργασία την επιπλέον απασχόληση των εργαζομένων κατά πέντε ώρες εβδομαδιαίως (σε επιχειρήσεις με πενθήμερη απασχόληση) και κατά οκτώ ώρες εβδομαδιαίως (σε επιχειρήσεις με εξαήμερη απασχόληση). Η αμοιβή της υπερεργασίας πραγματοποιείται με βάση το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο το οποίο όμως προσαυξάνεται κατά είκοσι τοις εκατό (20%) σύμφωνα με τον Ν.3863/2010.

1.9.2 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η υπέρβαση της απασχόλησης πέρα του ορίου του νόμιμου ωραρίου (45 ώρες εβδομαδιαίως για πενθήμερη απασχόληση, 48 ώρες εβδομαδιαίως για εξαήμερη απασχόληση) καλείται υπερωριακή εργασία ή υπερωρία. Για να είναι νόμιμη η υπερωρία θα πρέπει να πληρούνται όλες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Η υπερωριακή απασχόληση δύναται να πραγματοποιείται μόνο λόγω ύπαρξης έκτακτων αναγκών της επιχείρησης.
- Η υπερωριακή απασχόληση θα πρέπει να αναγγέλλεται στην οικεία Επιθεώρηση εργασίας πριν την πραγματοποίησή της.
- Να είναι αναρτημένο σε εμφανές σημείο αντίγραφο της αναγγελίας το οποίο θα πρέπει να είναι θεωρημένο.
- Να τηρείται το ειδικό βιβλίο υπερωριών, το οποίο σύμφωνα με τον Ν.3846/2010 (άρθρο 13) δεν χρειάζεται θεώρηση από την Επιθεώρηση Εργασίας όπως παλαιότερα ίσχυε.
- Οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν υπερωριακά θα πρέπει να υπογράφουν τις πραγματοποιηθείσες υπερωρίες.

Για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας²⁶ και ως τις 120 ετησίως, που απασχολούνται οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Για τις υπερωρίες πέρα των 120 ετησίως η προσαύξηση είναι 60%. Ενώ για παράνομη υπερωριακή απασχόληση η προσαύξηση του ωρομισθίου είναι 80%.

1.10 ΛΥΣΗ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η λύση ατομικής σύμβασης εργασίας επέρχεται²⁷ με:

1. Την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου παροχής της εργασίας που έχει συνομολογηθεί και από τα δύο μέρη κατά την έναρξη της εργασιακής σχέσης (αυτοδίκαια).
2. Την καταγγελία της σύμβασης εργασίας είτε από τον εργαζόμενο (οικειοθελής αποχώρηση) είτε από τον εργοδότη (απόλυση).
3. Τον θάνατο του εργαζόμενου.
4. Τον θάνατο του εργοδότη.
5. Κοινή απόφαση του εργαζόμενου και του εργοδότη.
6. Την απόκτηση της ιδιότητας του εργοδότη από τον εργαζόμενο (όταν ο εργαζόμενος αποκτά την επιχείρηση όπου απασχολείται).

1.10.1 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Καταγγελία²⁸ είναι η μονομερής και απευθυντέα δήλωση βουλήσεως, στην οποία το ένα μέρος της εργασιακής σχέσης δηλώνει στο άλλο πως η εργασιακή τους σχέση λύνεται άμεσα ή σε συγκεκριμένη προθεσμία.

²⁶ Υπολογισμός υπερωριακής απασχόλησης, (2010),

<http://wiki.softone.gr/0100000000/9999999995>, ανακτήθηκε στις 19/4/2012

²⁷ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.186

²⁸ Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική, σελ.188

► ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη απαιτείται να είναι έγγραφη και να περιέχει σαφή δήλωση περί καταγγελίας. Η ανακοίνωση και η επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας θα πρέπει να γίνεται στον κατάλληλο τόπο και χρόνο, καθώς επίσης να υπογράφεται από τον εργαζόμενο (σε περίπτωση άρνησης του να το παραλάβει, η απόδοση του πρέπει να γίνεται με δικαστικό κλητήρα). Ο εργοδότης οφείλει εντός οκτώ ημερών από την επίδοση στον εργαζόμενο της καταγγελίας της σύμβασης να την αναγγείλει στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΟΑΕΔ, υποβάλλοντας αντίγραφο του εγγράφου της καταγγελίας.

Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να είναι είτε τακτική είτε άτακτη. Τακτική ονομάζεται η καταγγελία που πριν την λύση της εργασιακής σχέσης ο εργαζόμενος προειδοποιείται για αυτή, ενώ άτακτη όταν η σχέση εργασίας λύεται άμεσα με την επίδοση της καταγγελίας. Για να θεωρείται η καταγγελία έγκυρη θα πρέπει να καταβληθεί στον εργαζόμενο η νόμιμη αποζημίωση την ημέρα που πραγματοποιείται η απόλυση. Η αποζημίωση υπολογίζεται ανάλογα με τον χρόνο προϋπηρεσίας του εργαζόμενου και το ύψος των τακτικών αποδοχών που ελάμβανε τον μήνα πριν την καταγγελία.

Στην περίπτωση των υπαλλήλων ο υπολογισμός της αποζημίωσης υπολογίζεται σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα όπως ισχύει με τον Ν.3863/2010.

Πίνακας 1-1: Υπολογισμός της αποζημίωσης

Προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη	Χρόνος (σε μήνες) προειδοποίησης	Μισθοί αποζημίωσης με προειδοποίηση	Μισθοί αποζημίωσης χωρίς προειδοποίηση
1 ημέρα έως 1 έτος	0	0	0
1 έτος συμπληρωμένο	1	1	2

2 έτη συμπληρωμένα	2	1	2
3 έτη συμπληρωμένα	2	1	2
4 έτη συμπληρωμένα	2	1,5	3
5 έτη συμπληρωμένα	3	1,5	3
6 έτη συμπληρωμένα	3	2	4
7 έτη συμπληρωμένα	3	2	4
8 έτη συμπληρωμένα	3	2,5	5
9 έτη συμπληρωμένα	3	2,5	5
10 έτη συμπληρωμένα	4	3	6
11 έτη συμπληρωμένα	4	3,5	7
12 έτη συμπληρωμένα	4	4	8
13 έτη συμπληρωμένα	4	4,5	9
14 έτη συμπληρωμένα	4	5	10
15 έτη συμπληρωμένα	5	5,5	11
16 έτη συμπληρωμένα	5	6	12
17 έτη συμπληρωμένα	5	6,5	13
18 έτη συμπληρωμένα	5	7	14
19 έτη συμπληρωμένα	5	7,5	15
20 έτη συμπληρωμένα	6	8	16
21 έτη συμπληρωμένα	6	8,5	17
22 έτη συμπληρωμένα	6	9	18

23 έτη συμπληρωμένα	6	9,5	19
24 έτη συμπληρωμένα	6	10	20
25 έτη συμπληρωμένα	6	10,5	21
26 έτη συμπληρωμένα	6	11	22
27 έτη συμπληρωμένα	6	11,5	23
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	6	12	24

Πηγή: Αποζημίωση λόγω απόλυσης, (2010),

<http://apasxolisi.wordpress.com/%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%B6%CE%B7%CE%BC%CE%AF%CF%89%CF%83%CE%B7-%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CF%89-%CE%B1%CF%80%CF%8C%CE%BB%CF%85%CF%83%CE%B7%CF%82/>

Ενώ στην περίπτωση εργατοτεχνιτών ο υπολογισμός της αποζημίωσης υπολογίζεται σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 1-2 : Υπολογισμός της αποζημίωσης των εργατοτεχνιτών

Προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη	Αποζημίωση απολύσεως
Από 2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	120 ημερομίσθια

Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	140 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	160 ημερομίσθια

Πηγή: Αποζημίωση λόγω απόλυσης, (2010),

<http://apasxolisi.wordpress.com/%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%B6%CE%B7%CE%BC%CE%AF%CF%89%CF%83%CE%B7-%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CF%89-%CE%B1%CF%80%CF%8C%CE%BB%CF%85%CF%83%CE%B7%CF%82/>

► ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από μέρος του εργαζόμενου δεν απαιτείται να γίνεται εγγράφως. Στην περίπτωση καταγγελίας που οφείλεται σε παραβάσεις της σύμβασης από πλευράς του εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση για ικανοποίηση ηθικής βλάβης. Όταν η καταγγελία γίνεται με προειδοποίηση ο χρόνος που απαιτείται για την λύση της εργασιακής σχέση είναι ο μισός από τον χρόνο που προβλέπεται για την καταγγελία από μέρος του εργοδότη, ενώ δεν πρέπει να ξεπερνά τους τρεις μήνες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

2.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Τα τελευταία έτη η χρηματοπιστωτική κρίση, σε διεθνές επίπεδο, εξελίχθηκε σε οικονομική κρίση με αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση, με την ανεργία στην Ελλάδα να βρίσκεται στο υψηλότερο σημείο της πρόσφατης ιστορίας. Η οικονομική και δημοσιονομική κρίση στην Ελλάδα έγκειται στο τεράστιο δημόσιο χρέος, το δημόσιο έλλειμμα, αλλά μειωμένη παραγωγή και την υψηλή ανεργία στην χώρα. Τα σημαντικά αυτά ζητήματα με όλες τις αρνητικές επιπτώσεις που έχουν στην κοινωνία, προσπαθούν να αντιμετωπιστούν με την σταδιακή ανάπτυξη για την έξοδο της χώρας από την κρίση. Σε αυτή την κατεύθυνση κινούνται όλες οι νομοθετικές παρεμβάσεις του Κράτους στην εξαρτημένη εργασία υιοθετώντας νέες εργασιακές σχέσεις με μεγαλύτερη ευελιξία, για την προώθηση της παραγωγής και την προσέλκυση νέων επενδύσεων.

Για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα αποφασίστηκε το 2010 η στήριξη της ελληνικής οικονομίας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα. Στόχος είναι ο περιορισμός του εξωτερικού ελλείμματος της χώρας με τη διαδικασία της εσωτερικής υποτίμησης²⁹ (μισθών και τιμών) για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της εγχώριας παραγωγής και τη μείωση των δημόσιων δαπανών με ταυτόχρονη αύξηση των φορολογικών εσόδων.

Η εσωτερική υποτίμηση αναφέρεται στη μείωση του κόστους παραγωγής με συνακόλουθο την μείωση των τιμών. Έτσι η παραγωγή στην Ελλάδα θα καταστεί ανταγωνιστική περνώντας στο στάδιο της ανάπτυξης. Η μεταβατική αυτή φάση θα έχει ως συνέπεια την μείωση των μισθών και την αύξηση της ανεργίας.

²⁹ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2010, http://www.inegsee.gr/sitefiles/studies/EKTHESH_12.pdf

Η ένταξη της Ελλάδας στον μηχανισμό της χρηματοοικονομικής στήριξης από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, τον Μάιο του 2010 πραγματοποιήθηκε με την δέσμευση της Ελλάδας για συγκεκριμένη χρηματοπιστωτική και οικονομική πολιτική, υπογραφή 1^ο μνημονίου, για την ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας. Στόχοι του μνημονίου ήταν η μείωση των δημόσιων εξόδων με ταυτόχρονη αύξηση των δημόσιων εσόδων. Το πρόγραμμα για την υλοποίηση της δημοσιονομικής βελτίωσης της χώρας αξιολογείται και εποπτεύεται τόσο από την ελληνική κυβέρνηση αλλά και από τους δανειστές της.

Ακολουθεί το 2^ο μνημόνιο το 2012 το οποίο περιλαμβάνει την μείωση του δημόσιου χρέους και την νέα δανειακή σύμβαση της Ελλάδας, καθώς επίσης και μέτρων που θα βοηθήσουν την ανταγωνιστικότητα της Ελλάδας και την ανάκαμψη της οικονομίας της. Κατά τα τρία τελευταία έτη οι νομοθετικές παρεμβάσεις στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα έχει επιφέρει ριζικές αλλαγές στις ως τώρα ισχύουσες αρχές και κανόνες του εργατικού δικαίου και σε επίπεδο συλλογικών αλλά και ατομικών συμβάσεων εργασίας.

2.2 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΤΑ ΕΤΗ 2009-2011

Η Ευρωπαϊκή οικονομία μετά την εκδήλωση της διεθνούς οικονομικής κρίσης παρουσίασε για ενάμιση χρόνο συνεχή μείωση του ΑΕΠ, ως τα μέσα του 2009. Από εκεί ξεκινά αύξηση της εξωτερικής ζήτησης αλλά και ανάκαμψη των χρηματοπιστωτικών συνθηκών και ανάκτηση της εμπιστοσύνης των επενδυτών και των καταναλωτών. Κατά κύριο λόγο η αύξηση των εξαγωγών και των αποθεμάτων οδήγησε τον ρυθμό μεταβολής του ΑΕΠ στην ευρωζώνη σε θετικά πρόσημα στο τρίτο τρίμηνο (κατά 0,4%) και τέταρτο τρίμηνο (κατά 0,1%) του 2009. Παρόλη την βελτίωση που παρατηρήθηκε το δεύτερο εξάμηνο του 2009, το ΑΕΠ για το 2009, υπέστη τη μεγαλύτερη πτώση (-4%) που είχε συντελεστεί από τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο και μετά.

Η μεγαλύτερη ύφεση κατά το 2009 στο ΑΕΠ παρατηρήθηκε άμεσα σε κάποιες χώρες της Ευρώπης, όπως στην Ιρλανδία (με μείωση του ΑΕΠ κατά 7,5%), τη Σλοβενία (μείωση κατά 7,4%), τη Φιλανδία, τη Σλοβακία και τη Γερμανία, ενώ το ίδιο έτος μικρότερη μείωση είχαν η Ελλάδα (μείωση 2%) και η Κύπρος (μείωση 0,7%).

Ο πληθωρισμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2009, μετρούμενος με τον Εναρμονισμένο Δείκτη Τιμών του Καταναλωτή, ήταν 0,3%, ενώ το 2008 ήταν 3,3%. Τα χαμηλά αυτά επίπεδα του 2009 του δείκτη οφείλονταν κατά κύριο λόγο στις υψηλές τιμές που είχαν τα καύσιμα και άλλες πρώτες ύλες σε διεθνές επίπεδο.

Η Ευρωπαϊκή οικονομική ύφεση επέδρασε αρνητικά στην απασχόληση η οποία το 2009 μειώθηκε κατά 2,3% και οδήγησε την ανεργία στο 9,4% με αύξηση σχεδόν δύο ποσοστιαίων μονάδων. Ειδικότερα στην Γερμανία η απασχόληση το 2009 έπεσε κατά μισή ποσοστιαία μονάδα ενώ η ανεργία αυξήθηκε κατά 0,4% φθάνοντας στο 7,7%. Σε χώρες, όπως η Ισπανία και η Ιρλανδία, που είχαν μεγάλη πτώση στον κλάδο των κατασκευών παρατηρήθηκε σημαντική μείωση στην απασχόληση με την ανεργία να φθάνει στο 17,3% στην Ισπανία και 11,7% στην Ιρλανδία.

• ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΤΑ ΕΤΗ 2009-2011

Το σύνολο των απασχολούμενων με καθεστώς πλήρους απασχόλησης ηλικίας 15-64 ετών, παρατίθεται στον κάτωθι πίνακα:³⁰

Πίνακας 2-1 Σύνολο απασχολούμενων με καθεστώς πλήρους απασχόλησης ηλικίας 15-64 ετών

	2008	2009	2010	2011
ΕΕ27	217.401,5	213.526,3	212.394,7	213.027,1
ΒΕΛΓΙΟ	4.413,7	4.389,4	4.450,6	4.470,5

³⁰ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	3.306,2	3.204,8	3.010,4	2.908,3
ΤΣΕΧΙΑ	4.933,5	4.857,2	4.809,6	4.827,8
ΔΑΝΙΑ	2.806,7	2.724,1	2.654,0	2.643,1
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	37.902,3	37.807,8	38.072,7	38.979,3
ΕΣΘΟΝΙΑ	633,5	575,8	551,8	588,2
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	2.054,8	1.884,8	1.803,8	1.764,0
ΕΛΛΑΔΑ	4.473,7	4.423,2	4.306,5	4.016,6
ΙΣΠΑΝΙΑ	20.102,8	18.736,0	18.304,1	17.953,3
ΓΑΛΛΙΑ	25.756,3	25.515,1	25.535,1	25.562,3
ΙΤΑΛΙΑ	23.010,5	22.650,1	22.496,5	22.582,7
ΚΥΠΡΟΣ	371,1	369,3	372,3	364,1
ΛΕΤΟΝΙΑ	1.076,3	950,9	918,9	949,3
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	1.490,2	1.387,5	1.319,6	1.342,1
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	201,8	214,8	218,6	222,4
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	3.849,2	3.751,2	3.750,1	3.779,0
ΜΑΛΤΑ	159,1	159,3	162,0	166,3
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	8.467,6	8.443,4	8.226,9	8.231,7
ΑΥΣΤΡΙΑ	4.019,8	4.002,4	4.021,1	4.069,6
ΠΟΛΩΝΙΑ	15.557,4	15.629,5	15.718,9	15.879,6
ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	4.872,2	4.735,5	4.663,4	4.557,4
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	8.882,2	8.804,7	8.822,0	8.750,0
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	975,2	954,8	941,5	914,8
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	2.423,4	2.356,6	2.307,2	2.339,3

ΦΙΛΑΝΔΙΑ	2.497,2	2.423,3	2.410,1	2.428,5
ΣΟΥΗΔΙΑ	4.493,8	4.391,4	4.437,5	4.529,4
ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ	28.670,8	28.183,5	28.109,6	28.207,3
ΙΣΛΑΝΔΙΑ	170,6	159,7	158,8	159,2
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	2.457,4	2.437,4	2.431,7	2.460,5
ΕΛΒΕΤΙΑ	4.111,6	4.140,4	4.158,0	4.231,1
ΚΡΟΑΤΙΑ	1.584,1	1.548,5	1.488,8	1.438,0

Πηγή:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database

Από τον ανώτερο πίνακα παρατηρείται ότι στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων πλήρως από το 2008 στο 2009 μειώνεται, με εξαίρεση το Λουξεμβούργο και την Ελβετία που έχουν οριακή αύξηση όλη την τριετία. Στις υπόλοιπες χώρες, το 2010, η απασχόληση είτε αρχίζει σταδιακά να αυξάνεται είτε ακολουθεί την πτωτική πορεία. Πτωτική πορεία είχε και στην Ελλάδα η απασχόληση όπου από το 2009 έως το 2011 ο αριθμός των πλήρως απασχολούμενων μειώθηκε πάνω από 9%.

Το ποσοστό³¹ μερικώς απασχολούμενων στο σύνολο των απασχολούμενων ηλικίας 15-64 ετών, φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

³¹ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

Πίνακας 2-2 Ποσοστό μερικώς απασχολούμενων στο σύνολο των απασχολούμενων ηλικίας 15-64 ετών

	2008	2009	2010	2011
ΕΕ27	17,6	18,1	18,6	18,8
ΒΕΛΓΙΟ	22,4	23,2	23,7	24,7
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	2,0	2,1	2,2	2,2
ΤΣΕΧΙΑ	4,3	4,8	5,1	4,7
ΔΑΝΙΑ	23,8	25,2	25,6	25,1
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	25,1	25,3	25,5	25,7
ΕΣΘΟΝΙΑ	6,4	9,4	9,8	9,3
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	18,1	20,9	22,0	22,9
ΕΛΛΑΔΑ	5,4	5,8	6,2	6,6
ΙΣΠΑΝΙΑ	11,8	12,6	13,1	13,7
ΓΑΛΛΙΑ	16,8	17,2	17,6	17,6
ΙΤΑΛΙΑ	14,1	14,1	14,8	15,2
ΚΥΠΡΟΣ	6,8	7,4	8,1	8,7
ΛΕΤΟΝΙΑ	5,5	8,4	9,3	8,8
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	6,5	8,0	7,7	8,2
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	17,9	17,6	17,5	18,0
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	4,3	5,2	5,5	6,4
ΜΑΛΤΑ	11,1	10,7	11,7	12,4
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	46,8	47,7	48,3	48,5
ΑΥΣΤΡΙΑ	22,6	23,7	24,3	24,3

ΠΟΛΩΝΙΑ	7,7	7,7	7,6	7,3
ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	8,6	8,4	8,4	10,1
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	8,6	8,5	9,7	9,3
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	8,1	9,5	10,3	9,5
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	2,5	3,4	3,8	3,9
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	12,7	13,3	13,9	14,1
ΣΟΥΗΔΙΑ	25,7	26,0	25,3	24,7
ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ	24,2	25,0	25,7	25,5
ΙΣΛΑΝΔΙΑ	20,1	23,0	22,4	20,5
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	27,4	27,8	27,6	27,3
ΕΛΒΕΤΙΑ	33,3	33,7	34,1	34,0
ΚΡΟΑΤΙΑ	6,9	6,9	7,5	7,6
ΠΡΩΗΝ ΓΙΟΥΓΚΟΣΛΑΒΙΑ	5,6	5,3	5,6	6,0

Πηγή: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

Τα μεγαλύτερα ποσοστά μερικής απασχόλησης στις χώρες της Ευρώπης σε σχέση με το συνολικό απασχολούμενο πληθυσμό παρατηρούνται στην Γερμανία (25,7 το 2011), την Ελβετία (με το ένα τρίτο των εργαζομένων να απασχολείται μερικώς), τις Κάτω Χώρες (όπου σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι απασχολούνται με καθεστώς μειωμένης εργασίας) αλλά και την Νορβηγία ποσοστό πάνω από 27% όλη την τριετία. Στην πλειοψηφία των χωρών η μειωμένη απασχόληση τείνει να έχει ανοδική πορεία όλη την τριετία με το φαινόμενο αυτό να έχει ιδιαίτερη έξαρση το 2010. Έπειτα, το 2011 για κάποιες χώρες είτε σταθεροποιήθηκε το ποσοστό μειωμένης απασχόλησης (όπως στην Γαλλία, Βουλγαρία), είτε μειώθηκε (όπως την Ισλανδία, Τσεχία) είτε αυξήθηκε σε χώρες όπως το Λουξεμβούργο, η Ουγγαρία, κλπ. Στην Ελλάδα το καθεστώς

της μειωμένης απασχόλησης δεν είναι σε μεγάλη έκταση, αφού παρά την συνεχώς αυξανόμενη τάση που παρουσιάζει το ποσοστό την τετραετία 2008-2011, είναι αρκετά χαμηλότερο από τα ποσοστά του συνόλου των μερικών απασχολούμενων σε όλη την Ευρώπη.

Πίνακας 2-3 Ποσοστά ανεργίας

	2009	2010	2011
ΠΟΛΩΝΙΑ	8,2	9,6	9,7
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	12,0	14,4	13,5
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	6,8	10,2	11,2
ΚΡΟΑΤΙΑ	9,1	11,8	13,2
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	13,7	17,8	15,4
ΛΕΤΟΝΙΑ	17,1	18,7	15,4
ΙΣΠΑΝΙΑ	18,0	20,1	21,7
ΕΣΘΟΝΙΑ	13,8	16,9	12,5
ΕΛΛΑΔΑ	9,5	12,6	17,7
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	8,2	8,4	7,8
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	7,8	7,1	5,9
ΙΤΑΛΙΑ	7,8	8,4	8,4
ΓΑΛΛΙΑ	9,5	9,8	9,7
ΒΕΛΓΙΟ	7,9	8,3	7,2
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	6,9	7,3	7,4
ΜΑΛΤΑ	6,9	6,9	6,5
ΤΣΕΧΙΑ	6,7	7,3	6,7

ΣΛΟΒΕΝΙΑ	5,9	7,3	8,2
ΣΟΥΗΔΙΑ	8,3	8,4	7,5
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	10,0	11,2	10,9
ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	10,6	12,0	12,9
ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ	7,6	7,8	8,0
ΔΑΝΙΑ	6,0	7,5	7,6
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	11,9	13,7	14,4
ΑΥΣΤΡΙΑ	4,8	4,4	4,2
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	3,1	3,5	3,3
ΚΥΠΡΟΣ	5,3	6,2	7,8
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	3,7	4,5	4,4
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	5,1	4,6	4,8
ΕΕ17	9,6	10,1	10,2
ΕΕ27	9,0	9,7	9,7
ΙΑΠΩΝΙΑ	5,1	5,1	4,6
ΗΠΑ	9,3	9,6	8,9
ΤΟΥΡΚΙΑ	12,5	10,7	8,8

Πηγή: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη παρατηρούνται στην Ισπανία με ποσοστά την τελευταία διετία που ξεπερνούν το 20%. Υψηλά επίσης ποσοστά ανεργίας έχουν και η Ιρλανδία, Πορτογαλία, Λιθουανία, Λετονία, Σλοβακία αλλά και η Ελλάδα. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα παρατηρείται έκρηξη της ανεργίας αφού από 9,5% που είχε το 2009 το 2011 έφτασε στο 17,7%, σημειώνοντας μεταβολή κατά 86% (σχεδόν

διπλασιάστηκε την τριετία). Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρείται ότι τα ποσοστά της ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κυμαίνονται στα ίδια σχεδόν επίπεδα με αυτά των ΗΠΑ, ενώ η Τουρκία αντιμετωπίζει μεγαλύτερη ανεργία από αυτή που αντιμετωπίζει ο μέσος όρος των Ευρωπαϊκών χωρών. Αντίθετα στην Ιαπωνία είναι στο 4,6% το 2011 ποσοστό κάτω από το μισό από αυτό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2.3 ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2009-2011

Η διεθνής κρίση επιδείνωσε το μεγάλο δημοσιονομικό πρόβλημα (έλλειμμα και υψηλό δημόσιο χρέος) που αντιμετώπιζε η Ελλάδα από πριν. Η συρρίκνωση της οικονομικής δραστηριότητας στην χώρα σε συνδυασμό με την τεράστια φοροδιαφυγή επέφερε σημαντική μείωση των εσόδων του Κράτους. Σε σχέση με το ΑΕΠ το δημόσιο χρέος για το 2008 αυξήθηκε και ήταν ίσο με το 99% του ΑΕΠ ενώ το 2009 ήταν πάνω³² από το 115% του ΑΕΠ.

Η χώρα από το 2000 και μετά έχει προβεί σε υψηλό δανεισμό με υψηλά επιτόκια και η ανάγκη για την αποπληρωμή του σε συνάρτηση με το εθνικό έλλειμμα οδηγούν ραγδαία επιδείνωση των δανειακών αναγκών. Το 2007 το έλλειμμα του ΑΕΠ ήταν 5,1% ενώ το 2009 εκτινάχτηκε στο 13,6% του ΑΕΠ. Το 2010 προσέφυγε η χώρα στον μηχανισμό στήριξης του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπογράφοντας το πρώτο μνημόνιο με στόχο την σταθερότητα και την ανάπτυξη.

2.3.1 ΤΟ ΕΛΛΕΙΜΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2010-2011

Σύμφωνα με τον Πρόεδρο της Ελληνικής Βουλής, η Ελλάδα μέσα σε δύο χρόνια (2010-2011) μείωσε το έλλειμμα του προϋπολογισμού της κατά 6,5% του ΑΕΠ, κάνοντας τεράστιες περικοπές. Μάλιστα, προβαίνοντας σε σύγκριση τόνισε ότι εάν ήταν αναγκασμένη η Γερμανία να μειώσει το

³² Νόμος 3845/2010, παράρτημα 3

έλλειμμά της κατά 6,5% του ΑΕΠ, τότε οι περικοπές θα αντιστοιχούσαν σε 160 δις ευρώ³³.

Στο 9,1% του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (ΑΕΠ) διαμορφώθηκε το 2011 το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας. Το δημόσιο χρέος έφτασε το 165,3% του ΑΕΠ. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat), το 2010 το δημοσιονομικό έλλειμμα στην Ελλάδα ήταν στο 10,3% και το χρέος στο 145%. Η Ελλάδα εμφανίζει το δεύτερο υψηλότερο έλλειμμα μετά την Ιρλανδία (13,1%) και το υψηλότερο χρέος στην ΕΕ ως ποσοστό ΑΕΠ.

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) ανακοίνωσε ότι το δημοσιονομικό έλλειμμα της Γενικής Κυβέρνησης το 2011, όπως υπολογίζεται στα πλαίσια της Διαδικασίας Υπερβολικού Ελλείμματος σε συνεργασία με τη Eurostat, ανήλθε στα 19,6 δις. ευρώ ή στο 9,1% επί του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος. Το ενοποιημένο χρέος της Γενικής Κυβέρνησης στο τέλος του 2011 ανήλθε στα 355,6 δις. ευρώ, δηλαδή στο 165,3% επί του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος.

Σύμφωνα με τα εν λόγω στοιχεία οι δαπάνες της Γενικής Κυβέρνησης ανήλθαν το 2011 στα 107,7 δις. ευρώ (50,1% του ΑΕΠ), ενώ τα έσοδα της Γενικής Κυβέρνησης στα 88,07 δις. ευρώ, δηλαδή στο 40,9% του ΑΕΠ. Τα δημοσιονομικά στοιχεία των ετών 2008 -2011 υποβλήθηκαν σε εκπλήρωση των υποχρεώσεων της Ελλάδας στη Eurostat κατ' εφαρμογή του Κοινοτικού Κανονισμού (ΕΚ) 479/2009.

Από τα στοιχεία που έχουν δημοσιοποιηθεί μέχρι σήμερα προκύπτει ελαφρά βελτίωση του δημοσιονομικού ελλείμματος για τα έτη 2009 και 2010 σε σχέση με τα μεγέθη που είχε δημοσιοποιήσει η ΕΛΣΤΑΤ τον Οκτώβριο 2011. Ειδικότερα, το έλλειμμα 2009 εμφανίζεται στο 15,6%, έναντι 15,8% προηγουμένως, ενώ το έλλειμμα του 2010 αναθεωρήθηκε στο 10,3%, από 10,6% προηγουμένως.

³³Πετσάλνικος Φ. (2012), Οι Έλληνες κάνουν θυσίες, ανακτημένο από:

<http://www.doulepseto.com/2012/02/07/%CE%BF%CE%B9-%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B5%CF%82-%CE%BA%CE%AC%CE%BD%CE%BF%CF%85%CE%BD-%CE%B8%CF%85%CF%83%CE%AF%CE%B5%CF%82/>

Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ η μεταβολή του ελλείμματος των ετών 2009 και 2010 οφείλεται κυρίως στην αλλαγή του τρόπου καταγραφής των συναλλαγών που σχετίζονται με το πρόγραμμα στήριξης των τραπεζών του 2008 από την Κυβέρνηση. Η αλλαγή στην καταγραφή ήταν αναγκαία επειδή διαπιστώθηκε ότι υπήρχε μεγάλη απόκλιση ανάμεσα στις πληρωμές σε ταμειακή βάση και την καταγραφή σε δεδουλευμένη βάση των συναλλαγών στο πλαίσιο του προγράμματος στήριξης των τραπεζών.

Η αναθεώρηση αυτή ήταν αποτέλεσμα δύο κυρίως παραγόντων. Πρώτον, στις προμήθειες που καταβάλλουν οι τράπεζες στο κράτος για τις κρατικές εγγυήσεις που παρέχονται σε αυτές για τον διατραπεζικό δανεισμό. Οι προμήθειες αυτές καταγράφονται πλέον σε δεδουλευμένη βάση και όχι σε ταμειακή βάση όπως στο παρελθόν. Δεύτερον, στις προνομιούχες μετοχές που εκδόθηκαν από τις τράπεζες για το κράτος.

Οι μετοχές αυτές αναταξινομήθηκαν στους χρηματοπιστωτικούς λογαριασμούς από την κατηγορία “μετοχές” στην κατηγορία “δάνεια” σύμφωνα με τα οριζόμενα στο ΕΣΛ 95. Το 10% εισπρακτέο εισόδημα για αυτά τα περιουσιακά στοιχεία έχει τώρα αντίστοιχα αναταξινομηθεί ως “τόκοι” αντί για “μερίσματα” και έχει καταγραφεί σε δεδουλευμένη βάση. Η επίπτωση των ανωτέρω αλλαγών στην καταγραφή του ελλείμματος σαν ποσοστό του ΑΕΠ είναι 0,2% και για τα δύο έτη 2009 και 2010.

Οι λοιπές διαφορές σχετικά με το έλλειμμα οφείλονται, ως επί το πλείστον, σε επικαιροποιημένα στοιχεία για τις πληρωτέες υποχρεώσεις, σε αναθεωρημένους λογαριασμούς φορέων γενικής κυβέρνησης, και στις μεταβολές στο μητρώο των φορέων γενικής κυβέρνησης.

Κατά 0,1% αναθεωρήθηκε και το δημόσιο χρέος για τα έτη 2009 και 2010 (στο 129,4% του ΑΕΠ και 145% του ΑΕΠ αντιστοίχως) εξέλιξη που οφείλεται κυρίως σε επικαιροποιημένα δεδομένα σχετικά με τα δάνεια που έχουν λάβει οι Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης (ΟΚΑ)³⁴.

³⁴ Ethnos News (2012), Στο 9,1% το έλλειμμα, στο 165,3% το δημόσιο χρέος. Κατέχουμε τη δεύτερη αρνητική θέση μετά την Ιρλανδία, ανακτημένο από: <http://www.ethnosnews.com/2012/04/%CF%83%CF%84%CE%BF-91-%CF%84%CE%BF-%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CE%BC%CE%BC%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%BF-1653-%CF%84%CE%BF-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%BF-%CF%87%CF%81%CE%AD%CE%BF%CF%82/>

2.3.2 ΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΧΡΕΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2010-2011

Με βάση τις εκτιμήσεις και τις προβλέψεις της Eurostat, ως ποσοστά του ΑΕΠ και σε σχέση με τη Γαλλία την Ισπανία, την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ελλάδα έχει το υψηλότερο δημόσιο χρέος και τα τρία έτη (2009-2011). Το 2010 και 2011, όμως, η Ελλάδα θα έχει το υψηλότερο δημόσιο χρέος ανάμεσα στα 27 κράτη. Θα πρέπει, επιπλέον, να σημειωθεί ότι η διαφορά του δημόσιου χρέους της Ελλάδας από το μέσο όρο της Ε.Ε.27 αυξάνεται συνεχώς και από 39,6 το 2009 θα εκτιναχθεί στις 51,7 εκατοστιαίες το 2011.

Επίσης η Ελλάδα έχει τις υψηλότερες δαπάνες για τόκους του δημόσιου χρέους και τα 3 έτη και η διαφορά τους από τον μέσο όρο της Ε.Ε.27 αυξάνεται συνεχώς. Και τα τρία έτη οι δαπάνες αυτές είναι οι υψηλότερες ανάμεσα στα 27 κράτη-μέλη της Ε.Ε. Ένας παράγοντας που αυξάνει το δημόσιο έλλειμμα είναι οι τόκοι, ιδιαίτερα όταν τα επιτόκια με τα οποία δανείζεται μια χώρα, όπως συμβαίνει με την Ελλάδα, είναι υψηλά.

Η Ελλάδα παρουσιάζει το υψηλότερο δημόσιο έλλειμμα το 2009 και το δεύτερο υψηλότερο (μετά την Ιρλανδία) το 2010 και το 2011. Το έλλειμμα αυτό το 2009 είναι το υψηλότερο ανάμεσα στα 27 κράτη μέλη, το 4ο υψηλότερο το 2010 και το 2ο υψηλότερο το 2011.

Το Ελληνικό Δημόσιο Χρέος ακολουθεί τα τελευταία 30 χρόνια μια έντονη ανοδική πορεία. Βασική αιτία της υπερχρέωσης αποτέλεσε η χαμηλή ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής Οικονομίας κυρίως εξαιτίας του τεράστιου μεγέθους του Δημόσιου Τομέα σε σχέση με τον Ιδιωτικό.

Από τα όσα προαναφέρθηκαν είναι προφανές ότι η Ελλάδα, εξαιτίας του δυσθεώρητου δημόσιου χρέους της και των τόκων για την εξυπηρέτησή του, βρίσκεται στη χειρότερη δημοσιονομική κατάσταση ανάμεσα στα κράτη-μέλη της Ε.Ε.27, γεγονός το οποίο αποτελεί ανασχετικό παράγοντα για την άσκηση αναπτυξιακής. Για τη μείωση του ελλείμματος και του

δημόσιου χρέους πρέπει άμεσα να ληφθούν γενναία μέτρα για την πάταξη της φοροδιαφυγής και εισφοροδιαφυγής και την εξάλειψη της σπατάλης³⁵.

Το δημόσιο χρέος της Ελλάδας τη διετία 2011-2012 φαίνεται στον κάτωθι πίνακα:

Πίνακας 2-4 Το Δημόσιο Χρέος της Ελλάδας την 2ετία 2011-2012

2ετία 2011-2012	ΕΛΛΑΔΑ	
	2011	2012
ΔΗΜΟΣΙΟ ΧΡΕΟΣ (Government Debt)	\$ 394 δισ	\$ 387 δισ
ΠΟΣΑ ΧΡΩΣΤΑΕΙ ΚΑΘΕ ΚΑΤΟΙΚΟΣ	\$ 35.870,06	\$ 35.132,48
ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	11.000.000	11.000.000
ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΑΕΠ	122,2%	138,3%
ΡΥΘΜΟΣ ΑΥΞΗΣΗΣ	8,5%	4,8%

Πηγή: Economist

ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Σύμφωνα με τις νεότερες Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας τα κατώτατα όρια των ημερομισθίων και μισθών είναι:

Για το έτος 2008³⁶ (από 1^η Ιανουαρίου) το ποσοστό αύξησης των αποδοχών είναι 3,45% έτσι όπως είχαν διαμορφωθεί το 2007 και από 1^η Σεπτεμβρίου αυξάνουν με ποσοστό 3%. Έτσι για το 2009 τα διαμορφωμένα ημερομίσθια και μισθοί αυξάνονται από 1^η Μαΐου με ποσοστό 5,5% και το

³⁵ Δρεπάκης Μ., (2009), Το δυσθεώρητο δημόσιο χρέος ανασχετικός παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης, ανακτημένο από: <http://www.avgi.gr/ArticleActions/show.action?articleID=506506>

³⁶ Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2008-2009, <http://www.ypakp.gr/uploads/files/5477.pdf>

κατώτατο βασικό ημερομίσθιο για άγαμους που δεν έχουν συμπληρώσει τριετή προϋπηρεσία είναι 33,03€ ενώ αντίστοιχα για τους υπαλλήλους ο κατώτατος βασικός μισθός είναι 739,57€.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας³⁷ που υπογράφηκε στις 15 Ιουλίου του 2010 και αφορά τους μισθούς και τα ημερομίσθια των εργαζομένων για τα έτη 2010, 2011 και 2012 αναφέρει:

1. Την συμφωνία των συμβαλλόμενων μερών ότι τα επιδόματα αδειάς και εορτών του Πάσχα και των Χριστουγέννων αποτελούν τακτικές αποδοχές των εργαζομένων και συνεχίζουν να καταβάλλονται στους εργαζόμενους ως είχαν.
2. Η αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων η οποία πραγματοποιήθηκε από 1^η Ιουλίου του 2011 ήταν ίση με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του Ευρωπαϊκού πληθωρισμού (1,6%) του 2010 (όπως ανακοινώνεται από την Eurostat).
3. Έτσι το κατώτατο³⁸ όριο του ημερομισθίου των άγαμων χωρίς προϋπηρεσία ήταν 33,57€ και των μισθών 751,39€.

Ενώ με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2011-2012 οι ως άνω διαμορφωμένοι μισθοί και ημερομίσθια³⁹ μειώνονται από 14 Φεβρουαρίου του 2012 με ποσοστό 22% για τους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 25 ετών και κατά 32% για νέους κάτω των 25 ετών. Έτσι το κατώτατο όριο του ημερομισθίου από την προαναφερθείσα ημερομηνία, είναι 26,18€ και 22,83€ αντίστοιχα, ενώ οι μισθοί καθορίζονται σε 586,08€ και 510,95€ ανάλογα με την ηλικία.

³⁷ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2010, 2011 και 2012, <http://www.ypakp.gr/uploads/files/5478.pdf>

³⁸ <http://www.taxheaven.gr/default/pages/library/id/8/load/12357>

³⁹ http://www.pim.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=2199:pinakesegsse2012&catid=19:2009-06-23-08-02-50&Itemid=135

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

Με την εισαγωγή της Ελλάδας στην μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης τέθηκαν στόχοι για την δημοσιονομική και οικονομική ανάκαμψη της χώρας. Στόχοι όπως:

- Μείωση πληθωρισμού κάτω που μέσου όρου των χωρών της ευρωζώνης
- Την αναμόρφωση των εισοδημάτων σε επίπεδα βιώσιμα για τον πληθυσμό
- Τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος της χώρας με σκοπό την μείωση των δαπανών για κοινωνική προστασία και συντάξεις
- Την ευέλικτη διαμόρφωση των μισθών για την επίτευξη χαμηλότερου κόστους εργασίας
- Τη μείωση των αμοιβών των δημόσιων υπαλλήλων
- Την εξάλειψη της αδήλωτης εργασίας
- Την αναθεώρηση του εργατικού πλαισίου με την λήψη μέτρων για την διευκόλυνση της μερικής απασχόλησης, τις ομαδικές απολύσεις, κλπ

Για την επίτευξη των ανωτέρων στόχων την τελευταία τριετία ψηφίστηκαν διάφοροι Νόμοι που επιφέρουν αλλαγές στην εξαρτημένη εργασία. Οι αλλαγές αυτές είτε αφορούν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε τις ατομικές συμβάσεις αλλά και την ρύθμιση πλήθους εργασιακών θεμάτων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Στη συνέχεια παραθέτονται όλοι οι Νόμοι που ψηφίστηκαν τα τελευταία έτη και αφορούν τις αλλαγές στο εργασιακό τοπίο.

► ΝΟΜΟΣ 3833/2010

«Προστασία της εθνικής οικονομίας-Επείγοντα μέτρα για ην αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης». Ο νόμος 3833/10 ο οποίος ψηφίστηκε στις 15 Μαρτίου του 2010 (πριν την ψήφιση του μνημονίου) αναφέρει:

1. Στο πρώτο άρθρο την μείωση των αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα μειώνονται:
 - Τα έξοδα παράστασης του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Προέδρου και Αντιπροέδρου της Κυβέρνησης, του Προέδρου της Βουλής, των Υπουργών και των Υφυπουργών κατά ποσοστό 12%.
 - Από τους υπαλλήλους και τους λειτουργούς του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, του Λιμενικού και Πυροσβεστικού Σώματος και της Ελληνικής Αστυνομίας μειώνονται κατά 12% τα επιδόματα και οι αποζημιώσεις. Τα επιδόματα που εξαιρούνται από την προαναφερθείσα περικοπή είναι τα οικογενειακά επιδόματα, του χρόνου προϋπηρεσίας, των εφημεριών, της ραδιενέργειας, των ειδικών συνθηκών εργασίας, της επικίνδυνης εργασίας, των μεταπτυχιακών σπουδών. Επίσης μειώνονται κατά 30% το επίδομα αδειάς και τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα.
2. Με το δεύτερο άρθρο του νόμου καθορίζονται τα ανώτατα όρια των αποδοχών και πρόσθετων αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων οι οποίες δεν μπορούν να ξεπερνούν το όριο των αποδοχών (με εξαίρεση τα επιδόματα εορτών και τις οικογενειακές παροχές) του Γενικού Γραμματέα Υπουργείου που είναι σε ισχύ κάθε φορά. Από τον περιορισμό αυτό εξαιρούνται οι δικαστικοί λειτουργοί καθώς και το κύριο προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους των οποίων το ανώτατο ύψος των αποδοχών δεν μπορεί να ξεπερνά τις αποδοχές του Προέδρου του Αρείου Πάγου. Οποιαδήποτε σύμβαση ήταν σε ισχύ που καθόριζε αποδοχές ανώτερες από τις προαναφερθείσες καταργείται και οι αποδοχές αναπροσαρμόζονται στο ανώτατο όριο.
3. Με την έναρξη ισχύς του νόμου και ως το τέλος του 2010 απαγορεύεται οποιασδήποτε μορφή αύξησης των προαναφερθέντων αποδοχών.

4. Μειώνονται τα όρια των ανώτερων επιτρεπτών ωρών υπερωριακής απασχόλησης των υπαλλήλων στην δημόσια διοίκηση.
5. Καταργούνται οι αποδοχές των μόνιμων ή προσωρινού χαρακτήρα συλλογικών οργάνων του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ όταν η απασχόλησή τους πραγματοποιείται εντός του ωραρίου εργασίας.
6. Μειώνονται τα όρια των ημερών αλλά και των χιλιομέτρων για μετακινήσεις των δημόσιων υπαλλήλων εκτός έδρας.
7. Αναστέλλεται η πρόσληψη προσωπικού για το 2010 με εξαίρεση την κάλυψη θέσεων που αφορούν την υγεία, την παιδεία, την ασφάλεια. Ενώ για τα έτη 2011 έως 2013 οι προσλήψεις στο σύνολο των φορέων δεν πρέπει να ξεπερνούν το είκοσι τοις εκατό των αποχωρήσεων που πραγματοποιήθηκαν κατά το προηγούμενο έτος.
8. Το άρθρο 18 αναφέρεται σε προγράμματα για την απασχόληση ανέργων. Οι εργοδότες επιδοτούνται για την κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών μέχρι και 100% από τον ΟΑΕΔ για την πρόσληψη προσωπικού μέσω προγραμμάτων απασχόλησης αλλά και σε ειδικές περιπτώσεις την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών για τη διατήρηση υπαρχουσών θέσεων εργασίας.

► ΝΟΜΟΣ 3845/2010

«Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη- μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο». Ο νόμος αυτός ψηφίστηκε από την Βουλή στις 6 Μαΐου του 2010 και σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις αναφέρει:

1. Τα επιδόματα και οι αποζημιώσεις όπως αναφέρονται στον νόμο 3833/10 μειώνονται περεταίρω κατά 8%.
2. Οι τακτικές αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων του ευρύτερου δημόσιου τομέα μειώνονται κατά 3%.
3. Το επίδομα αδείας και το δώρο του Πάσχα καθορίζεται σε 250 ευρώ, ενώ το δώρο των Χριστουγέννων σε 500 ευρώ.

► ΝΟΜΟΣ 3846/2010

«Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»

Σύμφωνα με τον Νόμο 3846 που ψηφίστηκε στις 11 Μαΐου του 2011 περί «εγγυήσεων για την εργατική ασφάλεια και άλλες διατάξεις» ρυθμίζονται τα ακόλουθα:

1. Στο πρώτο άρθρο για τις ειδικές μορφές απασχόλησης και συγκεκριμένα εργασία που παρέχεται αποκλειστικά στον ίδιο εργοδότη για εννιά συνεχόμενους μήνες προκύπτει εξαρτημένη σύμβαση εργασίας. Οι μορφές απασχόλησης που αναφέρονται σε αυτό το άρθρο για τηλεργασία, απασχόληση κατ' οίκον, αμοιβή με το κομμάτι και παροχή έργου ή υπηρεσιών.
2. Οι εργοδότες των οποίων αντικειμενικά οι δραστηριότητες περιορίζονται (και δεν οφείλονται σε εποχιακά φαινόμενα) έχουν τη δυνατότητα να επιβάλουν εκ περιτροπής απασχόληση, αντί να καταγγείλουν συμβάσεις εργασίας, με την προϋπόθεση η διάρκεια αυτής της μορφής εργασίας να μην ξεπερνά, στο ίδιο ημερολογιακό έτος, τους έξι μήνες. Για την εφαρμογή της μειωμένης απασχόλησης οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώσουν και να συζητήσουν με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων (αν δεν υπάρχουν οι συζητήσεις γίνονται με το σύνολο των εργαζομένων) και οι όποιες αποφάσεις ληφθούν πρέπει να γνωστοποιούνται εντός οκτώ ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στις νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας η μειωμένη απασχόληση πρέπει να είναι συνεχόμενη εντός της ημέρας με εξαίρεση τους καθηγητές φροντιστηρίων καθώς και τους οδηγούς και συνοδούς σχολικών των ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων. Στην περίπτωση ανάγκης ο εργαζόμενος οφείλει να παρέχει εργασία πέρα από την συμφωνημένη με προσαύξηση των επιπλέον ωρών κατά 10%.
3. Στο τρίτο άρθρο του ίδιου Νόμου αναλύεται ο τρόπος παροχής της προσωρινής απασχόλησης. Προσωρινή απασχόληση είναι η εργασία που παρέχεται από εργαζόμενο που έχει εξαρτημένη σύμβαση εργασίας (ορισμένου ή αόριστου χρόνου) με ένα εργοδότη κι αυτός

έπειτα από κατάρτιση σχετικής σύμβασης με έναν άλλο εργοδότη του παραχωρεί τον εργαζόμενο. Ο δεύτερος (έμμεσος) εργοδότης αν απασχολήσει τον ίδιο εργαζόμενο για χρονικό διάστημα πέρα του έτους τότε τεκμαίρεται ότι αυτός και ο εργαζόμενος έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Ο αρχικός (άμεσος) εργοδότης δεν επιτρέπεται να ασκεί άλλη δραστηριότητα πέρα από την μεσολάβηση για την εξεύρεση εργασίας και την αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού. Για όσο διάστημα ο εργαζόμενος δεν εργάζεται σε έμμεσο εργοδότη, ο άμεσος οφείλει να τον αμείβει τουλάχιστον με τις αποδοχές που προβλέπονται από την εν ισχύ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

4. Σε επιχειρήσεις που έχουν περιορισμένες δραστηριότητες παρέχεται η δυνατότητα, σύμφωνα με το άρθρο 4, να θέτουν σε διαθεσιμότητα τους εργαζόμενους τους αντί να καταγγείλουν την μεταξύ τους σύμβαση εργασίας. Η διαθεσιμότητα αυτή μπορεί να επέλθει μετά από την ενημέρωση και διαβούλευση με το σύνολο των εργαζομένων και η διάρκειά της δεν γίνεται να ξεπερνά τους τρεις μήνες κατ' έτος. Οι αποδοχές των μισθωτών σε διαθεσιμότητα δεν μπορούν να είναι λιγότερες από τις μισές που κατά μέσο όρο ελάμβαναν τους δύο τελευταίους μήνες πριν την διαθεσιμότητα.
5. Επιτρέπεται η κατάτμηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων στο ίδιο ημερολογιακό έτος σε δύο περιόδους για την κάλυψη άμεσων και σοβαρών αναγκών της επιχείρησης (προϋποθέτει έγκριση από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας). Η περίοδο της πρώτης άδειας δεν μπορεί να είναι μικρότερη από πέντε εργάσιμες ημέρες για επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερη απασχόληση και έξι ημέρες για τις επιχειρήσεις εξαήμερης απασχόλησης. Η κατάτμηση της άδειας επιτρέπεται να γίνεται και σε περισσότερα από δύο χρονικά διαστήματα έπειτα από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου (δεν απαιτείται έγκριση από την Επιθεώρηση Εργασίας). Η μία όμως από τις περιόδους αδειας θα πρέπει να έχει δέκα εργάσιμες ημέρες (πενθήμερη εργασία) ή δώδεκα εργάσιμες ημέρες (εξαήμερη εργασία).

6. Στο άρθρο 7 διευθετείται ο χρόνος εργασίας πέρα του συμβατικού ωραρίου. Έτσι δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να απασχολούν τους εργαζόμενους τους δύο επιπλέον ώρες ημερησίως (πέρα των οκτώ) και το σύνολο των επιπλέον εβδομαδιαίων ωρών να αφαιρείται από περιόδους μειωμένης δραστηριότητας είτε με μειωμένη εργασία είτε παροχή ρεπό είτε με προσαύξηση της ετήσιας άδειας μετά αποδοχών. Σε ένα ημερολογιακό έτος η περίοδος της αυξημένης απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες. Στην περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, όταν οι ώρες εργασίας υπερβαίνουν τις συμφωνηθέντες μειωμένες κατά πέντε (για πενθήμερη απασχόληση) ή κατά έξι (για εξαήμερη απασχόληση) θεωρούνται ως υπερεργασία και οι αποδοχές αυτές προσαυξάνονται κατά 30%. Ενώ για εργασία που υπερβαίνει τις προαναφερθείσες ώρες η προσαύξηση των καταβαλλόμενων ωρομισθίων είναι 75%.

► **Νόμος 3863/2010**

«Νέο ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις».

1. Με το άρθρο 74 του νόμου καθορίζονται τα όρια των απολυόμενων εργαζομένων των οποίων η υπέρβαση θεωρείται ομαδική απόλυση. Έτσι ομαδικές είναι οι απολύσεις σε επιχειρήσεις:

- Που απασχολούν από είκοσι έως εκατόν πενήντα άτομα η απόλυση έξι εργαζομένων.
- Που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα άτομα η απόλυση του πέντε τοις εκατό του προσωπικού τους και έως τριάντα άτομα.

2. Τα ποσά αποζημίωσης και ο χρόνος προειδοποίησης των απολυόμενων εργαζομένων παρατίθενται στο 1^ο κεφάλαιο στον πίνακα. Όταν η αποζημίωση από καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ξεπερνά τις αποδοχές δύο μηνών, ο εργοδότης με την απόλυση οφείλει να καταβάλλει τις αποδοχές

των δύο μηνών και το υπόλοιπο ποσό σε διμηνιαίες δόσεις ίδιου ποσού με αυτό της πρώτης δόσης.

3. Οι νέοι ηλικίας κάτω των 25 ετών θα αμείβονται με το 84% του κατώτατου βασικού ημερομισθίου ή μισθού. Ενώ οι ανήλικοι έχοντας συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους (15-18 ετών) μπορούν να συνάπτουν με τους εργοδότες ειδικές συμβάσεις μαθητείας λαμβάνοντας ως αμοιβή το 70% του κατώτατου βασικού ημερομισθίου ή μισθού.
4. Η υπερεργασία αμείβεται με προσαύξηση 20% ενώ οι νόμιμες υπερωρίες, έως 120 ώρες ετησίως με προσαύξηση 40% ενώ πέρα από τις 120 ώρες με 60%.

► **Νόμος 3899/2010**

«Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»⁴⁰.

Με την ψήφιση αυτού του νόμου (17/12/2010) τροποποιούνται θέματα από τους πρόσφατα ψηφισθέντες νόμους (3845, 3846 και 3863), αναφέρονται τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών στην εργασία και θεσμοθετείται νέο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Αναλυτικότερα:

1. Καθορίζονται εκ νέου οι ανώτατες αποδοχές των υπαλλήλων του δημοσίου οι οποίες δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν κατά μηνά τις 4.000 ευρώ.
2. Οι μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων στην Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος όταν ξεπερνούν τα 1.800 ευρώ μειώνονται κατά 10%.
3. Σύμφωνα με τα όσα ορίζει το άρθρο 13 του νόμου η επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας υπερισχύει της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας αρκεί οι όροι της να μην είναι κατώτεροι από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

⁴⁰<http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/2b/6e/2c/2b6e2cdfa7f6d17622df01c672df12b6a38564cf/application/pdf/%CE%A6%CE%95%CE%9A+%CE%91%27212-17-12-2010.pdf>

4. Για την εκ περιτροπής εργασία, λόγω των περιορισμένων δραστηριοτήτων της επιχείρησης, ο χρόνος αναπροσαρμόζεται και δεν μπορεί να ξεπερνά τους εννιά μήνες.
5. Στην περίπτωση της απασχόλησης εργαζομένου από έμμεσο εργοδότη δεν δύναται να ξεπερνά τους 36 μήνες (έπειτα από ενδεχόμενες ανανεώσεις). Στην αντίθετη περίπτωση η σύμβαση μετατρέπεται σε αορίστου διάρκειας με τον έμμεσο εργοδότη.

► **Νόμος 4024/2011**

«Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015».

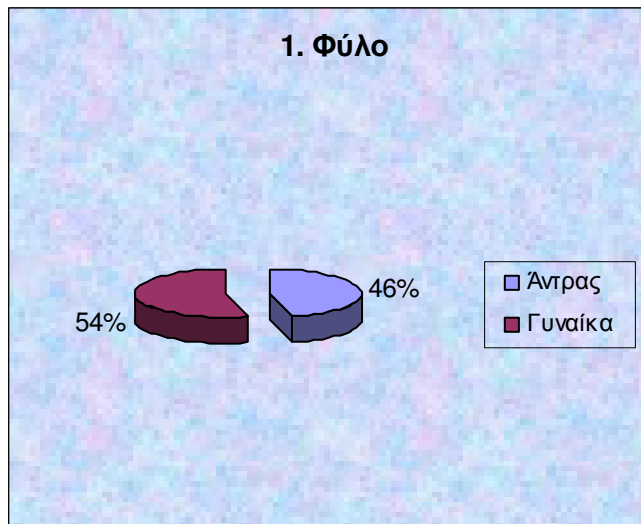
Καταργείται η υπερωριακή εργασία στο δημόσιο και επιτρέπεται μόνο για κάλυψη εποχικών, επειγουσών ή έκτακτων αναγκών η οποία θα πρέπει να εγκρίνεται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού. Για εργασία μέχρι 22 ώρες, μηνιαία, πέρα του ωραρίου δεν προβλέπεται καμία αύξηση του ωρομισθίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^Ο: ΕΡΕΥΝΑ

1. Φύλο

Αντρας

Γυναίκα



Σύμφωνα με το παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία ανήκει στις γυναίκες όσον αφορά το φύλλο, με ποσοστό 54% ενώ το υπόλοιπο 46% ανήκει στους άνδρες.

2. Ηλικία

20-25

25-30

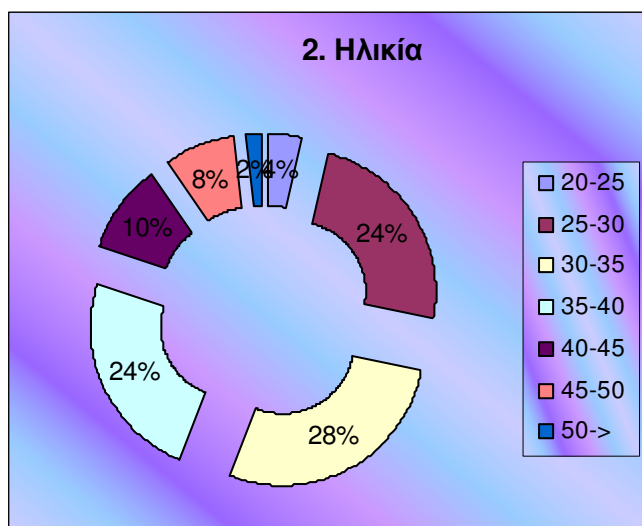
30-35

35-40

40-45

45-50

50->



Αναφορικά με την ηλικία των ερωτηθέντων , το 4% είναι ηλικίας μεταξύ 20 και 25 ετών, το 24% από 25 μέχρι 30, το 28% από 30 μέχρι 35, το 24% από 35 μέχρι 40, το 10% από 40 μέχρι 45, το 8% από 45 μέχρι 50 και το 2% από 50 ετών και πάνω. Η πλειοψηφία ανήκει σε αυτούς που είναι 30 μέχρι και 35 ετών.

3. Σε ποιον τομέα εργάζεστε;

Ιδιωτικό

Δημόσιο

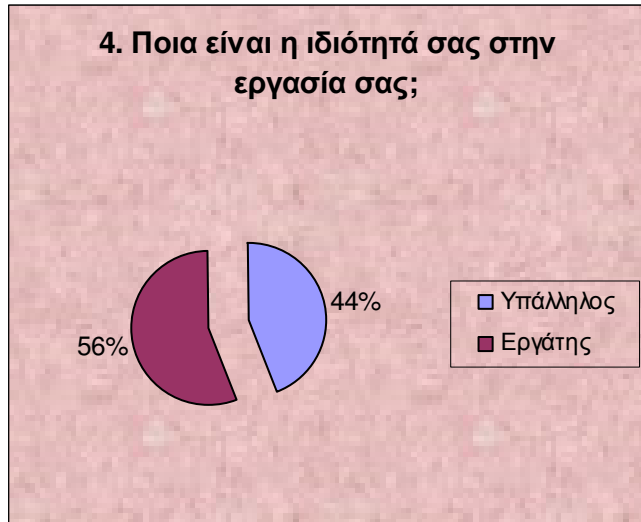


Το μεγαλύτερο ποσοστό με 64% εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα και το 36% στο δημόσιο

4. Ποια είναι η ιδιότητά σας στην εργασία σας;

Υπάλληλος

Εργάτης



Όσον αφορά την ειδικότητα της εργασίας, το 56% με τις περισσότερες απαντήσεις είναι εργάτες και το 44% υπάλληλοι.

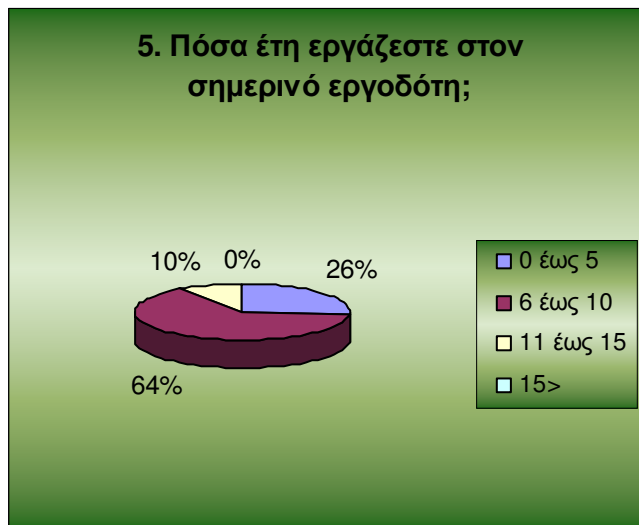
5. Πόσα έτη εργάζεστε στον σημερινό εργοδότη;

0-5

6-10

11-15

15 >



Σχετικά με τα έτη που εργάζονται στο συγκεκριμένο εργοδότη οι συμμετέχοντες στην έρευνα, το 26% δήλωσε μέχρι 5 χρόνια, το 64% με το μεγαλύτερο ποσοστό είπε 6 μέχρι 10 χρόνια και το 10% από 11 έως 15 χρόνια.

6. Με ποιο είδος σύμβασης εργασίας απασχολείστε;

Αορίστου χρόνου

Ορισμένου χρόνου

Μερική απασχόληση



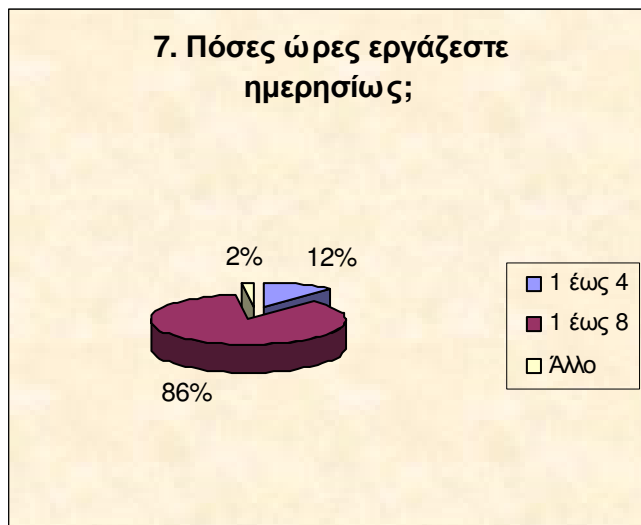
Το είδος της σύμβασης εργασίας που έχουν είναι σύμφωνα με το 88% ποσοστό το οποίο καλύπτει τη πλειοψηφία των απαντήσεων, ορισμένου χρόνου, το 8% ανέφερε ότι έχει μερική απασχόληση και το 4% αορίστου χρόνου.

7. Πόσες ώρες εργάζεστε ημερησίως;

1-4

1-8

Άλλο

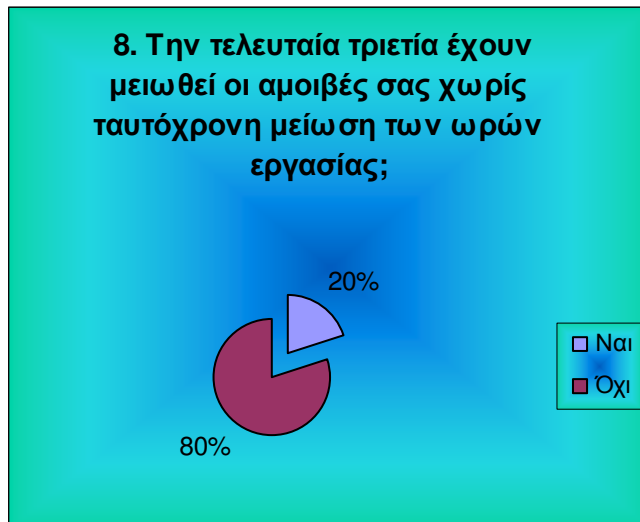


Το 86% με τις περισσότερες δοσμένες απαντήσεις εργάζεται από 1 έως 8 ώρες ημερησίως, το 12% από 1 μέχρι 4 ώρες και το 2% ανέφερε άλλο ωράριο.

8. Την τελευταία τριετία έχουν μειωθεί οι αμοιβές σας χωρίς ταυτόχρονη μείωση των ωρών εργασίας;

Ναι

Όχι



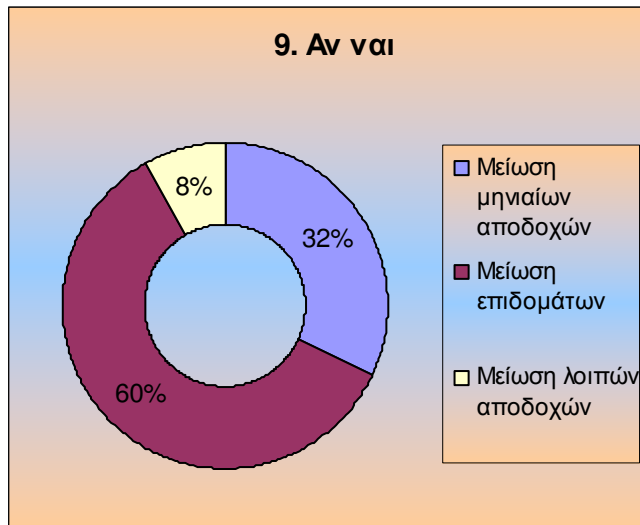
Το 80% δήλωσε ότι τη τελευταία τριετία δεν έχουν μειωθεί οι αμοιβές σας χωρίς ταυτόχρονη μείωση των ωρών εργασίας, ενώ το 20% έδωσε αντίθετη απάντηση

9. Αν ναι

Μείωση μηνιαίων αποδοχών

Μείωση επιδομάτων

Μείωση λοιπών αποδοχών

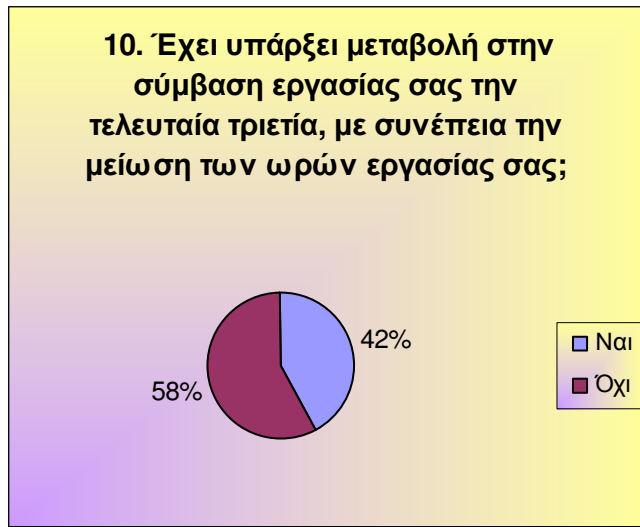


Όσοι δήλωσαν θετική απάντηση στο προηγούμενο ερώτημα, από αυτούς, το 32% δήλωσε μείωση μηνιαίων αποδοχών, το 60% με το μεγαλύτερο ποσοστό ανέφερε μείωση επιδομάτων και το 8% μείωση λοιπών αποδοχών.

10. Έχει υπάρξει μεταβολή στην σύμβαση εργασίας σας την τελευταία τριετία, με συνέπεια την μείωση των ωρών εργασίας σας;

Ναι

Όχι



Το 58% με το μεγαλύτερο ποσοστό ανέφερε ότι δεν έχει υπάρξει μεταβολή στην σύμβαση εργασίας την τελευταία τριετία, με συνέπεια την μείωση των ωρών εργασίας , ενώ το 42% έδωσε αντίθετη απάντηση.

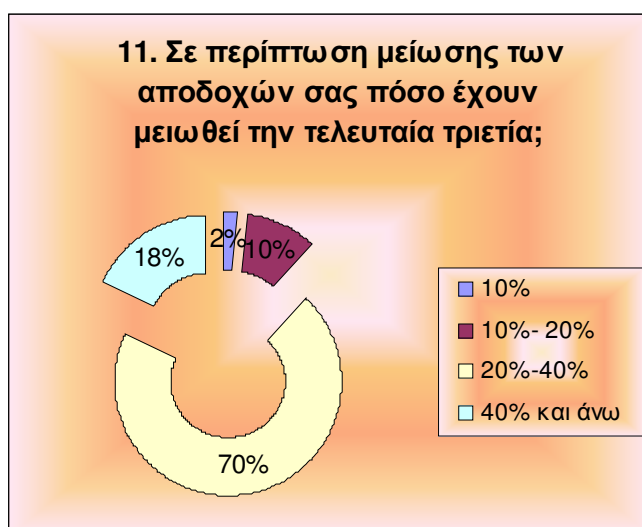
11. Σε περίπτωση μείωσης των αποδοχών σας πόσο έχουν μειωθεί την τελευταία τριετία;

10%

10%- 20%

20%-40%

40% και άνω

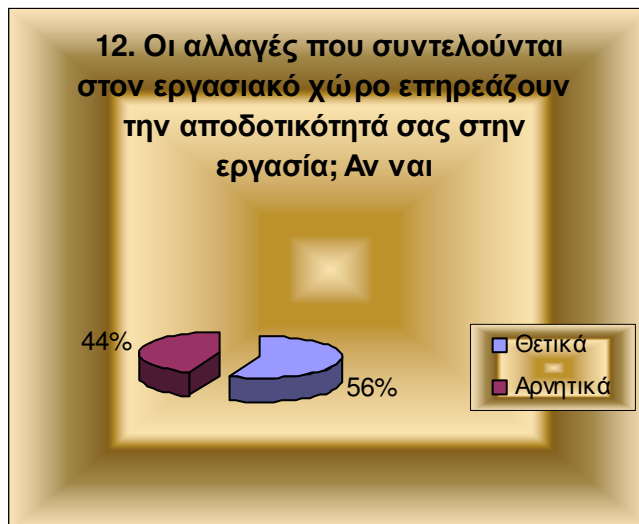


Σε περίπτωση μείωσης των αποδοχών η μείωση αποδοχών την τελευταία τριετία σύμφωνα με το 70% είναι 20% με 40%, σύμφωνα με το 18% από 40% και πάνω, σύμφωνα με το 2% γύρω στο 10% και το 10% δήλωσε μείωση από 10% μέχρι 20%.

12. Οι αλλαγές που συντελούνται στον εργασιακό χώρο επηρεάζουν την αποδοτικότητά σας στην εργασία; Αν ναι

Θετικά

Αρνητικά



Οι αλλαγές που συντελούνται στον εργασιακό χώρο επηρεάζουν θετικά την αποδοτικότητα των ερωτηθέντων στην εργασία , ενώ το 44% επηρεάζεται αρνητικά.

4.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Στη παρούσα έρευνα πήραν μέρος άνδρες και γυναίκες με τις γυναίκες να καλύπτουν το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων ηλικίας κυρίως μεταξύ 30 και 35 ετών και εργαζόμενοι κυρίως στον ιδιωτικό τομέα.

Βασιζόμενοι στα μεγαλύτερα ποσοστά των απαντήσεων, είδαμε ότι οι ερωτηθέντες εργάζονται στη παρούσα εργασία από 6 μέχρι και 10 χρόνια, με σύμβαση ορισμένου χρόνου και εργάζονται οκτάωρο κατά κύριο λόγο.

Τα τελευταία τρία χρόνια αναφέρθηκε ότι δεν έχουν μειωθεί οι αμοιβές χωρίς ταυτόχρονη μείωση των ωρών εργασίας και δεν έχει υπάρξει μεταβολή στην σύμβαση εργασίας

Σε κάποιες περιπτώσεις που σημειώθηκε μείωση αποδοχών, την τελευταία τριετία είναι κυρίως της τάξης του 20% με 40%,

Κατά κύριο λόγο υποστηρίχθηκε ότι οι αλλαγές που συντελούνται στον εργασιακό χώρο επηρεάζουν σχετικά θετικά την αποδοτικότητα των ερωτηθέντων στην εργασία

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η χρηματοοικονομική κρίση που έπληξε τις περισσότερες χώρες διεθνώς, είχε σαν συνέπεια την οικονομική κρίση τα έτη 2008-2010. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση αρχίζει να ανακάμπτει από την ύφεση από τα μέσα του 2009 και έπειτα. Ευρωπαϊκές χώρες με βαθύτερα δημοσιονομικά και οικονομικά προβλήματα δεν μπόρεσαν άμεσα να ανταποκριθούν στην κρίση η οποία τις βύθισε στην ύφεση περισσότερο. Σε αυτές τις χώρες ανήκει και η Ελλάδα της οποίας το δημόσιο χρέος το 2009 ήταν 115% σε σχέση με το ΑΕΠ της και το δημοσιονομικό έλλειμμα ήταν 13,6% του ΑΕΠ την ίδια χρονιά.

Ειδικότερα η Ελλάδα καλείται να αντιμετωπίσει προβλήματα, πέρα του τεράστιου δανεισμού και του ελλείμματος, μείζονος σημασίας, όπως τη συρρίκνωση της οικονομικής δραστηριότητας τα τελευταία έτη με συνακόλουθο την αύξηση της ανεργίας και των κρατικών εσόδων, την φοροδιαφυγή, την διογκωμένη κρατική δαπάνη κα. Το 2010 η Ελλάδα αναγκάστηκε, για την επίτευξη της σταθερότητας και της ανάπτυξης, να προσφύγει σε μηχανισμό οικονομικής στήριξης από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί καταρτίζονται συνεχώς προγράμματα τα οποία αξιολογούνται και εποπτεύονται από την ελληνική κυβέρνηση αλλά και από τους δανειστές της.

Τα προγράμματα αυτά στόχο έχουν την μείωση του πληθωρισμού στην Ελλάδα, την μείωση των δημόσιων δαπανών, τη επίτευξη χαμηλότερου κόστους παραγωγής, άρα και μείωση του κόστους εργασίας, την πάταξη της αδήλωτης εργασίας, κλπ. Η αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων και οι στόχοι για ανάπτυξη στην χώρα δημιούργησαν την ανάγκη για την θέσπιση νέων διατάξεων που θα ρυθμίζουν τα τρέχοντα ζητήματα. Κατά συνέπεια την τελευταία τριετία υπήρξε νομοθετικός καταγισμός σε φορολογικό, εργασιακό, συνταξιοδοτικό επίπεδο.

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που συντελέστηκαν τα έτη 2009-2011 στις εργασιακές σχέσεις ήταν πάρα πολλές, με στόχο την αναμόρφωση των

εισοδημάτων, την θέσπιση νέων πλαισίων στο ασφαλιστικό και εργατικό (συλλογικό και ατομικό) επίπεδο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

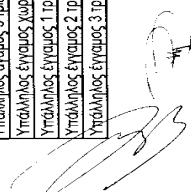

1. Ethnos News (2012), Στο 9,1% το έλλειμμα, στο 165,3% το δημόσιο χρέος. Κατέχουμε τη δεύτερη αρνητική θέση μετά την Ιρλανδία, ανακτημένο από:
<http://www.ethnosnews.com/2012/04/%CF%83%CF%84%CE%BF-91-%CF%84%CE%BF-%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CE%BC%CE%BC%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%BF-1653-%CF%84%CE%BF-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%BF-%CF%87%CF%81%CE%AD%CE%BF%CF%82/>
2. <http://apasxolisi.wordpress.com/%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%B6%CE%B7%CE%BC%CE%AF%CF%89%CF%83%CE%B7-%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CF%89-%CE%B1%CF%80%CF%8C%CE%BB%CF%85%CF%83%CE%B7%CF%82/>
3. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>
4. http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BF
5. http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A6%CF%85%CF%83%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CF%80%CF%81%CF%8C%CF%83%CF%89%CF%80%CE%BF
6. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_une_employment_lfs/data/database
7. http://ergasiaka-manamar.blogspot.com/2011/06/2011_17.html
8. <http://wiki.softone.gr/0100000000/9999999995>, ανακτήθηκε στις 19/4/2012
9. <http://www.eopa.gr/symvaseis%20ergasias.htm>, ανακτήθηκε την 14/3/2012
10. <http://www.inegsee.gr/odhgos-ergasiakwn-dikaiwmatwn.html>
ανακτήθηκε την 14/3/2012
11. http://www.inegseethes.gr/symbasi_ergasias.html

12. <http://www.minfin.gr/content-api/f/binaryChannel/minfin/datastore/2b/6e/2c/2b6e2cdfa7f6d17622df01c672df12b6a38564cf/application/pdf/%CE%A6%CE%95%CE%9A+%CE%91%27212-17-12-2010.pdf>
13. http://www.pim.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=2199:pinakesegsse2012&catid=19:2009-06-23-08-02-50&Itemid=135
14. <http://www.somtechnik.gr/Pravo/SxesiErg.htm>
15. <http://www.taxheaven.gr/default/pages/library/id/8/load/12357>
16. Αποζημίωση λόγω απόλυσης, (2010),
17. Δρεττάκης Μ., (2009), Το δυσθεώρητο δημόσιο χρέος ανασχετικός παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης, ανακτημένο από:
<http://www.avgi.gr/ArticleActions/show.action?articleID=506506>
18. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2010, 2011 και 2012,
<http://www.ypakp.gr/uploads/files/5478.pdf>
19. Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2008-2009,
<http://www.ypakp.gr/uploads/files/5477.pdf>
20. Εργατικό δίκαιο,
http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BF
21. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2010,
http://www.inegsee.gr/sitefiles/studies/EKTHESH_12.pdf
22. Καρακατσάνης Α.- Γαρδίκας Σ., (1995), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σακκουλά
23. Κυριακόπουλος Π. – Κυριακόπουλος Ι., (2003), *Εργατικό Δίκαιο*, Σύγχρονη Εκδοτική
24. Νόμος 3845/2010, παράρτημα 3
25. Πετσάλνικος Φ. (2012), Οι Έλληνες κάνουν θυσίες, ανακτημένο από: <http://www.doupleseto.com/2012/02/07/%CE%BF%CE%B9-%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B5%CF%82-%CE%BA%CE%AC%CE%BD%CE%BF%CF%85%CE%BD-%CE%B8%CF%85%CF%83%CE%AF%CE%B5%CF%82/>

26. Πουλάκου- Ευθυμιάτου Α., (2007), *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σακκουλά
27. Υπολογισμός υπερωριακής απασχόλησης , (2010),
28. Ωράρια Εργασίας, (2010),
<http://www.eogme.gr/elxis/mele/ika/oraria-ergasias-2.html>,
ανακτήθηκε στις 19/4/2012

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Α ΣΤΗΝ ΕΓ.Σ.Ε. 2008-2009						
ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΣΧΩΝ ΕΓ.Σ.Ε. 2008-2009						
ΗΜΕΡΟΜΗΣΙΟΙ	31.12.2007	ποσοστό αύξησης	1.1.2008	ποσοστό αύξησης	1.9.2008	ποσοστό αύξησης
Ημερομηνίας άγαθως χωρίς προϋπηρεσία	29,39	3,45	30,40	3,00	31,32	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 1 τριετία	30,47	3,45	31,52	3,00	32,47	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 2 τριετία	31,93	3,45	33,03	3,00	34,02	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 3 τριετία	33,37	3,45	34,52	3,00	35,56	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 4 τριετία	34,83	3,45	36,03	3,00	37,11	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 5 τριετία	36,28	3,45	37,53	3,00	38,66	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 6 τριετία		3,45	39,05	3,00	40,22	5,50
Ημερομηνίας άγαθως χωρίς προϋπηρεσία	32,33	3,45	33,45	3,00	34,45	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 1 τριετία	33,41	3,45	34,56	3,00	35,60	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 2 τριετία	34,87	3,45	36,07	3,00	37,16	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 3 τριετία	36,31	3,45	37,56	3,00	38,69	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 4 τριετία	37,77	3,45	39,07	3,00	40,25	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 5 τριετία	39,22	3,45	40,57	3,00	41,79	5,50
Ημερομηνίας άγαθως 6 τριετία			42,09	3,00	43,35	5,50
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	31.12.2007	ποσοστό αύξησης	1.1.2008	ποσοστό αύξησης	1.9.2008	ποσοστό αύξησης
Υπάλληλος άγαθως χωρίς προϋπηρεσία	657,89	3,45	680,59	3	701,00	5,5
Υπάλληλος άγαθως 1 τριετία	712,7	3,45	737,29	3	759,41	5,5
Υπάλληλος άγαθως 2 τριετία	777,49	3,45	804,31	3	828,44	5,5
Υπάλληλος άγαθως 3 τριετία	842,28	3,45	871,34	3	897,48	5,5
Υπάλληλος άγαθως χωρίς προϋπηρεσία	723,66	3,45	748,65	3	771,11	5,5
Υπάλληλος άγαθως 1 τριετία	778,49	3,45	805,35	3	829,51	5,5
Υπάλληλος άγαθως 2 τριετία	843,28	3,45	872,37	3	898,54	5,5
Υπάλληλος άγαθως 3 τριετία	908,07	3,45	939,40	3	967,56	5,5

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2011⁴¹

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	1.5.2009	1.7.2011
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	33,04	33,57
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	34,25	34,80
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετίες	35,89	36,46
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετίες	37,51	38,11
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετίες	39,15	39,78
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετίες	40,78	41,43
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	42,43	43,11
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	36,34	36,92
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετίες	37,56	38,16
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετίες	39,20	39,83
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετίες	40,82	41,47
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετίες	42,46	43,14
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετίες	44,09	44,80
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετίες	45,74	46,47
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	1.5.2009	1.7.2011
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	739,56	751,39
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	801,17	813,99

⁴¹ http://ergasiaka-manamar.blogspot.com/2011/06/2011_17.html

Υπάλληλος άγαμος 2 τριετίες	874,01	887,99
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετίες	946,84	961,99
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	813,52	826,54
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετίες	875,13	889,13
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετίες	947,96	963,13
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετίες	1.020,80	1.037,13

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με την Π.Υ.Σ. 6/28-2-2012 και την ερμηνευτική εγκύκλιο 4601/304/12-3-2012

ΙΣΧΥΕΙ ΑΠΟ 14/2/2012

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0- 3	26,18	0	2,62	26,18	28,8
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	26,18	2,62	2,62	28,8	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

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0- 3	22,83	0	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	27,39

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΛΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΛΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0- 3	586,08	0	58,61	586,08	644,69
3-6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,3
6-9	586,08	117,22	58,61	703,3	761,91
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,9	820,51

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΕΠΙΛΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΑΣ	ΕΠΙΛΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ
0- 3	510,95	0	51,1	510,95	562,05
3- ΑΝΩ	510,95	51,1	51,1	562,05	613,15